

SECOND GENDER EQUALITY PLAN OF THE UNIVERSITY OF THE BASQUE COUNTRY (2014-2017)

INDEX

INTRODUCTION	3
WHY DO WE NEED AN EQUALITY PLAN?	5
PURPOSE	7
CHARACTERISTICS	7
SPHERES OF ACTION	9
STRATEGIC FOCUSES AND AREAS OF ACTION	11
1. GENDER MAINSTREAMING IN TEACHING	13
2. GENDER MAINSTREAMING IN RESEARCH	16
3. GENDER MAINSTREAMING IN EMPLOYMENT AND LABOUR RELATIONS AT THE UNIVERSITY OF THE BASQUE COUNTRY	18
4. GENDER MAINSTREAMING IN THE UNIVERSITY AS A PUBLIC INSTITUTION AND IN ITS OUTREACH ACTIVITIES WITH THE COMMUNITY	24
IMPLEMENTING THE EQUALITY PLAN	27
ANNEX: LEGAL FRAMEWORK	27

INTRODUCTION

Equality is one of the fundamental rights to which we are all entitled; together with the right to freedom, it is one of the basic conditions for the exercise of all other rights. Because the right to equality is protected by law, one may assume that discrimination towards women does not exist. But nothing could be farther from the truth. There is a difference between legal equality and *real* equality; although progress has been made, the gap between the two remains significant.

Universities provide the public service of imparting higher education through research, teaching and study. We play a fundamental role in bringing society closer to achieving real equality. The Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country, like the First Gender Equality Plan (2010-2013) before it, is our response to the University's commitment to the society to which it provides this service. It is rooted in the firm conviction held by the members of the university community that we must all work to make progress towards achieving this goal.

This Second Plan, an initiative of the Office for Equality, has received input and support from the University Committee for Equality and the University Cross-Sectoral Committee for Equality, which was set up under an agreement signed on 3 April 2014 between the Negotiating Committees representing the civil service and non-civil service members of the academic and administrative staff. The Cross-Sectoral Committee for Equality is the forum in which representatives of the staff at the University work on, inquire about, participate in and, when necessary, negotiate regarding issues related to equal treatment and equal opportunities for women and men.

The Equality Office, the Committee for Equality and the Cross-Sectoral Committee for Equality have received input from the university community, especially from school-specific equality committees and representatives of the student body. The university community played an important role in drafting the Plan, and their

participation will be absolutely essential as we move forward in implementing it.

The Plan takes a dual approach to achieving gender equality: first, it proposes cross-cutting, broad-reaching objectives; second, it presents concrete actions that directly benefit the people at which it is aimed.

Iñaki Goirizelaia

Rector of the University of the Basque Country (UPV/EHU)

WHY DO WE NEED AN EQUALITY PLAN?

As an institution that transmits values and imparts knowledge, the University of the Basque Country has a special responsibility to uphold the right to equality between women and men. This is laid down in Priority Area Five, Social Engagement, of the Strategic Plan of the University of the Basque Country (2012-2017): 'to promote gender mainstreaming in all university activities and in the University's outreach work with the community, incorporating it as yet another of the University's criteria for excellence'. As an institution that provides intellectual leadership, the University of the Basque Country has a responsibility towards society to develop measures to achieve real equality between men and women.

The University's Second Gender Equality Plan is a response to the philosophy underlying Basque Law 4/2005 of 18 February on Equality Between Women and Men, as well as Organic Law 3/2007 of 22 March on Real Equality Between Women and Men, which establish that both public administrations and private companies must draft equality plans in order to achieve the objectives laid down in current laws and regulations.

These principles, along with the conclusions of the Assessment of the Status of Women and Men in the University of the Basque Country carried out during the 2012-13 academic year and the conclusions drawn from the implementation of the First Equality Plan served as the basis for identifying needs and establishing the priority areas in equality that are presented in the Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country.

Act 14/2012 of 28 June, on eliminating discrimination for reasons of gender identity and recognising the rights of transsexuals, was also taken into account and, wherever possible, specific actions in this area were incorporated into the plan as long as they could be addressed comprehensively alongside the proposals in the area of equality between women and men.

The Second Equality Plan was not drafted merely to comply with legislation; rather, it represents our firm conviction that equality between women and men should be a priority and a guiding principle for the University of the Basque Country. This is a broad-reaching framework document which lays down the objectives, strategies and actions that the University must adopt in order to achieve real equality.

On 5 September 2013, the Board of Directors appointed the University's third Director for Equality; on 14 November the Board appointed the members of the second Committee for Equality, who were charged with drafting the SECOND GENDER EQUALITY PLAN OF THE UNIVERSITY OF THE BASQUE COUNTRY (2014-2017). The Cross-Sectoral Committee for Equality was also formed and enjoined with the task of drafting Priority Area Three, 'gender mainstreaming in the work environment'; this committee also made a number of suggestions to the University Committee for Equality regarding the other priority areas of this Plan.

The second Plan revisits actions from the First Gender Equality Plan of the University of the Basque Country (2010-2013) that have yet to be carried out and also sets forth new tasks, as well as stricter requirements for their completion. It is therefore crucial that all members of the university participate in the implementation of the Plan. Specifically, for each of the Plan's priority areas we need at least one person from each structure of the University involved to commit to promoting the actions associated with that priority area.

