

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

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

(2010-2013)



INDICE

PRESENTACIÓN.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	4
I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU -2010-2013-	6
FINALIDAD.....	6
CARACTERÍSTICAS.....	6
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.....	7
LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN.....	10
1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA DOCENCIA.....	11
2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN.....	13
3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIOLABORALES.....	15
4. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN PÚBLICA Y EN SU PROYECCIÓN SOCIAL.....	18
LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	20
ANEXO: MARCO NORMATIVO	21



PRESENTACIÓN

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea aprobó, en mayo de 2009, la creación de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, asignándole una función prioritaria: coordinar el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU, el cual debe recoger las directrices que orientarán la actividad de esta Universidad en materia de igualdad. Un año después, finalizados los trabajos de elaboración de este I Plan de Igualdad 2010-2013, se presenta para su aprobación por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, reafirmando el compromiso de la Universidad con la igualdad de género.

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

La puesta en marcha de este 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, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, establece en su disposición adicional duodécima que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Las actuaciones en materia de igualdad no eran desconocidas en la UPV/EHU. Por acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de junio de 2006, se crea la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, como cargo académico unipersonal un año antes que la LO 4/2007 instase a las universidades a crear unidades de igualdad. La creación de esta Dirección ha sido el resultado del trabajo previo realizado por un grupo importante de personas comprometidas, la mayoría mujeres, en la lucha por la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos y espacios de la sociedad vasca.

Han sido muchas las acciones emprendidas por la Dirección desde su creación, acciones que han tenido como finalidad el cumplimiento tanto de las funciones que le fueron encomendadas como de los objetivos perseguidos por las diferentes leyes, referidas siempre al espacio universitario. A este respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El primer Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU fue elaborado por la Dirección para la Igualdad en 2007 y ha dado como resultado un informe desagregado por sexo del colectivo universitario – alumnado, PAS y PDI- en diferentes aspectos de la actividad universitaria.

Por otra parte, tanto el artículo 33.2 de la Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como el artículo 25 de la LO 3/2007 establecen que las administraciones públicas competentes, en el ámbito de la educación superior, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad de



hombres y mujeres. Los artículos 51 y siguientes de la LO 3/2007 establecen, entre otros, los criterios de actuación que se deben seguir para eliminar los obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, así como para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración.

Estos preceptos y las conclusiones del Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU, han sido la base para la identificación de necesidades y la planificación de las líneas prioritarias de actuación en materia de igualdad que se recogen en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU.

Este Plan es la acción más importante emprendida desde la Dirección para la Igualdad, para cuya elaboración ha contado con el respaldo y participación de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, creada en el 2009 como órgano de trabajo, consulta y participación de toda la comunidad universitaria en materia de igualdad, encargado de apoyar y asesorar tanto a la Dirección para la Igualdad, como a cualquier otro órgano de gobierno, representación y asesoramiento de esta Universidad.

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



I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA UPV/EHU (2010-2013)

FINALIDAD

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por su papel de institución transmisora de valores y sancionadora del saber, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Así se señala en la Visión de futuro recogida en el Plan Estratégico de la UPV/EHU 2007-2011, que contempla una universidad que “habrá avanzado en la consecución de mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres y de respeto a la diversidad, constituyéndose en referente social”. Por lo tanto, la UPV/EHU ha de desarrollar con vocación de liderazgo intelectual y responsabilidad social medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

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

CARACTERÍSTICAS

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

1º) **Factible:** Sabiendo que garantizar la efectiva igualdad de mujeres y hombres en la UPV/EHU requerirá el esfuerzo continuado de todas las personas que integran la Institución, esta Universidad ha decidido comenzar con un plan en el que se planteen acciones que real y efectivamente puedan cumplirse en el plazo para el que se establece. De ahí que la responsabilidad del efectivo cumplimiento de la mayor parte de las acciones propuestas corresponda a la Comisión para la Igualdad o a la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU.



