



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

BERRIKUNTZAREN, GIZARTE KONPROMISOAREN ETA
KULTURGINTZAREN ARLOKO ERREKTOREORDEZTA
VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, COMPROMISO
SOCIAL Y ACCIÓN CULTURAL



UPV/EHUko BERDINTASUNERAKO ZUZENDARITZA
DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

MEMORIA DE EJECUCIÓN DE LA DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

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

FEBRERO/DICIEMBRE 2017

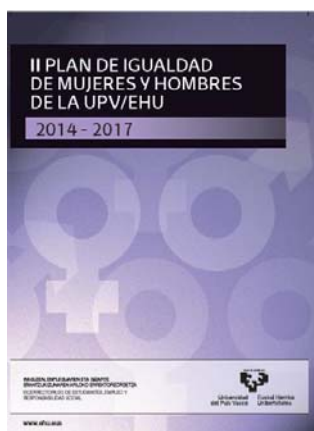
ÍNDICE



I. PRESENTACIÓN	1
II. ACTIVIDADES AÑO 2017	1
• ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	1
○ Eje 1.- Transversalidad de género de la docencia	2
○ Eje 2.- Transversalidad de género en la investigación	14
○ Eje 3.- Transversalidad de género en las relaciones sociolaborales	21
○ Eje 4.- Transversalidad de género en la Universidad como institución pública y en su proyección social.....	43
III. CRONOGRAMA DE ACCIONES EJECUTADAS	55
IV. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA	60
ANEXO I: Matriculación de alumnado desagregado por sexo	62
ANEXO II: Alumnado preceptor de becas	73
ANEXO III: Cargos directivos desagregados por sexo	74

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 mujeres y hombres. Así se recoge en el Eje V. Compromiso Social del Plan Estratégico de la UPV/EHU (2012-2017) "impulsar el enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria y en su proyección social, incorporándolo como un criterio más de excelencia de la Universidad".



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 2017, se exponen las acciones llevadas a cabo en cumplimiento de este Plan.

II. ACTIVIDADES LLEVADAS A ACABO DURANTE 2017

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:

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. (Acción 1.1.2)

Campaña Mira el Otro Lado, E.U., Ingeniería Donostia

1.1.3. Impulsar en las diferentes ramas de conocimiento buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria.

Cursos FOPU sobre introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria en la rama: ciencias de la salud

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

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

Acciones:

• **1.2.1. Fomentar la inclusión en las guías docentes de los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de recursos sobre género e igualdad (Acción 1.2.1.)**

En las guías docentes del SAE se han incluido las siguientes propuestas:

- Usos no sexistas del lenguaje en las guías docentes
- 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. (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 cuanto 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. Como la formación presencial tiene limitaciones en cuanto al número de personas que consigue comprometer, se lanza una apuesta de formación curricular complementaria on-line, para alumnado, PAS y PDI, gratuito y, en su mayoría, bilingüe.

Acciones:

- **1.3.1. 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.)

Cursos presenciales de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU:

Curso

CURSO: ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ALUMNADO DE MEDICINA 4º, 5º Y 6º CURSO

29 y 30 de noviembre y 1 de diciembre en el ICAJ 2 de Barakaldo (9:00 a 13:00)

Horario: 10:00 a 13:00

Plaza: 15 25 de noviembre

Lugar

Asistencia

Duración

Descripción

Las personas profesionales de la salud ante la violencia de género: Prevención, detección y actuación en los servicios de salud. (Curso dirigido exclusivamente al alumnado de Medicina de Bizkaia de 4º, 5º y 6º curso de la UPV/EHU)

Campus de Bizkaia – Basurto

10 personas: 2 hombres y 8 mujeres

15 horas presenciales (1 crédito ECTS). 29 y 30 de noviembre y 1 de diciembre.

Curso diseñado e impartido a petición del alumnado y con el visto bueno de la Facultad de Medicina y Enfermería de cara a ofrecer formación ante la violencia de género y su atención en los servicios de salud.



Curso



Asistencia

Aprobado en 2017, puesta en marcha 2018 (**Plazo de inscripción** Del 20 de diciembre 2017 al 15 de febrero 2018, ambos inclusive).

Duración

Ofertado para alumnado, PDI y PAS de la UPV/EHU. 25 horas, on-line (se ofertan 400 plazas: 200 en cada idioma). Reconocimiento oficial de 1 crédito ETCS para el alumnado.

Descripción

Podemos afirmar que una de las mayores transformaciones que han tenido lugar en nuestra sociedad, ha sido el acceso de las mujeres a la educación formal. Las barreras que existían han ido desapareciendo, gracias a la lucha y al compromiso de muchas mujeres y algunos hombres dispuestos a poner la igualdad en el centro de la defensa de los derechos humanos.

Pero no podemos dejarnos vencer por un "espejismo de la igualdad" y negar las desigualdades existentes aún en la actualidad. Más bien al contrario. Es necesario realizar una reflexión en profundidad sobre el modelo social vigente. Entender cómo se construye una sociedad desigual para poder construir nuevos modelos cada vez más igualitarios.

Para ello os proponemos una formación interactiva en la que vayamos interiorizando los contenidos de forma colectiva. Analizaremos el origen y el funcionamiento de los conceptos fundamentales que dan como resultado la desigualdad de género. Conoceremos la historia de la que partimos y su evolución, las cifras y datos sobre las desigualdades existentes, las líneas de las políticas y los movimientos, las resistencias a los cambios y las herramientas de transformación que tenemos a nuestro alcance.

En última instancia, se trata de poder proyectar este cambio de mirada sobre vuestras propias experiencias. Esa es la finalidad de este curso. Acercarnos a la igualdad, no sólo desde el conocimiento, sino también desde la convicción del interés que supone para la comunidad universitaria, que la igualdad forme parte de su aprendizaje y formación de manera transversal.

Competencias

- Desarrollar la sensibilidad del alumnado del curso hacia las desigualdades de género en los diferentes contextos.
- Conocer los conceptos principales en relación a los estudios de género, sus revisiones y aportaciones en la actualidad.
- Identificar las situaciones de discriminación y de desigualdad comprendiendo los diferentes significados y aplicaciones de los mismos.
- Conocer el recorrido de las políticas de igualdad, su evolución, aplicación práctica y retos que se plantean en el trabajo hacia la igualdad.
- Comprender la aportación de los estudios feministas y de género.
- Adquirir un compromiso ético a favor de la igualdad de mujeres y hombres.



- Desarrollar una capacidad crítica hacia las desigualdades de género aprendiendo a analizar la realidad desde una perspectiva de género.
- Comprender y analizar la violencia machista, causas, tipos y manifestaciones, acercándonos a la realidad actual entre la población joven.
- Conocer y aprehender conocimientos sobre el trabajo con grupos de hombres por la igualdad y algunas experiencias concretas.

Curso



Lenguaje inclusivo (del 22 de febrero al 23 de marzo de 2018.)

Asistencia

Aprobado en 2017, puesta en marcha 2018 (**Plazo de inscripción**)
Del 20 de diciembre 2017 al 15 de febrero 2018, ambos inclusive.

Duración

Ofertado para alumnado, PDI y PAS de la UPV/EHU. 25 horas on-line (se ofertan 400 plazas: 200 por idioma). Reconocimiento oficial de un crédito ECTS para el alumnado de la UPV/EHU.

Descripción

Bajo la máxima *'lo que no se nombra no existe'*, periodistas, filólogas, pedagogas o antropólogas han señalado la importancia del lenguaje como uno de los elementos transmisores de la cultura patriarcal, esa en la que se considera al hombre como el sujeto de referencia y a la mujer como la alteridad. Esa aportación teórica, que se ha incorporado a la práctica de instituciones, organizaciones sociales, empresas, sindicatos, centros escolares o medios de comunicación a través de guías o formaciones, ha sido ridiculizada hasta la saciedad incluso por ilustres académicos de la lengua.

En ese contexto, creemos que una formación online sobre el uso inclusivo del lenguaje ha de partir por explicar y fortalecer el argumentario sobre la importancia de desterrar el sexismo y el androcentrismo también del lenguaje, tanto escrito como oral. El uso no sexista del lenguaje no supone un invento ni un artificio engorroso, como se quiere mostrar. La lengua castellana cuenta con todos los recursos para ello y, de hecho, ocuparnos del uso que le damos aporta reflexión y consciencia, algo que resulta enriquecedor. La lengua está viva y es reflejo de los cambios sociales, por eso hablaremos también de la necesidad de crear nuevas palabras y nuevos mecanismos que reflejen esas nuevas realidades sociales.

Además, como comunicadoras, tenemos muy presente que el lenguaje textual no es algo aislado sino que se relaciona con el lenguaje visual. Por ello, a lo largo del curso también se analizará el sexismo en la cultura audiovisual, relacionando las asimetrías en la representación gráfica de mujeres y de hombres con la



Competencias

que se da en el lenguaje.

Nos referimos a "lenguaje inclusivo" y no sólo a "lenguaje no sexista" porque consideramos que el androcentrismo no es el único sesgo que se nos cuele en nuestra forma de hablar y de escribir. Por ello, nos ocuparemos también en observar la presencia del etnocentrismo, el racismo, el capacitismo o el heterosexismo en el lenguaje e incluiremos recomendaciones para evitarlo.

Normas como la Ley de Igualdad o los libros de estilo de algunos medios de comunicación instan a hacer un uso no sexista del lenguaje, pero nos encontramos con muchas personas que observan dificultades en el día a día. Existen múltiples guías a nuestra disposición, entre ellas las editadas por Emakunde que se refieren a distintos ámbitos de la vida. Sin embargo, más allá de claves concretas (el uso de formas genéricas y abstractas, por ejemplo), el lenguaje refleja el pensamiento y al mismo tiempo lo refuerza. Por ello, nuestro propósito con este curso es aportar algo más y propiciar una toma de conciencia sobre las raíces y las manifestaciones del androcentrismo. Esperamos también que el foro permita compartir dudas concretas con las que también iremos aprendiendo y entrenando el hábito de expresarnos de forma inclusiva.

- Tomar conciencia sobre la importancia de desterrar el androcentrismo de nuestro lenguaje y fortalecer el argumentario frente a las resistencias con las que topan estos esfuerzos.
- Identificar los usos androcéntricos del lenguaje, así como los usos incorrectos que derivan de éstos.
- Identificar el sexismo en el lenguaje visual y relacionarlo con el que ocurre en el lenguaje textual.
- Conocer y compartir fórmulas y estrategias adecuadas para hacer un uso no sexista del lenguaje.
- Identificar otros sesgos discriminatorios como los relacionados con el etnocentrismo, el racismo, el capacitismo o el heterosexismo.

Curso



Nuevas Masculinidades. Los hombres y la igualdad: retos y resistencias (del 22 de febrero al 23 de marzo de 2018.)

Asistencia

Aprobado en 2017, puesta en marcha 2018 (**Plazo de inscripción** Del 20 de diciembre 2017 al 15 de febrero de 2018, ambos inclusive).

Duración

Dirigido al alumnado, PDI y PAS de la UPV/EHU. 25 horas on-line (se ofertan 400 plazas: 200 por idioma). Reconocimiento oficial de un crédito ECTS para el alumnado.



Descripción

Cada cultura dispone de una serie de códigos, estereotipos y roles que rigen el comportamiento, las actitudes y expectativas de los hombres de esa sociedad, por lo que podemos decir que existe una definición "cultural" de la masculinidad, que atraviesa y condiciona las diversas identidades masculinas. De este modo, lo que se espera de los hombres, lo que son y aquello que identificamos colectivamente como hombres, responde a una construcción social determinada. Por ello, sabemos que las características que definen la masculinidad no son innatas ni naturales, sino que son sociales, aprendidas. Esto quiere decir que no existe una identidad masculina única, ni un modelo de masculinidad cerrado, ya que cuando observamos la realidad nos encontramos con formas diversas de "ser hombre". Éstas también están condicionadas por variables como la edad, la clase social, la etnia, la condición u opción sexual, entre otras. Podríamos hablar, por tanto, de un modelo dominante o hegemónico de masculinidad para cada sociedad y momento histórico, pero con una diversidad de identidades masculinas y maneras de ser hombre.

Partiendo de esta premisa, el programa de formación de este curso se plantea como una herramienta que permite trabajar a diversos niveles:

Competencias

- Por un lado, realizando un análisis exhaustivo de la realidad, a partir de las teorías de género, para reflexionar sobre la forma en la que nos construimos los hombres y las mujeres. Para ello, es preciso abordar los aspectos sociológicos, políticos, culturales e ideológicos vinculados con las relaciones de género y de igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad.
- Por otro, analizando propuestas de intervención y, por tanto, abordando la forma en que se construyen los hombres a sí mismos. Se trataría pues, de estudiar herramientas y experiencias concretas que permitan trabajar sobre el plano personal, emocional e ideológico de cada hombre, para desarrollar estrategias que permitan elaborar líneas de trabajo dirigidas a hombres e incorporarlas a las prácticas igualitarias.
- Por último, conociendo y analizando programas y experiencias que impulsen cambios a nivel colectivo y que propicien posturas activas a favor de la igualdad.
- Tomar conciencia sobre la importancia de la implicación de los hombres para el logro de la igualdad de mujeres y hombres.
- Comprender desde un enfoque de género conceptos clave en relación a los estudios de género.
- Conocer y comprender las diferentes expresiones de masculinidades que existen en nuestras sociedades: hegemónicas, cómplices, subordinadas y marginales.
- Conocer los avances hacia la igualdad de mujeres y hombres, las principales resistencias y los nuevos discursos sexistas.
- Comprender y analizar la violencia machista, causas, tipos y manifestaciones, acercándonos a la realidad actual entre la población joven.
- Conocer y aprehender conocimientos sobre el trabajo con grupos de hombres por la igualdad y algunas experiencias concretas.

Curso

Hezkidetzaren alde Busti! (del 30 de enero al 30 de marzo de 2018.)



Asistencia

Aprobado en 2017, puesta en marcha 2018 (**Plazo de inscripción** del 14 de diciembre de 2017 al 24 de enero de 2018, ambos inclusive).

Duración

Dirigido a alumnado de cinco centros de la Universidad (HEFA, Educación, Deportes; Trabajo Social y Psicología). 75 horas on-line (se ofertan 200 plazas, únicamente en euskera). Reconocimiento oficial de 3 créditos al alumnado de la UPV/EHU.

Descripción

El trabajo de las personas que son agentes de educación tiene una importancia considerable de cara a construir una sociedad en igualdad de mujeres y hombres. Mientras la coeducación no esté sistematizada dentro del sistema educativo, el alumnado seguirá acarreando estereotipos sexistas que le acompañarán a lo largo de toda su vida.