PURPOSE

As an institution that transmits values and imparts knowledge, the University of the Basque Country has a special responsibility to uphold the right to equality between women and men. This is laid down in Priority Area Five, Social Engagement, of the Strategic Plan of the University of the Basque Country (2012-2017): 'to promote gender mainstreaming in all university activities and in the University's outreach work with the community, incorporating it as yet another of the University's criteria for excellence'. Thus, as an institution that provides intellectual leadership, the University of the Basque Country has a responsibility towards society to develop measures to achieve real equality women and men.

In this context, and with the timeframe for the First Gender Equality Plan having drawn to a close in 2013, the main purpose of the University's Second Gender Equality Plan is to move forward in incorporating an integrated approach to gender in all university activities and developing active policies to make the principle of gender equality a reality and prevent discriminatory conduct.

CHARACTERISTICS

In line with the principles of the First Gender Equality Plan, the Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country involves building on a process begun some time ago which aims to integrate the principle of equality into the planning and development of its actions. The Plan is designed to be:

1) **Achievable:** As we are aware that achieving real gender equality at the University of the Basque Country will require the continued effort of all members of this institution, the University has chosen to propose actions that can actually be achieved within the Plan's timeframe.

2) **Dynamics:** Our aim is to lay the foundation so that equal treatment and equal opportunities for women and men at the University of the Basque Country can be

achieved gradually, continuously and in a structured manner. We will monitor and evaluate progress on this second Plan in order to determine the contents of the third Plan, and so on. It will therefore be necessary to develop a set of indicators that enable us to assess the extent to which the actions proposed under each objective have been carried out; this information will be key to helping us identify ways to improve our results.

3) Cross-cutting: The Plan's cross-cutting approach means that a gender perspective must be present in the planning, execution and monitoring of all university activities.

4) An agent of change: The discussion, implementation and management of this Plan should serve as a laboratory for creating and strengthening the structures that will help the University serve as a model for good management and good practices aimed at achieving real equality between women and men.

5) Conciliatory: The measures and actions described in this Plan aim to positively impact the entire university community by reconciling different interests and ensuring that all members of the community relate to each other on a more equal footing. The second Plan also aims to achieve equality between different expressions of sexual diversity, including those that question or go beyond the man/woman binary and the 'heterosexual norm'.

6) Engaging: The Plan can only be implemented and its objectives met with the participation of all people and institutions that make up the university community.

SPHERES OF ACTION

The University of the Basque Country is aware that this is a task that must be carried out in multiple spheres; we have therefore organised the actions aimed at achieving gender equality into three areas: teaching, research and the University as an institution. The institutional area refers to both the internal aspects of the University (workplace relations) and the external ones (outreach work with the community).

Teaching

Teaching, the means by which people receive knowledge, is the main area of action of this Plan. As part of the University's First Gender Equality Plan, an assessment was carried out regarding the degree to which the gender perspective was integrated into the course plans for undergraduate and postgraduate degree programmes adapted to the EHEA, in terms of both content and competences. Under the Second Plan, we will continue to analyse the integration of the gender perspective in order to determine whether students are gaining the knowledge, skills and competences they need in order to ensure the development of equal treatment and opportunities for women and men. At the same time, it is important that we move forward in designing and promoting a series of educational activities that promote, provide information on and spread awareness of gender equality.

In short, the Plan aims to ensure that knowledge is transmitted at our University in accordance with the mandate of Article 33.2 of Basque Law 4/2005, incorporating the gender perspective in teaching and integrating women's knowledge and their social and historical contributions to the development of humanity.

Research

In the area of research, the First Equality Plan included an Assessment of the Participation of Women and Men in Research at the University of the Basque Country (2007-2011), the results of which showed that there continue to be gender inequalities in this area. Therefore, the Second Plan emphasises the need to support female researchers so that they can contribute their perspectives and be agents of knowledge. It also highlights the need to promote research with a gender

perspective across the different disciplines and help to disseminate the results of this research.

This is our response to recommendations issued by the European Union¹, which stress the importance of research for, by and on women in the design, implementation and evaluation of science policy.

The University as an institution

As a public institution of higher education, the University is responsible for guaranteeing equal treatment and equal opportunities for women and men and for eradicating all direct and indirect discrimination on the basis of sex, gender identity or sexual orientation from all areas of university life. The University is also responsible for working to prevent acts of gender-based violence and sexual harassment among its academic staff, administrative staff and student body in all areas.

One of the University's tasks as an institution is to raise awareness of this issue among society in general, and the university community in particular, by pointing out situations of discrimination in order to encourage people to reflect on the need to remedy existing inequalities. Specifically, the University must work to identify mechanisms that will reduce the impact of family responsibilities on professional careers, by establishing policies to help men and women reconcile their work, private and family life and by promoting the sharing of household and care responsibilities.

As an institution with great social influence, it is our duty to bring attention to and reward good practices that promote equal treatment and equal opportunities in the

¹ European Parliament Resolution of 16 September 1988 on women and research; communication issued by the European Commission, entitled 'Women and Science: Mobilising women to enrich European research,' 1999; Fifth Framework Programme for Research and Technological Development (1998-2002) and subsequent recommendations.

University, and to promote and support the University institutions and associations that work to achieve real equality between women and men.

The University's outreach work must reflect our firm commitment to promoting gender equality: we must take special care to use non-sexist language, to ensure that women and men are equally represented at academic and public events and in distinctions, honours and awards, and to increase the visibility of women in university spaces. These actions will reinforce the University's role as a social agent by making the public aware of the institution's commitment to promoting gender equality and eradicating discrimination.

