



Facultad de Química EHU

Plan de Igualdad

2026-2028



KIMIKA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE QUÍMICA

1. Introducción y contextualización

La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género, identidad, orientación sexual, origen, diversidad funcional u otras circunstancias personales constituye un principio fundamental en el ámbito universitario, y recogido en el plan de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU) que establece las líneas estratégicas para avanzar hacia una universidad inclusiva, equitativa y libre de discriminaciones (<https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/berdintasun-plana-2024-2028>).

La Facultad de Química, como espacio de generación de conocimiento, formación y transferencia científica, tiene la responsabilidad de promover un entorno igualitario que garantice oportunidades equitativas para todos los colectivos que la integran: personal docente e investigador (PDI), personal técnico, de gestión y administración y servicios (PTGAS), personal investigador en formación y estudiantado.

El ámbito científico-técnico presenta históricamente **desequilibrios de género**, especialmente en niveles superiores de la carrera investigadora y en posiciones de liderazgo. Asimismo, pueden persistir desigualdades en el acceso a oportunidades, en la conciliación de la vida personal y laboral y en la prevención de situaciones de acoso o discriminación.

Este Plan de Igualdad se concibe como un instrumento estratégico para:

- Diagnosticar y visibilizar posibles desigualdades.
- Establecer medidas correctoras.
- Fomentar una cultura institucional inclusiva.
- Integrar la perspectiva de género en todas las actividades de la Facultad.

Cabe mencionar, que se seguirán los pasos y recomendaciones descritas en el Protocolo de la EHU contra la violencia de género (<https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/protocolo-de-la-upv-ehu-contra-las-violencias-de-genero>).

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Garantizar la igualdad real y efectiva entre todas las personas que integran la Facultad de Química, eliminando cualquier forma de discriminación y promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar y reducir desequilibrios de género en todos los colectivos.
- Promover la igualdad en la carrera académica e investigadora.
- Favorecer la conciliación corresponsable.
- Prevenir y actuar frente al acoso y la discriminación.
- Incorporar la perspectiva de género en la docencia, investigación y gestión.
- Sensibilizar y formar en igualdad a toda la comunidad universitaria.

3. Áreas de actuación, acciones e indicadores

3.1 Gobernanza y cultura institucional

Acciones:

- Reorganizar la *Comisión de Igualdad de la Facultad* con representación de todos los colectivos y garantizar un adecuado funcionamiento, con presencia de un coordinador/a de la Comisión en todo momento.
- Integrar la igualdad en los planes estratégicos y de calidad del centro.
- Elaborar un diagnóstico periódico de situación con datos desagregados por género.

Indicadores:

- Comisión reorganizada y operativa (sí/no).
- N° de reuniones anuales.
- Informe de diagnóstico actualizado cada 2-3 años.

3.2 Acceso, promoción y desarrollo profesional (PDI, PTGAS, investigadores)

Acciones:

- Impulsar acciones de mentoría para investigadoras y personal joven. Esto se llevará a cabo fomentando la participación del personal de la Facultad en los diferentes cursos, seminarios y charlas organizadas desde la EHU como pueden ser:
 - AKADEME, dirigido al PDI y orientado al liderazgo académico de las mujeres.
 - INDARTU, dirigido a mujeres estudiantes y orientado al empoderamiento, liderazgo y desarrollo personal.
 - ERALDATZEN, dirigido a hombres estudiantes para reflexionar sobre masculinidades y corresponsabilidad.
- Promover la visibilización de mujeres científicas en jornadas como las del 11 de febrero donde se celebra el día de la Mujer y la niña en la ciencia. La Facultad participa activamente en las jornadas organizadas por la organización "Emakumeak Zientziak" cuyo principal objetivo es crear referentes y visibilizar a mujeres investigadoras. En particular la Facultad organiza la actividad "Zientzialari batekin elkarrizketa".

Indicadores:

- % de representación por género en comisiones y tribunales. En áreas específicas donde las mujeres son minoría, pedir apoyo y no saturar a las mujeres por el mero hecho de ser mujer.
- % mujeres en puestos de responsabilidad y gestión.
- % mujeres como IP de proyectos de investigación.
- Nº de iniciativas de mentoría desarrolladas.
- Evolución de la distribución por género en categorías profesionales.
- Actividades organizadas para promover la visibilización de la mujer en la ciencia.

3.3 Docencia y estudiantado**Acciones:**

- Integrar la perspectiva de género en contenidos docentes cuando sea pertinente.
- Fomentar vocaciones científicas en mujeres mediante actividades de divulgación, "Emakumeak Zientzian".
- Detectar y actuar frente a posibles situaciones de discriminación en el aula.
- Encuestas de clima en el alumnado.

Indicadores:

- Nº de asignaturas que incorporan perspectiva de género.
- Participación en actividades de fomento STEAM en mujeres.
- Resultados de las encuestas del clima en el alumnado.

3.4 Conciliación y corresponsabilidad**Acciones:**

- Difundir medidas de conciliación existentes en la UPV/EHU.
- Promover horarios y organización que faciliten la conciliación.
- Sensibilizar sobre corresponsabilidad en el cuidado.
- Realizar encuestas entre el personal acerca de la satisfacción de la conciliación y corresponsabilidad.

Indicadores:

- Nivel de conocimiento de medidas (encuestas).

- Uso de medidas de conciliación desagregado por género.
- Evaluación de satisfacción del personal.

3.5 Prevención del acoso y la discriminación

Acciones:

- Difundir protocolos de prevención y actuación frente al acoso.
- Formar al personal y al estudiantado en igualdad y respeto.
- Establecer canales confidenciales de comunicación.

Indicadores:

- N° de acciones formativas realizadas.
- Nivel de conocimiento del protocolo.
- N° de casos detectados y gestionados, siempre que sea posible sin vulnerar la confidencialidad del caso/víctima.

3.6 Comunicación y sensibilización

Acciones:

- Uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones oficiales.
- Participar en la organización de jornadas y campañas de sensibilización que promuevan desde la EHU.
- Difusión de referentes femeninos en ciencia.
- Organizar actividades como charlas o mesas redondas tanto el 25 de Noviembre, el día la Violencia contra las mujeres como el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

Indicadores:

- N° de acciones de comunicación inclusiva.
- N° de campañas o eventos organizados.
- Evaluación de impacto de las acciones.

4. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan será responsabilidad de la Comisión de Igualdad de la Facultad, en coordinación con la Comisión de Calidad y el equipo Decanal del centro.

Mecanismos:

- Evaluación anual de indicadores.

- Informe de seguimiento.
- Revisión y actualización del plan cada 2-3 años.

Criterios de evaluación:

- Grado de cumplimiento de acciones.
- Evolución de indicadores.
- Percepción de la comunidad universitaria.

5. Conclusión

El Plan de Igualdad de la Facultad de Química constituye una herramienta clave para avanzar hacia un entorno universitario más justo, inclusivo y diverso. Su éxito depende de la implicación activa de todos los colectivos y de la integración transversal de la igualdad en todas las actividades del centro.