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

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

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

5º) **Integrador:** las medidas y actuaciones de este Plan pretenden incidir positivamente en toda la comunidad universitaria, conciliando intereses y creando relaciones más igualitarias.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

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

Ámbito de la docencia

La **docencia**, instrumento de formación de las personas, encabeza este Plan. Es importante conocer la presencia o ausencia en los planes de estudios adaptados al EEES – grados y postgrados- de contenidos y competencias que tengan en cuenta la perspectiva de género; analizar si los conocimientos, las destrezas y las competencias que alcanzará el



alumnado son las necesarias para el desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres; y hacer un seguimiento de las titulaciones ya implementadas. Del mismo modo, es importante conocer y fomentar un conjunto de actividades formativas, de información, sensibilización y difusión de la igualdad de mujeres y hombres.

Se trata de conocer la práctica educativa para poder elaborar indicadores de evaluación tanto de los avances en esta materia, como de los proyectos de innovación educativa o programas docentes y su adecuación al objetivo perseguido; y de establecer cursos de formación que se adecuen convenientemente a las necesidades detectadas.

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

Ámbito de la investigación

En el ámbito de la **investigación** se han tenido en cuenta, por una parte, la importancia de la investigación por, para y sobre mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas científicas, tan reiterada en los programas marco y las recomendaciones de la Unión Europea¹ y, por otra, la persistencia de las desigualdades de género en la generación y validación del conocimiento, así como en los hábitos sociales que configuran la experiencia histórica².

Por eso se considera necesario apoyar a las investigadoras, para que aporten su mirada al conocimiento y sean agentes del conocimiento; y promover la investigación con perspectiva de género en los distintos campos del conocimiento y la difusión de sus

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

² Datos recogidos de diversos estudios: desde el Informe Etan sobre las mujeres y la ciencia de la Comisión europea del año 2000, hasta el más reciente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas "Mujeres investigadoras 2009".



resultados. En definitiva, se trata de formalizar el conocimiento con perspectiva de género.

Ámbito institucional

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

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

Del mismo modo, la UPV/EHU como referente social, debe hacer visibles y reconocer todas aquellas buenas prácticas que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades en la Universidad, y promocionar y apoyar todas aquellas entidades y asociaciones universitarias cuyo objetivo sea el de trabajar a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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



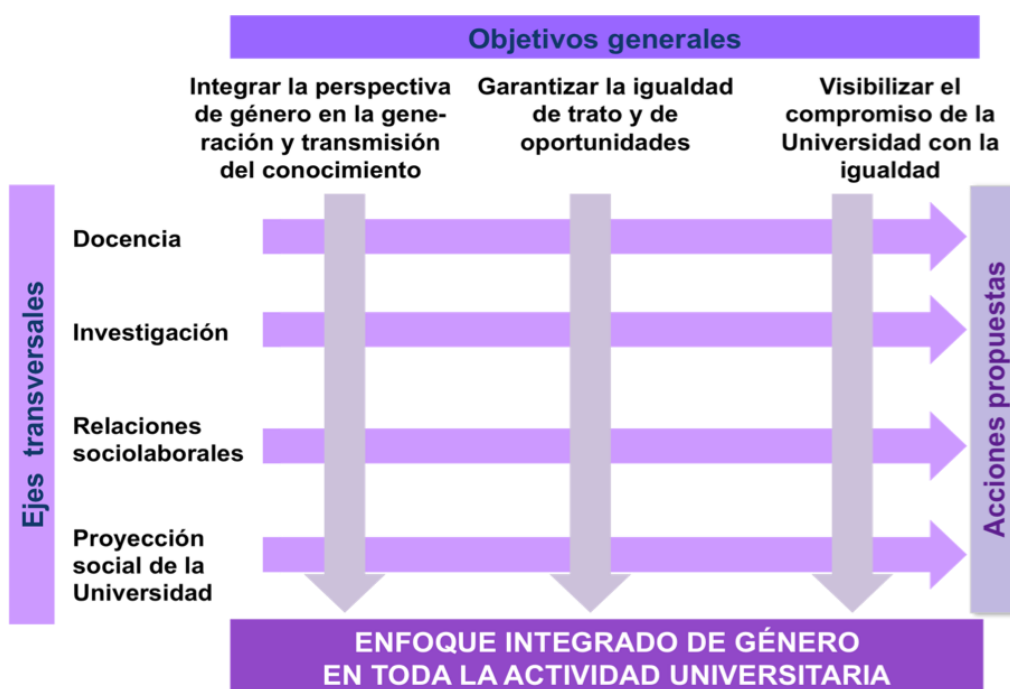
LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y EJES DE ACTUACIÓN

