

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU

(2014-2017)

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	5
FINALIDAD	7
CARACTERÍSTICAS.....	7
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.....	9
LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN.....	11
1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA DOCENCIA	13
2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN.....	16
3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIOLABORALES.....	18
4. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN PÚBLICA Y EN SU PROYECCIÓN SOCIAL	24
LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	28
ANEXO: MARCO NORMATIVO	30

PRESENTACIÓN

La igualdad es uno de los derechos fundamentales de todas las personas y, junto con el de libertad, constituyen la base para el ejercicio del resto de derechos. Con un marco legal que protege el derecho a la igualdad, podríamos creer que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres. Nada más lejos de la realidad. Existe diferencia entre la igualdad legal y la real; aunque se ha ido avanzando, la distancia entre ambas todavía es apreciable.

Las universidades prestan el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio. Somos un agente fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad real. Este II Plan de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), al igual que anteriormente lo fue el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2010-2013), es fruto del compromiso que la UPV/EHU tiene con la sociedad a la que presta dicho servicio. Surge de la convicción real de las personas que conformamos la comunidad universitaria de que es necesario el esfuerzo de todas y todos para avanzar en el objetivo propuesto.

La elaboración de este II Plan, emprendida desde la Dirección para la Igualdad, ha contado con el respaldo y participación, por un lado, de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU y, por otro, de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, creada según acuerdo de 3 de abril de 2014, de las Comisiones Negociadoras de PDI y PAS Funcionario, PDI y PAS Laboral. Esta última es el órgano de trabajo, consulta, participación y, en su caso, negociación de los y las representantes del personal de la UPV/EHU en materia de igualdad de trato y de

oportunidades de mujeres y hombres.

La Dirección, la Comisión para la Igualdad y la Comisión Intersectorial para la Igualdad han recibido aportaciones de la comunidad universitaria -especialmente, de las comisiones de igualdad de Centros y de la representación estudiantil-. Y si la participación de la comunidad universitaria en la elaboración del Plan ha sido importante, será crucial a la hora de ejecutarlo.

Las propuestas que se presentan tienen una doble naturaleza: por un lado son objetivos caracterizados por la transversalidad y globalidad; por otro, son acciones concretas que redundan directamente en beneficio de las personas a las que va dirigido este Plan.

Iñaki Goirizelaia

Rector de la UPV/EHU

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por su papel de institución transmisora de valores y sancionadora del saber, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Así se recoge en el Eje V. Compromiso Social del Plan Estratégico de la UPV/EHU (2012-2017) "impulsar el enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria y en su proyección social, incorporándolo como un criterio más de excelencia de la Universidad". Por lo tanto, la UPV/EHU ha de desarrollar con vocación de liderazgo intelectual y responsabilidad social medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El II Plan de Igualdad de la UPV/EHU responde a la filosofía de la Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en las que se establece que tanto las administraciones públicas como las empresas han de elaborar planes de igualdad de cara a conseguir los objetivos fijados en las diversas normativas existentes.

Estos preceptos y las conclusiones del Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU del curso académico 2012-13, así como los realizados en la aplicación del I Plan de igualdad, han sido la base para la identificación de necesidades y la planificación de las líneas prioritarias de actuación en materia de igualdad que se recogen en el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU.

Asimismo se ha tenido en cuenta la *ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las*

personas transexuales, y en este sentido se han incorporado acciones específicas en la medida en que podían ser abordadas de una manera integral en relación con las propuestas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

La puesta en marcha de este II Plan de Igualdad no supone, únicamente, un mero cumplimiento formal de la normativa vigente, sino que supone asumir, con convicción, la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y un principio rector de la UPV/EHU. Se trata de un documento marco, de índole general, en el que se fijan los objetivos, estrategias y acciones a adoptar para la consecución del principio de igualdad.

En este sentido, el Consejo de Gobierno del 5 de septiembre de 2013 procedió al nombramiento de la tercera Directora para la Igualdad y en el del 14 de noviembre nombró a las personas integrantes de la segunda Comisión para la Igualdad, con la misión de elaborar este II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU (2014-2017). A ello se suma la constitución de la Comisión Intersectorial para la Igualdad la cual ha sido la encargada de elaborar el eje 3 “transversalidad de género en las relaciones sociolaborales” y ha presentado diversas propuestas a la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU en relación con el resto de ejes del Plan.

