

MEMORIA DE EJECUCIÓN DEL

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU (2014-2017)

2015

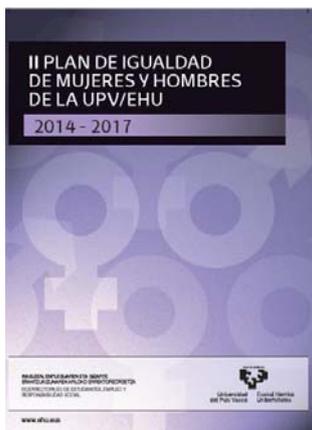
JULIO 2016

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	1
II. ACTIVIDADES AÑO 2015	1-48
• ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	1-48
○ Eje 1.- Transversalidad de género de la docencia	2
○ Eje 2.- Transversalidad de género en la investigación	10
○ Eje 3.- Transversalidad de género en las relaciones sociolaborales	18
○ Eje 4.- Transversalidad de género en la Universidad como institución pública y en su proyección social.....	37
III. CRONOGRAMA DE ACCIONES EJECUTADAS	49-53
IV. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA	54

I. PRESENTACIÓN

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".



La puesta en marcha del 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.

El 18 de diciembre de 2014, el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017). En la presente memoria, relativa al año 2015, se exponen las acciones llevadas a cabo en cumplimiento de este Plan.

II. ACTIVIDADES LLEVADAS A ACABO DURANTE 2015

AMBITOS DE INTERVENCIÓN

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU se articuló en tres ámbitos de intervención: docente, investigador e institucional, en su doble vertiente, interna de relaciones socio-laborales, y externa, referente a su proyección social. Había, por tanto, cuatro ejes de actuación:

- Transversalidad de género en la docencia
- Transversalidad de género en la investigación
- Transversalidad de género en las relaciones socio-laborales de la UPV/EHU
- Transversalidad de género en la Universidad como institución pública y en su proyección social

EJE 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:

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

Se ha solicitado la inclusión del ítem DNR12: Manuales docentes (con ISBN o ISSN) para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria en PDA 2016-2017

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:

- **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** (Acción 1.2.1.)

Se propusieron orientaciones en las guías docentes del SAE:

- a) Uso no sexista del lenguaje en las guías docentes
- b) Inclusión en las guías docentes de los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de recursos sobre género e igualdad.
- c) Potenciar la elaboración de trabajos de fin de grado con perspectiva de género
- d) Introducción de alguna competencia sobre género e igualdad transversal –o específica- en las materias o Grados de cada Centro
- e) Introducción de la perspectiva de género en contenidos o temas de las materias visibles en las guías docentes.

- **Consolidar la difusión de las aportaciones de las mujeres a la generación del conocimiento, especialmente aquél que hace referencia a la perspectiva de**

género. (Acción 1.2.2.)

La página web de la Dirección para la Igualdad (www.berdintasuna.ehu.es) mantiene una constante actualización de publicaciones y documentos de trabajo –Repositorios de biblioteca: ADDI y PORTAL CIENTÍFICO- en la que se va publicando cuanta información llega a la Dirección.

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:

- **Diseño e implementación de cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia, así como en materia de diversidad sexual e identidad de género”** (1.3.1 del Plan.)

Se han impartido los siguientes cursos FOPU para el PDI en colaboración con el SAE:

<u>Curso</u>	Pautas para el análisis feminista en el ámbito jurídico-económico
Lugar	Campus de Bizkaia –junio-
Duración	8 horas presenciales

<u>Curso</u>	Berdindu eskolak: sexu aniztasuna hezkuntza arloan
Lugar	Campus de Leioa –septiembre-
Asistencia	15 personas: 14 mujeres y 1 hombre
Duración	6 horas presenciales

<u>Curso</u>	Introducción a la perspectiva de género en el ámbito jurídico-económico
Lugar	Campus de Bizkaia –enero-
Asistencia	13 personas: 11 mujeres y 2 hombres
Duración	8 horas presenciales

- **Impulsar encuentros y seminarios entre docentes para compartir y mejorar el trabajo realizado. (Acción 1.3.2.)**

[DUDA \(jornadas TFG y TFM\)](#)

- **Recopilación en la web de la Dirección para la Igualdad material existente que incluya la perspectiva de género y feminista en la enseñanza** (Acción 1.3.3)

Se llevaron a cabo las siguientes actuaciones:

- Mantenimiento de la base de datos de publicaciones en red sobre género e igualdad del profesorado de la UPV/EHU.
- Mantenimiento de una base de datos de Profesorado de la UPV/EHU que trabaja en temática de género, igualdad y feminismo.

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

Una 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 proyectos de fin de grado y máster que permiten mostrar si el alumnado ha adquirido las competencias previstas en el plan de estudios de la titulación

Acciones:

- **Convocatoria de ayudas para la realización de trabajos de fin de máster con perspectiva de género (2014/2015)** (Acción 1.4.1.)

La convocatoria tiene como objetivo último incrementar en el ámbito universitario la creación y difusión de conocimiento relativo a las relaciones de género.

Para garantizar que la perspectiva de género alcance a todas las ramas del conocimiento estaban previstas ayudas para: Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, e Ingeniería y Arquitectura; si bien los trabajos presentados en la rama de Ciencias carecían de perspectiva de género y no se presentaron trabajos de la rama de Ingeniería y Arquitectura.

En la edición del año 2015, se otorgaron un total de 16 ayudas: 15 mujeres y 1 hombre. En las ramas del conocimiento de Ciencias y Ciencias de la Salud no hubo solicitudes. Del resto de las ramas, las ayudas se distribuyeron de la siguiente forma:

ARTES Y HUMANIDADES

Orden	MÁSTER	INVESTIGACIÓN/DIRECCIÓN
1	LITERATURA COMPARADA Y ESTUDIOS LITERARIOS	Women in Literature and Music: Riot Grrrl and Feminism. Director: Ángel Chapoarro Sainz
2	EUROPA Y MUNDO ATLÁNTICO	La(s) Mujer(es) y el matrimonio en la Navarra medieval (12381512): breve aproximación histórica. Director: Iñaki Bazán Díaz
3	ARTE CONTEMPORÁNEO, TECNOLÓGICO Y PERFORMATIVO	Belleza Oprimida. Director: Josu Rekalde

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS-

Orden	MÁSTER	INVESTIGACIÓN/DIRECCIÓN
1	ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO	Vivienda doméstica, género y cuidados: la propuesta de las viviendas colaborativas de personas mayores.

		Directora: Jone Miren Hernández
2	PSICODIDÁCTICA	Procesos cognitivos en la universidad desde la perspectiva de género: autodiálogo y aprendizaje autorregulado Directora: Maria Olga Cardeñoso Ramirez
3	ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO	La violencia sexita en colectividades sociales y políticas de izquierdas. Casos y procesos de resiliencia de mujeres activistas Directora: Marta Luxan Serrano
4	ACCESO A LA ABOGACÍA	La mujer víctima en el Derecho Internacional Penal. Regulación, protección,. Interpretación y lagunas normativas internacionales. Director: Ander Gutierrez-Solana Journoud
5	EUSKAL FILOLOGIAN LIZENTZIATUA	Maitasun erromantikoa auzitan haur hezkuntzan: ipinak nortasuna garateeko. Directora: Iratxe Retolaza
7	ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO	Erronkariko Ibarrean lan eta bizi: Emakumeen aukerak eta hertsadurak. Directora: Carmen Diez Mintegui
8	FORMACIÓN DEL PROFESORADO	Des femmes qui parlent des femmes. Material didáctico para francés lengua extranjera. Directora: Urtzxa Garay Ruiz
9	DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	Las mujeres en los conflictos armados y su papel en la construcción de la paz. Estudio teórico y aproximación de los casos de Colombia y Liberia. Directora: Irantzu Mendia Azkue
10	ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO	Emakume Gazteen Adiskidetasuna. Esperientzia eta diskurtsoen analisisa. Directora: Elixabete Imaz
11	ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO	La incidencia política de los movimientos feministas de Euskalherria en las políticas públicas vascas. Directora: Volanda Jubeto Ruiz
12	ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO	Deseo y resistencia(s) dentro de las cárceles de mujeres. Directora: Jone Miren Hernández

Orden	MÁSTER	INVESTIGACIÓN/DIRECCIÓN
13	PSICODIDÁCTICA: PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN Y DIDÁCTICAS ESPECÍFICAS	Identidad y cultura visual: La constitución de la identidad de las futuras maestras de educación infantil. Directora: Josemi Correa

INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

1	INVESTIGACIÓN EN EFICIENCIA ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD EN INDUSTRIA, TRANSPORTE, EDIFICACIÓN Y URBANISMO	Optimización bajo criterios de sostenibilidad y salubridad de cocinas de biomasa construidas por mujeres de comunidades rurales de Nicaragua. Justificación mediante CFP. Director: Koldobika Martín Escudero
---	---	---

- **Consolidad los premios Francisca de Aculodi –fin de grado- y María Goyri –fin de máster- al mejor trabajo con perspectiva de género de la UPV/EHU.** (Acción 1.4.2.)

— **Convocatoria de la IV Edición del premio María Goyri a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster de la UPV/EHU – curso 2014/2015**



Este Premio inició su andadura en el curso 2011-2012. En su **IV Edición, en el año 2015**, se presentaron un total de 9 trabajos, que procedían de los siguientes másteres:

- Economía Aplicaciones Empíricas y Políticas/ Master in Economics: Empirical Applications and Policies
- Filosofía, Ciencia y Valores.
- Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de idiomas.(2)
- Estudios Feministas y de Género
- Mundo Clásico
- Cerámica: arte y función (2)
- Cooperación Internacional Descentralizada: Paz y Desarrollo. Análisis y Gestión de la Agenda Global en el Marco del Sistema de las Naciones Unidas

La entrega de los premios se hará en el acto académico del 8 de marzo de 2016–campus Bizkaia-

El **premio** correspondiente a la **III Edición** recayó en el trabajo de fin de máster: **“Representaciones sobre cuidar/curar de las mujeres baserritaras del Bizaia”** de Irune Robles Eguzkoe.

Asimismo, en atención a la calidad de los trabajos presentados, el Jurado otorgó **dos**

accésits, uno en castellano: “**Depresión y procesos de recuperación: Agencia, género y prácticas corporales**” y el otro, en euskera: “**Luma, camp cultura eta euskal identitate lumadunak**”.

— **Convocatoria de la II Edición de los premios Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado de la UPV/EHU – Curso 2014/15**

Estos premios que iniciaron su andadura en el curso 2013/14 tienen por objeto reconocer, publicitar y premiar los trabajos de fin de grado con inclusión de la perspectiva de género – 2 por cada área de conocimiento, uno en euskera y otro en castellano.

En la presente edición se han presentado los siguientes trabajos por ramas del conocimiento:

- Artes y Humanidades: 7 trabajos correspondientes a los grados de:
 - Historia (2)
 - Filología (2)
 - Historia del Arte (3)
- Ciencias de la Salud: 2 trabajos correspondientes a los grados de:
 - Psicología
 - Fisioterapia
- Ciencias Sociales y Jurídicas (en euskera) 17 trabajos de los grados de:
 - Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (3)
 - Antropología Social (1)
 - Administración y Dirección de Empresas (1)
 - Economía (1)
 - Trabajo Social (2)
 - Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2)
 - Publicidad y Relaciones Públicas (2)
 - Ciencia Política y Gestión Pública (2)
 - Comunicación Audiovisual (1)
 - Educación Primaria (1)
- Ciencias Sociales y Jurídicas (en castellano e inglés) 10 trabajos correspondientes a los grados de:
 - Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (1)
 - Finanzas y Seguros (1)
 - Trabajo Social (2)
 - Relaciones Laborales y Recursos Humanos (1)
 - Sociología (1)
 - Periodismo (1)
 - Educación Social (3)
 - Educación Infantil (1)



- Ciencias: 3 trabajos correspondientes a los grados de:
 - Ciencias Ambientales
 - Matemáticas
 - Biología
- Ingeniería y Arquitectura: 1 trabajo correspondiente al grado de:
 - Fundamentos de Arquitectura.

