



**III PLAN DE IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
UPV/EHU (2019-2022)**

INTRODUCCIÓN

La UPV/EHU en tanto que universidad pública está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres. Así lo señala, entre otros el artículo 4.3 de sus Estatutos que establece que la Universidad *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*. El citado artículo añade, además que se tendrán 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 este camino hacia la igualdad real de mujeres y hombres en 2006 se creó la *Dirección para la Igualdad* de la UPV/EHU (Consejo de Gobierno 15/06/2006) como cargo académico unipersonal, un año antes de que la Ley Orgánica 4/2007 instase a las universidades a poner en marcha unidades de igualdad. La creación de esta Dirección fue el resultado del trabajo previo de un grupo importante de personas comprometidas, la mayoría mujeres, con la lucha por la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos y espacios de la sociedad vasca. Han sido muchas las acciones emprendidas por la Dirección desde su creación, acciones que han tenido como finalidad el cumplimiento, tanto de las funciones que le fueron encomendadas como de los objetivos perseguidos por las diferentes leyes, referidas siempre al espacio universitario.

A este respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, define los planes de igualdad como *un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*. El primer Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU fue elaborado en 2007 por la Dirección para la Igualdad y dio como resultado un informe desagregado por sexos del colectivo universitario – alumnado, PAS y PDI- en diferentes aspectos de la actividad universitaria.

Tras efectuar dicho diagnóstico, la Universidad aprobó, en mayo de 2009, la creación de la Comisión de Igualdad de la UPV/EHU, asignándole una función prioritaria: coordinar el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU, el cual debía recoger las directrices que iban a orientar la actividad de esta Universidad en materia de igualdad. Un año después, finalizados los trabajos de elaboración de este I Plan de Igualdad 2010/2013, se presentó para su aprobación por el Consejo de Gobierno, reafirmando el compromiso de la Universidad con la igualdad de género. Ejecutado el I Plan, tras crear, por acuerdo del 3 de abril de 2014, la Comisión Intersectorial de Igualdad de la UPV/EHU –de las Comisiones Negociadoras del PDI y PAS funcionario y del PDI y PAS laboral-, se elaboró y aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad (2014/2017).

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019/2022) que aquí se presenta responde, como lo hiciera el II Plan, a la filosofía de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en las que se establece que, tanto las administraciones públicas como las empresas, han de elaborar planes de igualdad de cara a conseguir los objetivos fijados en las diversas normativas existentes. A tal efecto, la elaboración de este III Plan de Igualdad ha contado con las aportaciones de la Comisión de Igualdad de la Universidad, las Comisiones de Igualdad de los Centros y la Comisión Intersectorial de Igualdad. Para su óptimo desarrollo cuenta, además, con el apoyo de Emakunde, tras la firma del Convenio de 2 de julio de 2018.

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como horizonte la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 estados miembros que la suscribieron y es la guía de referencia para el trabajo de la UPV/EHU durante los próximos 15 años. La Agenda contiene los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2015-2030, que proponen un nuevo escenario de actuación que requiere de una visión transversal e integradora a favor de la paz, la justicia, *la igualdad de género* (objetivo 5), la promoción de la educación, el desarrollo energético, la seguridad alimentaria y contra el cambio climático. En el Marco de la Unión Europea, el III Plan de Igualdad de la UPV/EHU cuenta,

asimismo, con la referencia del Programa Estratégico de la Comisión Europea 2016/2019 y su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU (2019/2022) responde a los mandatos que diferentes normas han dado a las universidades. Como dispone el Preámbulo de la Ley Orgánica 2/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de 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*. Nuestra universidad ya tenía asumido este reto desde la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, en cuyo artículo 6.1, se establece el mandato de *contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a las de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres*, facilitando a todas las personas con voluntad y capacidad el acceso a la formación universitaria.