Este segundo Plan retoma las actuaciones no llevadas a cabo en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013) y plantea nuevos retos, con una exigencia mayor, por lo que la implicación de todas las personas que conformamos la comunidad universitaria en su cumplimiento es imprescindible. En particular, para cada eje de este Plan resulta necesario contar con el compromiso de al menos una persona en cada estructura universitaria implicada de cara al impulso de las acciones contempladas en el Plan.

FINALIDAD

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por su papel de institución transmisora de valores y sancionadora del saber, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad de hombres y mujeres. Así se recoge en el Eje V. Compromiso Social del Plan Estratégico de la UPV/EHU (2012-2017) "impulsar el enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria y en su proyección social, incorporándolo como un criterio más de excelencia de la Universidad". Por lo tanto, la UPV/EHU ha de desarrollar con vocación de liderazgo intelectual y responsabilidad social medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este contexto, tras la finalización del I Plan de Igualdad en 2013, la principal finalidad del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU es la de avanzar en la incorporación de un enfoque integrado de género en toda actividad universitaria, desarrollando políticas activas para la efectividad del principio de igualdad de hombres y mujeres y la prevención de conductas discriminatorias.

CARACTERÍSTICAS

Siguiendo los postulados del I Plan de Igualdad, el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU implica la consolidación de un proceso hace tiempo iniciado y que persigue la integración del principio de igualdad en la planificación y desarrollo de sus actuaciones. Se plantea como un Plan:

1º) **Factible:** Sabiendo que garantizar la efectiva igualdad de mujeres y hombres en la UPV/EHU requerirá el esfuerzo continuado de todas las personas que integran la Institución, esta Universidad ha decidido plantear acciones que real y efectivamente puedan cumplirse en el plazo para el que se establece.

2º) **Dinámico:** Se trata de asegurar las bases necesarias para que la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la UPV/EHU se vaya construyendo paso a paso y de forma continuada y estructurada. El seguimiento y evaluación de este segundo Plan servirá para reflexionar sobre el contenido del tercero y así sucesivamente. Será, en consecuencia, necesario elaborar una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de implementación de las acciones propuestas en relación con los objetivos establecidos, información que será fundamental para encontrar las vías de mejora.

3º) **Transversal:** este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de la actividad desarrollada por la comunidad universitaria.

4º) **Catalizador:** la discusión, puesta en marcha y gestión de este Plan debe servir a la UPV/EHU como laboratorio para crear y fortalecer las estructuras necesarias que permitan que la Institución sea un referente social de buena gestión y de buenas prácticas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5º) **Integrador:** las medidas y actuaciones de este Plan pretenden incidir positivamente en toda la comunidad universitaria, conciliando intereses y creando relaciones más igualitarias. En este sentido integrador, el segundo Plan aspira también a la igualdad entre las diferentes expresiones de diversidad sexual, incluyendo aquellas que cuestionan o rebasan el dimorfismo hombres/mujeres y la "norma heterosexual."

6º) **Comprometido:** su ejecución y cumplimiento necesita la implicación de todas las personas y estructuras de la comunidad universitaria.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

La UPV/EHU, siendo consciente de los múltiples ámbitos en los que debe enfrentar esta tarea, ha articulado su actuación en materia de igualdad en tres ámbitos: docente, investigador e institucional, en su doble vertiente, interna, de relaciones sociolaborales, y, externa, referente a su proyección social.

Ámbito de la docencia

La **docencia**, instrumento de formación de las personas, encabeza este Plan. En el I Plan de Igualdad de la UPV/EHU se realizó un diagnóstico sobre el grado de integración de la perspectiva de género en los planes de estudios adaptados al EEES –grados y postgrados- tanto en contenidos como en competencias. En este II Plan se pretende continuar en el seguimiento de dicha integración para analizar si los conocimientos, las destrezas y las competencias que alcanzará el alumnado son las necesarias para el desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Del mismo modo, es importante continuar y avanzar en el diseño y fomento de un conjunto de actividades formativas, de información, sensibilización y difusión de la igualdad de hombres y mujeres.