La entrega de los premios de esta II Edición se hará en el acto académico del 8 de marzo de 2016–campus Bizkaia-

Los **premios correspondientes a la I Edición** fueron los siguientes: **“Emakumeak eta bertsolaritza. Gaiak, bertsolarien paperak eta bertsoak genero ikuspuntutik”** –en euskera- de Izaro Zinkunegi Barandiarra, y **“Reconstruyendo proyectos migratorios, generando espacios de encuentro: Claves para la intervención social con mujeres-madres latinoamericanas”** –en castellano- de Cristina Rodríguez Espinosa.

- **Realizar jornadas para visibilizar los trabajos de fin de grado y fin de máster que incorporen la perspectiva de género (Acción 1.4.3.)**

Se han realizado las **I Jornadas de visibilización de los trabajos de fin de grado que incorporan la perspectiva de género** en los tres campus: Gipuzkoa, Bizkaia y Araba.

Los criterios para el desarrollo de la jornada fueron los siguientes: ponencias de 15 minutos apoyadas en algún sistema de presentación (power point, PDF, prezi...), con 5 minutos para preguntas y presentación, al final de cada periodo se reservaría un tiempo para debate, y dada la duración de las jornadas se nombraría dos personas moderadoras por jornada que actuarían en modo sucesivo.

Público asistente total: 150 personas -118 mujeres y 32 hombres-.



Cartel Jornada Visibilización TFG campus de Gipuzkoa

Análisis por campus:

1. Araba:
 - Fecha: 17/12/2015
 - Personas participantes: 76 (65 mujeres y 11 hombres) de las cuales: 18 ponentes (todas mujeres), 5 organización (4 mujeres y 1 hombre), el resto público.
 - TFG presentados: 18 - 9 de Arte y humanidades y 9 Ciencias Sociales y Jurídicas.-
 - Público: 53 personas (43 mujeres y 10 hombres)

2. Bizkaia:

- Fecha: 16/12/2015
- Personas participantes: 83 (69 mujeres y 14 hombres) de las cuales: 18 ponentes (15 mujeres y 3 hombres, con la precisión de que hubo 17 TFGs ya que uno de ellos era conjunto), 5 organización (mujeres), el resto público.
- TFG presentados: 17 - 5 de Arte y humanidades (5 mujeres y un hombre, dos chicas comparten TFG), 11 CCSS y jurídicas (9 mujeres y 2 hombres), 1 ciencias (mujer)-
- Público: 60 personas (49 mujeres y 11 hombres)



Asistentes jornada en el campus de Bizkaia

3. Gipuzkoa

- Fecha: 28/10/2015
- Personas participantes: 37 (26 mujeres y 11 hombres) de los cuales: 10 ponentes (6 mujeres y 1 hombre), 5 organización (4 mujeres y 1 hombre), el resto público.
- TFG presentados: 10 - 8 en Ciencias Sociales y Jurídicas (mujeres todas), 2 Ingeniería y Arquitectura (1 hombre y 1 mujer)-
- Público: 37 personas (26 mujeres y 11 hombres).

EJE 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) demuestra 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:

- **Difusión de los resultados del Diagnóstico de Investigación sobre la participación de las mujeres en la Investigación en la UPV/EHU (2007-2011)** (Acción 2.1.1.)



El **Diagnóstico de Investigación sobre la participación de las mujeres en el ámbito de la Investigación en la UPV/EHU (2007-2011)** se ha difundido en diversos foros como el Workshop de Oñati.

- **Analizar las razones por las cuales hay menos Investigadoras Principales en la UPV/EHU (Acción 2.1.2)**

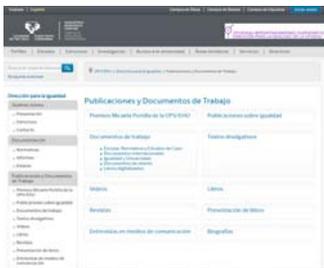
La Dirección para la Igualdad suscribió el 2 de junio de 2015 un **protocolo de actuación con el Servicio de Calidad y Evaluación Institucional (KEIZ/SCEI) para la Identificación de factores que inciden en la existencia de un menor número de investigadoras principales mujeres en relación con su presencia en la plantilla de la UPV/EHU**. La razón del mismo deriva de las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación en la UPV/EHU (2007-2011) donde se dice que *"la participación de mujeres como investigadoras principales es notablemente inferior a su presencia dentro del PDI doctor. Esta diferencia se constata en todas las áreas de la ciencia y en todos los rangos de edad (pág. 6)"*

De las conclusiones de este estudio se darán cuenta en la próxima memoria.

- **Propuesta de acciones correctoras para avanzar en la igualdad en la investigación** (Acción 2.1.3)

En los Proyectos de Investigación en el ámbito de la igualdad y en otros ámbitos infrarrepresentados se otorgan 2 puntos más si la IP es mujer.

- **Visibilización de la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación.** (Acción 2.1.4.)



La página web de la Dirección para la Igualdad (www.berdintasuna.ehu.es) visibiliza constantemente la producción científica y participación activa de las mujeres en la investigación mediante **Publicaciones y Documentos de Trabajo**

En ese sentido, la Dirección para la Igualdad junto con el Vicerrectorado de Campus de Gipuzkoa ha organizado la **I Semana de Escritura para Investigadoras**. La iniciativa engloba diversas acciones desarrolladas del 1 al 7 de julio: Taller de escritura de 10 a 13 horas, conferencias sobre escritura académica en hora de tarde, ponencias, etc. La convocatoria tiene entre otros objetivos:

- Fomentar la incorporación a la investigación tras periodos de maternidad y cuidados de personas dependientes
- Crear redes de apoyo mutuo entre mujeres profesionales
- Proporcionar ejemplos de buenas prácticas investigadoras.



En la presente convocatoria participaron un total de 20 mujeres, con una duración total de 21 horas.

Igualmente el blog **Mujeres con Ciencia** (<http://mujeresconciencia.com/mujeres-con-ciencia/>) constituye un foro de visibilización de producción científica.



SEMANA DE LA CIENCIA (ver con el punto 4)

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:

- **Publicación 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.** (Acción 2.2.2.)

La página web de la Dirección para la Igualdad (www.berdintasuna.ehu.es) por medio del banner "**Becas, Proyectos de Investigación y Premios**" publica regularmente convocatorias de estas características. Por destacar algunas: Premio Internacional de Investigación Victoria Kent, I Premio de Investigación en estudios de género del Grupo G 9 de Universidades, III Certamen de publicaciones de trabajos de investigación en materia de mujeres y hombres para el año 2015, Convocatoria del Premio "Leonor de Guzman", Convocatoria de becas para proyectos de investigación clínica de la Fundación Dexeus Salud de la Mujer 2015, etc.



- **Ofertar al PDI de la UPV/EHU cursos sobre metodología de investigación que faciliten el diseño de proyectos con perspectiva de género.** (Acción 2.2.4.)

La Dirección para la Igualdad ha organizado el curso sobre metodología de investigación feminista denominado "**ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO DESDE LA PERSPECTIVA FEMINISTA**". Este curso ha tenido una enorme acogida –se recibieron más de 100 solicitudes y numerosas consultas de personas interesadas-participando un total de 61 personas -42 mujeres y 9 hombres-. Se desarrolló en los tres campus, en tres grupos, siendo las horas total del mismo de 25 horas. Combina clases presenciales -12 horas- y virtuales-. Para la admisión al curso han tenido prioridad las personas que se reincorporaron tras una larga ausencia motivada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Convocatoria de 5 ayudas para la participación en jornadas, congresos y seminarios para alumnas y alumnos de doctorado -2014-** (Acción 2.2.6.)

Esta Convocatoria se puso en marcha en el I Plan de igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013) para alumnado de tercer ciclo –año 2012-. En el II Plan de Igualdad de la UPV/EHU (2014-2017), al objeto de seguir impulsando las investigaciones feministas y de género, se han mantenido las ayudas al alumnado de doctorado. Su objetivo es favorecer la participación en jornadas, congresos, seminarios presentando una ponencia, comunicación, póster,..., con motivo de la elaboración y/o difusión de trabajos relacionados con una tesis doctoral, que aborde las investigaciones feministas y de género, inscrita en la UPV/EHU. Dedicamos especial atención a

aquellas ramas de conocimiento con carencias en investigaciones feministas y de género: **Enseñanzas Técnicas, Ciencias Experimentales y Ciencias de la Salud.**

La convocatoria publicada en marzo de 2015 dispone de dos plazos de entrega de solicitudes: el primero estará abierto hasta el 9 de abril de 2015 –para eventos a realizar hasta el 31 de julio de 2015- y el segundo, abierto hasta el 30 de junio de 2015 –para eventos a realizar desde el 1 de agosto al 21 de diciembre de 2015. - . En el primer plazo se otorgaron un total de 16 ayudas – íntegramente mujeres- y en el segundo plazo, se concedieron 7 ayudas -5 mujeres y 2 hombres-.

A continuación se relatan las actividades financiadas, con lugar, fecha y evento en el que han tenido lugar.

PLAZO ORDINARIO

DATOS ACADÉMICOS	TESIS	EVENTO/COMUNICACIÓN
Estudios sobre desarrollo – Instituto Hegoa	Políticas corporales y aumento de las capacidades. El abordaje de las menstruaciones	European Conference on Politics and gender. Uppsala Suecia 11-13 junio 2015 <i>"Auto-ethnography as starting point while researching bodily politics to enhance capabilities: the case of menstruations"</i>
Teoría, análisis y documentación cinematográfica (Dpto comunicación audiovisual)	Post 11S en la ficción televisiva, Análisis de la serie perdidos (Lost, ABC, 2004-2010)	XI Congreso de Novela y cine negro. Salamanca 14-17 abril 2015. <i>"La TV- noir de la tercera edad dorada desde una perspectiva de género: análisis de mob city (TNT 2013) True detective (HBO 2014) y Fargo (2014)"</i>
Estudios feministas y de género – (Balioen Filosofia eta gizarte antropologia saila)	Beldurraren identitateak. Genero eraikuntzak lehen frankismoan (1936-1961)	I Congreso Internacional de Antropología AIBR. 7-10 julio 2015 Madrid. <i>"El uso de las emociones en los rituales colectivos. La utilización del miedo en relación a los bailes juveniles con el objetivo de configurar identidades afines en el Estado franquista"</i>
Estudios sobre desarrollo – Instituto Hegoa	Ética en las entidades del sistema bancario europeo: un análisis comparativo de las prácticas	V Congreso Estatal de Economía Feminista Vic 2,3 y 4 julio 2015. <i>"Construcción y deconstrucción de la Banca ética desde la Economía Feminista"</i>

DOCTORADO	TESIS	EVENTO/COMUNICACIÓN
Estudios sobre desarrollo – Instituto Hegoa	La igualdad de género en la evaluación de impacto: una aplicación a las políticas de lucha contra la pobreza	V Congreso Estatal de Economía Feminista Vic 2,3 y 4 julio 2015 <i>"Visibilizar la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad en la"</i>

