

MEMORIA DE LA EJECUCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU (2010-2013)

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	1
1. Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU	1
II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	3
1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA DOCENCIA.....	3
1.1 Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y feminista en el ámbito de la docencia.....	3
- Realizar un mapa de grados y postgrados analizando las competencias y contenidos desde el punto de vista del género	3
- Elaborar indicadores que permitan el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de este objetivo.....	5
- Elaborar una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en sus materias.....	6
- Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género	7
1.2 Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la generación del conocimiento	7
- Identificar en la bibliografía recomendada en las guías docentes de las titulaciones, la presencia de autoras y de recursos bibliográficos sobre género e igualdad.....	7
- Recopilar y difundir, por los medios adecuados, todo el conocimiento acumulado, especialmente, aquél que introduce la perspectiva de género	8
1.3 Diseñar e impulsar cursos de formación que favorezcan la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia	8
- Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia.....	8
- Impulsar encuentros y seminarios entre docentes para compartir y mejorar el trabajo realizado.....	8
1.4 Fomentar la perspectiva de género en los proyectos de fin de grado y máster	9
- Crear redes de información con todos los centros, departamentos y demás entidades universitarias para impulsar que en los trabajos fin de grado y fin de máster:.....	9
- Crear un premio de fin de grado y/o máster para reconocer y publicitar el trabajo realizado.....	9

2.	TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN	10
2.1	Fomentar la igualdad en la investigación	10
	- Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en el ámbito de la investigación	10
	- Proponer mejoras en las bases de datos de investigación: incorporando ítems para obtener información desagregada por sexo	11
	- Elaborar indicadores para la evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en el ámbito de la investigación en todas las áreas de conocimiento	12
	- Proponer acciones correctoras para avanzar en la igualdad en la investigación	12
2.2	Impulsar la perspectiva de género en la investigación, así como las investigaciones de género y feministas	13
	- Generar y publicar una base de datos relativos a la investigación con perspectiva de género, con información sobre bibliografía, temas, tesis, grupos, proyectos de investigación y personal experto en investigación en género	13
	- Consolidar las convocatorias propias de ayudas a la investigación y tesis doctorales en esos ámbitos	14
	- Recopilar en la web las convocatorias para proyectos de investigación sobre género e igualdad	14
	- Elaborar un "Manual de buenas prácticas" en investigación con perspectiva de género para todas las áreas del conocimiento	14
	- Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género	14
	- Organizar encuentros y jornadas para sensibilizar y compartir experiencias metodológicas, en el ámbito de la investigación con perspectiva de género	14
	- Crear un premio anual a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género	15
3.	TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES	16
3.1.	Velar para que no se produzca discriminación en las condiciones laborales y de formación y promoción de su personal	15
	- Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la plantilla, organización y gestión de la UPV/EHU	15
	- Elaborar indicadores de evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en la organización y gestión de la UPV/EHU	16
	- Garantizar que en los procesos de contratación y promoción de personal no se producen situaciones de discriminación por razón de sexo o identidad sexual.	16
3.2.	Fomentar la formación y promoción en igualdad	16

- Incluir en la oferta formativa permanente del PAS y del PDI, cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades	16
- Potenciar la formación dirigida a la comunidad universitaria sobre la utilización no sexista del lenguaje.....	16
- Hacer propuestas a los organismos competentes para valorar la labor realizada en materia de igualdad de mujeres y hombres en la evaluación de méritos para la estabilidad y promoción del personal	17
3.3 Establecer un protocolo para tratar las denuncias de acciones contra la igualdad.....	17
- Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad.....	17
- Facilitar la orientación y atención psicológica necesaria de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual, o por violencia de género, en el ámbito universitario.....	17
3.4 Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	17
- Estudiar la aplicación de las medidas de conciliación en la comunidad universitaria.....	18
- Proponer a los agentes implicados las acciones de mejora necesarias	18
3.5 Relaciones con otras entidades	19
- Diseñar mecanismos de valoración del principio de igualdad en la contratación pública y en las relaciones con otras entidades.....	19
- Establecer una metodología para comprobar su cumplimiento	20
4. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN PÚBLICA Y EN SU PROYECCIÓN SOCIAL	20
4.1 Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios.....	20
- Recopilar los datos concernientes a la composición de órganos, tribunales, comisiones de selección de la UPV/EHU, así como los referentes a su representación en los órganos externos	21
- Hacer propuestas para incluir en la normativa universitaria cláusulas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en esos órganos.....	22
4.2 Proyección social de la UPV/EHU asociada a la igualdad.....	22
- Potenciar un uso no sexista del lenguaje tanto en la normativa universitaria, como en los actos públicos y en las comunicaciones internas y externas	22
- Hacer propuestas para la creación de ayudas mediante documentos-compromisos con centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.....	22
- Proponer un sistema de gestión paritaria en la concesión de distinciones universitarias: doctorado honoris causa, premios, etc.....	25

- Hacer propuestas para la gestión paritaria de los actos académicos..... 25

- Consolidar las ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres..... 25
- Institucionalizar una jornada académica el 8 de marzo, en la que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios (PAS, PDI, Alumnado).
..... 26
- Realizar una campaña de sensibilización anual dirigida a toda la comunidad universitaria a favor de la igualdad y la corresponsabilidad..... 23
- Consolidar la participación y colaboración de la UPV/EHU en las redes de unidades y programas de igualdad de las diferentes universidades del Estado...26

I. PRESENTACIÓN

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea aprobó, en mayo de 2009, la creación de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, asignándole una función prioritaria: coordinar el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres la UPV/EHU, el cual debía recoger las directrices que orientaran la actividad de esta Universidad en materia de igualdad. En julio de 2010, finalizados los trabajos de elaboración de este [I Plan de Igualdad](#) 2010-2013, se presentó para su aprobación por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU.

