

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

# IV PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2024-2028

[www.ehu.eus](http://www.ehu.eus)

---

**EDITA:**

Universidad del País Vasco /  
Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)

---



<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Dónde estamos</b>	
Estudiantado .....	9
Personal docente e investigador .....	14
Personal técnico de gestión, y de administración y servicios (PGTAS) .....	17
Corresponsabilidad en el cuidado: permisos, reducción de jornadas y excedencias .....	19
Representación en los cargos académicos y órganos de representación y gestión.....	22
Situaciones de violencia de género y acoso sexual .....	25
Conclusiones auditoría retributiva .....	28
<b>Dónde queremos estar en 2028.....</b>	<b>30</b>
<b>Ejes, líneas de actuación e indicadores .....</b>	<b>32</b>
<b>Recursos disponibles para la ejecución del plan.....</b>	<b>68</b>
<b>Seguimiento, revisión y evaluación del plan.....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo. Ejes, líneas de actuación e indicadores del plan de igualdad para el personal de la UPV/EHU.....</b>	<b>72</b>

# INTRODUCCIÓN

## 1.

La Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (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, lo que en la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, se ha establecido como obligatorio para las universidades. Es más, la LOSU exige a las universidades que deben contar con planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades y medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres. En realidad, algo antes, Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, exige a la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea que elabore un plan de igualdad.

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 -estudiantado, PTGAS y PDI- en diferentes aspectos de la actividad universitaria.

Antes de que la existencia de estos planes fuera obligatoria, la Universidad aprobó, tras efectuar este diagnóstico, 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 PTGAS funcionario y del PDI y PTGAS laboral-, se elaboró y aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad (2014/2017). Y una vez vencido el mismo, el Consejo de Gobierno aprobó el día 11 de abril de 2019 el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019/2022), prorrogado hasta 2023.

## 2.

El IV plan que aquí se presenta mantiene la filosofía de los anteriores, a saber, que la universidad pública de Euskadi sea referente en la investigación, docencia, transferencia, formación complementaria y concienciación social en materia de igualdad de género (objetivo 4 del eje cultura y sociedad de nuestro plan estratégico). Este plan 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 6 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 IV 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.

En el ámbito más cercano, el plan se alinea con la estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en Euskadi. Esta estrategia, que interpela a todos los poderes públicos vascos, da respuesta al mandato normativo establecido en el artículo 16 del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo. La estrategia constituye el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad. En nuestro caso, como institución pública de educación superior, entendemos que debemos y tenemos mucho que aportar especialmente en algunas metas del mismo, como la 4 (garantizar la formación básica y progresiva del personal de las

administraciones públicas vascas), la 6 (reducción de brecha salarial de género) y la 9 (rechazo social a la violencia machista y formación preventiva en este ámbito). Así como en algunas líneas de actuación que desarrollan dichas metas, como formación en deconstrucción de roles favoreciendo que los hombres se vayan responsabilizando del cuidado de mayores y menores, el fomento de las vocaciones STEAM en niñas y mujeres, y la investigación en igualdad de género y violencias machistas.

Además, el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU (2024/2027) responde a los mandatos que diferentes normas han dado específicamente a las universidades. Por ejemplo, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece que uno de los retos relevantes de la universidad pública es reforzar la docencia, mejorar los procesos formativos de la ciudadanía sin distinción de edades, orígenes, género o capacidad económica, trabajar por la empleabilidad o generar una investigación de mayor calidad desde una lógica de transferencia e intercambio de conocimiento. 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.

Por otra parte, también la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, establece por primera vez que las universidades deben articular políticas que eviten la discriminación por orientación sexual o identidad de género. En nuestra universidad, dichas políticas ya venían vehiculizándose con anterioridad a través de la Dirección para la Igualdad y del III Plan de igualdad de mujeres y hombres, que ya contemplaba medidas en este ámbito. Y así sigue siendo en este IV Plan. En este sentido, la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans, establece que se debe fomentar que las universidades investiguen sobre la realidad trans, incluyan en sus planes de estudio contenidos que garanticen la formación necesaria para la realidad trans, obligándonos a tener un protocolo de no discriminación por razón de identidad sexual o de género. Dichas exigencias eran ya cumplidas por la Universidad del País Vasco, que aprobó en 2021 el protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias e incluye en el artículo 2.3. del protocolo contra las violencias de género el acoso por identidad y expresión de género u orientación sexual.

Pero el plan también responde a las exigencias de normas en las que, si bien las universidades no son sus únicas destinatarias, sí nos resultan aplicables. Tal es el caso de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, o de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi. O también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En todas ellas se establecen los requisitos y el procedimiento para aprobar planes de igualdad.

En primer lugar, se requiere la realización de un diagnóstico completo de la situación de la igualdad de género que incluya datos completos de la institución. Los dos anteriores se realizaron en los años 2008 y 2011, por lo que la realización del diagnóstico, además de ser un requisito reglamentario, es una necesidad evidente para detectar los grandes retos que debe afrontar este plan de igualdad. De igual modo, la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres ha motivado reformas recientes que nos obligan a hacer un seguimiento de los datos salariales desagregados por género, identificando la brecha salarial y nos comprometen a adoptar medidas, dentro de nuestras competencias, para aminorarla. Con este objetivo, exigen que antes de la aprobación del plan de igualdad, se analicen esos datos y se haga una auditoría retributiva. Tanto el informe de diagnóstico como la auditoría retributiva pueden consultarse en nuestra página web.

### 3.

Por otra parte, este plan está alineado con el Plan Estratégico vigente (2022/2025) en nuestra Universidad, que dice que la 'UPV/EHU se configura como un espacio de generación de nuevas ideas, para el debate y el contraste de opiniones. Sobre la base de un firme compromiso ético y social, mediante la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género, la multiculturalidad y la convivencia en beneficio de la sociedad y de las generaciones futuras'. Añade que 'formación, investigación, transferencia, divulgación del conocimiento, impulso de la cultura, euskera, igualdad de género, y políticas inclusivas y de sostenibilidad son misiones inherentes a nuestra Universidad, no compartimentos estancos, ni competidoras estáticas ni incompatibles entre sí, sino dinámicas y complementarias, por lo que debemos entrelazarlas en nuestro día a día'.

Y más en concreto, la acción 2 del objetivo 8 del eje gobernanza y recursos indica que la universidad se compromete a 'elaborar el IV Plan de Igualdad que tendrá como ejes, entre otros, establecer actuaciones que favorezcan una presencia equilibrada de

hombres y mujeres en órganos de gobierno y en los puestos más cualificados de PAS y PDI, incentivar las vocaciones STEAM entre las mujeres y la formación a estudiantes y personal en deconstrucción de roles de género, diversidad sexual y en el protocolo contra las violencias de género de la UPV/EHU'. Siguiendo este mandato, la estructura del plan de igualdad se corresponde con la del plan estratégico, indicando lo que desde y para la promoción de la igualdad de género se puede aportar en cada uno de los mismos. Al desarrollar estas aportaciones se han tenido en consideración como ejes transversales la promoción del liderazgo femenino tanto para la sociedad como dentro de la universidad, la promoción de vocaciones STEAM como uno de los objetivos esenciales de la deconstrucción de roles de género, así como el logro de espacios libres de agresiones sexuales, sexistas y de respeto a la diversidad de género y orientación sexual. Efectivamente, si ya existe un sesgo de género en las vocaciones científicas o académicas en general en todas las ramas del conocimiento, en las que prevalecen referentes masculinos, el problema se agrava en el ámbito STEAM, porque junto a esta primera barrera se une una segunda, la segregación horizontal que muestran también los datos obtenidos en el informe de diagnóstico, según los cuales estas áreas de conocimiento están intensamente masculinizadas. Debemos combatir la brecha horizontal promoviendo la presencia de la niña y la mujer en las áreas STEAM, prestigiando a la vez aquellas otras áreas que están más feminizadas, como las sanitarias, las sociales o las humanidades.

Junto a lo anterior, se ha tenido también muy presente el objetivo 9 del eje personas de nuestro plan estratégico, que nos compromete a 'favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y a promover medidas para superar los sesgos de género que perjudican a la mujer en la carrera profesional'. Los informes de diagnóstico y de auditoría salarial que se han realizado para este plan, han puesto en evidencia que en línea con lo que sucede en otras universidades, las excedencias o permisos derivados de la maternidad o paternidad o de cuidados de mayores o menores tienen un sesgo de género muy elevado, siendo solicitados esencialmente por mujeres. Esto tiene consecuencias en su promoción y contribuye a aumentar la brecha salarial. Parece por tanto necesario priorizar la promoción profesional de las mujeres en la medida de lo posible e intentar adoptar medidas para que las peticiones de permisos y excedencias por cuidado de menores y mayores entre hombres y mujeres se equilibren. Si bien en lo segundo el margen de actuación competencial de la universidad es limitado, el trabajo a distancia puede ser una herramienta que ayude a ello.

## 4.

La elaboración de este IV Plan de Igualdad ha seguido el procedimiento previsto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, es fruto de la negociación realizada en la Comisión Intersectorial para la Igualdad, creada por acuerdo de 3 de abril de 2014 y formada por personas representantes de cada una de las organizaciones sindicales con representación en la universidad y personas del equipo de dirección, estando entre sus funciones precisamente participar en la elaboración de los planes de igualdad. Efectivamente, el informe de diagnóstico, la auditoría retributiva y los datos entregados para la misma así como el contenido del plan, se han ido elaborando y debatiendo en las reuniones de este órgano de 15 de diciembre de 2023, 5 de febrero de 2024, 14 de marzo de 2024, 15 de abril de 2024, 23 de mayo de 2024, 27 de junio de 2024 y 9 de julio de 2024. Además, se han tenido en consideración las observaciones realizadas por Comisión de Igualdad de la Universidad y por las Comisiones de Igualdad de los Centros. Asimismo, el texto se ha sometido al protocolo de participación en el procedimiento de elaboración de normas, para que cualquier persona de la comunidad universitaria pudiera hacer aportaciones.

El plan es por tanto fruto del diálogo y acuerdo entre los agentes sociales y el equipo de dirección, en el que han realizado aportaciones distintos agentes y personas que trabajan en nuestra universidad por la igualdad de género y el respeto a la diversidad. Se ha enviado además a Emakunde para que esté informada y haga aportaciones si lo estima pertinente, todo ello en el marco del convenio de colaboración entre ambas instituciones.



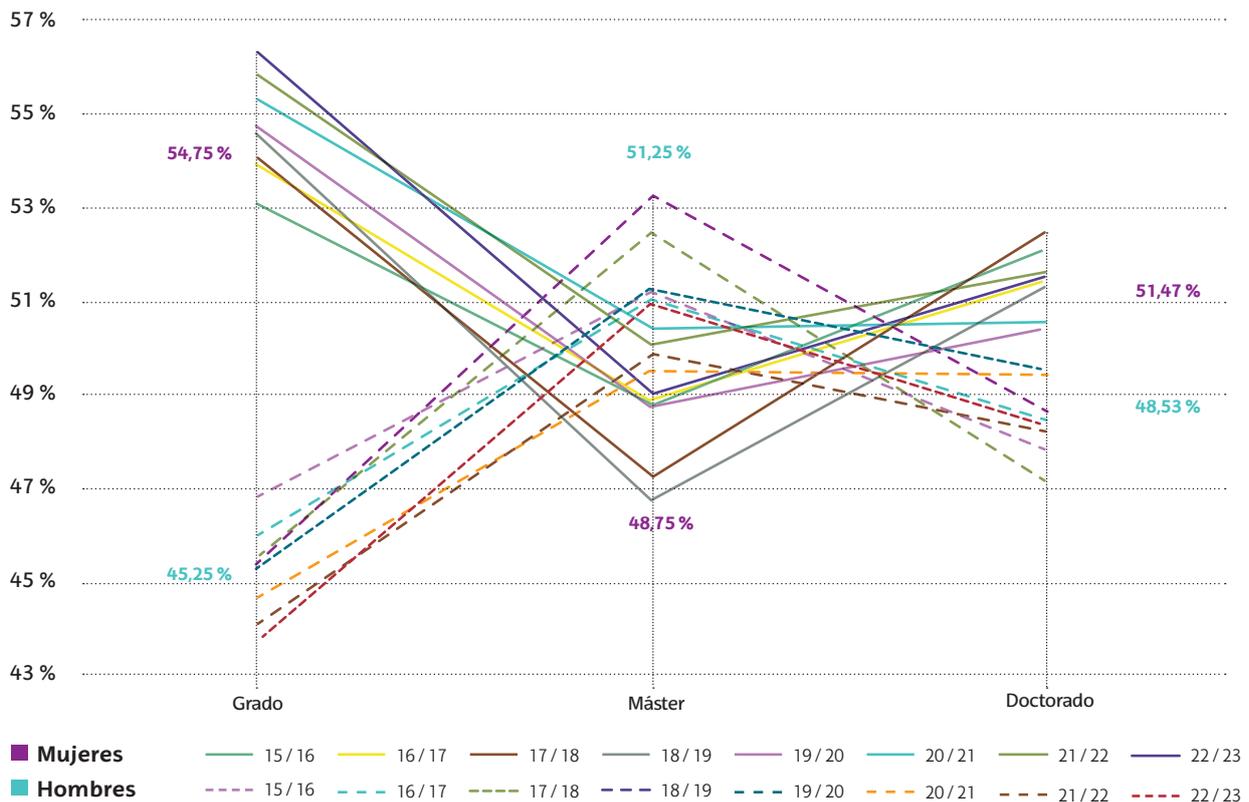
**DÓNDE  
ESTAMOS**

# Estudiantado

El número de matrículas en los estudios de grado ha descendido desde el curso 15/16, pero de las personas que acceden a estudios de grado, pasan a estudios de posgrado en una mayor proporción. En este marco, desde el curso 15/16 el porcentaje de mujeres entre el estudiantado de la UPV/EHU

es superior al de hombres y ha ido aumentando año tras año, desde el 52,7 % al 55,2 % actual, teniendo en cuenta de manera conjunta el alumnado de grado como de posgrado. No obstante, los datos muestran que las mujeres son mayoría en los estudios de grado y de doctorado, no así en los estudios de máster.

Gráfico 01. Porcentaje de mujeres y hombres en los estudios de grado, máster y doctorado. Curso 15/16 a Curso 22/23

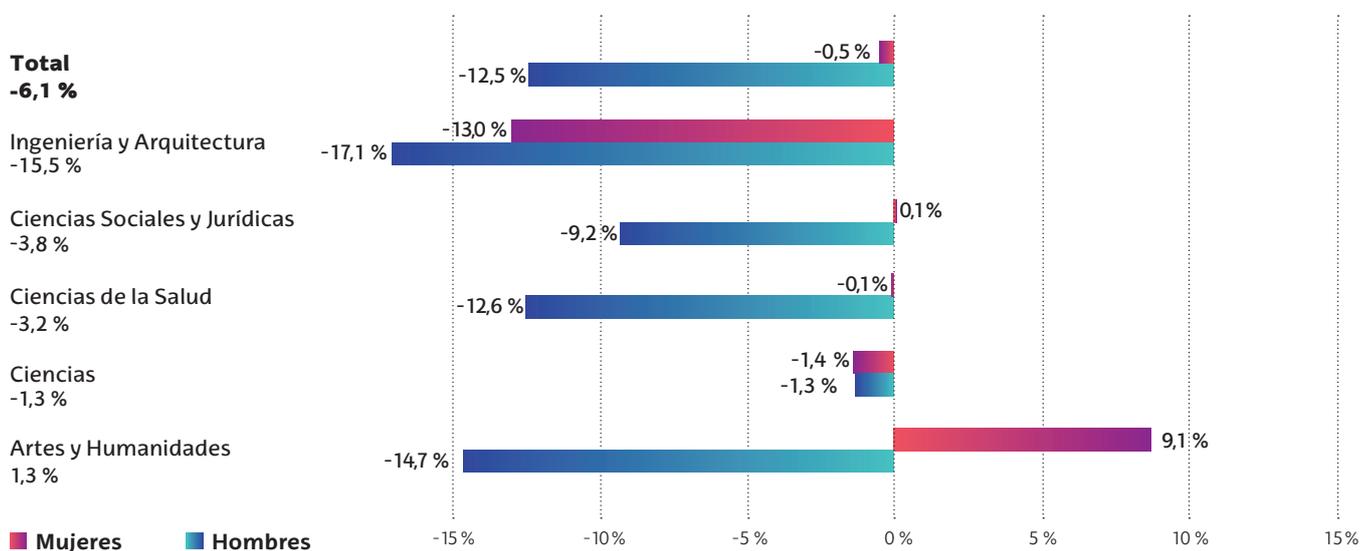


Nota: El porcentaje escrito en el gráfico es la media de todos los cursos.

Entre el estudiantado de grado, el descenso más destacado se da en el área de Ingeniería y Arquitectura. En esta rama el descenso es acusado tanto entre

hombres como entre mujeres (Gráfico 02). Es el área de conocimiento con menor presencia de mujeres, inferior al 30 % en todos los cursos académicos analizados.