		<i>Comunidad Autónoma del País Vasco</i>
Comunicación social	Monstruos. La representación femenina del mal en el audiovisual de terror	VII Congreso Internacional de análisis Textual. 25/27 marzo 2015 Madrid <i>"Diosas monstruosas. Un análisis textual de audición."</i>
Estudios feministas y de género	Desde la precariedad al buen vivir. Narrativas de movimientos sociales de Madrid.	V Congreso Estatal de Economía Feminista Vic 2,3 y 4 julio 2015. <i>"Desde la precariedad al Buen vivir: aprendizajes desde las prácticas feministas"</i>
Estudios feministas y de género	Maitasuna nerabeen arteko genero sozializazio prozesuetan	I Congreso Internacional de Antropología AIBR - Madrid 7/10 julio 2015 <i>"Amigas para siempre: secretos, pulseras, heridas y otros medios para sellar el amor"</i>
Nutrición y Salud	Bioantropología de la obesidad en población de la Comunidad Autónoma del País Vasco	Congreso SEAF 2015 del 23 al 26 junio Madrid <i>"Influencia del género en la percepción de la imagen corporal"</i>
Estrategias científicas Interdisciplinares en Patrimonio y Paisaje	Crafting and affective landscapes	Asociación Internacional de Etnología (SIEF) Zagreb, Croacia, 21-25 junio 2015 <i>"Affective economies of heritage: about textile crafts heritagization"</i>
Estudios feministas y de género	Memoria eta axpimemoria:hutsune bihurtutako emakumeak gizartearen eta moralaren isplim	I Congreso Internacional de Antropología AIBR Madrid 7-10 julio 2015 <i>"Silencio y Locura: Una propuesta de escritura antropológica feminista"</i>
Gobierno y análisis político comparados	Sobre rederas y otros oficios precarios y de mujeres. Los colectivos feminizados de la pesca.	V Congreso Estatal de Economía Feminista Vic 2,3 y 4 julio 2015. <i>"Sobre rederas y otros oficios precarios y de mujeres. Los colectivos feminizados de la pesca"</i>
Investigación biomédica	Estado antioxidante del líquido folicular de mujeres sometidas a estimulación ovárica: implicaciones en la fertilidad.	Oxygen Club of California World Congress 2015. Oxidants and Antioxidants in Biology. Valencia 24-26 junio 2015. <i>"Detection of paraoxonases 1, 2 and 3 in human ovarian follicular fluid"</i>

DOCTORADO	TESIS	EVENTO/COMUNICACIÓN
Psicología	Evaluación de un programa para mejorar la inteligencia emocional durante la adolescencia	II Congreso Internacional de Inteligencia Emocional y Bienestar 21-24 mayo 2015 Zaragoza <i>"Efectos de un programa de Inteligencia Emocional en factores socio-emocionales y síntomas psicósomáticos"</i>
Psicología: Individuo, Grupo, Organización y Cultura	Afrontamiento y regulación emocional en Víctimas de Violencia de Género	II Jornadas Internacionales sobre género y exclusión social León 6-8/05/2015 <i>"La entrevista en profundidad: aspectos procesales, técnicos y aplicados con víctimas de violencia de género"</i>
Estudios feministas y de género	Kartzela, genero-erakundea: Emakume presoen bizipenak, erresistentziak eta estrategiak	I Congreso Internacional de Antropología AIBR - 7/10 julio 2015 Madrid <i>"La escritura en el encierro: un acercamiento a la agencia de las mujeres encarceladas"</i>

PLAZO EXTRAORDINARIO

Filología Inglesa y Alemana y Traducción e Interpretación	Youth and Coming of Age narratives of the Contemporary American West	Congreso trianual de la Society for the Study of American Women Writers.- Philadelphia <i>"Embodied Girlhood: An Exploration of the Liminal West"</i>
Genética, antropología física y fisiología animal.	Estudio de la implicación de algunos genes candidato y del estilo de vida (dieta, actividad física y entorno laboral) sobre el riesgo de sobrepeso y obesidad	XV Conferencia Española y V Encuentro Iberoamericano de Biometría 2015 <i>"Identification of dietary patterns by multivariate analysis on a sample of workers of the University of the Basque Country (UPV/EHU)"</i>
Ciencias de la Antigüedad	La masculinización del modelo femenino en las actas martiriales primitivas	Congreso Internacional de la Mujer en el Mundo Antiguo. Murcia 21-23 octubre 2015 <i>"Un acercamiento a la mujer en los relatos martiriales: transgresión y dominación del modelo femenino"</i>

DATOS ACADÉMICOS	TESIS	EVENTO/COMUNICACIÓN
Modelos y Áreas de Investigación en CCSS	Migraciones y desarrollo. Los efectos de la emigración sobre el desarrollo en contextos locales en el Perú.	VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales. Granada 16-18 septiembre. <i>"Emociones y Migración. Las vivencias emocionales de las Hijas y los hijos que se quedan en origen"</i>
Psicodidáctica: Psicología de la Educación y Didácticas Específicas	La percepción del sexismo en la publicidad: un estudio con alumnado adolescente de la Comunidad Autónoma del País Vasco	VII Congreso Internacional latina de Comunicación Social. Tenerife 7-11 noviembre <i>"Sexismo y publicidad: Percepción e influencia en alumnado adolescente".</i>

• Convocatoria de la III Edición del premio Micaela Portilla a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género -2014- (Acción 2.2.7.)

Por tercer año consecutivo tuvo lugar la Convocatoria del premio Micaela Portilla a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género en la UPV/EHU (2014).

En la presente Edición se presentaron un total de 6 tesis, correspondientes a los Departamentos de:

- Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico
- Derecho de la Empresa
- Didáctica de la Matemática y de las CC. Experimentales
- Sociología II
- Periodismo
- Pintura



El Premio de la II Edición recayó en la tesis: **"LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL VITORIANO (1950-1975)"** del autor **Aritz Saenz del Castillo Velasco**. La entrega del premio se realizó en la jornada académica institucional del 8 de marzo.

• Divulgar, difundir, transferir y dar a conocer a la sociedad las investigaciones que incluyan la perspectiva de género (jornadas, página web, revistas...). (Acción 2.2.8.)

Este tipo de tareas se divulgan y difunden desde la web de la Dirección: www.berdintasuna.ehu.es. Entre otras, se han divulgado:

- Tesis ganadoras de las dos primeras ediciones del Premio Micaela Portilla:
 - **"Relaciones amorosas de las mujeres encarceladas"** de Estibaliz de Miguel Calvo
 - **"Las damas de hierro. La participación de las mujeres en el mercado laboral de Vitoria-Gasteiz (1950-1975)"** de Aritz Saéz del Castillo Velasco
- Publicaciones sobre igualdad hechas con ayuda de la Dirección para la Igualdad:

- **"Justicia con ojos de mujer (4ª edición)"**
- **Mujeres y Derecho: Pasado y presente"; "Jornadas sobre Mujeres y Medios de Comunicación"**
- "Berdintasuna eta jurisdikzioa";
- "La fiscalidad al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres como premisa del Estado de bienestar en el País Vasco"
- Publicaciones del profesorado de la UPV/EHU

EJE 3 – TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES 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 en la UPV/EHU entre cuyas funciones se encuentra el elaborar, negociar y, en su caso, acorar 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 que se presenta en el presente Plan.

Con este eje se presente 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:

- **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 (Acción 3.1.1.)**

Respecto al **seguimiento del grado de representación de las mujeres en los diferentes colectivos y escalas profesionales de PAS**, se concluye que **no se observan cambios sustanciales** según los datos de 31/03/2015 facilitados por Vicegerencia de Personal y los datos del ejercicio 2013 analizados en el Informe Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU: Análisis del Capítulo I, año 2013, realizado con datos suministrados por Vicegerencia de Presupuestos y Contabilidad y Vicerrectorado de Profesorado. Teniendo en cuenta la imposibilidad legal de incremento de plantilla, las variaciones de estos datos poco pueden alterarse. Las modificaciones vendrán dadas según la fecha que se tome para llevar a cabo los cálculos de los indicadores, en función del personal interino o temporal contratado para las sustituciones y/o acumulaciones de tareas.

En cuanto al **seguimiento del grado de representación de las mujeres en los diferentes colectivos y escalas profesionales del Personal Docente e Investigador (PDI)** de la plantilla de la UPV/EHU se ha realizado un exhaustivo análisis en el citado Informe Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU. El objetivo principal del mismo es conocer de forma detallada la posición que ocupan las mujeres y los hombres que forman parte de la comunidad universitaria, y detectar aquellas diferencias que son consecuencia de desigualdades generadas por la división sexual del trabajo, impuesta a las mujeres durante siglos.

Por su parte, la Dirección de Profesorado ha elaborado los siguientes datos relativos a cargos

académicos, aportado un listado de las diferentes categorías de puestos y tipos de contratos que se formalizan en la UPV/EHU para el PDI donde aparecen número de hombres y mujeres de cada categoría (a fecha de 1 de enero de 2015).

Tabla 1

Cargos Académicos por sexo en la UPV/EHU Nov. 2015. Y Consejo Gobierno 2013-14

CARGOS ACADÉMICOS	MUJERES	HOMBRES
Facilitado por la Dirección de Profesorado		
	Nov. 2015	Nov 2015
EQUIPO RECTORAL	46,15%	53,85%
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO	32,27%	62,73%
SECRETARÍA DE DEPARTAMENTO	46,36%	53,64%
DECANATO-DIRECCIÓN	40,625%	59,375%
VICEDECANATO-SUBDIRECCIÓN	52,30%	47,70%
CONSEJO DE GOBIERNO (2013-14)	59,20%	40,80%

La Dirección de Profesorado solicita a UNIBASQ y a ANECA los datos desagregados por sexo sobre acreditaciones del PDI de la UPV/EHU, sin embargo los datos enviados por UNIBASQ en marzo y ANECA en abril no están desagregados por universidades ya que no se especifica la universidad de origen en las solicitudes de acreditaciones.

RESULTADOS DE ACREDITACIONES FACILITADOS POR UNIBASQ (2014)

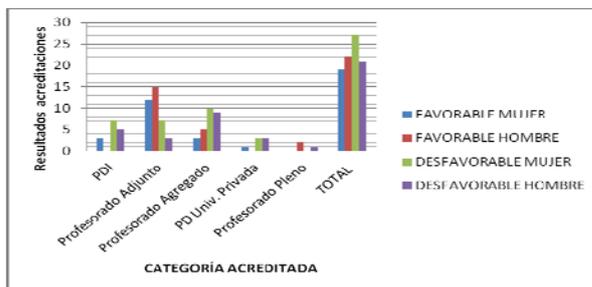


Figura 1 Resultados conv. general 2014

En todas las ramas de conocimiento es ligeramente mayor el número de hombres acreditados. En la acreditación PD Pleno no hay mujeres solicitantes. En el caso del PDI y PD Universidad privada ningún hombre consiguió la acreditación solicitada y si la obtuvieron en torno al 50% de las solicitantes.

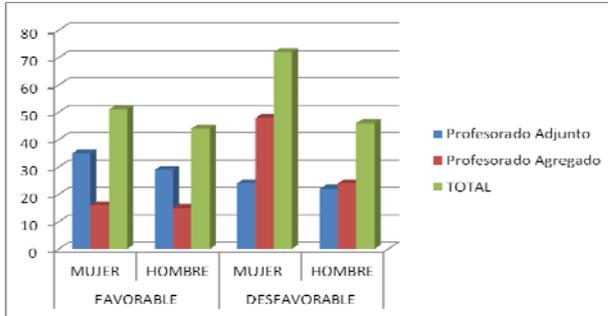


Figura 2. Resultados Conv. Extraord 2014

En la convocatoria extraordinaria son mayor el número de acreditaciones de mujeres en PD Adjunto y Agregado.