En dicho Plan, tras señalar que es toda la comunidad universitaria, desde el Consejo de Dirección hasta cada persona que la integra, la que asume la tarea de avanzar en la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres que componen la UPV/EHU, se especifica que son la Comisión y la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU las que reciben el encargo de liderar el trabajo de toda la comunidad universitaria para asegurar su cumplimiento.

Desde entonces ambas instancias comenzaron la tarea de ejecutar las acciones previstas en el Plan de las que da cuenta en este documento.

Es importante señalar que:

- los datos que recoge esta memoria son un resumen de todo lo ejecutado; la información completa se halla en www.berdintasuna.ehu.es
- con la finalidad de facilitar la lectura del documento, no se incluyen en él gráficos ni tablas, se han incluido enlaces a los documentos completos.
- el esquema elegido para elaborar esta memoria es el del propio Plan, para recordar el objetivo de cada eje de actuación previsto y dar cuenta, acción por acción, del grado de ejecución alcanzado -para facilitar la lectura las palabras del Plan están en cursiva-.

1. Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU

Todo Plan de igualdad se elabora tras conocer la situación de mujeres y hombres en su ámbito de aplicación.

[El primer Diagnóstico](#) sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU fue elaborado por la Dirección para la Igualdad en 2007 y dio como resultado un informe desagregado por sexo del colectivo universitario -alumnado, PAS y PDI- en

diferentes aspectos de la actividad universitaria. [El segundo Diagnóstico](#) se elaboró en 2010, permitiendo así ver la evolución de la situación:

- En 2007 el alumnado era mayoritariamente femenino (56%), y lo seguía siendo en 2010 (55%); en las áreas de la ciencia algunos porcentajes de alumnado se mantienen igual -Enseñanzas Técnicas, un 31% de alumnas-, pero varían en otros -en Ciencias de la Salud del 82% de alumnas en 2007 se pasa al 78% en 2010)
- En 2007 eran profesoras el 38% del profesorado y había un catedrático de universidad por cada 1,67 varones titulares y una catedrática por cada 4,06 mujeres titulares de universidad; en 2010 esas cifras cambiaron: eran profesoras el 43% del profesorado y había un catedrático por cada 1,73 Titulares de Universidad varones y una catedrática por cada 4,53 Titulares de Universidad mujeres
- En 2007 eran mujeres el 63% del Personal de Administración y Servicios (PAS), y en 2010 la plantilla de funcionarios y funcionarias y eventuales estaba formada en un 74% por mujeres, y la plantilla de PAS laboral por un 32% de mujeres.

II. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU se articuló en tres ámbitos de intervención: docente, investigador e institucional, en su doble vertiente, interna de relaciones socio-laborales, y externa, referente a su proyección social. Había, por tanto, cuatro ejes de actuación:

- Transversalidad de género en la docencia
- Transversalidad de género en la investigación
- Transversalidad de género en las relaciones socio-laborales
- Transversalidad de género en la Universidad como institución pública, y en su proyección social

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

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

Una docencia impregnada por el principio de igualdad de mujeres y hombres, debe incluir los instrumentos para analizar y corregir las desigualdades tradicionales, es decir, la perspectiva de género y las teorías de las que nace y se nutre. Esos componentes son necesarios para hablar de una docencia innovadora y de calidad.

Acciones:

- Realizar un mapa de grados y postgrados analizando las competencias y contenidos desde el punto de vista del género

1) La primera acción que se emprendió fue la elaboración del [mapa de postgrados](#), con datos recogidos entre el 15 de enero y el 20 de marzo de 2011, y tal acción tuvo resultados en la UPV/EHU antes de ser finalizada, ya que su mera elaboración permitió cambiar los [formularios de postgrado](#) que hacían un uso sexista del lenguaje, al comprobar que dichos formularios eran la causa del siguiente dato:

- Del total de másteres oficiales, 92, solamente 2 hacían un uso no sexista del lenguaje, utilizando términos inclusivos que no invisibilizaban a las mujeres, y la razón era que sus textos de presentación estaban en euskera e inglés -.

Ese mapa dio los siguientes resultados respecto a esos 92 másteres -hay que reseñar que hay un master centrado en el tema objeto de análisis, el master de estudios feministas y de género que, sin duda, incide en los porcentajes-:

- 19 incluyen objetivos y/o competencias relacionadas con igualdad: La mayor diferencia entre los másteres con alusiones a género respecto al total dentro de cada ámbito se presenta en Biomedicina, Calidad de Vida y Salud, donde solamente 1 de los 11 másteres hace mención a cuestiones relacionadas con la igualdad o con la perspectiva de género
- 12 incluyen materias específicas de igualdad en su programa, en 6 son materias obligatorias y en otros 6 son materias optativas
- De las 503 materias obligatorias que suman el total de másteres oficiales, 15 son específicas de igualdad, un 2,98%;
- De las 1.216 materias optativas, 20 son materias optativas específicas de igualdad, 1,64%
- De las 1.684 materias generales, 32 incluyen temas específicos sobre igualdad, un 1,90%.

2) Se ha elaborado un [mapa de Grados](#)

Los datos obtenidos derivan del análisis de la oferta de Grados que ofrece la página web de la Universidad del País Vasco (www.ehu.es), realizado en este primer diagnóstico sobre la información que aparece en castellano¹. La revisión de la información relativa al primer curso se realizó entre el septiembre y octubre de 2011, la referente al segundo curso, entre marzo



y mayo de 2012, la relacionada con el tercer curso entre septiembre y noviembre de 2012 y la de cuarto entre septiembre y octubre de 2013. Los resultados obtenidos se pueden resumir así:

- Un 68,75% de los **Centros** de la UPV/EHU, tiene Grados con alguna implicación en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género (IPG): bien en sus objetivos o competencias de Grado, bien en los contenidos de sus asignaturas.
- Por **Campus**, la proporción de Centros con implicación en la incorporación de la perspectiva de género se iguala en los Campus de Araba y de Bizkaia, ya que en Araba 5 de sus 7 Centros –el 71,43%- contienen Grados que integran la

¹ Está pendiente la elaboración de un mapa de Grados sobre las asignaturas que se imparten en euskera, tras la implantación completa de los Planes de estudio y su acreditación..

perspectiva de género, mientras que en Bizkaia la relación es de 10 Centros de un total de 14 –el 71,43%-. En Gipuzkoa, hay 7 Centros con implicación IPG respecto a un total de 11 Centros, lo cual supone el 63,64%.