Aunque a simple vista nuestro sistema educativo garantiza la igualdad de elección y está libre de discriminaciones; las aportaciones de la coeducación son esenciales para que tanto los alumnos como las alumnas puedan desarrollar sus propios programas vitales y adquieran las competencias necesarias para la inclusión social y el empleo.

La coeducación ayuda a desaprender el modelo de relaciones patriarcal de dominación-sumisión basado en la violencia, así como a construir unas relaciones basadas en el buen trato, la corresponsabilidad y trabajo de cuidados de hombres y mujeres, fomentando el desarrollo afectivo-emocional.

Desde la perspectiva de género, la coeducación abarca todo lo que acontece en el entorno educativo. Además de detectar todo lo que ha salpicado el sexismo, realiza propuestas de transformación: como utilizar el lenguaje inclusivo, como visibilizar las aportaciones de las mujeres en distintas áreas del conocimiento, libros de texto y material escolar; el sexo de cada persona, creencias, etnia, nivel socioeconómico, identidad sexual, características físicas, psicológicas,... que hay muchas y diversas maneras para vivir, todas ellas positivas; claves para trabajar a favor de la orientación académica no sexista, etc.

Para seguir por este camino y para que la educación en igualdad se pueda generalizar lo primero es tomar conciencia: ser conscientes de que el sistema educativo reproduce los estereotipos sexistas. Después, tanto las alumnas como los alumnos puedan desarrollar sus competencias (en el ámbito personal, académico-profesional, espacio público y privado-doméstico, etc.) y ofrecer propuestas para ponerlo en marcha.

Cada vez más personas educadoras (profesorado, familia y demás agentes educadores) trabaja para conseguir una sociedad más justa para mujeres y hombres. Ese es, en definitiva, el objetivo de este curso.



Competencias

- Poder reconocer, haciéndolo explícito e identificando sus consecuencias, el sexismo en el día a día y en cualquier entorno educativo.
- Conseguir las habilidades necesarias para fomentar la coeducación en educación, tanto en solitario como en grupo, cada cual desde su interés personal y entorno más cercano.
- Identificar materiales para trabajar en coeducación o ser capaces para crearlos.
- Planificar actividades para que el alumnado pueda socializarse en las buenas relaciones y el buen trato.

FOPU para el PDI en colaboración con el SAE:

Curso

Análisis crítico del discurso desde la perspectiva feminista

Lugar
Asistencia

Campus de Gipuzkoa
17 mujeres y 5 hombres

Duración

1 ECTS. Junio 2017

Curso

Una mirada de género en la Ingeniería

Lugar
Asistencia

Campus Bizkaia	Campus de Araba	Campus Gipuzkoa
5 mujeres 2 hombres	8 mujeres 1 hombres	4 mujeres 2 hombres

Duración

8 horas presenciales. Junio 2017

Curso

¿Hombres construyendo igualdad? Avances y resistencias en el siglo XXI

Lugar
Asistencia
Duración

Campus de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa
5 mujeres y 10 hombres
21 horas presenciales. Junio 2017

Curso

Análisis crítico del discurso desde la perspectiva feminista (El curso está dirigido exclusivamente al PDI y alumnado de Máster y Doctorado de la UPV/EHU)

Lugar

Campus de Bizkaia –junio-



Asistencia	20 personas: 4 hombres y 16 mujeres
Duración	20 horas: 12 presencias y 8 no presenciales (1 crédito ECTS)

- **1.3.3 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:

- **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.** (Acción 1.4.2.)

- **Entrega del premio de la V Edición de María Goyri y la convocatoria de la VI 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 2016/2017**

El **premio** correspondiente a la **V Edición** recayó en el trabajo de fin de máster: **“Euskara generoaren ispiluan barrena. Hizkuntza praktikak, bizipenak eta gogoetak Lezo eta Pasai Donibaneko nerabeen artean”**
de Jaime Altuna Ramirez.

Asimismo, en atención a la calidad de los trabajos presentados, el Jurado otorgó **un accésit: “Birrintutakoa berpizten. Ahaztutako arkitekturak eta emakumeak: Saturrarango emakumezkoen espetxearen adibidea”** de Garazi Lizaso Manterola



En su **VI Edición**, en el **año 2017**, se han presentado un total de 17 trabajos, procedentes de los siguientes másteres:

- Rehabilitación, Restauración y Gestión Integral del Patrimonio Construido y de las Construcciones Existentes
- Investigación y creación en Arte
- Conservación y Exhibición en Arte Contemporáneo-CYXAC
- De Abogacía de la UPV/EHU
- Modelos y áreas de investigación en ciencias sociales
- Filosofía, Ciencia y Valores
- Literatura Contemporánea y Estudios Literarios
- Estudios Feministas y de Género
- Arte Contemporánea Tecnológico y Estudios Literarios
- Literatura Comparada y Estudios Literarios
- Individuo, Grupo, Organización y Cultura
- Antropología
- Lengua y Literatura

La entrega de los premios se hará, de la mano de la Rectora, en el acto académico del 8 de marzo de 2018–campus de Araba, Facultad de Letras -

— **Entrega del premio de la III Edición del Francisca De Aculodi y Convocatoria la IV 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 2016/2017-**

Los **premios correspondientes a la III Edición**, por ramas de conocimiento, han sido los siguientes:

-Artes y Humanidades:

Euskera: **“Dodomestika”** de Maialen Belautegui Lapeyra (Grado en Creación y Diseño)

Castellano: **“Punto Negro”** de Sandra Gutierrez Abascal (Grado en Arte)

-Ciencias de la Salud: Desierto

Euskera: **“Mikromatxismoak Lantzeko Ahalduntze Programa”** de Idoia Iturbe Telleria (Grado en Psicología)

Castellano: Desierto

-Ciencias Sociales y Jurídicas:

Euskera: **Gorputz adierazpena género-rolekin apurtzeko saikera bat** de Maddi Juaristi Astiazaran (Grado en Educación Primaria)

Castellano: **“Desigualdad y violencia de género en la mujer de la República**



Dominicana: necesidades y claves de intervención Socieducativa para el empoderamiento de las adolescentes de Las Terrenas” de Jesenia Hernández López (Grado en Educación Social)

-Ciencias:

Euskera: **“Matematikaren garapena, Emakumeen ekarpenetatik abiatuta”**

de Lara Aresti Gabiola (Grado en Matemáticas)

Castellano: desierto

-Ingeniería y Arquitectura: Desierto

En la **IV Edición** se han presentado los siguientes trabajos por ramas del conocimiento:

- Artes y Humanidades: (en euskera, castellano e inglés) __ Trabajos correspondientes a los grados de:
 - Arte
 - Historia
 - Historia del Arte
 - Estudios Ingleses
 - Itzupengintza eta interpretazioa
 - Euskal ikasketak
 - Educación Infantil
 - Ciencias Sociales y Ciencias Jurídicas

- Ciencias de la Salud (castellano) __ Trabajos correspondientes a los grados de:
 - Farmacia

- Ciencias Sociales y Jurídicas (en euskera) __ Trabajos correspondientes a los grados de:
 - Gizarte langintzako
 - Kazetaritza
 - Publizitate eta Harreman Publikoak
 - Educación Infantil
 - Educación Primaria
 - Educación Social
 - Psicología
 - Dirección y Administración de Empresas
 - Economía



- Ciencias Sociales y Jurídicas (en castellano e inglés) __ Trabajos correspondientes a los grados de:
 - Derecho
 - Gestión de Negocios
 - Trabajo Social
 - Relaciones Laborales y Recursos Humanos
 - Ikus-entzunezko komunikazioa
 - Publizitate eta Harreman Publikoak
 - Kazetaritza
 - Educación Infantil
 - Educación Social
 - Psicología
 - Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
 - Marketing
 - Economía
 - Administración y Dirección de Empresas

- Ciencias: __ Trabajos correspondientes a los grados de: Desierto

- Ingeniería y Arquitectura: _____ Trabajo correspondiente al grado de:
 - Ingeniería de energías renovables

La entrega de los premios de esta IV Edición se realizará, de la mano de la Rectora, en el acto académico del 8 de marzo de 2018–campus de Araba, Facultad de Letras-

1.4.4. Potenciar la elaboración de trabajos de fin de grado vinculados a la Dirección para la Igualdad.

Mediante la difusión y publicidad por todos los cauces de que dispone la UPV/EHU de las convocatorias al respecto que oferta la Dirección. Además, se ha promovido, este año, la publicación, en nuestra página web, de los trabajos premiados. Para darles visibilidad y para que sirvan como modelos de TFGs y TFMs con perspectiva de género para el alumnado que tiene intención de confeccionar uno propio, se ha obtenido el permiso para publicar los trabajos presentados.

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 euskara y otro en castellano-





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:

- **2.1.3. 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.

- **2.1.4. 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, Documentos de Trabajo, Premios y Reconocimientos a mujeres de la UPV/EHU.**

En ese sentido, la Dirección para la Igualdad, junto con el SAE, ha ofertado e implementado, en el primer semestre del 2017, la **II edición del Programa AKADEME** ([información completa en el punto 3.2.3. de esta memoria de ejecución](#)) programa para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU;

<https://www.ehu.eus/documents/5004781/6112570/Convocatoria+Akademe.pdf/a9fd60ad-53b6-417e-9731-a13fb9451ed9>



Objetivo general:

Mejorar las habilidades de liderazgo de las académicas y promover su participación en una red de apoyo entre las participantes que motive y contribuya el empoderamiento colectivo para acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad.

Participación: Bilbao: 14 mujeres; Leioa, 15 mujeres y Álava y Gipuzkoa 15 mujeres. Un total de 44 mujeres

Igualmente el blog Mujeres con Ciencia (<http://mujeresconciencia.com/mujeres-con-ciencia/>) constituye un foro de visibilización de producción científica. La persona encargada de alimentar dicho Blog, Marta Macho Stadler, premio Emakunde 2016, profesora de la Facultad de Ciencias de la UPV/EHU es referencial en la red de igualdad de la Universidad.



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

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

Acciones:

- **2.2.1. Incluir en las convocatorias de la UPV/EHU, becas que impulsen la realización de tesis doctorales en estudios feministas y de género, así como en materia de diversidad afectivo-sexual e identidad de género.**

Destacar las convocatorias de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en este sentido:

- Convocatoria de la V edición del premio Micaela Portilla Vitoria a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género de la UPV/EHU –año 2016-: (*datos recogidos en el punto 2.2.7 de esta memoria de ejecución*)

- **2.2.2. 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 Emakunde a la Igualdad
- XIII Premio Fundación Dexeus Salud de la Mujer.
- XX Premio Nacional de ensayo Leonor de Guzman
- Concurso de visi(BI)lidad de relatos y fotografías
- Convocatoria de Ayudas para Propuestas de Mujeres Periodistas



• **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.** (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, que ya se realizó en 2015 en los tres campus, se ha desarrollado este año en el campus de Bizkaia –junio-. El curso tiene una duración de 20 horas, en las que se combinan clases presenciales -8 horas- y no presenciales –el resto-. En el mismo tienen prioridad las personas que se reincorporaron tras una larga ausencia motivada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En la presente edición han participado 20 personas: 16 mujeres y 4 hombres

• **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.**

— **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, etc., 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 enero de 2017 dispone de dos plazos de entrega de solicitudes: el primero estará abierto hasta el 9 de marzo de 2017 –para eventos a realizar hasta el 31 de julio de 2017- y el segundo, abierto hasta el 20 de junio de 2017 - para eventos a realizar desde el 1 de agosto al 21 de diciembre de 2017. - . En el **primer plazo** se otorgaron un total de **4 ayudas** –3 mujeres y 1 hombre- y en el **segundo plazo**, se concedieron 21 **ayudas** –20 mujeres y 1 hombre-



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

PRIMER Y SEGUNDO PLAZO

DATOS ACADÉMICOS	TESIS	EVENTO/COMUNICACIÓN
Genética	Lesioak jasateko arrisku faktore eta ez genetikoen ikerketa goi mailako futbolarietan	World Conference on Science and Soccer 31st May-12nd June Rennes "Injury epidemiology in elite male and female football players: a five-season prospective comparison"
Psicología	Ezgonkortasun social kroniaren estresa animalia eredu gisa: aldaketa inmunitario, neurokimiko eta jokadezkoak	BNA2017 Festival of neuroscience 10-13 april 2017 Birmingham UK Comunicación: Effects of venlafaxine on behavior, monoaminergic and immunity parameters in female mice subjected to chronic social instability stress
Psicología	¡La influencia del apego en la violencia y las estrategias de resolución de conflictos en la pareja	Putting Attachment Theory To Work del 29 de Junio al 1 de Julio de 2017 London Comunicación: Gender differences in relationship pattern: The role of a avoidant attachment and conflict resolution
Sociología II	Acercamiento a las estrategias y sistemas colectivos de sostenibilidad de la vida en el centro en el Estado Español	The Uses of Sociological Knowledge: Callenges and Dilemmas for Southern European Sociology Córdoba (España) 19-21 Abril 2017 Comunicación: Retos y debates de la Economía Feminista entorno a ciertos proyectos colaborativos de sostenibilidad de la vida en común
Balioen Filosofia eta Gizarte Antropologia	Kontrakultura espazioak, genero-harremanak eta gorputza: Emakume gazteak eta hilekoaren politikak	XIV Congreso de Antropología. Antropologías en transformación: sentidos, compromisos y utopías Valencia del 5 al 8 de septiembre de 2017 Comunicación: Sobre carencias, excesos y desarmes. Un acercamiento antropológico a la definición biomedical de la menstruación
Filosofía de los Valores y Antropología Social	Cambios y transformaciones sociales a través del placer: un estudio antropológico sobre prácticas políticas, artísticas y culturales desde el feminismo	XIV Congreso de Antropología. Antropologías en transformación: sentidos, compromisos y utopías Valencia del 5 al 8 de septiembre de 2017 Comunicación: De la teoría a la práctica: inmersión en una etnografía sobre el placer
Educación Física y Deportiva. Facultad de Educación y Deporte.	Metodología global vs. Analítica: Efecto de distintos	Congreso Internacional sobre la enseñanza de la educación física y el