RESULTADOS ANECA SIN DESAGREGAR POR UNIVERSIDAD (2010) de la CAV

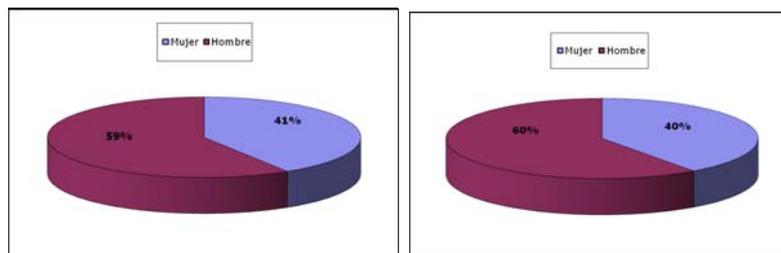
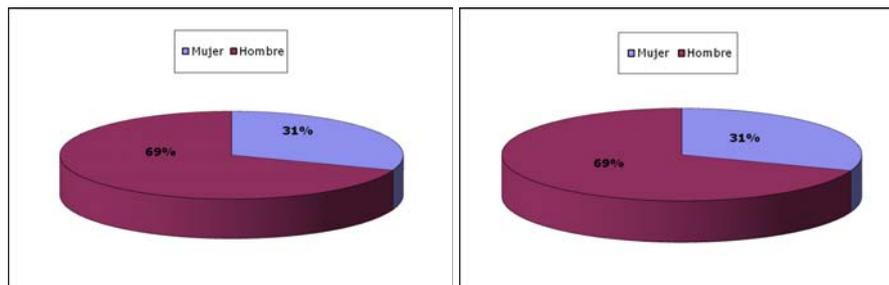


Figura 3a y 3b. Solicitudes y Acreditaciones por sexo para titulares de universidad

En las Figuras 3a y 3b se muestra la distribución de solicitudes y de acreditaciones por sexo, para titulares de universidad y en las Figuras 4a y 4b para cátedras de universidad.



Figuras 4a y 4b. Solicitudes y Acreditaciones por sexo para cátedras de universidad

Del análisis de los datos sobre las solicitudes recibidas por rama y sexo para ambos cuerpos puede apreciarse que la proporción de mujeres que se acredita en cada cuerpo (41% TU, 31% CU) es similar a la de solicitudes hechas por mujeres. Ahora bien, esta proporción no se mantiene en todas las ramas. En concreto, destaca la elevada proporción de solicitudes hechas por hombres para el cuerpo de titulares de universidad en ingeniería y arquitectura (73%) –no así en catedráticos de universidad-, y de la elevada proporción de solicitudes de mujeres para la acreditación como catedráticas de universidad en ciencias de la salud (74%); así como la baja proporción de mujeres que solicitan acreditarse como titulares de universidad en ciencias de la salud (35%).

Los resultados de acreditación por rama y sexo para ambos cuerpos se muestran agregados gráficamente en la Figura 5. El análisis de esos resultados permite apreciar que el porcentaje de evaluaciones positivas es ligeramente más elevado entre los hombres que entre las mujeres en seis de las diez comisiones de evaluación -mientras que el caso contrario, más mujeres acreditadas, sólo se da en dos de las diez comisiones, -CU Ciencias de la Salud y CU ingeniería y Arquitectura-. En concreto, destaca el porcentaje de mujeres acreditadas como catedrática en ciencias de la salud (77% frente al 73% de hombres), lo que puede evidenciar la existencia de una bolsa de mujeres cualificadas que no habían podido promocionarse con los sistemas anteriores. Por el contrario, en ciencias sociales y jurídicas destaca la desproporción de acreditaciones entre ambos cuerpos, en este caso en beneficio de los hombres. Las diferencias en personas acreditada dentro de las ramas en que era más notable la diferencia en solicitantes respecto al sexo (Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura) son pequeñas, de forma que en Ciencias de la Salud se acreditan la misma proporción de mujeres que de hombres y en Ingeniería y Arquitectura la diferencia es de 4 puntos porcentuales (67% mujeres y 72% hombres).

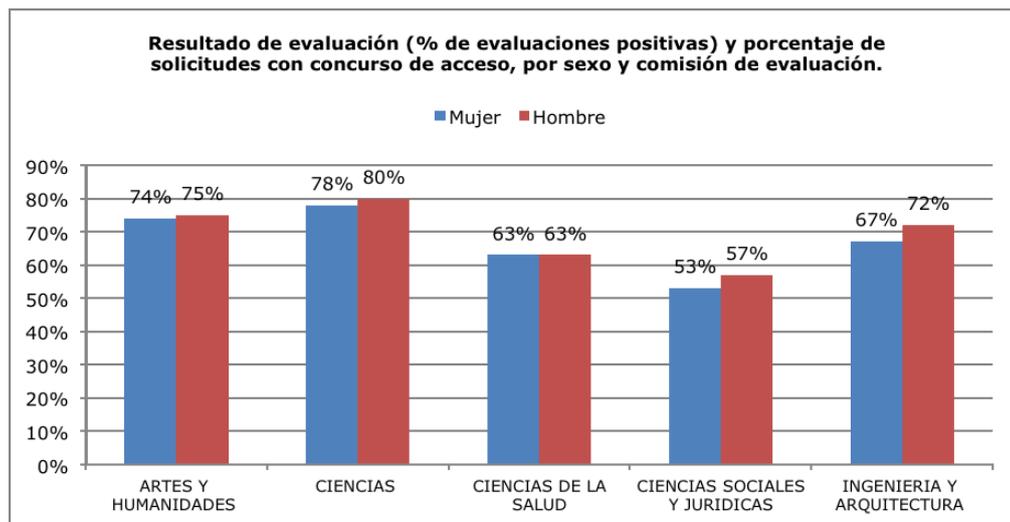


Figura 5. Porcentaje de personas Acreditadas por rama y sexo.

En la Tabla 2 se recoge el número medio de sexenios tanto de personal acreditado como no acreditado al cuerpo de cátedras, por rama y sexo. En ella se aprecia que, en líneas generales, las mujeres tienen un mayor número medio de sexenios; en concreto, destaca el caso de ciencias de la salud. Por el contrario, en artes y humanidades, ciencias sociales y jurídicas, e ingeniería y arquitectura la situación es más pareja entre hombres y mujeres.

Tabla 2.

Número medio de sexenios de solicitantes y acreditaciones por sexo y comisión para el cuerpo de cátedras de universidad.

Rama de Comisión de evaluación	Estado de evaluación definitivo	Sexo		
		Mujer	Hombre	Total
ARTES Y HUMANIDADES	Ev.+	3,3	3,3	3,3
	Ev.-	2,4	2,5	2,5
CIENCIAS	Ev.+	3,6	3,3	3,4
	Ev.-	2,8	2,6	2,7
CIENCIAS DE LA SALUD	Ev.+	3,5	3,1	3,3
	Ev.-	2,7	2,1	2,3
CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS	Ev.+	2,6	2,5	2,5
	Ev.-	2,0	2,0	2,0
INGENIERIA Y ARQUITECTURA	Ev.+	2,6	2,4	2,4
	Ev.-	2,1	1,9	1,9

- **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).** (Acción 3.1.2)

La Dirección para la igualdad presentó la siguiente propuesta en la elaboración de EHUNDU 6, ya que la convocatoria de EHUNDU 2015 no se pudo modificar para no sobrecargar a los Centros al coincidir con las acreditaciones de los Grados:

Propuesta: **Desarrollo Institucional**

- ✓ **% PDI Doctor** (desglosado por sexo) que imparte docencia en grado.
- ✓ **% de alumnado, PDI y PAS** (desglosado por sexo) que participa y/o organiza actividades en el Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres 25 de noviembre, Día Internacional de las mujeres 8 de marzo, Día Internacional contra la homofobia y la transfobia (17 de mayo)
- ✓ **Composición de los órganos de gobierno del centro**
 - Nº de mujeres en el equipo directivo o decanal: Decana/Directora; Secretaria Académica; Subdirectoras, Vicedecanas, Directoras de Departamento, Secretarías Académicas de Dpto.
 - Nº de mujeres en las Comisiones de Centro desglosadas por cada Comisión.
 - Nº de mujeres coordinadoras de Grado
 - Nº de mujeres coordinadoras de Titulación
 - Nº de mujeres en la Junta de escuela/facultad
 - Existencia Comisión de Igualdad de Centro y composición desglosada por sexo
- ✓ **Previsión de mecanismos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PAS y PDI:**
 - Nº de 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.
 - 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.
 - Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la normativa y en la web corporativa del centro así como en sus comunicaciones.

Lamentablemente esta propuesta no fue incluida en EHUNDU 16.

Las citadas propuestas diseñadas por Dirección para la Igualdad relativas a las guías docentes, si bien son relativas al eje 1 del II Plan, fueron presentadas ante el Servicio de Calidad y Evaluación Docente y ante el SAE/HELAZ en septiembre de 2014 y noviembre de 2015:

AREA 6. DESARROLLO CURRICULAR: IGUALDAD E INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Podría llevar 3-5 acciones, que surgen como necesarias tras el Diagnóstico de los Grados realizado en el I Plan de Igualdad:

- a) Uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de las materias*
- b) Inclusión en las guías docentes de los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de recursos sobre género e igualdad.*
- c) Potenciar la elaboración de trabajos de fin de grado con perspectiva de género (podrían ser vinculados a la Dirección para la Igualdad) y/o que se realicen sobre temáticas de género e igualdad.*
- d) Introducción de alguna competencia sobre género e igualdad transversal (o específica) en las materias o Grados de cada Centro*
- e) Introducción de la perspectiva de género en contenidos o temas de las materias visibles en las guía docentes*

El SAE/HELAZ incorporó las dos primeras en las guías y cursos: Orientaciones para la adecuación de las Guías Docentes de la UPV/EHU (2015):

- *Cuidar el uso no sexista del lenguaje a lo largo de la Guía Docente. Para ello se recomienda seguir con atención a los criterios marcados en la Guía para el uso no sexista del lenguaje en la UPV/EHU.*
- *Además, tomando en cuenta los compromisos manifestados en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017), se recomienda explicitar en las bibliografías de las guías docentes los datos que permitan identificar a las autoras (nombre y apellidos completos).*

• 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: (Acción 3.1.4)

- 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.**

Personal de Administración y Servicios (PAS)

A estos efectos se subraya que las convocatorias (ver acción 3.2.7.) que se han hecho públicas en PAS, si bien una de ellas es anterior a la aprobación del II Plan (bolsa de trabajo del Servicio Editorial de fecha 4 de julio de 2014), atendiendo a la fecha en que se produjo se ve claramente que ya se estaba trabajando y negociando este III Eje y se cumple con los compromisos, incluso, antes de su aprobación definitiva.

Con estas convocatorias, además de las acciones anteriores se cumple igualmente con la acción 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) prevista en la segunda dimensión (Fomentar la formación y promoción en igualdad).

No obstante, se debe destacar la dificultad con que a veces se encuentra la Vicegerencia de Personal ara el cumplimiento de los compromisos asumidos, en concreto, encontrar personal que se implique en los tribunales de selección –su participación es voluntaria- y garantizar la paridad.

Igualmente las convocatorias se redactan haciendo un uso no sexista del lenguaje. En los procesos que están actualmente en vigor se espera obtener datos desagregados por sexo de las personas candidatas y de quienes superen los procesos de selección cuando finalicen los mismos.