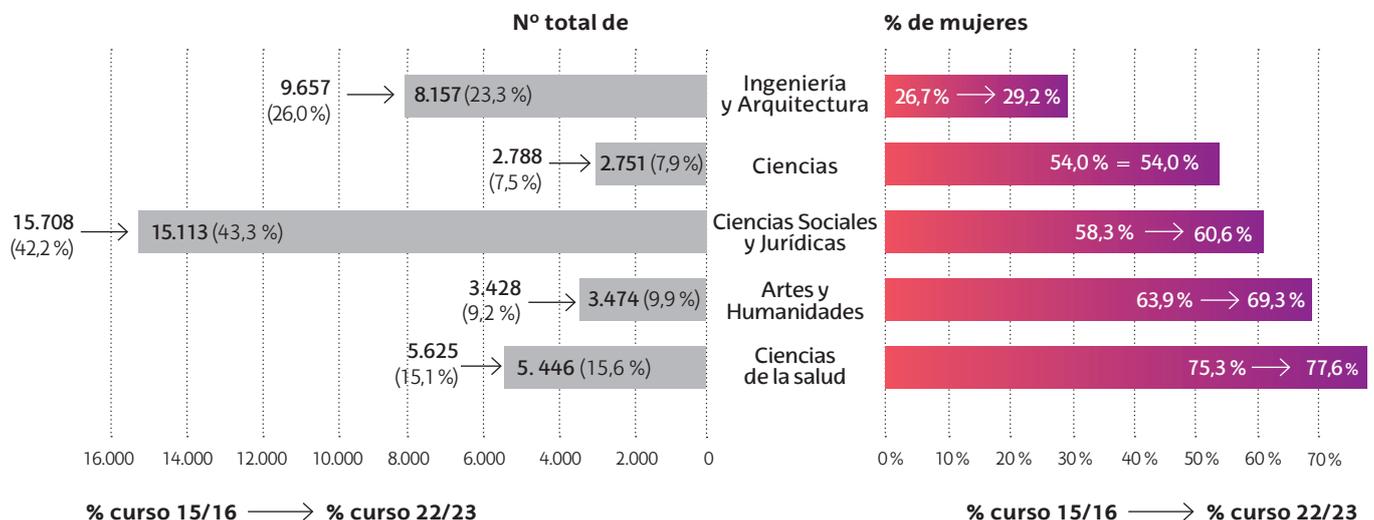
Gráfico 02. Variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en estudios de grado. Curso 15/16 – Curso 22/23 (%)



Se constata una fuerte segregación entre áreas de estudio de la UPV/EHU: Ciencias de la Salud es una rama fuertemente feminizada, con un 77,6 % de mujeres en los estudios de grado, seguido de Artes y Humanidades (69,3 %) y Ciencias Sociales y Jurídicas (60,6 %). En el área de Ciencias también

hay más mujeres, pero en un porcentaje más acorde con los datos globales (54 %). El área con menos presencia de mujeres es el de Ingeniería y Arquitectura, donde las mujeres no llegan al 30 % (29,2 %). La presencia de mujeres ha crecido en todas las áreas menos en Ciencias (Gráfico 03).

Gráfico 03. Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de grado



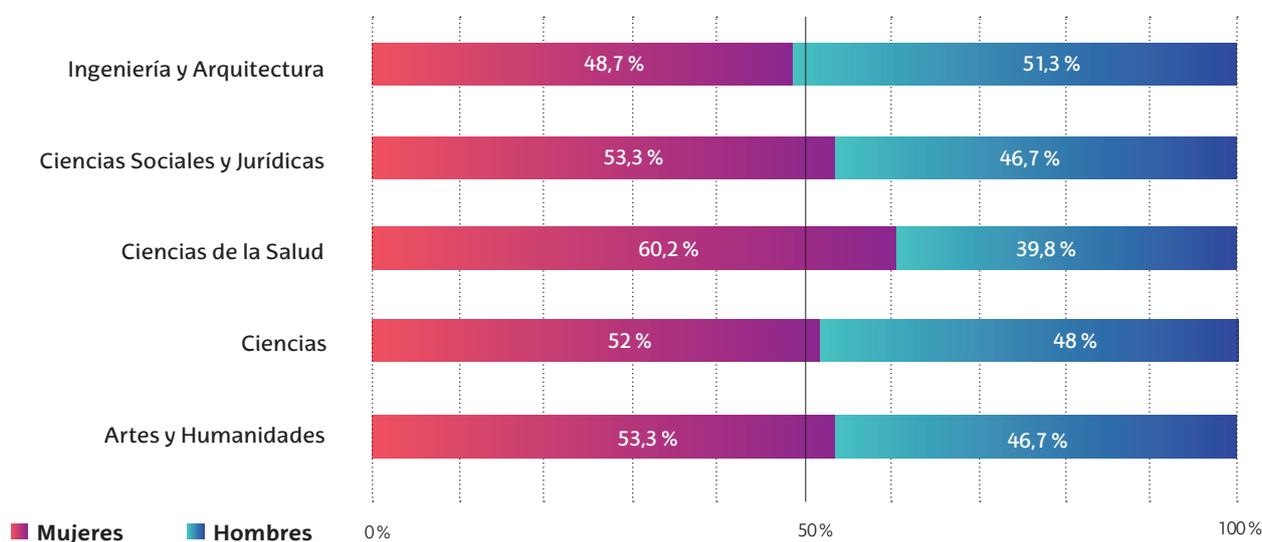
En contraposición a los estudios de grado, el número de matrículas ha aumentado en los estudios de posgrado (máster y doctorado). Ciencias es el área donde más han aumentado las matrículas en los másteres, y Artes y Humanidades la que ha tenido un descenso más acusado en las matrículas de doctorado. La distribución del porcentaje de mujeres por áreas de conocimiento es similar a los estudios de grado.

En cuanto a las tesis doctorales, los porcentajes de tesis defendidas por hombres y mujeres son similares. Cabe destacar que en Ciencias de la Salud las mujeres representan el 77 % del

alumnado de grado, mientras que defienden el 60 % de las tesis en el área. En el caso de Ingeniería y Arquitectura se da la situación contraria: las mujeres suponen el 29,2 % del alumnado de grado y el 48,7 % de las tesis defendidas (*Gráfico 04*).

Se corrobora, por tanto, la existencia de una brecha de género entre las disciplinas: en las relacionadas con la salud, la educación y las ciencias sociales las mujeres son mayoría, mientras que, en las vinculadas a la ciencia, la tecnología y la ingeniería siguen siendo minoría (*Gráfico 05*). Por tanto, todas las ramas de la ciencia están interpeladas a preguntarse el porqué de esas diferencias.

Gráfico 04. Porcentaje de tesis defendidas por mujeres y hombre en cada área de conocimiento



Los datos de egreso (*Gráfico 06*) muestran que existen diferencias en el tipo de jornada y en el salario que obtienen los graduados y graduadas, siendo los hombres los que tiene mayor probabilidad de acceder a una jornada completa y a salarios mayores. Asimismo, los datos muestran que el tipo de jornada y la brecha salarial varían en función de los estudios realizados por los egresados y egresadas.

La infrarrepresentación de las mujeres en los grados relacionados con la ciencia, la tecnología y la ingeniería no solo limita la capacidad de estas de

acceder a puestos de trabajo mejor remunerados, sino que también limita su capacidad de decidir la tecnología que se va a crear en el futuro.

Este debate se debe extender a toda la comunidad universitaria y también a la sociedad en su conjunto, ya que la elección de los estudios es fruto de muchos factores y tiene un gran impacto en su carrera profesional y, por tanto, en la segregación laboral entre mujeres y hombres.

Gráfico 05. Grado de feminización en los grados de la UPV/EHU

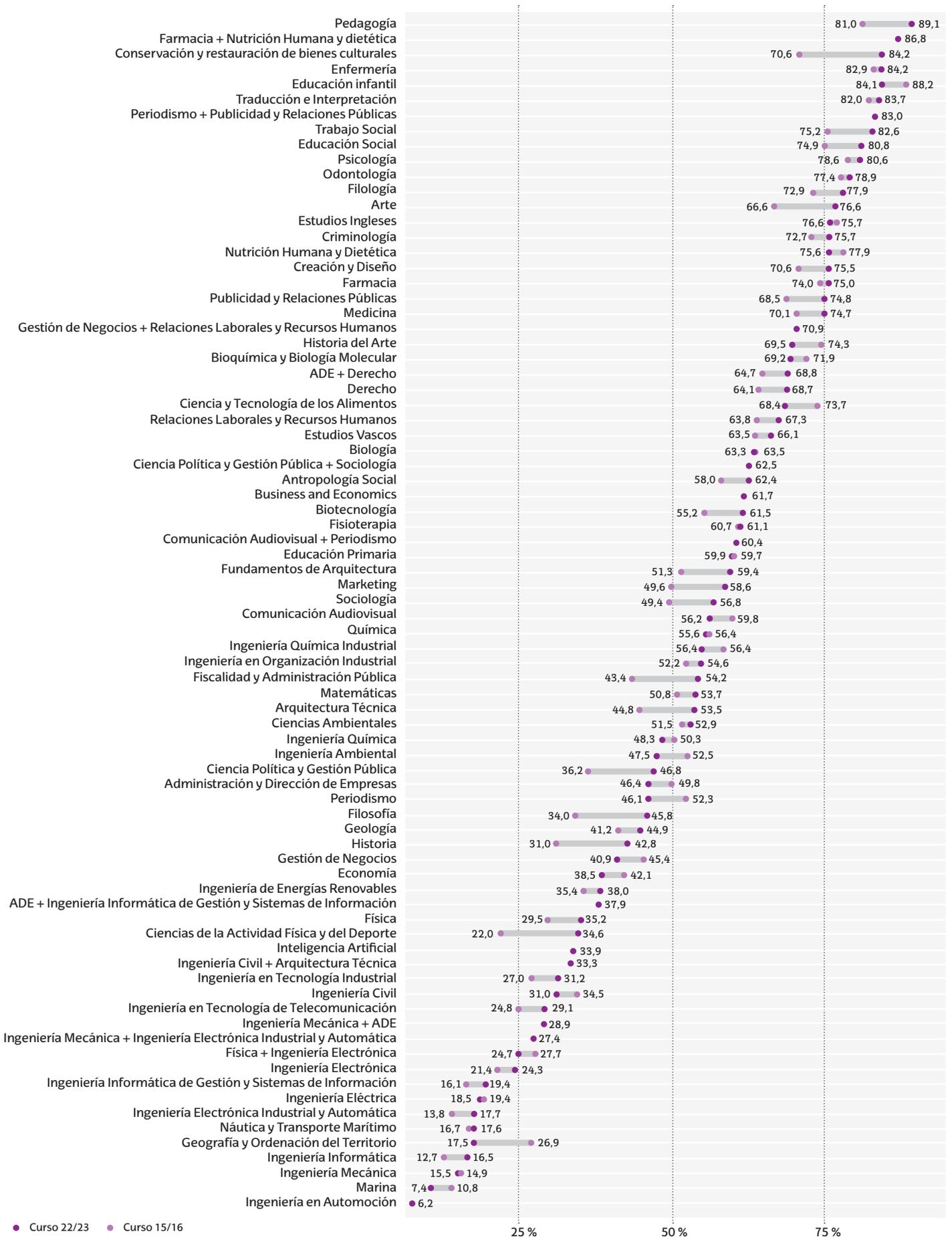
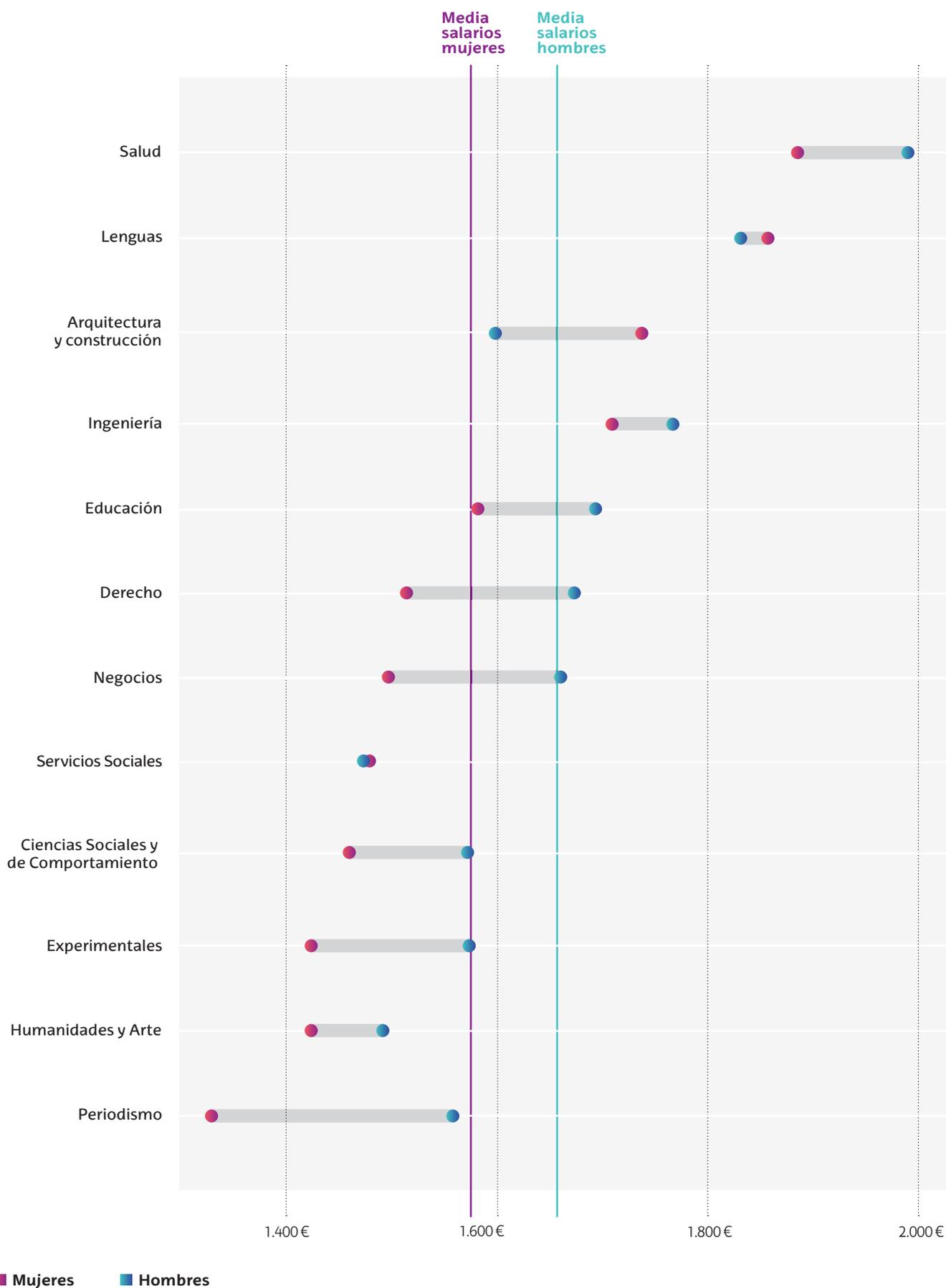


Gráfico 06. Salario medio de las egresadas y egresados en función del campo de estudios



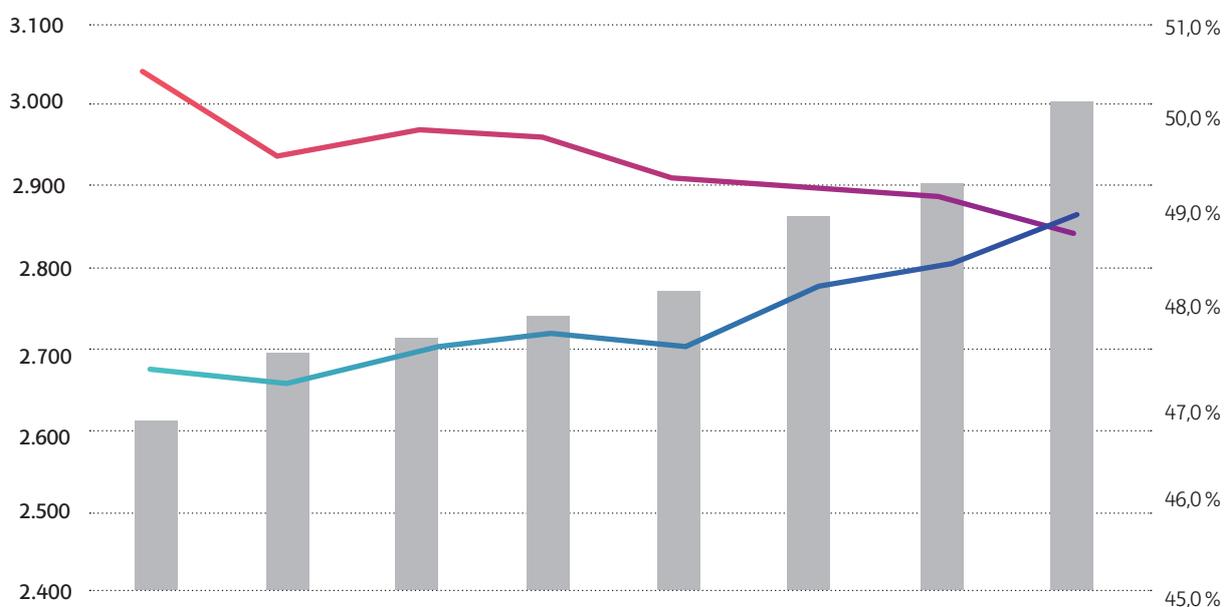
Fuente: encuestas sobre inserción laboral de Lanbide.

# Personal docente e investigador

La participación de las mujeres en el PDI de la UPV/EHU ha crecido de manera importante en los últimos años. Así, tomando las cifras de PDI agregadas puede observarse que las mujeres suponen algo más del 50 % de la plantilla en el año

2022 (*Gráfico 07*). Este aumento en el número de mujeres muestra su progresiva incorporación a la institución, aunque dicha incorporación es diferente según la rama de conocimiento y categoría laboral considerada.