	tipos de programas de intervención en las habilidades motoras en estudiantes de Educación Primaria. Octubre 2015.	deporte escolar (Villena, Alicante), 12-15 de octubre. Comunicación: From violence-filled life to a violence-free life! Coping with intimate partner violence.
Economía Aplicada III.	Democracia y Crecimiento. Febrero 2014.	8º Annual Conference in political Economy. Berlín del 12-15 de septiembre de 2017 Comunicación: Austerity's gender impact on education: the cases of Spain and Germany.
Sociología y Trabajo Social	Presas del silencio: Narraciones, memoria y auto representación de las mujeres en la prisión Orue. (Junio 2015).	Desde la capital de la República. Nuevas perspectivas i estudios sobre la guerra civil española. Comunicación: Continuidades y rupturas en la vida cotidiana de las mujeres en el Bilbao de la guerra civil (1936-1937)
Fisiología	Efecto de los opioides en la maduración in vitro de ovocitos, Fecundación in vitro desarrollo embrionario e implantación (21/10/2016)	IX Congreso ASEBIR Madrid 2017 (15-17 de noviembre de 2017) Comunicación: Presencia y función del receptor mu opioide durante la maduración de ovocitos: importancia en la fecundación y el desarrollo de embriones en ratón
Fisiología	Sistema kannabinoidearen azterketa emakumeen eta saguen gametoen heltze-prozesuan (2014-2015)	IX Congreso ASEBIR Madrid 2017 (15-17 de noviembre de 2017) Comunicación: Implicación del fitocannabinoide THC en la maduración in vitro de ovocitos de ratón
Balioen eta gizarte antropologia	El campo en disputa: un etnográfico sobre el tratamiento y circulación de semillas en el País Vasco	XIV Congreso de Antropología. Antropologías en transformación: sentidos, compromisos y utopías Valencia 5-8 septiembre Comunicación: Trabajando confluencias entre antropología feminista y antropología ambiental. Más allá de un análisis de género
Relaciones internacionales- Instituto Hegoa	Procesos de tránsito a la vida civil de mujeres excombatientes de las insurgencias colombianas: el enfoque de género en las políticas públicas de reintegración y su contribución a la equidad y a la paz	II Congreso de jóvenes investigadores con perspectiva de género (Madrid, 26-27 junio) Comunicación: Procesos de tránsito a la vida civil de mujeres excombatientes de las insurgencias colombianas: el enfoque de género en los procesos de reintegración.
Periodismo II	La Construcción de la identidad femenina en los programas informativos de	IX Congreso Internacional latina de Comunicación Social Tenerife - (4, 5 y 7 diciembre)



	las tv privadas españolas (octubre 2016)	Comunicación: La imagen de las periodistas en los programas televisivos de actualidad informativa y su influencia en su desarrollo profesional
Arte y tecnología	Espacio doméstico, Cuerpo domesticado. (2011)	Encuentro de sociología ordinaria 2017 Resistencia Ordinarias" (Madrid 10-11/05/2017)
Filosofía de los Valores y Antropología Social	Ceguera, género y gestualidad corporal. Análisis de procesos de enculturación en las personas ciegas a través de la práctica deportiva (año 2003)	XIV Congreso de Antropología. Antropologías en transformación: Sentidos, compromisos y utopías. Valencia 5-8/9/2017
Balioen filosofia eta gizarte antropologia	Mendi-gune despopulatuetan emakumeen bizi aukerak eta ertsadurak: erronkari eta zaraitzu aztergai	XIV Congreso de Antropología. Antropologías en transformación: Sentidos, compromisos y utopías. Valencia 5-8/9/2017
Psicología evolutiva y de la educación	Violencia de género en los y las adolescentes en acogimientos residencial de la CAPV (28/9/2016)	II Congreso Internacional Micromachismos en la Comunicación y la Educación (Sevilla 30-31/10/2017) Comunicación: Violencia en las relaciones de noviazgo de los y las adolescentes en acogimiento residencial
Medikuntza eta Erizaintzako Fisiologia	Papel de SND1 en la acumulación de colesterol en células de hepatoma y sus implicaciones en las alteraciones de las características proliferativas. (13/12/2013)	15th euro fed lipid congress (Suecia 27-30/8/2017) Comunicación: Improved liver health in high fat diet-fed obese female mice
Comunicación audiovisual y publicidad	Monstruas. El monstruo femenino en el audiovisual de terror	Congreso CUCIID-Universidad Complutense de Madrid. Congreso On-line (octubre 24-25) Comunicación: El cine liminal. La hibridización en "A girl walks home alone at night"

• **2.2.7. Consolidar el Premio Micaela Portilla a la mejor tesis doctoral de la UPV/EHU sobre estudios feministas y de género (Acción 2.2.7)**

El Premio de la IV Edición recayó en la tesis: **"Arte-ekoizpen feministak euskal testuinguru kulturean.**

Arte-instituzio garaikideetako praktika: Arteleku zentroa eta Montehermoso Kulturunea (1997-2012)" de la autora **Maidier Zilbeti Pérez**. La entrega del premio se realizó



en la jornada académica institucional del 8 de marzo de 2017.

La V Convocatoria del Premio Micaela Portilla a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género en la UPV/EHU - 2016-.

En la presente Edición se presentaron un total de 8 tesis:

- 1 EU Kartzela genero-erakunde bezala: genero-bereizkeriak, eresistentzia-praktikak eta agentzia euskal herria espetxeratutako emakumeen artean.
- 2 ES Obstáculos psicosociales para la participación de las mujeres en el deporte como entrenadoras y árbitras.
- 3 EU Arte-ekoizpen feministak euskal testuinguru kulturealean. Arte-instituzio garaiakideetako praktika: Arteleku zentroa eta Monehermoso Kulturunea (1997-2012).
- 4 EU Nerabazaroko maitasun bizipenen etnografía: harremanen antolaketa, gorputz lana eta heteroaraua Bilboko gaztetxoan artean.
- 5 ES Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad a través del servicio doméstico en el Gran Bilbao.
- 6 FR Transferts culturels, traductions et adaptations féminines France/Espagne au XVIIIe siècle.
- 7 ES Políticas internacionales de construcción de la paz y de desarme, desmovilización y reintegración en Kivu Norte y Kivu Sur, República Democrática del Congo. Un análisis basado en el enfoque de género y las masculinidades (2004-2015).
- 8 ES-FR Las intimidades del yo.



Correspondientes a los siguientes Departamentos:

- Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento (Facultad de Psicología)
- Departamento de Filosofía de los Valores y Antropología Social. (Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación).
- Departamento de Historia Contemporánea (Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social)
- Departamento de Derecho Internacional Público, Relaciones Internacionales e Historia del Derecho (Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación)
- Departamento de Filología Francesa (Facultad de Letras)

• 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...). (Acción 2.2.8.)

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

- Premios y reconocimientos a mujeres de la UPV/EHU
- Premios Micaela Portilla de la UPV/EHU
- Publicaciones sobre igualdad hechas con ayuda de la Dirección para la Igualdad
- Presentación de libros
- 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:

- **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 (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.

- **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). (Acción 3.1.2)**

La Dirección para la igualdad presentó la siguiente propuesta en la elaboración de EHUNDU 2016, 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.
- ✓ **% 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**
 - N° de mujeres en el equipo directivo o decanal: Decana/Directora; Secretaria Académica; Subdirectoras, Vicedecanas, Directoras de Departamento, Secretarías Académicas de Dpto.
 - N° de mujeres en las Comisiones de Centro desglosadas por cada Comisión.
 - N° de mujeres coordinadoras de Grado
 - N° de mujeres coordinadoras de Titulación
 - N° 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:**
 - N° 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 2016.

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 guías 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).*

- **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:** (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 para 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)

Tras las elecciones a las Juntas de Facultad o de Centro celebradas una vez consumada la fusión de centros en la Universidad, la experiencia acaecida en la Escuela de Ingeniería dio pie a numerosas quejas y a una revisión del sistema de listas cremalleras. Las listas cremallera se habían observado casi rigurosamente en las elecciones a la Junta Permanente de la Escuela de Ingeniería, pero todos los cabezas de lista eran hombres. Cumpliéndose el cálculo de la intención de voto, la Junta, tras las elecciones, quedó prácticamente compuesta por hombres, casi en su totalidad. Este suceso hace que las listas cremallera se conciben como un instrumento importante pero no exclusivo para garantizar la composición paritaria final del órgano en cuestión. De ahí que a lo largo de abril y mayo de 2017 se haya elaborado un Informe en la Dirección para la Igualdad para promover cambios normativos que garanticen esta paridad final. Revisado el informe por los Servicios Jurídicos, falta por consensuar la propuesta



definitiva y elevarla al Consejo de Gobierno para su aprobación.

• **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.** (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. El presente año se confirma que la recogida de datos se efectúa, siempre, incluyendo la variable de sexo y que se normaliza, en este sentido, la recogida y transferencia de datos inclusivos de la variable de sexo.

La defensa de la diversidad sexo-género es, asimismo, de crucial importancia, en el marco de la Protección de los Derechos Humanos de las personas que integran la comunidad universitaria. El Consejo de Gobierno aprobó, el 2 de noviembre, a propuesta de la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción cultural, una **TERCERA CASILLA** de identificación sexo-género a incorporar en la documentación oficial de la UPV/EHU. Se trata de la casilla NO BINARIO. Con esta innovación se pretende romper con el sistema binario de sexo-género, basado exclusivamente en el binomio hombre-mujer, para ofrecer a las personas que no se sienten identificadas en las casillas de hombre y de mujer, una opción que se ajuste a sus necesidades, conforme al sexo-género sentido.

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** (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 2017 se han impartido los siguientes cursos:

Curso

PAS:

Lugar

Duración

Asistencia

Comunicar en Igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje

Campus Bizkaia: Leioa –en castellano-

12 horas (11, 18 y 25 de mayo de 2017)

5 personas: 4 mujeres y 1 hombres, de las cuales solo 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) completaron la asistencia mínima de 80% necesaria para considerar



realizado el curso.

Curso

PAS:

Lugar
Duración
Asistencia

Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación
Campus de Bizkaia (Leioa) en castellano
8 horas (24 y 26 de enero de 2017)

Se celebraron dos sesiones a las que se inscribieron 27 personas, 24 mujeres y 3 hombres, de las cuales solo 23 personas, 20 mujeres y 3 hombres, completaron la asistencia mínima de 80% necesaria para considerar realizado el curso.

Curso

PAS:

Lugar
Duración
Asistencia

Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación
Campus de Alava –en castellano-
8 horas (17 y 19 de enero de 2017)

Se inscribieron 6 personas, 5 mujeres y 1 hombre, de las cuales solo 4 personas, 4 mujeres, completaron la asistencia mínima de 80% necesaria para considerar realizado el curso.

Curso

PAS:

Lugar
Duración
Asistencia

Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación
Campus de Gipuzkoa –en euskera-
8 horas (16 y 17 de enero de 2017)

Se inscribieron 10 personas, 5 mujeres y 5 hombres, de las cuales solo 8 personas, 4 mujeres y 4 hombres, completaron la asistencia mínima de 80% necesaria para considerar realizado el curso.



En global, la participación ha sido de un 78,94 % de mujeres y un 21,05 % de hombres.

CURSO VIOLENCIA SEXUAL:

Sexo	Nombre Centro	Nombre unidad organizativa	Nombre curso	Campus	Idioma	Lugar de Formación	Descripción puesto genérico	Desc. Régimen jurídico	Apto/NO Apto
Varón	Escuela Universitaria de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz	E.U. DE INGENIERÍA DE VITORIA-GASTEIZ (ALAVA)	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	ARABA	Español	Vitoria-Gasteiz	Subalterno/a	Funcionario	NO APTO
Mujer	Biblioteca de Campus de Gipuzkoa	BIBLIOTECA DE CAMPUS DE GIPUZKOA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Ayudante de Biblioteca	Funcionario	APTO
Mujer	Escuela de Máster y Doctorado (Álava)	ESCUELA DE MASTER Y DOCTORADO	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	ARABA	Español	Vitoria-Gasteiz	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (17)	Funcionario	NO APTO
Varón	Vicerrectorado de Investigación	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	NO APTO
Mujer	Vicegerencia de las TICS (BIZKAIA)	VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNIC.	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Consultor(a)	Laboral	CANCELADA
Mujer	Facultad de Farmacia	FACULTAD DE FARMACIA (ALAVA)	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y	ARABA	Español	Vitoria-Gasteiz	Técnico/a Especialista Laboratorio	Laboral	APTO



			transformación						
Mujer	Facultad de Educación y Deporte (Magisterio)	DEPARTAMENTOS DE DIDACTICA (VARIOS) Y DE PSICOLOGIA EVOL. Y DE	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	ARABA	Español	Vitoria-Gasteiz	Secretaria/o de Departamento	Funcionario	APTO
Varón	Vicegerencia de Campus de Gipuzkoa	VICEGERENCIA DE CAMPUS DE GIPUZKOA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Educación, Filosofía y Antropología (Filosofía y C	FACULTAD DE EDUCACIÓN, FILOSOFÍA Y ANTROPOLOGÍA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Varón	Facultad de Educación, Filosofía y Antropología (Magisterio)	FACULTAD DE EDUCACIÓN, FILOSOFÍA Y ANTROPOLOGÍA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Portero/a Mayor	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Medicina y Enfermería (Medicina y Odontología)	FACULTAD DE MEDICINA Y ENFERMERIA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Jefe/a de Negociado	Funcionario	APTO
Mujer	Vicegerencia de Personal	VICEGERENCIA DE PERSONAL	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Jefe/a de Negociado	Funcionario	CANCELADA
Varón	Vicerrectorado del Campus de Gipuzkoa	VICERRECTORADO DE EUSKARA Y FORMACIÓN CONTINUA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Técnico/a de Traducción de Textos Académicos	Funcionario	APTO



Mujer	Escuela Universitaria de Magisterio de Bilbao	DEPARTAMENTOS DE DIDACTICA (VARIOS) Y DE PSICOLOGIA EVOL. Y DE	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Secretaria/o de Departamento	Funcionario	APTO
Mujer	Vicerrectorado de Euskara	VICERRECTORADO DE EUSKARA Y FORMACIÓN CONTINUA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Traductor(a)-intérprete: castellano<x>euskera	Laboral	CANCELADA
Mujer	Vicegerencia de Campus de Araba	VICEGERENCIA DE CAMPUS DE ARABA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	ARABA	Español	Vitoria-Gasteiz	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Mujer	Escuela de Ingeniería de Gipuzkoa (Donostia)	ESCUELA DE INGENIERÍA DE GIPUZKOA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Portero/a Mayor	Funcionario	APTO
Varón	Escuela de Ingeniería de Gipuzkoa (Donostia)	ESCUELA DE INGENIERÍA DE GIPUZKOA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Subalterno/a	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Economía y Empresa (Sarriko)	FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Subalterno/a	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Educación y Deporte (Magisterio)	DEPARTAMENTOS DE DIDACTICA (VARIOS) Y DE PSICOLOGIA EVOL. Y DE	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	ARABA	Español	Vitoria-Gasteiz	Secretaria/o de Departamento	Funcionario	APTO
Mujer	Centro Carlos Santamaría	VICERRECTORADO DE ESTUDIOS DE GRADO E INNOVACIÓN	Violencia Sexual en la universidad: prevención,	GIPUZKOA	Euskera	Donostia-San Sebastián	Técnico/a de Evaluación	Laboral	APTO



			acompañamiento y transformación						
Mujer	ANIMALARIO	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Responsable de Animalario	Laboral	APTO
Mujer	Escuela de Máster y Doctorado	ESCUELA DE MASTER Y DOCTORADO	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	NO APTO
Mujer	Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACION (BIZKAIA)	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Jefe/a de Negociado	Funcionario	NO APTO
Varón	Facultad de Economía y Empresa (Elkano)	FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Subalterno/a	Funcionario	APTO
Mujer	Vicerrectorado de Euskara	VICERRECTORADO DE EUSKARA Y FORMACIÓN CONTINUA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Euskera	Leioa	Traductor(a)-intérprete: castellano\leftrightarroweuskera	Laboral	APTO
Varón	Facultad de Economía y Empresa (Sarriko)	FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Bellas Artes	ARTE Y TECNOLOGIA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Secretaria/o de Departamento	Funcionario	APTO