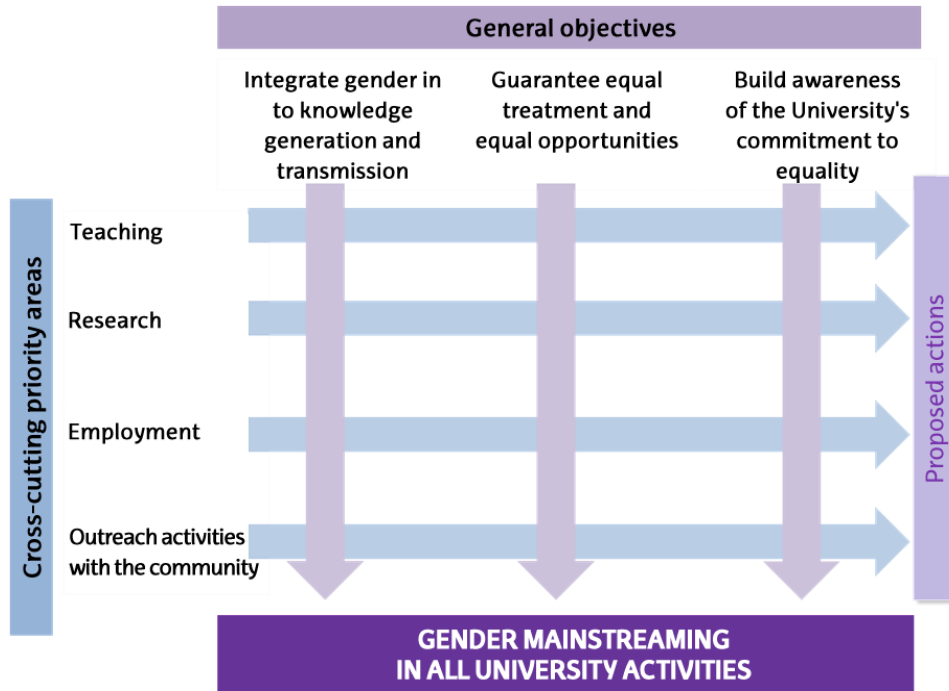
STRATEGIC FOCUSES AND AREAS OF ACTION

The Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country covers four priority areas of action:

- Gender mainstreaming in teaching.
- Gender mainstreaming in research.
- Gender mainstreaming in employment and labour relations.
- Gender mainstreaming in the University as a public institution and in its outreach activities with the community.

The Plan also stresses the importance of continuing to work towards achieving the following general objectives:

- Integrate the gender perspective into knowledge generation and transmission.
- Guarantee equal treatment and equal opportunities for women and men in all university activities.
- Build awareness of the University's commitment to gender equality.



1. GENDER MAINSTREAMING IN TEACHING

1.1 Promote the integration of gender and feminist perspectives in teaching

Teaching that genuinely upholds the principle of equality between women and men must include tools to diagnose and remedy traditional inequalities; in other words, it must include gender perspectives and the theories that inform them. It is impossible to achieve innovative, quality teaching without these components.

Actions:

- 1.1.1. Establish indicators for monitoring the map of undergraduate degree programmes and continue to develop it, analysing the integration of the gender perspective.
- 1.1.2. Design proposals for improving the integration of the gender perspective and a non-sexist use of language using the indicators proposed in the maps of undergraduate and post-graduate degree programmes. Special attention should be paid to Education and Communications degree programmes.
- 1.1.3. Promote good practices across all disciplines for integrating the gender perspective into university-level teaching.
- 1.1.4. Promote a non-sexist use of language in the teaching materials published by the University of the Basque Country.
- 1.1.5. Issue a public call for applications for grants for creating teaching materials that incorporate the gender perspective.
- 1.1.6. Include the gender perspective as a criterion for assessment in internal evaluations of teaching staff and teaching materials (PDA, Docentiaz, etc.).

1.2 Increase the visibility of women's contributions to the generation of knowledge

The message of Article 33.2 of Basque Law 4/2005 is clear: teaching practices must incorporate women's knowledge and their social and historical contribution to the development of humanity.

Actions:

1.2.1. Promote the inclusion in teaching guides of bibliographic information that will make teachers aware of the presence of female authors and resources on gender and equality.

1.2.2. Strengthen efforts to raise awareness of women's contributions to the generation of knowledge, especially that which refers to the gender perspective.

1.3 Design and promote training courses that encourage the introduction of feminist and gender perspectives in teaching.

It is important that teachers receive adequate training, and essential that the people who receive training in equality transmit their knowledge. We must build training networks in which participants are involved in a process of continuous improvement.

Actions:

1.3.1. Design and implement training courses on introducing feminist and gender perspectives in teaching, as well as on sexual diversity and gender identity.

1.3.2. Promote meetings and seminars among teachers for sharing and improving their work in this area.

1.3.3. Provide access to materials on feminist and gender perspectives in teaching on the website of the Office for Equality.

1.4 Encourage students to include the gender perspective in their undergraduate and Master's theses

One of the most effective ways to ensure that the gender perspective is present in the teaching and learning processes of any discipline is to encourage students to work with it on an individual and collaborative level by incorporating it into the undergraduate and Master's theses they are required to complete in order to earn their degrees.

Actions:

1.4.1. Encourage students to incorporate the gender perspective into their undergraduate and Master's theses and write theses on topics related to gender and equality.

