



# GEARING ROLES



## Plan de Igualdad de La Universidad de Deusto

2020-2022

## Contenido

<b>1. Compromiso UD.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Contexto Legal .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Evaluación previa del plan.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Proceso de elaboración y estructura del Plan .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Diagnóstico.....</b>	<b>14</b>
<b>6. Objetivos .....</b>	<b>16</b>
<b>7. Medidas y Acciones.....</b>	<b>17</b>
<b>8. Cuadro de objetivos, medidas, acciones e indicadores. ....</b>	<b>25</b>
<b>9. Seguimiento interino .....</b>	<b>48</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo 1: Evaluación del anterior Plan de Igualdad. ....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo 2: Plan de Formación .....</b>	<b>53</b>

Gráfico 1: Distribución por sexos de alumnado de grado .....	14
Gráfico 2: Distribución por sexos de órganos de dirección .....	14
Gráfico 3: Distribución por sexos de IPs de equipos de investigación .....	15
Tabla 1: Valoración del plan de igualdad anterior .....	- 10 -
Tabla 2: Dimensión de selección, contratación y promoción .....	27
Tabla 3: Dimensión de brecha salarial .....	28
Tabla 4: Dimensión de conciliación corresponsable .....	31
Tabla 5: Dimensión de docencia e investigación .....	37
Tabla 6: Dimensión de liderazgo .....	40
Tabla 7: Dimensión de acoso sexual y por razón de sexo .....	42
Tabla 8: Dimensión de comunicación .....	46
Tabla 9: Dimensión de evaluación .....	47
Tabla 10: Plan de formación .....	53
Ilustración 1: Integrando la igualdad de género en la educación superior e investigación .....	5
Ilustración 2: Grupos participantes en la PGA .....	11
Ilustración 3: Proceso de elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad .....	13

## 1. Compromiso UD

La Universidad de Deusto, en su papel de institución que trabaja por la construcción de un mundo más justo, solidario y humano, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. La Universidad se compromete con la realización de su tercer Plan de Igualdad asumiendo que la igualdad de género es un principio básico y una demanda social ineludible.

El compromiso por la igualdad se deriva de la responsabilidad que asume la institución en la construcción de una sociedad más justa y de saberse copartícipe en la respuesta a desafíos de nuestra realidad actual. Como organización transmisora de valores y de saber, se compromete a integrar la perspectiva de género en todos los procesos de la organización, docencia, investigación y transferencia, así como mejorar las condiciones de la gestión en las que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia que es la universidad.

La igualdad de género es uno de los desafíos clave que enfrenta la sociedad actual. En todo el mundo se manifiesta de muchas maneras, incluidos los salarios, las oportunidades de empleo y el acceso a la educación. Los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas buscan abordar algunos de los problemas mundiales más importantes de la actualidad y el ODS 5 tiene como objetivo abordar el tema de la igualdad de género. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. La Universidad de Deusto, como entidad comprometida con el desarrollo sostenible y la promoción de los derechos fundamentales enmarca su trabajo para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la agenda de los ODS y sus metas asociadas. Tal y como recoge la guía para la contribución de las Universidades a la consecución de los ODS<sup>1</sup>, este plan de igualdad pretende contribuir al ODS 5 a través de:

“Trabajar para cerrar la brecha salarial de género” (OE2 Plan de igualdad)

“Adoptar medidas de conciliación como proporcionar cuidado infantil en el campus y promover la flexibilidad en el lugar de trabajo” (OE-3 Plan de igualdad)

“Los ODS reconocen la importancia de la educación para el desarrollo sostenible a través del ODS 4, que exige proporcionar “educación de calidad inclusiva e igualitaria y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (OE4 Plan de igualdad)

“Implementar estrategias de equidad de género en el lugar de trabajo, incluidas las destinadas a mejorar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo universitario y en puestos académicos principales” (OE5 Plan de Igualdad)

“Participar en campañas nacionales para prevenir la violencia contra las mujeres y compromiso de informar sobre el número de agresiones sexuales que se han producido en la institución” (OE6 Plan de Igualdad)

---

<sup>1</sup> SDSN Australia/Pacific (2017): Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector. Australia, New Zealand and Pacific Edition. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific, Melbourne, p. 24

En 2008 se elaboró un primer documento de trabajo enfocado al desarrollo de un Plan de Igualdad en la UD, sin embargo, su implementación y seguimiento fueron limitado ya que el Plan solo abarcaba el ámbito laboral y acciones relacionadas con las personas que trabajan en la institución, excluyendo otras funciones universitarias fundamentales (docencia, investigación), así como a otros colectivos, como la comunidad estudiantil.

El segundo Plan institucional de Igualdad 2017-2018 se diseñó desde nuevas estructuras creadas para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, en los objetivos del Plan Director de Igualdad del Proyecto 7 de Responsabilidad Social Universitaria aprobado en febrero de 2016 se establecía el objetivo de “Constituir y consolidar las estructuras de trabajo creadas específicamente para la promoción de la igualdad (Dirección, Grupo Motor, Comisión Paritaria para la Igualdad, Comisión dinamizadora), así como colaborar con otras áreas de la Universidad para el logro de la igualdad efectiva y asumir la representatividad institucional en este ámbito.” A tales efectos se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad en noviembre de 2015 que fue la encargada de proponer y aprobar el segundo Plan institucional de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Deusto que fue aprobado por unanimidad en la sesión de la Comisión Paritaria de Igualdad celebrada el 22 de mayo de 2017. Este Plan estaba integrado por 16 acciones organizadas en cuatro grandes ejes: docencia, investigación y transferencia, servicio a la sociedad y organización de personas.

El Plan Institucional de Igualdad 2017/2018 estuvo vigente de enero de 2017 a diciembre de 2018. En enero de 2019 inició su andadura el Proyecto Europeo Gearing-Roles (GR) cuyo principal objetivo es el diseño, implementación y evaluación de seis planes de igualdad en seis instituciones europeas, una de ellas, la Universidad de Deusto. Este proyecto ha permitido crear un equipo de trabajo interdisciplinar que ha servido de apoyo a las tareas de la Comisión Paritaria. En 2019 tanto la Comisión Paritaria como el [Gearing-Roles](#) Project estuvieron trabajando en el segundo Diagnóstico de Igualdad que fue aprobado por unanimidad en la sesión del 13 de noviembre de la comisión paritaria.

El presente Plan de Igualdad ha priorizado sus dimensiones y acciones a partir de un trabajo participado y co-creativo en el que ha participado activamente la Comisión Paritaria durante los meses de enero, febrero y marzo de 2020 y fue aprobado en la sesión del 2 de junio de la Comisión Paritaria y recibió informe favorable del Consejo de Dirección el 23 de junio de 2020.

## *2. Contexto Legal*

El marco normativo en igualdad de género aplicable a las instituciones de educación superior y de investigación se encuentra compartido entre la Unión Europea (UE), el Estado y las Comunidades Autónomas (entidades regionales).

En primer lugar, es importante recordar que el nivel comunitario de la UE tiene un papel fundador en materia de igualdad desde el Tratado de Roma. Siendo la igualdad de género un objetivo de la UE amparado por el Tratado de Ámsterdam y ahora, el de Lisboa, las instituciones de la Unión siguen trabajando y avanzando en normativa y políticas de igualdad de género que, a su vez, son replicadas por los Estados Miembros.

Basada en 3 pilares (igualdad de remuneración, igualdad de trato en los regímenes de seguridad social en el trabajo, en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción, y las condiciones de trabajo) y teniendo consolidado todas las normas y jurisprudencia de la UE sobre igualdad de género en un solo texto, la **Directiva 2006/54/CE** busca garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación. La Directiva contiene disposiciones para aplicar el principio de igualdad de trato en relación con: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional; b) condiciones de trabajo, incluida la igualdad salarial (de género), el retorno de la licencia de maternidad, paternidad y adopción, y el acoso sexual; y c) esquemas de seguridad social ocupacional. Además, destaca la necesidad de una implementación más efectiva mediante el establecimiento de procedimientos apropiados.