En esta dirección, la Ley 14/2012, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece en su disposición adicional decimotercera, la *implantación de la perspectiva de género como una categoría transversal* (apartado 5) y la *adopción de Planes de Igualdad* en un máximo de 2 años (apartado 6). Asimismo, el Decreto 274/2017, de 19 de diciembre, de implantación y supresión de las enseñanzas universitarias oficiales conducentes a la obtención de títulos de Grado, Máster y Doctorado recoge en su artículo 5 que *las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster y Doctorado promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación a la carrera docente y fomentarán una participación equilibrada de estudiantes en función del género en todas las disciplinas y áreas del conocimiento*. Asimismo, *promoverán 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*.

Tal y como se recoge en el Plan Estratégico (2019/2022), la UPV/EHU es, ante todo, una universidad pública y, como tal, debe fomentar los valores de inclusión, equidad y sostenibilidad. La Universidad

tiene potencial para convertirse en un modelo de referencia en el ámbito del compromiso social: en el reto de caminar hacia la igualdad real de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad por razón de género. Alineado, pues, con el Plan Estratégico (2018/2021), el III Plan de Igualdad retoma las acciones no ejecutadas del II Plan y plantea nuevos retos. Como prioridad, propone fomentar la inclusión de la perspectiva de género y la teoría feminista en el ámbito de la docencia, así como en los Trabajos Fin de Grado y Máster. Hace hincapié, como novedad, en el desarrollo temprano de vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en el colectivo femenino; así como en combatir las violencias de género, las conductas sexistas y las actitudes discriminatorias por razón de género en el espacio universitario, aplicando y difundiendo el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género, aprobado el 7 de junio de 2018 por el Consejo de Gobierno. Se aborda la necesidad de un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación, así como la importancia de explorar, consensuar y aplicar medidas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones sociolaborales.

EJE I. FORMACIÓN

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

Acciones:

1.1.1. Realizar un estudio de la presencia de la perspectiva de género en las titulaciones de cada ámbito científico con objeto de estimar las posibilidades de insertar curricularmente, en dichas titulaciones, la temática del género.

1.1.2. Desarrollar un programa de innovación para apoyar el surgimiento de equipos docentes interdisciplinares que investiguen y desarrollen en la práctica la formación científica con perspectiva de género en soportes virtuales y modalidades semipresenciales.

1.1.3. Ofertar formación complementaria on-line, en euskara y castellano, para todos los colectivos universitarios, en materia de género e igualdad, con reconocimiento específico de créditos para el alumnado, de número variable según el curso

1.1.4. Fomentar el trabajo conjunto mediante comunidades ampliadas de aprendizaje en torno al quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS): igualdad de género.

1.1.5. Alinear el desarrollo de las competencias en materia de género e igualdad con la estrategia de enseñanza-aprendizaje (Ikaskuntza, Ikerkuntza, Iraunkortasuna/Aprendizaje, Investigación, Sostenibilidad).

1.1.6. Introducir en los grados de cada uno de los ámbitos científicos una asignatura piloto semipresencial de carácter optativo e interdisciplinar, en euskera y castellano, en la que se trabaje de manera específica la perspectiva de género.

1.1.7. Promover el uso del lenguaje inclusivo en los materiales docentes publicados por la UPV/EHU.

1.1.8. Diseñar y difundir un pack (guía, mini-guía y vídeo) sobre uso inclusivo del euskera y del castellano, para distribuirlo entre todo el alumnado de primer curso.

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

Acciones:

1.2.1. Promover, por parte del profesorado universitario, la oferta de temáticas de género y feminismo para la elaboración de Trabajos Fin de Grado y Máster.

1.2.2. Encauzar desde la Dirección para la Igualdad la elaboración de Trabajos Fin de Máster que permitan diagnosticar situaciones o escenarios y promover soluciones en el ámbito de la igualdad de género en la Universidad.

1.2.3. Incorporar la perspectiva de género en los criterios de orientación y evaluación de los Trabajos Fin de Grado y Máster, con especial atención al lenguaje inclusivo.

1.2.4. Consolidar el reconocimiento a los Trabajos Fin de Grado y Máster con perspectiva de género mediante los premios Francisca de Aculodi y María Goyri.