- Por **ramas del conocimiento**, Artes y Humanidades es la que concentra la mayor proporción de Grados con implicación IPG. Le sigue de cerca Ciencias Sociales y Jurídicas. El tercer puesto lo ocupa Ciencias de la Salud, seguido de Ciencias y, por último, Ingeniería y Arquitectura.
- Respecto a los datos **por Grados**, de los 91 Grados² que se han analizado, algo más de la mitad, el 52,75% (48) tienen implicación en la incorporación de la perspectiva de género.
- El tipo y nº de asignaturas que integran la perspectiva de género son: obligatorias 59 (34,91% del total IPG), básicas de rama 48 (28,4% de IPG), optativas 48 (28,4%) y básicas de otras ramas 14 (8,28%).
- Respecto al uso no sexista del lenguaje, en la **Presentación**, predomina el uso no sexista del lenguaje, ya que el 75,82% de los Grados hace un uso no sexista del lenguaje, el 19,78% hace un uso sexista y el 3,30% hace un uso desigual del lenguaje. En la descripción de los **Objetivos de Grado** también predomina el uso no sexista del lenguaje, ya que aparece en el 70,33% de los Grados. Le sigue un 15,38% que hace un uso sexista del lenguaje, mientras que el 12,09% hace un uso desigual del lenguaje. En dos de los casos, (2,20%) no se aporta información sobre los objetivos. En la descripción de **competencias** de cada Grado, el 85,71% de los Grados hace un uso no sexista del lenguaje, el 8,79% hace un uso sexista del lenguaje, un 2,20% de los Grados hace un uso desigual del lenguaje, y en un 3,30% de los Grados³ no se aporta información sobre este apartado. Respecto al **perfil de la persona graduada**, un 60,44% de los Grados hace un uso no sexista del lenguaje. El 37,36% hace un uso sexista del lenguaje y, por último, existen dos Grados (2,20%) que no aportan información sobre este apartado.
- Hay que señalar que el uso no sexista del lenguaje no coincide en todos los casos con la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos del Grado (en objetivos de Grado y en asignaturas).

- Elaborar indicadores que permitan el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de este objetivo

1) Los indicadores elaborados para medir la inclusión de la perspectiva de género en los **másteres** son los siguientes:

² Si bien el nº total de Grados es 70, debido a que algunos Grados se repiten en los tres Campus en este estudio se ha analizado la información disponible en la página (www.ehu.es) de un total de 91 Grados.

³ Grado en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho (Bizkaia), Grado en Derecho (Bizkaia) y Grado en Medicina (Bizkaia)

- Uso no sexista del lenguaje en el contenido de la información sobre el máster
- Tipo de referencias bibliográficas
- Competencias relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género
- Módulos relacionados con la igualdad y la perspectiva de género
- Temas relacionados con la igualdad y la perspectiva de género
- Visibilización de las personas relacionadas con el Máster (nombre completo y dos apellidos):
 - Personas responsables
 - Comisión académica
 - Profesorado –Departamento- y sus líneas de investigación
- Porcentaje de mujeres y hombres en la Comisión académica
- Porcentaje de mujeres y hombres en el profesorado de cada máster
- Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de cada máster
- Existencia de líneas de investigación relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género

Nota: los indicadores sobre porcentajes de personas implicadas, han de elaborarse siempre en relación a los porcentajes generales de las áreas de conocimiento analizadas

2) Los indicadores para medir la inclusión de la perspectiva de género en los Grados son los siguientes:

- Uso no sexista del lenguaje y alusiones a género e igualdad en la presentación de los Grados (apartados “Objetivos” y “Perfil de la persona graduada”)
- Estudio de las asignaturas en base a los siguientes ítems:
 - Título
 - Número de créditos
 - Tipo de asignatura
 - Departamento
 - Profesorado: número de profesoras y de profesores
 - Competencias/Objetivos relacionados con igualdad o perspectiva de género
 - Temario relacionado con igualdad o perspectiva de género
 - Uso de referencias que incluyan el nombre completo de la persona autora en bibliografía
 - Referencias a igualdad o género en la bibliografía

- Elaborar una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en sus materias

La página web gestionada por la Dirección para la Igualdad recoge en el banner

[documentos de trabajo](#) diferentes documentos para ese fin, como por ejemplo la [Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud](#), o el Manual [El género en la investigación](#).

No obstante, y con la premisa de que cada área de conocimiento debería contar con su propia guía de apoyo, se comenzó a trabajar con profesorado del área más débil en cuanto a guías de ese tipo, las enseñanzas técnicas. Como resultado de ese trabajo se organizó un seminario en septiembre de 2011, invitando a profesoras del área expertas en la materia.



Una de las conclusiones de ese encuentro fue la de que hacer guías no era el camino a seguir. Se pensó que la mejor manera era el trabajo directo con el profesorado implicado. Si bien esa idea no ha podido ser desarrollada, ha servido, no obstante, para que la formación en el área de Ciencias de la Salud se haya introducido en alguno de sus másteres.

En resumen, esta acción solamente se ha podido abordar en sus trabajos preliminares.

- Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género

La Comisión y la Dirección para la Igualdad no han podido abordar esta tarea.