1.4.2. Place more emphasis on the Francisca de Acuña and María Goyri Awards (for undergraduate and Master's degree students, respectively), which are granted to the best thesis with a gender perspective by a student of the University of the Basque Country.

1.4.3. Organise sessions to raise awareness of undergraduate and Master's theses that incorporate the gender perspective.

1.4.4. Encourage students to write their theses under the direction of the Office for Equality.

2. GENDER MAINSTREAMING IN RESEARCH

As research is the driving force behind the University's activities, we must ensure equal access for women and men to research at our institution. Furthermore, there is a need for more research with a gender perspective.

2.1 Promote equality in research

According to a number of studies, as well as our own Assessment of the Participation of Women and Men in Research at the University of the Basque Country (2007-2011), women and men do not participate in research on equal terms. We must take the appropriate steps to make headway in achieving equality in this area.

Actions:

- 2.1.1. Disseminate the results of our assessment of women's participation in research.
- 2.1.2. Analyse the reasons why there are fewer female Head Researchers at the University of the Basque Country.
- 2.1.3. Propose actions that can be taken to rectify this situation so that we can make headway towards achieving equality in research.
- 2.1.4. Increase the visibility of women's research outputs and their active participation in research.
- 2.1.5. Analyse the progress made in relation to the indicators of women's participation in research.
- 2.1.6. Help researchers return to work after parental leave and after taking time off to care for dependant family members.

2.2 Promote the gender perspective in research and encourage feminist and gender-based research

Research that incorporates the gender perspective exists, and being aware of this fact is the first step towards conducting more research in this way. Therefore, we must raise awareness of and increase people's familiarity with such research before and during the implementation of all the actions proposed here.

Actions:

- 2.2.1. Include grants in the University of the Basque Country's calls for research proposals that will encourage doctoral theses in feminist and gender studies and on sexual diversity and gender identity.
- 2.2.2. Post calls for research proposals on gender and equal treatment and equal opportunities for women and men on the Office for Equality's website.
- 2.2.3. Continue to work towards producing a Manual of Best Practices in research, adapting self-assessment tools to enable us to quickly verify whether gender is taken into account in research outputs, the design of studies and the dynamics of research teams.
- 2.2.4. Provide courses for the University's academic staff on research methods in order to help them design projects with a gender perspective.
- 2.2.5. Organise meetings and workshops in which people can share their experiences with research methods that encompass the gender perspective, in order to raise awareness regarding such methods.
- 2.2.6. Continue to offer grants to students who participate in meetings, conferences and seminars by presenting a talk, paper, poster, etc. on

projects related to a doctoral thesis registered with the University of the Basque Country in the area of feminist and gender studies.

2.2.7. Place more emphasis on the Micaela Portilla Award for the best thesis in feminist or gender studies by a student of the University of the Basque Country.

2.2.8. Disseminate, share and publish information on and raise public awareness of research incorporating the gender perspective (conferences, website, journals, etc.).

3. GENDER MAINSTREAMING IN EMPLOYMENT AND LABOUR RELATIONS AT THE UNIVERSITY OF THE BASQUE COUNTRY

On 3 April 2014, the Negotiating Committees representing the University's civil service and non-civil service academic and administrative staff agreed to create the Cross-Sectoral Committee for Equality of the University of the Basque Country. The Committee is responsible for designing, negotiating and, when necessary, helping parties reach a consensus regarding actions to be taken under Priority Area Three, gender mainstreaming in the work environment.

The Committee's work culminated in an agreement signed on 16 July 2014, which is presented here.

The aim with this priority area is to continue to move forward in carrying out actions that ensure the ever-increasing presence of the gender perspective in the management and organisation of the University of the Basque Country.

3.1. Work to prevent discrimination in working conditions and in conditions for employee training and advancement

Actions:

- 3.1.1. Devise and disseminate indicators to assess and monitor the representation of women in the governing, administrative and management bodies of the University and in the different professional categories and positions available to the academic and administrative staff of the University of the Basque Country.
- 3.1.2. Encourage and reward the equal representation of women and men in management and administrative bodies, especially those cases in which women hold senior positions (as deans, chairs, etc.), by offering incentives to schools (statements of commitment).
- 3.1.3. Monitor progress made in the participation and presence of women and men in the workforce, organisation, governance and management of the University of the Basque Country.
- 3.1.4. Take steps to prevent discrimination on the basis of sex, gender identity and sexual orientation in employee selection and provision processes through the following actions:
 - Include clauses that guarantee equality in employee selection processes.
 - Include parity clauses for the make-up of selection boards.
 - Use non-sexist language in calls for proposals.
 - Collect sex-disaggregated data on the successful and unsuccessful candidates of selection processes.
- 3.1.5. Work to ensure that the sex variable is systematically included in all statistics, surveys and data collection carried out by the University in all areas.

3.1.6. Integrate the gender perspective into the Occupational Risk Prevention and Occupational Health Plan, both in the planning and the execution of its initiatives.

3.1.7. Conduct a progressive assessment of the salaries of University staff, applying the gender perspective within the framework of the budget.

3.2 Promote equal training and advancement

Actions:

3.2.1. Offer training programmes for administrative and academic staff with courses on gender and equal opportunities aimed at all staff members, especially people in positions of responsibility and leadership.

3.2.2. Promote measures that provide post-specific training for administrative staff members who are returning to work after a long leave of absence taken for reasons related to the reconciliation of work, private and family life.

