

emaús

GIZARTE FUNDAZIOA
FUNDACIÓN SOCIAL

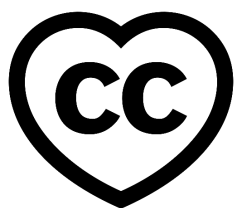
dosieres de ekimuin

Género y Diversidad Sexoafectiva



ekimuin

unibertsitate eredu eraldatzaileak eraikitzen
construyendo modelos de universidad transformadora



Reconocimiento - no comercial compartir bajo la misma licencia 3.0 se permite libremente copiar, distribuir, comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales, si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es>

GRUPO DE TRABAJO

Coordinación:

Alberto Gastón

Amaia Ibarrondo

Grupo de trabajo:

Julián Márquez Morin

Imanol Legarda Díaz de Aguado

Maria Sarasola

Nahikari Diosdado Bua

María Viadero Acha (Mugarik Gabe)

Traducción:

Idoia Larrañaga

Diseño y maquetación:

Imanol Legarda Díaz-Aguado

Para descarga gratuita de la publicación

www.emaus.com

<https://issuu.com/grupoemausfundacionsocial>

Financiado por:





INTRODUCCIÓN

En el marco de la segunda fase del proceso Ekimuin para una Educación Para la Transformación Social (EpTS) presentamos esta serie de cuatro Dosieres que articulan los ejes centrales de actuación que aspiran a construir una estrategia político-pedagógica que contribuya a la puesta en marcha gradual de un modelo de universidad transformadora, de manera que se consiga el objetivo de una universidad arraigada al territorio, capaz de pensar con y para la sociedad.

La elección de estas temáticas es consecuencia lógica de la primera fase de Ekimuin, donde fueron identificados estos ejes, gracias al proceso participativo generado entre el ecosistema universitario y las organizaciones sociales.

De esta manera, la siguiente serie de dossieres abordan temáticas centrales en este ámbito: Comunicación Transformadora, enfoque Local-Global y Diversidad de Género, que se han ido desarrollando en base a las investigaciones y aprendizajes que se llevaron a cabo del proceso de Ekimuin.

La línea argumental y estructural que se sigue en los documentos que presentamos se plantean desde perspectivas alternativas al sistema universitario

actual que pondera unos criterios que no consiguen abordar la complejidad social actual desde parámetros transformadores.

La metodología seguida para elaborar este dossier parte de la concepción de los trabajos de fin de grado/master como herramientas para la transformación social. Así, hemos colaborado en la elaboración de un trabajo de fin de master que contemplaba la co-organización de un grupo de discusión sobre la diversidad sexual en el ámbito universitario, donde participaron personas expertas tanto en temáticas de diversidad sexual y de género (DSG) como igualdad de género, así como alumnado y profesorado de la UPV/EHU y organizaciones sociales.

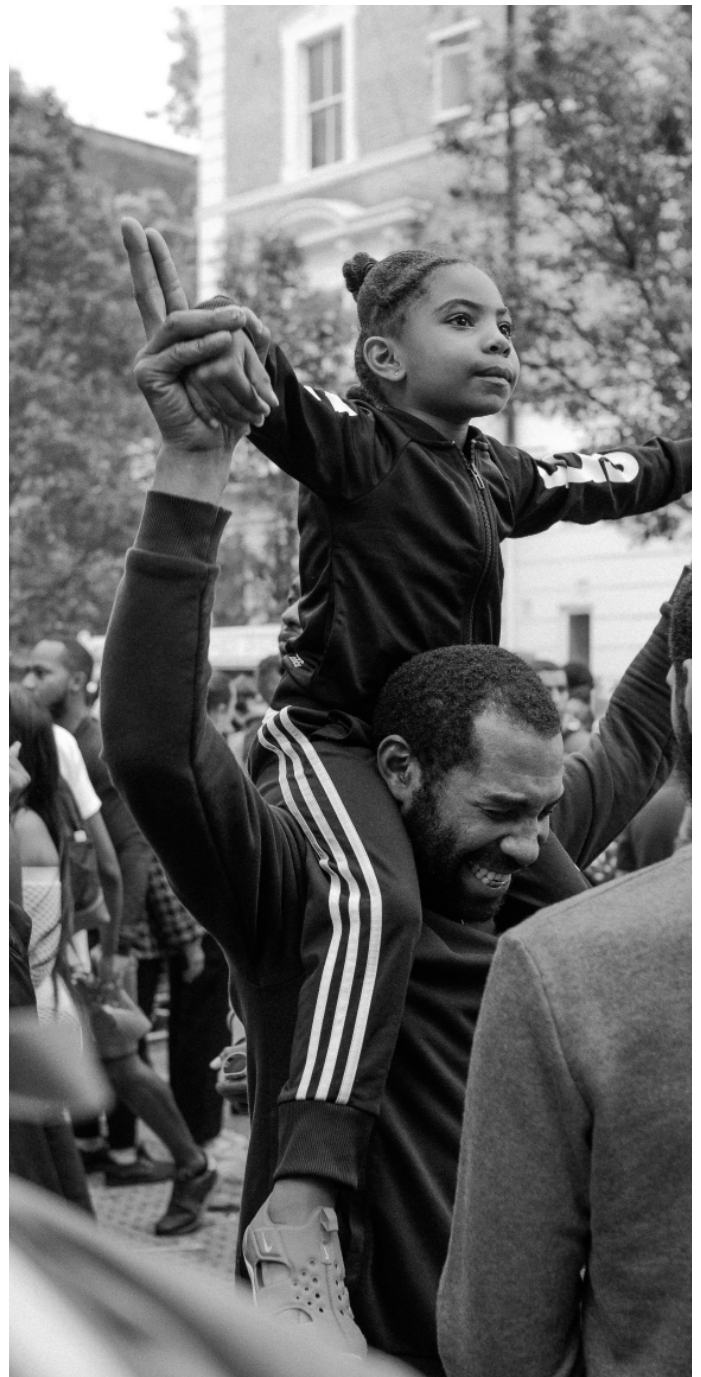
También hemos recogido los aportes de entidades feministas referentes en el sector, como es el caso de Mugarik Gabe

CONTEXTUALIZACIÓN

A partir de las masivas movilizaciones de los últimos años se han visibilizado a escala global la lucha feminista y sus reivindicaciones, sin embargo persiste una creencia de que la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión ya alcanzada. Afirmaciones como que entre ambos ya se ha alcanzado la igualdad de derechos y que la violencia es una cuestión marginal, donde las adicciones, el bajo nivel educativo, la (otra) cultura, los niveles socioeconómicos, etc., son los que preceden y motivan este fenómeno, se repiten con asiduidad.

Sería injusto no admitir los avances acaecidos respecto a la igualdad de género, pero sigue existiendo una brecha en oportunidades económicas y de participación a nivel global, en empoderamiento político, en condiciones de salud y en acceso a la educación, por nombrar los ejes en los que trabaja Naciones Unidas Mujeres, así como las secuelas de la desigualdad, discriminación y las violencias físicas y simbólicas. Fenómenos como la discriminación salarial en función a una distribución desigual, la penalización laboral implícita por cuestiones de maternidad, la feminización de la pobreza, los feminicidios sistémicos y el analfabetismo, son claras evidencias que la “meta” aún no se ha alcanzado.

Considerar que la igualdad ha sido alcanzada no solo carece de fundamento, sino que es en sí misma una forma de opresión.



GÉNERO Y UNIVERSIDAD

Si tomamos en cuenta el ámbito universitario como objeto de estudio, en tanto que “cuna del saber” nos encontramos que las evidencias sobran si queremos constatar que se produce una práctica desigual sobre la equidad de género, aun si lo comparamos con otros ámbitos sociales no formados por sujetos “ilustrados”.

La perversidad de esta situación radica en que este espacio, el universitario, se concibe a sí mismo como una institución de prestigio y calidad, baluarte de los derechos humanos, al servicio del desarrollo intelectual y material de los pueblos, al progreso del conocimiento y la paz, a la igualdad sin importar cuestiones de género, clase o raza, etc., pero ¿hasta qué punto esta declaración se manifiesta en la práctica?

Abundan las investigaciones que revelan que del mismo modo que ocurre en otras capas de la sociedad, en las universidades existen situaciones discriminatorias. A veces invisibles por falta de sensibilidad o por las creencias que subyacen en el que mira. En otras, aparece revestida por un aura de neutralidad. Sea como sea, el resultado es el mismo: las situaciones discriminatorias sobre las mujeres se siguen sucediendo con la misma frecuencia. Otros estudios demuestran que en las Universidades también se da una violencia más sutil, normalizada y naturalizada en discursos y prácticas cotidianas, lo que hace más difícil identificarla.

Uno de los aspectos más relevantes es que además de la existencia de violencias físicas y psicológicas, el estudiantado universitario sigue manteniendo estereotipos y creencias erróneas acerca de la violencia y discriminación de género.



PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ahora bien, ¿qué es la perspectiva de género? La perspectiva de género hace referencia al posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica/evaluativa de la heteronormatividad patriarcal que sustenta todo el espacio público y privado de la sociedad. Esta normatividad a la que se hace referencia también sustenta una escala de valores estructurados de mayor a menor importancia en función del género al que le han sido asignados. Mientras que aquellos

que impliquen relaciones sociales y con el entorno se le adjudican al hombre, los circunscritos al ámbito doméstico corresponden a la mujer.