Mujer	Vicerrectorado de Desarrollo Científico y Transferencia	VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, COMPROMISO SOCIAL Y ACCIÓN CULTU	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Mujer	Zubiria, Larrakota eta Basoko Etxeak	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Euskera	Leioa	Técnico/a de Orientación	Funcionario	APTO
Mujer	Escuela de Ingeniería de Bilbao (Ingeniería Técnica Industrial)	ESCUELA DE INGENIERÍA DE BILBAO	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Mujer	Vicerrectorado de Estudios de Grado e Innovación	VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, COMPROMISO SOCIAL Y ACCIÓN CULTU	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Euskera	Leioa	Técnico/a de Evaluación	Laboral	APTO
Mujer	CENTRO DE INFORMATICA DE GESTION	VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNIC.	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Técnico/a de Sistemas	Laboral	APTO
Mujer	Servicio Editorial	VICERRECTORADO DE EUSKARA Y FORMACIÓN CONTINUA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Euskera	Leioa	Responsable de Reprografía del Servicio Editorial	Laboral	APTO
Mujer	Vicerrectorado de Euskara	VICERRECTORADO DE EUSKARA Y FORMACIÓN CONTINUA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Euskera	Leioa	Traductor(a)-intérprete: castellano>euskera	Laboral	APTO
Mujer	Facultad de Derecho. Sección Bizkaia	FACULTAD DE DERECHO	Violencia Sexual en la universidad: prevención,	BIZKAIA	Español	Leioa	Subalterno/a	Funcionario	APTO



			acompañamiento y transformación						
Mujer	Vicegerencia de las TICS (GIPUZKOA)	VICEGERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNIC.	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Euskera	Leioa	Técnico/a Especialista Informático	Laboral	APTO
Mujer	Escuela de Ingeniería de Bilbao (Ingeniería Superior)	BIBLIOTECA/ ESCUELA DE INGENIERÍA DE BILBAO	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Ayudante de Biblioteca	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Leioa)	FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Administrador(a) A	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Ciencia y Tecnología	FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (BIZKAIA)	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO
Mujer	Biblioteca de Campus de Bizkaia	BIBLIOTECA DE CAMPUS DE BIZKAIA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a de Biblioteca	Funcionario	APTO
Mujer	Vicegerencia de Campus de Bizkaia	VICEGERENCIA DE CAMPUS DE BIZKAIA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Técnico/a de Campus	Funcionario	APTO
Varón	Escuela de Ingeniería de Gipuzkoa (Eibar)	ESCUELA DE INGENIERÍA DE GIPUZKOA	Violencia Sexual en la universidad: prevención, acompañamiento y transformación	BIZKAIA	Español	Leioa	Administrador(a) B	Funcionario	APTO



CURSO COMUNICAR EN IGUALDAD:

Sexo	Nombre Centro	Nombre unidad organizativa	Nombre curso	Campus	Idioma	Lugar de Formación	Descripción puesto genérico	Desc. Régimen jurídico	Apto/NO Apto
Mujer	Vicerrectorado de Desarrollo Científico y Transferencia	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD	Comunicar en igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje (12 h.)	BIZKAIA	Español	Leioa	Técnico/a de Gestión	Funcionario	NO APTO
Mujer	Edificio Áreas Sociales	VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, COMPROMISO SOCIAL Y ACCIÓN CULTU	Comunicar en igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje (12 h.)	BIZKAIA	Español	Leioa	Técnico/a de Gestión	Funcionario	NO APTO



Mujer	Escuela Universitaria de Magisterio de Bilbao	DEPARTAMENTOS DE DIDACTICA (VARIOS) Y DE PSICOLOGIA EVOL. Y DE	Comunicar en igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje (12 h.) Comunicar en igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje (12 h.)	BIZKAIA	Español	Leioa	Secretaria/o de Departamento	Funcionario	APTO
Varón	Vicerrectorado de Investigación	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (BIZKAIA)	Comunicar en igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje (12 h.)	BIZKAIA	Español	Leioa	Técnico/a de Gestión de Investigación	Funcionario	APTO
Mujer	Facultad de Ciencia y Tecnología	(BIZKAIA)	Comunicar en igualdad: cómo evitar los usos sexistas del lenguaje (12 h.)	BIZKAIA	Español	Leioa	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario	APTO

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 el SAE/HELAZ.

En el año 2017 se han impartido los cursos indicados en la acción 1.3.1 de esta memoria.

- **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 (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.

- **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 (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.:

AKADEME programa para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU; <https://www.ehu.eus/documents/5004781/6112570/Convocatoria+Akademe.pdf/a9fd60ad-53b6-417e-9731-a13fb9451ed9>



Objetivo general:

El [II Plan de Igualdad de hombres y mujeres de la UPV/EHU \(2014-2017\)](#) establece una serie de compromisos y acciones que pretenden generalizar un enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria (docencia, investigación, relaciones socio-laborales y proyección social). Un ámbito en el que todavía se acusan situaciones de desigualdad es el que afecta a la propia configuración del colectivo académico y, muy especialmente, a la distribución de roles de responsabilidad y decisión académica. Un análisis cuantitativo rápido nos revela que, aunque entre el personal no doctor el número de hombres y mujeres es parejo, las diferencias en el personal doctor empiezan a pronunciarse a favor de los hombres y en el caso de las cátedras las mujeres no llegan a ocupar ni el 25% de ellas (datos del curso 2012-13). Este dato no es más que un indicador de una acusada ausencia de las mujeres académicas en los roles académicos más relevantes y decisivos.

Asimismo el [Diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación en la UPV/EHU \(2007-2011\)](#) (pdf, 3,29 Mb) realizado por la Dirección para la Igualdad se observa algo similar. Si bien, el porcentaje de participación de las mujeres en proyectos de investigación (44,55%) es ligeramente inferior al de su presencia en plantilla (46,08%) y el de los hombres (55,45%) algo mayor (53,92%), 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".

La UPV/EHU, en tanto universidad pública vasca, asume su responsabilidad en la consecución del objetivo de la igualdad real y entiende que las políticas que lo apoyen deben asegurar, entre otros, que esa igualdad sea real en la distribución interna de los roles académicos. Sólo acciones



intencionadas y bien articuladas serán capaces de romper los techos de cristal y reconducir los factores culturales, relacionales y de poder que obstaculizan el acceso de las académicas a los citados roles.

AKADEME, Programa para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU es un programa piloto de formación y apoyo que 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, las participantes pasen a formar parte de la red de apoyo entre académicas, para compartir inquietudes y experiencias, éxitos y dificultades, así como establecer relaciones de ayuda mutua para acceder y desarrollarse en puestos de responsabilidad.

El programa busca un efecto multiplicador en la UPV/EHU y tiene, por tanto, una vocación de continuidad

A quién va dirigido: público destinatario

- Académicas de los tres campus de la UPV/EHU, que estén en disposición de asumir funciones de liderazgo académico y desempeñar cargos de responsabilidad.
- Académicas que ya ocupan cargos de responsabilidad y deseen mejorar sus competencias de liderazgo.

Se entiende por puestos de responsabilidad:

- Direcciones de proyectos de investigación (IP)
- Direcciones de másteres y programas de doctorado
- Equipos directivos y decanales de centros universitarios de la UPV/EHU
- Equipo de Gobierno de la UPV/EHU (Rector/a, Secretaría General y Vicerrectorados)
- Direcciones de Servicios generales
- Equipos directivos de Campus
- Dirección y secretaría académica de departamento y de Instituto universitario de investigación

Objetivos del programa

Objetivo general:

Mejorar las habilidades de liderazgo de las académicas y promover su participación en una red de apoyo entre las participantes que motive y contribuya el empoderamiento colectivo para acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad.

Objetivos específicos:

- Generar un espacio de confianza y seguridad que permita la activación de un proceso de empoderamiento colectivo.
- Entrenar a las participantes en habilidades y técnicas que les permitan mejorar su capacidad de liderazgo para construir con otras personas y liderar grupos y equipos.
- Promover la participación de las participantes en la red existente para compartir inquietudes y experiencias, éxitos y dificultades, así como establecer pactos y relaciones de apoyo para acceder y mantenerse en puestos de responsabilidad.
- Identificar las necesidades particulares y comunes, con el fin de rediseñar y/o dar continuidad al programa.



En concreto, las participantes podrán:

- Identificar su potencial para construir el propio estilo de liderazgo.
- Gestionar sus temores y creencias limitantes.
- Mejorar sus habilidades para una comunicación eficaz.
- Construir un propósito y una visión compartida.
- Gestionar los conflictos de manera constructiva.
- Construir relaciones conscientes e intencionales al servicio de un propósito compartido.
- Disponer de un lenguaje común que facilite la co-creación de estrategias compartidas.
- Establecer relaciones de apoyo entre académicas para avanzar en la igualdad de oportunidades en la UPV/EHU.

<https://www.ehu.eus/es/web/akademe>

En el marco del programa AKADEME, durante 2017 celebramos las siguientes jornadas:

Jornada	Taller de resolución de conflictos (Impartido por Maru Sarasola)
Lugar	Campus de Bizkaia (Leioa) 17 mujeres
Asistencia	
Duración	Dos jornadas de mañana y tarde los días 1 y 15 de diciembre de 2017

- **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** (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.

- **3.2.6. 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.

- **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** (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 Elaborar un protocolo para tratar las denuncias de acciones contra la igualdad: acoso y violencia de género

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:

- **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.**

En este sentido, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU pone en marcha, en mayo de 2017, un grupo mixto, de unas 30 personas, compuesto por personas que integran la comunidad universitaria (en su mayoría, PDI y PAS, sindicatos) y expertas externas contratadas al efecto. Este grupo recibe, a cargo de varias de sus integrantes, una formación de 8 horas, en junio de 2017. En septiembre recibe la visita de Idoia Aranaz, técnica de igualdad de la UPNA, para recibir, en directo, el relato de la experiencia de la UPNA en la redacción de su protocolo de acoso. En ese momento, el grupo que elabora el protocolo, dinamizado por la Dirección para la Igualdad, se divide en dos subgrupos. Uno de ellos estudia todos los protocolos de las universidades públicas del Estado y los de las principales instituciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El otro subgrupo, diseña una fase de escucha y participación para recabar, por los distintos centros de los tres campus de la UPV/EHU, consumada durante los meses de octubre y noviembre. Fase de escucha y participación de toda la comunidad universitaria en su conjunto, con dinámicas grupales dirigidas por personal experto, en los diferentes campus y en sus diferentes centros educativos, para recoger opiniones, experiencias y/o aportaciones para la elaboración del nuevo protocolo de violencia de género de la UPV/EHU que pretende entrar en vigor en la primavera de 2018.

3.3.2. Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad.



La Dirección para la Igualdad va a poner en marcha una nueva iniciativa para elaborar NUEVO PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO PARA LA UPV/EHU. Lleva meses trabajando, en un grupo mixto, de unas 30 personas, compuesto por alumnado, sindicatos, profesorado y PAS.

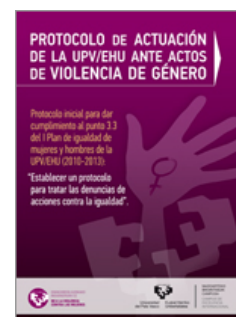
1. En el Campus de Bizkaia, **SEIS SESIONES DE DINÁMICA GRUPAL** de dos horas de duración cada una, para el alumnado. Unificando centros, áreas de conocimiento y teniendo en cuenta la ubicación, proponemos el siguiente calendario:



- a. **Derecho, Relaciones Laborales y CC.SS. y de la Comunicación:** 2 DE OCTUBRE, LUNES, 12:00-14:00 en el Seminario I de la F. de CC.SS. y de la Comunicación.
 - b. **Bellas Artes y Magisterio:** 4 DE OCTUBRE, MIÉRCOLES, 10:00-12:00 en Sala de Juntas 0S03G de la E.U. de Magisterio de Bilbao
 - c. **Economía y Empresa:** 10 DE OCTUBRE, MARTES, 12:00-14:00 en la "Sala de Profesores" (junto a la Salón de Grados) de la F. de Economía y Empresa.
 - d. **Ciencias de la Salud:** 16 DE OCTUBRE, LUNES, 12:00-14:00 en la Sala de Juntas de la F. de Medicina y Enfermería
 - e. **Ciencia y Tecnología:** 18 DE OCTUBRE, MIÉRCOLES, 12:00-14:00 en el Aula 04 de la F. de Ciencia y Tecnología
 - f. **Ingeniería:** 27 DE OCTUBRE, VIERNES, 12:00-14:00 en el Aula P3I4A de la E. Ingeniería de Bilbao
2. En el Campus de Bizkaia, **DOS SESIONES DE DINÁMICA GRUPAL** para el **PAS y** para el **PDI** de la Universidad. Ambos el 30 DE OCTUBRE, LUNES, en Leioa en el Edificio de la Biblioteca, primera planta, aula 7. Uno, POR LA MAÑANA (11:00-13:00) y el otro POR LA TARDE (15:00-17:00).
 3. En el Campus de Araba, **CUATRO SESIONES DE DINÁMICA GRUPAL** de dos horas de duración cada una, para el alumnado. Unificando centros, áreas de conocimiento y teniendo en cuenta la ubicación, proponemos el siguiente calendario:
 - g. **Empresariales e Ingeniería:** 7 DE NOVIEMBRE, MARTES, 11:30-13:30 en el Aula S3 de la Facultad de Ingeniería.
 - h. **Magisterio y Deportes:** 14 DE NOVIEMBRE, MARTES, 12:00-14:00 en el Aula 2.4 de la Facultad de Deportes.
 - i. **Letras y Trabajo Social:** 28 DE NOVIEMBRE, MARTES, 11:00-13:00 en el Aula 0.04 de la Facultad de Letras.
 - j. **Farmacia:** 30 de NOVIEMBRE, JUEVES, 12:00-14:00 en el Aula De Grados de la Facultad de Farmacia.
 4. En el Campus de Araba, **DOS SESIONES DE DINÁMICA GRUPAL** para el **PAS y** para el **PDI** de la Universidad. Ambos el 20 DE NOVIEMBRE, LUNES, en Vitoria en el Edificio de Magisterio. Uno, POR LA MAÑANA en el Aula de Idiomas (11:00-13:00) y el otro POR LA TARDE en el Aula 2.3 (15:00-17:00).
 5. En el Campus de Gipuzkoa, **CUATRO SESIONES DE DINÁMICA GRUPAL** de dos horas de duración cada una, para el alumnado. Unificando centros, áreas de conocimiento y teniendo en cuenta la ubicación, proponemos el siguiente calendario:
 - k. **Enfermería y Medicina:** 6 DE NOVIEMBRE, LUNES, 11:30-13:30 en el Aula 07 de la Facultad de Medicina.
 - l. **Magisterio, Filosofía, Antropología y Psicología:** 13 DE NOVIEMBRE, LUNES, 11:30-13:30 en el Aula 3.1 de la Facultad de Psicología.
 - m. **Informática, Química y Derecho:** 21 de NOVIEMBRE, MARTES, 11:30-13:30 en el Aula 3.1 de la Facultad de Informática.
 - n. **Arquitectura, Empresariales e Ingeniería:** 29 DE NOVIEMBRE, MIÉRCOLES, 12:30-14:30 en el Aula A06 de la Facultad de Arquitectura.
 6. En el Campus de Gipuzkoa, **DOS SESIONES DE DINÁMICA GRUPAL** para el **PAS y** para el **PDI** de la Universidad. Ambos el 27 DE NOVIEMBRE, LUNES, en Donostia en el Edificio de Filosofía, Sala de Dinámicas. Uno, POR LA MAÑANA (11:00-13:00) y el otro POR LA TARDE (15:00-17:00).