1.2 Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la generación del conocimiento

El mandato del art. 33.2 de la Ley vasca 4/2005 es claro: se debe incorporar a la docencia el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

Acciones:

- Identificar en la bibliografía recomendada en las guías docentes de las titulaciones, la presencia de autoras y de recursos bibliográficos sobre género e igualdad

Sólo tangencialmente se ha abordado esta acción, en la elaboración de mapas de grado y postgrado, ya que la utilización mayoritaria de las normas APA para las referencias bibliográficas impide la visibilización/identificación de la persona autora. Queda pues pendiente su finalización.

- Recopilar y difundir, por los medios adecuados, todo el conocimiento acumulado, especialmente, aquél que introduce la perspectiva de género

La Dirección para la Igualdad concibió su página web con un banner dedicado a publicaciones, documentos de trabajos, textos divulgativos y videos.

En ese [banner](#) se va recogiendo cuanta información llega a la dirección.

Es indudable que es únicamente un primer paso en la ejecución de esta acción.

1.3 Diseñar e impulsar cursos de formación que favorezcan la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia

Es importante dotar del conocimiento suficiente y necesario al profesorado y es importante que las personas formadas en igualdad transmitan su conocimiento. Se trata de construir redes de formación que permitan consolidar un proceso de mejora continua de sus integrantes.

Acciones:

- Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia

Sin duda, la formación del profesorado ha sido el aspecto que menos ejecución ha alcanzado en este plan, fundamentalmente por tres razones, íntimamente relacionadas:

- Falta de tiempo
- Falta de medios suficientes para hacer frente a todas las acciones del Plan.
- La no vinculación directa con el plan de los servicios universitarios que se dedican a la formación.

- Impulsar encuentros y seminarios entre docentes para compartir y mejorar el trabajo realizado

El profesorado de la UPV/EHU siempre ha contado con la ayuda de la Dirección para llevar a cabo encuentros y seminarios, como se podrá apreciar en el punto 4, pero la Dirección sólo ha propiciado el seminario descrito en la tercera acción del punto 1.1 y un encuentro del profesorado de la UPV/EHU que participó en la recogida de datos para elaborar el mapa de Grados del primer curso, celebrado en junio de 2011.

1.4 Fomentar la perspectiva de género en los proyectos de fin de grado y máster

Uno de los mejores instrumentos para asegurar el manejo de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje en cualquier ámbito de conocimiento es el trabajo personal y cooperativo en el desarrollo de los proyectos de fin de grado y máster que permiten mostrar si el alumnado ha adquirido las competencias previstas en el plan de estudios de la titulación

Acciones:

- Crear redes de información con todos los centros, departamentos y demás entidades universitarias para impulsar que en los trabajos fin de grado y fin de máster:

- *se integre la perspectiva de género, y*
- *se realicen sobre la temáticas de género e igualdad*

La Dirección para la Igualdad ha creado una base de datos con las direcciones de correo electrónico de todas las personas que trabajan en torno a la igualdad, para posibilitar que todas ellas reciban cuanta información de interés llegue a la Dirección.

Por otra parte, para publicitar hacia el exterior nombres de personas expertas, se ha publicado en la página web [una lista](#) que contiene los siguientes datos: Centro; Departamento; Campus; Teléfono; Correo electrónico; Actividad.

- Crear un premio de fin de grado y/o máster para reconocer y publicitar el trabajo realizado

[El premio María Goyri](#) a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster celebró su primera edición el curso 2011-2012, y fue entregado por primera vez el 8 de marzo de 2013.

Se presentaron ocho trabajos a la convocatoria, que procedían de los siguientes másteres:

- Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (1)
- Estudios Feministas y de Género (2)
- Gobernanza y Estudios Políticos (1)
- Investigación y creación en arte (2)
- Literatura Comparada y Estudios Literarios (1)
- Psicodidáctica: Psicología de la Educación y Didácticas Específicas (1)



A la [II Edición del Premio María Goyri](#) (Curso 2012/13) (actualmente en fase de resolución) se han presentado tres Trabajos de Fin de Máster de los siguientes Másteres:

- Estudios feministas y de género
- Máster Europa y el mundo atlántico: poder, cultura y sociedad
- Máster universitario en ciencias de la actividad física y del deporte

Al inicio del curso 2013-2014, se ha publicado la primera edición de los [premios Francisca de Aculodi](#) a los mejores trabajos de fin de grado que incluyan la perspectiva de género -2 por cada área del conocimiento, uno en euskara y otro en castellano-.

2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

La investigación es sin duda el motor de la actividad universitaria, por lo que la Universidad debe facilitar un acceso en igualdad a esa investigación a sus mujeres y hombres. Sin olvidar otra necesidad: el fortalecimiento de las investigaciones con perspectiva de género.

2.1 Fomentar la igualdad en la investigación

Como se ha mencionado con anterioridad, diferentes estudios demuestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma en la investigación, por eso hay que comenzar conociendo cuál es la situación en la Universidad, y desde ahí tomar las medidas oportunas para avanzar en la igualdad.

Acciones:

- Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en el ámbito de la investigación

Elaborado el [diagnóstico](#) (2007-2011) se ha obtenido el siguiente decálogo de conclusiones:

1. El porcentaje de participación de las mujeres en proyectos de investigación es algo menor que el de su presencia en plantilla; el de los hombres, sin embargo, es algo mayor
2. El porcentaje de mujeres que participan en investigación es algo menor —un 4,73% en el 2011— al de hombres

3. La participación de mujeres como investigadoras principales es notablemente inferior a su presencia dentro del PDI doctor. Esta diferencia se constata en todas las áreas de la ciencia y en todos los rangos de edad
4. Las mujeres reciben, como media, salvo alguna excepción, menor financiación para proyectos, con independencia del área de conocimiento y del rango de edad de que se trate. Si bien se desconoce si ello es debido a que solicitan una financiación menor o a otros motivos.
5. Las mujeres participan más que los hombres en los proyectos correspondientes a iniciación a la investigación
6. Los proyectos con perspectiva de género los lideran y los desarrollan mayoritariamente las mujeres
7. En los contratos con empresas externas, hay mayor participación de hombres, un 56%, aunque en Ciencias de la Salud y Ciencias Experimentales es mayor el porcentaje de mujeres, un 68,11% y un 53,50% respectivamente
8. Los grupos de investigación, están dirigidos sobre todo por hombres, muy por encima de su presencia en plantilla
9. Las mujeres han defendido más tesis doctorales que los hombres, en los últimos años, excepto en Enseñanzas Técnicas
10. Los hombres dirigen gran parte de esas tesis doctorales (2000-2012), el 67,75% en el año 2012, aunque ha habido una progresión en el número de directoras –de 57, el 20,43% en el año 2000 a 168, el 32,25% en el 2012-.