Gráfico 07. Evolución del número de mujeres y hombres en el PDI, 2015-2022



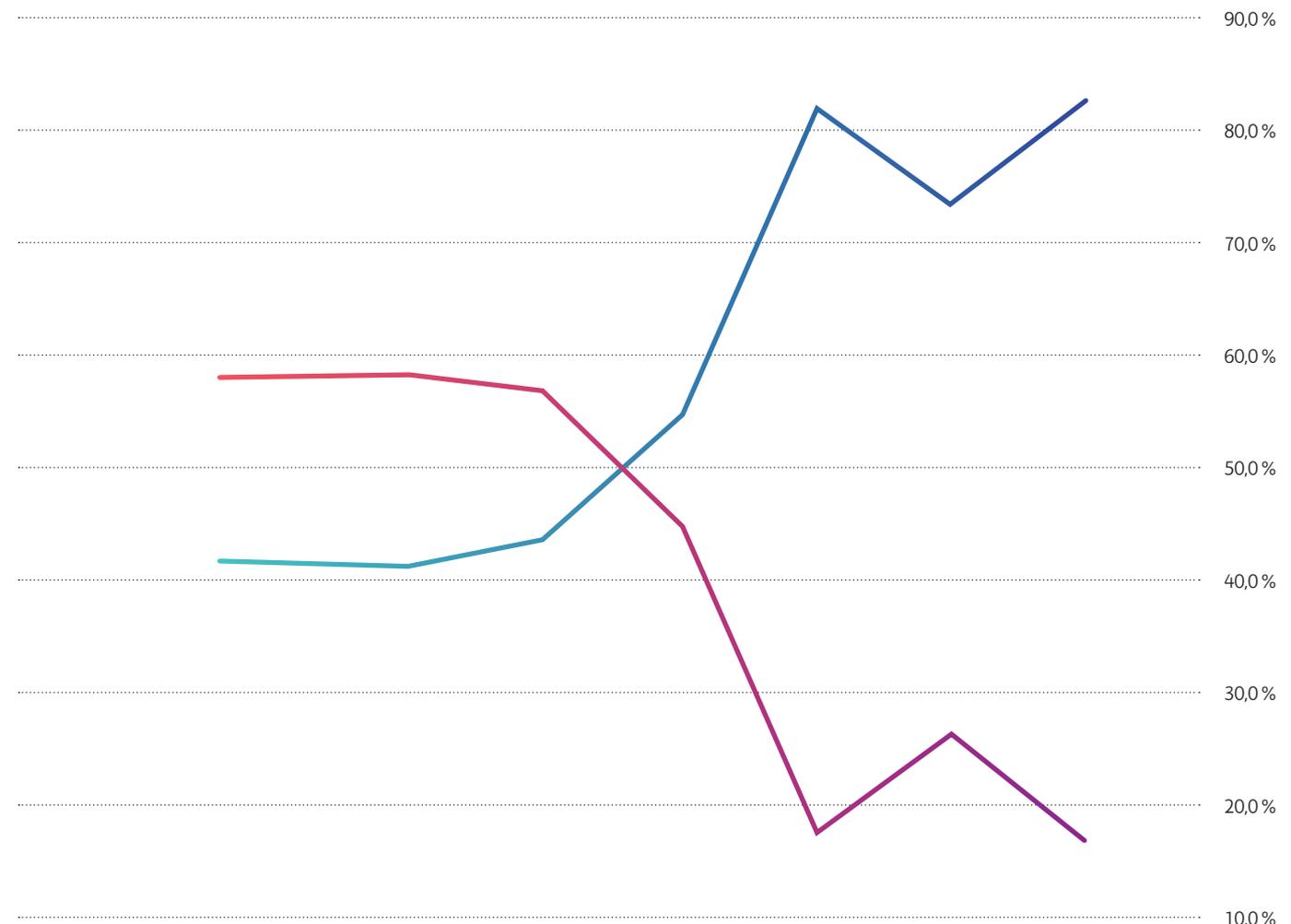
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ % Mujeres	46,81 %	47,50 %	47,64 %	47,90 %	48,16 %	48,91 %	49,29 %	50,12 %
■ Hombres	3.041	2.939	2.965	2.956	2.913	2.899	2.885	2.849
■ Mujeres	2.676	2.659	2.698	2.718	2.706	2.775	2.804	2.863

El porcentaje de mujeres es muy diferente según la rama de enseñanza. En Ciencias de la Salud las mujeres representan el 59,1 % de la plantilla, en Ciencias Sociales y Jurídicas, el 56,7 % y en Artes y Humanidades, el 50,6 %. En el otro extremo, se observa que en Ciencias las mujeres suponen el 44 % del PDI y en Ingeniería y Arquitectura, el 35,6 %.

Las mujeres son minoría en las categorías laborales más altas y de mayor reconocimiento y remuneración, tales como PDI Catedrático y Pleno. Para el caso de las cátedras, las mujeres han pasado de

representar el 22,7 % en 2015 al 27,4 % en 2022. En el caso del PDI Pleno, se trata de una categoría con poco peso aún en la plantilla de la UPV/EHU, pero en este caso el porcentaje de mujeres es aún más reducido, en torno al 20 % del total. En general, tomando como referencia que las mujeres representan el 50 % del PDI total en 2022, se encuentran sobrerrepresentadas en las figuras laborales menos consolidadas: dentro del personal investigador en la categoría de personal en formación; en la figura laboral interina que cubre sustituciones y vacantes, y en las figuras laborales de PDI adjunto y agregado (*Gráfico 08*).

Gráfico 08. Porcentaje de mujeres y hombres en las principales categorías docentes de PDI. 2022



	PDI LIU	PDI ADJUNTO	PDI AGREGADO	PDI TITULAR DE UNIVERSIDAD	PDI PLENO	PDI CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	PDI EMÉRITO UNIVERSIDAD
Hombres	42,27 %	42,15 %	43,51 %	54,68 %	81,08 %	72,65 %	82,14 %
Mujeres	57,73 %	57,85 %	56,49 %	45,32 %	18,92 %	27,35 %	17,86 %

En la UPV/EHU, ha habido una clara asimetría de género en los nombramientos de Doctorados Honoris Causa. Así, entre 1970 y 2010, tan solo hubo 2 mujeres entre las personas galardonadas (un 3,27 %). Esta tendencia se ha ido corrigiendo y en los últimos 12 años un 46,15 % de los nombramientos han sido mujeres. En este sentido, cabe subrayar la importancia que adquiere el reconocimiento de las

aportaciones de las mujeres a las diferentes ramas de conocimiento (*Gráfico 09*).

En el caso de los complementos por sexenios, se observa que a medida que aumenta el número de sexenios reconocidos, el porcentaje de mujeres desciende. El 53,6 % del PDI que tiene un sexenio es mujer, para ir descendiendo hasta el 25,4 % para el caso de 6 sexenios (*Tabla 01*).

Gráfico 09. Nombramientos Doctorado Honoris Causa por sexo, 1970-2022

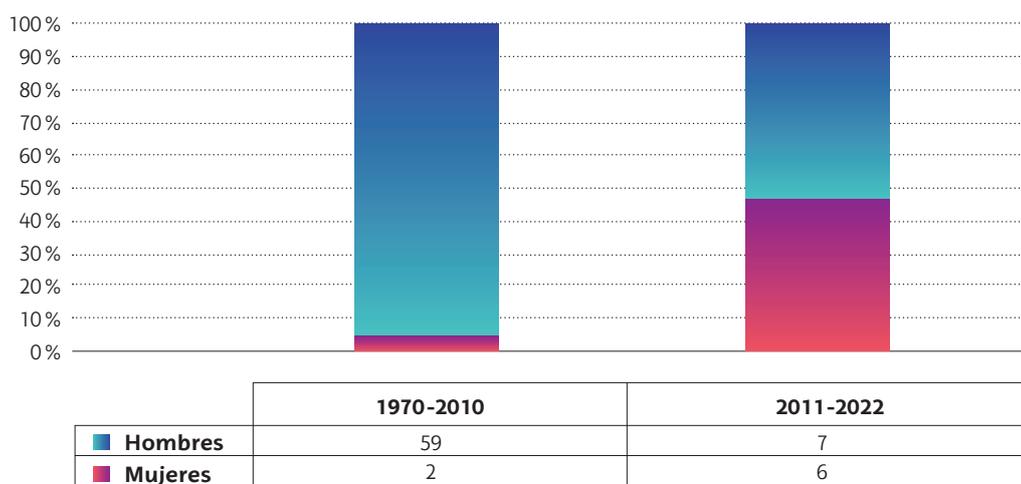


Tabla 01. Número de mujeres y hombres por número de sexenios concedidos 2022

Nº SEXENIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
<b>Personal Docente e Investigador</b>	<b>2.162</b>	<b>2.169</b>	<b>4.331</b>	<b>49,92 %</b>
1	229	198	427	53,63 %
2	209	206	415	50,36 %
3	122	155	277	44,04 %
4	90	164	254	35,43 %
5	48	92	140	34,29 %
6	36	106	142	25,35 %
<b>Total general</b>	<b>734</b>	<b>921</b>	<b>1.655</b>	<b>44,35 %</b>

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades. En esta tabla no se incluye el PDI investigador en formación ni el PDI posdoctoral.

La diferencia en términos de reconocimiento de sexenios tiene una gran importancia en el desarrollo profesional del PDI y también ocasiona diferencias en la remuneración. Así, el PDI catedrático cuenta con un mayor número medio de sexenios reconocidos que se refleja en su remuneración, que es mayor en término

medio para los hombres. En el caso del PDI Titular de universidad se observa que la remuneración media es similar para mujeres y hombres. Para el caso de PDI Agregado son mayores las remuneraciones medias de los hombres, lo que indica que el número medio de sexenios reconocidos es mayor.

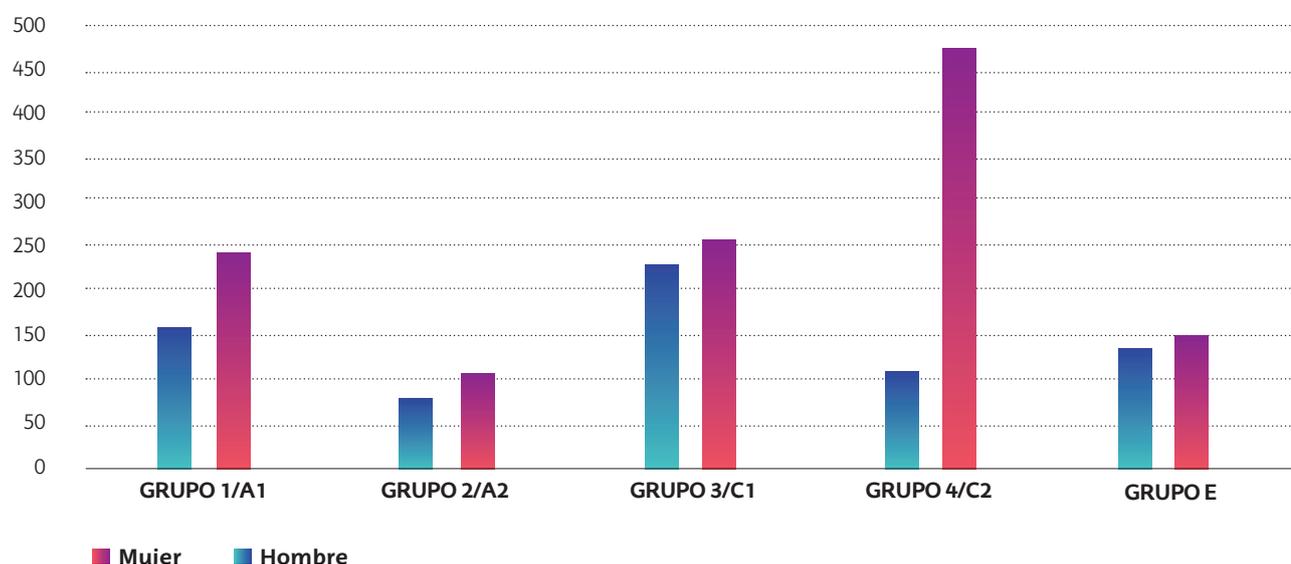
# Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

Dentro del colectivo de personal técnico de gestión y de administración y servicios de la Universidad del País Vasco hay 1.922 personas, de cuales 1.222 son mujeres (63,6 % de todo el PTGAS) y 700 hombres (36,4 % del total), según datos de 2022. Desde el año 2015 apenas se ha incrementado la plantilla de PTGAS en un 0,7 %, siendo el incremento del colectivo masculino un poco superior (el número de hombres ha crecido un 1,1 % mientras el número de mujeres se ha incrementado solo un 0,4 %). Por categorías, el grupo más numeroso corresponde al grupo 4/C2, donde hay 579 personas (30 %), seguido del grupo 3/C1, con 486 (25 %), y el grupo 1/A1, con 397 personas (21 %).

En la distribución del PTGAS por categorías y por sexos, la presencia femenina destaca de manera relevante en el grupo 4 (473 mujeres frente 106 hombres, el 82 % de la correspondiente categoría), y en el grupo 1 (240 mujeres, frente a 157 hombres; el 60 %), mientras que en el resto de categorías la distribución es más paritaria (*Gráfico 12*).

Desagregando por categorías y niveles, se observa que existen diferencias significativas dentro de cada grupo según niveles, y también el nivel de feminización de cada grupo en términos agregados. La presencia de mujeres es del 82% en el grupo 4/C2, mientras que es del 53% en el grupo 3/C1, así como en el grupo E.

Gráfico 12. Distribución de PTGAS por categorías y por sexo (2022)



Atendiendo a la evolución entre los años 2015 y 2022 se observa un reseñable aumento del personal total de la categoría 1/A1 (11,8 %), sobre todo de mujeres (16,5 % de incremento con respecto a 2015), y de la categoría 2/A2 (11,2 % de incremento con respecto a 2015). Sin embargo, las plantillas de grupo 3/C1 y grupo E han crecido en torno al 2 % (2,7 % y 2,9 %, respectivamente) mientras el grupo 4/C2 ha decrecido un 8,2 %. Es por ello que en términos agregados la plantilla total sigue invariable

(incremento de 0,7 %, que equivale a 13 personas en total (Gráfico 13)).

Según la distribución de PTGAS por modalidad contractual, categoría y sexo, se pueden observar varias realidades: por un lado, el grupo mayoritario es el de mujer funcionaria. Por otro lado, entre el personal laboral hay más hombres, especialmente del grupo 3/C1. Por último, existe poco personal eventual, si bien son más mujeres que hombres.

Gráfico 13. Incremento de PTGAS por categorías y por sexo (2015- 2022) (%)



# Corresponsabilidad en el cuidado: permisos, reducción de jornadas y excedencias

El número de personas pertenecientes al PDI que hace uso de alguna medida de corresponsabilidad es reducido y no presenta grandes variaciones entre 2020 y 2022.

El porcentaje de mujeres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias no llega 5 % y el de hombres se sitúa alrededor de 2,5 % (Tabla 02).

Tabla 02. **Número de mujeres y de hombres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias y porcentaje respecto al total de mujeres y de hombres pertenecientes al PDI. PDI, 2020-2022**

Año	MUJERES			HOMBRES		
	Total PDI	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias		Total PDI	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias	
		Número personas	% del total PDI		Número personas	% del total PDI
2020	2.775	123	4,4 %	2.899	74	2,5 %
2021	2.804	131	4,6 %	2.885	73	2,5 %
2022	2.863	142	4,9 %	2.849	65	2,3 %

Son principalmente mujeres las que disfrutan de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias. De cada 10 personas del PDI que los disfrutan, 6 son mujeres. El número de mujeres que disfruta de alguna medida aumenta entre 2020 y 2022, mientras que el número de hombres disminuye (Gráfico 14).

En general, el PDI disfruta principalmente de permisos de maternidad y de paternidad, entre los que se han incluido los permisos de cuidado de la criatura lactante, porque todas personas que los disfrutan lo hacen también de un permiso de maternidad.

Así, en torno a 8 de cada 10 personas pertenecientes al PDI que hace uso de alguna medida de corresponsabilidad disfruta de un permiso de maternidad o paternidad.

El porcentaje de mujeres es alto en todos los tipos de medidas, pero entre las personas que disfrutan de reducciones de jornada y/o excedencias la presencia de mujeres es casi absoluta y supera el 90% en muchos casos. Cabe señalar que precisamente estas medidas son las que implican la reducción o suspensión salarial (Tabla 03).

Gráfico 14. **Número de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por género y porcentaje de los disfrutados por mujeres. PDI, 2020-2022**

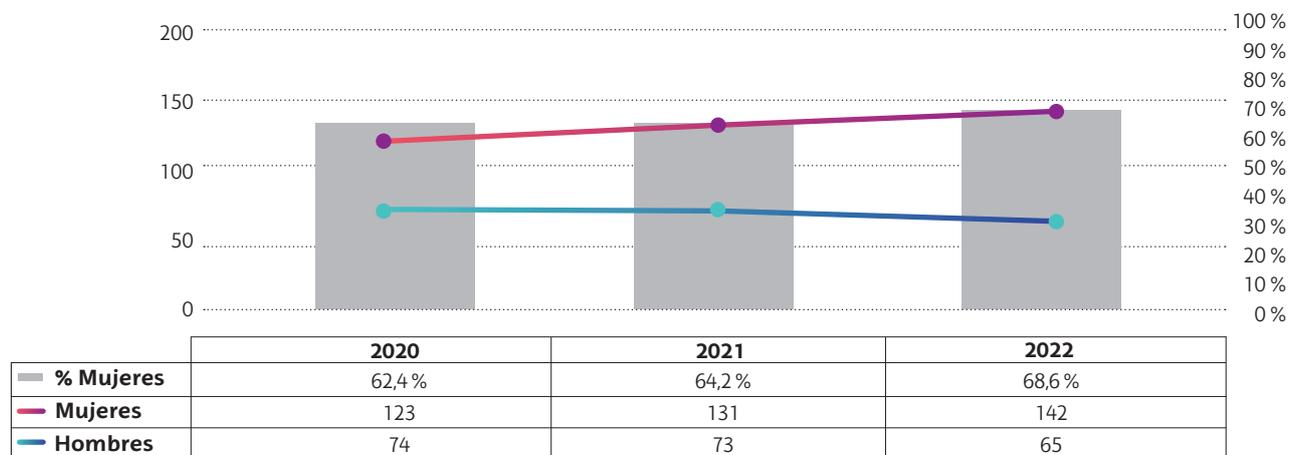


Tabla 03. **Porcentaje de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por tipo y porcentaje de mujeres en cada tipo. PDI. 2020-2022**

TIPO DE PERMISO O EXCEDENCIA	2020		2021		2022	
	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo
PERMISO MATERNIDAD/PATERNIDAD	78,5%	57,1%	83,6%	61,2%	83,8%	65,2%
REDUCCIÓN DE JORNADA	13,2%	85,2%	9,9%	85,7%	10,2%	90,9%
EXCEDENCIA CUIDADO CRIATURAS O FAMILIAR	8,3%	94,1%	6,6%	92,9%	6,0%	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>63,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>65,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>69,9%</b>

El número de personas pertenecientes al PTGAS que hace uso de medidas de corresponsabilidad es reducido y no varía considerablemente entre 2020 y 2022. El número de mujeres es mayor al de los hombres en todo el periodo. Entre las mujeres del PTGAS, el porcentaje de las que disfrutan de algún permiso, reducción de jornada y/o excedencia no llega al 10% y entre los hombres está en torno al 4%. Una parte importante de las personas que hacen uso de medidas de corresponsabilidad entre el PTGAS lo hace en más de uno de los tres años estudiados (Tabla 04).