El enfoque de género es una categoría analítica subversiva que busca romper con las estructuras establecidas en la sociedad, es también, aspirar a redefinir las reglas del juego y los patrones de normatividad. Es por ello, que la universidad debería constituirse en el lugar idóneo para deslegitimar estos sistemas de dominación históricamente contruidos, desde la religión, la política, la filosofía, la historia...

Si esta cuestión no fuese suficiente para legitimar y reclamar el enfoque de género en las universidades, es oportuno resaltar que desde el punto de vista de la construcción del conocimiento y de la investigación es un elemento fundamental por las siguientes cuestiones:

- Si se asume que el fin de la Universidad es alcanzar el conocimiento ¿Cómo podría alcanzarse este desde parámetros y parciales? Es necesario ampliar los horizontes del saber oficial, sin sesgos de género ni raza.
- Ahora es el momento adecuado para hacerlo ya que a partir de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior y los acuerdos de Bolonia, uno de los principios en los que se sustentan estos espacios es justamente el de fomentar investigaciones y estudios que introduzcan la perspectiva de género
- La tercera y última razón obedece a que la consolidación de estos estudios en las instituciones académicas en general no es un acto de reconocimiento académico sin más, es el aprovechamiento de una contribución científica importante en la construcción de un mundo más igualitario y solidario.



REFLEXIONES SOBRE INTERSECCIONALIDAD Y FEMINISMOS · Mugarik Gabe

ORIGEN Y CONEXIONES

Los feminismos, como teoría y movimiento, han ido evolucionando en las últimas décadas, siglos. Destacan sus inicios más reconocidos con el feminismo ilustrado y el sufragismo, centrados en la lucha por el logro de los derechos civiles y el sufragio universal. Pasando por aportes claves como “No se nace mujer, se llega a serlo” de Simone de Beauvoir planteando la construcción cultural de la diferencia sexual, o el lema “lo personal es político” que llega ya en las décadas de los 60/80 con el Movimiento de Liberación de las Mujeres y el feminismo radical, entre otros, para poner elementos relacionados con la sexualidad en la agenda y para denunciar el sistema patriarcal desde un análisis más estructural y sistémico de la realidad.

En esos momentos también se hace visible la necesidad de construir un feminismo, feminismos, más diversos, que incluyeran la heterogeneidad de las mujeres, sus opresiones y propuestas. Se cuestiona la universalidad del discurso, las limitaciones del género como única categoría analítica y la complejidad de las identidades, opresiones y privilegios. En este contexto surge el concepto de Interseccionalidad, que ha tenido presencia, más aún en los últimos años, y que ha sido retomado por los feminismos como categoría de análisis central y también por otros movimientos sociales y políticas públicas.

Este concepto “permite analizar la relación en que distintos ejes de categorización y diferenciación como el género, la etnicidad, la sexualidad, la clase, la posición de ciudadanía, la diversidad funcional, la edad o el nivel de formación entre otros están imbricados de manera compleja en los procesos de dominación. Es un enfoque que subraya cómo las categorías sociales, lejos de ser “naturales” o “biológicas” son construidas y están interrelacionadas entre sí y supone un cuestionamiento de las relaciones de poder y de cómo se articula el privilegio (Platero, 2012). (Gandarias, 2017)

El concepto de interseccionalidad comenzó a utilizarse por la abogada feminista Kimberlé Crenshaw en 1989 en EEUU, en su texto “Demarginalizing the intersection of race and sex” (Gandarias, 2017). Crenshaw explica que muchos problemas

de justicia social, como es el caso del racismo y el sexismo, se superponen creando múltiples niveles de injusticia social. Esta propuesta surge ante la necesidad de construir nuevas narrativas después de su experiencia en el caso de Emma Graffery, quien denunció no haber sido contratada en General Motors por ser una mujer negra y cuyo caso fue desestimado por el uso de marcos de análisis parciales y distorsionados que no eran capaces de vincular ambas opresiones. [1]

La idea de interseccionalidad tiene su origen en los movimientos sociales, especialmente en el feminismo negro. En este sentido destaca “Un manifiesto feminista Negro” (1977) del colectivo Comtbahee River Collective como referente en el análisis de la simultaneidad de opresiones. (Platero, 2014)

Pero esta conexión entre las diferentes formas de opresión y el cuestionamiento de la identidad de género como homogénea, se hace visible mucho antes en discursos como el de Sojourner Truth “Ain’t I a Woman” (¿No soy yo una mujer?), pronunciado en 1851 en la Convención de los derechos de la mujer de Ohio. Y posteriormente en otras muchas activistas feministas negras como Angela Davis o Bell Hooks, que sumaron el clasismo a las opresiones de género y raza, no sólo desde la conceptualización sino desde un claro carácter colectivo y contrahegemónico. Muchas de las denuncias centrales de estas activistas y teóricas se relacionaban con la ineficacia tanto de los marcos teóricos del feminismo como del antirracismo en explicar la exclusión y discriminación de las mujeres negras.

Tampoco queremos olvidarnos en este texto de las feministas socialistas y marxistas que también conceptualizaron los sistemas duales de opresión al conectar el patriarcado con la clase social. Denunciaron las desigualdades que las mujeres vivían en el ámbito público y en el privado, y propusieron luchar tanto contra el patriarcado como contra el capitalismo. (Platero, 2014).

[1] Recomendamos ver el vídeo de la propia Kimberlé Crenshaw explicando el concepto de Interseccionalidad: https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?language=es

REFLEXIONES SOBRE INTERSECCIONALIDAD Y FEMINISMOS · Mugarik Gabe

Avanzando un poco más en la interseccionalidad, es Patricia Hill Collins quien comienza a hablar de la interseccionalidad como paradigma en su texto *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment* (1990). Patricia Hill Collins, retoma el concepto de Interseccionalidad de Crenshaw, lo adopta y reinterpreta planteando cómo múltiples formas de opresión se conectan para formar una “matriz de dominación”. Así como las identidades se superponen, también lo hacen las jerarquías por las cuales se mantiene el desequilibrio estructural de poder. Collins distingue dos conceptos. Por un lado, nos habla de interseccionalidad para referirse a formas de opresión diversas de personas o grupos, ejercidas desde la conexión de categorías (orientación sexual /etnia, clase/genero...). Y, por otro lado, de matriz de opresión, haciendo referencia a la organización estructural de las categorías que permiten esta opresión en la práctica, opresiones que no funcionan de manera aislada sino que generan nuevas categorías híbridas (ver gráfico). También destaca la importancia de contar con una visión que realice análisis situados, teniendo en cuenta los momentos y lugares determinados en los que suceden las opresiones y desde donde se analizan e interpretan, (Santibañez, 2018).

Conectado con la propuesta de interseccionalidad también encontramos el concepto de discriminación múltiple, surgido de un análisis crítico de la doble o triple discriminación, que entendía estas discriminaciones de manera sumativa. El enfoque de la discriminación múltiple entiende que no hay solo una causa de discriminación, sino múltiples interrelaciones, rompiendo con binarismos y proponiendo un análisis complejo de las identidades y privilegios. En algunos casos, las políticas públicas han retomado esta idea, pero perdiendo la radicalidad del concepto de interseccionalidad que está en su origen. Origen, donde los movimientos sociales planteaban una mirada crítica y transformadora de los privilegios y no sólo una mayor visibilidad de las diversidades (Platero, 2014).

No podemos dejar de hablar en este texto de los feminismos de(s)coloniales que también han conectado con la interseccionalidad como elemento de análisis y