• **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 (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 casos, consultas, dudas e información ante actos de violencia de género en la UPV/EHU. Se adoptan medidas en todas ellas. Sean derivaciones externas o medidas internas. Algunas de ellas culminan en denuncias judiciales. Otras, no. Algunas de ellas son atendidas por nuestro Servicio de Psicología Aplicada.

- **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.** (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. Es un Servicio que este año 2017 se ha requerido en varias ocasiones. También se pretende utilizar para la consecución, por parte de las personas trans que integran la comunidad universitaria, de la documentación transitoria que expide el Gobierno Vasco. Esta medida la aprueba la Liga LGTB de la UPV/EHU.

- **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.** (Acción 3.3.5)



La Dirección para la Igualdad facilita información y apoyo a las trabajadoras y alumnas de la UPV/EHU que sufren 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 cuanto 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:

- **3.4.4. Analizar y promover medidas que contemplen la situación específica de las familias monomarentales/monoparentales.** (Acción 3.4.4.)
- **3.4.5. 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 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 2016, 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 22 personas: 15 mujeres (68,18 %) y 7 hombres (35 %).

Se desestimaron 8 solicitudes, de las cuales 6 eran hombres y 2 mujeres.

PROPUESTA

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

- **3.4.6. 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.

- **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** (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

*En 2017, continúa en vigor. **Se han aprobado cinco jornadas especiales, todas ellas solicitadas por mujeres, por los siguientes supuestos:***

- *Problemas de salud documentalmente acreditados que demandaran inequívocamente de una jornada especial*
- *Atención a familiares de primer grado con incapacidad oficialmente reconocida igual o superior al 65% (2 solicitudes, solo una de ellas vigente)*

En 2017 se han recibido dos quejas, en la Dirección para la Igualdad, sobre la imposibilidad de solicitar en septiembre la jornada intensiva por motivos de conciliación, por encontrarse las solicitantes fuera de plazo (diciembre es el único mes en el que puede hacerse esta solicitud, cara al año siguiente, pero no coincide, necesariamente, con un mes en el que las circunstancias personales y/o familiares del personal requieran una modificación en los horarios de la jornada laboral. A raíz de recibir estas quejas, desde la Dirección para la igualdad se ha emitido INFORME A GERENCIA para solicitar que, en diciembre de 2017, en la Resolución que organiza el calendario del 2018 del PAS se introduzcan septiembre y enero como fechas para solicitar la jornada reducida por parte del personal de la UPV/EHU, además de cualquier otra fecha, en circunstancias especiales, que recibirá respuesta positiva si la petición se encuentra suficientemente motivada.

- **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 (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.

- **3.4.9. 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.

- **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 (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 dos y en relación al plazo para solicitar la jornada intensiva. Nos remitimos al punto 3.4.7.

- **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 (Acción 3.4.12)**

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

3.5 Relaciones con otras entidades

Acciones:

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

- **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 (Acción 4.1.1.)**

Tras las elecciones a las Juntas de Facultad o de Centro celebradas una vez consumada la fusión de centros en la Universidad, la experiencia acaecida en la Escuela de Ingeniería dio pie a numerosas quejas y a una revisión del sistema de listas cremalleras. Las listas cremallera se habían observado casi rigurosamente en las elecciones a la Junta Permanente de la Escuela de Ingeniería, pero todos los cabezas de lista eran hombres. Cumpliéndose el cálculo de la intención de voto, la Junta, tras las elecciones, quedó prácticamente compuesta por hombres, casi en su totalidad. Este suceso hace que las listas cremallera se conciban como un instrumento importante pero no exclusivo para garantizar la composición paritaria final del órgano en cuestión. De ahí que a lo largo de abril y mayo de 2017 se haya elaborado un Informe en la Dirección para la Igualdad para promover cambios normativos que garanticen esta paridad final. Revisado el informe por los Servicios Jurídicos, falta por consensuar la propuesta definitiva y elevarla al Consejo de Gobierno para su aprobación.



La Dirección para la Igualdad en colaboración con el SAE ha organizado **AKADEME, Programa para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU**. Las mujeres que forman parte de las dos Ediciones de Akademe forman parte, en muchos casos, de las Comisiones de Igualdad de los Centros y, asimismo, del grupo que elabora el Protocolo contra la violencia de Género de la Universidad. Asimismo, también forman parte, en algún caso, del panel de evaluación de los cursos on-line ofertados desde la Dirección.



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

La Dirección para la Igualdad realiza seguimiento y contacto con las Comisiones de Igualdad de los centros de la UPV/EHU y fomenta su participación en todas las iniciativas.

• **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** (Acción 4.1.4.)

Se lleva a cabo sin nombramiento específico, adecuándose según el Servicio de que se trate. Se ha iniciado (2015) en el Servicio de Presupuestos y Contabilidad.

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

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

Acciones:

Apariciones públicas de la Directora para la Igualdad Marzo/Diciembre 2017:

MARZO	8 Presenta la jornada del 8 de Marzo en la Facultad de Derecho del Campus de Gipuzkoa. 9 Martxa Lila, facultad de Relaciones Laborales de Leioa.
MAYO	30 – 1 de junio Participa en las jornadas de La RUIGEU en Córdoba
SEPTIEMBRE	18 Abre jornada "Justicia con Ojos de Mujer" en Bizkaia Aretoa 25 Modera Mesa Redonda en Bizkaia Aretoa
OCTUBRE	5 Donostia de 16:00 a 19:00h. Dinamiza en Tabakalera una mesa redonda sobre "vientres de alquiler"
NOVIEMBRE	7 Asistir a Acto Honoris Causa de Marysa Navarro en la Univ. Pública de Navarra 10 Firma con Euskal Gazteriaren Kontseilua del manifiesto "Gune Anitza" 13/14 REDU. Comunicación sobre protocolo violencia de género 20 Participa en la deliberación del Premio Emakunde en Gasteiz 20 Abre la mesa redonda de "Medicina y Cooperación: médicas voluntarias en Angola" 23 Proyección de la película "Volar". Paraninfo de Ciencias de Leioa. 28 Apertura Jornada AKADEME II (Bizkaia Aretoa) 22 Participación jornada "Hurrekiko abusu sexuala feminismoaren ikuspuntutik"
DICIEMBRE	15 Presentación Cursos Online –Leioa- 18 Presentación Cursos Online –Donostia- 19 Presentación Cursos Online –Gasteiz



Asimismo, la Directora para la Igualdad ha formado parte de los Jurados de los Premios Aspegi 2017 y del Premio Emakunde 2017.

- **4.2.1. 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.

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

Se van llevando a cabo los cambios a medida que van surgiendo en la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, pero de una manera progresiva. La Dirección para la Igualdad ha contratado con Pikara Magazine, una PACK de lenguaje no sexista que será presentado y difundido a lo largo de 2018. Un vídeo, un folleto, una guía y un curso, en euskera y castellano, para todas las personas que integran la comunidad universitaria.

- **4.2.3. 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.

- **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.** (Acción 4.2.4.)

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

- **4.2.5. 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 documento de propuesta de cambios normativos internos que se elevará al Consejo de Gobierno para garantizar la paridad final y real de los órganos universitarios y para visibilizar esa igualdad también en reconocimientos universitarios de diversa índole.

- **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** (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.

- **4.2.8. Mantener las ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres** (4.2.8. Plan)

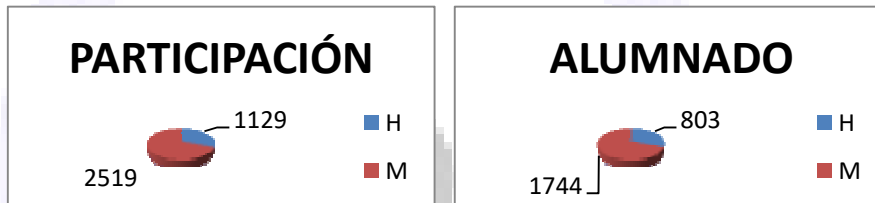


— Convocatoria de ayudas para la organización de conferencias y jornadas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en la UPV/EHU a realizar en 2017

Estas ayudas con una trayectoria de 10 años, han ido experimentado un aumento año tras año en cuanto a las actividades desarrolladas como a las personas participantes en las mismas.

La convocatoria del año 2017 prevé la realización de actividades en dos periodos: primero, actividades realizadas antes del 31 de julio de 2017 y segundo, entre el 1 de septiembre al 30 de noviembre de 2017.-

Se han organizado un total de 47 actividades, muchas de ellas mixtas, que incluían conferencias, jornadas y exposiciones, y que supusieron una participación de 3647 personas, de las que 2519 con mujeres y 1129 hombres. El colectivo mayoritario de participantes lo constituye el alumnado de la UPV/EHU, en un 69,8% -1744 alumnas y 803 alumnos-. De entre las personas solicitantes de la ayuda nos encontramos con 43 actividades financiadas con una mujer responsable y 4, con hombres.



Relación de conferencias y jornadas impartidas en la convocatoria de 2017

CENTRO / Departamento	CONFERENCIA/JORNADA
-----------------------	---------------------



F. Letras (Hª Medieval, moderna y de América)	Historia de las mujeres, mujeres en la historia. Nuevas miradas sobre el pasado en perspectiva
F. Ciencia y Tecnología	Celebración Día Internacional de la mujer y la niña científica. Inauguración de la sala "Adela Moyua"
F. Letras (Historia contemporánea)	IV Jardunaldia Emakumeak eta Historia: Clara Campoamor y su lucha por el sufragio femenino
sindicato	Beti bezperako koplak laburmetraiaren emanaldia
(Didáctica de la Lengua y la Literatura)	Mujeres e ingeniería ¿Una ecuación imposible?
F. Derecho	El papel de la mujer en la justicia restaurativa: vía alternativa-complementaria de resolución de conflictos en nuestra sociedad
E.U. Magisterio	Emakumeekiko Indarkeria 25Ntik haratago
	El estado de los estudios sobre género y relaciones internacionales: balance de tres décadas
F. CC.SS. y de la comunicación (Periodismo)	Conferencia La mujer y la prensa en Perú
F. Bellas Artes (Pintura)	El papel de la mujer en la cerámica. Diferentes perspectivas
F. Economía y empresa (Derecho de la Empresa)	II Jornadas de empresa y género. Publicidad y género en la empresa: tratamiento y tendencia actual
F. Letras (Filología francesa)	Mujer y surrealismo
F. Letras (Geografía, prehistoria y arqueología)	Igualdad en la ordenación del territorio: el paisaje atravesado por el género
F. Letras (Geografía, prehistoria y arqueología)	La memoria de nuestras calles: patrimonio en Ortuella desde una mirada feminista
F. Educación y Deporte	Oholtza gainean ahalduntzen
(Física e Historia de la Ciencia)	WAKE UP Women Aiming at Knowledge and Equality for universal progress
F. CC.SS. y de la Comunicación	Jornada sobre rata y medios: Esclavitud de mujeres
F. Bellas Artes (Escultura)	Portolio Review Codice MIA, MIA FAIR, Milan
(Comunicación Audiovisual y Publicidad)	Muestra de cortometrajes de LGTB y Masterclass con el reconocido director de cine Joao Pedro Rodrigues
F. CC.SS. y de la Comunicación (Sociología II)	Ikerketa Aktibista Feminista (IAF). Savage Project: Gendered Harms in Activist Communities
F. CC.SS. y de la Comunicación (Sociología II)	Indarkeria matxistaren aurpegi ezberdinak, hemen eta orain
F. Educación y Deporte	El largo camino hacia la igualdad. Visita guiada
F. Educación y Deporte	Generoa haur literaturaren didaktikan
F. Educación y Deporte	Jolas ez sexistak lehen hezkuntzan
F. RRLL y Trabajo Social (Derecho Público)	XI Jornadas interdisciplinares: Sobrevivir a la violencia machista
(Filosofía de los Valores y antropología social)	La implicación de los hombres en los cuidados de larga duración. El don de la reciprocidad tiene género
F. CC: SS. Y de la Comunicación	Curso de lenguaje no sexista
F. CC.SS y de la comunicación	Sensibilización sobre las violencias de género
F. Derecho	Mujeres frente a la islamofobia: Diálogos entre feminismos, discursos y buenas prácticas
F. Derecho	El papel de la mujer en la justicia restaurativa: vía alternativa-complementara de resolución de conflictos en nuestra sociedad.
(Neurociencias)	Visibilizar la Violencia de Género y la Salud Mental de las Mujeres
F. Economía y Empresa	Mi experiencia personal como emprendedora
F. Educación y Deporte	Generoa Haur Literaturaren Didaktikan: Generoa



	ikasgelan nola kudeatu/Generoa eta haur literatura: álbun eta ipuin ez sexistak
F. Bellas Artes	Proyecto Archivo
F. Relaciones Laborales	Escuela de empoderamiento profesional ara alumnas (EmPA)
F. CC.SS. y de la Comunicación (Ciencias políticas y de la administración)	De los vientres de alquiler a la maternidad subrogada La violencia simbólica también duele. Sobre ausencias y resistencias en los productos culturales
F. Informática	La brecha digital de género
F. Letras (Geografía, prehistoria y arqueología)	Igualdad en la ordenación del territorio: el paisaje atravesado por el género
F. Psicología	V Seminario sobre el género, VIH y cooperación al desarrollo/Género, GIB eta garapenerako lankidetzaren V. Mintegia
F. Derecho	Justicia con ojos de mujer..10 años después/Justizia emakumearen begiradan..10 urte geroago
E. Magisterio	A25tik haratago: Biolentzia matxistak ikusrazten
E. Magisterio	Haurrekiko abusu sexuala feminismoaren ikuspuntutik
(Dº Internacional público, relaciones internacionales e Hª del Dº)	Guerras, nueva tipología de conflictos y militarismos en clave de género
(Filosofía de los Valores y Antropología Social)	Nuevas epistemologías feministas de lo corporal: políticas radicales en torno a la gordura
F. Medicina y Enfermería	Mujeres cooperantes: médicas en África
(Derecho Internacional Público, Relaciones Internacionales e Historia del Derecho)	Rethinking typology of identity and a social representations of the past: alternative temporalities, contested peripherality and dynamic subjectivities
(Comunicación Audiovisual y publicidad)	Congreso 8th anual international conference on small cinemas-divirity in global cinemas: language, culture, identity
(Física aplicada I)	Ikerketa-azkio tallerra
F. Educación y Deporte	"Telebistako ipuin de-generatuak"/ "Los cuentos de-generados de la TV"
E.U. Magisterio	Jendeaurrekoa ikuspegi feministak
F. Ciencia y tecnología	Editatona wikiemakume
(Filología Hispánica Romántica y Teoría de la Literatura)	Genere, música, teatro, cinema e intermedialita nella didattica delitaiano como LS/L2

• **4.2.9. 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 2017 se ha celebrado, por octavo año consecutivo, la jornada académica institucional del 8 de marzo de la UPV/EHU, en el **campus de Gipuzkoa** concretamente en la **Facultad de Derecho** bajo el lema **Justizia Sozialaren alde/ Por la Justicia Social**.