Entre el PTGAS casi la totalidad de personas que hace uso de medidas de corresponsabilidad es mujer: 8 de cada 10. El número de mujeres que disfruta de permisos, reducciones y/o excedencias se reduce y el número de hombres aumenta entre 2020 y 2022. Por ello, la brecha de género disminuye

entre las personas que hacen usos de estas medidas (Gráfico 15).

En general, las personas del PTGAS que hacen uso de medidas de corresponsabilidad disfrutaban mayormente de reducciones de jornada (alrededor de 8 de cada 10). Se trata prácticamente en su totalidad de reducciones de jornada por cuidado de menor. Entre los permisos de maternidad y paternidad se han incluido los permisos de cuidado de la criatura lactante, porque todas las personas que los disfrutaban han disfrutado también de permisos de maternidad.

Las medidas que implican una disminución o suspensión del salario son disfrutadas principalmente por mujeres. Es más, en el caso de las excedencias, la presencia de hombres es inexistente o totalmente residual. Además, las mujeres representan en torno al 85% de las personas que se acogen a la reducción de jornada (Tabla 05).

Tabla 04. **Número de mujeres y de hombres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias y porcentaje respecto al total de mujeres y de hombres. PTGAS, 2020-2022**

Año	MUJERES			HOMBRES		
	Total PTGAS	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias		Total PTGAS	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias	
		Número personas	% del total PTGAS		Número personas	% del total PTGAS
2020	1.207	112	9,2 %	710	26	3,7 %
2021	1.193	97	8,1 %	689	24	3,5 %
2022	1.222	101	8,2 %	700	31	4,2 %

Gráfico15. **Número de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por género y porcentaje de los disfrutados por mujeres. PTGAS, 2020-2022**

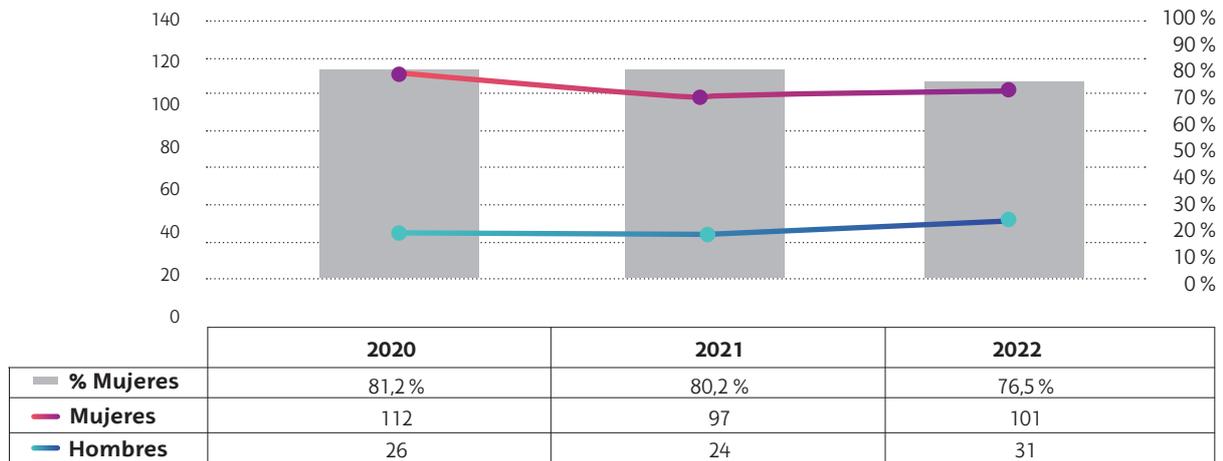


Tabla 05. **Porcentaje de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por tipo y porcentaje de mujeres en cada tipo. PTGAS, 2020-2022**

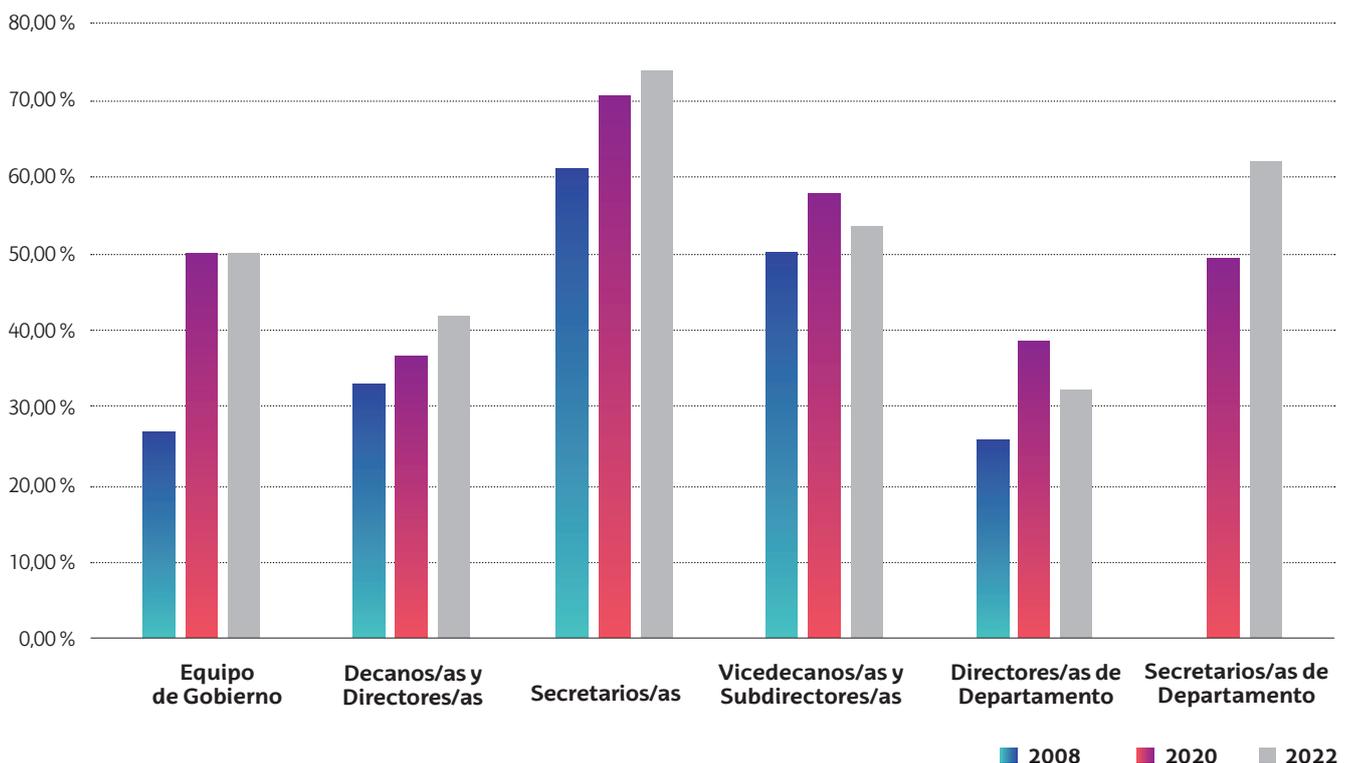
TIPO DE PERMISO O EXCEDENCIA	2020		2021		2022	
	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo
REDUCCIÓN DE JORNADA	77,5 %	85,0 %	70,2 %	85,9 %	68,2 %	86, %
PERMISO MATERNIDAD/ PATERNIDAD	13,8 %	47,4 %	17,4 %	47,6 %	20,5 %	33,3 %
EXCEDENCIA CUIDADO CRIATURAS O FAMILIAR	8,7 %	100,0 %	12,4 %	93,8 %	11,4 %	93,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>100,0 %</b>	<b>81,2 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>80,2 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>76,5 %</b>

# Representación en los cargos académicos y órganos de representación y gestión

En el Equipo de Gobierno de la UPV/EHU, se observa que en los últimos años se ha apostado por equipos paritarios. En cambio, en otros cargos se observa que, cuanto mayor es el rango del cargo,

menor es la presencia de mujeres. Así, hay menos decanas y directoras de departamento que decanos y directores. Por el contrario, los datos muestran que hay más secretarías que secretarios (*Gráfico 16*).

Gráfico 16. Porcentaje de mujeres en cargos en la UPV/EHU



En la mayoría de las Juntas de Facultad las mujeres suponen más de la mitad de las personas que la componen. Con todo, algunas Juntas de Facultad destacan por tener pocas mujeres (Arquitectura y Doctorado) y otras por lo contrario (Relaciones Laborales, Psicología, Derecho). La mayor o menor presencia de mujeres estaría relacionada con su peso en esas facultades (casos de las Facultades de Relaciones Laborales y Trabajo Social, Psicología o Derecho). Pero esto no es generalizable, dado que, por ejemplo, en las Faculta-

des de Ingeniería hay poca presencia de mujeres, pero su peso en las Juntas de Facultad supera el 50% (Gráfico 17).

Tras las últimas elecciones (2023), las cifras indican bastante paridad entre mujeres y hombres entre las y los delegados sindicales, aunque en el caso del PTGAS sí que se detecta cierto desequilibrio, dado que las mujeres representan más del 64 % del censo, pero solo 47 % de los delegados y delegadas sindicales (Gráfico 18).

Gráfico 17. Porcentaje de mujeres en las Juntas de Facultad

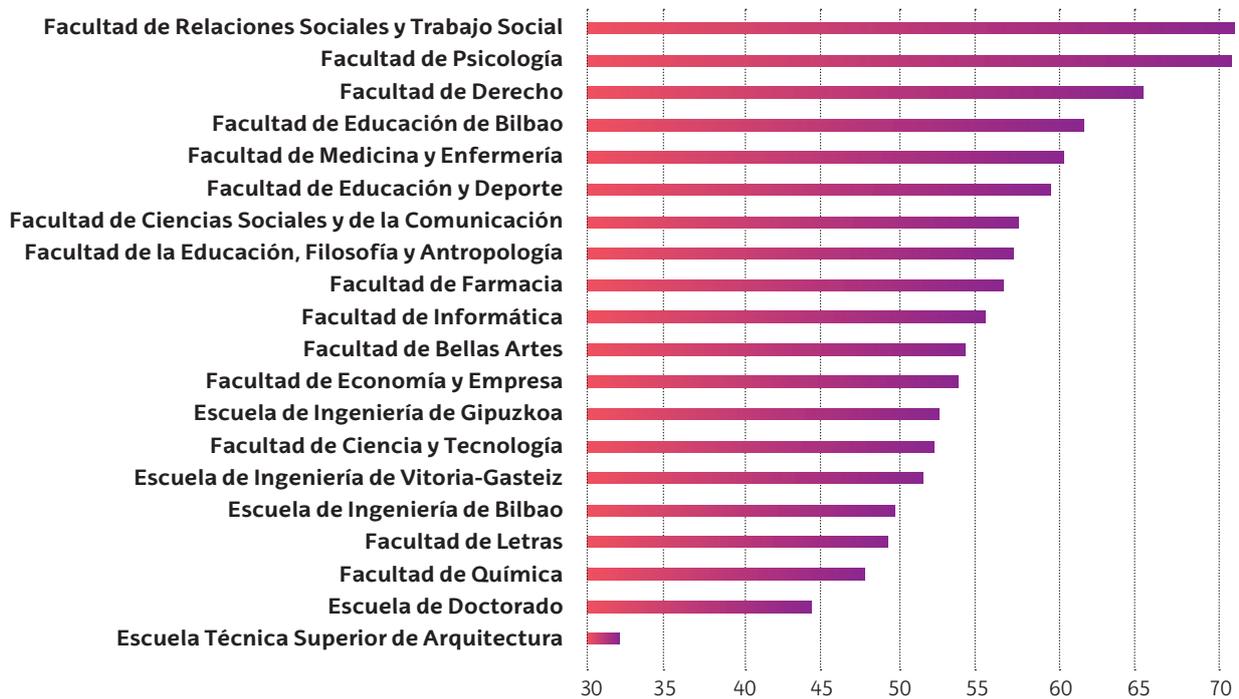
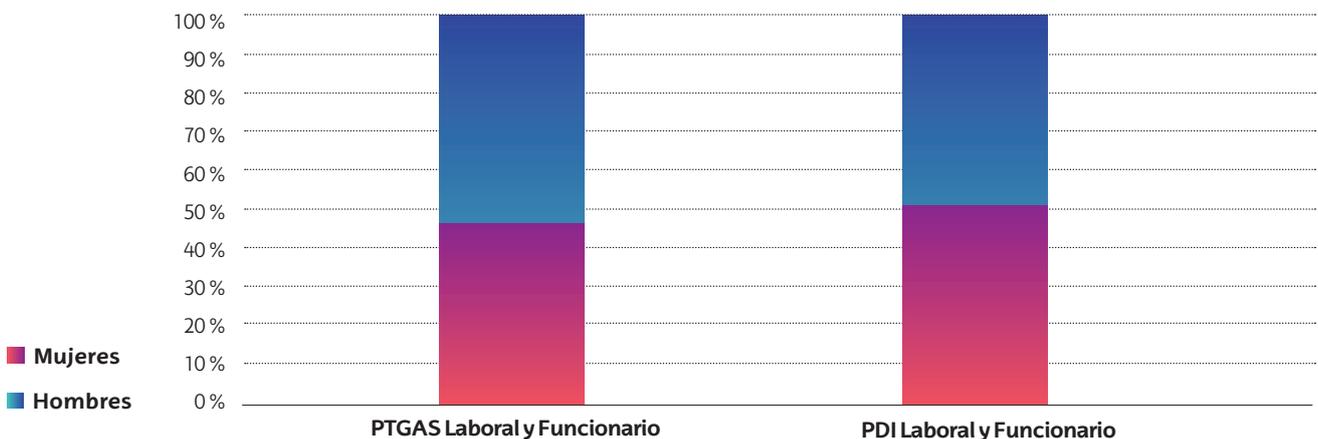


Gráfico 18. Delegadas y delegados sindicales (2023)



Este desequilibrio de género se manifiesta más si observamos el número de liberados y liberadas sindicales, que dedican su jornada laboral a tareas de representación. Tal y como se observa en el gráfico, solo el 27 % de las liberaciones sindicales eran de mujeres en 2022 (Gráfico 19).

Actualmente preside el Consejo de Estudiantes una mujer. Entre los miembros natos del Consejo de

Estudiantes, la composición ha evolucionado desde una en la que predominaban los hombres, a la de hoy día en la que las mujeres representan el 71 % de los miembros natos.

Por su parte, la Comisión Permanente la componen 12 personas (unas son miembros natos y otros electos), 8 de los cuales son mujeres (66.5 %) (Gráfico 20).

Gráfico 19. Liberadas y liberados sindicales (2022)

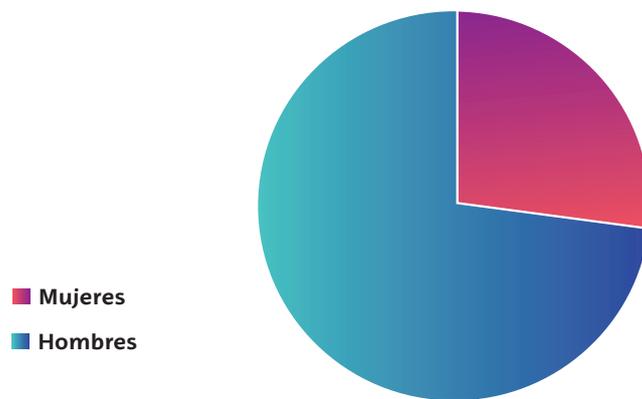
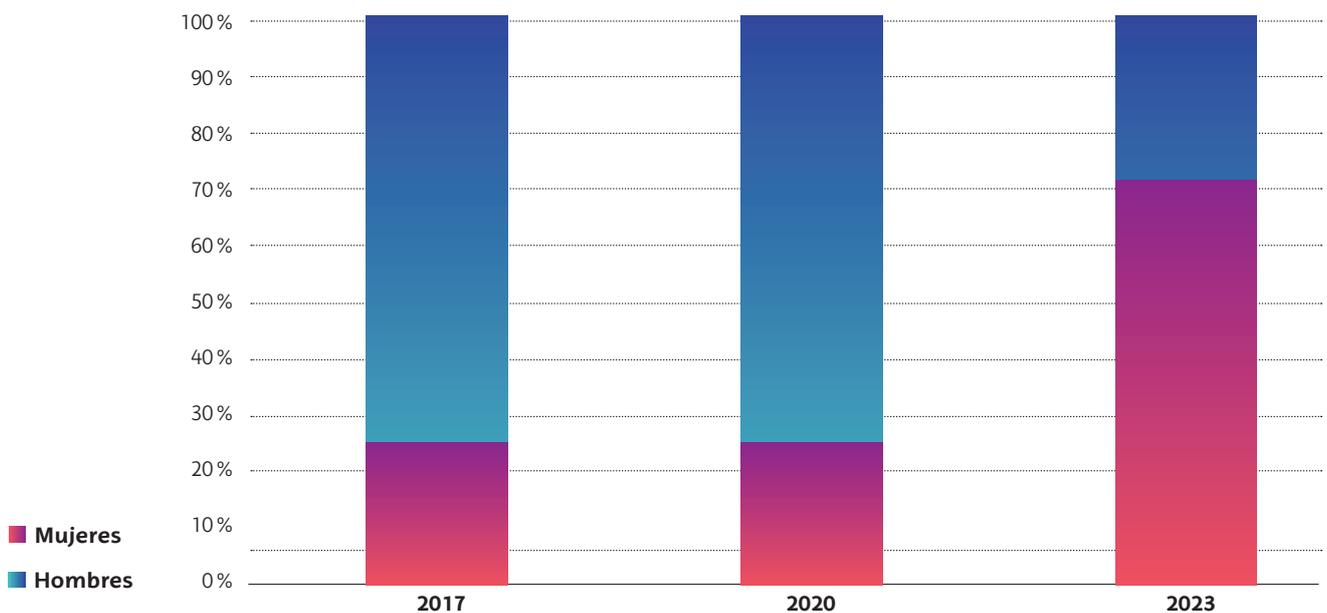