- Proponer mejoras en las bases de datos de investigación: incorporando ítems para obtener información desagregada por sexo

La elaboración del diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación se ha efectuado sin detectar ningún problema para obtener información desagregada por sexo.

No obstante, lo aprendido en su elaboración permite hacer las siguientes propuestas, relacionadas con los problemas detectados a la hora de seleccionar correctamente la información a extraer:

- Se recomienda que en el cubo de datos referente al personal investigador se pueda distinguir entre proyectos de investigación y otros tipos de convocatorias
- Se recomienda que se determinen y se sigan unas pautas claras para rellenar los datos personales de investigadoras e investigadores de cada proyecto de manera que coincidan más fielmente con los datos de plantilla

- Se recomienda que se realicen comprobaciones periódicas, tanto en plantilla como en investigación, para detectar incoherencias internas en la información
- Se recomienda que en la grabación de los proyectos concedidos se señale si el proyecto tiene perspectiva de género

- Elaborar indicadores para la evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en el ámbito de la investigación en todas las áreas de conocimiento

Los indicadores son los siguientes:

- Porcentaje de participación de mujeres y hombres en proyectos de investigación relacionado con su presencia en plantilla:
 - Por tipo de participación: IP/investigadora o investigador
 - Por áreas de la ciencia
 - Por rangos de edad
- Porcentaje de mujeres y hombres dirigiendo proyectos de investigación, relacionado con su presencia en plantilla
- Financiación media de los proyectos dirigidos por mujeres y hombres
- Porcentaje de participación de mujeres y hombres en contratos de investigación para empresas externas relacionados con su presencia en plantilla
- Número y porcentaje de directoras y directores de tesis doctorales, por áreas de la ciencia
- Porcentaje de proyectos de investigación con perspectiva de género relacionado con el total de proyectos:
 - Por tipo de participación: IP/investigadora o investigador
 - Por áreas de la ciencia
 - Por rangos de edad

- Proponer acciones correctoras para avanzar en la igualdad en la investigación

El diagnóstico elaborado para conocer la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación ha evidenciado varios hechos:

1. La gran diferencia entre mujeres y hombres en la dirección de proyectos de investigación y en la dirección de tesis doctorales
 - Se deben arbitrar lo antes posible las medidas necesarias para incentivar y conseguir que las mujeres lideren más proyectos de investigación, más grupos de investigación y dirijan más tesis doctorales

2. La falta de valoración de la perspectiva de género en los proyectos de investigación
 - Se recomienda que en las convocatorias para proyectos de investigación de la UPV/EHU se introduzca como uno de los criterios de valoración y puntuación el que el proyecto incluya la perspectiva de género
3. El escaso número de proyectos de investigación con perspectiva de género
 - Se recomienda que la UPV/EHU lleve a cabo una convocatoria específica para proyectos que con perspectiva de género
4. La UPV/EHU dispone en sus bases de datos, tanto de investigación como de plantilla, de información muy interesante que puede ser utilizada para elaborar diagnósticos de situación y adoptar decisiones que ayuden a mejorar la institución.
 - Se recomienda que, al menos, cada cuatro años, el Vicerrectorado de Investigación y la Vicegerencia de Personal elaboren un diagnóstico lo más completo posible sobre la situación de mujeres y hombres en sus respectivas áreas y sobre la evolución de la investigación con perspectiva de género

2.2 Impulsar la perspectiva de género en la investigación, así como las investigaciones de género y feministas

La investigación hecha con perspectiva de género existe, conocerla es el primer paso para ampliar su uso, por lo que la sensibilización y la difusión de ese conocimiento son pasos previos e integrados en todas las acciones que se proponen.



Acciones:

- **Generar y publicar una base de datos relativos a la investigación con perspectiva de género, con información sobre bibliografía, temas, tesis, grupos, proyectos de investigación y personal experto en investigación en género**

La página web que gestiona la Dirección para la igualdad ha comenzado a publicar una parte de esas bases de datos en su banner [publicaciones y documentos de trabajo](#)

- Consolidar las convocatorias propias de ayudas a la investigación y tesis doctorales en esos ámbitos

La Dirección para la igualdad partía con una ayuda consolidada al iniciar la ejecución de este plan:

- La convocatoria de [ayudas a la investigación](#) para alumnado de másteres universitarios, que sigue manteniéndose.

Durante la ejecución del plan se han puesto en marcha las siguientes convocatorias:

- La convocatoria de ayudas para acudir a [seminarios, congresos](#) y presentar una comunicación, poster.... para alumnado con tesis inscrita en la UPV/EHU
- La convocatoria de una [ayuda bienal](#) para la finalización de tesis en estudios feministas o de género.

La UPV/EHU en sus convocatorias del 2013 para [financiar proyectos](#) de investigación (punto 8.3) ha garantizado que dos, al menos, sean proyectos para promocionar la igualdad.

- Recopilar en la web las convocatorias para proyectos de investigación sobre género e igualdad

Esta acción sólo ha sido tangencialmente abordada, dando cuenta en noticias de la página web www.berdintasuna.ehu.es de las convocatorias en este sentido.