3.2.3. Regarding training for academic staff, encourage people who are returning to work after a long leave of absence taken for reasons related to the reconciliation of work, private and family life to be given priority in accessing courses.

3.2.4. Propose that the completion of training courses on equality and gender be included among the list of merits considered during the selection and provision of candidates.

3.2.5. Design basic online independent study courses on equal opportunities and gender (gender and equality legislation and non-sexist use of language) and make them available to the entire university community.

3.2.6. Post information on current legislation on equality on the Office for Equality's website.

3.2.7. Include basic gender equality regulations on the syllabi to be studied by candidates of the selection processes for administrative staff.

3.2.8. Propose ways to ensure that academic staff who include aspects related to gender perspectives in their Teaching Projects receive credit when competing for a post.

3.3 Set up a protocol for handling reports of actions that violate the principle of equality

In order to prevent discrimination, gender-based violence and sexual harassment among the University's academic staff, administrative staff and students, mechanisms must be put in place to evaluate and resolve any report of an act that violates the principle of equality.

Actions:

3.3.1. Identify and define acts that violate the principle of equality and propose actions that can be taken to prevent them. Analyse and put in place preventive actions to eliminate gender-based violence and discrimination on the basis of sex, gender identity or sexual orientation.

3.3.2. Design a framework action protocol on how to respond to and resolve cases in which the principle of equality is violated.

3.3.3. Promote actions that will make the university community aware of protocols in the area of equality and those designed to enable the resolution of reports of harassment in the workplace.

- 3.3.4. Provide guidance and psychological assistance through the University's Office of Applied Psychology to people who have suffered sexual harassment or other forms of harassment as a result of their gender identity or sexual orientation or gender-based violence at the University.
- 3.3.5. Continue to guarantee that employees and students of the University of the Basque Country who are victims of gender-based violence, as well as people who have suffered sexual harassment or other forms of harassment as a result of their gender identity or sexual orientation, receive the help they need.

3.4 Enhance the reconciliation of work, private and family life

Actions:

- 3.4.1. Conduct a qualitative study on the effectiveness of the University's reconciliation measures using the assessment designed under the First Equality Plan.
- 3.4.2. Carry out information campaigns on the University's measures to promote the reconciliation of work, family and private life.
- 3.4.3. Carry out awareness campaigns to promote equality in reconciliation, specifically targeted at men.
- 3.4.4. Evaluate and promote reconciliation measures that take the specific needs of single-parent families into account.
- 3.4.5. Analyse the implementation of the remote work pilot plan from a gender perspective and propose new measures for its development.

- 3.4.6. Implement specific measures in the preparation of teaching timetables in order to enhance and monitor the reconciliation of work, family and private life among members of the academic staff.
- 3.4.7. Assess the needs of the administrative staff as regards flexible scheduling in order to propose measures that enhance the reconciliation of work, family and private life.
- 3.4.8. Continue to apply mechanisms that ensure a fair distribution of work so that employees can take advantage of reconciliation policies without creating extra work for their colleagues.
- 3.4.9. Schedule meetings at reasonable times and limit their length.
- 3.4.10. Identify any obstacles stemming from the University's human resource regulations that might prevent employees from taking advantage of reconciliation policies and, if necessary, propose measures to eliminate them.
- 3.4.11. Study the extent to which taking advantage of reconciliation measures affects pay.
- 3.4.12. Recommend that taking advantage of reconciliation measures be included on the Collective/Regulating Agreements' lists of acceptable reasons for requesting permission to receive job retraining due to a prolonged leave of absence.
- 3.4.13. Evaluate the effects that prolonged leaves of absence for reasons related to the reconciliation of work, private and family life have on the merit reviews of academic staff and devise measures to minimise these effects.

3.5 Relationships with other organisations

Actions:

- 3.5.1. Establish mechanisms to assess and monitor the application and effectiveness of the equality clause in public contracts and relationships with other organisations.

4. GENDER MAINSTREAMING IN THE UNIVERSITY AS A PUBLIC INSTITUTION AND IN ITS OUTREACH ACTIVITIES WITH THE COMMUNITY

Achieving equal rights and opportunities for women and men requires a change in the public mindset. This change will require time, and more importantly, help from the main social stakeholders. As long as our University continues to generate knowledge and wisdom and transmit values, it will be our duty to lead this change and our responsibility to serve as a role model in the cultural, educational, economic and social spheres.

4.1 Promote the equal presence of women and men in university bodies

Achieving effective equality between women and men requires a commitment from the members of all areas of the university community, especially those related to shared spaces.

Actions:

- 4.1.1. Monitor the application of the regulations that guarantee the equal presence of women and men in university bodies and propose ways of improving in this area.
- 4.1.2. Start issuing gender impact assessments of general university regulations through a pilot programme.

4.1.3. Promote the creation of Equality Committees at all University schools.

4.1.4. Promote gender mainstreaming in University bodies by designating equality officers in each of the University's main structures, among other measures.

4.2 The public image of the University's commitment to equality

We must continue to take the necessary steps to ensure that the University's public image reflects its commitment to equality between women and men.

Actions:

4.2.1. Raise awareness in the university community and in society in general of the contributions of University members who integrate the gender perspective into their activities at the University.