Personal docente e investigador (PDI)

Examinadas las convocatorias vigentes para la provisión de plazas del PDI, se detectó que faltaba incluir en una de ellas, la cláusula de paridad en los tribunales. En este sentido, el Vicerrector del PDI envió en febrero de 2015 una carta a las Direcciones de los Departamentos, haciendo referencia a la composición de tribunales para las comisiones evaluadoras de los concursos para la provisión de plazas de PDI de carácter temporal.

Así mismo en marzo de 2015 junto con la carta con el procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo del Vicerrectorado de PDI se recuerda el tema de la paridad en la composición de las Comisiones.

Finalmente, en noviembre y diciembre de 2015 se revisan y analizan desde el Vicerrectorado de profesorado las propuestas de tribunales (Comisiones calificadoras de los concursos de acceso) para la provisión de plazas de Agregadurías, Titularidades y Cátedras y en aquellos casos que no se cumplía la paridad (20 Comisiones calificadoras) se solicitan informes a los Dptos. para su justificación. Además, en colaboración con la Dirección para la Igualdad se asesora y orienta a los departamentos con problemas para cumplir la paridad por falta de profesoras sobre cómo constituirlos con áreas afines, logrando finalmente cumplir con la paridad.

Respecto a la redacción de las convocatorias, hay que señalar que en las nuevas se hace un uso no sexista del lenguaje. Además a petición de la Dirección para la Igualdad, desde Vicerrectorado de PDI se modifica el “Directorio” de la página web de la Universidad y se eliminan los términos que aparecían en masculino genérico (Director por Dirección, Vicerrector por Vicerrectorado ...)

Por último, en cuanto a la acción consistente en “obtención de datos desagregados por sexo de las personas candidatas y las que superen los procesos de selección”, se espera poder

recopilarlos una vez finalizados todos los procesos de las plazas en tramitación en la actualidad.

- **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.** (Acción 3.1.5)

La Dirección para la Igualdad realizó en febrero de 2015, una revisión de los 12 apartados en los que se agrupan los datos que recoge el documento Universidad en cifras y elaboró un informe con sugerencias de mejora pertinentes en relación a la necesidad de garantizar aquellos datos relevantes así como recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.

Así mismo se solicitó al Vicerrectorado de Investigación el desglose por sexo del Informe Evaluación Plan Investigación presentado en Consejo de Gobierno en noviembre de 2015. En el informe sobre el Análisis del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social del informe sobre Presupuestos con enfoque de género (PEG) se constata que las Direcciones y Área pertenecientes a este Vicerrectorado cuentan con datos desagregados por sexo.

- **Analizar gradualmente las retribuciones del personal de la UPV/EHU desde la perspectiva de género en el marco presupuestario.** (Acción 3.1.7)

Los trabajos preparatorios para elaborar presupuestos con perspectiva de género en la UPV/EHU se iniciaron en el año 2011 en el que la Dirección para la Igualdad recibió el encargo de elaborar un informe sobre qué son los Presupuestos con enfoque de género (PEG) y que se debe hacer para elaborarlos. El informe realizado a finales de ese año, puso de manifiesto que un PEG es el resultado de un proceso que era necesario poner en marcha. A tal fin, el primer paso fue desagregar por sexo la liquidación del presupuesto de 2011 de la Oficina de Cooperación al Desarrollo, realizando el correspondiente análisis con un enfoque de género.

Posteriormente, en los años 2013 y 2014 se hicieron un análisis de los salarios totales de los años 2012 y 2013, sin detalles sobre sueldos base y complementos. En ambos análisis se advierte la necesidad de obtener los datos totales detallando los diferentes componentes del salario: sueldo base, complementos, pagas extraordinarias, ... para poder hacer un análisis más exhaustivo.

Como complemento a todo lo anterior, se ha realizado un Contrato de colaboración entre el Vicerrectorado de Estudios, Empleo y Responsabilidad Social de la UPV/EHU, a solicitud de la Dirección para la Igualdad, y el equipo de Investigación perteneciente al Departamento de Economía Aplicada I de la misma universidad. Como resultado se han elaborado dos informes:

- **Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU: Análisis del Capítulo I, año 2013.** En él se ha realizado un análisis exhaustivo de los componentes del coste de personal de la UPV/EHU desagregando los datos por sexo y cruzando esta variable con aquellas otras relevantes y disponibles en la información estadística utilizada como base del mismo (edad, categoría laboral, centros,...).
- **Presupuestos con enfoque de género (PEG): Análisis del gasto del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social, Ejercicio 2013/2014.** Se analizan desde la perspectiva de género algunos programas de gasto del Vicerrectorado del año

2014, concretamente el análisis de las partidas de: Dirección de Estudiantes, Servicio de Psicología Aplicada, Área de empleo, Dirección para la Igualdad, Dirección de Responsabilidad Social: Oficina de Cooperación al Desarrollo.

3.2. Fomentar la formación y promoción en igualdad

- **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 (Acción 3.2.1)**

Personal de Administración y servicios (PAS)

La Dirección para la igualdad diseñó un Itinerario de formación denominado IGUALDAD de MUJERES Y HOMBRES de 40 h. al Gabinete de Formación del PAS, que se conseguiría acreditar con la realización de los distintos cursos que se organizan desde la Dirección y se canalizan mediante el Gabinete de Formación del PAS. Cursos presenciales ofertados o con aquellos realizados sobre esta materia en el IVAP o en la oferta on-line de las Universidades del G9.

En el año 2015 se han impartido los siguientes cursos:

<u>Curso PAS:</u>	Comunicar en Igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje
Lugar	Campus Leioa – mayo-
Duración	12 horas
Asistencia	9 personas: 7 mujeres y 2 hombres

<u>Curso PAS:</u>	La igualdad de mujeres y hombres en la normativa: Introducción
Lugar	Campus de Leioa –julio-
Duración	8 horas
Asistencia	10 personas: todas mujeres

Personal Docente e investigador (PDI)

Esta formación se diseña y subvenciona desde la Dirección para la igualdad y se canaliza a través de la oferta de cursos FOPU (presencial y semipresencial) en colaboración con SAE/HELAZ

En el año 2015 se han impartido los cursos indicados en la acción 1.3.1 de esta memoria.

- **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 (Acción 3.2.2.)**

Se ha creado un **ARCHIVO DIGITAL DE ACCIONES FORMATIVAS** de acceso libre para todo el personal de la UPV/EHU, que recogen los guiones y/o resúmenes de los cursos ofertados desde el Gabinete de Formación. Dicho repositorio está en la web y contiene todos los cursos que se han relacionado en la presente memoria.

Por otra parte, se debe destacar que como consecuencia del estudio de riesgos psicosociales, se presentó el 15 de abril de 2015 al Comité de Seguridad y Salud Intercampus, la planificación del Servicio de Prevención entre la que figura la planificación de actividades derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales.

Además desde Vicegerencia de Personal, se asumió a partir de junio de 2015, dentro del apartado "Exigencias psicosociales cognitivas":

- 1.- Redifusión de las cápsulas formativas ya editadas.
- 2.- Edición de nuevas cápsulas formativas dirigidas tanto a PDI como a PAS atendiendo las propuestas recibidas.

Además, en las sustituciones por IT de larga duración ésta se mantiene durante 1-2 meses tras la reincorporación de la persona titular a su puesto de trabajo.

- **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 (Acción 3.2.3.)**

Desde la aprobación del II Plan, se ha incluido la cláusula: "*Tendrán prioridad las personas que se reincorporan tras una larga ausencia motivada por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*" y en el Programa AKADEME.

- **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 (Acción 3.2.4.)**

Tanto en las convocatorias del Vicerrectorado de PDI como de Vicegerencia del PAS los cursos de formación en materia de igualdad y género se valoran al igual que otros cursos específicos de la plaza a cubrir, así como otros de carácter más transversal sobre sostenibilidad, cooperación, etc

- **Difusión a través de la web de la Dirección para la igualdad de la UPV/EHU la legislación vigente en materia de igualdad (Acción 3.2.6)**

En la web de la Dirección (www.berdintasuna.ehu.es) se difunde la normativa autonómica, estatal y europea en materia de género e igualdad, estando en permanente actualización.

- **Incluir la normativa básica de igualdad de mujeres y hombres como materia en los temarios de los procesos de selección del PAS (Acción 3.2.7)**

Durante la elaboración del II Plan y sistemáticamente tras la aprobación se ha incluido el tema: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres: objeto y fin de la norma. Principios generales. Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa" en las convocatorias publicadas.

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

Para garantizar que no exista ninguna 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:

- **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 (Acción 3.3.3.)**

Desde la puesta en marcha del **Protocolo de actuación de la UPV/EHU ante actos de violencia de género** iniciada en el I Plan de Igualdad de la UPV/EHU, la Dirección para la Igualdad ahí donde es requerida actúa atendiendo consultas, dudas e información ante actos de violencia de género en la UPV/EHU.



- **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. (Acción 3.3.4.)**

El Servicio de Psicología Aplicada realiza la orientación y atención psicológica necesaria a las personas citadas en esta acción. En este contexto, la Dirección para la Igualdad remite a las personas afectadas al Servicio de Psicología Aplicada de la UPV/EHU.

- **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. (Acción 3.3.5)**

La Dirección para la Igualdad facilita información y apoyo a las trabajadoras y alumnas de la UPV/EHU que sufran violencia de género. A través del banner de la página web de la Dirección "Emakumeen



aurkako indarkeriari ez/No a la Violencia contra las Mujeres” las personas afectadas pueden acceder a cuanta información se proporciona, en el que se reseña el Protocolo de Actuación de la UPV/EHU ante Actos de Violencia de Género referido en la acción 3.3.3.

Igualmente disponen de una Guía de Recursos y Servicios sobre qué hacer ante situaciones de violencia de género.



En los demás supuestos se remite a las personas afectadas al Servicio de Psicología Aplicada de la UPV/EHU que realiza la orientación y atención psicológica necesaria y además según las necesidades en coordinación con servicios de las Diputaciones, por ejemplo con *Servicio de Mujer e Intervención Familiar*, *Dpto. de Acción Social /DFB* y Suspergintza Elkartea. Emekumeentzako Arreta Programa-Programa de Atención a Mujeres.

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

Acciones:

- **Analizar y promover medidas que contemplen la situación específica de las familias monomarentales/monoparentales. (Acción 3.4.4.) / Analizar desde la perspectiva de género la implantación del plan piloto de teletrabajo y proponer nuevas medidas para su desarrollo. (Acción 3.4.5.)**



Ambas acciones están ligadas, dado que que precisamente entre el ámbito subjetivo de aplicación del plan piloto del teletrabajo se incluye a este personal.

Finalizado el plan piloto de Teletrabajo del año 2014, en el Informe de la Comisión de Evaluación del Plan Piloto de Comisión de Evaluación del Plan Piloto del Teletrabajo, en materia de conciliación para fomento de la corresponsabilidad se recoge:

En el Plan Piloto han participado un total de 12 personas: 8 mujeres (67%) y 4 hombres (33%).

SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR:

Más de la mitad de las personas teletrabajadoras (57%) viven en pareja con hijos/as a su cargo, otras dos personas teletrabajadoras además de con hijos/as conviven con otras personas dependientes y también hay una familia monoparental con hijos/as a su cargo.