Gráfico 20. Miembros natos del Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU



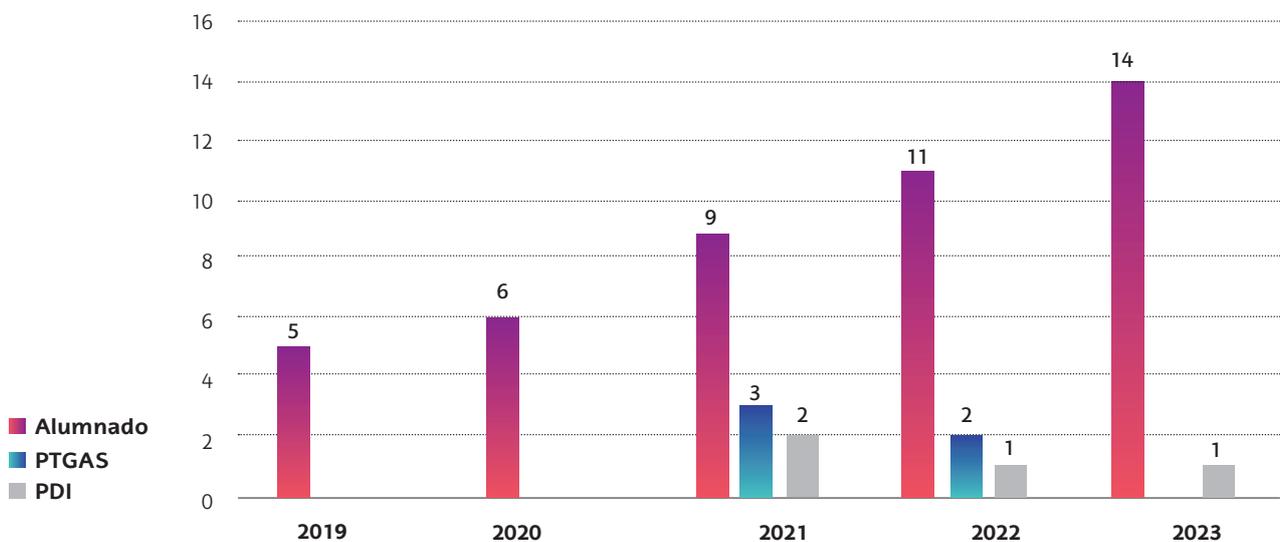
# Situaciones de violencia de género y acoso sexual

La primera hoja de ruta de la UPV/EHU para trabajar las situaciones de violencia sufridas por personas con vinculación a la UPV/EHU y su prevención a través de la formación se plantea en el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022. Así, el diagnóstico del año 2023 deriva de la necesidad de conocer la realidad de la UPV/EHU en dicho contexto y sus resultados son claros. Éstos se han dividido en dos grandes bloques: Violencia contra las personas y Acciones formativas.

Los datos estudiados apuntan a una mayor seguridad para denunciar y a una mayor sensibilización/formación en igualdad y violencias contra las personas (Gráfico 21).

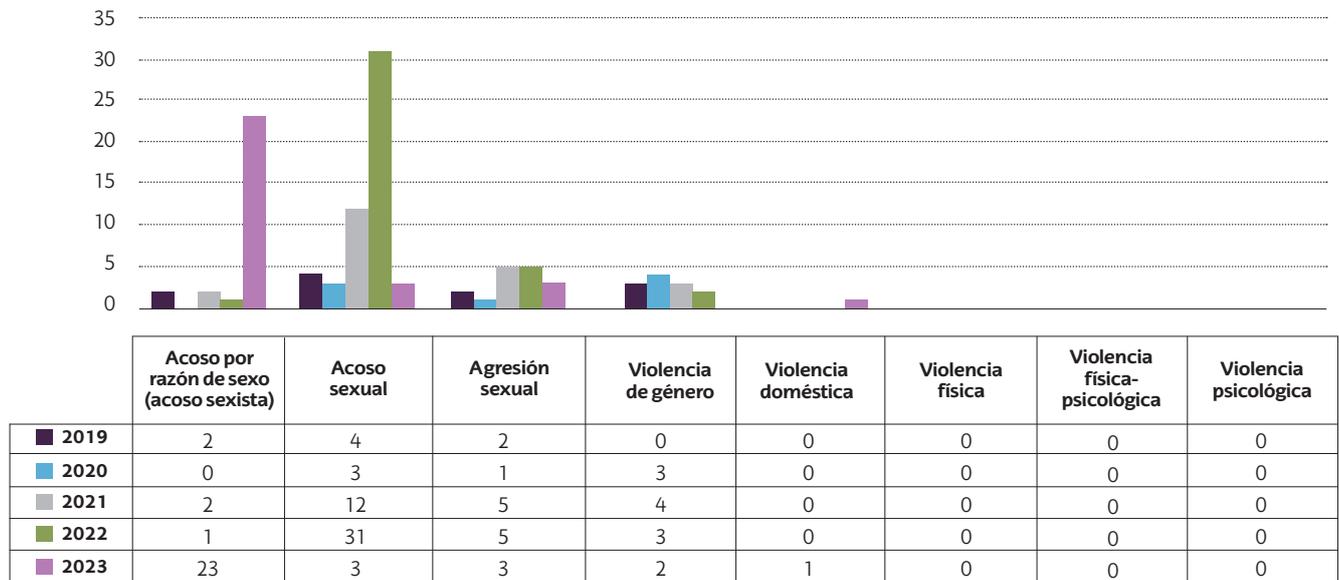
Se pasa de denuncias por violencias físicas, psicológicas y físico-psicológicas (hasta 2019) a acoso sexista, acoso sexual, agresión sexual y violencia de género. En 2022 el acoso sexual es el tipo de denuncia mayoritaria y en 2023, el acoso sexista o por razón de sexo es el tipo de denuncia mayoritaria. (Gráfico 22).

Gráfico 21. Número de expedientes abiertos por casos de acoso-violencia denunciados según colectivos (2019-2023)



Nota: En 2022, el total de expedientes abiertos realmente para el alumnado son 13. Sin embargo, en el gráfico se recoge un total de 14, porque hay un expediente que concierne a 1 alumna y 2 PDI y se ha querido reflejar en ambos colectivos. En 2023, el total de expedientes abiertos es de 16, sin embargo, sólo se recogen 15, puesto que uno hace referencia a una persona vinculada a la universidad que no entra en ninguno de los tres colectivos.

Gráfico 22. Número total de víctimas según tipo de denuncia (Estudiantado+PTGAS+PDI) (2019-2023)



Nota: En 2023 el total de expedientes abiertos fueron 33, sin embargo, uno de ellos no correspondía a ninguno de esos tres colectivos arriba especificados (Alumnado, PTGAS y PDI), pero sí está vinculada a la UPV/EHU de manera indirecta y, por tanto, entra dentro del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.

El estudiantado y PDI denuncian más acoso sexual, y PTGAS, más violencia de género. Y los tres colectivos tienen el acoso sexista como la segunda tipología más denunciada. El alumnado es el colectivo que más denuncias porque representa el 85,5 % de las personas que conforman la UPV/EHU. Además son un colectivo más vulnerable frente al PDI e incluso al PTGAS, y pudiera estar más sensibilizado y formado en cuestiones de violencias e igualdad y sentirse respaldado por el Protocolo de la UPV/EHU.

El objetivo de la formación es la prevención y sensibilización ante situaciones de violencia, y la formación en igualdad de género. Para ello se despliegan

dos tipos de metodologías: las formaciones online para todos los colectivos y los programas de formación para el estudiantado (combinan online y presencialidad). En la actualidad, la convocatoria de los cursos online se realiza en el primer cuatrimestre y la de los programas de formación (Indartu y Eraldatzen), junto con el programa AKADEME, en el segundo cuatrimestre.

Por su parte, alrededor de quinientas personas se han acreditado en los programas Indartu y Eraldatzen y otras seis mil lo han hecho en las formaciones online sobre igualdad y prevención de violencias de género (Tabla 06).

Tabla 06. Cursos online de formación de la UPV/EHU sobre igualdad y prevención de violencias (2017-2024)

	2017-2018	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	2023-2024
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
		otoño	invierno	otoño	invierno	otoño	invierno	otoño	invierno		
Igualdad de mujeres y hombres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lenguaje inclusivo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Masculinidades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Diversidad sexual					X	X	X	X	X	X	X
Hezkidetzaren alde Busti!	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Abusos sexuales contra la infancia						X	X	X	X	X	X
Violencia contra las mujeres						X	X	X	X	X	X

Destaca el atractivo que tienen los cursos de 'Diversidad sexual' y 'Abusos sexuales contra la infancia' y predomina la presencia de mujeres en todos los cursos. Asimismo, los hombres y personas no binarias tienen un menor porcentaje de acreditación en los cursos.

En torno al 50-55 % de personas matriculadas se acreditan, excepto en el curso 'Hezkidetzaren alde Busti!' (exclusivo para alumnado) cuya tasa de acreditación media es inferior al 50 % (Tabla 07).

La tendencia a la baja en la matrícula puede venir ocasionada por cuestiones varias: el alumnado ya

viene formado en estos temas, cada vez queda menos personas sin formar dentro de la universidad y/o un menor interés por estas cuestiones. Asimismo, la no obligatoriedad de la formación puede ser una razón para la escasa acreditación de las personas matriculadas. En su mayoría, los cursos están compuestos por el estudiantado (en torno al 90 %) y pocas veces el PT-GAS o el PDI cubren las plazas que tienen disponibles.

Los programas de formación en igualdad y prevención de violencias presentan una tendencia similar a la de los cursos online en participación y acreditación: más mujeres participando y en torno al 50 % de personas matriculadas acreditadas (Tabla 08).

Tabla 07. Porcentaje de aprobados por sexos en cada curso de formación online (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023)

	2020-2021				2021-2022				2022-2023			
	M	H	No Bin.	Total	M	H	No Bin.	Total	M	H	No Bin.	Total
Igualdad de mujeres y hombres	55,3	85,0	0,0	58,0	53,6	45,3	50,0	52,2	56,0	65,6	33,3	57,4
Lenguaje inclusivo	60,4	45,0	33,3	56,5	58,3	50,0	42,9	56,8	42,5	48,4	25,0	43,2
Masculinidades	64,8	70,7	66,7	66,4	50,2	45,1	33,3	48,6	51,0	56,4	25,0	51,7
Diversidad sexual	53,9	65,6	66,7	56,0	57,5	36,7	33,3	54,0	53,8	53,8	0,0	52,5
Hezkidetzaren alde Busti!	34,8	18,8	33,3	31,8	55,5	55,6	100,0	56,0	36,7	45,8	0,0	38,8
Abusos sexuales contra la infancia	65,1	48,1	50,0	62,5	62,0	55,9	25,0	61,1	54,8	64,7		56,5
Violencia contra las mujeres	66,7	76,0	100,0	68,5	56,6	64,7	100,0	57,6	66,2	50,0	50,0	63,8

Nota: Para el curso 2021-2022 se han tomado datos globales del año (media de las dos convocatorias).

Tabla 08. Programa Eraldatzen según sexos Personas matriculadas y aceptadas en el programa Indartu y el (2022-2023)

	Mujeres	Hombres	
INDARTU euskeraz	87		
INDARTU castellano	88		
ERALDATZEN castellano		42	
<b>Total alumnado inscrito</b>	<b>170</b>	<b>42</b>	<b>212</b>

Los datos evidencian la existencia de un hándicap a la hora de que el alumnado hombre se forme en temas de igualdad y de que quienes acceden a esa formación online o a los programas Indartu y Eraldatzen acaben acreditándose. La exigencia de presencialidad en estos programas puede suponer un problema ante incompatibilidades horarias para el estudiantado.

Se considera muy importante el impacto que ha tenido el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género para toda la comunidad educativa, creando un entorno seguro para las víctimas que denuncian y, junto con las formaciones online y los programas de empoderamiento y concienciación (Indartu y Eraldatzen), consiguiendo una mayor sensibilización y prevención de violencias y desigualdades de género.

# Conclusiones auditoría retributiva

Como el conjunto de la sociedad, en la universidad pública sí existen brechas salariales, y la UPV/EHU no es una excepción. Las trabajadoras de la universidad ganan un 7 % menos que sus colegas hombres. A pesar de que los salarios base y los complementos del personal funcionario y laboral están regulados por ley, diversos factores externos contribuyen a una distribución dispar de los ingresos entre mujeres y hombres. Esto se traduce en que, si bien la brecha salarial en la plantilla de la universidad es del 3,1% en el salario base, esta se eleva al 7 % al considerar el total de las retribuciones, es decir, el salario base, los complementos salariales y las prestaciones.

No obstante, la plantilla de la universidad está compuesta por dos colectivos, PDI y PTGAS, con funciones muy diferentes y con patrones retributivos disímiles. Veamos la desigualdad salarial en cada uno de ellos.

Como en el conjunto de la UPV/EHU, en el colectivo del PDI se observa una brecha de género que penaliza a las mujeres, pues en conjunto reciben una remuneración que es un 7,4 % menor a la de los hombres, en la línea de lo que ocurre en el resto de las universidades públicas españolas. El origen de esta brecha se observa a través de dos vías:

**1.** El diferente acceso a ramas de conocimiento, así como la desigual distribución de mujeres y hombres por tramos de edad o tipología de jornada laboral, condiciona que las mujeres se concentren en aquellos espacios donde los salarios son inferiores de partida, confirmando lo que se denomina segregación horizontal.

**2.** La desigual distribución de mujeres y hombres en las escalas o categorías profesionales, así como los diferentes encargos adicionales al propio trabajo docente e investigador (como pueda ser la gestión o la investigación más allá de lo imprescindible, a través de la dedicación a proyectos financiados externamente a la Universidad, o a la coordinación o

dirección de seminarios, cursos o títulos adicionales) hacen que el reparto de tareas remuneradas adicionales sea muy desigual, favoreciendo mayoritariamente a los hombres frente a las mujeres. Ello apunta a la existencia de una segregación vertical.

Todo ello teniendo en cuenta un elemento clave como es la propia trayectoria laboral de las personas, ligada al ciclo vital y al contexto sociolaboral cambiante, hacen que el análisis de las brechas de género en la UPV/EHU requiera de una mayor profundización más allá de la brecha global. En este sentido, conviene señalar algunas pautas detectadas a lo largo del documento:

- En general, cuando solo se considera el salario base la brecha suele ser menor que al tener en cuenta el salario total, ya sea atendiendo a criterios de edad, jornada laboral, rama de conocimiento, categoría profesional o régimen jurídico, en aquellos casos (la mayoría) en que la remuneración de los hombres es superior a la de las mujeres. Por lo tanto, el sistema de fijación de los complementos requiere una revisión que incluya la perspectiva de género a fin de ir eliminando las razones de base de gran parte de la desigualdad salarial entre sexos.
- En cambio, en las ocasiones en que la brecha es al revés, es decir, muestra una remuneración media de las mujeres en el subconjunto estudiado mayor que la de los hombres en el salario base, sucede que al incluir los complementos salariales y otro tipo de prestaciones la brecha se reduce, de manera que la brecha que favorece a las mujeres en el salario total es menor que la observada en el salario base.
- Por lo general, parece que la causa mayor de la brecha surge al considerar los complementos salariales. Y no solo eso, sino que sistemáticamente son los complementos relacionados con la productividad (sexenios y proyectos), así como los que se refieren a la antigüedad en el puesto de trabajo (trienios y quinquenios) los que hacen que las diferencias entre el salario base y el salario total se amplíen en detrimento de la remuneración de las mujeres en

comparación con la equivalente de sus compañeros hombres. Por lo tanto, se observa que la definición de los complementos para el colectivo del PDI tiene un marcado sesgo de género.

- Solo en el caso de las prestaciones, que son complementos circunstanciales, que tienen su origen en contingencias como accidentes del trabajo o enfermedades, así como en prestaciones relacionadas con la maternidad y las excedencias por cuidados, la balanza se inclina a favorecer a las mujeres. Por lo tanto, el único elemento compensador de la discriminación a favor de los hombres en materia retributiva resulta a raíz de elementos circunstanciales asociados a situaciones concretas, como accidentes y maternidad, que no están ligadas a la carrera docente-investigadora. En este sentido, por ejemplo, situaciones particulares como las mujeres que deciden no ser madres no se verían afectadas por estos elementos compensadores para cerrar la brecha salarial con sus compañeros.
- Parece entonces que los complementos propios del sistema universitario tienen un marcado sesgo masculino, mientras que las prestaciones que sirven para paliar situaciones específicas efectivamente favorecen más a las mujeres o no se trasladan de forma equitativa a hombres y mujeres (descompensación en las solicitudes de licencias por accidente, enfermedad y/o permisos maternales y parentales, en las de excedencia o reducción de tiempo de trabajo por cuidado de menores o mayores).

La brecha salarial en el colectivo del PTGAS es favorable para los hombres en un 4,6 % para el conjunto del salario. Observamos ya una clara diferencia con el PDI, para el cual la brecha se sitúa en el 7,4 %. Además, la brecha para el salario total es menor a la resultante de considerar exclusivamente el salario base (6,4 %), hecho también diferencial con el PDI. Esto quiere decir que los complementos compensan en parte las diferencias de partida que existen.