La mesa del acto estuvo presidida por la Rectora, Miren Nekane Balluerka Lasa, a quien acompañaron Idoia Fernández Fernández, Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural, Juana Goizueta Vértiz, Decana de la Facultad de Derecho, Leire Imaz Zubiaur, Directora para la Igualdad de la UPV/EHU y Oscar Arroyuelo Suárez, Administrador de la Facultad de Derecho. En el mismo acto se hicieron entrega de los premios III Edición Francisca de Aculodi, V Edición María Goyri y IV Edición Micaela Portilla, finalizando el mismo con un **TEATRO EN ACCIÓN POR LA JUSTICIA SOCIAL**

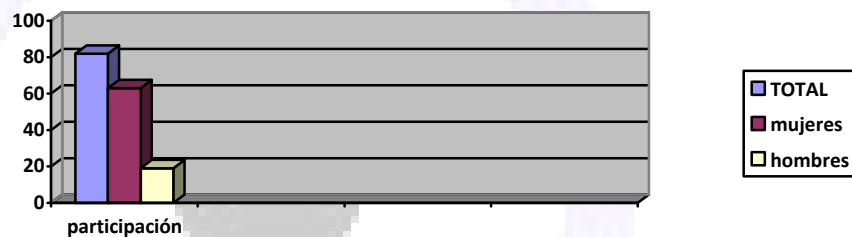
Dinamizado por activistas del teatro de las oprimidas:

Laura Tarifa Zafra,

Margui Rodríguez Alonso,

Izaro Basurko Pérez de Arenaza

Al acto asistieron un total de 82 personas, de las cuales 63 fueron mujeres (76,8%) y 19 fueron hombres (23,1%)

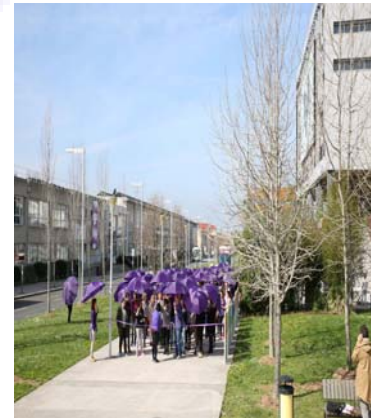


Igualmente en torno a 8 de marzo se han desarrollado en la UPV/EHU las siguientes actividades que se han publicitado en la web de la Dirección:

https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/martxoak-8/-/asset_publisher/h4zl/content/2017-martxoak-8?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.ehu.es%3A443%2Fes%2Fweb%2Fberdintasuna-direccionparalaigualdad%2Fmartxoak-%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_h4zl%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1

Marcha lila por el Campus de Leioa-Erandio.
Marcha de 3 kilómetros por la Igualdad:

Concentración de participantes de la Marcha Lila.



1-31 de marzo:

- **Exposición: Mujeres Premios Nobel de Medicina**
Lugar: Facultad de Medicina y Enfermería (Leioa)
[Cartel](#) (pdf, 1,08 Mb)
Inauguración: 1 de marzo a las 12:00



2 de marzo:

- **Mujeres e Ingeniería: ¿Una ecuación imposible?**
Conferenciante: Marta Macho
Lugar: E. U. de Ingeniería Técnica Industrial de Bilbao (Sala de Juntas)
Hora: 12:00 h
[Información](#) (pdf, 463 Kb)

6 de marzo:

- **I Jornada de Igualdad de la Facultad de Letras. Masculinidades**
Lugar: Facultad de Letras. Salón de Grados
Hora: 15:00-17:00
[Cartel](#) (pdf, 242 Kb)

7 de marzo:

- **Exposición: El largo camino hacia la emancipación femenina (Visita guiada)**
Lugar: Facultad de Educación y Deporte (Vitoria-Gasteiz)
Hora: 12:30
[Cartel](#) (pdf, 115 Kb) | [Información](#) (pdf, 123 Kb)

8 de marzo:

- **Conferencia: De oficio, escritora
Mulleres na cultura galega / Galiziar emakumeak kulturaren**
Lugar: Facultad de Letras. Aula 0.16
Hora: 11:00
El día 8 de marzo contaremos con la visita de la reconocida escritora gallega Leticia Costas, quien nos trae la conferencia "De oficio, escritora"
- **Semillas para igualizar nuestro entorno**
Lantegi Batuak conmemora el día internacional de la mujer con un jardín de la igualdad: "Semillas para igualizar nuestro entorno"
Lugar: Escuela de Hostelería de Leioa
Hora: 11:00-14:00
[Información](#) (pdf, 114 Kb)
[Programa](#) (pdf, 350 Kb)
- **PUNTO LILA - Escuela de Magisterio de Bilbao**
Lugar: Escuela de Magisterio de Bilbao
El próximo 8 de marzo, de 12:00 a 12:30 haremos un gran PUNTO LILA en la campa que está delante de Magisterio.
Se repartirán cartulinas para completar ese PUNTO LILA y, en la medida de lo posible, vendremos vestidas de lila (alguna prenda).
Animate a participar y difunde la propuesta!!!
[Cartel](#) (pdf, 99 Kb)
- **Perversas son las mujeres, hijos míos. La visión estereotipada de la lujuria en el imaginario medieval**
Conferenciante: Eukene Martínez de Lagos
Lugar: Aula Magna de la Facultad de Letras
Hora: 19:15



9 de marzo:

- **III Martxa Lila**
Lugar: Mikel Laboa Plaza
Hora: 12:00
[Cartel](#) (pdf, 6,13 Mb) | [Información](#) (pdf, 137 Kb)

10 de marzo:

- **Charla-concierto: A palabra cantada
Mulleres na cultura galega / Galiziar emakumeak kulturaren**
Lugar: Facultad de Letras. Salón de Grados
Hora: 11:00
El viernes 10 de marzo vendrá la cantante Uxía Senlle junto al músico brasileño Sérgio Tannus para ofrecernos una charla-concierto titulada "A palabra cantada"

15 de marzo:

- **Abuso Sexual Infantil (ASI). Que no solo se oiga el viento
Ciclo de conferencias: Mujeres y Violencias Patriarcales**
Lugar: Salón Juliana Agirrezabala. E.U. Magisterio de Bilbao (Leioa)
Hora: 10:30-12:00
[Cartel](#) (pdf, 76 Kb)

22 de marzo:

- **Lo que se esconde tras la publicidad sexista
Ciclo de conferencias: Mujeres y Violencias Patriarcales**
Lugar: Salón Juliana Agirrezabala. E.U. Magisterio de Bilbao (Leioa)
Hora: 10:30-12:00
[Cartel](#) (pdf, 94 Kb)

29 de marzo:

- **Mujeres en los márgenes ante las violencias machistas
Ciclo de conferencias: Mujeres y Violencias Patriarcales**
Lugar: Salón Juliana Agirrezabala. E.U. Magisterio de Bilbao (Leioa)
Hora: 10:30-12:00
[Cartel](#) (pdf, 103 Kb)

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

- Martxa Lila
- 25N
- 8 de Marzo
- Sesiones grupales dinámicas para elaboración del protocolo

Firma de "Gune Anitzaren manifestua" del Consejo de la Juventud de Euskadi.



El 10 de noviembre la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural firmó, en nombre de la UPV/EHU la "Gune Anitzaren manifestua" por el que la UPV/EHU se adhiere a dicho manifiesto. El evento de firma conjunta se celebró con una rueda de prensa y en él participaron tanto la Vicerrectora como la Directora para la Igualdad de parte de la UPV/EHU y de parte del Consejo de la Juventud de Euskadi su presidenta.

De esta manera, la UPV/EHU muestra su apoyo y compromiso a favor de la diversidad entendiendo esta como una característica transversal e inevitable de la sociedad. La diversidad de identidad, formas de ser y modelos de amor es un valor en sí mismo. Cada cual viene con su historia y su forma de ser, sea cual fuere su identidad y recibimos todas las formas de ser mujer, hombre, trans... con los brazos abiertos.



Mediante la adhesión al manifiesto "Gune anitza", la UPV/EHU se compromete, además de a apoyar el manifiesto, a utilizar el **sello de "Gune Anitza"** en los espacios físicos y virtuales, mostrando su apoyo hacia la diversidad que se da en la juventud y la defensa de la igualdad real de derechos y libertades

- **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.** (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 **X Encuentro estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas**, organizado por la Universidad de Córdoba.

CONCLUSIONES X ENCUENTRO UNIDADES DE IGUALDAD ESPAÑOLAS Organizado por las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas andaluzas, el 31 de mayo y 1 de junio se celebró en Córdoba el X Encuentro de Unidades de Igualdad Españolas:

- Conclusiones x encuentro

Asistieron 80 representantes de 40 universidades del Estado. Con esta reunión anual se pretende consolidar y reforzar la comunicación para el intercambio de reflexiones, estrategias y buenas prácticas entre los órganos universitarios encargados de velar y garantizar la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



- **4.2.12. 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-San Sebastián, Emakunde.

- **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.** (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.

- **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** (Acción 4.2.14)

Se ha establecido contacto con las asociaciones estudiantiles y consejos de estudiantes de la UPV/EHU. Se ha elaborado un mapeo de las diversas asociaciones feministas de alumnado, para mantener contacto fluido y establecer interlocución. Con algunas de esas asociaciones ya se ha reunido la Dirección. Ha concedido, además, varias entrevistas, para que el alumnado conozca de forma directa la labor de la Dirección.

- **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** (Acción 4.2.17)



La UPV/EHU aprobó un convenio de colaboración para adherirse a la **Campaña Beldur Barik**, en la que participa cada año. En el año 2017, 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 DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**.

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES. 8 DE MARZO 2017

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

- **Presentación del libro: "Nuevos Hombre Buenos" (Ritxar Bacete)**
27 de noviembre de 2017
Lugar: BilboRock
Hora: 20:00 h.
Acompañarán al autor: Teresa Laespada Martínez (Diputada Foral de Empleo, Inclusión Social e Igualdad) y Ángel Elías Ortega (Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU)
- **Proyección de la película VOLAR** en el paraninfo de la Facultad de Ciencia y Tecnología por parte de la Dirección para la Igualdad.
- **Photocall**
25 de noviembre de 2017
Lugar: Facultad de Ciencia y Tecnología
[Photocall](#) (pdf, 8,5 Mb)
- **Reparto de pegatinas contra la violencia de género**
24 de noviembre de 2017
Lugar: Escuela de Ingeniería de Bilbao
- **Charla: "Historia de una superviviente"**
22 de noviembre de 2017
Ponente: Yosune Fernández (Asociación Haize Berria)
Lugar: Escuela de Ingeniería de Bilbao. Aula P1G4A
Hora: 12:00 h.
[Cartel](#) (pdf, 280 Kb)
- **Proyección del vídeo emitido en ETB: "Handitan-a Ur, eta bortitza Hitza" y posterior debate**
21 de noviembre de 2017
Lugar: Escuela de Ingeniería de Bilbao. Aula P2I4A
Hora: 12:00 h.