4.2.2. Ensure that the University's official regulations and website use non-sexist language.

4.2.3. Encourage the use of non-sexist language in public events and internal and external communications.

4.2.4. Propose that clauses be included in calls for applications for grants for organising public events regarding the use of non-sexist language.

4.2.5. Encourage gender parity in the distinctions awarded by the University (honorary degrees, awards, etc.).

4.2.6. Monitor academic events and their management from the perspective of parity and equality. Specifically, ensure that the organisers of the

inaugural lesson delivered at the opening of each academic year alternate between female and male lecturers.

- 4.2.7. Increase the visibility of women in university spaces (names of buildings, squares, rooms in libraries, etc.).
- 4.2.8. Maintain the grants offered for organising conferences and seminars to promote equality between women and men.
- 4.2.9. Place greater emphasis on the university-wide academic day held on 8 March with the participation of the different members of the university community (administrative staff, academic staff and students).
- 4.2.10. Carry out actions targeted at the entire university community to raise awareness regarding gender, equality, sexual diversity and the sharing of household and care responsibilities.
- 4.2.11. Continue our involvement in the networks of Equality Departments of the different State universities, increasing public awareness of the University's participation in equality programmes.
- 4.2.12. Increase our collaboration with the public institutions of the Autonomous Region of the Basque Country in issues related to equality.
- 4.2.13. Increase the visibility in the university community and in society in general of the contributions of female members of the university community in academia and other areas: sport, culture, society, etc.
- 4.2.14. Set up an institutional channel for students to submit suggestions and report problems related to equality at the University of the Basque Country.

- 4.2.15. Study the possibility of implementing courses or workshops targeted at members of the university community who are interested in subjects related to equality.
- 4.2.16. Work to introduce the gender perspective in the information and orientation given to new students in order to prevent gender stereotypes from influencing students' academic choices.
- 4.2.17. Encourage the entire university community (especially the student body) to participate in the International Day for the Elimination of Violence Against Women, held on 25 November.
- 4.2.18. Publicly condemn cases of violence against women, especially those in which lives are lost.
- 4.2.19. Make the university community and society aware of the studies and analyses the University conducts on equal opportunities for women and men.
- 4.2.20. Promote gender parity in the cultural programmes organised by the University.

IMPLEMENTING THE EQUALITY PLAN

The University of the Basque Country pledges to implement all actions proposed here in order to achieve the aims of the Second Gender Equality Plan of the University of the Basque Country (2014-2017).

The Office for Equality was responsible for carrying out most of the actions laid down in the University's First Gender Equality Plan.

After evaluating the First Equality Plan, the University decided to create a Cross-Sectoral Committee for Equality in 2014 for the Second Plan; this Committee is in charge of implementing and monitoring the actions laid down in Priority Area Three, gender mainstreaming in the work environment.

The Second Equality Plan also aims to increase the involvement of the Pro-Vice Chancellor's Offices, Service Offices and Schools of the University of the Basque Country in carrying out the actions proposed here to ensure that a gender perspective is mainstreamed into all areas of university activity.

We suggest that the Pro-Vice Chancellor's Offices and Service Offices that are most closely related to the priority areas of the Equality Plan appoint an equality officer who will be the office's representative in charge of promoting the actions proposed in the Second Equality Plan that fall under their jurisdiction. These representatives will work with and receive support from the Office for Equality and the Committee for Equality.

As regards our efforts to increase the involvement of the different Schools in implementing the Second Equality Plan, we are making progress towards including indicators of the presence of a gender perspective in degree programmes in the call for applications to the EHUNDU programme (in the Statement of Commitment).

In sum, advancing equality at the University of the Basque Country is a task for us all, from the Board of Directors down to the last member of the university community, from the trade unions down to the last students' association. Only with the help of every member of our University can we ensure that the gender perspective is present in all areas and activities of the University, and thus bring an end to all types of indirect and direct discrimination and move forward in our quest for equality between women and men, an objective which we have yet to achieve.

ANNEX: LEGAL FRAMEWORK

LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU (2014-2017) es un instrumento para cumplir los mandatos que diferentes normas² han dado a las universidades. Porque es indudable que, como dice el Preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:

“El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad”.

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea ya tenía asumido ese reto desde la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, en cuyo artículo 6.1.g) se establece, entre los objetivos fundamentales del sistema universitario vasco, el de:

“contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando a todas las personas con voluntad y capacidad el acceso a la formación universitaria .

Y entre los principios informadores de la actividad universitaria el artículo 7 prevé:

- l) “La contribución a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a la consecución de la igualdad entre los hombres y las mujeres, facilitando a todas las personas con voluntad y capacidad el acceso a la formación universitaria reglada y a la formación profesional permanente”.
- m) “La contribución a la producción de un conocimiento no androcéntrico, apoyando las medidas de acción positiva que las universidades consideren necesarias a fin de facilitar una mejor inserción y promoción de las mujeres en todas las áreas de conocimiento”

Para llevar a cabo esas tareas Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades determina, en su disposición adicional duodécima, que:

“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

² La igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental de la actuación de los poderes públicos desde el mayo de 1999, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en la Unión Europea (UE), expresamente enunciado en el artículo 2, que persigue la eliminación de las desigualdades, incorporando la perspectiva de género a todas las actuaciones de la Unión. Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, un Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) y en la actualidad desarrolla la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). En 2011, tras el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En él el Consejo insta a los Estados miembros y a la UE a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece:

La obligación de las empresas de negociar planes de igualdad, donde se respete el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Obligación que conlleva el adoptar medidas que eviten discriminaciones laborales entre mujeres y hombres (art. 45.1). Estas medidas deberán adoptarse **después de haber** realizado un **diagnóstico de la situación** (art. 46.1).