Entre las políticas de igualdad, el **Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019** incluye la incorporación de la perspectiva de género en todos los sectores y contiene cinco prioridades temáticas que abarcan el empleo, la toma de decisiones, la violencia sexual y los asuntos exteriores de la UE, implementadas por medios legislativos, no legislativos y financieros: 1) Aumento de la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica igualitaria de mujeres y hombres; 2) Reducir la brecha salarial de género, ingresos y pensiones y, por lo tanto, combatir la pobreza entre las mujeres; 3) Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; 4) Combatir la violencia de género y proteger y apoyar a las víctimas; y 5) Promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

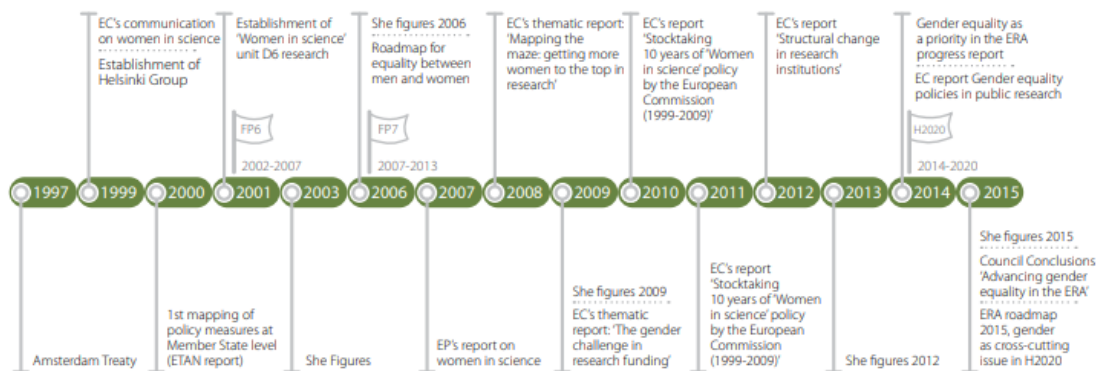


Ilustración 1: Integrando la igualdad de género en la educación superior e investigación

*Fuente: EIGE 2016: Integrating gender equality into academia and research organisations - Analytical paper*

A nivel estatal, en primer lugar, debe destacarse la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que señala que el sector público debe orientar sus actuaciones por la consecución del principio de igualdad, imponiendo la creación de unidades de igualdad en cada Ministerio, así como la implementación de planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadores.

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplía la

obligatoriedad de los planes de igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras. Destacamos que este Decreto modifica siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. El Decreto subraya el derecho de los trabajadores/as a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y también establece expresamente el derecho del trabajador/a a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación. El Decreto, asimismo, también establece una serie de medidas relativas a la conciliación corresponsable y a los ámbitos de cuidado y modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 7) para tipificar como falta grave “13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

Debemos recordar que la igualdad de retribución viene ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación), como la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia que introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”. Aún a nivel europeo, este objetivo ha sido reforzado por el Plan de Acción de la Brecha Salarial de Género 2017-2019, que aborda las diversas causas fundamentales de la brecha a través de un enfoque holístico. Desde el análisis de los resultados de tal Plan de Acción, la Comisión publicó un informe sobre su aplicación en marzo de 2020, el que resultó en una propuesta de Directiva para tratar específicamente del tema a nivel europeo.<sup>2</sup> En esta línea, ha presentado también la Comisión una propuesta de Directiva que introducirá medidas vinculantes de transparencia salarial, objetivando, además, mejorar la comprensión pública de los conceptos legales relevantes y fortalecer los mecanismos de aplicación en los estados.<sup>3</sup>

Asimismo, las provisiones del Decreto estatal en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral también vienen ya exigida por la Directiva de “Equilibrio Trabajo-Vida Personal” del Parlamento Europeo y del Consejo, que siguió a la retirada de la Directiva sobre el permiso de maternidad y adoptó un enfoque más amplio para abordar los desafíos del equilibrio, fomentando una mejor distribución de las tareas de cuidado entre los padres. Esa introduce el permiso de paternidad compensado, fortalece el permiso parental al hacer que 2 de los 4 meses previstos no sean transferibles de un padre a otro, introduce el permiso de carrera para proporcionar cuidado personal o apoyo a un pariente o persona viviendo en el mismo hogar, y extiende arreglos de trabajo flexibles.<sup>4</sup>

En el ámbito de educación superior, se deberá fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la

---

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay\\_en#the-gender-pay-gap-action-plan](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en#the-gender-pay-gap-action-plan)

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

inclusión de materias propias de igualdad, posgrados específicos y la realización de investigaciones especializadas.

A nivel estatal, el **Estatuto Básico del Empleado Público** (RDLeg 5/2015) extiende la obligación de implementar planes de igualdad a todas las administraciones públicas. La **Ley de Universidades** (Ley 4/2007), por su parte, ordena la creación en todas las universidades de unidades de igualdad, *“para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

En el ámbito de la investigación, la vigente **Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación** (Ley 14/2011) tiene como objetivo general el *“promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”*. Para ello, los organismos públicos de investigación también deberán adoptar planes de igualdad que contengan incentivos para los centros que mejoren sus indicadores de género.

Finalmente, el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación de 2012, en su título VI, regula la cuestión relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación (art. 63).

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la **Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** impulsa la promoción del principio de igualdad en dicha región en términos similares a los recogidos en la Ley 3/2007, extendiendo la promoción de la igualdad a las administraciones públicas regionales y locales, así como la necesidad de contar con planes de igualdad aprobados y con unidades de igualdad en cada una de las administraciones públicas.

Asimismo, respecto del sistema universitario vasco, en el que se enmarca la Universidad de Deusto, se recoge la necesidad de promocionar la educación y la investigación en torno a la igualdad de género, con docencia específica y a través de la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

Este compromiso con la igualdad en el sistema universitario de la CAPV se plasma también en la **Ley del Sistema Universitario Vasco** (Ley 3/2005), en la que se consagra la necesidad de que las universidades vascas contribuyan a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de la observancia del principio de igualdad en los procesos de selección y promoción de personal docente e investigador en la universidad pública. Finalmente, se señala el derecho a la igualdad de trato en el acceso a las enseñanzas universitarias. Todos estos principios y derechos se deberán hacer efectivos a través del mandato específico que la ley contiene según el cual el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de universidades debe impulsar la consolidación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.



### *3. Evaluación previa del plan*

En el momento en que se redacta este plan se está llevando a cabo la evaluación del segundo Plan de igualdad por parte de la Comisión Paritaria. Las memorias de Responsabilidad Social Universitaria de 2017 y 2018, recogen algunas valoraciones sobre el grado de cumplimiento de la implementación del Plan Institucional de Igualdad de 2017/2018. Atendiendo a esa información, y a la espera de la definitiva evaluación del plan, se procede a resumir algunos de los logros y grados de cumplimiento del Plan de Igualdad 2017/2018.

#### **Valoración Plan de Igualdad 2017/2018 a partir de Memorias de RSU (2017 y 2018).**

El plan de igualdad de 2017/18 estableció 16 acciones, cuyo cumplimiento y desarrollo ha tenido un grado dispar. A continuación, se resumen algunos de los aspectos recogidos para su valoración en las Memorias de Responsabilidad Social Universitaria de 2017 y 2018. Una valoración más profunda queda adjunta en el Anexo 1.

Acción	Grado de progreso		
	Avance Significativo	Avance limitado	Sin Avance
<i>Acción 1. Difundir buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la Docencia</i>		X	
<i>Acción 2. Fomentar la reflexión acerca de la igualdad en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller</i>			X
<i>Acción 3. Diseñar e impartir cursos en materia de igualdad de género para el personal docente, tanto para el estadio inicial del aprendizaje, como para formación continua</i>		X	
<i>Acción 4. Promover el acceso de mujeres a carreras masculinizadas y de hombres a carreras feminizadas</i>		X	
<i>Acción 5. Profundizar el diagnóstico de género e investigación en la Universidad de Deusto (situación de ambos sexos en cuanto al liderazgo de los grupos de investigación, obtención de ayudas para la investigación, acreditaciones, sexenios, así como temas de investigación)</i>		X	
<i>Acción 6. Introducir la perspectiva de género en las actuales iniciativas vinculadas al análisis y promoción del impacto social de la investigación en la Universidad de Deusto</i>			X
<i>Acción 7. Para la integración de tribunales de tesis, comisiones asesoras, comités científicos, comisiones evaluadoras u otro tipo de grupos, incluidos los órganos colegiados de la UD, pedir siempre el nombre de una mujer y de un hombre con el fin de mantener la paridad y fomentar el equilibrio por sexo</i>			X