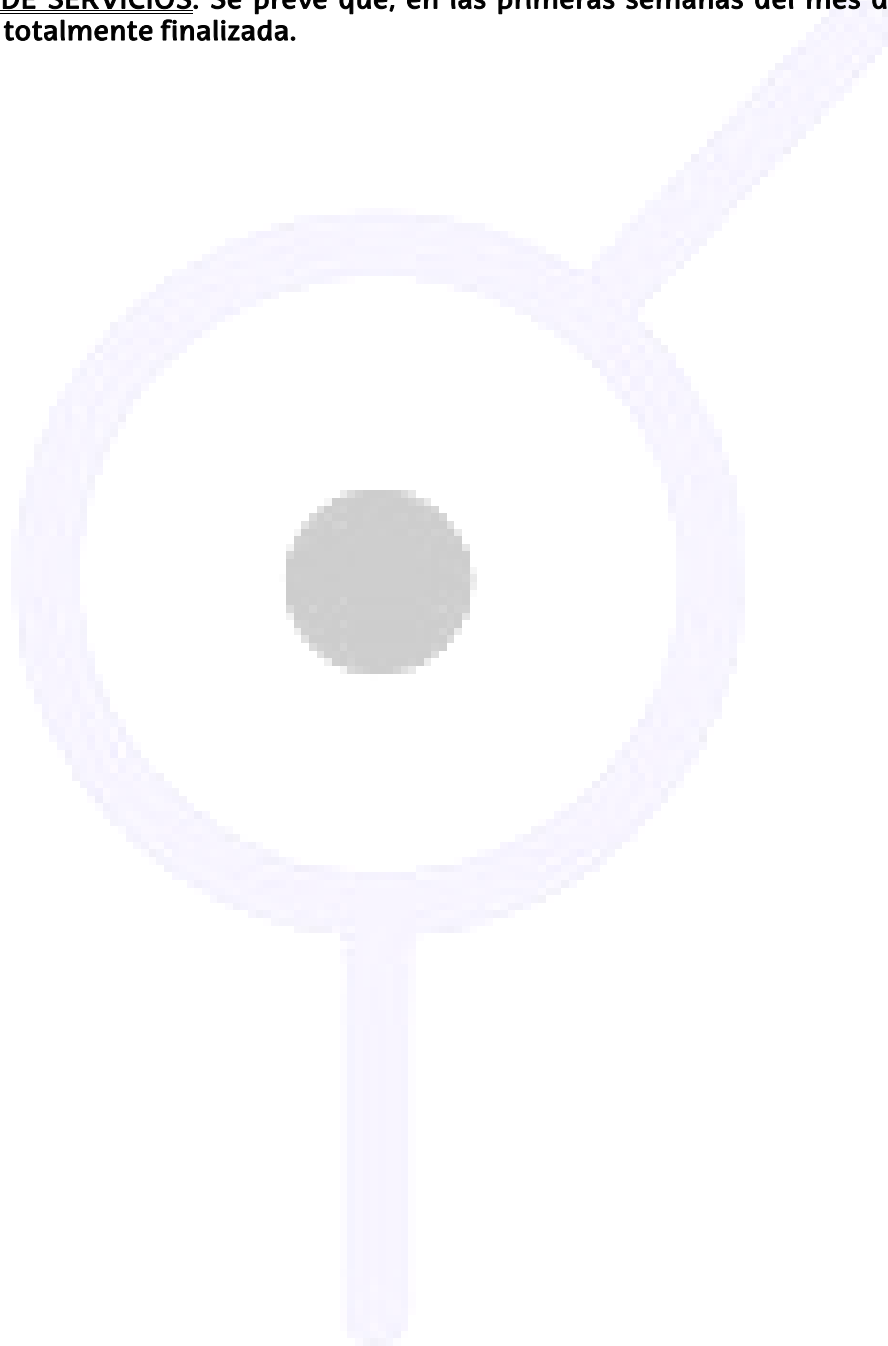
- **4.2.19 Dar a conocer en la comunidad universitaria y en la sociedad los estudios, diagnósticos e investigaciones que realiza la UPV/EHU en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres (Acción 4.2.19).**

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

— **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,**



Por último, la Dirección para la Igualdad ha recibido un curso específico del Servicio de Calidad y en estos momentos se encuentra ultimando la última fase de la elaboración de la CARTA DE SERVICIOS. Se prevé que, en las primeras semanas del mes de enero de 2018, esté totalmente finalizada.





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				
	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				
1.1.2.	Impulsar en las diferentes ramas de conocimiento buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria.				
1.1.3.	Promover el uso no sexista del lenguaje en los materiales docentes publicados por la UPV/EHU.				
1.1.4.	Realizar una convocatoria de ayudas para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género				
1.1.5.	Tener en cuenta la perspectiva de género como criterio de valoración en las evaluaciones internas del profesorado y de los materiales docentes (PDA, Docentiaz...)				
1.1.6.					
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	20729,79€
Ayudas participación jornadas y congresos	4441,73€
	€
	€
ACTO ACADÉMICO 8 MARZO	1581,22€
	€
ACTIVIDAD COMISIÓN IGUALDAD (dietas y viajes)	945,99 €
ACTOS 25 NOVIEMBRE - Beldur Barik!	€
SUMINISTROS PARA PREMIOS (TFM, Tesis)	1270,50€
CATERING JORNADAS	2123,33€
MANTENIMIENTO PAGINA WEB (IDALA)	423,5€
MATERIAL DENDA EHU	1843,94 €
MATERIAL REPROGRAFÍA PENTER	584,45€
REPARACIONES (impresora)	721,23 €
SERVICIO EDITORIAL UPV/EHU	5316,55€
PROTOCOLO	4351,69€
AKADEME	3056,85€
DISPONIBLE	€
CONCEDIDO A51-CONTRATO PROGRAMA	29.000,00 €
EJECUTADO	29.000,00 €
PIKARA MAGAZINE (Taller proyecto IKD Gazte)	427€ €
PIKARA MAGAZINE (realización video uso no sexista lenguaje)	4997,30€
PIKARA MAGAZINE (Diseño Guía)	6046,73€
IANIRE ESTEBANEZ CASTAÑO (docencia fase escucha protocolo)	4000€
ERAIKIZ (docencia fase escucha protocolo)	3961€
ACTO 8 DE MARZO	113,63 €
Eugenia Gutiérrez Carrillo	9454,32 €



ANEXO I: Matriculación de alumnado desagregada por sexo

- Alumnado de grado desagregado por sexo

TITULACION	Hombre	Mujer	Total
Artes y Humanidades	1.175	2.231	3.406
Grado en Arte (Bizkaia)	182	420	602
Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales (Bizkaia)	54	150	204
Grado en Creación y Diseño (Bizkaia)	130	293	423
Grado en Estudios Ingleses (Álava)	88	349	437
Grado en Estudios Vascos (Álava)	112	175	287
Grado en Filología (Álava)	93	260	353
Grado en Filosofía (Gipuzkoa)	121	79	200
Grado en Historia (Álava)	286	153	439
Grado en Historia del Arte (Álava)	61	142	203
Grado en Traducción e Interpretación (Álava)	48	210	258
Ciencias	1.299	1.481	2.780
Doble Grado en Física e Ingeniería Electrónica (Bizkaia)	63	21	84
Grado en Biología (Bizkaia)	150	265	415
Grado en Bioquímica y Biología Molecular (Bizkaia)	62	143	205
Grado en Biotecnología (Bizkaia)	75	98	173
Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos (Álava)	47	133	180
Grado en Ciencias Ambientales (Álava)	102	103	205
Grado en Física (Bizkaia)	235	104	339
Grado en Geología (Bizkaia)	91	69	160
Grado en Matemáticas (Bizkaia)	109	130	239
Grado en Matemáticas (V.2017) (Bizkaia)	41	39	80
Grado en Química (Bizkaia)	170	196	366
Grado en Química (Gipuzkoa)	154	180	334
Ciencias de la Salud	1.321	4.165	5.486
Grado en Enfermería (Bizkaia)	135	550	685
Grado en Enfermería (Gipuzkoa)	57	429	486
Grado en Farmacia (Álava)	185	560	745
Grado en Fisioterapia (Bizkaia)	89	151	240
Grado en Medicina (Bizkaia)	518	1.285	1.803
Grado en Nutrición Humana y Dietética (Álava)	53	182	235



Grado en Odontología (Bizkaia)	50	144	194
Grado en Psicología (Gipuzkoa)	234	864	1.098
Ciencias Sociales y Jurídicas	6.484	8.992	15.476
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho (Bizkaia)	95	172	267
Grado en Administración y Dirección de Empresas (Bizkaia)	693	599	1.292
Grado en Administración y Dirección de Empresas (Gipuzkoa)	610	582	1.192
Grado en Administración y Dirección de Empresas (Álava)	233	209	442
Grado en Antropología Social (Gipuzkoa)	78	115	193
Grado en Ciencia Política y Gestión Pública (Bizkaia)	234	125	359
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (Álava)	365	121	486
Grado en Comunicación Audiovisual (Bizkaia)	163	216	379
Grado en Criminología (Gipuzkoa)	62	186	248
Grado en Derecho (Bizkaia)	185	350	535
Grado en Derecho (Gipuzkoa)	233	372	605
Grado en Economía (Bizkaia)	298	170	468
Grado en Educación Infantil (Bizkaia)	83	584	667
Grado en Educación Infantil (Euskera) (Gipuzkoa)	44	339	383
Grado en Educación Infantil (Álava)	74	360	434
Grado en Educación Primaria (Euskera) (Bizkaia)	261	453	714
Grado en Educación Primaria (Euskera) (Gipuzkoa)	250	479	729
Grado en Educación Primaria (Euskera) (Álava)	326	236	562
Grado en Educación Primaria (Trilingüe) (Álava)	23	31	54
Grado en Educación Primaria. Mención Lengua Extranjera (Trilingüe) (Bizkaia)	30	68	98
Grado en Educación Social (Bizkaia)	119	345	464
Grado en Educación Social (Gipuzkoa)	83	263	346
Grado en Finanzas y Seguros (Bizkaia)	31	23	54
Grado en Fiscalidad y Administración Pública (Bizkaia)	110	71	181
Grado en Geografía y Ordenación del Territorio (Álava)	92	41	133
Grado en Gestión de Negocios (Bizkaia)	508	384	892
Grado en Marketing (Bizkaia)	127	131	258
Grado en Pedagogía (Gipuzkoa)	40	178	218
Grado en Periodismo (Bizkaia)	395	468	863



Grado en Publicidad y Relaciones Públicas (Bizkaia)	162	409	571
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Bizkaia)	182	355	537
Grado en Sociología (Bizkaia)	132	146	278
Grado en Trabajo Social (Álava)	163	411	574
Ingeniería y Arquitectura	5.970	2.163	8.133
Grado en Arquitectura Técnica (Gipuzkoa)	93	92	185
Grado en Fundamentos de Arquitectura (Gipuzkoa)	305	349	654
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (Gipuzkoa)	336	64	400
Grado en Ingeniería Ambiental (Bizkaia)	47	50	97
Grado en Ingeniería Civil (Bizkaia)	194	112	306
Grado en Ingeniería Civil (Gipuzkoa)	91	35	126
Grado en Ingeniería de Energías Renovables (Gipuzkoa)	197	88	285
Grado en Ingeniería de Tecnología de Minas y Energía (Bizkaia)	80	35	115
Grado en Ingeniería Electrónica (Bizkaia)	114	33	147
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (Bizkaia)	403	86	489
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (Álava)	163	25	188
Grado en Ingeniería Eléctrica (Bizkaia)	156	43	199
Grado en Ingeniería Eléctrica (Gipuzkoa)	56	14	70
Grado en Ingeniería en Automoción (Álava)	40	2	42
Grado en Ingeniería en Geomática y Topografía (Álava)	16	15	31
Grado en Ingeniería en Organización Industrial (Bizkaia)	82	108	190
Grado en Ingeniería en Tecnología de Telecomunicación (Bizkaia)	311	102	413
Grado en Ingeniería en Tecnología Industrial (Bizkaia)	816	293	1.109
Grado en Ingeniería Informática (Gipuzkoa)	480	69	549
Grado en Ingeniería Informática de Gestión y Sistemas de Información (Bizkaia)	246	56	302
Grado en Ingeniería Informática de Gestión y Sistemas de Información (Álava)	159	35	194
Grado en Ingeniería Mecánica (Bizkaia)	623	93	716
Grado en Ingeniería Mecánica (Gipuzkoa)	373	63	436



Grado en Ingeniería Mecánica (Álava)	247	55	302
Grado en Ingeniería Química (Bizkaia)	147	172	319
Grado en Ingeniería Química Industrial (Álava)	33	46	79
Grado en Marina (Bizkaia)	89	12	101
Grado en Náutica y Transporte Marítimo (Bizkaia)	73	16	89
Total	16.249	19.032	35.281

- **Alumnado de master desagregado por sexo**

PLAN (POP)	Hombre	Mujer	Total
Artes y Humanidades	115	189	304
Máster Universitario en Adquisición de Lenguas en Contextos Multilingües (ALCM)/Language Acquisition in Multilingual Settings (LAMS) (LANGU401)	8	21	29
Máster Universitario en Arte Contemporáneo Tecnológico y Performativo (ACTPE801)	7	16	23
Máster Universitario en Cerámica: Arte y Función (CERAF601)	5	13	18
Máster Universitario en Ciencia Cognitiva y Humanidades: Lenguaje, Comunicación y Organización (COSCI501)	1	2	3
Máster Universitario en Conservación y Exhibición de Arte Contemporáneo (CYXAC) (CYXAC601)	6	28	34
Máster Universitario en Europa y el Mundo Atlántico: Poder, Cultura y Sociedad (EUMUN801)	5	3	8
Máster Universitario en Filosofía en un Mundo Global (FILOS102)	14	13	27
Máster Universitario en Filosofía, Ciencia y Valores (FICIV301)	11	3	14
Máster Universitario en Historia Contemporánea (HISCO402)	12	8	20
Máster Universitario en Investigación y Creación en Arte (INCRA401)	9	18	27
Máster Universitario en Lingüística Teórica y Experimental (LTYEX12a)	6	23	29
Máster Universitario en Lingüística y Filología Vascas / Euskal Hizkuntzalaritza eta Filologia (LINVA11a)	9	14	23
Máster Universitario en Literatura Comparada y Estudios Literarios (LITCO401)	10	11	21
Máster Universitario en Mundo Clásico (MUCLA601)	2	7	9
Máster Universitario en Pintura (PINTU801)	10	9	19
Ciencias	141	131	272



Máster Universitario en Biodiversidad, Funcionamiento y Gestión de Ecosistemas (BIODI202)	11	11	22
Máster Universitario en Agrobiología Ambiental (AGRAM204)	11	4	15
Máster Universitario en Ciencia y Tecnología Cuánticas (CIYTQ501)	12	1	13
Máster Universitario en Contaminación y Toxicología Ambientales (CTAMB702)	4	11	15
Máster Universitario en Cuaternario: Cambios Ambientales y Huella Humana (CUATE401)	7	2	9
Máster Universitario en Enología Innovadora (ENINN501)	8	7	15
Máster Universitario en Gestión del Paisaje. Patrimonio, Territorio y Ciudad (GEPAI10a)	6	5	11
Máster Universitario en Modelización e Investigación Matemática, Estadística y Computación (MATEC801)	28	12	40
Máster Universitario en Nanociencia/Master in Nanosciencie (NANOS502)	8	1	9
Máster Universitario en Nuevos Materiales (NUMAT502)	10	6	16
Máster Universitario en Química Sintética e Industrial (QAPLI902)	6	14	20
Máster Universitario en Química Teórica y Modelización Computacional (QTYMC801)	4	2	6
Máster Universitario en Química y Polímeros (QYPOL901)	11	13	24
Máster Universitario Erasmus Mundus en Medio Ambiente y Recursos Marinos / European Erasmus Mundus Master of Science in Marine Environment and Resources- MEREMMC- (EMMER801)	15	42	57
Ciencias de la Salud	68	217	285
Máster Universitario en Análisis Forense (ANAF0102)	4	18	22
Máster Universitario en Biología Molecular y Biomedicina (BMYBM204)	16	13	29
Máster Universitario en Calidad y Seguridad Alimentaria (CAYSE101)	4	30	34
Máster Universitario en Envejecimiento Saludable y Calidad de Vida (ENSAC11b)	1	6	7
Máster Universitario en Farmacología. Desarrollo, Evaluación y Utilización Racional de Medicamentos (FARMA201)	4	6	10
Máster Universitario en Ingeniería Biomédica (INGBI501)	13	9	22
Máster Universitario en Investigación Biomédica (INBIO501)	3	11	14
Máster Universitario en Microbiología y Salud (MIYSA501)	5	12	17
Máster Universitario en Neurociencias (NEURO201)	3	14	17
Máster Universitario en Nutrición y Salud (NUSAL401)	4	12	16