En definitiva, se trata de hacer una transmisión del conocimiento de acuerdo con el mandato del art. 33.2 de la Ley vasca 4/2005, integrando la perspectiva de género en la docencia e incorporando el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

Ámbito de la investigación

En el ámbito de la **investigación**, en el I Plan de Igualdad se realizó un Diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación en la UPV/EHU (2007-2011) que puso de manifiesto la persistencia de las desigualdades de género. Por ello en este II Plan se considera necesario apoyar a las investigadoras para que aporten su mirada y sean agentes del conocimiento; así como, promover la

investigación con perspectiva de género en los distintos campos del conocimiento y la difusión de sus resultados.

De esta forma se siguen las recomendaciones de la Unión Europea¹ que recalcan la importancia de la investigación por, para y sobre las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas científicas.

Ámbito institucional

La Universidad como **institución pública de educación superior** debe garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, y la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, identidad de sexo-género y orientación sexual en cualquier ámbito de la vida universitaria. Del mismo modo, la UPV/EHU debe velar para evitar cualquier actuación de violencia de género o de abuso sexista *intra* o *inter* PDI, PAS y alumnado, en todos los ámbitos en los que interviene.

Uno de sus cometidos es el de sensibilizar a la sociedad en general, y a la comunidad universitaria en particular, poniendo en evidencia situaciones de falta de igualdad con el fin de promover una reflexión acerca de la necesidad de corregir las desigualdades existentes. En concreto, debe trabajar en la búsqueda de mecanismos que permitan reducir el impacto que tienen las responsabilidades familiares en la trayectoria profesional, estableciendo políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres y fomentando la corresponsabilidad.

Del mismo modo, la UPV/EHU como referente social, debe hacer visibles y reconocer todas aquellas buenas prácticas que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades en la Universidad, y promocionar y apoyar todas aquellas entidades y

¹ Resolución del Parlamento Europeo de 16 de septiembre de 1988 sobre la mujer y la investigación; Comunicación de la Comisión europea “Mujeres y Ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea”, 1999; Quinto Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico (1998-2002) y siguientes.

asociaciones universitarias cuyo objetivo sea el de trabajar a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La proyección social de la UPV/EHU, como firme defensora de la igualdad de hombres y mujeres, requiere un especial cuidado en el uso del lenguaje, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los actos académicos, en sus intervenciones públicas, y en las personas a las que se otorgue distinciones, honores y reconocimientos, así como visibilizar a las mujeres en los espacios universitarios. Estas actuaciones reforzarán el papel social de la UPV/EHU transmitiendo una imagen institucional de compromiso de la Universidad con la igualdad de género y a favor de la no discriminación.