<i>Acción 8. Incluir la perspectiva de género como criterio a considerar en la atribución de fondos de investigación y la transferencia</i>			<b>x</b>
<i>Acción 9. Aprobar una normativa interna sobre uso de lenguaje y comunicación no sexistas, así como los instrumentos adecuados para su difusión, implantación y uso en la comunidad universitaria (web, noticias, revista UD, publicidad y marketing, normativa, títulos, formularios y otros documentos universitarios)</i>		<b>x</b>	
<i>Acción 10. Difundir el Plan de Igualdad, protocolo de acoso y otras herramientas y políticas relacionadas con la igualdad</i>	<b>x</b>		
<i>Acción 11. Realizar acciones de sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria</i>	<b>x</b>		
<i>Acción 12. Diagnosticar la situación de empleabilidad e inserción laboral del alumnado de la UD desde una perspectiva de género</i>			<b>x</b>
<i>Acción 13. Velar por la inclusión sistemática de la variable de sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en cualquier ámbito de la UD, incluyendo los indicadores de retribución media por rango laboral segregada por sexos</i>		<b>x</b>	
<i>Acción 14. Asegurar que se integre la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción, comisión de contratación, profesorado propio, etc. Que no se penalicen en el caso de una promoción los periodos de baja por crianza o cuidado de personas dependientes y se adapte la medición de los periodos de docencia en función de las excedencias disfrutadas, entre otras previsiones</i>			<b>x</b>
<i>Acción 15. Incluir en el Plan de Formación temas relativos a la igualdad de género específicos para ámbitos de acción que favorezcan la concreción de las medidas internas (sobre docencia, sobre investigación, sobre comunicación no sexista, respecto al acoso y discriminación, etc.)</i>		<b>x</b>	
<i>Acción 16. Proponer medidas que faciliten la conciliación con la vida personal, familiar y laboral para dar respuesta a las necesidades de flexibilización horaria, con especial atención al PAS</i>	<b>x</b>		

Tabla 1: Valoración del plan de igualdad anterior

#### 4. Proceso de elaboración y estructura del Plan

En el contexto del proyecto GEARING Roles, se ha implementado una Auditoría Participativa de Género (PGA) en la Universidad de Deusto, que consiste en la implementación de distintas técnicas participativas durante el proceso de elaboración del diagnóstico y diseño del plan. La primera parte de la PGA, correspondiente a la fase del diagnóstico, se implementó durante los meses de septiembre, octubre y noviembre y participaron diferentes organismos y estructuras.

La estructura de PGA es la siguiente:

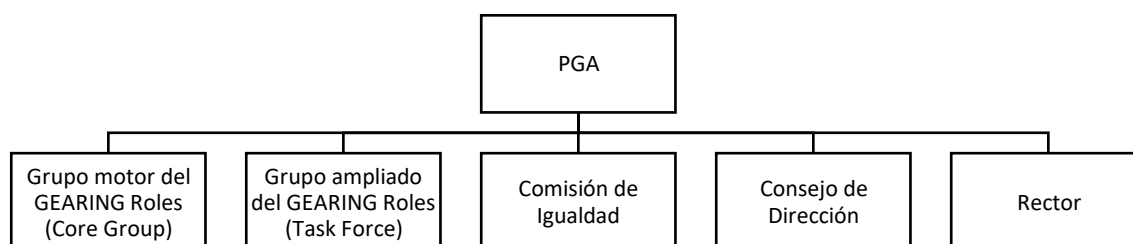
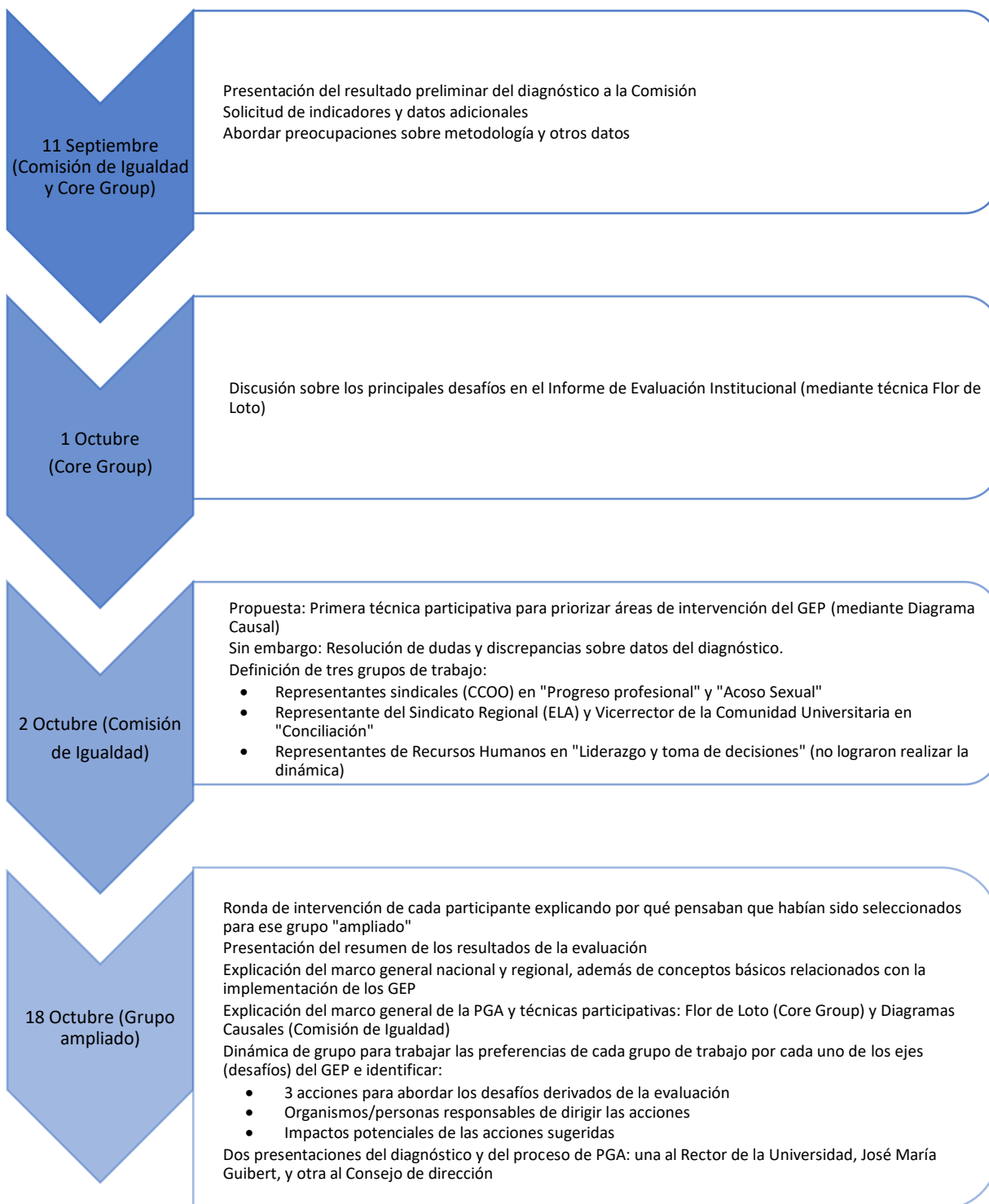


Ilustración 2: Grupos participantes en la PGA

Concretamente, el Grupo motor del GEARING Roles (Core Group) está compuesto por:

- María Silvestre – Directora Científica del Proyecto GEARING-Roles y Directora de la Unidad de Igualdad
- María López Beloso – Coordinadora del Proyecto GEARING-Roles
- Jon Pizarro – Investigador (DBS)
- Lorena Fernández – Directora de Identidad Digital
- María Jesús Pando – Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales
- Toñi Caro – Directora de la Oficina de Proyectos de Investigación Internacionales
- Pilar Rodríguez – Profesora e Investigadora (Facultad de Ciencias Sociales)
- David Lamiquiz – Gestión de Personas
- Dolores Morondo – Investigadora (Facultad de Ciencias Sociales)
- Borja Sanz – Investigador (Facultad de Ingeniería)
- Ana Vidu – Investigadora (Facultad de Derecho)
- Cristina de la Cruz – Directora del Comité de Ética e Investigadora (Facultad de Ciencias Sociales)
- Leire Gartzia – Investigadora (DBS)
- Cristina Gimenez – Recaudación de Fondos y Relaciones Universidad-Empresa (Facultad de Ingeniería)
- Fernanda Campanini Vilhena - Investigadora RSU – Igualdad

El proceso de elaboración del diagnóstico y diseño del plan, mediante la implementación de diversas técnicas participativas, se muestra a continuación:



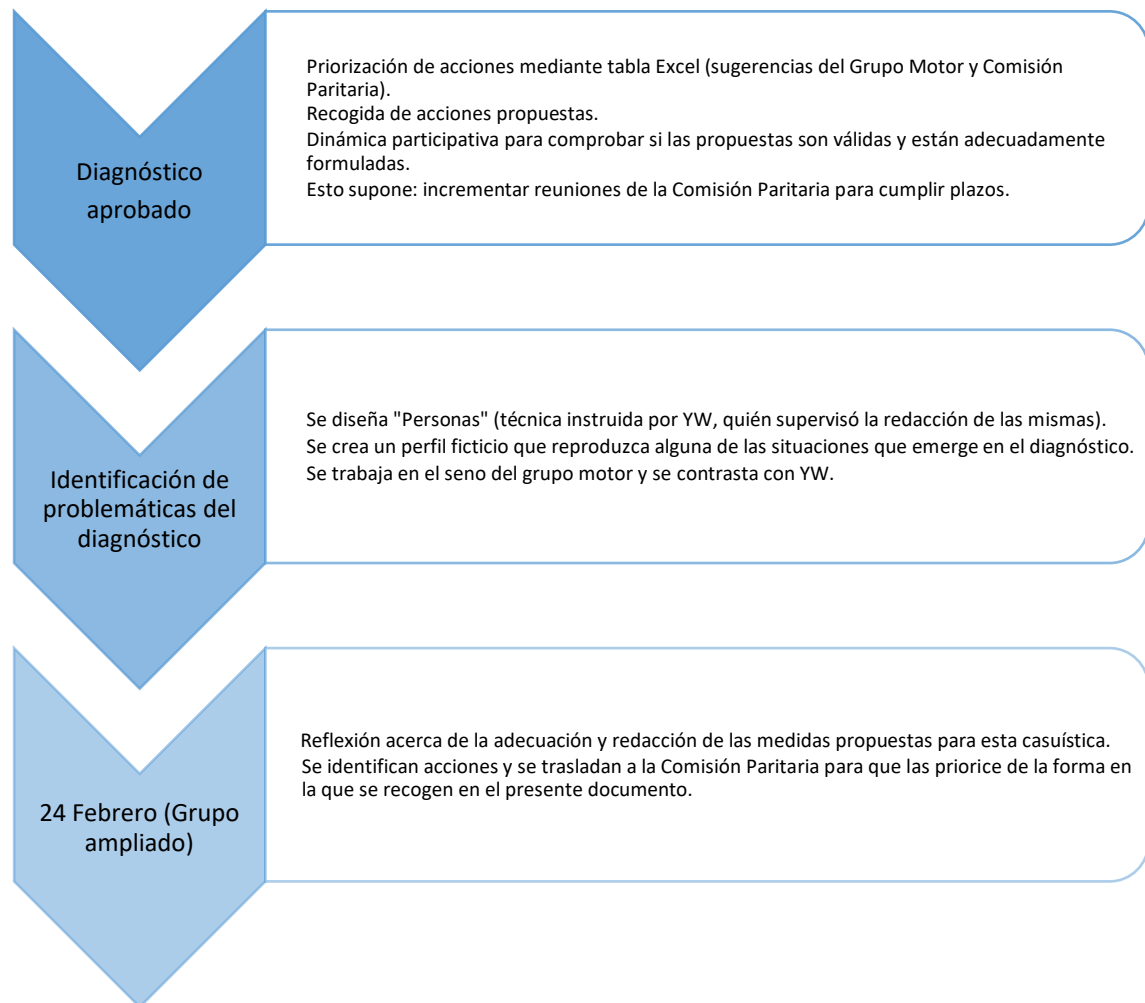


Ilustración 3: Proceso de elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad

### 5. Diagnóstico

El análisis realizado durante la fase de diagnóstico revela unas conclusiones fundamentales sobre la situación de la universidad de Deusto en cada una de las áreas de actuación previstas en el plan.

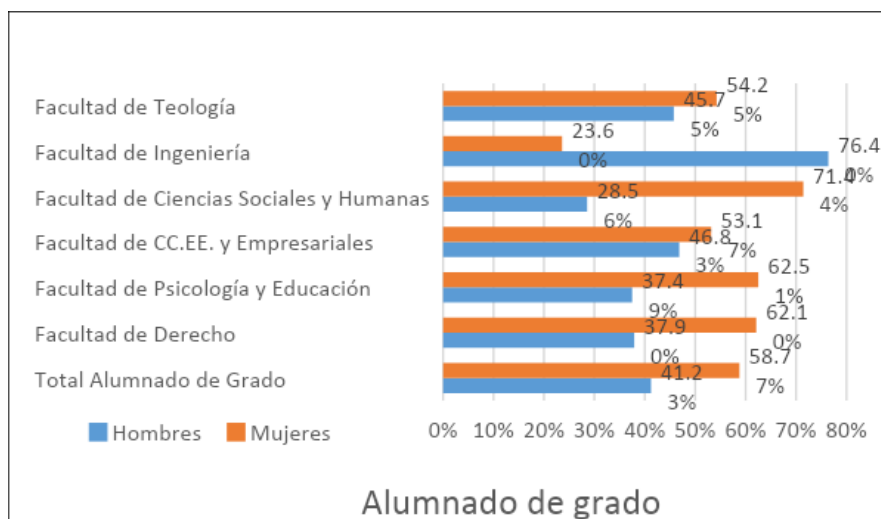


Gráfico 1: Distribución por sexos de alumnado de grado

En cuanto a la **oferta formativa**, existe una clara segregación educativa en la Universidad; las Facultades de CCSSH y Psicología y Educación están feminizadas, mientras que la Facultad de Ingeniería está masculinizada.

Las **estructuras de poder** están masculinizadas en su más alto nivel (Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección y Rectorado), y la paridad se alcanza en mayor proporción en los niveles intermedios (Direcciones de Departamento, Vicedecanatos y Direcciones de Unidad), en los que la presencia de mujeres es muy destacable.

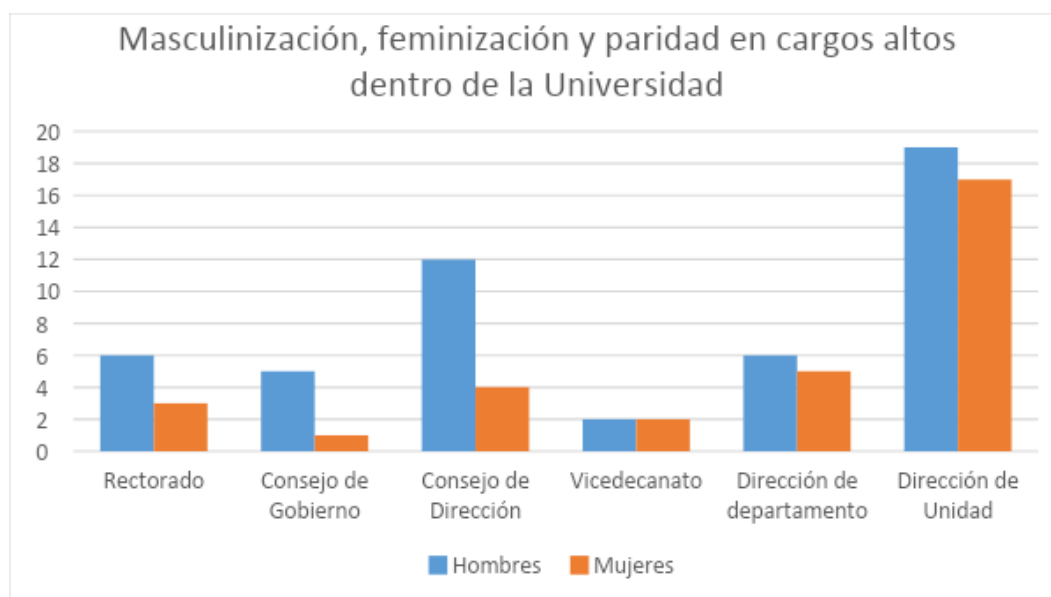


Gráfico 2: Distribución por sexos de órganos de dirección

Si atendemos a la **composición y condiciones laborales** del personal de la Universidad, a nivel del personal docente e investigador, se detectan, por un lado, una composición del colectivo cercana a la paridad, así como un efecto techo de cristal en el acceso a determinadas categorías. Con relación al PAS, se puede destacar su clara feminización, y el hecho de que son el sector que más se acoge a las medidas de conciliación y que carece de una clara carrera de promoción profesional.