- Elaborar un "Manual de buenas prácticas" en investigación con perspectiva de género para todas las áreas del conocimiento

Ya se ha comentado en la tercera acción del punto 1.1 lo relativo a este apartado.

- Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género

Se ha abordado únicamente la parte de impulsar cursos, como se verá en el punto 4, pero no ha sido posible abordar el diseño de los mismos. Se utiliza [un enlace](#) para difundir e impulsar los cursos o eventos de esas características.

- Organizar encuentros y jornadas para sensibilizar y compartir experiencias metodológicas, en el ámbito de la investigación con perspectiva de género

No se ha podido ejecutar esta acción.

- Crear un premio anual a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género



Esta acción se ha ejecutado con la convocatoria de la primera edición del premio [Micaela Portilla Vitoria](#) a la mejor tesis en estudios feministas o de género del año 2012. Se presentaron cuatro candidaturas pertenecientes al área de las ciencias sociales -Dpto. de Sociología II (2), Dpto. de Comunicación Audiovisual y Publicidad y Dpto. de Periodismo II- y el premio será entregado en el acto institucional del 8 de marzo de 2014.

3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES

Con este eje se pretenden desarrollar acciones que permitan una incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión y organización de la UPV/EHU.

3.1. Velar para que no se produzca discriminación en las condiciones laborales y de formación y promoción de su personal

Los resultados del Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU han permitido conocer la existencia de desequilibrios de género tanto en el alumnado como en el PDI y el PAS. Sin embargo, falta conocer otros aspectos de la actividad universitaria para completar, y con posterioridad, actualizar el mapa de situación. Éste es un paso ineludible para proponer medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Acciones:

- Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la plantilla, organización y gestión de la UPV/EHU

Los datos recogidos a fecha 1 de marzo de 2012 sobre la composición de los equipos de dirección de los centros indicaban que:

- Había más Decanos y Directores, un 65%, que Decanas y Directoras, un 35%
- Había más Vicedecanos y Subdirectores, un 58%, que Vicedecanas y Subdirectoras, un 42%
- Había más Secretarios académicos, un 58%, que Secretarias académicas, un 42%
- En los equipos de dirección de los centros eran hombres el 59% y mujeres el 41%
- En las juntas de centro eran hombres el 53% y mujeres el 47%, y analizando las juntas por colectivos eran mujeres:
 - El 73% de las personas administradoras de centro
 - El 64% del PAS
 - El 51% del alumnado
 - El 44% del PDI permanente
 - El 42% de Otro PDI

Posteriormente, en la actualización de datos recogidos a fecha 12 y 13 de junio de 2013 sobre la composición de los equipos de dirección de los centros se constata que, si bien, sigue habiendo mayoría de Decanos y Directores (65%) la situación se ha equilibrado en cuanto a:

- La representación es igualitaria en los Vicedecanatos y Subdirecciones (50%-50%)
- Hay una presencia equilibrada en las Secretarías académicas, un 52% de mujeres y un 48% de hombres.

Último diagnóstico

- Elaborar indicadores de evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en la organización y gestión de la UPV/EHU

No se han elaborado indicadores expresamente porque los ítems estudiados en los diagnósticos elaborados tienen esa función.

- Garantizar que en los procesos de contratación y promoción de personal no se producen situaciones de discriminación por razón de sexo o identidad sexual

No se ha ejecutado esta acción.

3.2. Fomentar la formación y promoción en igualdad

Es indudable que se necesita formación en igualdad, pero también es evidente que habrá que reconocer el trabajo realizado.

Acciones:

- Incluir en la oferta formativa permanente del PAS y del PDI, cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades

Los múltiples intentos para la inclusión de cursos en materia de género e igualdad de oportunidades en dicha oferta formativa únicamente se han concretado en la colaboración de la Dirección para la igualdad en las [cápsulas formativas](#) para el PAS, elaborando varias con este objeto.

- Potenciar la formación dirigida a la comunidad universitaria sobre la utilización no sexista del lenguaje.

Desde el año 2011 el PAS cuenta con un curso anual de formación sobre uso no sexista del lenguaje, impartido en los tres campus.

Los centros de la UPV/EHU interesados en formar a sus integrantes en este uso no sexista del lenguaje han contado con el apoyo de la Dirección para la igualdad, que

desde su página web ha facilitado todos los [medios informáticos](#) y guías para ayudar en este aprendizaje.

- Hacer propuestas a los organismos competentes para valorar la labor realizada en materia de igualdad de mujeres y hombres en la evaluación de méritos para la estabilidad y promoción del personal

Aún sin haber hecho ninguna propuesta formal, las personas integrantes de la Comisión para la igualdad han trabajado activamente en los diferentes grupos que han ido preparando la nueva normativa universitaria para incidir en lo previsto en esta acción.

3.3 Establecer un protocolo para tratar las denuncias de acciones contra la igualdad

Para asegurar que no exista ningún tipo de discriminación, ni de violencia de género, ni de acoso, ni de abuso sexista intra o inter PDI, PAS y alumnado se deberán establecer mecanismos para analizar y resolver cualquier denuncia de una acción contra la igualdad.

Acciones:

- Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad

Se ha dado el primer paso para completar esta acción con la puesta en marcha del [Protocolo](#) de actuación de la UPV/EHU ante actos de violencia de género.



- Facilitar la orientación y atención psicológica necesaria de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual, o por violencia de género, en el ámbito universitario

La puesta en marcha del protocolo anterior ha propiciado comenzar el trabajo de coordinación con los servicios de atención existentes en la Comunidad Autónoma Vasca, así como con los servicios internos de la propia UPV/EHU.