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

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

Por otra parte, se considera prioritaria la consecución de los siguientes objetivos generales:

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





1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

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

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

Acciones:

- Realizar un mapa de grados y postgrados analizando las competencias y contenidos desde el punto de vista del género
- Elaborar indicadores que permitan el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de este objetivo
- Elaborar una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en sus materias
- Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género

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:

- Identificar en la bibliografía recomendada en las guías docentes de las titulaciones, la presencia de autoras y de recursos bibliográficos sobre género e igualdad
- Recopilar y difundir, por los medios adecuados, todo el conocimiento acumulado, especialmente, aquél que introduce la perspectiva de género



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

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

Acciones:

- Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia
- Impulsar encuentros y seminarios entre docentes para compartir y mejorar el trabajo realizado

1.4 Fomentar la perspectiva de género en los proyectos 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:

- Crear redes de información con todos los centros, departamentos y demás entidades universitarias para impulsar que en los trabajos fin de grado y fin de máster:
 - se integre la perspectiva de género, y
 - se realicen sobre la temáticas de género e igualdad
- Crear un premio de fin de grado y/o máster para reconocer y publicitar el trabajo realizado



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

Como se ha mencionado con anterioridad, diferentes estudios demuestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma en la investigación, por eso hay que comenzar conociendo cuál es la situación en la Universidad, y desde ahí tomar las medidas oportunas para avanzar en la igualdad.

Acciones:

- Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en el ámbito de la investigación
- Proponer mejoras en las bases de datos de investigación: incorporando ítems para obtener información desagregada por sexo
- Elaborar indicadores para la evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en el ámbito de la investigación en todas las áreas de conocimiento
- Proponer acciones correctoras para avanzar en la igualdad en la investigación

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:

- Generar y publicar una base de datos relativos a la investigación con perspectiva de género, con información sobre bibliografía, temas, tesis, grupos, proyectos de investigación y personal experto en investigación en género
- Consolidar las convocatorias propias de ayudas a la investigación y tesis doctorales en esos ámbitos
- Recopilar en la web las convocatorias para proyectos de investigación sobre género e igualdad
- Elaborar un “Manual de buenas prácticas” en investigación con perspectiva de género para todas las áreas del conocimiento
- Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género
- Organizar encuentros y jornadas para sensibilizar y compartir experiencias metodológicas, en el ámbito de la investigación con perspectiva de género
- Crear un premio anual a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género



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

Con este eje se pretenden desarrollar 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

Los resultados del Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU ha permitido conocer la existencia de desequilibrios de género tanto en el alumnado con en el PDI y el PAS. Sin embargo, faltan de conocer otros aspectos de la actividad universitaria para completar, y con posterioridad, actualizar el mapa de situación. Éste es un paso ineludible para proponer medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Acciones:

- Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la plantillas, organización y gestión de la UPV/EHU
- Elaborar indicadores de evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en la organización y gestión de la UPV/EHU
- Garantizar que en los procesos de contratación y promoción de personal no se producen situaciones de discriminación por razón de sexo o identidad sexual

3.2. Fomentar la formación y promoción en igualdad

Es indudable que se necesita formación en igualdad, pero también es evidente que habrá que reconocer el trabajo realizado.



Acciones:

- Incluir en la oferta formativa permanente del PAS y del PDI, cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades
- Potenciar la formación dirigida a la comunidad universitaria sobre la utilización no sexista del lenguaje.
- Hacer propuestas a los organismos competentes para valorar la labor realizada en materia de igualdad de mujeres y hombres en la evaluación de méritos para la estabilidad y promoción del personal

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

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

Acciones:

- Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad
- Facilitar la orientación y atención psicológica necesaria de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual, o por violencia de género, en el ámbito universitario

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

El uso del tiempo define el bienestar personal, o la calidad del trabajo realizado, o la promoción en el empleo. Por eso las normas promueven la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Conocer el resultado de su aplicación será el primer paso para detectar carencias en su aplicación y proponer las mejoras necesarias

Acciones:

- Estudiar la aplicación de las medidas de conciliación en la comunidad universitaria



- Proponer a los agentes implicados las acciones de mejora necesarias

3.5 Relaciones con otras entidades

Es importante que la UPV/EHU mantenga el principio de igualdad de mujeres y hombres en su relación con otras empresas, entidades y/o instituciones públicas, máxime cuando el art. 20 de la ley vasca 4/2005 establece los criterios a seguir.