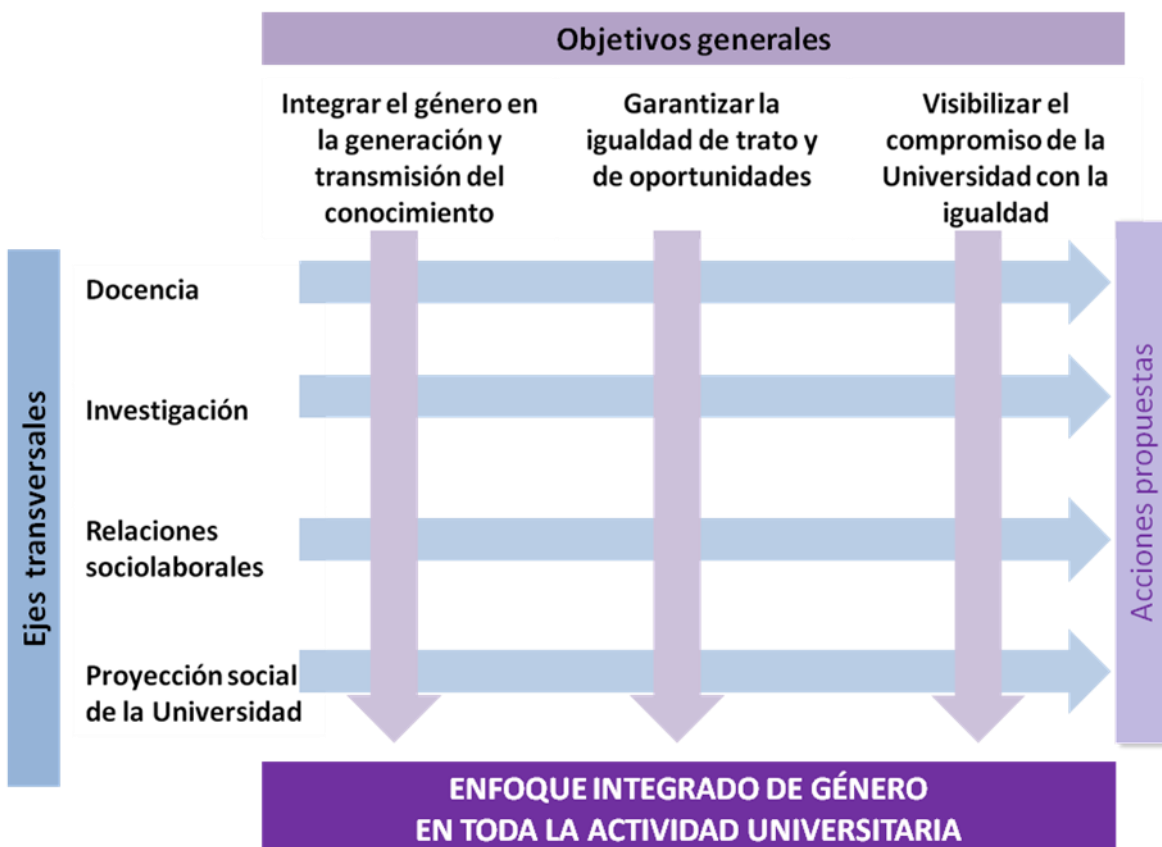
LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU se sustenta sobre cuatro ejes fundamentales:

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

Por otra parte, se considera prioritario continuar y avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Integrar la perspectiva de género en la generación y transmisión del conocimiento.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en toda la actividad universitaria.
- Visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad de género.



1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

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

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

Acciones:

- 1.1.1. Elaborar indicadores para el seguimiento del mapa de grados y continuar con su desarrollo analizando la integración de la perspectiva de género.
- 1.1.2. Diseñar propuestas de mejora de la integración de la perspectiva de género y uso no sexista del lenguaje, a partir de los indicadores propuestos en los mapas de grado y posgrado. Se pondrá especial atención en los del ámbito de la Educación y de la Comunicación.
- 1.1.3. Impulsar en las diferentes ramas de conocimiento buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria.
- 1.1.4. Promover el uso no sexista del lenguaje en los materiales docentes publicados por la UPV/EHU.
- 1.1.5. Realizar una convocatoria de ayudas para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.

- 1.1.6. Tener en cuenta la perspectiva de género como criterio de valoración en las evaluaciones internas del profesorado y de los materiales docentes (PDA, Docentiaz...)

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

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

Acciones:

- 1.2.1. Fomentar la inclusión en las guías docentes de los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de recursos sobre género e igualdad.
- 1.2.2. Consolidar la difusión de las aportaciones de las mujeres a la generación del conocimiento, especialmente aquél que hace referencia a la perspectiva de género.

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

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

Acciones:

- 1.3.1. Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia, así como en materia de diversidad afectivo sexual e identidad de género.
- 1.3.2. Impulsar encuentros y seminarios entre docentes para compartir y mejorar el trabajo realizado.
- 1.3.3. Recopilar en la web de la Dirección para la Igualdad material existente que incluya la perspectiva de género y feminista en la enseñanza.

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

Uno de los mejores instrumentos para asegurar el manejo de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje en cualquier ámbito de conocimiento es el trabajo personal y cooperativo en el desarrollo de los trabajos de fin de grado y máster en el plan de estudios de la titulación.

Acciones:

- 1.4.1. Impulsar que en los trabajos de fin de grado y fin de máster se integre la perspectiva de género y se realicen sobre temáticas de género e igualdad.
- 1.4.2. Consolidar los premios Francisca de Acuña - fin de grado- y María Goyri -fin de máster- al mejor trabajo con perspectiva de género de la UPV/EHU.
- 1.4.3. Realizar jornadas para visibilizar los trabajos de fin de grado y fin de máster que incorporen la perspectiva de género.
- 1.4.4. Potenciar la elaboración de trabajos de fin de grado vinculados a la Dirección para la Igualdad.