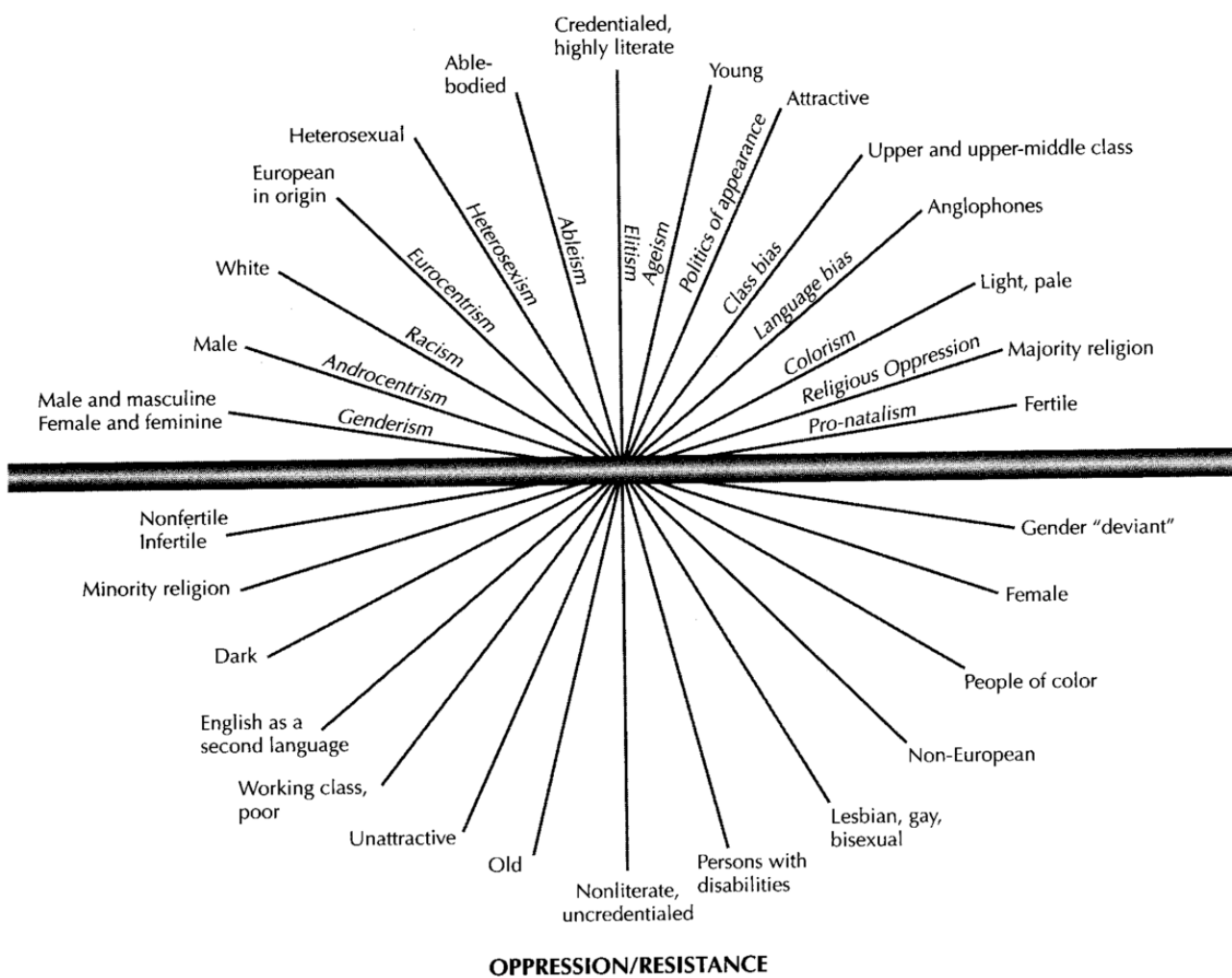
debate en sus propuestas, además de otros conceptos como la colonialidad del poder. “El feminismo descolonial se trata de un movimiento en pleno crecimiento y maduración que se proclama revisionista de la teoría y la propuesta política del feminismo dado lo que considera su sesgo occidental, blanco y burgués. El nombre es propuesto por primera vez por María Lugones. (...) El feminismo decolonial recoge, revisa y dialoga con el pensamiento y las producciones que vienen desarrollando pensadoras, intelectuales, activistas y luchadoras, feministas o no, de descendencia africana, indígena, mestiza popular, campesina, migrantes racializadas, así como aquellas académicas blancas comprometidas con la subalternidad en Latinoamérica y en el mundo”. (Espinosa, 2016) Este feminismo descolonial, además de criticar la universalidad y carácter estable de las categorías occidentales modernas, plantea una relectura de la historia, recuperando y reconociendo la diversidad de conocimientos, siempre conectando el pensamiento con la acción política.

Estas reflexiones también se relacionan con los aportes del movimiento de mujeres indígenas y del feminismo indígena, cuando destacan que obviar otras identidades opresivas en las mujeres (indígenas, pobres, rurales, sin estudios reconocidos...) no dará cuenta de sus particulares situaciones y condiciones de subordinación, como tales y como indígenas al mismo tiempo. Al igual que lo hizo Sojourner Truth, también una líder indígena afirmaba en el XI Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe “muchas veces el movimiento de mujeres nos quiere ver sólo como mujeres” (Rosas y Ríos).

Otro aporte clave del movimiento de mujeres indígenas ha sido la centralidad, en su discurso y práctica, de la ruptura con la excesiva visión individualista occidental, actualizando y reconceptualizando su apuesta por la colectividad. Estas propuestas siguen profundizando el debate y la evolución histórica del quién es el sujeto del feminismo, con la importancia de ampliar el relato, de encontrar enunciaciones amplias que representen a la diversidad de los movimientos feministas. No es tarea sencilla, pero es importante este esfuerzo por complejizar nuestros discursos y sobre todo porque no sean excluyentes.

REFLEXIONES SOBRE INTERSECCIONALIDAD Y FEMINISMOS · Mugarik Gabe

Ejes de opresión y resistencia de Patricia Hill Collins, (1990)



REFLEXIONES SOBRE INTERSECCIONALIDAD Y FEMINISMOS · Mugarik Gabe



Platero (2014) define que la interseccionalidad sería un estudio de la diversidad de relaciones de poder que imperan en nuestras vidas, incluyendo tanto las exclusiones, los privilegios, la agencia y el empoderamiento. Este enfoque plantea que las categorías género, etnia, clase u orientación sexual entre otras, son construidas y están interrelacionadas de manera compleja. Y su potencial no sería jerarquizarlas, sino fijarnos en aquellas identidades que son determinantes en cada contexto, cómo se encarnan en los sujetos y así poder darles un significado.

En este contexto y en conexión con la perspectiva de diversidad sexual y de género “entendemos que las identidades que construimos las personas son el producto de múltiples cruces. Tenemos la opción de identificarnos como mujeres, como hombres o de otro modo que no encaje en ninguna de estas dos categorías, y también de tomar preferencias sexuales diversas respecto al deseo y al afecto. Pero en esta apuesta por liberar nuestras posibilidades identitarias del sistema de dos sexos y dos géneros, cobra especial relevancia la influencia de elementos externos que a menudo son inconscientes y que limitan nuestra agencia. La asimilación inconsciente y la presión social condicionan nuestras opciones.

(...). Pero esto no quiere decir que nos determine, que no podamos reivindicar un espacio más amplio de libertad en la definición de nuestra identidad”, (Nahia, 2013).

ALGUNOS RETOS

En todo este tiempo, han sido muchos los avances no sólo en la construcción de conocimientos diversos ligados a la interseccionalidad, sino también en su puesta en práctica, tanto desde los movimientos feministas y otros movimientos sociales como desde las políticas públicas. Aunque también encontramos peligros en la instrumentalización del concepto, en la confusión o falta de profundidad en su uso, en convertirlo en un simple sumatorio, en una competición entre opresiones o en un análisis desconectado del contexto.

REFLEXIONES SOBRE INTERSECCIONALIDAD Y FEMINISMOS · Mugarik Gabe

Uno de los retos a día de hoy es mantener el carácter radical, colectivo y transformador de los orígenes de esta propuesta, desafiando la “normalidad”, los modelos únicos y cuestionando los privilegios desde una clave empoderadora. Esta propuesta y todos los aportes previos y posteriores “introduce preguntas y análisis que señalan que existen voces que no escuchamos, problemas que no conocemos y efectos no deseados de acciones o políticas que podrían parecer “igualitarias”. (...) Conocer las diferentes apuestas teóricas y también cómo poder representarlas, puede ayudar a entender las genealogías del pensamiento crítico, ofreciendo una serie de conocimientos que pueden ser útiles para el activismo, la práctica docente o política”, (Platero 2014).

La interseccionalidad y todas las reflexiones derivadas y conectadas con este concepto nos enfrentan y también nos dan la oportunidad de revisar la construcción de nuestra identidad, analizando oportunidades, privilegios y opresiones propias del contexto y en la relación con otras. Además, este enfoque en los feminismos nos propone analizar las desigualdades más allá de la experiencia individual, revisando tanto nuestras dinámicas individuales como colectivas, desde una apuesta decolonial y antirracista, rompiendo miradas dicotómicas y cuestionando también la idea de un sujeto mujeres universal, descontextualizado de cada realidad compleja. En esta línea Espinosa (2016) plantea como reto, retomar a las mujeres como sujeto oprimido por el sistema moderno colonial de género, reflexionando “si es posible o no apelar a una solidaridad y un proyecto político que se organice en torno a estos fines al tiempo que reconozca la deuda histórica con las posiciones de identidad en menor escala de privilegio”.

En estos privilegios no queremos dejar de mencionar en el marco de este dossier, la conexión entre la crítica al binarismo y el esencialismo, con la importancia de no invisibilizar las discriminaciones y opresiones de las mujeres, lesbianas, gays y trans, por salirse de la heteronormatividad, (Nahia, 2013).

La perspectiva interseccional es una oportunidad para incorporar este enfoque, no sólo para analizar la realidad, sino también para proponer cambios que la transformen de manera crítica y contrahegemónica. Es de gran importancia seguir avanzando en análisis y propuestas feministas, sin desconectarnos de la movilización, manteniendo los activismos, cada vez más transversales en un mundo cambiante y globalizado, que no uniforme.

- María Viadero Acha, Mugarik Gabe

La reflexión y análisis sobre las diferentes categorías de opresión que nos aporta la interseccionalidad puede facilitar la transición hacia un sujeto del movimiento feminista cada vez más diverso y complejo que sigue fortaleciendo su lucha contra las exclusiones y jerarquías

BIBLIOGRAFÍA

- Espinosa Miñoso, Y. (2016) De por qué es necesario un feminismo descolonial: diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad. *Revista Solar*, Vol12, nº1. DOI. 10.20939/solar.2016.12.0109
- Gandarias Goikoetxea, I. (2017). ¿Un neologismo a la moda?: Repensar la interseccionalidad como herramienta para la articulación política feminista. *Investigaciones Feministas*, 8(1), 73-93. <https://doi.org/10.5209/INFE.54498>
- Platero Méndez, R. (Lucas) (2014). Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 5-72. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1219>
- Rosas Vargas, R. y Ríos Manríquez, M. (coords.). *Diversidad Cultural y Género*. México. Disponible: <http://www.reduii.org/-cii/sites/default/files/field/doc/Genero%20Diversidad%20Cultural.pdf>
- Santibáñez Guerrero, D. (2018). El concepto interseccionalidad en el feminismo negro de Patricia Collins. *Resonancias. Revista de Filosofía*, (4), 49-58. doi:10.5354/0719-790X.2018.50354
- Villar, A., Canarias, E., Altamira, F., Mujika, I., Caballero, I., Fernández, M. y Celis, R. (2013). *Los deseos olvidados*. Nahia.