A nivel retributivo, no se observa brecha salarial de género en los salarios base del PDI, pero sí hay diferencias en el PI (en la categoría de “investigadores”) y en el PAS. En el caso del PDI, las diferencias obedecen, sobre todo, a la parte variable del sueldo; es decir, a la asignación de docencia, cuestión que habría que analizar con mayor profundidad, para establecer si se trata de una asignación mayor a los hombres o de una petición mayor de estos, en comparación con la realizada por las mujeres, condicionadas en mayor medida por la conciliación familiar y personal.

El diagnóstico destaca escasa presencia de la **perspectiva de género en la docencia y en la investigación**. La inclusión de la perspectiva de género tanto en programas de estudio en la docencia como en las líneas de investigación, en los proyectos y en las publicaciones de impacto es testimonial. Destaca, sin embargo, el gran número de mujeres investigadoras principales al frente de equipo de investigación reconocidos como equipos de excelencia.

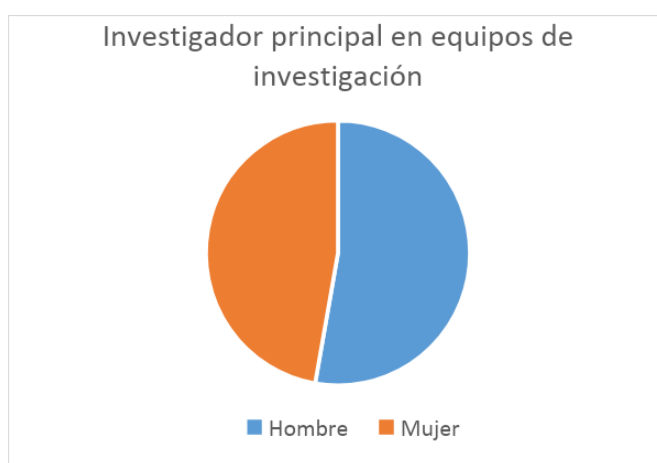


Gráfico 3: Distribución por sexos de IPs de equipos de investigación



No obstante, debe destacarse el interés que progresivamente va despertando este tema, la presencia de asignaturas específicas en varios grados y lo que parece es un esfuerzo colectivo por incorporar una sensibilidad hacia la perspectiva de género en mucha de la actividad docente, a pesar de no tener claro qué significa exactamente. Se distingue la facultad de Ciencias Sociales y Humanas como centro que aglutina la mayor parte de la docencia en torno a esta cuestión y se confirma la necesidad de hacer un estudio más pormenorizado de lo que de manera invisible y silenciosa ya se lleva a cabo en el día a día de multitud de asignaturas en los campos más diversos. Se confirma también que es necesaria una formación del profesorado para combatir resistencias y recelos, reducir incertidumbres y eliminar la confusión.

En el **ámbito comunicativo** se han realizado importantes avances en el cuidado de imágenes y de lenguaje inclusivo. El diagnóstico revela que se trata de una cuestión promovida desde las áreas de comunicación y no tanto, desde los propios centros u órganos encargado de organizar jornadas, seminarios, actos o jornadas. Persiste la menor participación de las mujeres en estos actos académicos.

Por último, debemos mencionar como elemento positivo la existencia del protocolo para la **prevención de casos de abuso sexual o por razón de sexo**, la creación reciente de estructuras y la formación dirigida a quienes las componen. Sin embargo, sigue estando pendiente una mayor difusión de su existencia y se plantea como un verdadero reto la socialización de los protocolos y de los procedimientos como instrumentos fiables, confidenciales y eficaces, para promover su uso y la funcionalidad para los que fueron diseñados y creados.

## 6. Objetivos

El objetivo principal de este plan de igualdad es **incrementar la conciencia sobre la necesidad de implementar medidas en aras a una igualdad efectiva** en la Universidad de Deusto y velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Este objetivo general se complementa con los siguientes objetivos específicos:

### **OE1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN**

*OE 1.1: Concretar criterios de promoción claros y no discriminatorios*

*OE 1.2: Empoderar y formar a las investigadoras en su carrera investigadora*

*OE 1.3: Mejorar los procesos de selección y promoción para evitar sesgos de género*

### **OE2: BRECHA SALARIAL: Combatir la posible existencia de brecha salarial en puestos equivalentes**

### **OE3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

*OE3.1: Paliar el efecto de las tareas de cuidado en la promoción del PDI y del PI*

*OE 3.2: Mejorar y promover la conciliación corresponsable del PAS*

### **OE4: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

OE4.1: Incorporar y promover la perspectiva de género en la docencia

OE4.2: Incorporar y promover la perspectiva de género en la investigación

**OE5: LIDERAZGO**

OE5.1: Promover la representación igualitaria en órganos de toma de decisiones

OE5.2: Promover cambios comportamentales hacia estilos de liderazgo inclusivos.

OE5.3: Analizar y proponer mejoras en el modelo de liderazgo de la institución desde una perspectiva de género.

**OE6: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos

**OE7: COMUNICACIÓN: Promover la eliminación la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas**

**OE8: EVALUACIÓN: Analizar el impacto de las acciones del Plan de Igualdad más allá de los indicadores de resultado para conocer el impacto real del cambio organizacional alcanzado.**

*7. Medidas y Acciones*

**OE1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN**

***OE 1.1: Concretar criterios de promoción claros y no discriminatorios***

M.1. Identificación de perfiles y roles del PAS y establecimiento de su relación con las categorías de convenio

Acción 1.M1. Identificar y definir los diferentes perfiles y roles del PAS

Acción 2. M1. Analizar la relación de los roles y perfiles con las categorías de convenio

Acción 3.M1. Asignar los puestos de trabajo a los perfiles / roles establecidos para el PAS

M.2. Analizar los procedimientos de promoción profesional del PDI, así como la carrera profesional del PI desde una perspectiva de no discriminación por razón de sexo.

Acción 4.M2. Analizar los procedimientos de promoción profesional del PDI

Acción 5.M2. Analizar los procedimientos de promoción profesional del PI

M3: Analizar y conocer el activo laboral para poder reubicar y retener talento vía promoción interna

Acción 6.M3. Evaluar el uso de herramientas de gestión de personas en otras organizaciones

Acción 7.M3. Adquirir o desarrollar una herramienta de gestión de talento

***OE 1.2: Empoderar y formar a las investigadoras en su carrera investigadora***

M.4: Programa de mentorazgo

Acción 8.M4 Implementar de un programa de mentorazgo para investigadoras de la Universidad de Deusto (inter e intra institucional)

Acción 9.M.4 Participar en los talleres sobre el Plan de Desarrollo Profesional (PCDP) organizados por la Fundación Española para Ciencia y Tecnología (FECYT) en el contexto del proyecto Gearing Roles

***OE 1.3: Mejorar los procesos de selección y promoción para evitar sesgos de género***

Medida 5: Talleres de formación

Acción 10.M5. Participar en los talleres sobre Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito (OTMR) organizados por FECYT en el contexto del proyecto Gearing-Roles

**OE2: BRECHA SALARIAL: Combatir la posible existencia de brecha salarial en puestos equivalentes**

Medida 6. Análisis de la existencia o no de brecha salarial en puestos equivalentes

Acción 11. M6. Mapear la estructura salarial de la UD y analizar los casos de brecha salarial superior al 25% en puestos equivalentes

Acción 12. M6. Realizar un plan de acción para su eliminación

Acción 13.M6 Implementar medidas que impidan su reproducción.

**OE3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

***OE3.1: Paliar el efecto de las tareas de cuidado en la promoción del PDI y del PI***

Medida 7 Establecer medidas de promoción y reconocimiento que no penalicen los tiempos de cuidado

Acción.14.M7 No computar como tiempo transcurrido en el cómputo del trienio de investigación del MGPDl los permisos de maternidad/paternidad o los permisos para el cuidado de familiares

Acción 15. M7. Negociar con la CNEAI el cálculo de los sexenios de investigación tal y como ya se ha hecho para el personal funcionario

### ***OE 3.1: Mejorar y promover la conciliación corresponsable del PAS***

Medida 8. Seguimiento cualitativo de las medidas implementadas

Acción 16.M.8. Realizar un seguimiento de las medidas de conciliación implementadas en el anterior Plan de Igualdad (2017/2018)

Medida 9. Nuevas medidas de conciliación corresponsable

Acción 17. M9. Diseñar medidas de conciliación para los colectivos que no pudieron acceder a las medidas establecidas en el anterior Plan de Igualdad (2017-2018)

Acción 18. M9. Analizar la posible mejora de las medidas de conciliación legales existentes

Medida 10. Analizar las medidas de conciliación y su relación con el riesgo de salud psicosocial de la “doble presencia

Acción 19. M10. Incluir capítulo sobre riesgo psicosocial de “doble presencia” en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

### **OE4: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

#### ***OE4.1: Incorporar y promover la perspectiva de género en la docencia***

Medida 11. Incorporar la perspectiva de género como criterio de evaluación de los Label 1, Label 2 estableciendo un sistema de indicadores que permita identificarlo en programas, guías de aprendizaje y proyectos de investigación

Acción 20. M11. Diseñar un sistema de indicadores para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los programas y guías de aprendizaje

Acción 21. M11. Diseñar un curso formativo para el profesorado

Acción 22. M11. Aplicar el sistema de indicadores para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los programas y guías de aprendizaje

Acción 23.M11. Crear un grupo piloto de profesorado voluntario con representación de todas las facultades para la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.