1.2.5. Publicar los Trabajos Fin de Grado y Máster premiados en la página web de la Dirección para la Igualdad.

1.2.6. Organizar encuentros anuales para difundir, entre el alumnado, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los Trabajos Fin de Grado defendidos en la UPV/EHU y alineados con el quinto objetivo, la igualdad de género.

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

Acciones:

1.3.1. Fomentar la inclusión en las guías docentes y en los materiales académicos de los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de recursos sobre género e igualdad.

1.3.2. Difundir y hacer visibles, entre el alumnado, las aportaciones de las mujeres científicas con objeto de que se conviertan en modelos de referencia para sus futuros profesionales y sociales.

EJE II. INVESTIGACIÓN

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

Acciones:

2.1.1. Consolidar las ayudas al alumnado, con una tesis doctoral inscrita en la UPV/EHU que aborde las investigaciones feministas y de género, así como la diversidad por razón de género u orientación, para participar en jornadas, congresos o seminarios presentando una ponencia, comunicación o póster sobre dicho trabajo.

2.1.2. Consolidar el Premio Micaela Portilla a la mejor Tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género.

2.1.3. Poner en marcha una nueva convocatoria en colaboración con agentes institucionales externos de una beca de investigación, de un año de duración, para la realización de trabajos en el ámbito de los estudios feministas y de género, así como en materia de diversidad por razón de género u orientación.

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

2.2.1. Ofertar al Personal Docente Investigador de la UPV/EHU cursos sobre metodología de investigación que faciliten el diseño de proyectos con perspectiva de género.

2.2.2. Establecer mecanismos a través de los cuáles la perspectiva de género sea evaluada con criterios específicos, claros y transparentes, en las convocatorias de los Proyectos de Investigación.

2.2.3. Elaborar una guía de buenas prácticas para proporcionar, a investigadores e investigadoras y a técnicos y técnicas de investigación, criterios para redactar y desarrollar sus proyectos con perspectiva de género.

2.2.4. Visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación, así como en acciones de divulgación y transferencia científica.

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

2.2.6. Ofertar, junto con las personas responsables de la Biblioteca de la UPV/EHU, talleres sobre la existencia, utilización y difusión de repositorios, meta-repositorios, bases de datos y memorias de producción científica en clave de igualdad por razón de género.

EJE III. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

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

Acciones:

3.1.1. Estimular la participación de las mujeres en actos académicos, tales como actos de graduación, apertura de curso, investidura de nuevos doctores y doctoras y darles proyección pública.

3.1.2. Incrementar la presencia de las mujeres académicas en el repositorio ADITUAK.

3.1.3. Dar visibilidad a los premios o menciones que reciben las académicas e investigadoras de la UPV/EHU.

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

Acciones:

3.2.1. Impulsar la educación científica y la divulgación de la ciencia en edades tempranas.

3.2.2. Diseñar e implantar, en colaboración con otros agentes e instituciones, un programa de sensibilización y fomento temprano de vocaciones científicas en alumnado de educación no universitaria, especialmente en el colectivo femenino de educación primaria y secundaria.

EJE IV. PERSONAS

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

Acciones:

4.1.1. Difundir el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género por todo el espacio físico y virtual de la Universidad.

4.1.2. Implementar el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género creando, a tal efecto, la Comisión para la Atención de los casos de violencias de género, cuyos miembros recibirán formación específica sobre escucha, atención y asistencia a personas que viven o hayan vivido situaciones de violencia.

4.1.3. Publicar anualmente, en el Portal de Transparencia, el número de denuncias recibidas en la Dirección para la Igualdad sobre violencias de género y del tipo de violencia de que tratan dichas denuncias.

4.1.4. Diseñar y poner en marcha un programa específico para la prevención de las violencias de género con el alumnado femenino más joven.

4.1.5. Activar campañas de información, sensibilización y toma de conciencia, para la eliminación de las violencias de género en toda la comunidad universitaria.

4.1.6. Impulsar, junto a las personas responsables de los campus, el diseño de un espacio universitario más seguro e inclusivo desde la perspectiva de género.