Acciones:

- Diseñar mecanismos de valoración del principio de igualdad en la contratación pública y en las relaciones con otras entidades
- Establecer una metodología para comprobar su cumplimiento



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:

- Recopilar los datos concernientes a la composición de órganos, tribunales, comisiones de selección de la UPV/EHU, así como los referentes a su representación en los órganos externos
- Hacer propuestas para incluir en la normativa universitaria cláusulas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en esos órganos

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

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



Acciones:

- Potenciar un uso no sexista del lenguaje tanto en la normativa universitaria, como en los actos públicos y en las comunicaciones internas y externas
- Hacer propuestas para la creación de ayudas mediante documentos-compromisos con centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- Proponer un sistema de gestión paritaria en la concesión de distinciones universitarias: doctorado *honoris causa*, premios, etc.
- Hacer propuestas para la gestión paritaria de los actos académicos
- Consolidar las ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombre
- Institucionalizar una jornada académica el 8 de marzo, en la que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios –PAS, PDI, Alumnado-.
- Realizar una campaña de sensibilización anual dirigida a toda la comunidad universitaria a favor de la igualdad y la corresponsabilidad
- Consolidar la participación y colaboración de la UPV/EHU en las redes de unidades y programas de igualdad de las diferentes universidades del Estado



LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La UPV/EHU asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013).

La Comisión y la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU reciben el encargo de liderar el trabajo de toda la comunidad universitaria para asegurar su cumplimiento, contando con los medios personales, estructurales y económicos necesarios. Es pues, la comunidad universitaria, desde el Consejo de Dirección hasta cada persona que la integra, la que asume la tarea de avanzar en la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres que componen la UPV/EHU.



ANEXO: MARCO NORMATIVO

LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU (2010-2013) es un instrumento para cumplir los mandatos que diferentes normas han dado a las universidades³. Porque es indudable que, como dice el Preámbulo de la **Ley Orgánica 4/2007** de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades:

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

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

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

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

- l) “La contribución a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a la consecución de la igualdad entre los hombres y las mujeres, facilitando a todas las personas con voluntad y capacidad el acceso a la formación universitaria reglada y a la formación profesional permanente”.

³ La igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental de la actuación de los poderes públicos desde el 1 de mayo de 1999, fecha de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en la Unión Europea, expresamente enunciado en el artículo 2, que persigue la eliminación de las desigualdades, incorporando la perspectiva de género a todas las actuaciones de la Unión. Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, y en la actualidad desarrolla un Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). En el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011”, del Ministerio de Igualdad se fijan como principios rectores de actuación: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y el acceso de las mujeres a la innovación científica y tecnológica.



- m) “La contribución a la producción de un conocimiento no androcéntrico, apoyando las medidas de acción positiva que las universidades consideren necesarias a fin de facilitar una mejor inserción y promoción de las mujeres en todas las áreas de conocimiento”.

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

“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

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

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

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



1. EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

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

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

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

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

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

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

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, texto legal que constituye la referencia actual para el diseño de las nuevas titulaciones en el Espacio Europeo de Educación Superior, artículo 3.5.a):

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



2. EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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



3. EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES SOCIOLABORALES

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

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

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

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

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

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

- a) “Remover obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y de los hombres
- c) Fomentar la formación en igualdad, en el acceso al empleo público y en la carrera profesional



- d) Promover presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración
- e) Establecer medidas efectivas para eliminar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo
- f) Establecer medidas efectivas que eliminen discriminaciones retributivas, directas o indirectas, por razón de sexo”.



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

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

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

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

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

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



5. EN EL ÁMBITO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

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

“Se requiere de los poderes públicos un compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, por lo cual “informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en desarrollo del conjunto de todas sus actividades”

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