Hay algunos hechos concretos que conviene mencionar. Estos son:

- El PTGAS es un colectivo esencialmente feminizado, en tanto que el 64,1 % son mujeres, si bien al considerar las personas que trabajan a tiempo parcial se observa una mayor presencia en términos relativos de hombres, dado que el 50 % de estos son hombres. Esto es relevante en tanto, que al examinar las brechas para el PTGAS a tiempo parcial se observa una mayor brecha salarial, lo que apunta a la existencia de una segregación vertical. Es decir, pese a haber menos hombres tienen unos salarios mejores.
- Por otro lado, se observa que el personal funcionariado está muy feminizado (un 75,2 % del total) frente a una cierta masculinización del personal laboral (67,2 %), siempre considerando que hay más

proporción de mujeres que de hombres en el total. En relación con el personal laboral, se observa que los complementos terminan anulando la discriminación retributiva de base hacia las mujeres, esencialmente por el efecto de los complementos englobados en otros.

- Solo en las categorías más elevadas en la escala laboral (grupo 1, 2/1 y 2), debido al efecto de los complementos exclusivos para el PTGAS, las mujeres mantienen una brecha retributiva a su favor. En el caso del personal funcionario, altamente feminizado y que constituye el conjunto más amplio del personal con carácter general, hay una brecha a favor de los hombres. Incluso para el grupo A2 (segundo nivel más elevado) donde en el salario base hay una ventaja inicial para las mujeres, los complementos anulan esa discriminación positiva, como efecto de los complementos de destino y específico, situación difícil de explicar.

En general, se observa una brecha a favor de las mujeres en las prestaciones que en apariencia atenúa la desigualdad de género en el ingreso. Sin embargo, cabe recordar que las prestaciones no son constitutivas del salario debido a su carácter transitorio, dado por una necesidad puntual. En este sentido, no contribuyen a la carrera ni a la mejora salarial permanente.

Por lo tanto, existe una brecha salarial a favor de los hombres, que es más elevada al considerar el conjunto de las retribuciones que solo el salario base. Ello quiere decir que los complementos, para el conjunto de la plantilla de la UPV/EHU resultan ser un elemento que discrimina a las mujeres. La brecha salarial es mayor para el PDI, colectivo más número que para el PTGAS, aunque registran dinámicas diferentes. Los complementos percibidos por el PDI ejercen un efecto discriminatorio contra las mujeres, como muestra el hecho de que la brecha salarial del conjunto de las retribuciones sea mayor que la del salario base. Por el contrario, para el PTGAS, la brecha total es inferior a la del salario base, lo que pone de manifiesto que los complementos compensan en parte las diferencias retributivas existentes. En todos los casos las prestaciones, cantidades percibidas por acontecimiento circunstanciales -maternidad y/o accidentes- son los únicos que, con carácter general, favorecen a la mujer.



# **DÓNDE QUEREMOS ESTAR EN 2028**

# El principal objetivo del IV Plan es que, al finalizar su vigencia, en 2028, la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea sea un entorno más igualitario, diverso, seguro y cuidadoso

## Igualitario

A nivel interno, nos gustaría reducir la brecha salarial en la universidad a la mitad. Que en PDI el porcentaje de mujeres catedráticas o plenas se aproxime al 40 % y que en PTGAS el porcentaje de mujeres en el nivel A se corresponda al menos con el porcentaje total de mujeres en PTGAS. Y que el equipo de dirección de la universidad y de los equipos directivos de centros sean paritarios.

Queremos liderar la formación de profesionales con perspectiva de género en nuestra oferta de grado y postgrado y la investigación en materia de género y reforzar el liderazgo femenino de los grupos y proyectos. Nos gustaría realizar una investigación que contemple la variable género para que tanto mujeres como hombres puedan beneficiarse de sus resultados de manera igualitaria. Asimismo, pretendemos seguir siendo un referente en la formación, transferencia y divulgación en materia de igualdad de género y de deconstrucción de roles en la sociedad vasca. En especial, en lo que atañe al fomento de las vocaciones científicas entre las niñas y mujeres contribuyendo específicamente a reducir la doble barrera existente en las áreas STEAM.

## Diverso

Ser un espacio en que las personas puedan manifestar su identidad de género y orientación sexual con plena libertad y naturalidad. Facilitar el cambio de nombre de las personas que se acojan al protocolo de nombre sentido apoyándolas en todo el proceso.

## Seguro

La universidad quiere ser un espacio libre de acoso y violencias de género. Pretende mantener y reforzar las políticas de prevención y de actuación en casos de violencia de género, acoso sexual o sexista, acompañando y apoyando a las personas afectadas. Queremos formar a las personas que por razón de su cargo les pueden llegar casos encuadrables en el protocolo para mejorar la aplicación del mismo, así como incrementar su divulgación. Todo ello con la cobertura de un aula universidad- sociedad sobre igualdad de género y violencias machistas.

## Cuidadoso

Queremos ser un espacio amable que contribuya a generar bienestar físico y emocional a las personas que trabajan o estudian en la universidad y que les permita compatibilizar su vida laboral o estudiantil con la personal o familiar, en la medida de las posibilidades existentes. Intentar que en torno a un 10 % de los puestos de trabajo de PTGAS pueda teletrabajar e incorporar la modalidad de trabajo a distancia.



# **EJES, LÍNEAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES**

---

## Eje I. Formación

# 1. Incluir la perspectiva de género y la teoría y la práctica feminista en el ámbito de la docencia tanto de grado como de posgrado

---

### Línea de actuación 1.1

---

Incluir en los planes de estudios de grado y postgrado de cada uno de los ámbitos del conocimiento materias curriculares, en euskera y castellano, en las que se trabaje de manera específica la perspectiva de género desde la teoría y la práctica feminista.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Grado e Innovación educativa, Vicerrectorado de Postgrado y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

En el curso 2024/2025 iniciar el proceso de diseño de al menos dos en los grados en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Artes y Humanidades, para que puedan comenzar a impartirse en el curso 2025/2026. A partir de ahí, ir extendiendo a otros ámbitos del conocimiento

### Línea de actuación 1.2

---

Impulsar en los programas de innovación el surgimiento de equipos docentes que ayuden a incluir la perspectiva de género en nuestras titulaciones y guías de las asignaturas e incluir la perspectiva de género en la evaluación de las solicitudes presentadas.

**Órgano responsable:**

Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

2025 para inclusión en los criterios de evaluación y 2026 para la creación de equipos docentes

### Línea de actuación 1.3

---

Ofertar formación complementaria on-line y presencial, en euskara y castellano, para todos los colectivos universitarios, en materia de género e igualdad, con reconocimiento específico de créditos para el estudiantado, de número variable según el curso e integrarlos en los planes de formación del PDI y del PTGAS. Especialmente, en deconstrucción de roles de género (por ejemplo, áreas STEAM) y liderazgo femenino.

**Órgano responsable:**

Dirección para la igualdad, Vicegerencia de Personal y Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.4

---

Introducir formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como contenidos específicos sobre coeducación en la formación dirigida al profesorado de la educación no universitaria y sobre igualdad y violencia machista en aquellas carreras vinculadas con profesionales que atienden a víctimas, así como en las relacionadas con la comunicación. Artículo 33 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tras su reforma operada por la ley 1/2022.

**Órgano responsable:**

Dirección para la igualdad y Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua

**Cronograma:**

Curso 2024-2025

### Línea de actuación 1.5

---

Elaborar y actualizar guías de lenguaje inclusivo tanto en euskera como en castellano y promover su uso en los materiales docentes publicados por la UPV/EHU y en las guías docentes y de elaboración de TFG y TFM.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad, Servicio de Publicaciones y centros

**Cronograma:**

Actualización bienal. Inclusión por parte de los centros que aún no lo hayan hecho, 2026

### Línea de actuación 1.6

---

Formación FOPU, para incluir la perspectiva de género en las titulaciones y asignaturas.

**Órgano responsable:**

Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

Anualmente

---

## Eje I. Formación

# 2. Incorporar la perspectiva de género en los Trabajos de Fin de Grado, Máster y Tesis Doctorales

---

### Línea de actuación 2.1

---

Consolidar el reconocimiento a los Trabajos de Fin de Grado, de Máster y de Tesis Doctorales con perspectiva de género mediante los premios Francisca de Aculodi, María Goyri y Micaela Portilla.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.2

---

Publicar los Trabajos Fin de Grado y Máster premiados en la página web de la Dirección para la Igualdad y darlos a conocer también mediante la revista Campusa u otros medios de comunicación universitarios.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad y Oficina de Comunicación

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.3

---

Organizar encuentros anuales para difundir entre el estudiantado, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los Trabajos de Fin de Grado y de Fin de Máster alineados con el quinto objetivo, la igualdad de género.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 2.4

---

Promover el equilibrio de género en las muestras con animales o en los estudios de campo con personas que se realicen en la elaboración de TFG, TFM y Tesis Doctorales, salvo que la propia naturaleza u objetivo del estudio lo justifique.

**Órgano responsable:**

Comité de ética en experimentación animal y Comité de ética para las investigaciones con seres humanos

**Cronograma:**

2025

---

## Eje I. Formación

# 3. Visibilizar las aportaciones de la mujer a la generación del conocimiento y a la sociedad

---

### Línea de actuación 3.1

---

Incluir en las guías docentes y en los materiales académicos los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de mujeres líderes sociales por distintos motivos, muy especialmente en las áreas STEAM.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Grado e Innovación Educativa, Departamentos y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Desde 2025, anualmente

### Línea de actuación 3.2

---

Incluir en las guías de elaboración del TFG y TFM que en la bibliografía debe aparecer el nombre propio de la autora o autor para que se identifique la presencia de mujeres, salvo en los casos que sea imposible o muy difícil conocerlo.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Grado, centros y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Desde 2025, anualmente

### Línea de actuación 3.3

---

Difundir y hacer visibles las aportaciones de las mujeres científicas, especialmente en las áreas STEAM, con objeto de que se conviertan en modelos de referencia para sus futuros profesionales y sociales. Destacar igualmente el valor social de las mismas en las áreas más feminizadas y habitualmente menos prestigiadas.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad, Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia y Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 3.4

---

Crear una base de datos en las que se recojan las investigaciones realizadas por investigadoras de la UPV/EHU, con el fin de que los medios de comunicación puedan acudir preferentemente a las mismas, así como un repositorio en el que se recojan los estudios, cursos, másteres, etc... realizados con perspectiva de género.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad, Vicerrectorado de Investigación, Biblioteca y Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 3.5

---

Premiar a las tres mujeres estudiantes con mejor expediente de todos los Grados STEAM.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

---

## Eje I. Formación

# Indicadores

---

- *Número oficial de materias curriculares de estudios feministas y de género incluidas en los planes de estudio de grado y postgrado.*
- *Número de personas que han aprobado los cursos de formación en igualdad de género ofertados por la Dirección para la Igualdad.*
- *Número de personas que realizan los cursos para incluir la perspectiva de género en asignaturas y titulaciones.*
- *Número de estudiantes egresados en cursos de posgrado y formación continua sobre igualdad de género y feminismo ofertados en la UPV/EHU.*
- *Número de equipos docentes que ayudan a incorporar la perspectiva de género en nuestras titulaciones.*
- *Número de TFG, TFM y Tesis Doctorales relacionadas con la igualdad de género.*
- *Muestreo bienal sobre porcentaje de mujeres que aparecen en la bibliografía de las guías docentes.*
- *Muestreo bienal sobre guías de elaboración de TFG y TFM.*
- *Número de noticias y actos de difusión y divulgación sobre trabajos de igualdad de género y feminismo o de estudios realizados por mujeres de nuestra universidad.*
- *Resultados de las encuestas de satisfacción de los cursos ofertados.*

---

## Eje II. Investigación y transferencia

# 1. Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación y favorecer el liderazgo femenino en los mismos

---

### Línea de actuación 1.1

---

Reforzar la puntuación de las solicitudes de grupos o proyectos de investigación de la universidad cuando la investigadora principal o las dos investigadoras principales sean mujeres. En idéntico sentido se actuará en las convocatorias de personal investigador en formación de la universidad.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

### Línea de actuación 1.2

---

Incentivar que en los grupos o proyectos de investigación los equipos estén formados por al menos un 40 % de mujeres. Incentivar la participación de los hombres en áreas de la ciencia más feminizadas, entendiendo por tales aquellas en las que el PDI mujer es más del 70 %.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

---

## Eje II. Investigación y transferencia

# 2. Prestigiar y fomentar la perspectiva de género en la investigación

---

### Línea de actuación 2.1

---

Ofertar al Personal Docente Investigador de la UPV/EHU cursos que faciliten la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de proyectos de investigación.

**Órgano responsable:**

Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

### Línea de actuación 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.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Investigación y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 2.3

---

Crear una línea de financiación propia para los trabajos y/o grupos de investigación con perspectiva de género, igualdad y cuidado como objetivo de desarrollo sostenible número 5 y de la realidad trans, priorizando las iniciativas en colaboración con el movimiento feminista.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 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, especialmente en las áreas STEAM.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia, Biblioteca y Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 2.5

---

Promover que exista un equilibrio de género en las muestras con animales o en los estudios de campo con personas que se realicen en los trabajos de investigación, salvo que la propia naturaleza u objetivo del estudio lo justifique.

**Órgano responsable:**

Comité de ética en experimentación animal y Comité de ética para las investigaciones con seres humanos y personas investigadoras

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 2.6

---

Participar en estudios que analicen factores adicionales de discriminación que junto al género incrementen las violencias (por ejemplo: mujeres racializadas o mujeres transgénero).

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

2025 y 2027

---

## Eje II. Investigación y transferencia

# Indicadores

---

- *Porcentaje de investigadoras líderes de grupos de investigación.*
- *Porcentaje de proyectos de investigación liderados exclusivamente por mujeres.*
- *Número de proyectos o grupos de investigación relacionados con el ODS 5: igualdad de género.*
- *Número de convocatorias propias destinadas a investigar en igualdad de género o fomentar que sean mujeres las líderes de grupos o proyectos.*
- *Número de noticias y actos de difusión y divulgación sobre trabajos de igualdad de género y feminismo o de estudios realizados por mujeres de nuestra universidad.*

---

## Eje III. Sociedad y cultura

# 1. Colaborar con agentes externos y liderar el debate y reflexión sobre los retos sociales que se presenten en materia de igualdad

---

### Línea de actuación 1.1

---

Promover la creación de una cátedra EHU- STEAM. Entre sus actividades, ayudaría a promover las acciones STEAM previstas en este Plan.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.2

---

Promover la creación de un aula universidad-sociedad con Emakunde sobre violencias machistas, que además de apoyar a la Dirección en la prevención y erradicación de dichos comportamientos, sirva de punto de encuentro y debate sobre políticas de igualdad dentro del espacio EHUGune.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.3

---

Garantizar que al menos tres números de la revista digital Campusa se refieran a estudios, análisis o artículos que evidencien sesgos de género y/o medidas para su erradicación.

**Órgano responsable:**

Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

Desde 2025

---

## Eje III. Sociedad y cultura

# 2. Crear referentes femeninos de alto valor social y cultural con las que se puedan identificar las mujeres, especialmente adolescentes y las niñas

---

### Línea de actuación 2.1

---

Crear un protocolo de género para aplicar en eventos académicos, científicos y culturales de la UPV/EHU, e incentivar que exista un equilibrio de género en el comité organizador o entre las personas invitadas.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorados de Campus, Vicerrectorados con competencias en investigación, divulgación y cultura (Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia y Vicerrectorado de Euskera, Cultura e Internacionalización) y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

2024 para la elaboración del protocolo. Anualmente para incentivar

### Línea de actuación 2.2

---

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

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia y Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 2.3

---

Tener en cuenta el equilibrio de género cuando se piden personas expertas en alguna materia a la universidad.

**Órgano responsable:**

Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 2.4

---

Incluir en las normas de estilo de las publicaciones del Servicio Editorial de la UPV/EHU que en la bibliografía debe aparecer el nombre propio de la autora o autor para que se identifique la presencia de mujeres. Incluir el mismo criterio en las pautas sobre firma científica institucional y Denominación Bibliográfica Única EHU.

**Órgano responsable:**

Servicio Editorial, Vicerrectorado de Investigación -Biblioteca. y Oficina de Comunicación

**Cronograma:**

2024

---

## Eje III. Sociedad y cultura

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

---

### Línea de actuación 3.1

---

Diseñar e implantar, en colaboración con otros agentes e instituciones (especialmente con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco), un programa de sensibilización y fomento temprano de vocaciones científicas (STEAM) en alumnado de educación no universitaria, especialmente en el colectivo femenino de educación primaria y secundaria.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Diseño en 2025 para comenzar a implantar en 2026

### Línea de actuación 3.2

---

Promover el campus de verano relacionado con metodologías STEAM para alumnas de Educación Secundaria Obligatoria, así como para alumnas de Primaria.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado Campus

**Cronograma:**

Anualmente

---

## Eje III. Sociedad y cultura

# Indicadores

---

- *Creación de la cátedra STEAM.*
- *Creación del aula universidad-sociedad sobre violencias machistas.*
- *En 2025: diseño del programa previsto en 2.1. de fomento de vocaciones científicas STEAM.*
- *En 2026 y siguientes: puesta en marcha y número de personas a las que se llega con el programa de fomento de vocaciones científicas STEAM.*
- *Número de noticias y actos de difusión y divulgación sobre trabajos de igualdad de género y feminismo o de estudios realizados por mujeres de nuestra universidad.*
- *Inclusión de cláusula de priorización de solicitudes en las que el comité organizador/ científico y/o el panel de ponentes esté formado por un porcentaje mínimo de mujeres en convocatorias de ayudas para la celebración de eventos académicos, de difusión y culturales de los vicerrectorados.*



---

## Eje IV. Personas

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

---

### Línea de actuación 1.1

---

Consolidar y ampliar la plantilla de la Dirección para la Igualdad, extendiendo su presencia en los tres campus.