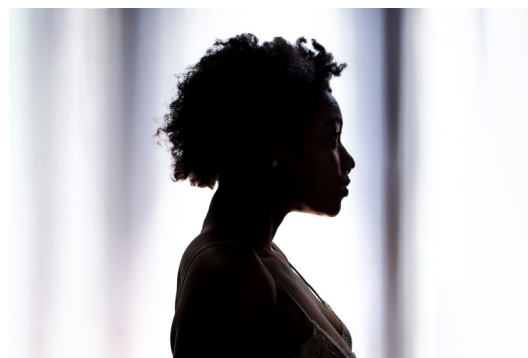
FEMINISMO DECOLONIAL

No podemos asumir la crítica decolonial si antes no reconocemos que la exclusión se fundamenta en un sistema de conocimiento y de clasificación social, dentro del cual han surgido las categorías dominantes de opresión (género, raza, clase), instituido a través de la colonización. En esta línea el feminismo decolonial no solo es una apuesta por otra forma de producir conocimiento, es, además, un movimiento en pleno crecimiento y maduración, que se proclama como revisionista de la teoría y la apuesta política del feminismo occidental, al considerar que éste porta un sesgo definido por la posición de clase y raza de sus defensoras.

El feminismo decolonial parte de la tradición teórica iniciada por el feminismo negro, de color y tercermundista en Estados Unidos, con sus aportes para pensar la triple estructura de opresión (de clase, raza, género), al tiempo que se propone recuperar el legado crítico de las mujeres y feministas afrodescendientes e indígenas que, desde América Latina, África y el mundo Islámico, han planteado el problema de su invisibilidad dentro de sus movimientos y dentro del feminismo mismo.

El feminismo decolonial plantea que el pensamiento feminista occidental se ha producido por un grupo específico de mujeres que han gozado de un privilegio epistémico gracias a sus orígenes de clase y raza y a partir de aquí, elabora una genealogía del pensamiento producido desde los márgenes, producidos por feministas lesbianas y gente racializada en general. Propone un diálogo con los conocimientos generados por todos aquellos sujetos, que apuestan por dismantelar la triple estructura de opresión asumiendo un punto de vista no eurocéntrico.

Si bien, varias de las teóricas feministas occidentales blancas incorporan reflexiones respecto de los debates que han abierto las feministas negras y de color, esto no ha conducido a desarmar las premisas básicas de la teorización feminista hegemónica de una opresión basada en el género, como categoría dominante fundamental para explicar la subordinación de las mujeres. Aunque es cierto que en algunos análisis se reconocen los efectos del racismo y de la colonización en la vida de las mujeres no blancas, la teoría





general sigue quedando intacta. En este sentido, la episteme feminista clásica producida por mujeres blanco burguesas asentadas en países centrales no pudo reconocer la manera en que su práctica reproducía los mismos problemas que criticaba a la forma de producción de saber de las ciencias.

Mientras criticaba el universalismo androcéntrico, produjo la categoría de género y la aplicó universalmente a toda sociedad y a toda cultura, sin siquiera poder dar cuenta la manera en que el sistema de género es un constructo que surge para explicar la opresión de las mujeres en las sociedades modernas occidentales. Las teorías y las críticas feministas blancas terminan produciendo conceptos y explicaciones ajenas a la actuación histórica del racismo y la colonialidad como algo importante en la opresión de la mayor parte de las mujeres a pesar de que al mismo tiempo reconocen su importancia.

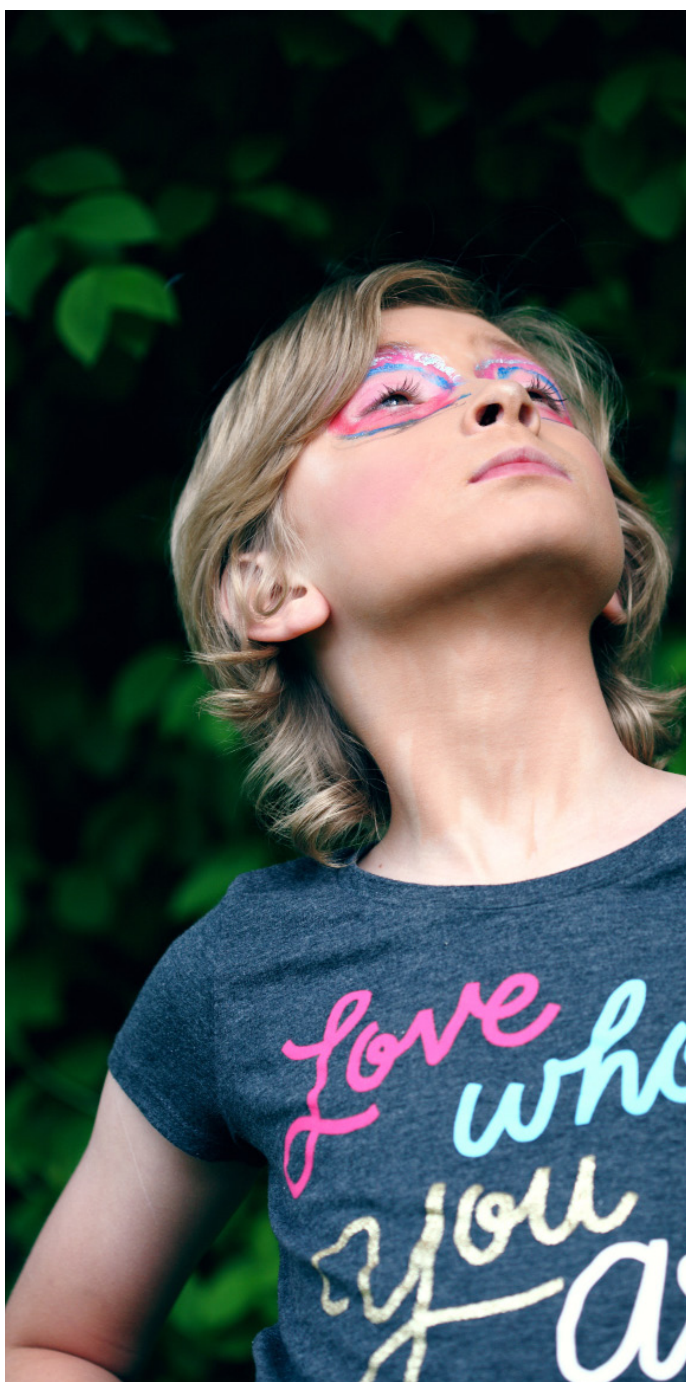
Autores de relevancia como Aníbal Quijano anuncian que se ha llegado a un momento de revolución del conocimiento gracias al feminismo decolonial, ya que éste revisa el andamiaje teórico producido por occidente al mismo tiempo que avanza en la producción de nuevas interpretaciones que explican la actuación del poder desde posiciones que se asumen así mismas como contrahegemónicas. En definitiva, constituye un aporte fundamental a la producción de nuevos marcos conceptuales que confrontan el andamiaje de producción de verdad hegemónico impuesto a través de la fuerza por Europa, y posteriormente por Estados Unidos, desde el momento mismo de la conquista y colonización de América en adelante.

DIVERSIDAD SEXOAFECTIVA Y DE GÉNERO

De la misma manera que no es lo mismo hablar de Igualdad que hablar de perspectiva de género, no todos los enfoques incluyen la diversidad sexoafectiva y de género. La lucha feminista y la de las personas LGBTI comparten un gran terreno común dentro de las opresiones del heteropatriarcado, si bien la interseccionalidad propicia opresiones, discriminaciones o dominaciones específicas en cada caso. La perspectiva interseccional debería estar presente en las aulas, ya que sus opresiones lo están.

Históricamente movimientos feministas y de diversidad sexoafectiva han sido aliados naturales, aunque actualmente exista una confrontación entre un determinado feminismo y las reivindicaciones de la comunidad LGBTI. El debate gira en torno a las mujeres transexuales como sujeto del feminismo, y no es representativo de la colectividad de los movimientos feministas, ya que si bien existe un feminismo transexcluyente dentro de algunos feminismos radicales (lo que habitualmente se denomina TERF, del inglés trans-exclusionary radical feminist) no todas las feministas que abordan el heteropatriarcado de raíz comparten esta postura. En ocasiones –como por ejemplo en la coordinación del 8M de 2019 en Madrid– la visibilidad que se ha dado a este choque ha magnificado una opinión que resulta minoritaria dentro de los movimientos feministas. De hecho el no ser feminista estaba relacionado de forma significativa con prejuicios sobre el colectivo LGBT+ (Worthen, Lingiardi, y Caristo, 2017).

Los niveles de homofobia han sido relacionados de forma positiva con los niveles de sexismo, y, además, son más elevados en los estudiantes varones (González, del Viejo y Flores, 2008; Rivera y de los Santos, 2016; Pettijohn y Walter, 2008; Piedra de la Cuadra, Rodríguez Sánchez, Ries y Ramírez Macías, 2013;). Los varones heterosexuales muestran más actitudes negativas hacia la homosexualidad que las mujeres heterosexuales; el respaldo a las creencias relacionadas con los roles tradicionales de género el sexismo moderno y la hipermasculinidad están relacionados con las actitudes homófobas (Finlay y Walther, 2003; Herek, 2003; Hinrichs y Rosenberg, 2002; Whitley, 2001). Parece que es hora de comenzar a tomarnos en serio el rol del patriarcado y la heteronormatividad en la vida del alumnado, ya que



nuestras instituciones están heterosexualizadas y son misóginas (Msibi y Jagessar, 2015).