También es reseñable que el 44% de sus descendientes tienen 12 años o más. A partir de esa edad se reducen las medidas de conciliación por cuidado de menores, por lo que el teletrabajo ha podido suponer una alternativa para esas personas trabajadoras

Situación personal	7 (58%) personas viven en pareja con hijos/as 2 (17%) viven en pareja con hijos/as y con otras personas 1 (8%) vive en pareja sin hijos/as 1 (8%) vive solo/a con hijos/as 1 (8%) vive solo/a
Número de hijos/as por franjas de edad	7 (44%) hijos/as de 12 años o más 3 (19%) entre 7 y 11 años 4 (25%) entre 3 y 6 años 2 (12%) entre 0 y 2 años

Número de personas dependientes (mayores de 65 años, con discapacidad) que conviven en su hogar	2
Personas teletrabajadoras con discapacidad acreditada igual o superior al 33%	1 (no relacionada con la movilidad)
Cursando algún tipo de estudio	1 (vinculado al puesto de trabajo)

Tabla 6. Características del personal teletrabajador.

Datos extraídos de la encuesta de evaluación inicial

RAZONES DE PARTICIPACIÓN Y VALORACIÓN DEL ENTORNO FAMILIAR

Las principales razones que han impulsado a participar en esta experiencia del teletrabajo han sido con un **83% la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y a cierta distancia la racionalización del uso del tiempo con un 58%.

Razones fundamentales que han motivado la participación en el Plan Piloto de Teletrabajo (multirrespuesta, a elegir un máximo de 2 respuestas)	10 personas teletrabajadoras (83%) destacan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 7 personas (58%) la racionalización del uso del tiempo 3 personas (25%) la mejora de la salud 3 personas (25%) la mejora del rendimiento laboral, de la calidad del trabajo y/o motivación
Valoración inicial del entorno familiar acerca del teletrabajo	Media: 9 en una escala de 0 (muy negativa) a 10 (muy positiva)

Tabla 7. Características del personal teletrabajador.

Datos extraídos de la encuesta de evaluación inicial

Como se puede apreciar en la tabla, la **valoración inicial del entorno familiar del personal teletrabajador** con respecto al teletrabajo ha sido **calificada con un 9 de media**. Unas posibilidades mayores de conciliación, gracias al teletrabajo, podrían redundar en el bienestar de toda la familia.

Cabe mencionar que, según tanto las personas teletrabajadoras como las responsables, **los días de teletrabajo se han elegido principalmente por las necesidades de la unidad**, seguido por las **necesidades de conciliación** del personal teletrabajador.

Selección de los días de teletrabajo	TELETRABAJADORES/AS	RESPONSABLES
Las necesidades de conciliación del personal teletrabajador	35%	33%
Las necesidades de la tarea a realizar mediante teletrabajo	5%	25%
Las necesidades de la unidad	50%	58%
Mejora de la salud del personal teletrabajador	5%	-
Otros motivos: Por necesidades del servicio y del teletrabajador	8%	8%

Tabla 11. Distribución de los días presenciales durante el periodo de teletrabajo

La **satisfacción general con el teletrabajo por parte del personal teletrabajador es muy alta, superior al 9 de media**. De hecho, de la primera ficha de seguimiento a la encuesta de evaluación final se incrementa hasta alcanzar el 9,72 de media.

FACTOR	OBJETIVO		INDICADOR	INICIAL	MEDICIÓN FINAL
Conciliación	Flexibilizar la compatibilidad de las responsabilidades personales y laborales	2	Nivel de mejora en cuidado y acompañamiento de personas dependientes y menores	-	10 (91%) mejora significativa 1 (9%) ns/nc
		3	Reducción de los desplazamientos	-	10 (91%) mejora significativa 1 (9%) ligera mejora
		4	Disponibilidad de tiempo libre (ocio, etc.).	-	6 (55%) mejora significativa 3 (27%) ligera mejora 2 (18%) permanece igual
		5	Disponibilidad de tiempo para realizar gestiones personales	-	5 (45%) mejora significativa 3 (27%) ligera mejora 3 (27%) permanece igual
		6	Compatibilidad con las tareas del hogar	-	3 (27%) mejora significativa 4 (36%) ligera mejora 4 (36%) permanece igual

Tabla 16. Conciliación. Cuadro de indicadores del personal teletrabajador.

En cuanto a conciliación, destaca la **mejora significativa (91%) experimentada en cuanto al cuidado y acompañamiento de personas dependientes y menores** y la **reducción de los desplazamientos**.

También se ha registrado una notable **mejora en la disponibilidad de tiempo libre (82%)** y en la **disponibilidad de tiempo para realizar gestiones personales (72%)**, así como en la **compatibilidad con las labores del hogar (63%)**.

Durante la experiencia de teletrabajo, **el 72% del personal teletrabajador declara haber experimentado una mejora de la salud**. Asimismo, **el 82% ha mejorado la compatibilidad con el descanso**.

Principalmente, las personas participantes afirman que el teletrabajo les ha permitido conciliar su vida familiar y laboral de una manera muy satisfactoria, que ha aumentado su motivación y su organización del trabajo porque se encuentran más descansados y duermen más; al evitar los viajes de casa al trabajo tienen más tiempo para estar con sus familias y para atender sus asuntos domésticos.

Conciliación de las responsabilidades personales y laborales

La razón principal que ha impulsado a participar en esta experiencia del teletrabajo ha sido con un **83% la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. Conviene recordar que **tanto la persona teletrabajadora como su familia valoran la experiencia con un 9,72**.

Estas son las valoraciones concretas en relación con la conciliación de responsabilidades personales y laborales recogidas en la encuesta de evaluación final.

- Destaca la **mejora significativa (91%) experimentada en cuanto al cuidado y acompañamiento de personas dependientes y menores y la reducción de los desplazamientos**.
- También se ha registrado una notable **mejora en la disponibilidad de tiempo libre (82%)** y en la **disponibilidad de tiempo para realizar gestiones personales (72%)**, así como en la **compatibilidad con las labores del hogar (63%)**.
- En el periodo comprendido durante el Plan Piloto de Teletrabajo **el número de permisos (ausencias que no hayan sido vacaciones ni IT) ha resultado ser considerablemente inferior** que durante el mismo periodo del año anterior realizado íntegramente de forma presencial, **pasando de 753 h. a 221 h.**

PROPUESTA

1.-Teletrabajo como medida de conciliación: Implantar el teletrabajo como una medida más de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Introducción de 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 (Acción 3.4.6.)**

En el Reglamento de Atribución Transitoria de Docencia BOPV de 26/04/2011, en sus DISPOSICIONES ADICIONALES se recogía: **Cuarta**.- Flexibilización horaria en orden a la conciliación familiar y laboral. Una vez asignada el conjunto de la docencia, en la realización del reparto de los grupos y/o elaboración de los horarios **se procurará tener en cuenta** el derecho a la flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral prevista en el artículo 83 del II Convenio Colectivo del PDI laboral.

Al igual que en junio de 2014, se ha realizado nueva consulta en el mes de septiembre a todos los Centros para recoger información sobre las solicitudes e incidencias recibidas en sus Centros sobre cambio de horario docente, con el fin de dar cumplimiento al artículo 83 del II Convenio Colectivo del PDI Laboral sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Además se solicitó información sobre el número de solicitudes tramitadas y casos en que se haya podido dar una respuesta satisfactoria.

- **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 (Acción 3.4.7)**

Sin perjuicio de realizar dicho análisis mediante un inventario de consultas, la Vicegerencia de Personal adoptó el compromiso de incluir media hora (30 minutos) de flexibilidad horaria, posibilitando la entrada a trabajar a partir de las 7:30 horas.

En noviembre de 2015 se publicó la Resolución de la Gerente de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se aprueba la circular de jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos del personal de administración y servicios para el año 2016. El artículo 4 dispone los tipos de jornadas existentes, Así:

El personal de Administración y Servicios de la UPV/EHU desarrollará su jornada de trabajo de acuerdo a uno de los siguientes tipos:

- a) *Jornada normalizada, en alguna de las siguientes modalidades de referencia:*
 - a.1) *Jornada partida*
 - a.2) *Jornada intensiva*
 - a.3) *Jornada mixta*

En cualquier caso, debe quedar garantizada la efectiva prestación de servicios durante todas las tardes semanales que tengan carácter laboral en todos los Centros, Servicios, Áreas y Unidades de la UPV/EHU. En consecuencia, la modalidad de jornada asignada por defecto será la jornada normalizada partida y la concesión de las restantes modalidades quedará subordinada a las necesidades de servicio.

- b) *Jornada distinta a la normalizada en determinados puestos de trabajo.*
- c) *Jornadas especiales en supuestos específicos.*

Las especificidades propias de los dos primeros tipos de horarios se recogen en los artículos que figuran a continuación, sin perjuicio de las modificaciones que posteriormente se puedan producir por Acuerdos de la Comisión Paritaria.

Las jornadas especiales en supuestos específicos se regirán por lo dispuesto en los Acuerdos de 22 de junio de 2005 y 13 de julio de 2005, de las Comisiones Paritarias del personal funcionario y del personal laboral, respectivamente. En lo no previsto en dichos Acuerdos, será de aplicación lo dispuesto en esta Circular

- **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 (Acción 3.4.8).**

En su ejecución se pone especial atención en la cobertura de las licencias por maternidad y/o cuidado de personas dependientes.

- **Racionalizar los horarios y duración de las reuniones. (Acción 3.4.9)**

Desde la aprobación del II Plan, las reuniones con la representación sindical no superan las 3 horas, así como en las reuniones de la Comisión para la Igualdad. Además desde Vicegerencia no se convocan reuniones en la franja horaria que impediría la flexibilidad horaria.

- **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 (Acción 3.4.10)**

Tal y como se constata en la matriz de la planificación de la actividad preventiva en el apartado de "Doble presencia", la Vicegerencia de Personal asumió el compromiso, a partir de septiembre de 2015 de "Habilitar el llamamiento de mejora en normativa de configuración y gestión de las bolsas de trabajo de la UPV/EHU".

Igualmente desde 2014, la Dirección para la igualdad lleva elaborando un **Inventario de consultas de PAS y DPI** recibidas en la Dirección, para poder realizar el análisis pertinente, y en su caso, proponer la adopción de medidas para su corrección. Las consultas efectuadas en ese sentido han sido:

PAS:

- Solicitud del Permiso por Maternidad para el padre cuando la madre no realiza trabajo remunerado.
- Agrupación horaria rotativa por semanas en 3 días semana (la 3ª semana 4 días) por conciliación familiar (hijos/as).

PDI:

- Cambio Horario lectivo por cuidado personas dependientes
- La Dirección del Departamento reclama la concesión de sustitución para cobertura de una licencia por maternidad.
- Permiso de maternidad para un padre soltero biológico (por medio de la gestación subrogada en el extranjero).
- Acumulación docencia en 2 días en lugar de 3 por conciliación y residencia a más de 50 km del Campus.

En líneas generales se puede concluir que a la vista de los casos recogidos no existen obstáculos insalvables, ya que la mayoría fueron resueltos favorablemente y en otros, o bien no eran justificables en base a necesidades reales de conciliación o bien no eran competencia de la UPV/EHU.

- **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 (Acción 3.4.12)**

Mientras no se modifique el instrumento normativo (CONVENIO) no se recoge la medida

3.5 Relaciones con otras entidades

Acciones:

- **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. (Acción 3.5.1)

Entre las cláusulas previstas en el **Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares para la Contratación de Servicios**, se está redactando en colaboración con el Servicio de Contratación De Servicios un **Doc 3: Declaración en materia de cumplimiento de disposiciones en materia de igualdad de mujeres y hombres** similar al Documento 1 DECLARACIÓN EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DOCUMENTACIÓN, lo que permitirá la evaluación y seguimiento de la aplicación y efectividad de las citadas cláusulas de igualdad en la contratación pública y en las relaciones con otras entidades.

• EJE 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 un agente social que funcione como catalizador 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:

- **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 (Acción 4.1.1.)**

Desde la Dirección para la Igualdad en colaboración con el SAE se han iniciado las reuniones preparatorias para la realización del programa **AKADEME para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU**.