Medida 12: Impulsar desde Innovación Docente la elaboración de materiales docentes para aplicar la perspectiva de género en las diferentes áreas de conocimiento

Acción 24.M12. Elaborar una Guía UD para la introducción de la perspectiva de género en la docencia, adaptando el material ya existente

Acción 25 M12. Publicar las buenas prácticas en la introducción de la perspectiva de género de la Jornada de Innovación Docente

Acción 26 M12. Realizar un mapeo de las competencias clave desde la perspectiva de género en las diferentes asignaturas

Medida 13. Desarrollar un plan de incentivos para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en la docencia

Acción 27. M13. Convocar un premio anual de TFG y TFM con perspectiva de género

Acción 28.M13. Aprobar la incorporación de la perspectiva de género en programas/guías como criterio de reconocimiento de puntos en el MGPD

Acción 29.M13. Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación adaptada a diferentes niveles

Medida 14. Realizar actividades de sensibilización para toda la comunidad universitaria

Acción30. M14. Summer School;

Acción 31.M14. Campaña del 25 de noviembre;

Acción 32. M14.Campaña del 8 de marzo.

**OE4.2: Incorporar y promover la perspectiva de género en la investigación**

Medida 15. Establecer un sistema de indicadores que permita identificar la perspectiva de género en proyectos de investigación

Acción 33.M.15. Diseñar indicadores

Medida 16. Incorporar la perspectiva de género como criterio de evaluación del impacto social de la investigación

Acción 34.M16. Diseñar indicadores

Acción 35. M16 Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación adaptada a diferentes niveles.

Acción 36 M16 Elaborar un manual para la incorporación del género en la investigación

Acción 37. M16 Promover un programa de mentoring con doctorandos para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación

Medida 17. Desarrollar un plan de incentivos para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en investigación

Acción 38.M17. Inclusión de la perspectiva de género como criterio de valoración en las convocatorias de investigación de la UD

Acción 39. M17. Convocar un premio Tesis doctoral con perspectiva de género

**OE5: LIDERAZGO**

**OE5.1: Promover la representación igualitaria en órganos de toma de decisiones**

Medida 18. Priorizar la promoción de mujeres en aquellas áreas, cargos y categorías laborales en las que el liderazgo femenino sea menor o inexistente.

Acción 40. M18. Incluir puntuación específica en la evaluación de candidatos, en función de la representatividad del género al que pertenece en el órgano al que se aspira

**OE5.2: Promover cambios comportamentales hacia estilos de liderazgo inclusivos.**

Medida 19: Diseñar e implementar un programa de formación para las personas que ejercen el liderazgo en la institución

Acción 41.M19. Diseñar acciones de formación concretas dentro de la oferta formativa de la UD, de carácter obligatorio para aquellas personas que accedan / se encuentren en puestos de dirección

Medida 20. Analizar los problemas específicos de conciliación y de sobrecarga de trabajo de las mujeres que asumen responsabilidades en la Universidad

Acción 42. Medida 20. Implementar un cuestionario a todos los trabajadores UD con cuestiones específicas sobre el liderazgo observado (GR)

Medida 21: Desarrollo de un programa de formación para las personas que ejercen el liderazgo en la institución: sesión de formación para el consejo de dirección y participación de dos personas en el curso de formación para lideresas

Acción 43.M21. Realizar una sesión de formación y concienciación con el Consejo de Dirección. (GR)

Acción 44.M21. Participar en Programa de Formación para Lideresas desarrollado por Yellow Window (YW) en el marco del Proyecto GEARING-Roles (GR)

Acción 45 M21. Diseñar webinars específicos sobre liderazgo y fomentar la participación de senior managers de la UD (GR)

***OE5.3: Analizar y proponer mejoras en el modelo de liderazgo de la institución desde una perspectiva de género.***

Medida 22. Analizar el modelo de liderazgo y realizar propuestas para su mejora

Acción 46.M22. Realización de sesiones de reflexión grupal en los distintos colectivos de la UD en torno al modelo de liderazgo de la institución.

Acción 47.M22.-Aplicar un cuestionario a todo el personal de la UD con cuestiones específicas sobre el liderazgo observado (GR)

**OE6: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos.**

Medida 23. Garantizar entornos seguros en la comunidad universitaria (*establecer la conexión con el programa de intervención la Compañía de Jesús*)

Acción.48. M23. Manifestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo

Medida24. Planificar formación necesaria para identificar y aprender a responder a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de garantizar entornos seguros.

Acción 49.M24. Realizar acciones formativas dirigidas a públicos concretos (alumnado, PAS, PI, PDI)

Acción 50 M24 Establecer alianzas externas para canalizar y tratar los casos violencia de género detectados

Medida 25. Realizar acciones para sensibilizar y dar a conocer los protocolos de acoso existentes.

Acción 51. M25 Desarrollar campañas informativas y de sensibilización con motivo del Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres

Acción 52.M25Difundir los protocolos vía online y vía offline

Acción 53. Realizar campañas informativas sobre los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres

**OE7: COMUNICACIÓN: Promover la eliminación la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas**

Medida 26. Promover la organización de eventos inclusivos y paritarios

Acción 54. M26Identificar buenas prácticas en la organización de actos públicos inclusivos y paritarios y difundirlas para su uso generalizado.

Acción.55. M26Evitar paneles de expertos completamente masculinos (“all-male panels”) asegurando siempre que sea posible la participación de mujeres expertas.

Acción 56.M26Analizar los eventos organizados desde UDEUSTO y el rol desempeñado por las mujeres.

Medida 27Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la UD

Acción 57. M27 Diseñar e implementar un plan de socialización y seguimiento de la guía de lenguaje no sexista para todos los colectivos.

Acción 58.M27 Promover la incorporación y asunción progresiva de las recomendaciones en el uso de lenguaje no sexista.

Acción 59.M27 Establecer colectivos prioritarios y hacer un plan de formación en el uso de la guía de lenguaje no sexista.



**Medida 28** Visibilizar la contribución de las mujeres a los distintos ámbitos y disciplinas científicas

Acción 60. M28 Crear y difundir un directorio de mujeres expertas en diferentes ámbitos y áreas de conocimiento.

Acción 61. M28 Elaborar y difundir contenido multimedia para visibilizar el conocimiento de las mujeres en las diferentes áreas de conocimiento (píldoras, entrevistas, frases inspiradoras, etc.)

Acción 62. M28 Adhesión a la campaña “¿Dónde están ellas?": para visibilizar la presencia de mujeres expertas en el espacio público, especialmente como ponentes en debates, eventos y conferencias sobre asuntos europeos

**OE8: EVALUACIÓN: Analizar el impacto de las acciones del Plan de Igualdad más allá de los indicadores de resultado para conocer el impacto real del cambio organizacional alcanzado**

**Medida 29.** Análisis del impacto alcanzado con el Plan de Igualdad en la Comunidad Universitaria

Acción 63. M29. Analizar el impacto logrado por el Plan (grado de incremento en socialización, percepción, sensibilización, ejecución, etc.).