La discriminación a las personas LGBT+ es una realidad en el ámbito universitario de todos los países, y a nivel estatal sendos estudios recogen que los comentarios, agresiones y comportamientos homófobos en las aulas, así como grandes carencias sobre la temática en grados que deberían tratarla con un foco especial como Psicología, Magisterio o Trabajo Social siguen siendo habituales. Además existe una correlación entre contenidos curriculares sobre diversidad sexoafectiva con menores niveles de homofobia (Zambrano y Escalante, 2013; Mitchell, 2009; Penna, 2012; Tosso, 2015; Zambrano Plata y Francis y Msibi, 2011).

En 2016 nace el primer servicio de atención a personas LGTB de una universidad pública en España, concretamente, en la universidad complutense de Madrid. A partir de ese año, la universidad ha contado con una “Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género” cuyo objetivo es “trabajar de forma integral en el ámbito universitario con el colectivo LGBTI+” (Borraz, 2016; Universidad Complutense de Madrid, 2016). Ofrece atención individualizada, diagnósticos sobre la comunidad LGBTI en la UCM, formación y campañas de sensibilización (Universidad Complutense de Madrid, 2016). Además de esto, la universidad complutense cuenta con una “guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual y de identidad o expresión de género”, llevada desde la unidad de igualdad de género, para prevenir y evitar el acoso por temas de género y sexualidad (Universidad Complutense de Madrid, 2017). En esto se puede ver, una vez más, la integración problemáticas llevadas tanto desde el movimiento feminista como LGBT+.



DIVERSIDAD SEXOAFECTIVA EN LAS UNIVERSIDADES VASCAS

Dentro del marco de Ekimuin, la Fundación Social Emaús llevó a cabo en abril de 2019 un taller sobre la situación del colectivo LGBTQ+ en la Universidad, donde se destacó una prevalencia del modelo heteronormativo y una reproducción de estereotipos de género, así como la ausencia de un compromiso real por incorporar la DSG (Diversidad Sexual y de Género) en el ámbito académico formal y promoverla en el informal.

La principal crítica realizada por el colectivo a la Universidad es que no tiene una clara intención de ser transformadora en la medida en la que no involucra a todos los agentes ni

facilita los medios y tiempos necesarios, haciendo que las buenas prácticas dependan de la voluntad del profesorado o de departamentos concretos. La carencia de estructuras específicas para el impulso de la DSG va de la mano con la falta de reconocimiento a las personas que trabajan en clave transformadora.

En la siguiente tabla recogemos las principales problemáticas y propuestas concretas extraídas del taller DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (DSG) PARA UNA UNIVERSIDAD TRANSFORMADORA (8 de mayo de 2019 en UPV/EHU Donostia):



PROPUESTAS CONCRETAS (MAYO 2019)	CONTRASTE CON LA UNIVERSIDAD (OCTUBRE 2019)
Promover la formación sobre DSG con un seguimiento desde el Consejo de Igualdad, formación exigible al profesorado que puede implementarse primeramente con seminarios voluntarios cuya participación sea reconocida internamente.	Existe formación disponible en las diferentes universidades, tanto a modo de formación presencial u online, como seminarios y materiales específicos. La exigibilidad de la formación al profesorado aún no es una realidad, aunque sería necesario caminar en esa dirección.
Difundir de materiales públicos entre alumnado y profesorado que aborden de manera divulgativa las temáticas de la DSG.	Materiales como las guías de lenguaje inclusivo o los protocolos contra violencias se incluyen actualmente en los packs de bienvenida. Del mismo modo podría realizarse la divulgación específica de DSG.
Realizar una revisión curricular que examine si se incluye una perspectiva de género y de diversidad sexoafectiva, y en el caso de que así sea analice la manera en la que se trata.	Las universidades apelan a la rigidez en las líneas curriculares establecidas desde el Gobierno central. Se incluyen las iniciativas de cada universidad en esta línea, pero existen resistencias tanto a nivel individual en el caso de profesorado como tensiones a nivel institucional en algunos casos. El tratamiento inadecuado de la temática en carreras como Trabajo Social o Educación requiere una revisión y análisis específico.
Elaborar un repositorio de TFGs y TFM's (dentro o fuera del sistema ADDI) destacados que traten temáticas de DSG.	De experiencias similares a los repositorios se extrae el aprendizaje de la dificultad metodológica que supone acotar cuándo un trabajo aborda de manera transversal el enfoque de género o la DSG.
Recopilar las buenas prácticas que ya se llevan a cabo en las universidades que puedan servir de ejemplo para otras prácticas y/o instituciones.	Se comparten las buenas experiencias entre las facultades de una misma universidad y existen jornadas interuniversitarias estatales e internacionales, pero un documento como este dossier que recoja periódicamente las prácticas de cada universidad y potencie la alianza entre las tres universidades sería muy enriquecedor.
Contar con mecanismos de respuesta específicos ante las discriminaciones y agresiones.	Se apuesta por unos protocolos generales inclusivos en lugar de específicos, aunque las respuestas se adaptan a las discriminaciones específicas (por ejemplo el trabajo en aula ante un caso de homofobia en la UPV/EHU).
Ofrecer espacios multidisciplinares abiertos al diálogo y a actividades que promuevan la DSG.	Lo más cercano a un espacio así es un proyecto de la UPV/EHU aún sin ejecutar.



RETOS, OPORTUNIDADES Y BUENAS PRÁCTICAS

Los diagnósticos sobre la perspectiva de género en el entorno universitario vasco (UPV/EHU, Deusto y Mondragón Unibertsitatea) tienden a limitarse a una visión cuantitativa de porcentajes de hombres y mujeres. Si bien importante y necesaria, esta visión supone el riesgo de limitarse a un feminismo de igualdad en la línea del feminismo neoliberal eurocéntrico. Además salvo informes como el de Emakunde (que aborda exclusivamente la UPV/EHU), no abundan los diagnósticos externos a la propia universidad, perdiendo en algunos casos la visión crítica en favor de la imagen corporativa.

Sería pretencioso afirmar que este dossier realiza un diagnóstico de género y DSG de las universidades vascas, ya que carece de las herramientas y recursos necesarios para realizar esta función. Sin embargo hemos querido recoger las buenas praxis y experiencias realizadas en las tres universidades a modo de guía, así como las dificultades y las estrategias que han adoptado las docentes e investigadoras que apuestan por trabajar el enfoque de género y la DSG en la Universidad.

Para elaborar este apartado hemos contado con la colaboración de cinco agentes clave:

UNIVERSIDAD DE DEUSTO



ITZIAR GANDARIAS
Doctora en Psicología Social
Experta en género y migraciones
Profesora e investigadora



MARÍA LÓPEZ BELLOSO
Doctora en Derechos Humanos
Plataforma interdepartamental de género
Coordinadora del proyecto GEARING-Roles

MONDRAGON UNIBERTSITATEA (MU)



ARANTXA GONZALEZ DE HEREDIA
Doctora en Diseño Industrial
Profesora e Investigadora
Equipo de Igualdad de la Escuela
Politécnica Superior



PLOTINA

Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training



IDOIA PEÑACOBIA
Secretaría General de MU
Equipo de Igualdad del Rectorado
Coordinadora del proyecto PLOTINA

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (UPV/EHU)



LEIRE IMAZ ZUBIAUR
Doctora en Derecho Civil
Profesora e Investigadora
Directora para la Igualdad de la Comisión
para la Igualdad de la UPV/EHU

AKADEME

UPV/EHUko
emakume akademikoen
lidergorako programa
Programa para el
liderazgo de las
académicas de la UPV/EHU



Universidad de Deusto

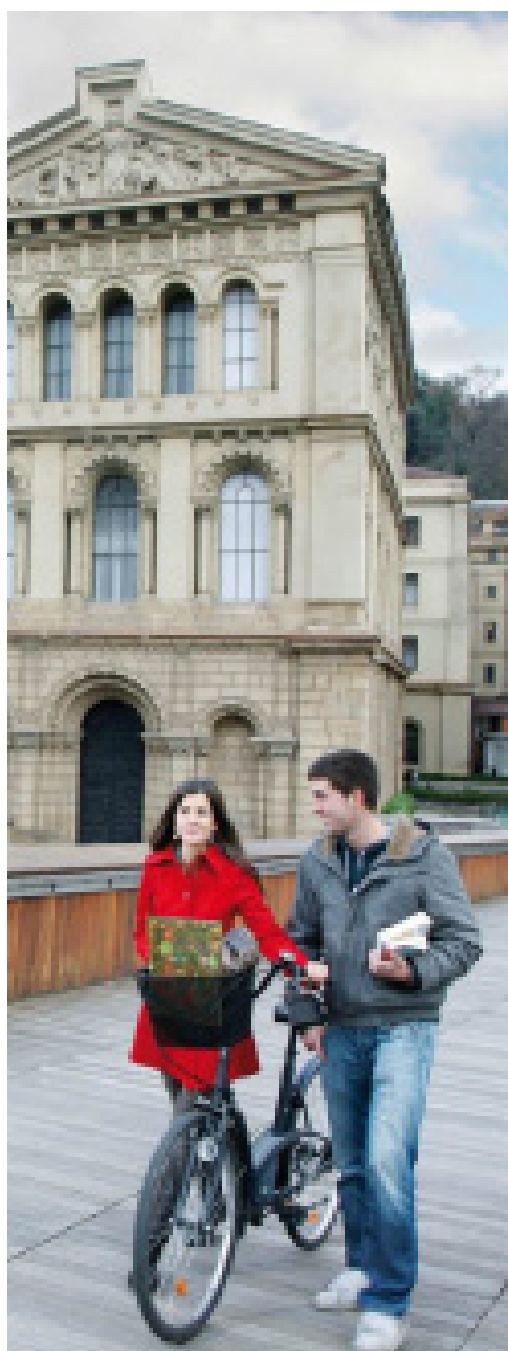
Fundada en 1886

Bizkaia y Gipuzkoa

Alumnado: $\approx$ 12.400

Personal Docente: 638

Personal Investigador: 132



La Universidad de Deusto (1886) tiene una larga y bien establecida tradición en educación e investigación. Desde la incorporación de la primera estudiante en 1959, la presencia de mujeres en UDEUSTO ha ganado relevancia. Si bien es cierto que es una institución altamente feminizada (62,10% del personal [50,25% del personal docente y 71% del personal de administración y servicios] y 58,75% del alumnado son mujeres), existen excepciones a esta generalidad, como la Facultad de Ingeniería, todavía muy masculinizada con apenas un 31,58% de personal femenino.