Este programa que se materializará en 2016, persigue desarrollar las habilidades de autoliderazgo y liderazgo de las académicas, con el fin de motivar su acceso y permanencia en puestos de responsabilidad en la investigación, la docencia y la transferencia. Se espera que, como resultado, se constituya una red de apoyo entre las académicas participantes, que les permita compartir inquietudes y experiencias, éxitos y dificultades, así como establecer relaciones de ayuda mutua para acceder y desarrollarse en puestos de responsabilidad.

- **Impulsar la creación de Comisiones de Igualdad en todos los centros de la UPV/EHU (Acción 4.1.3)**

La Directora para la Igualdad realizó en el mes de Junio reuniones con las Comisiones de Igualdad o coeducación de los centros y personas responsables en materia de igualdad de los centros donde no existe Comisión de Igualdad al objeto de crear sinergias.

- **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** (Acción 4.1.4.)

Se lleva a cabo sin nombramiento específico, adecuándose según el Servicio de que se trate. Se ha iniciado en el Servicio de Presupuestos y Contabilidad.

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

Habrá 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 las mujeres y hombres.

Acciones:

- **Visibilización 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.** (Acción 4.2.1.)

Se realiza a través de la web de la Dirección (www.berdintasuna.ehu.es) en el apartado de **Publicaciones y Documentos de Trabajo**, así como en la base de datos ADDI y Producción científica.

- **Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la normativa universitaria y en la web corporativa** (Acción 4.2.2.)

Se ha cambiado en META4 la denominación de los cargos académicos que aparecían en masculino aunque la titular fuera una mujer.

- **Potenciar el uso no sexista del lenguaje en los actos públicos y en las comunicaciones internas y externas** (Acción 4.2.3)

Las convocatorias de ayudas promovidas desde la Dirección para Igualdad para impulsar la igualdad de mujeres y hombres potencian un uso no sexista del lenguaje, reivindicando su utilización en todas las comunicaciones internas y externas y en cuantos actos públicos se organicen a raíz de las mismas. De la misma forma se ha contribuido en la elaboración del Protocolo de Actos Académicos Solemnes aprobado en el Consejo de Gobierno de 12 de marzo de 2015 –ver acción 4.2.5–

- **Proponer la inclusión, en las convocatorias de ayudas a la organización de actos públicos de cláusulas sobre el uso no sexista del lenguaje.** (Acción 4.2.4.)

Se tienen en cuenta en las convocatorias de la Dirección para la Igualdad.

- **Impulsar la paridad en la concesión de reconocimientos universitarios, doctorados honoris causa, premios, etc.** (Acción 4.2.5)

Desde la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU se han realizado propuestas que han sido recogidas en el **Reglamento de Actos Solemnes, Honores y Protocolo de la UPV/EHU** aprobado el 30 de abril de 2015 (BOPV, 25/05/2015). Así la nueva redacción ha cuidado el uso no sexista del lenguaje, se ha introducido la garantía de alternancia de mujeres y hombres en ciertos actos académicos, y se ha hecho mención expresa de las mujeres en el popular cántico "Agur Jaunak", denominándose ahora "Agur Jaunak eta Andreak".

- **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** (Acción 4.2.6.)

Desde la Dirección para la Igualdad se hace un seguimiento de esta acción para el cumplimiento de lo preceptuado en el Reglamento de Actos Solemnes, Honores y Protocolo de la UPV/EHU.

- **Impulsar la visibilización de las mujeres en los espacios universitarios (nombres de edificios, plazas, salas de Bibliotecas,...)** (Acción 4.2.7.)

Se han dotado con nombre de mujeres los siguientes espacios universitarios:

- Campus de Gipuzkoa: Edificio Elbira Zipitria Irastorza
- Campus de Leioa: Edificios plataformas científico-tecnológicas del Parque Científico con los nombres de María Goyri y Martina Casiano.
- Campus de Araba: Micaela Portilla Ikerguna.

- **Convocatoria de ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en la UPV/EHU a realizar en 2015** (4.2.8. Plan)

Estas ayudas con una trayectoria de 8 años, han ido experimentando un aumento año tras año en cuanto a las actividades desarrolladas como a las personas participantes en las mismas.

En la convocatoria del año 2015 se organizaron un total de **26 actividades**, muchas de ellas mixtas, que incluían conferencias, jornadas y exposiciones, y que supusieron una participación de 2676 personas, de las que 2056 con mujeres y 620 hombres. El colectivo mayoritario de participantes lo constituye el alumnado de la UPV/EHU, en un 74,6% -1545 alumnas y 451 alumnos-. De entre las personas solicitantes de la ayuda nos encontramos con 22 actividades financiadas con una mujer responsable y 4, con hombres.



Ponentes y público asistente en una de las jornadas.

Relación de conferencias y jornadas impartidas en la convocatoria de 2015

CENTRO / Departamento	CONFERENCIA/JORNADA
Facultad de Bellas Artes. Dpto. Pintura	Construcción de Archivo Arte y Feminismo
Facultad de Letras. Dpto. Filología Hispánica, Románica y Teoría de la Literatura	Genere, fuori genere, sui generis e Pasolini
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Leioa) Dpto. Derecho de Empresa	Planes de igualdad en el marco de la crisis
Facultad de Economía y Empresa (Bizkaia) Dpto. Economía aplicada III	Mujer y ciencia
Facultad de Derecho (secc. Bizkaia) Dpto. Derecho Público	Justicia con ojos de Mujer
Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación.	Ekofeminizmoari buruzko hitzaldia
Facultad de Medicina y Enfermería Dpto. Inmunología, Microbiología y Parasitología	Simposium Latinoamericanas en Ciencia y Salud
Unidad docente de Medicina (Gasteiz) Dpto. Neurociencias	II Jornadas para la Igualdad: retos pendientes
Facultad de Derecho (Sección. Bizkaia) Dpto. Derecho Civil	Igualdad de de mujeres y hombres. II Jornadas técnicas de sensibilización y toma de concocienciación
Escuela de Magisterio (Araba) Dpto. Didáctica de la Lengua y la Literatura.	Rol sexistak ikusentzunezkoetan
Facultad de Letras Dpto. Historia Contemporánea	II Jornadas Mujeres y Mundo contemporáneo: Mary Wallstonecraft y los orgígenes del Feminismo
Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación. Dpto. Comunicación Audiovisual	Caliban(a)
Facultad de Letras Dpto. Filosofía	VI Symposium de Cultura de montaña
Facultad de Ciencia y Tecnología Dpto. Matemáticas	Jornadas sobre la importancia de los suelos en la vida
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Leioa) Dpto. Derecho de la Empresa	Taller de autodefensa de Mujeres

CENTRO / Departamento	CONFERENCIA/JORNADA
E.T.S. ARQUITECTURA Dpto. Matemática Aplicada	Genero ikuspegia Arkitekturan eta hirigintzan
Escuela de Magisterio (Araba) Dpto. Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	Gradu Amaierako lanetan generoaren lanketa
Facultad de Medicina y Odontología	Medicina en femenino
ARGUIÑANO, José Luis Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación. Dpto. Periodismo	Periodismo especializado y mujer
Facultad de Informática Dpto. Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial.	Segundo Centenario de Ada Loveace (actividad mixta)
Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación. Dpto. Periodismo II	VII Congreso sobre Mujer y medios de comunicación
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Araba) Dpto. Derecho Público	IX Jornadas interdisciplinares
Escuela de Magisterio (Leioa) Comisión Igualdad	Día Internacional de la Mujer
Escuela de Magisterio (Araba) Dpto. Didáctica de la Lengua y la Literatura	Generoa Haur literaturaren didaktikan
Escuela de Magisterio (Araba) Dpto. Didáctica de la Lengua y la Literatura	Jolas ez sexistak lehen hezkuntzan

- **Consolidar la jornada académica institucional del 8 de marzo con la participación de los diferentes colectivos universitarios –PAS, PDI, Alumnado– (Acción 4.2.9.)**

El primer 8 de marzo institucional se celebró el año 2010, coincidiendo con el centenario de la entrada de alumnas en la Universidad española y desde entonces se ha celebrado cada año en los campus de la UPV/EHU.



En 2015 se ha celebrado, por sexto año consecutivo, la jornada académica institucional del 8 de marzo de la UPV/EHU, en el **campus de Araba**, concretamente en la **Escuela de Magisterio de Vitoria-Gasteiz** bajo el título **“La Coeducación nos hará iguales”**.

La mesa del acto estuvo presidida por el Rector, Iñaki Goiricelaia, a quien acompañaron la Vicerrectora de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social, Maite Zelaia, la Directora de la E.U. de Magisterio, Elena Aguirre, la Directora para la Igualdad, Teresa Nuño y la profesora de la EU de Magisterio, M^a Pilar Aristizabal Llorente que explicó su experiencia en la escuela desde sus inicios. El acto contó con la presencia de Pilar Hernández Castaño, maestra de la 1^a promoción de la Escuela. En el acto, las futuras maestras y maestros homenajearon con un ramo de flores

y un abrazo a las primeras alumnas y maestras pioneras de la Escuela de Magisterio de Vitoria-Gasteiz. Al acto asistieron un total de 99 personas -80 mujeres y 19 hombres

Asimismo se hizo entrega de los siguientes premios:

— **I Edición Premio Francisca de Aculodi a los trabajos de fin de grado de la UPV/EHU** en las siguientes ramas del conocimiento:

o Ciencias Sociales y Jurídicas:

“Emakumeak eta bertsolaritza. Gaiak, bertsolarien paperak eta bertsoak genero ikuspuntutik” de Iزارo Zinkunegi Barandiaran –euskera-
“Reconstruyendo proyectos migratorios, generando espacios de encuentro: Claves para la intervención social con mujeres-madres latinoamericanas” de Cristina Rodríguez Espina –castellano-



o Artes y Humanidades:

“La mujer, el arte y el exilio: La subversión en la obra de Leonora Carrington y Remedio Varo” de Adela Flamarique Unanue –castellano-

o Ciencias de la Salud:

“Parekoen taldeen bitartez GIB daukaten emakumeen autoerrealizazioa sustatzeko Proiektua” –euskera-

— **III Edición Premio María Goyri a los trabajos de fin de máster de la UPV/EHU:**

- o Trabajo ganador: “Representaciones sobre cuidar/curar de las mujeres baserritarras de Bizkaia” de Irune Robles Egozkue
- o Accesit en castellano: “Depresión y procesos de recuperación: agencia, género y prácticas corporales” de María Zapata Hidalgo
- o Accesit en euskera: “Luma, camp cultura eta euskal identitate lumadunak” de Amets Jordan Arrieta.

— **II Edición Premio Micaela Portilla a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género** al trabajo “La participación de las mujeres en el Mercado Laboral Vitoriano (1950-1975) de Aritz Sáenz del Castillo Velasco.



Asistentes al acto

Homenaje a las maestras pioneras

Igualmente entorno a 8 de marzo se han desarrollado en la UPV/EHU las siguiente actividades que se han publicitado en la web de la Dirección:



— **Marcha lila** por el Campus de Leioa-Erandio. Marcha de 3 kilómetros por la Igualdad. Se repartieron camisetas hasta agotar existencias.