2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

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

2.1 Fomentar la igualdad en la investigación

Diferentes estudios y el propio Diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación en la UPV/EHU (2007-2011) demuestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma en la investigación. Por lo que es necesario tomar las medidas oportunas para avanzar en la igualdad.

Acciones:

- 2.1.1. Difundir los resultados referentes al diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la Investigación.
- 2.1.2. Analizar las razones por las cuales hay menos Investigadoras Principales en la UPV/EHU.
- 2.1.3. Proponer acciones correctoras para avanzar en la igualdad en la investigación.
- 2.1.4. Visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación.
- 2.1.5. Analizar la evolución de los indicadores de participación de mujeres en el ámbito de la investigación.

2.1.6. Fomentar la reincorporación a la investigación tras períodos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.

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

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

Acciones

- 2.2.1. Incluir en las convocatorias de la UPV/EHU, becas que impulsen la realización de tesis doctorales en estudios feministas y de género, así como en materia de diversidad afectivo sexual e identidad de género.
- 2.2.2. Publicar en la web de la Dirección para la igualdad las convocatorias de proyectos de investigación sobre género e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.2.3. Avanzar en la elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en la investigación, adaptando herramientas de autoevaluación para la verificación rápida de la sensibilidad de género, bien en la producción científica, o en el diseño de los proyectos de investigación, o en la dinámica de los grupos de investigación.
- 2.2.4. Ofertar al PDI de la UPV/EHU cursos sobre metodología de investigación que faciliten el diseño de proyectos con perspectiva de género.

- 2.2.5. Organizar encuentros y jornadas para sensibilizar y compartir experiencias metodológicas, en el ámbito de la investigación con perspectiva de género.
- 2.2.6. Mantener las ayudas al alumnado para participar en jornadas, congresos o seminarios presentando una ponencia, comunicación, póster... sobre trabajos relacionados con una tesis doctoral inscrita en la UPV/EHU que aborde las investigaciones feministas y de género.
- 2.2.7. Consolidar el Premio Micaela Portilla a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género.
- 2.2.8. Divulgar, difundir, transferir y dar a conocer a la sociedad las investigaciones que incluyan la perspectiva de género (jornadas, página web, revistas...).

3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIOLABORALES DE LA UPV/EHU

El 3 de abril de 2014 las Comisiones Negociadoras del PDI y PAS Funcionario y PDI y PAS Laboral acuerdan crear la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU entre cuyas funciones se encuentra el elaborar, negociar y, en su caso, acordar las acciones del eje 3 transversalidad de género en las relaciones sociolaborales.

Fruto del trabajo de dicha Comisión se alcanzó el acuerdo de 16 de julio de 2014 que es el que se presenta en el presente Plan.

Con este eje se pretende continuar y avanzar en el desarrollo de acciones que permitan una incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión y organización de la UPV/EHU.

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

Acciones:

- 3.1.1. Difundir y elaborar indicadores de evaluación y seguimiento del grado de representación de las mujeres en los órganos colegiados, órganos de gestión, órganos de dirección y en los diferentes colectivos y escalas profesionales del personal (PAS y PDI) de la plantilla de la UPV/EHU.
- 3.1.2. Fomentar y premiar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y gestión, especialmente en el caso de personas que ocupen cargos de máxima responsabilidad (Decanatos, Direcciones,...) ofreciendo incentivos a los centros (documentos de compromiso).
- 3.1.3. Realizar un seguimiento de la evolución en la participación y presencia de mujeres y hombres en la plantilla, organización, dirección y gestión de la UPV/EHU.
- 3.1.4. Impulsar medidas para que en los procesos de selección y provisión de personal no se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo, identidad de sexo-género u orientación sexual mediante las siguientes acciones:
 - Inclusión de cláusulas para garantizar la igualdad en los procesos de selección.
 - Inclusión de cláusulas de paridad en la composición de tribunales.
 - Redacción de las convocatorias haciendo un uso no sexista del lenguaje.
 - Obtención de datos desagregados por sexo de las personas candidatas y las que superen los procesos de selección.