Como institución jesuita, en 1995 UDEUSTO reconoció la desigualdad de género como una injusticia social para reparar dentro de su misión, y en los últimos años, lograr la igualdad de género se ha convertido en una prioridad. Esto implica una atención específica a los desafíos materiales y simbólicos derivados de las estructuras patriarcales de la Iglesia Católica. Para superar esta situación, y atendiendo a lo establecido por la legislación de igualdad, se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad integrada por representantes de la dirección, de la representación sindical y por la responsable de igualdad de la Universidad. Desde su formación, la comisión ha llevado a cabo interesantes iniciativas en materia de igualdad: elaboración y aprobación de un primer diagnóstico de igualdad que dio pie al II Plan de Igualdad, integrado en el Plan Estratégico Institucional (Deusto 2018-2021) e integrado en la Política de Responsabilidad Social de la Universidad; inclusión en el citado plan de una serie de medidas de conciliación y flexibilidad horaria para el PAS; aprobación de un guía para un uso no sexista del castellano, euskara e inglés; aprobación del Protocolo de Acoso laboral, sexual y sexista; y más recientemente, aprobación del segundo diagnóstico de igualdad.

La Universidad cuenta con investigadoras y equipos que centran su trabajo en Género, especialmente en los campos de Comunicación, Trabajo Social, Sociología, Psicología y Educación Social, y, muy importante, en Ingeniería. El compromiso de estas investigadoras y la apuesta institucional en aras de la igualdad confluyeron en la Plataforma Interdisciplinar de género [2], un vehículo dinámico que une a expertas de diferentes áreas del conocimiento con el doble propósito de fomentar la colaboración e integrar la experiencia existente para abordar los desafíos emergentes de la sociedad en temas de género. Desde esta plataforma interdisciplinar se puso en marcha una estrategia para alinear la Agenda Europea de Igualdad con el plan de Igualdad de la Universidad. De este modo, en 2019 se puso en marcha el proyecto **GEARING Roles** [3], financiado por el programa Europeo H2020, coordinado por la

Universidad de Deusto y con el objetivo de implementar 6 planes de igualdad en 6 instituciones europeas. Amparado por este proyecto la Universidad de Deusto ha desarrollado un nuevo Diagnóstico Institucional y se encuentra en proceso de priorización de acciones para el nuevo Plan de Igualdad.

La Universidad de Deusto tiene una responsabilidad especial en la realización del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se compromete a integrar la perspectiva de género en todos los procesos de la organización, la enseñanza, la investigación y la transferencia, así como a mejorar las condiciones de gestión en la que se desarrolla la vida cotidiana. Desde el punto de vista de las estructuras de igualdad, coexisten diferentes estructuras en la Universidad de Deusto:

- Por un lado, el **Área de Igualdad**, encabezada por María Silvestre, e insertada en el área global de Responsabilidad Social Universitaria. La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) [4] es uno de los proyectos estratégicos del Plan DEUSTO 2018, Deusto: Servicio y Compromiso. Con este plan, la Universidad de Deusto quiere fortalecer su servicio a la sociedad, conectándose más estrechamente con diferentes actores, fomentando una lectura crítica de la realidad, participando en procesos sociales y modificando nuestras propias formas de organización. Una RSU inspirada e integrada con la Identidad y Misión de una universidad jesuita, y que, por lo tanto, depende directamente del Delegado de Identidad y Misión de la Organización.

- En segundo lugar, tenemos la ya mencionada **Comisión Paritaria de Igualdad**, compuesta por representantes de la dirección y por la representación sindical (RLT) de las y los trabajadores de los campus de Bilbao y San Sebastián. Esta Comisión se encarga de la promoción y adopción de medidas concretas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en las organizaciones, se ubica en el marco de la negociación colectiva y la preside el Vicerrector de la Comunidad Universitaria.

- Finalmente, la ya mencionada **Plataforma Interdisciplinaria de Investigación sobre Género** dependiente directamente del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia y cuyo objetivo es contribuir a la transversalización de la igualdad de género en la investigación y la docencia.

Además, la Universidad ha puesto en marcha una serie de iniciativas para promover la conciencia y el reconocimiento de género en Ciencias y Tecnología, como el Premio Ada Byron para mujeres que se destacan en tecnología, ahora en su quinta edición, el proyecto de tutoría INSPIRA STEAM, una exposición sobre mujeres tecnólogas y en línea space MujerTeKSpace (blog y cuenta de Twitter). En el campo de las Ciencias Sociales, existen programas de enseñanza especializados, como el curso básico obligatorio de pregrado sobre Estudios de Género, diferentes asignaturas optativas de género en los grados de Psicología, Educación Social y Trabajo Social y el Máster en Intervención en Violencia contra las mujeres, clasificado como uno de los mejores programas de postgrado en España en los últimos cinco años y Premio Emakunde al igualdad en 2018.



[2] Plataforma Interdisciplinaria de Género: <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deustoresearch/es/inicio/plataformas-interdisciplinarias-de-investigacion/deusto-gender>

[3] GEARING Roles: <https://gearingroles.eu/>

[4] Responsabilidad Social Universitaria: <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/igualdad-objetivos-y-lineas-de-accion>

[5] <http://ingenieria.deusto.es/cs/Satellite/ingenieria/es/ada-byron>

[6] <https://inspirasteam.net/>



Mondragon Unibertsitatea

Fundada en 1997

Bizkaia y Gipuzkoa

Alumnado: $\approx$ 5.400

Personal Docente Investigador: 740



MONDRAGON UNIBERTSITATEA (MU) cuenta con Equipos de Igualdad desde el año 2009. En ese año se formó el primer Equipo de Igualdad en la facultad de Empresariales que diseñó el primer Plan de Igualdad (2009/2011). En el año 2010 se creó el Equipo de Igualdad y el primer Plan de Igualdad de la facultad de Ingeniería y en el año 2015, coincidiendo con el inicio de su participación en el proyecto europeo PLOTINA, se crearon tanto el Equipo de Igualdad de la facultad de Humanidades y Educación como el Equipo de Igualdad general de MU, y se diseñó un Plan de Igualdad común para el periodo (2017/2020). Las actuaciones diseñadas en dicho plan abarcan cinco áreas principales:

ORGANOS DE GOBIERNO Y PERSONAS CLAVE. Dentro de esta área se incluyen acciones como la recogida sistemática de datos desagregados por sexo para la elaboración de una memoria anual de Igualdad de Género. Dicha memoria y el Plan de Igualdad se presentan tanto en el Consejo Social como en las reuniones periódicas con el Equipo de Coordinación de cada facultad. Se han organizado cursos de formación sobre Perspectiva de Género para las personas que forman los órganos de gobierno. También se recoge en esta área la revisión del uso del lenguaje inclusivo en todos los textos formales de uso externo e interno.

Para ello, también se ha organizado un curso de formación sobre lenguaje inclusivo al que se han invitado también a las empresas que proveen de material de comunicación. Así, las empresas que se encargan del diseño de la web o de los catálogos de MU han asistido al curso sobre lenguaje inclusivo. De esta manera, se ha podido generar un mayor impacto en la sociedad ya que dichas empresas ofrecen sus servicios a otras organizaciones y empresas. Como resumen del curso, se ha diseñado una guía de recomendaciones para el uso inclusivo del lenguaje en MU, que se ha publicado en la web del Servicio de Igualdad.

Por otro lado, el diseño de un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo se ha llevado a cabo en la facultad de Humanidades a través de un proceso participativo en el que han participado el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y el alumnado. Tras el diseño del Protocolo en la facultad de Humanidades y Educación se pretende revisar los protocolos existentes previamente en las otras facultades para garantizar que cada protocolo responde a las necesidades reales de los colectivos a los que protegen.

También se ha ofrecido un curso de autodefensa feminista abierto todas las mujeres* de la universidad.

PROCESOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO.

Destaca el cambio que se ha realizado en la normativa de las elecciones al Consejo Rector de la facultad de Ingeniería, donde se ha sustituido el criterio de antigüedad, que se tenía en cuenta en caso de empate, por el del sexo menos representado. Este cambio fue aceptado en la asamblea general del 7 de Febrero de 2019. También se ha ofrecido un curso de formación sobre sesgos inconscientes a todas las personas que participan en los procesos de selección y se ha creado una guía de recomendaciones que se ha publicado en la web del Servicio de Igualdad.