**Órgano responsable:**

Gerencia

**Cronograma:**

2026 y 2027

### Línea de actuación 1.2

---

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

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.3

---

Ofrecer cursos de formación a personas que incurren en comportamientos perseguidos en el protocolo como medida educativa.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.4

---

Divulgar entre las direcciones de los centros el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género de manera anual.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 1.5

---

Diseñar, a petición y en coordinación de centros o unidades de servicio, formación especializada en perspectiva de género y en aplicación del protocolo contra las violencias de género.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 1.6

---

Intensificar el seguimiento de las víctimas de conductas previstas en el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género para aminorar al máximo el impacto de las mismas tanto en su vida cotidiana como a nivel emocional.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 1.7

---

Reforzar los programas preventivos en violencias de género para estudiantado (Indartu y Eraldatzen) y publicar en la memoria de la Dirección el número de casos en los que se ha aplicado.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 1.8

---

Crear un buzón específico en las páginas web de todos los centros de la UPV/EHU al que tendrá también acceso la Dirección para la Igualdad, para que el estudiantado, profesorado, PTGAS y personal investigador pueda comunicar cualquier manifestación de conducta sexista o actitud discriminatoria por razón de género que haya ocurrido en el espacio universitario.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad, Vicegerencia TIC y centros

**Cronograma:**  
2024

### Línea de actuación 1.9

---

Actualización del protocolo a los cambios normativos y a las necesidades de mejora de procedimiento que se detecten.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 1.10

---

Identificar y rotular al menos unos baños de uso exclusivo para mujeres en cada centro o edificio de la UPV/EHU.

**Órgano responsable:**  
Gerencia, Centros y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 1.11

---

Encuestar sobre la percepción de seguridad ambiental con relación a agresiones sexuales en los centros de la UPV/EHU por parte de la comunidad universitaria.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
2026

---

## Eje IV. Personas

# 2. Velar por un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación sexual

---

### Línea de actuación 2.1

---

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

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad, TIC, etc...

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 2.2

---

Identificar y rotular al menos unos baños mixtos en cada centro o edificio de la UPV/EHU.

**Órgano responsable:**

Gerencia, Centros y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 2.3

---

Difusión del protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias, así como del apartado referente al acoso por identidad y expresión de género u orientación sexual del protocolo contra las violencias de género. Seguimiento de las personas que se acogen a alguno de los dos.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Centros

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 2.4

---

Participar en redes para la sensibilización y toma de conciencia en torno a la diversidad por razón de género u orientación (RUD).

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Desde 2024, anualmente

### Línea de actuación 2.5

---

Consolidación de los premios Empar Pineda a los mejores Trabajos de Fin de Grado, de Fin de Máster y Tesis Doctorales de temática LGTBI+ y del certamen de cortos Unidibertsitatea como forma de proclamar y difundir que la UPV/EHU es un espacio respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación sexual.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 2.6

---

Formación FOPU, para incluir contenidos específicos y adecuados que garanticen la formación necesaria para abordar la realidad trans.

**Órgano responsable:**

Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

---

## Eje IV. Personas

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

---

### Línea de actuación 3.1

---

Acordar que, siempre que sea posible, en los procesos de selección tanto del PTGAS como del PDI, así como en Tesis Doctorales, los tribunales estén compuestos por un mínimo del 40 % de mujeres. En el caso de estar compuestos por tres personas, al menos una deberá ser mujer.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2024

### Línea de actuación 3.2

---

Acordar que, siempre que sea posible, en los procesos de selección de PDI, así como en Tesis Doctorales, en áreas definidas como fuertemente feminizadas, al menos un 40 % de las personas que compongan los Tribunales sean hombres. En el caso de estar compuestos por tres personas, al menos una deberá ser hombre. Será la Dirección para la Igualdad la que defina cuáles son esas áreas tras comprobar que más del 70 % de su PDI son mujeres.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2024

### Línea de actuación 3.3

---

En el caso de procesos de selección del PTGAS, mantener las cláusulas de igualdad (cláusula de desempate) y la inclusión de temas de igualdad.

**Órgano responsable:**

Gerencia

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 3.4

---

Incluir en los concursos de plazas y bolsas de sustituciones la posibilidad de justificar el trabajo realizado por mujeres víctimas de violencia económica por vías alternativas a las tradicionales, como recibos, contratos o sentencia judicial.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 3.5

---

Favorecer la promoción de las mujeres acreditadas a plazas de cátedra y profesorado pleno como medida efectiva contra la brecha salarial. En el caso de que dos personas candidatas a una misma plaza obtengan el mismo número de puntos en el concurso, tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el área de conocimiento a la que se adscriba la plaza. Asimismo, en los criterios de asignación de plazas de promoción, se tendrá en consideración al priorizar las peticiones de los departamentos aquellas plazas cuyo género en la categoría a la que se promociona en su área de conocimiento no supere el 35 %.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 3.6

---

Valorar la formación en igualdad de género y diversidad realizada por las trabajadoras y trabajadores en los procesos de evaluación o de valoración de méritos tanto de PDI como de PTGAS realizados por la propia universidad. Extender el programa de formación 'Eraldatzen' a los hombres del PDI y del PTGAS.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 3.7

---

Ofrecer para las personas trabajadoras de la universidad formación en la elaboración de informes sobre impacto de género en la actividad universitaria.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

### Línea de actuación 3.8

---

Actualización periódica de la Guía de Conciliación de la UPV/EHU y comunicársela y formar a las personas encargadas de aplicarla.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Gerencia

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 3.9

---

Creación de una comisión de conciliación en la que estará representada la administración, los sindicatos y los colectivos de PDI, PTGAS y estudiantado. Su función será la propuesta de medidas de conciliación que serán remitidas a los órganos competentes.

**Órgano responsable:**

Secretaría General y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

2025 creación de la Comisión. A partir de ahí, realizarán propuestas

### Línea de actuación 3.10

---

Comunicar a la Dirección para la Igualdad todas las reclamaciones que se presenten contra decisiones basadas en la aplicación de medidas que se encuentren incluidas en la guía de conciliación.

**Órgano responsable:**

Vicegerencia de personal

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 3.11

---

Negociar en la Comisión Intersectorial de Igualdad con el objetivo de aprobar medidas de conciliación que ayuden a mitigar la brecha salarial, así como fomentar la solicitud del del permiso de maternidad y paternidad de forma sucesiva en la medida que la ley lo permita. Cada vez que la ley establezca una nueva medida de conciliación o una reforma de una medida preexistente que no sea aplicable a todo el personal de la universidad, se procederá a negociar su extensión a todo el personal independientemente del vínculo laboral o funcional de la persona trabajadora.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Gerencia

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 3.12

Considerar para el acceso al teletrabajo o al trabajo a distancia los casos de cuidado de menores o personas dependientes, así como una mayor flexibilidad horaria respetando las horas de presencialidad obligatoria. Permitir en estos casos las tutorías telemáticas. Considerar en los procesos de evaluación del PDI los periodos de permisos y excedencias por cuidados en la línea de lo que por ejemplo hace Aneca.

**Órgano responsable:**

Gerencia (jefaturas de servicio) y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 3.13

Elaboración anual del registro retributivo desagregado por género y de una auditoría retributiva cada cuatro años tal y como se contemplan en la ley.

**Órgano responsable del registro retributivo:** Gerencia

**Cronograma:** Desde 2024, anualmente

**Órgano responsable de auditoría retributiva:** Dirección para la Igualdad

**Cronograma:** 2027

### Línea de actuación 3.14

Analizar la perspectiva de género en un informe sobre salud laboral y prevención de riesgos psicosociales. Incorporar la perspectiva de género a todos los protocolos de salud laboral.

**Órgano responsable:**

Servicio de Prevención

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 3.15

Limitar por un curso académico a 18 ECTS la carga docente máxima del personal docente que esté en un grupo de investigación y que haya estado durante al menos un año de una excedencia para el cuidado de menores o personas dependientes.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 3.16

---

Transferir a otro curso académico la reducción de créditos por docencia diferida (dirección de TFG o TFM, tesis doctorales, etc..) o por méritos de investigación/ transferencia/ docencia, si se acredita excedencia por cuidado de menores o personas dependientes durante al menos un año en el curso que debían ejercerse.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 3.17

---

Promover estudios sobre impacto de género en el sistema de acreditaciones y sexenios de investigación y complementos retributivos que propongan medidas concretas para reducir y tratar de eliminar la discriminación de las mujeres y la brecha salarial. Se harán llegar a las agencias de evaluación.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

2026 y 2027

---

## Eje IV. Personas

# Indicadores

---

- *Número de intervenciones en aplicación del protocolo de violencias de género de la UPV/EHU.*
- *Número de personas participantes en los cursos sobre aplicación del protocolo contra las violencias de género.*
- *Personas que han participado en los programas Indartu y Eraldatzen.*
- *Porcentaje de mujeres del PTGAS en el grupo A1 o grupo 1.*
- *Porcentaje de mujeres en cada figura de PDI.*
- *El porcentaje de personas (desagregado por sexo) solicitantes de la reducción de jornada por motivo de cuidados.*
- *Brecha salarial en PTGAS y PDI (a determinar en la próxima auditoría retributiva y en el registro retributivo).*



---

## Eje V. Gobernanza y recursos

# 1. Fomentar el liderazgo femenino en la universidad

---

### Línea de actuación 1.1

---

Acordar que, siempre que sea posible, en todos los órganos colegiados de la UPV/EHU, haya al menos un 40 % de mujeres.

**Órgano responsable:**

Secretaría General

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 1.2

---

Acordar que, siempre que sea posible, en el equipo rectoral y en los equipos directivos de los centros haya al menos un 40 % de mujeres. En los casos de centros fuertemente feminizados, con más de un 70 % de PDI mujer, un mínimo del 40 % deberán ser hombres.

**Órgano responsable:**

Secretaría General y Centros

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.3

---

Promover que al menos el 40 % de las personas que ejercen funciones de liberadas sindicales sean mujeres.

**Órgano responsable:**

Sindicatos

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.4

Consolidar los programas de formación que contribuyan al empoderamiento y liderazgo de las mujeres académicas y del PTGAS (Akademe y A-Leader/Lemari).

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.5

Elaborar anualmente el informe 'igualdad en cifras' sobre la situación de mujeres y hombres en la UPV/EHU y una memoria de actividades de la Dirección para la Igualdad.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.6

Promover el equilibrio de género en coordinaciones de titulaciones y comisiones académicas de másteres cuando haya mujeres suficientes para ello. Turnar la coordinación de grados, másteres y de asignaturas entre hombres y mujeres que cumplan los requisitos en periodos no más largos de cuatro años.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Grado y Vicerrectorado de Posgrado

**Cronograma:**

2025

---

## Eje V. Gobernanza y recursos

# 2. Incluir la perspectiva de género en las decisiones de gobernanza

---

### Línea de actuación 2.1

---

Incorporar en el procedimiento de elaboración del presupuesto de la universidad un informe de impacto por razón de género, analizando sus efectos en la variable género.

**Órgano responsable:**

Gerencia

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 2.2

---

Incorporar en el procedimiento de elaboración de la normativa universitaria y de las convocatorias de la universidad, informe de impacto de género, que será preceptivo.

**Órgano responsable:**

Secretaría General y la Dirección para la igualdad

**Cronograma:**

desde 2026

### Línea de actuación 2.3

---

Exigir en los contratos con terceras empresas que van a prestar servicio en la universidad que se adhieran a nuestro protocolo contra las violencias de género y valorar en sus ofertas cláusulas de igualdad (por ejemplo, que tengan un plan de igualdad registrado y realizado según el procedimiento previsto en el Real Decreto 901/2020).

**Órgano responsable:**

Vicegerencia de Patrimonio y Contratación

**Cronograma:**

2025

## Línea de actuación 2.4

---

Conmemorar determinados Días Internacionales: Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia (11 de febrero), Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo), UniDibertsitate Eguna (10 de junio) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer (25 de noviembre).

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

## Línea de actuación 2.5

---

Crear un lugar de encuentro o programa para la relación entre las Comisiones de Igualdad de las facultades, creando un día conmemorativo para visibilizar su existencia.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente desde 2025

## Línea de actuación 2.6

---

Poner en valor las Comisiones de Igualdad de las Facultades y reconocer la participación en las mismas en aquellos procesos de evaluación.

**Órgano responsable:**  
Vicerrectorado PDI y centros

**Cronograma:**  
2025

## Línea de actuación 2.7

---

Extender el uso de las guías de lenguaje no sexista al libro de estilo que debe guiar toda la comunicación interior y exterior de la UPV/EHU (carteles, folletos de congresos, páginas web, etc...).

**Órgano responsable:**  
Oficina de Comunicación

**Cronograma:**  
2024

## Línea de actuación 2.8

---

Celebrar anualmente una semana de la mujer en la universidad, centrada en un bloque temático, en la que se visualice la labor realizada por las trabajadoras y estudiantes en el mismo.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

## Línea de actuación 2.9

---

Desagregar por sexo todos los datos estadísticos que se recopilen.

**Órgano responsable:**

Vicegerencia de TIC y Vicerrectorado de Transformación Digital

**Cronograma:**

2025

---

## Eje V. Gobernanza y recursos

# Indicadores

---

- *Número de mujeres participantes en los programas Akademe y A-Leader/Lemari.*
- *Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno: equipo rectoral, equipos directivos de centros, direcciones de departamento, consejo de gobierno, claustro y juntas de centro.*
- *Porcentaje de mujeres liberadas sindicales.*
- *Porcentaje de mujeres que realizan labores de representación sindical sin estar liberadas.*
- *Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos con terceras empresas.*



# **RECURSOS DISPONIBLES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

El plan contempla actuaciones a realizar por diversos órganos y unidades organizativas, que serán quienes lleven a cabo las mismas con su personal y los medios económicos que tienen asignados, sin perjuicio de que la responsabilidad y la coordinación sobre el cumplimiento del plan pivote sobre la Dirección para la Igualdad.

Con respecto a las líneas de actuación directamente atribuidas a la Dirección, hay que decir que en lo que se refiere a los recursos humanos, cuenta en la actualidad con dos técnicas. La segunda de las personas fue contratada por primera vez en el año 2022. Asimismo, al frente está una directora que en el año 2021 vio aumentada su liberación docente desde el 50 % a dos tercios.

Al margen de los recursos humanos, en los presupuestos de la universidad la Dirección para la Igualdad ha sido dotada en los años 2020 a 2022 con 110.800 euros, habiéndose casi duplicado su presupuesto en el año 2023 hasta 210.800 euros. En el proyecto de presupuesto aprobado en Consejo de Gobierno para 2024, dicha cifra se ha visto incrementada en otros 40.000 euros, hasta 250.800. Asimismo, en el plan universitario entre el Gobierno Vasco y la Universidad para los años 2023-2026. Dicho plan conlleva una previsión o compromiso de financiar con 665.000 € las actividades destinadas a promover la igualdad (150.000 en 2023, 160.000 en 2024, 175.000 en 2025 y 180.000 en 2026), cantidad a la que debe añadirse lo que la universidad aporta de financiación ordinaria.

En definitiva, la financiación prevista para la Dirección para la Igualdad en los próximos años es:

- **2024: 250.800 euros** (134.200 financiación ordinaria +160.000 del plan universitario).
- **2025: 309.200 euros** (134.200 financiación ordinaria +175.000 del plan universitario).
- **2026: 314.200 euros** (134.200 financiación ordinaria +180.000 del plan universitario).

A estas cifras habría que sumarle el coste de todo el personal de la dirección. Todo ello garantiza unos recursos suficientes para emprender las líneas de actuación previstas en el plan, con las debidas cautelas derivadas de la necesidad de aprobación de los presupuestos por parte del parlamento vasco.

Finalmente, debemos tener en consideración que el personal docente e investigador de la UPV/EHU participa en proyectos o grupos de investigación que desarrollan temas de igualdad de género e inclusión. De hecho, muchas de nuestras investigadoras son referentes en la materia a nivel estatal. Sus actividades de investigación, transferencia y divulgación contribuirán también al cumplimiento de los objetivos y líneas de actuación de este plan. Para la realización de las mismas cuentan con la financiación derivada de las entidades convocantes de esos proyectos o grupos de investigación, como la Comisión europea, el Ministerio, el Gobierno Vasco, Emakunde o la propia universidad.



# **SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

El IV Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente a su aprobación por el Consejo de Gobierno, momento en el cual la Dirección para la Igualdad solicitará su inscripción en el registro. Mantendrá su vigencia durante cuatro años (2024-2028), salvo que alguna circunstancia exija su revisión o finalización con anterioridad, lo que se debería acordar en la Comisión intersectorial de igualdad. Será esta Comisión la encargada de realizar anualmente el seguimiento de las acciones realizadas para el cumplimiento de las líneas de actuación y de los indicadores previstos en el plan. El régimen de funcionamiento de esta Comisión es el previsto en el acuerdo de 3 de abril de 2014, de las Comisiones negociadoras de PDI laboral, PAS laboral, PDI funcionario y PAS funcionario, por el que se crea la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU.

La Dirección para la Igualdad elaborará anualmente un informe con las actividades desarrolladas en ese año para cumplir el plan y el resultado de los indicadores. Dicho borrador será presentado para su análisis a la Comisión intersectorial para la igualdad,

así como ante la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, y se pondrá a disposición de la comunidad universitaria en la web. Dicho seguimiento permitirá identificar las posibles discrepancias que se vayan produciendo entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el adecuado uso de los recursos, abordar posibles imprevistos y reprogramar actividades, reformular las previstas o añadir nuevas (revisión o modificación), si se estima necesario.

Cuando resten aproximadamente nueve meses para la finalización del plan, se iniciarán las gestiones para la elaboración del V Plan, encargando la realización del informe de diagnóstico y de la correspondiente auditoría retributiva tal y como exige el Real Decreto 901/2020.

El presente Plan substituye y deroga íntegramente el III Plan de Igualdad, siendo su ámbito temporal de julio de 2024 a julio de 2028. El IV Plan de Igualdad se aplicará a todos los centros de trabajo, servicios y unidades administrativas de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.