3.4 Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El uso del tiempo define el bienestar personal, o la calidad del trabajo realizado, o la promoción en el empleo. Por eso las normas promueven la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Conocer el resultado de su aplicación será el primer paso para detectar carencias en su aplicación y proponer las mejoras necesarias

Acciones:

- Estudiar la aplicación de las medidas de conciliación en la comunidad universitaria

Hecho el [análisis](#), entre sus resultados están los siguientes:

- Entre el PAS: En el año 2011 tuvieron permisos de conciliación el 48,07% de las mujeres de plantilla y el 20,50% de los hombres
- Entre el PDI: El mismo año, el 10% de las mujeres y el 1% de los hombres

Revisando los permisos previstos para permitir la conciliación el resultado es el siguiente entre el PAS:

- El permiso más utilizado fue el de acompañamiento a consultas médicas de hijas e hijos menores de 16 años: un **17,82%** de las mujeres y un **8,49%** de los hombres
- El acompañamiento a consultas médicas de mayores de 65 años supuso un **8,74%** de los permisos de las mujeres y un **3,66%** de los de los hombres
- La atención a familiares de hasta 2º grado un **8,40%** -mujeres- y un **2,78%** -hombres-
- La asistencia a tutorías de hijas e hijos un **6,05%** -mujeres- y un **2,93%** -hombres-
- La reducción de jornada un **4,29%** -mujeres- y un **1,17%** -hombres-;
- La flexibilidad horaria por atención a menores hasta los 12 años un **2,27%** -mujeres- y un **1,32%** -hombres-
- La solicitud de excedencia fue del **0,42%** en el caso de las mujeres y del **0,15%** en el caso de los hombres
- La flexibilidad horaria por atender a mayores de 65 años fue la menos utilizada un 0,08% de las mujeres y ningún hombre.

Entre el PDI:

- El **0,70%** de los hombres y el **7,89%** de las mujeres se acogió a una reducción de jornada
- La excedencia para el cuidado de menores y/o personas mayores la solicitó un **0,19%** de los hombres y un **1,80%** de las mujeres.

- Proponer a los agentes implicados las acciones de mejora necesarias

Una de las cuestiones que reveló el estudio es que se dispone de poca información acerca del PDI, por lo que se sugirió desde la Dirección para la Igualdad a las

instancias implicadas en la elaboración del mapa sobre riesgos socio-laborales que se hiciese especial hincapié en la pregunta sobre conciliación al PDI.

3.5 Relaciones con otras entidades

Es importante que la UPV/EHU mantenga el principio de igualdad de mujeres y hombres en su relación con otras empresas, entidades y/o instituciones públicas, máxime cuando el art. 20 de la ley vasca 4/2005 establece los criterios a seguir.

Acciones:

- Diseñar mecanismos de valoración del principio de igualdad en la contratación pública y en las relaciones con otras entidades

Realizado el trabajo su resultado se puede ver en la Circular del Rector para la inclusión de criterios sociales, éticos y ambientales en las contrataciones de la UPV/EHU, por ejemplo:

Artículo 8. *Criterios aplicables.*

- a) Los criterios de adjudicación de carácter social deberán seleccionarse entre los siguientes:
 1. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Se podrá valorar hasta un máximo de 20 puntos la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada por la entidad licitadora desglosándose la puntuación en uno o varios de los siguientes apartados:

- Se podrá valorar hasta con 10 puntos, el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y que sea al menos cinco puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P = \frac{NM}{NMM} \times 10$ Resultado P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora) = NM (Número de mujeres que se compromete a contratar la entidad licitadora / NMM (Número de mujeres que se compromete a contratar la mejor oferta de las entidades licitadoras) X 10
- Se podrá valorar hasta con 5 puntos el diseño y presentación por las entidades licitadoras de un Plan de igualdad específico que la entidad licitadora se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y que detalle las políticas de igualdad de la empresa en relación con la ejecución del contrato en cuanto al

acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras

- Se podrá valorar hasta con 10 puntos, las medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la entidad licitadora se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como en la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La empresa licitadora deberá presentar una propuesta técnica con indicación de calendario de aplicación e indicadores de evaluación sobre las medidas concretas propuestas, tales como: cheque servicio o acceso a recursos socio-comunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación; u otras similares.

- Establecer una metodología para comprobar su cumplimiento

Esta acción no ha sido abordada.

4. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN PÚBLICA Y EN SU PROYECCIÓN SOCIAL

Para que se dé una igualdad efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres es necesario que se produzca un cambio de mentalidad en la sociedad. Ese cambio requiere tiempo, y sobre todo, la ayuda de los principales agentes sociales. La Universidad debe ser un agente social que funcione como catalizador de dicho cambio, en tanto que es generadora de conocimiento y de saber y transmisora de valores. Debe ser, en definitiva, una referencia en los ámbitos cultural, educativo, económico y social.

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

La igualdad efectiva de mujeres y hombres requiere la corresponsabilidad de unas y de otros en todos los ámbitos, especialmente en aquellos que gestionan los espacios comunes.

Acciones:

- **Recopilar los datos concernientes a la composición de órganos, tribunales, comisiones de selección de la UPV/EHU, así como los referentes a su representación en los órganos externos**

[Recopilados los datos](#) sobre la composición de los órganos de la UPV/EHU, los resultados han sido los siguientes:

Los porcentajes se encuentran dentro de la horquilla que hemos denominado presencia equilibrada de mujeres y hombres (entre el 40% y el 60%).