Los Estatutos de la UPV/EHU aprobados mediante el Decreto 17/2011, de 15 de febrero, en su artículo 4.3 establecen que:

“La UPV/EHU garantizará la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptará las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada”.

En la Visión del **Plan Estratégico de la UPV/EHU (2012-2017)** se resalta el compromiso de la institución a favor de la igualdad de mujeres y hombres:

“Desarrollará con vocación de liderazgo intelectual y responsabilidad social medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la reducción de las desigualdades sociales y culturales que favorezcan el progreso de las sociedades en una clave de mayor equidad, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos”.

El eje IV del Plan **Estratégico -Gobernanza y Gestión-** expresa que la UPV/EHU dispondrá de la estructura institucional que facilite la consecución de los objetivos de la estrategia 2012-2017 y que le corresponda por su excelencia en docencia e investigación. Para ello:

“Promoverá una mayor cohesión de la comunidad universitaria. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada. En particular, se adoptarán medidas para procurar la proporción equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación universitaria”.

Y su acción 9, señala:

9. “Efectuar la evaluación, seguimiento y, en su caso, nuevas propuestas de medidas de igualdad en la composición de los órganos de gobierno y representación”

El eje V del Plan Estratégico -Compromiso Social- refiere que la UPV/EHU asumirá su responsabilidad como institución comprometida con la sociedad. Para ello en sus acciones 6, 8 y 9 contempla:

6. “Promover la educación para la sostenibilidad, la igualdad y el desarrollo a través de su inclusión en el curriculum universitario en su vertiente formativa e investigadora”.

8. “Fortalecer las estructuras de cooperación, igualdad, voluntariado y sostenibilidad, potenciando la creación de nuevos medios de coordinación e impulsando su

reconocimiento en toda la actividad universitaria”.

9. “Impulsar el enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria y en su proyección social, incorporándolo como un criterio más de excelencia universitaria”

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establece en su Disposición adicional decimotercera, la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal (apartado 5) y la adopción de Planes de Igualdad por los Organismos Públicos de Investigación en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta norma (apartado 6).

El enfoque integrado de género en los diferentes ámbitos de la actividad universitaria obedece a la siguiente normativa.

1. EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 4.7:

“Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 33.2 (referido a la Educación Superior)

“Las Universidades que integran el sistema universitario vasco, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 25 (ámbito de la Educación Superior):

1. “(...) las administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres.
2. En particular, y con tal finalidad, las administraciones públicas promoverán:
 - a) La inclusión en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres
 - b) La creación de postgrados específicos
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, texto legal que constituye la referencia actual para el diseño de las nuevas titulaciones en el Espacio Europeo de Educación Superior, artículo 3.5.a):

“cualquier actividad profesional debe realizarse “desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los

planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.”

Los Estatutos de la UPV/EHU, en su artículo 79, en referencia a la enseñanza universitaria destacan en su apartado tercero que:

“Las enseñanzas en la UPV/EHU contribuirán a la formación integral de sus estudiantes, fomentando el espíritu crítico, promoviendo valores de una cultura de paz y convivencia, así como la integración social, con criterios de sostenibilidad y responsabilidad social, siempre desde el respeto a los derechos fundamentales y con atención específica a la igualdad de mujeres y hombres”.

El Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado mediante Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, recoge los siguientes derechos:

Artículo 7. “Derechos comunes de los estudiantes universitarios: los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

- d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.
- w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Artículo 8. “Derechos específicos de los estudiantes de grado: los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos:

- d) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género”.

Artículo 11. “Derechos específicos de los estudiantes de formación continua y otros estudios ofrecidos por las universidades: Estos estudiantes tienen los siguientes derechos específicos:

- b) A conciliar, en lo posible, la formación con la vida familiar y laboral y, en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo cual las universidades, dentro de sus disponibilidades, organizarán con flexibilidad los horarios”.

El Reglamento del Alumnado de la UPV/EHU aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, en su sesión de 21 de junio de 2012, especifica en su artículo 2 que:

“Los y las estudiantes de la UPV/EHU tendrán además de los derechos reconocidos en el resto del ordenamiento, en especial los siguientes:

1. Al respeto de su intimidad, imagen propia, dignidad, orientación sexual y protección efectiva contra el acoso”.

Artículo 3.- Derechos particulares de los y las estudiantes de grado y de máster.

3. “A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la UPV/EHU, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas, familiares y específicamente para el ejercicio de los derechos de

las estudiantes víctimas de la violencia de género”

Artículo 5.- Derechos particulares de los y las estudiantes de formación continua y otros estudios ofrecidos por la UPV/EHU: “Estas y estos estudiantes tienen los siguientes derechos particulares:

1. “A conciliar, en lo posible, la formación con la vida familiar y laboral, y en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las estudiantes víctimas de la violencia de género, para lo cual la UPV/EHU, dentro de sus disponibilidades, organizará con flexibilidad los horarios”.

Artículo 7.- Derechos particulares de las alumnas víctimas de violencia de género:

“Las estudiantes que acrediten ser víctimas de violencia de género con la correspondiente orden de protección a su favor o, excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que es víctima de violencia de género tendrán derecho a:

1. La elección o cambio de turno, horarios, grupos, tutorías, en aras de garantizar su seguridad.
2. Las faltas de asistencia se entenderán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
3. A la flexibilidad del calendario de exámenes según proceda en aras de garantizar su seguridad.
4. A la atención del Servicio de Psicología Aplicada”.

2. EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 4.7:

“las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 33.4:

“La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:

- a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.
- b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.
- d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 25:

1. “En el ámbito de la educación superior las administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres.
2. En particular, y con tal finalidad, las administraciones públicas promoverán:
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializados en la materia”.

La adecuación de las estadísticas y estudios, incluyendo las variables de sexo en las recogidas de datos, ayudarán a garantizar la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos (art. 20).

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en el nuevo apartado 4 del artículo 41 -apartado 42 de su Artículo Único-, expresa que:

“Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”.

Los Estatutos de la UPV/EHU, en su artículo 91.6:

“La UPV/EHU impulsará la investigación en materia de igualdad y apoyará la formación de investigadoras e investigadores en este ámbito, así como la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los grupos de investigación”.

Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establece:

El Artículo 2.k), detalla que entre los objetivos generales de la Ley está:

“Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

El artículo 14. Derechos del personal investigador reconoce que:

1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:
 - e) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
 - j) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que pongan en práctica las entidades para las que presta servicios.

El artículo 16. Criterios de selección del personal investigador indica que:

g) No serán objeto de consideración las eventuales interrupciones que se hayan producido en la carrera investigadora y sus efectos en los currículos de los candidatos.

El artículo 33. Medidas

1. Los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación impulsarán la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación. Con este fin llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:
 - j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.
6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

3. EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES SOCIOLABORALES

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar en la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

4. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incorpora al ordenamiento español las dos últimas Directivas en materia de igualdad de trato:

La Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CC, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su

suministro.

Entre las políticas públicas para la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, recoge los criterios de actuación de las Administraciones públicas, entre los que destacan (art. 51):

- a) Remover obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y de los hombres.
- c) Fomentar la formación en igualdad, en el acceso al empleo público y en la carrera profesional.
- d) Promover presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas para eliminar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas que eliminen discriminaciones retributivas, directas o indirectas, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Art. 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

En ese mismo sentido, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge la obligatoriedad de adoptar medidas por parte de las Administraciones Públicas, para asegurar el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y evitar la discriminación entre mujeres y hombres, mediante un Plan de Igualdad tal como se establece en su Disposición adicional octava:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Artículo 14. Derechos individuales:

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en

correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar laboral.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

La Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación señala en su Artículo 14. Derechos del personal investigador

- d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- j) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que pongan en práctica las entidades para las que presta servicios.

Artículo 16. Criterios de selección del personal investigador.

- g) No serán objeto de consideración las eventuales interrupciones que se hayan producido en la carrera investigadora y sus efectos en los currículos de los candidatos.

Los Estatutos de la UPV/EHU en su artículo 13.1 definen que las personas que integran la Comunidad Universitaria, además de los derechos reconocidos en el resto del ordenamiento jurídico y en otros artículos de los Estatutos, tendrán entre otros derechos:

- c) "A la igualdad y a la no discriminación.

Son igualmente reseñables los siguientes preceptos de la misma norma:

3. Las Comisiones de Selección del personal contratado permanente estarán compuestas por cinco personas de cuerpos o categorías iguales o superiores conforme a lo previsto en la legislación vigente. Se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la forma legalmente prevista".

Artículo 41:

2. El personal docente e investigador de la UPV/EHU tendrá, sin perjuicio de cualquier otro derecho o facultad reconocidos en el ordenamiento jurídico y en los presentes Estatutos, los siguientes derechos:
- h) A medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - i) A la efectiva igualdad de género en el acceso, desempeño de las tareas y actividades profesionales, así como en el desarrollo de la carrera profesional.

Artículo 54: El personal de administración y servicios de la UPV/EHU, además de los reconocidos en la legislación vigente y en estos Estatutos, tendrá los siguientes derechos:

- g) A medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- h) A la efectiva igualdad de género en el acceso, desempeño de las tareas y actividades profesionales, así como en el desarrollo de la carrera profesional

Artículo 69: La UPV/EHU, en coordinación con las restantes administraciones públicas, establecerá programas específicos para que las víctimas de todo tipo de terrorismo y de la violencia de género, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

Artículo 228: La UPV/EHU llevará a cabo la tramitación de sus contratos ajustándose a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre las y los candidatos.

4. EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN Y EN SU PROYECCIÓN SOCIAL

Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 33.1 y 33.5 (Educación Superior):

Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.

La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 14.11:

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Los Estatutos de la UPV/EHU, recogen:

Artículo 112:

2. La UPV/EHU atendiendo a la perspectiva de los Campus y a sus iniciativas:
 - h) Impulsará las actividades a favor de la igualdad de género entre mujeres y hombres.

Artículo 114:

2. Para el cumplimiento de su política de responsabilidad social, la UPV/EHU promoverá la igualdad de hombres y mujeres, la educación en valores de convivencia pacífica y de defensa de los derechos humanos, el fomento de la participación de la Comunidad Universitaria, los valores medioambientales y los criterios de sostenibilidad.

5. EN EL ÁMBITO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Artículo 15:

Se requiere de los poderes públicos un compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, por lo cual "informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Igualmente, las Administraciones Públicas evaluarán periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (art. 51.g)