8. Cuadro de objetivos, medidas, acciones e indicadores.

<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN</b>	OE1.1. Concretar criterios de promoción claros y no discriminatorios	M1. Identificación de perfiles y roles del PAS y establecimiento de su relación con las categorías de convenio	A.1. Identificar y definir los diferentes perfiles y roles del PAS	Listado de definiciones de perfiles y roles	Gestión de Personas Relaciones Laborales (RLT) Comisión Paritaria de Igualdad (CPI)
			A.2 Analizar la relación de los roles y perfiles con las categorías de convenio	Matriz de relación con perfiles/roles, puestos y categorías	Gestión de Personas RLT CPI
			A.3. Asignar los puestos de trabajo a los perfiles / roles establecidos para el PAS.		Gestión de Personas RLT CPI

		M.2 Analizar los procedimientos de promoción profesional del PDI, así como la carrera profesional del PI desde una perspectiva de no discriminación por razón de sexo.	A.4 Analizar los procedimientos de promoción profesional del PDI	Relación de elementos discriminatorios por razón de sexo en los procedimientos de promoción profesional del PDI	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria Comisión de Profesorado Propio Comisión de contratación
			A.5 Analizar los procedimientos de promoción profesional del PI	Relación de elementos discriminatorios por razón de sexo en los procesos de promoción profesional del PI	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria Vicerrectorado de Investigación Comisión de Investigación
		M.3 Analizar y conocer el activo laboral para poder reubicar y retener talento vía promoción interna	A.6 Evaluar el uso de herramientas de gestión de personas en otras organizaciones	Resultado de la evaluación	Gestión de Personas Servicio informático
			A.7 Adquirir o desarrollar una herramienta de gestión de talento	Herramienta de gestión de talento	Gestión de Personas Servicio Informático

	Empoderar y formar a las investigadoras en su carrera investigadora	M.4 Programa de mentorazgo	A.8 Implementar de un programa de mentorazgo para investigadoras de la Universidad de Deusto (inter e intrainstitucional)	Número de mentoras y mentees que han participado en el programa de mentorazgo	GR
			A.9 Participar en los talleres sobre el PCDP organizados por FECYT en el contexto del proyecto Gearing Roles	Número de investigadoras/es participantes Número de talleres	GR
	Mejorar los procesos de selección y promoción para evitar sesgos de género	M.5 Talleres de formación	A.10 Participar en los talleres sobre OTMR organizados por FECYT en el contexto del proyecto Gearing Roles	Número de talleres Número de participantes de la UDEUSTO	GR

Tabla 2: Dimensión de selección, contratación y promoción

<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>BRECHA SALARIAL</b>	Combatir la posible existencia de brecha salarial en puestos equivalentes.	M.6 Análisis de la existencia o no de brecha salarial en puestos equivalentes	A.11 Mapear la estructura salarial de la UD y analizar los casos de brecha salarial superior al 25% en puestos equivalentes	Número de casos detectados con brecha salarial superior a 25% en puestos equivalentes	Gestión de Personas
			A.12 Realizar un plan de acción para su eliminación	% de reducción de la brecha salarial en puestos equivalentes	Gestión de Personas RLT CPI
			A.13 Implementar medidas que impidan su reproducción.	Número medidas implementadas	Gestión de Personas RLT CPI

Tabla 3: Dimensión de brecha salarial

<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	Paliar el efecto de las tareas de cuidado en la promoción del PDI y del PI	M.7 Establecer medidas de promoción y reconocimiento que no penalicen los tiempos de cuidado	A.14 No computar como tiempo transcurrido en el cómputo del trienio de investigación del MGPDI los permisos de maternidad/paternidad o los permisos para el cuidado de familiares	Número de casos en los que dicha medida tiene efecto	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria CPI MGPDI
			A.15 Negociar con la CNEAI el cálculo de los sexenios de investigación tal y como ya se ha hecho para el personal funcionario.	Modificación del convenio	Vicerrectorado de Investigación

		M.8 Seguimiento cualitativo de las medidas implementadas	A.16. Realizar un seguimiento de las medidas de conciliación implementadas en el anterior Plan de Igualdad (2017/2018)	Análisis cualitativo (grupos de discusión y entrevistas)	CPI
	Mejorar y promover la conciliación corresponsable del PAS	M.9.Nuevas medidas de conciliación corresponsable	A.17 Diseñar medidas de conciliación para los colectivos que no pudieron acceder a las medidas establecidas en el anterior Plan de Igualdad (2017-2018)	Número de medidas diseñadas Número de medidas implementadas Número de personas que se pueden acoger a las medidas desagregados por sexo Número de personas que se acogen a las medidas de conciliación desagregados por sexo	Gestión de Personas CPI

			A.18 Analizar la posible mejora de las medidas de conciliación legales existentes	Número de mejoras añadidas respecto a la legislación	Gestión de Personas CPI
		M.10 Analizar las medidas de conciliación y su relación con el riesgo de salud psicosocial de la “doble presencia	A.19 Incluir capítulo sobre riesgo psicosocial de “doble presencia” en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Apartado específico en el Plan de Prevención.	Gestión de Personas Servicio de Prevención

Tabla 4: Dimensión de conciliación corresponsable



<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>DOCENCIA E INVESTIGACIÓN</b>	Incorporar y promover la perspectiva de género en la docencia.	M.11 Incorporar la perspectiva de género como criterio de evaluación de los Label 1 y Label 2 estableciendo un sistema de indicadores que permita identificarlo en programas, guías de aprendizaje y proyectos de investigación.	A.20 Diseñar un sistema de indicadores para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los programas y guías de aprendizaje	Número de Indicadores	Innovación Docente GR
			A.21 Diseñar un curso formativo para el profesorado.	Número de asistentes	Innovación Docente
			A.22 Aplicar el sistema de indicadores para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los programas y guías de aprendizaje	Número de asignaturas con el nuevo Label 1 y Label 2 Número de programas y/o guías con perspectiva de género incorporada por curso académico en grado y máster	Innovación Docente
			A.23 Crear un grupo piloto de profesorado voluntario con	Nº de profesoras/es por titulación y facultad	Identidad y Misión (IM)

			representación de todas las facultades para la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.	<i>Unirlo con indicadores plan estratégico y acción de RSU</i>	Responsabilidad Social Universitaria (RSU) Innovación Docente GR Facultades
		M.12 Impulsar desde Innovación Docente la elaboración de materiales docentes para aplicar la perspectiva de género en las diferentes áreas de conocimiento	A.24 Elaborar una Guía UD para la introducción de la perspectiva de género en la docencia, adaptando el material ya existente	Número de guías / Publicación de la Guía UD Indicadores de difusión	Innovación Docente GR
			A.25 Publicar las buenas prácticas en la introducción de la perspectiva de género de la Jornada de Innovación Docente	Número de buenas prácticas publicadas  Número de buenas prácticas de género en la Jornada  Incremento del número de buenas prácticas de género en las sucesivas jornadas de innovación docente	Innovación Docente

			A.26 Realizar un mapeo de las competencias clave desde la perspectiva de género en las diferentes asignaturas	Número de competencias clave	Innovación Docente GR
		M.13 Desarrollar un plan de incentivos para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en la docencia	A.27 Convocar un premio anual de TFG y TFM con perspectiva de género	Número trabajos presentados Número de trabajos premiados Número de convocatorias que asumen el criterio	Innovación Docente Facultades
			A.28 Aprobar la incorporación de la perspectiva de género en programas/guías como criterio de reconocimiento de puntos en el MGPD	Número de puntos (porcentaje de crédito) asignados por programa. Número de profesores/as que incorporan estos puntos en su MGPD	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria Comisión Paritaria de MGPD

			A.29 Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación adaptada a diferentes niveles.	Número de acciones formativas Número de personas asistentes	Innovación Docente Gestión de Personas Escuela de Doctorado (DIRS)
		M.14 Realizar actividades de sensibilización para toda la comunidad universitaria	A.30 Summer School; A.31 Campaña del 25 de noviembre; A.32 Campaña del 8 de marzo	Número de actividades de sensibilización Número de personas asistentes Número de centros organizadores	GR  Vicerrectorado Comunidad Universitaria
	Incorporar y promover la perspectiva de género en la investigación	M.15 Establecer un sistema de indicadores que permita identificar la perspectiva de género en proyectos de investigación	A.33 Diseñar indicadores	Número de indicadores <i>Checklist</i>	Vicerrectorado de Investigación
		M.16 Incorporar la perspectiva de	A.34 Diseñar indicadores	Número Indicadores <i>Checklist</i>	Vicerrectorado de Investigación

		género como criterio de evaluación del impacto social de la investigación	A.35 Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación adaptada a diferentes niveles.	Listado de acciones formativas y talleres Número de personas matriculadas en las actividades	Innovación Docente Gestión de Personas DIRS
			A.36 Elaborar un manual para la incorporación del género en la investigación	Publicación del manual DIFUSIÓN	Vicerrectorado de Investigación GR
			A.37 Promover un programa de mentorazgo con doctorandos para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación	Nº de alumnado y profesorado implicado Evidencia del impacto en Tesis y trabajos de investigación	Vicerrectorado de Investigación GR
		M.17 Desarrollar un plan de incentivos para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en investigación	A.38 Inclusión de la perspectiva de género como criterio de valoración en las convocatorias de investigación de la UD	Publicación de <i>checklist</i> de cómo valorar la perspectiva de género. Nº de proyectos que incorporan la	Vicerrectorado de Investigación