- 3.1.5. Velar por la inclusión sistemática de la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en cualquier ámbito de la UPV/EHU.
- 3.1.6. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de Salud Laboral a la hora de planificar y llevar a cabo sus iniciativas.
- 3.1.7. Analizar gradualmente las retribuciones del personal de la UPV/EHU desde la perspectiva de género en el marco presupuestario.

3.2. Fomentar la formación y promoción en igualdad

Acciones:

- 3.2.1. Incluir en la oferta formativa de PAS y PDI itinerarios de capacitación mediante cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidos a toda la plantilla y con especial atención a aquellas personas que desempeñan funciones de dirección o coordinación de otras personas.
- 3.2.2. Propiciar medidas de formación específica para el puesto de trabajo del personal PAS que se reincorpora tras una larga ausencia motivada por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.2.3. En la formación del PDI promover como un criterio prioritario la admisión a los cursos a las personas que se reincorporan tras una larga ausencia motivada por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.2.4. Proponer la inclusión de los cursos de formación en materia de igualdad y género entre los cursos a valorar dentro del baremo de méritos de las convocatorias de procesos selectivos de acceso y/o provisión.

- 3.2.5. Diseñar cursos on-line de autoformación básica en igualdad de oportunidades y género: legislación en materia de género e igualdad, uso no sexista del lenguaje, abiertos a toda la comunidad universitaria.
- 3.2.6. Difundir a través de la web de la Dirección para la igualdad de la UPV/EHU la legislación vigente en materia de igualdad.
- 3.2.7. Incluir la normativa básica de igualdad de mujeres y hombres como materia en los temarios de los procesos de selección del PAS.
- 3.2.8. Hacer propuestas para que se valore la inclusión de aspectos relativos a la perspectiva de género en los Proyectos Docentes elaborados por el PDI para concurrir a concursos de provisión de plazas

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

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

Acciones:

- 3.3.1. Identificar y definir las acciones contra la igualdad y elaborar propuestas de acción para prevenirlas. Así como analizar y poner en marcha acciones preventivas para eliminar la violencia de género y la discriminación por razón de sexo, identidad de sexo-género y orientación sexual.

- 3.3.2. Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la Igualdad.
- 3.3.3. Fomentar acciones para difundir entre la comunidad universitaria los protocolos en materia de Igualdad y de solución de denuncias de acoso en el ámbito laboral.
- 3.3.4. Facilitar mediante el Servicio de Psicología Aplicada la orientación y atención psicológica necesaria a las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad de sexo-género y orientación sexual, o por violencia de género, en el ámbito universitario.
- 3.3.5. Continuar garantizando una ayuda eficaz a las trabajadoras y alumnas de la UPV/EHU que sufran violencia de género, así como a las personas objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad de sexo-género y orientación sexual.

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

Acciones:

- 3.4.1. Realizar una investigación cualitativa sobre la eficacia de las medidas de conciliación de la UPV/EHU a partir del diagnóstico elaborado en el I Plan de Igualdad.
- 3.4.2. Realizar campañas de información sobre las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la UPV/EHU.
- 3.4.3. Realizar campañas de concienciación para fomentar la igualdad en la conciliación, especialmente dirigidas a los hombres.

- 3.4.4. Analizar y promover medidas que contemplen la situación específica de las familias monomarentales/monoparentales.
- 3.4.5. Analizar desde la perspectiva de género la implantación del plan piloto de teletrabajo y proponer nuevas medidas para su desarrollo.
- 3.4.6. Introducir medidas concretas en la elaboración de los horarios docentes en orden a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el PDI y su seguimiento.
- 3.4.7. Analizar las necesidades de flexibilización horaria para el PAS en orden a proponer medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.4.8. Continuar con la aplicación de mecanismos que posibiliten un reparto equitativo del trabajo de modo que el ejercicio de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral no suponga una sobrecarga de trabajo para el resto de las personas trabajadoras.
- 3.4.9. Racionalizar los horarios y duración de las reuniones.
- 3.4.10. Analizar los posibles obstáculos para el ejercicio de la conciliación derivados de los instrumentos normativos propios en materia de gestión de personal y, en su caso, proponer la adopción de medidas para su corrección.
- 3.4.11. Estudiar la relación entre las retribuciones y el disfrute de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.4.12. Favorecer que entre los supuestos previstos en los Convenios Colectivos/Acuerdos Reguladores, relativos a permisos para actualizar conocimientos para el puesto de trabajo por ausencia prolongada, se

introduzca el haber disfrutado de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- 3.4.13. Analizar la repercusión de periodos largos de ausencia por conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la evaluación de méritos del PDI, y disponer medidas para minimizar dicha repercusión.