- La presencia equilibrada se mantiene:
 - En las Comisiones estatutarias (Electoral General; Estatutaria del Claustro; Euskera; Investigación, Desarrollo e Innovación; Ordenación Académica y Doctorado; Profesorado Universitario; de Reclamación Provisional): 44% de mujeres, 56% de hombres
 - En otras comisiones (Biblioteca; Cooperación al Desarrollo; Desarrollo Estatutario y Normativo; Económica; de Evaluación Docente; para la Igualdad; Permanente del Consejo de Gobierno; Valoración o Expurgo): 49% de mujeres, 51% de hombres
- La presencia no es equilibrada en los órganos generales (Claustro, Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y Consejo Social), son hombres:
 - El 73% del Consejo Social
 - El 62% del Consejo de Gobierno
 - El 56% del Claustro
 - El 53% del Consejo de Dirección
- En las comisiones estatutarias:
 - Hay presencia igualitaria en la Comisión Electoral: 50 %
 - Hay presencia equilibrada en:
 - Comisión de Euskera: 59% de mujeres
 - Comisión de Ordenación Académica: 41% de mujeres
 - Hay presencia desequilibrada con más hombres en:
 - Comisión de Investigación: 71%
 - Comisión de Reclamaciones: 71%
 - Comisión de Profesorado: 70%
 - Hay presencia desequilibrada con más mujeres en la Comisión Estatutaria: 70%
- En otras comisiones:
 - Hay presencia igualitaria en la Comisión Permanente: 50%

- Hay presencia equilibrada en:
 - Comisión Evaluación docente: 46% hombres
 - Comisión Económica: 43% hombres
- Hay presencia desequilibrada con más hombres en:
 - Comisión de Biblioteca: 80%
 - Comisión de Cooperación y Desarrollo: 67%
 - Comisión de Desarrollo Estatutario: 67%
- Hay presencia desequilibrada con más mujeres en:
 - Comisión para la Igualdad: 75%
 - Comisión de Valoración y Expurgo o Archivo: 71%

- Hacer propuestas para incluir en la normativa universitaria cláusulas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en esos órganos

Se han hecho propuestas concretas a lo largo del proceso de elaboración de la nueva normativa universitaria.

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

Habrá que dar los pasos necesarios para que la imagen corporativa de la UPV/EHU sea un reflejo de su compromiso sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Acciones:

- Potenciar un uso no sexista del lenguaje tanto en la normativa universitaria, como en los actos públicos y en las comunicaciones internas y externas

Comenzando con la redacción de los nuevos Estatutos de la UPV/EHU, la Dirección para la Igualdad ha propiciado las vías necesarias para asegurar un uso no sexista del lenguaje en toda la normativa universitaria.

- Hacer propuestas para la creación de ayudas mediante documentos-compromisos con centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres

No se ha abordado esta acción.

- Proponer un sistema de gestión paritaria en la concesión de distinciones universitarias: doctorado honoris causa, premios, etc.



Los últimos nombramientos de doctoras honoris causa han propiciado que no se haya abordado esta acción.

- Hacer propuestas para la gestión paritaria de los actos académicos

No se ha abordado esta acción

- Consolidar las ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres

[Estas ayudas](#) tienen una trayectoria de 6 años, por lo que se puede afirmar que están consolidadas.

Los años 2010 y 2011 se subvencionaron una veintena de conferencias y/o jornadas. En 2012, los actos celebrados con estas ayudas llegaron a [1.500 personas](#) y en el 2013 el incremento fue notable [3313 personas](#)

- Institucionalizar una jornada académica el 8 de marzo, en la que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios –PAS, PDI, Alumnado–.



El primer 8 de marzo institucional se celebró el año 2010, coincidiendo con el centenario de la entrada de alumnas en la Universidad española y desde entonces se ha celebrado cada año en un campus de la UPV/EHU. El [8 de marzo de 2013](#) se celebró en la Facultad de Ciencia y Tecnología del Campus de Bizkaia.

- Realizar una campaña de sensibilización anual dirigida a toda la comunidad universitaria a favor de la igualdad y la corresponsabilidad

La UPV/EHU aprobó un convenio para adherirse a la campaña [Beldur barik](#), en la que participa desde el año 2011

El año 2012 con motivo del 25 de noviembre -Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres- el Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU desarrolló su propia campaña a favor de la [igualdad](#).

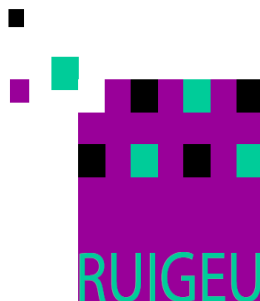


EMAKUMEEN AURKAKO
INDARKERIARI EZ
NO A LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

En el 2013 el 25 de noviembre se llevaron a cabo distintas actividades organizadas por centros de la UPV/EHU, una de ellas realizada por alumnado y profesorado de la Facultad de Bellas Artes y la Facultad de Ciencias en colaboración con el Consejo de Estudiantes y se publicitaron desde la Dirección para la Igualdad a todos los centros de la UPV/EHU y en la web de la Dirección para la Igualdad

- Consolidar la participación y colaboración de la UPV/EHU en las redes de unidades y programas de igualdad de las diferentes universidades del Estado

La UPV/EHU pertenece a la [RUIGEU](#) -Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria.



Red de Unidades de Igualdad de Género
para la Excelencia Universitaria

Por último, es importante reseñar que la UPV/EHU ha emprendido durante estos años una acción central para visibilizar todos los aspectos del plan de igualdad de mujeres y hombres: **la elaboración de unos presupuestos con enfoque de género (PEG).**

Una tarea de tal magnitud necesita ser abordada paso a paso y en esta memoria damos cuenta de los ya realizados en colaboración con la Gerencia de la UPV/EHU.

En 2011 se hizo un estudio en profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos y los pasos necesarios para hacerlos.

La primera acción que se emprendió tras el estudio fue analizar los presupuestos de la oficina de cooperación de la UPV/EHU de 2011 desde la perspectiva de género.

La segunda acción fue la de elaborar una liquidación de los gastos del Capítulo I del ejercicio 2012 con datos desagregados por sexo. Esta segunda acción sirvió para conocer la situación de las bases de datos y poder pensar en las mejoras necesarias para dar el siguiente paso.

En resumen, llegar a tener unos presupuestos con enfoque de género es una tarea íntimamente ligada a cualquier plan de igualdad y así lo ha entendido la UPV/EHU, que ha comenzado su andadura para tenerlos.