

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea



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

Alineado con el Plan Estratégico de la UPV/EHU y con los objetivos, dentro del mismo, de extender el liderazgo de las mujeres y extender las vocaciones STEAM entre mujeres y niñas.

Trata de dar respuesta a las debilidades que se han puesto de manifiesto en los informes de diagnóstico y brecha salarial.

## DÓNDE ESTAMOS

1. Se confirma la existencia de una brecha de género por disciplinas. Las mujeres son mayoría en las relacionadas con Salud, Educación y Ciencias Sociales; y minoría en las relacionadas con Ciencia, Tecnología e Ingeniería.
2. PDI. Las mujeres son minoritarias en las mejores categorías laborales (22,7% en cátedras y 20% en profesorado pleno).
3. PTGAS. La presencia de mujeres en categorías superiores es menor que en otras categorías.
4. Corresponsabilidad en el cuidado. Si nos centramos en las personas que se han acogido a reducciones de jornada o excedencias, prácticamente todas han sido mujeres (90% en PDI y 80% en PTGAS).
5. Representación en cargos académicos. El equipo de gobierno es paritario. En otros cargos, cuanto más alto es el nivel de responsabilidad, menos mujeres hay.
6. En cuanto a la representación social, las mujeres representan el 27% de las liberadas.

## DÓNDE ESTAMOS

7. El protocolo contra las violencias de género ha tenido un gran impacto en toda la comunidad educativa. Se ha creado un entorno seguro para las víctimas que denuncian y se ha incrementado la sensibilización y la prevención en torno a violencias de género y desigualdades. Se ha constituido en referente estatal.
8. En el ámbito de la diversidad, se han instaurado por premios Empar Pineda a trabajos en materia LGTBI+ y se ha aprobado el protocolo de cambio de nombre de personas trans y no binarias.
9. Brecha salarial. Las trabajadoras universitarias ganan un 7% menos que los hombres.
  - En el PDI, la brecha es del 7,4%. Esta brecha se abre sobre todo en las edades de maternidad (30-50), ya que las mujeres asumen principalmente la responsabilidad del cuidado, disminuyendo la producción científica.
  - En el PTGAS, el salario medio de los hombres es un 4,6% superior al de las mujeres. En este caso, la brecha es mayor en el salario base, lo que pone de manifiesto que los complementos compensan en parte las diferencias retributivas.

## EJES, LÍNEAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES

**5 ejes**, con objetivos en cada eje que desarrollan en total **79 líneas de actuación** que se miden en **40 indicadores**. Que sean medibles y significativos.

- 1. Formación.** Cursos de prevención de violencia de género y medidas para la integración de la perspectiva de género en las titulaciones. Trabajos fin de grado, trabajos fin de máster y tesis doctorales con perspectiva de género. Reforzar especialmente las de STEAM.
- 2. Investigación.** Liderazgo (cuantitativo y cualitativo) de las mujeres en proyectos y grupos de investigación e incorporación de la perspectiva de género en proyectos, experimentos y muestras estadísticas.
- 3. Sociedad y cultura.** Presencia de las mujeres en publicaciones, equilibrio de género en eventos científicos y culturales, programa especial para vocaciones STEAM, creación de una cátedra STEAM y de un Aula Universidad-Sociedad sobre Violencias Machistas.

## EJES, LÍNEAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES

- 4. Personas.** Consolidar y ampliar la plantilla de la Dirección de Igualdad, facilitando su presencia en todos los campus. Refuerzo de la divulgación y formación preventiva sobre el protocolo contra la violencia de género. Apoyo al protocolo de cambio de nombre. Garantizar la presencia de las mujeres en los procesos de contratación y promoción. Facilitar el acceso de las mujeres a cátedras y profesoras plenas. Medidas de conciliación, teletrabajo y refuerzo del trabajo a distancia. Medidas para facilitar el retorno después de permisos o excedencias por cuidados.
- 5. Gobernanza y recursos.** Cursos de liderazgo (Akademe y A-Leader), equilibrio de género en todos los cargos y puestos académicos, estrechar las relaciones entre las comisiones de igualdad de los centros, incluir cláusulas de igualdad en las contrataciones con terceros, exigir un informe de impacto de género, celebrar la semana de las mujeres.

## DÓNDE QUEREMOS ESTAR EN 2028

- En PDI. Porcentaje de mujeres catedráticas y de profesorado pleno cercano al 40%.
- PTGAS. Porcentaje de mujeres de nivel A del PTGAS que coincida, al menos, con el porcentaje total de mujeres de ese colectivo.
- Reducir la brecha salarial a la mitad.
- Que el 10% del PTGAS pueda teletrabajar e incluir el trabajo a distancia.
- Seguir siendo un referente en formación e investigación en la sociedad vasca, así como en la lucha contra la violencia de género, reforzando nuestro protocolo. En particular, fomentar las vocaciones científicas entre niñas y mujeres, a través de la deconstrucción de roles, reduciendo la doble barrera existente en las áreas STEAM.

## RECURSOS DISPONIBLES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

- Presupuesto de 2,5 millones de euros para los cuatro años de desarrollo del plan. Compromiso de todos los Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia. A ello hay que añadir la financiación externa que consigan las investigadoras en distintos proyectos e iniciativas.
- En el Plan Universitario entre el Gobierno Vasco y la Universidad del País Vasco para los años 2023-2026 existe el compromiso de financiar con 665.000 € actividades destinadas a promover la igualdad, cantidad a la que hay que sumar la aportación de la financiación ordinaria por parte de la universidad.



oman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

**ESKERRIK  
ASKO**