**ANEXO. EJES,  
LÍNEAS DE  
ACTUACIÓN E  
INDICADORES  
DEL PLAN DE  
IGUALDAD PARA  
EL PERSONAL DE  
LA UPV/EHU**

---

## Eje I. Cultura transversal de la igualdad y formación de personas trabajadoras en materia de igualdad

# 1. Incluir la perspectiva de género, la teoría y la práctica feminista en la toma de decisiones laborales

---

### Línea de actuación 1.1

---

Integrar en la reforma estatutaria la perspectiva de género en la toma de decisiones de forma transversal. Acompañar a la propuesta de reforma un informe de impacto de género.

**Órgano responsable:**

Secretaría General

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.2

---

Consolidar y ampliar la plantilla de la Dirección para la Igualdad, extendiendo su presencia en los tres campus.

**Órgano responsable:**

Gerencia

**Cronograma:**

2026 y 2027

### Línea de actuación 1.3

---

Formación FOPU, para incluir la perspectiva de género en las titulaciones y asignaturas.

**Órgano responsable:**

Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.4

---

Ofertar al Personal Docente Investigador y al PTGAS adscrito al Vicerrectorado de Investigación, cursos que faciliten la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de proyectos de investigación.

**Órgano responsable:**

Servicio de Asesoramiento Educativo y Vicegerencia de Personal

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

### Línea de actuación 1.5

---

Diseñar, a petición y en coordinación de centros o unidades de servicio, formación especializada en perspectiva de género y en aplicación del protocolo contra las violencias de género.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.6

---

Ofrecer para las personas trabajadoras de la universidad formación en la elaboración de informes sobre impacto de género en la actividad universitaria.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

### Línea de actuación 1.7

---

Dar acceso preferente a la formación en igualdad de género a las trabajadoras que desempeñen sus funciones en entornos altamente masculinizados.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad, Vicegerencia de Personal y Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

---

## Eje I. Cultura transversal de la igualdad y formación de personas trabajadoras en materia de igualdad

# 2. Fomentar el liderazgo femenino en las relaciones laborales en la universidad y la deconstrucción de roles

---

### Línea de actuación 2.1

---

Consolidar los programas de formación que contribuyan al empoderamiento y liderazgo de las mujeres académicas y del PTGAS (Akademe y A-Leader/Lemari).

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.2

---

Ofertar formación on-line y presencial para las personas trabajadoras en la universidad, en euskara y castellano, e integrarlos en los planes de formación del PDI y del PTGAS. Especialmente, en deconstrucción de roles de género (por ejemplo, áreas STEAM) y liderazgo femenino.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la igualdad, Vicegerencia de Personal y Servicio de Asesoramiento Educativo

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.3

---

Extender el programa de formación 'Eraldatzen' a los hombres del PDI y del PTGAS.

**Órgano responsable:**  
Gerencia, Vicerrectorado PDI y Dirección para la Igualdad

---

## Eje I. Cultura transversal de la igualdad y formación de personas trabajadoras en materia de igualdad

# Indicadores

---

- *Número de personas trabajadoras que han aprobado los cursos de formación en igualdad de género ofertados por la Dirección para la Igualdad.*
- *Número de personas que realizan los cursos para incluir la perspectiva de género en asignaturas y titulaciones.*
- *Resultados de las encuestas de satisfacción de los cursos ofertados.*
- *Número de hombres trabajadores que participan en los cursos de igualdad.*
- *Número de mujeres participantes en los programas Akademe y A-Leader/Lemari.*



---

## Eje II. Igualdad de oportunidades: acceso, promoción y salud laboral

# 1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores

---

### Línea de actuación 1.1

---

Acordar que, siempre que sea posible, en los procesos de selección tanto del PTGAS como del PDI, los tribunales estén compuestos por un mínimo del 40 % de mujeres. En el caso de estar compuestos por tres personas, al menos una deberá ser mujer.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2024

### Línea de actuación 1.2

---

Acordar que, siempre que sea posible, en los procesos de selección de PDI, en áreas definidas como fuertemente feminizadas, al menos un 40 % de las personas que compongan los Tribunales sean hombres. En el caso de estar compuestos por tres personas, al menos una deberá ser hombre. Será la Dirección para la Igualdad la que defina cuáles son esas áreas tras comprobar que más del 70 % de su PDI son mujeres.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2024

### Línea de actuación 1.3

---

Incluir en los concursos de plazas y bolsas de sustituciones la posibilidad de justificar el trabajo realizado por mujeres víctimas de violencia económica por vías alternativas a las tradicionales, como recibos, contratos o sentencia judicial.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 1.4

---

Valorar la formación en igualdad de género y diversidad realizada por las trabajadoras y trabajadores en los procesos de evaluación o de valoración de méritos tanto de PDI como de PTGAS realizados por la propia universidad.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 1.5

---

Incorporar en el procedimiento de convocatorias de PDI y PTGAS, informe de impacto de género, que será preceptivo.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de PDI, Gerencia y Dirección para la igualdad

**Cronograma:**

Desde 2026

### Línea de actuación 1.6

---

Promover que al menos el 40 % de las personas que ejercen funciones de liberadas sindicales sean mujeres.

**Órgano responsable:**

Sindicatos

**Cronograma:**

2026

---

## Eje II. Igualdad de oportunidades: acceso, promoción y salud laboral

# 2. Favorecer la promoción de mujeres para vencer los obstáculos derivados del techo de cristal y del suelo pegajoso, que generan brecha salarial

---

### Línea de actuación 2.1

---

Favorecer la promoción de las mujeres acreditadas a plazas de cátedra y profesorado pleno como medida efectiva contra la brecha salarial. En el caso de que dos personas candidatas a una misma plaza obtengan el mismo número de puntos en el concurso, tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el área de conocimiento a la que se adscriba la plaza. Asimismo, en los criterios de asignación de plazas de promoción, se tendrá en consideración al priorizar las peticiones de los departamentos aquellas plazas cuyo género en la categoría a la que se promociona en su área de conocimiento no supere el 35 %.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 2.2

---

En el caso de procesos de selección del PTGAS, mantener las cláusulas de igualdad (cláusula de desempate) y la inclusión de temas de igualdad. En los de PDI, incluir la perspectiva de género en los criterios de valoración de las pruebas a realizar.

**Órgano responsable:**

Gerencia y vicerrectorado de PDI

**Cronograma:**

Anualmente

---

## Eje II. Igualdad de oportunidades: acceso, promoción y salud laboral

### 3. Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación y favorecer el liderazgo femenino en los mismos de cara a facilitar la promoción de mujeres y vencer el techo de cristal y el suelo pegajoso

---

#### Línea de actuación 3.1

---

Reforzar la puntuación de las solicitudes de grupos o proyectos de investigación de la universidad cuando la investigadora principal o las dos investigadoras principales sean mujeres. En idéntico sentido se actuará en las convocatorias de personal investigador en formación de la universidad.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

#### Línea de actuación 3.2

---

Incentivar que en los grupos o proyectos de investigación los equipos estén formados por al menos un 40 % de mujeres. Incentivar la participación de los hombres en áreas de la ciencia más feminizadas, entendiendo por tales aquellas en las que el PDI mujer es más del 70 %.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

Anualmente desde 2025

---

## Eje II. Igualdad de oportunidades: acceso, promoción y salud laboral

# 4. Medir e intentar paliar, dentro las competencias de la universidad, la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores

---

### Línea de actuación 4.1

---

Elaboración anual del registro retributivo desagregado por género y de una auditoría retributiva cada cuatro años tal y como se contemplan en la ley.

**Órgano responsable:**

Gerencia (registro retributivo)  
Dirección para la Igualdad (auditoría retributiva)

**Cronograma:**

Desde 2024, anualmente (registro retributivo)  
2027 (auditoría retributiva)

### Línea de actuación 4.2

---

Promover estudios sobre impacto de género en el sistema de acreditaciones y sexenios de investigación y complementos retributivos que propongan medidas concretas para reducir y tratar de eliminar la discriminación de las mujeres y la brecha salarial. Se harán llegar a las agencias de evaluación.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Vicerrectorado de Investigación

**Cronograma:**

2026 y 2027

### Línea de actuación 4.3

---

Incorporar un permiso especial previo a la jubilación para compensar la brecha salarial para aquellas personas que hayan pedido reducción de jornada o excedencias por cuidado de menores o dependientes.

**Órgano responsable:**

Gerencia y Vicerrectorado de PDI

**Cronograma:**

2024

---

## Eje II. Igualdad de oportunidades: acceso, promoción y salud laboral

# 5. Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

---

### Línea de actuación 5.1

---

Analizar la perspectiva de género en un informe sobre salud laboral y prevención de riesgos psicosociales. Incorporar la perspectiva de género a todos los protocolos de salud laboral.

**Órgano responsable:**  
Servicio de Prevención

**Cronograma:**  
2026

### Línea de actuación 5.2

---

Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales de seguridad, higiene, ergonomía y psicología estableciendo mecanismos de prevención.

**Órgano responsable:**  
Servicio de Prevención

**Cronograma:**  
2026

### Línea de actuación 5.3

---

Analizar la incidencia de las diferencias biológicas y otros factores de discriminación de las trabajadoras de la UPV/EHU, en sus condiciones laborales, en la salud y en riesgos psicosociales, y promover las medidas para hacerlas frente.

**Órgano responsable:**  
Servicio de Prevención

**Cronograma:**  
2026

### Línea de actuación 5.4

---

Formar a las personas delegadas en prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de personal

**Cronograma:**  
2026

### Línea de actuación 5.5

---

Informar de las medidas en el supuesto de embarazo para la prevención de riesgos.

**Órgano responsable:** Servicio de Prevención

**Cronograma:** 2025

### Línea de actuación 5.6

---

Tener en cuenta la morbilidad diferencial en métodos y sistemas diagnósticos.

**Órgano responsable:**  
Servicio de Prevención

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 5.7

---

Tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño de espacios y adquisición de equipamiento.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de planificación e infraestructuras

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 5.8

---

Diseñar los espacios de trabajo y servicios comunes a los mismos teniendo en cuenta su posible ocupación tanto por mujeres como por hombres.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de planificación e infraestructuras

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 5.9

---

Revisar paulatinamente los espacios de trabajo ya existentes y realizar un análisis de las adaptaciones necesarias, de cara a habilitar espacios de descanso para mujeres embarazadas, para lactancia natural o para la extracción de leche.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de planificación e infraestructuras

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 5.10

---

Formar al personal del servicio de prevención para detectar situaciones de violencia machista y explorar los programas y recursos a los que pueden ser derivados.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de personal y Dirección para la igualdad

**Cronograma:**  
2025

---

## Eje II. Igualdad de oportunidades: acceso, promoción y salud laboral

# Indicadores

---

- *Porcentaje de mujeres del PTGAS en el grupo A1 o grupo 1.*
- *Porcentaje de mujeres que realizan labores de representación sindical sin estar liberadas.*
- *Porcentaje de mujeres en cada figura de PDI.*
- *Porcentaje de mujeres que realizan labores de representación sindical estando liberadas.*
- *Porcentaje de Investigadoras líderes de grupos de investigación.*
- *Informes o protocolos que contemplan la perspectiva de género en materia de salud laboral y diseño de infraestructuras.*
- *Porcentaje de proyectos de investigación liderados exclusivamente por mujeres.*
- *Brecha salarial en PTGAS y PDI (a determinar en la próxima auditoría retributiva y en el registro retributivo).*

---

## Eje III. Conciliación y corresponsabilidad

# 1. Favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad en los cuidados

---

### Línea de actuación 1.1

---

Actualización periódica de la Guía de Conciliación de la UPV/EHU y comunicársela y formar a las personas encargadas de aplicarla.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Gerencia

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 1.2

---

Negociar en la Comisión Intersectorial de Igualdad con el objetivo de aprobar medidas de conciliación que ayuden a mitigar la brecha salarial, así como fomentar la solicitud del disfrute del permiso de maternidad y paternidad de forma sucesiva en la medida que la ley lo permita. Cada vez que la ley establezca una nueva medida de conciliación o una reforma de una medida preexistente que no sea aplicable a todo el personal de la universidad, se procederá a negociar su extensión a todo el personal independientemente del vínculo laboral o funcional de la persona trabajadora.

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad y Gerencia

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.3

---

Constituir una comisión para decidir sobre las reclamaciones que se presenten contra decisiones de la Administración basadas en la aplicación de medidas que se encuentren incluidas en la guía de conciliación (solicitudes de las trabajadoras y trabajadores de permisos, licencias, excedencias o medidas de flexibilización horaria) así como otras medidas de conciliación concretas o particulares planteadas a título individual por una trabajadora o trabajador. Se compondrá de una persona integrada en la vicegerencia de personal, de una persona integrada en la Dirección para la Igualdad y de dos personas representantes de dos sindicatos. Éstas se irán turnando cada seis meses comenzando por los de mayor representatividad. Al menos el 40 % de las personas que la compongan serán mujeres.

**Órgano responsable:**

Vicegerencia de personal

**Cronograma:**

2025

---

## Eje III. Conciliación y corresponsabilidad

# 2. Facilitar la reincorporación al trabajo tras haber disfrutado de permisos o excedencias por cuidados de menores o dependientes

---

### Línea de actuación 2.1

---

Considerar preferentemente para el acceso al teletrabajo o al trabajo a distancia los casos de cuidado de menores o personas dependientes, así como una mayor flexibilidad horaria respetando las horas de presencialidad obligatoria. Permitir en estos casos las tutorías telemáticas. Considerar en los procesos de evaluación del PDI los periodos de permisos y excedencias por cuidados en la línea de lo que por ejemplo hace Aneca.

**Órgano responsable:**

Gerencia (jefaturas de servicio) y Vicerrectorado PDI

**Cronograma:**

2025

### Línea de actuación 2.2

---

Limitar por un curso académico a 18 ECTS la carga docente máxima del personal docente que esté en un grupo de investigación y que haya disfrutado durante al menos un año de una excedencia para el cuidado de menores o personas dependientes.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 2.3

---

Transferir a otro curso académico la reducción de créditos por docencia diferida (dirección de TFG o TFM, tesis doctorales, etc..) o por méritos de investigación/ transferencia/ docencia, si se acredita excedencia por cuidado de menores o personas dependientes durante al menos un año en el curso que debían disfrutarse.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

**Cronograma:**

2026

---

## Eje III. Conciliación y corresponsabilidad

# 3. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

---

### Línea de actuación 3.1

---

Garantizar que el permiso por cuidado de hija o hijo tenga la misma duración para las dos personas progenitoras, independientemente de su género.

**Órgano responsable:**

Comisión intersectorial para la igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 3.2

---

Fomentar acciones de información o sensibilización dirigidas a todo el personal sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, con el objetivo de fomentar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación en los hombres.

**Órgano responsable:**

Vicegerencia de Personal y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**

Anualmente

### Línea de actuación 3.3

---

Posibilitar la recuperación de horas en el caso de que se precisase acudir a más reuniones con el profesorado de las establecidas en la normativa de control horario.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de Personal

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 3.4

---

Promover que todos los cursos de formación para puesto y transversales se celebren en horario laboral.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de Personal

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 3.5

---

Promover que las reuniones de trabajo sean duales (presenciales y mediante videoconferencia), si es técnicamente posible, indicando la hora de inicio y finalización, con la recomendación de que no terminen después de las 18:00 h.

**Órgano responsable:**  
Vicegerencia de Personal

**Cronograma:**  
2025

---

## Eje III. Conciliación y corresponsabilidad

# Indicadores

---

- *Porcentaje de personas (desagregado por sexo) solicitantes de la reducción de jornada por motivo de cuidados.*
- *Porcentaje de hombres y mujeres entre las personas solicitantes de excedencia por motivo de cuidados.*
- *Número de recursos que anualmente se presentan ante la Comisión de reclamaciones.*
- *Número de personas que realizan teletrabajo.*
- *Número de personas que realizan trabajo a distancia (cuando se implante).*



---

## Eje IV. Acoso sexual y por razón de sexo

# 1. Reforzar los medios e infraestructuras para crear lugares seguros y luchar contra el acoso

---

### Línea de actuación 1.1

---

Promover la creación de un aula universidad-sociedad con Emakunde sobre violencias machistas que apoye a la Dirección en la prevención y erradicación de dichos comportamientos.

**Órgano responsable:**

Vicerrectorado de Desarrollo Científico-social y Transferencia

**Cronograma:**

2026

### Línea de actuación 1.2

---

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

**Órgano responsable:**

Dirección para la Igualdad, Vicegerencia TIC y centros

**Cronograma:**

2024

### Línea de actuación 1.3

---

Actualización del protocolo a los cambios normativos y a las necesidades de mejora de procedimiento que se detecten.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 1.4

---

Identificar y rotular al menos unos baños de uso exclusivo para mujeres en cada centro o edificio de la UPV/EHU.

**Órgano responsable:**  
Gerencia, Centros y Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
2025

### Línea de actuación 1.5

---

Encuestar sobre la percepción de seguridad ambiental con relación a agresiones sexuales en los centros de la UPV/EHU.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
2026

### Línea de actuación 1.6

---

Intensificar el seguimiento de las víctimas de conductas previstas en el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género para aminorar al máximo el impacto de las mismas tanto en su vida cotidiana como a nivel emocional.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

---

## Eje IV. Acoso sexual y por razón de sexo

# 2. Reforzar la prevención y educación contra el acoso

---

### Línea de actuación 2.1

---

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

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.2

---

Ofrecer cursos de formación a personas que incurren en comportamientos perseguidos en el protocolo como medida educativa.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.3

---

Divulgar entre las direcciones de los centros el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género de manera anual.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

### Línea de actuación 2.4

---

Reforzar los programas preventivos en violencias de género y publicar en la memoria de la Dirección el número de casos en los que se ha aplicado.

**Órgano responsable:**  
Dirección para la Igualdad

**Cronograma:**  
Anualmente

---

## Eje IV. Acoso sexual y por razón de sexo

# Indicadores

---

- *Número de intervenciones en aplicación del protocolo de violencias de género de la UPV/EHU.*
- *Creación del aula universidad-sociedad sobre violencias machistas.*
- *Número de personas participantes en los cursos sobre aplicación del protocolo contra las violencias de género.*