Por otro lado, en el diseño del nuevo sistema de evaluación del desempeño, se ha acordado considerar las reducciones de jornada a la hora de evaluar la producción científica del personal docente e investigador. Así, para la subida de franja se ha acordado exigir, en lugar de un número fijo de publicaciones, un número proporcional a su jornada laboral.

Por último, se han organizado exposiciones y dinámicas del tipo world café con el objetivo de presentar empoderar a las alumnas presentando mujeres del mundo de la ciencia y mujeres que ocupan puestos de liderazgo en las empresas del entorno.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

Por una parte, se ha creado un punto de referencia de información sobre medidas de conciliación. Además, se ha llevado a cabo una encuesta sobre igualdad y conciliación en la facultad de Ingeniería para medir el grado de satisfacción del personal respecto a este tema y evaluar posibles nuevas medidas. Los resultados de dicha encuesta se han presentado al Equipo de Coordinación General de la facultad de Ingeniería y se tendrán en cuenta a la hora de diseñar el nuevo Plan de Igualdad.

Por otra parte, se ha generado una guía sobre cómo mantener la comunicación y como facilitar la reincorporación de las personas que vuelven de un permiso de maternidad o paternidad. Dicha guía se ofrecerá a las personas coordinadoras de áreas de conocimiento que

se encargar en la actualidad de ello sin disponer de unos criterios claros.

INVESTIGACIÓN:

IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LAS VARIABLES SEXO Y GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN.

Destaca el curso de 4 horas abierto y el curso online de 20 horas que se ha ofrecido a todo el personal docente e investigador sobre la inclusión de las variables sexo y género en la investigación. Dichos cursos los ha impartido la experta Capitolina Díaz asesora de la Unión Europea en esta materia. 26 personas acudieron a la sesión de 4 horas y 20 realizaron el curso online, que se repetirán todos los años y se integrarán en el Programa de Doctorado en su próxima revisión.

También, y en el marco del proyecto europeo PLOTINA, se ha desarrollado un caso de estudio sobre la influencia del género en el diseño de herramientas eléctricas de mano (taladros) y la influencia de su diseño y comunicación en los estereotipos y roles de género.

INCLUSIÓN DE LAS VARIABLES SEXO Y GÉNERO EN LOS PLANES DE ESTUDIO.

La inclusión de las variables sexo y género en los planes de estudio se realizará en primer lugar a través de las asignaturas transversales comunes a los distintos grados y másteres. Así se ha acordado en las reuniones de los distintos Comités Académicos. En paralelo se seguirán ofreciendo los cursos de formación al profesorado para que las vayan incluyendo en sus respectivas asignaturas. En concreto, en el Harrera Plana, la formación que se ofrece a las personas de nueva contratación cada año, se ofrecen 4 horas de formación en perspectiva de género y en inclusión de las variables sexo y género en la investigación.

GIZON TALDEA. Por último, desde el Colegio Mayor Biteri se ha puesto también en marcha el Gizon Taldea que se ha abierto a la sociedad. Este grupo organiza charlas en colaboración con el experto Ritxar Bacete sobre nuevas masculinidades y organiza reuniones periódicas para ayudar a los hombres a luchar por la igualdad.



Universidad del País Vasco

Fundada en 1980

Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

Alumnado: $\approx$ 40.400

Personal Docente Investigador: 5.709



La UPV/EHU cuenta con la Dirección para la Igualdad desde el 2006, que en la actualidad se sitúa en el Vicerrectorado de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural, y forma parte de la RUIGEU, Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. En 2007 se realizó el primer diagnóstico y en 2009 se creó la Comisión de Igualdad de la UPV/EHU. Actualmente está en vigor el III. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019/2022).

VIOLENCIAS DE GÉNERO. El tratamiento y la prevención de las violencias de género es la principal prioridad de la Dirección para la Igualdad. En los últimos dos años y medio se han atendido 52 casos en la universidad, para los cuales se ofrece asistencia jurídica, médica y psicológica. No es necesario que las violencias sucedan en el entorno universitario para poder utilizar estos servicios. Destaca la metodología utilizada a la hora de elaborar el Protocolo contra las violencias de género, con dinámicas participativas con los tres colectivos (PDI, PAS y alumnado) y la creación de una Comisión de Atención de los casos de violencias de género. El protocolo incluye la DSG y las violencias homófobas y transfobas. Las medidas adoptadas para la reparación de la persona que vive la violencia son de diversa índole y se adaptan a la concreta situación de dicha persona y a lo que ella necesita y solicita. La UPV/EHU se sitúa en tercera posición en un ranking de universidades públicas a nivel estatal en cuanto al número de denuncias atendidas, lo que indica la efectividad de las políticas de igualdad, diseñadas e implementadas en la universidad.

Se aborda, asimismo, la dimensión preventiva de las violencias de género. El programa INDARTU trabaja en el empoderamiento con alumnas universitarias de segundo curso de diferentes grados, como estrategia para la prevención de las violencias de género y elaboración de instrumentos específicos para gestionar potenciales expresiones de violencias de género en distintos ámbitos. Dentro de estos espacios seguros para mujeres se trabajan las sexualidades, las violencias y los recursos disponibles. Se incluye la perspectiva de DSG a la hora de trabajar las sexualidades más allá del modelo hegemónico de sexualidad y también se trabaja sobre el modelo del amor romántico, abordado desde las pedagogías feministas.

En 2018 un grupo de investigación de la UPV/EHU participó en el proyecto USV React y elaboró una Guía de buenas prácticas para abordar las violencias sexuales en universidades europeas. Este grupo participó en la elaboración del Protocolo contra las violencias de género de la UPV/EHU.

“La presencia numérica de las mujeres no significa que se haya abolido la discriminación hacia este colectivo, hay que seguir trabajando mucho en los cambios de roles, valores, actitudes, la forma de funcionamiento de las ciencias y de nuestros pensamientos”

Idoia Fernandez,
Vicerrectora de Innovación,
Compromiso Social y Acción Cultural

LIDERAZGO Mientras que el 76% del profesorado ayudante son mujeres, tan solo un 25% de las personas catedráticas lo son. Este dato no es más de un ejemplo del sesgo que aún existe en el mundo académico. En esta línea, el acceso y permanencia en puestos de responsabilidad en la investigación, la docencia y la transferencia es otra de las líneas de actuación, sobre la que trabaja el programa AKADEME. Se han llevado a cabo cinco ediciones desde 2016 y han participado en él 175 mujeres académicas. Este programa fomenta el autoliderazgo y el liderazgo de las mujeres académicas participantes y genera redes de apoyo para un empoderamiento colectivo que impulse el acceso y la permanencia de las académicas a puestos de responsabilidad. También se ha llevado a cabo una experiencia mixta, de mujeres y hombres, en el marco de la iniciativa BATERA, en mayo de 2019, al objeto de implicar a los académicos en el diagnóstico de las desigualdades de género en el marco universitario y en la propuesta de soluciones para combatirlas.

Otra de las principales causas del desequilibrio en los cargos de responsabilidad es la conciliación con la maternidad, especialmente observable en las trayectorias profesionales de las mujeres académicas después de la defensa de la tesis doctoral. Por ello en paralelo a Akademe, la UPV/EHU trabaja la conciliación, cuenta con una guía y 18 semanas de permiso por paternidad/maternidad para las dos personas progenitoras.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. La universidad cuenta con una serie de cursos online gratuitos, destinados a profesorado, personal de administración y servicios, y alumnado de la UPV/ EHU y, en el caso del alumnado, pueden obtener hasta 3 créditos ECTS: Hezkidetzaren alde busti!; Igualdad de Mujeres y Hombres; Masculinidades. Hombres e Igualdad: retos y resistencias; Lenguaje Inclusivo y Diversidad Sexual. Se imparten tanto en euskera como en castellano. Más de 2000 personas se han inscrito en dichos cursos desde 2018.

Los materiales y contenidos de dos de los cursos (Igualdad de Mujeres y Hombres; Masculinidades. Hombres e Igualdad: retos y resistencias) se han elaborado junto a Emakunde (a través de un Convenio entre ambas) y en el caso de la DSG, se han contrastado con el colectivo de la universidad. Además, los materiales y guías como la de lenguaje inclusivo se incluyen ahora en los kits de bienvenida al alumnado.

INVESTIGACIÓN. Existen tres premios para potenciar la inclusión de la perspectiva de género tanto en TFG, TFM como Tesis Doctorales. Además, se han incluido los criterios del uso de lenguaje inclusivo y grupos de investigación equitativos en la concesión de proyectos de investigación, y se pondera positivamente el trabajo entorno a Género como tema de investigación.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO. La dirección de Igualdad ha satisfecho las tres peticiones en materia de DSG por parte del alumnado:

- La inclusión de una tercera casilla en toda la documentación interna para personas no binarias. Se ha puesto ya en marcha, y el término fue elegido por el colectivo sobre otras opciones como otro o trans.
- La instalación de baños mixtos / no binarios. La medida de instalar un tercer baño o cambiar la rotulación binaria existente para convertir los baños en mixtos se tomó en 2017 y ya está en marcha, aunque aún queda por evaluar cómo está siendo la implantación de la medida en cada facultad.
- Se detectaban resistencias en el profesorado a utilizar el nombre deseado sobre el asignado al nacer del alumnado trans o no binario. La Ley 9/2019 modifica el artículo 3 de la Ley 14/2012 sobre la autodeterminación de la identidad sexual en Euskadi, haciendo que ahora no sea necesario un diagnóstico médico o psiquiátrico y haciendo posible una documentación oficial temporal que la universidad debe aceptar por ley.