4.1.7. Crear un buzón específico, en las páginas web de todos los centros de la UPV/EHU, para que el alumnado, profesorado, PAS y personal investigador pueda comunicar cualquier manifestación de conducta sexista o actitud discriminatoria por razón de género que haya ocurrido en el espacio universitario.

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

Acciones:

4.2.1. Visibilizar los espacios creados en la UPV/EHU para garantizar la diversidad de identidades, formas de ser y orientaciones, tras la adhesión de la Universidad al sello *Gune Anitza*.

4.2.2. Continuar con la implementación del tercer marcador de sexo-género, no binario, en la documentación interna de la UPV/EHU.

4.2.3. Identificar y rotular baños mixtos en cada centro y espacio de la UPV/EHU.

4.2.4. Facilitar a las personas trans de nuestra comunidad universitaria la tramitación, individual o colectiva, de la documentación transitoria oficial expedida por el Gobierno Vasco.

4.2.5. Impulsar la construcción de redes para la sensibilización y toma de conciencia en torno a la diversidad por razón de género u orientación.

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

Acciones:

4.3.1. Impulsar la composición paritaria de las comisiones y de los tribunales de selección, tomando medidas, si se estiman necesarias, para fomentar la participación de las mujeres en dichos espacios de decisión.

4.3.2. Mantener las cláusulas de igualdad (*cláusula de desempate y temario en materia de igualdad*) en los procesos de selección del PAS.

4.3.3. Elaborar una *Guía de Conciliación* para la UPV/EHU, adaptada a las diferentes realidades y necesidades familiares, personales y socio-laborales, que agrupe las medidas normativas vigentes en materia de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

4.3.4. Iniciar un proceso de diálogo en la Comisión Intersectorial de Igualdad con el objetivo de que, en el plazo de vigencia del Plan, y con el fin de que las medidas vigentes puedan ser adaptadas, actualizadas y mejoradas, se elaboren propuestas consensuadas sobre diversas cuestiones que afectan a la conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar, para su aprobación en las instancias correspondientes (Mesa Negociadora y Consejo de Gobierno).

4.3.5. Implementar, gradualmente, el permiso de paternidad, a lo largo del periodo de vigencia del presente plan, sin perjuicio de que la Administración General Vasca mejore la previsión aquí contenida, en cuyo caso la UPV/EHU se adherirá a dicha mejora.

El permiso de paternidad no será transferible. Tras la entrada en vigor del presente plan, en 2019 el permiso será de 8 semanas, en 2020 de 12 semanas y en 2021 de 16 semanas. Se distribuirá a opción de la persona solicitante, siempre que las cuatro primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se

constituya la adopción y las semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor.

4.3.6. Incrementar, gradualmente, a lo largo del periodo de vigencia del presente plan, el número de plazas de teletrabajo, vinculadas, en todo caso, a la conciliación por cuidado de menores. En 2020 se ofertarán 35 plazas, en 2021 se ofertarán 38 plazas y en 2022 se ofertarán 40 plazas.

EJE V. GOBERNANZA Y RECURSOS

Acciones:

5.1. Garantizar, siempre que sea posible, la paridad en la composición final de los órganos colegiados de la UPV/EHU.

5.2. Elaborar una guía de orientación para la organización de eventos de la UPV/EHU que tenga en cuenta criterios de igualdad de género y de sostenibilidad.

5.3. Fomentar el aumento del número de mujeres en los puestos de liderazgo y máxima responsabilidad de la Universidad (Catedráticas y Profesoras Plenas, Investigadoras Principales en los proyectos y grupos de investigación y cargos académicos de alto nivel).

5.4. Aumentar la participación y promoción de las mujeres en el mundo académico y científico, promoviendo acciones de sensibilización y de formación que contribuyan a su empoderamiento y liderazgo.

5.5. Abrir espacios mixtos de mujeres, hombres y personas no binarias de la UPV/EHU, para profundizar en el modelo de liderazgo igualitario e inclusivo desde la perspectiva de género.

5.6. Elaborar anualmente una memoria descriptiva sobre la situación de mujeres y hombres en la UPV/EHU.

5.7. Conmemorar determinados Días Internacionales: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer (25 de noviembre).