3.5 Relaciones con otras entidades

Acciones:

- 3.5.1. Establecer mecanismos para la evaluación y seguimiento de la aplicación y efectividad de la cláusula de igualdad en la contratación pública y en las relaciones con otras entidades.

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

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

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

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

Acciones:

- 4.1.1. Hacer un seguimiento, así como propuestas de mejora, de la aplicación de la normativa que garantiza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de la UPV/EHU
- 4.1.2. Iniciar la realización de informes de impacto de género en la normativa universitaria de carácter general mediante la realización de una experiencia piloto.
- 4.1.3. Impulsar la creación de Comisiones de Igualdad en todos los centros de la UPV/EHU.
- 4.1.4. Impulsar la transversalidad de género en órganos de la UPV/EHU mediante, entre otras medidas, la designación de responsables de igualdad en las principales estructuras universitarias.

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

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

Acciones:

- 4.2.1. Visibilizar tanto en la comunidad universitaria como en la sociedad las aportaciones de personas de la UPV/EHU que integran la perspectiva de género en su actividad universitaria.
- 4.2.2. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la normativa universitaria y en la web corporativa.

- 4.2.3. Potenciar el uso no sexista del lenguaje en los actos públicos y en las comunicaciones internas y externas.
- 4.2.4. Proponer la inclusión, en las convocatorias de ayudas a la organización de actos públicos de cláusulas sobre el uso no sexista del lenguaje.
- 4.2.5. Impulsar la paridad en la concesión de reconocimientos universitarios: doctorados honoris causa, premios, etc.
- 4.2.6. Hacer seguimiento de los actos académicos y de su gestión desde el punto de vista de la paridad y del impulso de la igualdad. Se velará por el cumplimiento, entre otras, de la alternancia de mujeres y hombres en la impartición de la lección inaugural de la apertura del curso académico.
- 4.2.7. Impulsar la visibilización de las mujeres en los espacios universitarios (nombres de edificios, plazas, salas de las Bibliotecas,...).
- 4.2.8. Mantener las ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres.
- 4.2.9. Consolidar la jornada académica institucional del 8 de marzo con la participación de los diferentes colectivos universitarios –PAS, PDI, Alumnado-.
- 4.2.10. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria en materia de género, igualdad, diversidad sexual y corresponsabilidad.
- 4.2.11. Mantener la presencia en las redes de Unidades de Igualdad de las diferentes universidades del Estado, visibilizando las aportaciones de la UPV/EHU a los programas de igualdad.

- 4.2.12. Potenciar la colaboración en materia de igualdad con instituciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE).
- 4.2.13. Visibilizar en la comunidad universitaria y en la sociedad las aportaciones realizadas por las mujeres de la UPV/EHU tanto en las áreas de conocimiento como en otros ámbitos: deporte, cultura, sociedad, etc.
- 4.2.14. Establecer un canal institucional con el alumnado para la recepción de propuestas y denuncias en relación con la igualdad en la UPV/EHU.
- 4.2.15. Estudiar la implementación de cursos o talleres dirigidos a todas aquellas personas de la Comunidad Universitaria que tengan interés en los temas de igualdad.
- 4.2.16. Trabajar para introducir la perspectiva de género en la información y orientación preuniversitaria, para evitar elecciones académicas condicionadas por el perfil de género.
- 4.2.17. Impulsar la participación de toda la comunidad universitaria (principalmente alumnado) en el Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres, celebrado el 25 de noviembre.
- 4.2.18. Manifestar repulsa institucional por agresiones machistas, en especial en el caso de víctimas mortales.
- 4.2.19. Dar a conocer en la comunidad universitaria y en la sociedad los estudios, diagnósticos e investigaciones que realiza la UPV/EHU en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- 4.2.20. Fomentar la paridad en la oferta cultural de la UPV/EHU.

LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La UPV/EHU asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017).

En la ejecución del I Plan de Igualdad de la UPV/EHU la realización de la mayoría de acciones planteadas ha correspondido a la Dirección para la Igualdad.

En el proceso de evaluación del I Plan y de cara a la elaboración del II Plan de Igualdad, en 2014 se ha creado la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU y es a esta Comisión a quien corresponderá el desarrollo y seguimiento de las acciones planteadas en el 3 Eje Transversalidad de Género en las relaciones sociolaborales.

Por otra parte, en este II Plan de Igualdad se quiere avanzar en la implicación de los diferentes Vicerrectorados, Servicios y Centros de la UPV/EHU en la ejecución de las acciones planteadas en el mismo, de forma que la perspectiva de género sea entendida de forma transversal, incidiendo en los diferentes ámbitos de la actividad universitaria.

En este sentido, se propone que en los Vicerrectorados y Servicios más vinculados a los ejes del Plan de Igualdad se designe una persona responsable de igualdad que sea la interlocutora en ese Vicerrectorado o Servicio de cara al impulso de las acciones planteadas en este II Plan de Igualdad y que le competan. En este ámbito contará con la colaboración y el apoyo de la Dirección y de la Comisión para la Igualdad.

De cara a la implicación de los diferentes Centros en la ejecución del II Plan de Igualdad se está trabajando para incluir en la convocatoria del programa EHUNDU, dentro del Documento de Compromiso, indicadores relativos a la inclusión de la

perspectiva de género en los Grados.

En definitiva, avanzar en la igualdad en la UPV/EHU debe ser tarea de todas y todos, desde el Consejo de Dirección hasta cada persona integrante de la comunidad universitaria, desde los sindicatos a los diferentes colectivos estudiantiles. Solo de esta manera podremos ir impregnando los diferentes ámbitos de actividad universitaria de esa necesaria perspectiva de género que nos ayude a acabar con todo tipo de discriminación, directa o indirecta, avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres que hoy todavía es un objetivo a conseguir.

ANEXO: MARCO NORMATIVO

LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

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

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

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

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

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

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

“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de

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

igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

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

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

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

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

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

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

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

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

Y su acción 9, señala:

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

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

6. “Promover la educación para la sostenibilidad, la igualdad y el desarrollo a través de

su inclusión en el curriculum universitario en su vertiente formativa e investigadora”.

8. “Fortalecer las estructuras de cooperación, igualdad, voluntariado y sostenibilidad, potenciando la creación de nuevos medios de coordinación e impulsando su reconocimiento en toda la actividad universitaria”.

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

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

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

1. EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

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

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

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

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

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

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

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las

enseñanzas universitarias oficiales, texto legal que constituye la referencia actual para el diseño de las nuevas titulaciones en el Espacio Europeo de Educación Superior, artículo 3.5.a):

“cualquier actividad profesional debe realizarse “desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.”

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

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

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

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

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

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

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

- a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que

estén infrarrepresentadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 14. Derechos del personal investigador reconoce que:

- 1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:
 - e) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus

funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

J) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que pongan en práctica las entidades para las que presta servicios.

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

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

El artículo 33. Medidas

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

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género

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

servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

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

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

3. EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES SOCIOLABORALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

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

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

Art. 61. Formación para la igualdad.

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

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

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

Artículo 14. Derechos individuales:

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

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

Artículo 61. Sistemas selectivos.

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

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

La **Ley 14/2011**, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación señala en su

Artículo 14. Derechos del personal investigador

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

Artículo 16. Criterios de selección del personal investigador.

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

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

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

Son igualmente reseñables los siguientes preceptos de la misma norma:

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

Artículo 41:

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

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

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

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

el régimen docente.

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

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

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

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

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

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

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

Los **Estatutos de la UPV/EHU**, recogen:

Artículo 112:

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

Artículo 114:

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

5. EN EL ÁMBITO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

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

Se requiere de los poderes públicos un compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, por lo cual "informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las

Administraciones públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

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