- Exposición en el hall de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: "**¿Las conoces? Cambiaron la historia**"
- Exposición de paneles en el Hall del primer piso de la Facultad de Ciencia y Tecnología
- Taller "**Herramientas para orientar nuestros TFGs y TFMs para la transformación social**"
- Reparto de pegatinas en la entrada principal de la Facultad (Ciencia y Tecnología)
- **3ª carrera solidaria por las mujeres valientes**
- Jornada Mesa Redonda "**Medicina en Femenino**"
- Conferencia de la Profesora Margarita Salas y Homenaje a la misma "**El virus bacteriano $\phi 29$. De la Biología Molecular a la Biotecnología**"
- Exposición "**Mujeres. Medicina y Ciencia**"



Cartel exposición Facultad CC.. Económicas y Empresariales.

- **Realizar acciones de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria en materia de género, igualdad, diversidad sexual y corresponsabilidad** (Acción 4.2.10)



El colectivo LGTB de la UPV/EHU en colaboración, entre otros, de la Dirección para la Igualdad, organizó dos encuentros con la transactivista Sophie Labelle en Donostia y Bilbao (26 y 27 de octubre respectivamente).

En Donostia se realizó un taller en la Hezkuntza Gela del Centro Carlos Santamaría. Se intentó crear un boceto para una nueva tira del webcomic *Assigned Male* de Sophie Labelle, donde se ilustran los problemas con los que tienen que lidiar las personas trans en su día a día.

Asistentes taller celebrado en Donostia



En Bilbao el evento se celebró en la Sala de Grados de la Escuela Técnica de Ingeniería Industrial con una gran afluencia de público –entorno a las 50 personas-. En esta sesión, Labelle habló sobre diversos asuntos: sus experiencias personales como activista transexual, su faceta como artista,... Al término de su intervención, se realizó un turno de preguntas.

Público

asistente conferencia en Bilbao.

- **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.** (Acción 4.2.11)



La UPV/EHU pertenece a la RUIGEU-Red de Unidades de Igualdad de Género. En este ámbito, La Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, desde el año 2011, viene participando en los Encuentros de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas

La Directora para la Igualdad de la UPV/EHU participó en el VIII Encuentro estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas, desarrollado bajo el lema "Por un compromiso por la conciliación en la universidad pública" y organizado por la Universidad de Salamanca.

La Dirección para la igualdad ha colaborado en un documento comparativo respecto de las medidas de conciliación existentes en nuestras universidades –trabajos que se realizaron antes y después del encuentro-.

- **Colaboración en materia de igualdad con instituciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi** (Acción 4.2.12)

La Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU mantiene contactos en materia de igualdad con distintas instituciones públicas –Diputación Foral de Bizkaia, Diputación Foral de Gipuzkoa, Escuela

de Empoderamiento del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Ayuntamiento de Donostia-Sant Sebastián, Emakunde, ...

- **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. (Acción 4.2.13)**

La web de la Dirección para la Igualdad (www.berdintasuna.ehu.es) da cuenta puntualmente de las aportaciones realizadas por las mujeres de la UPV/EHU en el ámbito universitario como social.

- **Establecer un canal institucional con el alumnado para la recepción de propuestas y denuncias en relación con la igualdad en la UPV/EHU (Acción 4.2.14)**

Se celebra una reunión anual con el Consejo de Estudiantes en los Campus.

- **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 (Acción 4.2.17)**



BELDUR BARIK 2015

Laster... Beldur Barik programaren edizio berria!

Zeritarako? Programaren helburua da emakumeen aurkako indarkeria prebentzea, eta gainera indarkeria ezberdinetan aurkako erantzukizunak berraztertzea.

Beldur Barik hiru entzuzko lehiaketaren bidezko edizio berria da. Indarkeria ezberdinetan aurkako erantzukizunak berraztertzea, indarkeria ezberdinetan aurkako erantzukizunak berraztertzea, indarkeria ezberdinetan aurkako erantzukizunak berraztertzea.

Sentatu parte hartzea zure gaitasun ikastetxetik.

Irailaren 11n irekiko dugu lehiaketa. Ondoa pasa oportetan! Irailera arte!
 Oinarriak www.beldurbarik.org webgunean

BADATOR! ILLEGAL! BELDUR BARIK 2015

¡Próximamente... una nueva edición del Programa Beldur Barik!

¿Para qué? El objetivo del programa es prevenir la violencia contra las mujeres, así como la igualdad de oportunidades y acciones para que puedan identificar y enfrentar la violencia sexual.

Beldur Barik encaja en el día de la acción de la conciencia colectiva para que el mundo conozca a través de representaciones artísticas, musicales, etc. el sufrimiento y la desigualdad con acciones basadas en el respeto, la igualdad, la libertad y la autonomía, la corresponsabilidad y el firme rechazo a la violencia.

Antes de participar desde el centro educativo o la casa.

Lanzamos el concurso el 11 de septiembre.
 ¡Distrúdad de las vacaciones!
 Bases en la web www.beldurbarik.org

La UPV/EHU aprobó un convenio de colaboración para adherirse a la **Campaña Beldur Barik**, en la que participa cada año. En el año 2015, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, participó en la presentación de la campaña con su difusión a todos los Centros de la UPV/EHU mediante impresión de carteles y anuncio de la campaña por los canales institucionales: pag web institucional, EHUtaula,

pantallas de plasma en Centros, etc. Igualmente se difundió el video de la campaña en pantallas de plasma.

La Dirección para la Igualdad, que forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) se ha adherido este año al **Manifiesto** conjunto que ha redactado este Red con motivo del **25 de noviembre** –Día Internacional para la Eliminación de la Violencia

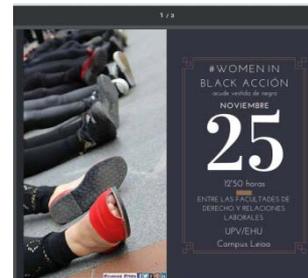


contra las Mujeres-. <http://www.ehu.es/documents/2007376/4826621/Manifiesto-RUIGEU-25N.pdf>

Asimismo, con motivo del 25N en la UPV/EHU, se han publicado en nuestra web los siguientes eventos: siguientes eventos:

- **Women in Black Acción.**

25 noviembre. 12:50h. Entre la Facultad de Derecho (Leioa) y la E.U. de Relaciones Laborales. Campus de Bizkaia.



- **Foro Emakumeak Medikuntzan**

25 de Noviembre

El Foro Emakumeak Medikuntzan de la Facultad de Medicina y Odontología organiza una exposición en el Hall de Decanato con el título "Feminicidio: el impacto de los números" en el que se mostrarán los datos de asesinatos de mujeres en la actualidad y a lo largo de la Historia. Además en la Sala de Grados se proyectarán desde las 10:00 a las 14:00 los documentales titulados "Estrellas que alcanzar" sobre la cárcel de Saturrarán y "No es país para mujeres" sobre la situación de las mujeres en la India.

- **Convocatoria Andre ta Jabe**

25 de noviembre

El Área de Igualdad, Cooperación, Convivencia y Fiestas del Ayuntamiento de Bilbao, en colaboración con las Facultades de Bellas Artes y Ciencias Sociales y de la Comunicación de la UPV-EHU presenta el programa de prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito comunitario ANDRE TA JABE.



- **Exposición 25 de noviembre.**

16-27 de noviembre. Facultad de Ciencia y Tecnología (ZTF-FCT). Leioa

Desde el 16 al 27 de noviembre, en la entrada principal de la Facultad se expondrán las pegatinas realizadas por alumnado de la Facultad de Bellas Artes. Las pegatinas repartidas son el fruto de una colaboración entre la Comisión para la Igualdad de la Facultad de Ciencia y Tecnología (ZTF-FCT) y la Facultad de Bellas Artes de la UPV/EHU, a través de la profesora Ana María Sainz Gil responsable de la asignatura "Proyectos II (grupo 01)" dentro del Grado de Creación y Diseño del Departamento de Dibujo, durante el curso 2014/15.

Asimismo, el día 25 en la entrada del centro se repartirán las pegatinas.



Charla: "Origen del 25N: Las Mariposas". Itziar Pequeño

25 de noviembre.

E.U. Magisterio de Bilbao (en la sala Agirrezabala)

Hora: 10:30



Conferencia de Elina Chauvet.

24 de noviembre.

Facultad de Bellas Artes

25 de noviembre..

E.U. Magisterio de Bilbao (en la sala Agirrezabala)

Conferencia de Elina Chauvet, artista mexicana, creadora de la Instalación de Arte Público "Zapatos Rojos", obra que denuncia la violencia machista y los feminicidios en el mundo. La conferencia tendrá lugar en el Sala de visionado del Edificio II de 11 a 13:00 h

- **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 (Acción 4.2.19).**

La Dirección para la Igualdad ha llevado a cabo las siguientes actividades:

- **Reuniones intracampus celebradas en los campus de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.**
 Por segundo año consecutivo se han celebrado estas reuniones en los tres campus –mes de junio-. La reunión consta de dos partes:
 - Una específica para Comisiones de Igualdad o coeducación de los centros y personas responsables en materia de Igualdad ahí donde no exista este órgano, con la intención de crear sinergias.
 - Otra abierta al campus en general, cuya finalidad es contactar con las personas responsables y participantes de las Comisiones de Igualdad o Coeducación, alumnado de los Consejos de estudiantes, PAS y profesorado en general de los centros de los Campus de la UPV/EHU, para informar sobre el II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU.

La participación en todas ellas ha sido de 50 personas -42 mujeres y 8 hombres-

- **Publicación en la web de la Dirección para la Igualdad (www.berdintasuna.eus)**

material inclusivo de la perspectiva de género: Publicaciones y Documentos de trabajo, vídeos, revistas, libros, publicaciones sobre igualdad, textos divulgativos, jornadas,

- Publicación y difusión del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017)
- Difusión de las I Jornadas de visibilización de TFGS con perspectiva de género en Donostia

CRONOGRAMA DE ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPV/EHU (2014-2017)

ACCIONES		2014	2015	2016	2017
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				
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				
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				
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 PROYECTOS DE FIN DE GRADO Y MÁSTER				
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 Aculodi - 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				

ACCIONES		2014	2015	2016	2017
2.	TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN				
2.1	FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA INVESTIGACIÓN				
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 periodos 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.				
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				
3.1	Velar para que no se produzca discriminación en las condiciones laborales, y de formación y promoción de su personal				
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				

ACCIONES		2014	2015	2016	2017
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:				
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				
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				
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.				

ACCIONES		2014	2015	2016	2017
3.4	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral				
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				
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.				
4.1.	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios				
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				

ACCIONES		2014	2015	2016	2017
4.2.	Proyección social de la UPV/EHU asociada a la igualdad				
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.				

ESTADO DE INGRESOS Y GASTOS (2014)	
066-DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD	€
GASTADO	€
CONVOCATORIAS DIRECCIÓN:	
Conferencias y Jornadas	€
Ayudas participación jornadas y congresos	€
Ayudas TFM	€
CURSOS DE FORMACIÓN	€
ACTO ACADÉMICO 8 MARZO	€
ACTIVIDAD COMISIÓN IGUALDAD (dietas y viajes)	€
ACTOS 25 NOVIEMBRE - Beldur Barik!	€
SUMINISTROS PARA PREMIOS (TFM, Tesis)	€
CATERING JORNADAS	€
MANTENIMIENTO PAGINA WEB (IDALA)	€
MATERIAL DENDA EHU	€
MATERIAL REPROGRAFÍA PENTER	€
REPARACIONES (impresora)	€
SERVICIO EDITORIAL UPV/EHU	€
Varios (floristería)	€
DISPONIBLE	€
CONCEDIDO A51-CONTRATO PROGRAMA	29.000,00 €
GASTADO	29.000,00 €
CURSOS DE FORMACIÓN	€
CONVOCATORIAS DIRECCIÓN:	
Ayudas participación jornadas y congresos	€
Ayudas TFM	€
ACTO ACADÉMICO 8 DE MARZO	€