Máster Universitario en Psicología General Sanitaria (PGSAN801)	10	73	83
Máster Universitario en Salud Pública (SAPUB501)	1	13	14
Ciencias Sociales y Jurídicas	459	639	1.098
Euskal Nazionalismoa XXI. Mendean Unibertsitate Masterra / Máster Universitario en El Nacionalismo en el Siglo XXI: El Caso Vasco (EUNAZ501)	4		4
Master Universitario en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (CIAFI501)	13	3	16
Master Universitario en Dirección Empresarial desde la Innovación y la Internacionalización (DIREM401)	12	8	20
Master Universitario en Psicología de las Organizaciones e Intervención Psicosocial (PSOIP501)	8	10	18
Máster Universitario en Globalización y Desarrollo (GLYDE201)	14	10	24
Máster Universitario (ESP CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICAS)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE811)	12	23	35
Máster Universitario (ESP EDUCACIÓN ARTÍSTICA)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE818)	11	24	35
Máster Universitario (ESP EDUCACIÓN FÍSICA)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE816)	14	6	20
Máster Universitario (ESP EDUCACIÓN MUSICAL, DANZA Y ARTES ESCÉNICAS)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE)	1		1
Máster Universitario (ESP HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE812)	22	18	40
Máster Universitario (ESP LENGUA Y LITERATURA)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE817)	10	31	41
Máster Universitario (ESP ORIENTACIÓN EDUCATIVA)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE814)	5	12	17



Máster Universitario (ESP TECNOLOGÍA)-Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (PROSE815)	20	19	39
Máster Universitario en Economía Social y Solidaria (ECOSO801)	19	15	34
Máster Universitario en Economía: Instrumentos del Análisis Económico (ECONO802)	6	5	11
Máster Universitario en Abogacía (ABOGA701)	83	120	203
Máster Universitario en Antropología Social (ANTSO901)	10	15	25
Máster Universitario en Auditoría de Cuentas y Contabilidad Superior (AUDIC11a)	9	15	24
Máster Universitario en Banca y Finanzas Cuantitativas (BAYFI201)	11	10	21
Máster Universitario en Ciencias Actuariales y Financieras (ACYFI11a)	10	10	20
Máster Universitario en Comunicación Multimedia UPV/EHU - EITB / Multimedia Komunikazioa UPV/EHU-EITB (COMET12b)	3	3	6
Máster Universitario en Comunicación Multimedia UPV/EHU-EITB (COMET401)	1	1	2
Máster Universitario en Comunicación Social (COMSO401)	12	9	21
Máster Universitario en Derechos Fundamentales y Poderes Públicos (DEHUM401)	5	8	13
Máster Universitario en Desarrollo y Cooperación Internacional (DEYCO402)	13	22	35
Máster Universitario en Economía: Aplicaciones Empíricas y Políticas / Master in Economics: Empirical Applications and Policies (EMPIR802)	7	2	9
Máster Universitario en Estudios Feministas y de Género (ESFEG301)		37	37
Máster Universitario en Estudios Internacionales (ESTIN201)	10	9	19
Máster Universitario en Finanzas y Dirección Financiera (FIYDI201)	23	13	36
Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo (GRRHH802)	7	33	40
Máster Universitario en Gobernanza y Estudios Políticos (GOYEP12b)	4	2	6
Máster Universitario en Gobernanza y Estudios Políticos (GOYEP501)	1	1	2
Máster Universitario en Integración Económica (INTEC201)	1	1	2
Máster Universitario en Integración Política y Unión Económica en la Unión Europea (INPUE602)	1	2	3



Máster Universitario en Investigación en Ámbitos Socioeducativos (INASE601)	7	10	17
Máster Universitario en Modelos y Áreas de Investigación en Ciencias Sociales (MAICS401)	4	13	17
Máster Universitario en Multilingüismo y Educación / European Master in Multilingualism and Education (MULED902)	8	16	24
Máster Universitario en Neurociencia Cognitiva del Lenguaje/ Cognitive Neuroscience of Language (NECOL601)	4	8	12
Máster Universitario en Participación y Desarrollo Comunitario (PAYDE201)	7	13	20
Máster Universitario en Periodismo Multimedia (PERMU503)	6	7	13
Máster Universitario en Psicodidáctica: Psicología de la Educación y Didácticas Específicas (PSEDE12b)	7	27	34
Máster Universitario en Psicodidáctica: Psicología de la Educación y Didácticas Específicas (PSEDE301)	1	2	3
Máster Universitario en Psicología: Individuo, Grupo, Organización y Cultura (PSILO903)	4	8	12
Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo (SESAL401)	16	21	37
Máster Universitario Internacional en Sociología Jurídica / International Master in Sociology of Law (SOCIO11a)	5	9	14
Sociedad Democrática, Estado y Derecho (SODEM401)	8	8	16
Ingeniería y Arquitectura	919	366	1.285
Master Universitario en Arquitectura (ARQUI12b)	31	35	66
Máster Universitario en Análisis y Procesamiento del Lenguaje/Hizkuntzaren Azterketa eta Prozesamendua (HIZKU12b)	5	4	9
Máster Universitario en Análisis y Procesamiento del Lenguaje/Hizkuntzaren Azterketa eta Prozesamendua (HIZKU902)	7	7	14
Máster Universitario en Arquitectura (ARQUI10a)	6	1	7
Máster Universitario en Ciencia y Tecnología Espacial (CITEC401)	23	3	26
Máster Universitario en Control en Redes Eléctricas Inteligentes y Generación Distribuida (SMART11a)	37	1	38
Máster Universitario en Ingeniería Ambiental (TECGA201)	8	14	22
Máster Universitario en Ingeniería Computacional y Sistemas Inteligentes (INGCO902)	60	18	78
Máster Universitario en Ingeniería de Control, Automatización y Robótica (INCAR902)	39	10	49



Máster Universitario en Ingeniería de la Construcción (INCON501)	14	7	21
Máster Universitario en Ingeniería de Materiales Avanzados (INGMA702)	17	15	32
Máster Universitario en Ingeniería de Materiales Renovables (INGMR602)	6	6	12
Máster Universitario en Ingeniería de Sistemas Empotrados (INGSE902)	26	6	32
Máster Universitario en Ingeniería de Telecomunicación (INTEL901)	2	2	4
Máster Universitario en Ingeniería de Telecomunicación (INTEL902)	45	18	63
Máster Universitario en Ingeniería en Organización Industrial (ORING10a)	53	15	68
Máster Universitario en Ingeniería Energética Sostenible (INENS702)	32	4	36
Máster Universitario en Ingeniería Física (INFIS601)		1	1
Máster Universitario en Ingeniería Industrial (ININD901)	17	4	21
Máster Universitario en Ingeniería Industrial (ININD902)	282	95	377
Máster Universitario en Ingeniería Informática (ININF901)	8	1	9
Máster Universitario en Ingeniería Mecánica (INMEC901)	47	5	52
Máster Universitario en Ingeniería Química (INQUI901)	30	24	54
Máster Universitario en Integración de las Energías Renovables en el Sistema Eléctrico (INTER401)	21	13	34
Máster Universitario en Investigación en Eficiencia Energética y Sostenibilidad en Industria, Transporte, Edificación y Urbanismo (IEENI803)	8	3	11
Máster Universitario en Investigación en Ingeniería Ambiental (INGAM201)	2	6	8
Máster Universitario en Marina (MARIN11a)	10		10
Máster Universitario en Náutica y Transporte Marítimo (NATMA11a)	8	4	12
Máster Universitario en Rehabilitación, Restauración y Gestión Integral del Patrimonio Construido y de las Construcciones Existentes (REGERI901)	8	17	25
Máster Universitario en Sistemas de Transporte (SITRA701)	2	3	5
Máster Universitario en Sistemas Electrónicos Avanzados (SIEAV12b)	11	2	13
Máster Universitario en Sistemas Electrónicos Avanzados (SIEAV201)	9		9



Máster Universitario en Sistemas Informáticos Avanzados (SINFO401)	4		4
Máster Universitario Erasmus Mundus en Tecnologías del Lenguaje y la Comunicación (LCT) / Erasmus Mundus Master in Language and Communication Technologies (LCT) (EMLCT901)	1	1	2
Máster Universitario Europeo en Dirección de Proyectos - EURO MPM (EUMPM201)	40	21	61
Total	1.702	1.542	3.244

- Alumnado de títulos propios desagregado por sexo

PLAN (TPR)	Hombre	Mujer	Total
Artes y Humanidades	2	7	9
Especialista de Universidad en Traducción y Tecnología (20175400)	2	7	9
Ciencias	11	23	34
Especialista de Universidad en Ilustración Científica (20171070)	3	14	17
Especialista de Universidad en Química y Genética en Nutrición y Deporte (20171060)	3	4	7
Master Propio en Medio Ambiente y Sostenibilidad (20171040)	5	5	10
Ciencias de la Salud	17	41	58
Especialista de Universidad en Implantología Oral y Microcirugía (20173030)	3	5	8
Master Propio en Atención Integral en Cuidados Paliativos (20163770)		15	15
Master Propio en Dolor Orofacial y Trastornos Temporomandibulares (20173780)	1	3	4
Master Propio en Oncología Básica y Clínica (20173690)	6	11	17
Master Propio en Patología Oral (20153710)	2		2
Master Propio en Periodoncia y Osteointegración (20163250)	1	3	4
Master Propio en Periodoncia y Osteointegración (20173250)	4	4	8
Ciencias Sociales y Jurídicas	156	184	340
Especialista de Universidad en Administración Pública (20174A59)	5	6	11



Especialista de Universidad en Auditoría y Consultoría Socio Laboral (20174A53)	8	8	16
Especialista de Universidad en Gestión Patrimonial y Banca Privada (20174A25)	6	5	11
Especialista de Universidad en Internacionalización en el Ambito Empresarial (20174A45)	50	48	98
Especialista de Universidad en Planificación Lingüística (20174A19)		1	1
Especialista de Universidad en Territorio y Lengua. Evaluación del Impacto Lingüístico (20174A58)	3	4	7
Especialista de Universidad en Tics y Competencias Digitales en la Educación, Formación Continua y en la Enseñanza de Lenguas (20174A57)	7	6	13
Especialista de Universidad en Trabajar con Victimas de Experiencias Traumáticas (on line) (20174A21)	7	11	18
Especialista de Universidad en Tributación (20174540)	9	18	27
Master Propio en Cooperación Internacional Descentralizada: Paz y Desarrollo. Análisis y Gestión de la Agenda Global en el Marco del Sistema de las Naciones Unidas (20174620)	7	5	12
Master Propio en Cooperación Internacional y Educación Emancipadora (20174A54)	6	15	21
Master Propio en Dirección y Gestión de Empresas (Executive MBA) (20174050)	29	13	42
Master Propio en Emprendimiento y Dirección de Empresas (MBA e3) (20174A55)	10	3	13
Master Propio en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad (20174910)	1	29	30
Master Propio en Marketing y Dirección Comercial (20174060)	8	12	20
Ingeniería y Arquitectura	40	4	44
Especialista de Universidad en Máquina Herramienta y Procesos Avanzados de Fabricación (20172510)	19	1	20
Máster Propio en Tecnologías Aeronáuticas (20172520)	21	3	24
Total	226	259	485



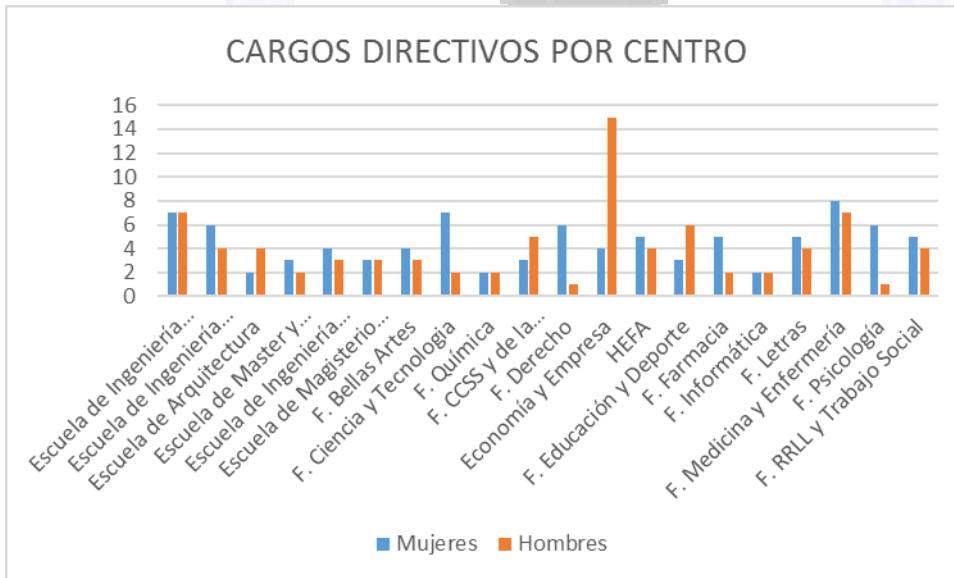
ANEXO II: Alumnado preceptor de becas

Periodo (Año académico: 2016/17)

	TIPO DE BECA 	Alumnado preceptor de becas 	
		Hombre	Mujer
2	Beca de Ayuda del Gobierno Vasco	4.617	7.084
3	Beca de carácter General Ministerio de Educación	571	1.182
4	Beca de Colaboración del Gobierno Vasco	40	29
5	Beca de Colaboración del Ministerio de Educación	1	3
6	Másteres oficiales (G.V.)	275	341
7	Másteres oficiales Ministerio de Educación	78	140



ANEXO IV: Cargos directivos desagregados por sexo





Decanxs y Directorxs por centro



CARGOS ACADÉMICOS



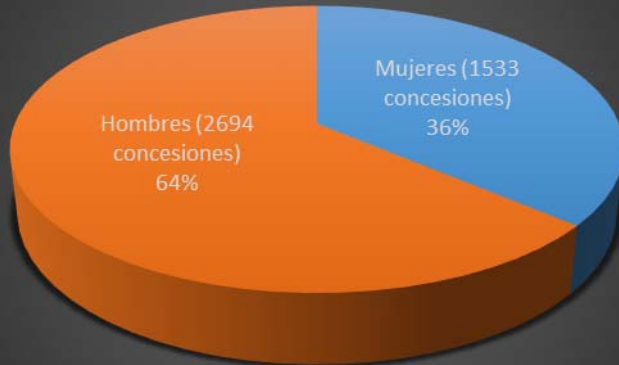


Quinquenios PDI UPV/EHU 2017



Mujeres (4581 concesiones) Hombres (6302 concesiones)

Sexenios PDI UPV/EHU 2017



Mujeres (1533 concesiones) Hombres (2694 concesiones)