RETOS Y OPOR- TUNI- DADES

“ES NECESARIO PASAR DE LA
FASE DE SENSIBILIZACIÓN A
LA FASE DE CONSTRUCCIÓN”

Las entrevistas realizadas en las tres universidades del País Vasco tienen como objetivo principal conocer mejor las buenas prácticas realizadas en cada universidad. Sin embargo se han detectado lugares comunes que van más allá de las características particulares de cada universidad.





SEGREGACIÓN POR SEXOS

Recogemos experiencias que analizan y trabajan sobre los mandatos de género que influyen en la decisión de la trayectoria profesional, pero la segregación por sexos en las ramas de conocimiento sigue muy presente en todas las universidades, así como la masculinización de los roles de liderazgo y responsabilidad.

TRABAJO CON LOS HOMBRES

El enfoque de género e Igualdad se ha dirigido históricamente a mujeres y el trabajo con los hombres es una asignatura pendiente, aunque recogemos experiencias positivas también en la línea de nuevas masculinidades y prevención de violencias.

REIVINDICAR LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de género de manera transversal aplicable a cualquier investigación va adquiriendo mayor presencia, pero el Género como propia área de investigación sufre de constantes limitaciones externas a las universidades. Superar esto requiere de incidencia política para lograr un compromiso real.



PLANES DE IGUALDAD MÁS ALLÁ DE LOS MÍNIMOS

Los proyectos europeos SUPERA suponen una vía tanto para desarrollar Planes de Igualdad más profundos como para poner en valor el trabajo realizado en la Universidad en materia de Igualdad.

CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA

Muchos de los procesos recogidos cuentan con interesantes dinámicas participativas, donde la creación de materiales o protocolos parte del trabajo en conjunto entre la institución, PDI y alumnado.

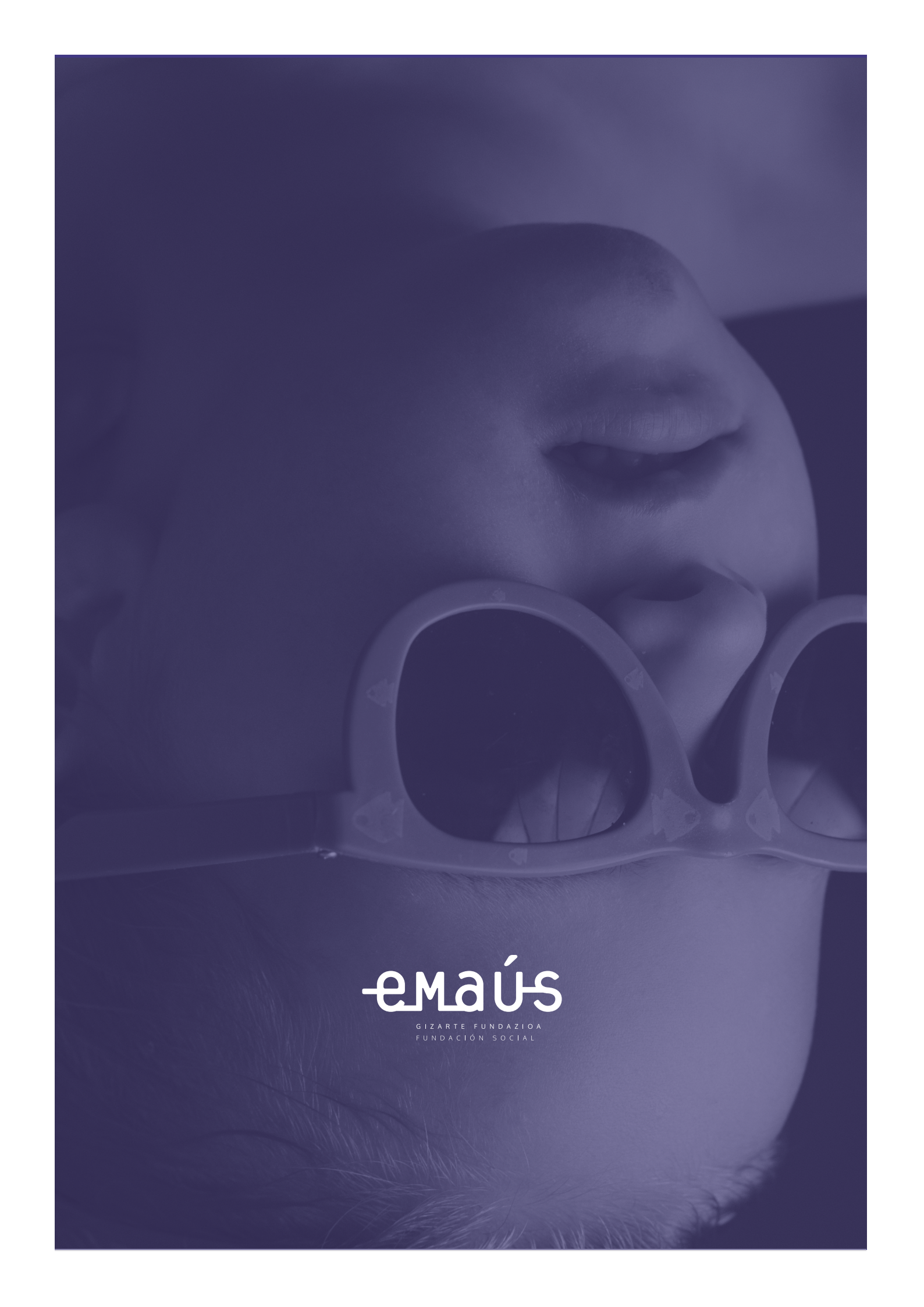
DE LO VOLUNTARIO A LO INSTITUCIONAL

En un margen de pocos años se aprecia una mejoría en las condiciones de las personas que trabajan el Género y la DSG en la Universidad. Lo que hasta hace poco recaía en la voluntariedad va logrando reconocimiento, automatizando procesos y con partidas presupuestarias específicas.

UNA UNIVERSIDAD
TRANSFORMADORA REQUIERE
DE UN COMPROMISO REAL
Y DEMOSTRAR MEDIANTE
ACCIONES, PROYECTOS
Y PROCESOS QUE BUSCA
ALGO MÁS QUE UNA IMAGEN
CORPORATIVA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borraz, M. (2016). Nace el primer servicio de atención a personas LGTB de una universidad pública en España. Retrieved from https://www.eldiario.es/sociedad/Nace-personas-LGTB-universidad-Espana_o_504299755.html
- Buitendijk, S., y Maes, K. (2015). Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process. Advice paper, 18. Bélgica: LERU. Recuperado de: <http://media.leidenuniv.nl/legacy/leru-paper-gendered-research-and-innovation.pdf>
- Campbell, R. (1994). The virtues of feminist empiricism. *Hypatia*, 9, 90-115.
- Espinosa-Miñoso, Y. (2014). Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica. *El Cotidiano*, 184, 7-12.
- Finlay, B., & Walther, C. (2003). The relation of religious affiliation, service attendance and other factors to homophobic attitudes among university students. *Review of Religious Research*, 44, 370-393.
- Herek, G. M. (2003). The psychology of sexual prejudice. In L. D. Garnets & C. C. Kimmel (Eds.) *Psychological perspectives on lesbian, gay and bisexual experiences* (pp. 157-164). New York, NY: Columbia University Press.
- Hill Collins, P. (1990) *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*.
- Hinrichs, D. W., & Rosenberg, P. J. (2002). Attitudes toward gay, lesbian, and bisexual persons among heterosexual liberal arts college students. *Journal of Homosexuality*, 43, 61-84.
- Hundleby, C. (2007). Feminist empiricism. En N. Hesse-Biber y S. Hesse-Biber (Eds.), *Handbook of feminist research: theory and praxis* (pp. 28-45). Londres: Sage.
- Maes, K.; Gvozdanovic, J.; Buitendijk, S.; Hallberg, I., y Mantilleri, B. (2012). Women, research and universities: excellence without gender bias. Bélgica: LERU.
- Michell, M.J. (2009). When Consciousness Dawns: Confronting Homophobia with Turkish High School Students. *English Journal*, 98 67-72.
- Msibi, T. y Jagessar, V. (2015) 'Restricted freedom: Negotiating same-sex identifications in the residential spaces of a South African university', *Higher Education Research and Development* 34(4): 750-762.
- Penna Tosso, M. (2012). Formación del profesorado en la atención a la diversidad afectivo-sexual (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Pettijohn, T. F. y Walzer, A. S. (2008). Reducing Racism, Sexism, and Homophobia in College Students by Completing a Psychology of Prejudice Course. *College Student Journal*, 42, 459-468.
- Piedra de la Cuadra, J., Rodríguez Sánchez, A. R., Ries, F., & Ramírez Macías, G. (2013). Homofobia, heterosexismo y educación física: percepciones del alumnado. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 17 (1), 325-338.
- Rivera, D. C. L., y de los Santos, P. J. (2016) Representaciones Sociales sobre las personas LGBTI en la universidad: perspectivas del profesorado y alumnado. *Revista de Educación Inclusiva*, 9(3), 231-249
- Schiebinger, L. (2014). Gendered innovations: harnessing the creative power of sex and gender analysis to discover new ideas and develop new technologies. *Triple Helix*, 1(1), 1-17.
- Universidad Complutense de Madrid, (2017). Guía de prevención y detección de del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Vázquez Recio, R. (2014). Investigación, género y ética: una tríada necesaria para el cambio [27 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social*



-emaús

GIZARTE FUNDAZIOA
FUNDACIÓN SOCIAL