				<p>perspectiva de género</p> <p>Seguimiento de inclusión en un intervalo de 3 años desde su puesta en marcha.</p>	
			<p>A.39 Convocar un premio Tesis doctoral con perspectiva de género</p>	<p>Nº de tesis doctorales presentadas y evolución en un periodo de 3/5 años desde su implantación.</p>	<p>Vicerrectorado de Investigación DIRS</p>

Tabla 5: Dimensión de docencia e investigación

<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>LIDERAZGO</b>	Promover la representación igualitaria en órganos de toma de decisiones.	M.18 Priorizar la promoción de mujeres en aquellas áreas, cargos y categorías laborales en las que el liderazgo femenino sea menor o inexistente.	A.40 Incluir puntuación específica en la evaluación de candidatos, en función de la representatividad del género al que pertenece en el órgano al que se aspira.	De despliegue de la acción: ¿Criterios fijados? (sí/no) De resultado: Últimas promociones tienen en cuenta el avance hacia mayores niveles de equilibrio en la representación.	Consejo de Dirección Gestión de Personas Comisión de Profesorado Propio
	Promover cambios comportamentales hacia estilos de liderazgo inclusivos.	M.19 Diseñar e implementar un programa de formación para las personas que ejercen el liderazgo en la institución	A.41 Diseñar acciones de formación concretas dentro de la oferta formativa de la UD, de carácter obligatorio para aquellas personas que accedan / se encuentren en puestos de dirección.	De despliegue de la acción: Número de programas de formación desplegados. Asistentes a programas de formación	Gestión de Personas (Desarrollo)

		M.20 Analizar los problemas específicos de conciliación y de sobrecarga de trabajo de las mujeres que asumen responsabilidades en la Universidad	A.42 Implementar un cuestionario a todos los trabajadores UD con cuestiones específicas sobre el liderazgo observado (GR)	Número de respuestas a cuestionario.	GR CPI
		M.21 Desarrollo de un programa de formación para las personas que ejercen el liderazgo en la institución: sesión de formación para el consejo de dirección y participación de dos personas en el curso de formación para lideresas	A.43 Realizar una sesión de formación y concienciación con el Consejo de Dirección. (GR)	Realización de las acciones propuestas. Ratio de asistencia a la formación	GR
	A.44. Participar en Programa de Formación para Lideresas desarrollado por YW en el marco del Proyecto GEARING-Roles(GR)		Realización de las acciones propuestas. Ratio de asistencia a la formación	GR	
	A.45 Diseñar webinars específicos sobre liderazgo y fomentar la participación de		Realización de las acciones propuestas. Ratio de asistencia a la formación	GR	



			senior managers de la UD (GR)		
	Analizar y proponer mejoras en el modelo de liderazgo de la institución desde una perspectiva de género.	M.22 Analizar el modelo de liderazgo y realizar propuestas para su mejora	A.46 Realización de sesiones de reflexión grupal en los distintos colectivos de la UD en torno al modelo de liderazgo de la institución.	Número de grupos de reflexión realizados.	RSU
			A.47 Aplicar un cuestionario a todo el personal de la UD con cuestiones específicas sobre el liderazgo observado (GR)	Número de respuestas a cuestionario. CUALITATIVOS: Rasgos característicos del liderazgo de la institución identificados. Propuestas de mejora realizadas.	RSU-igualdad GR

Tabla 6: Dimensión de liderazgo

AREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	MEDIDAS	ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABILIDADES
<b>ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.	M.23 Garantizar entornos seguros en la comunidad universitaria ( <i>establecer la conexión con el programa de intervención la Compañía de Jesús</i> )	A.48 Manifestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.	Statement de compromiso público colgado en la página web de RSU	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria
		M.24 Planificar formación necesaria para identificar y aprender a responder a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de garantizar entornos seguros.	A.49 Realizar acciones formativas dirigidas a públicos concretos (alumnado, PAS, PI, PDI)	Número de acciones formativas Número y cargo o responsabilidad personas asistentes Número de responsables de unidad/departament o que han participado en las formaciones	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria
			A.50 Establecer alianzas externas para canalizar y	Número y tipo de alianzas Número de eventos realizados en	RSU

			tratar los casos violencia de género detectados	colaboración con agentes externos	
		M.25 Realizar acciones para sensibilizar y dar a conocer los protocolos de acoso existentes.	A.51 Desarrollar campañas informativas y de sensibilización con motivo del Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres	Número de campañas	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria
			A.52 Difundir los protocolos vía online y vía offline	Número ejemplares Número expositores Sites online	RSU
			A.53. Realizar campañas informativas sobre los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres	Número de campañas; Número de recursos	RSU

Tabla 7: Dimensión de acoso sexual y por razón de sexo

<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>COMUNICACIÓN</b>	Promover la eliminación la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas	M.26 Promover la organización de eventos inclusivos y paritarios	A.54 Identificar buenas prácticas en la organización de actos públicos inclusivos y paritarios y difundirlas para su uso generalizado.	Número de buenas prácticas identificadas Número de buenas prácticas difundidas	Gabinete de Comunicación
			A.55 Evitar paneles de expertos completamente masculinos (“all-male panels”) asegurando siempre que sea posible la participación de mujeres expertas.	Número de paneles de expertos con composición paritaria Número de paneles con composición femenina minoritaria Número de paneles con composición totalmente masculina % paneles con la participación de mujeres % paneles sin participación de mujeres	RSU (campaña)
			A.56 Analizar los eventos organizados	Número de eventos organizados al año	Gabinete de Comunicación

			desde UDEUSTO y el rol desempeñado por las mujeres.	con sus composición y rol desagregado por sexo Número de mujeres conferencia Número de mujeres ponente Número de mujeres moderadora mesa Número de mujeres presentadora	
		M.27 Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la UD	A.57 Diseñar e implementar un plan de socialización y seguimiento de la guía de lenguaje no sexista para todos los colectivos.	Número de medidas de la guía socializadas Número de personas concienciadas sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria
			A.58 Promover la incorporación y asunción progresiva de las recomendaciones en el uso de lenguaje no sexista.	Número de personas que han incorporado el lenguaje no sexista a su gestión	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria

			A.59 Establecer colectivos prioritarios y hacer un plan de formación en el uso de la guía de lenguaje no sexista.	Número de colectivos prioritarios detectados Número de personas que asisten al plan de formación	Gestión de Personas
		M.28 Visibilizar la contribución de las mujeres a los distintos ámbitos y disciplinas científicas	A.60 Crear y difundir un directorio de mujeres expertas en diferentes ámbitos y áreas de conocimiento.	Número de mujeres incluidas en el repositorio de expertas para la organización de eventos	Gabinete de Comunicación
			A.61 Elaborar y difundir contenido multimedia para visibilizar el conocimiento de las mujeres en las diferentes áreas de conocimiento (píldoras, entrevistas, frases inspiradoras, etc.)	Número de píldoras de video elaboradas Número de entrevistas a investigadoras de la UDEUSTO Número de artículos en prensa de investigadoras de la UDEUSTO	Vicerrectorado de Investigación Gabinete de Comunicación

			<p>A.62. Adhesión a la campaña “¿Dónde están ellas?”: para visibilizar la presencia de mujeres expertas en el espacio público, especialmente como ponentes en debates, eventos y conferencias sobre asuntos europeos</p>	<p>Adhesión formal          Número de aportaciones</p>	<p>GR          Gabinete de Comunicación</p>
--	--	--	--	--	---

Tabla 8: Dimensión de comunicación

<i>AREA DE INTERVENCIÓN</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>RESPONSABILIDADES</i>
<b>EVALUACIÓN</b>	Analizar el impacto de las acciones del Plan de Igualdad más allá de los indicadores de resultado para conocer el impacto real del cambio organizacional alcanzado.	M.29 Análisis del impacto alcanzado con el Plan de Igualdad en la Comunidad Universitaria	A.63 Analizar el impacto logrado por el Plan (grado de incremento en socialización, percepción, sensibilización, ejecución, etc.).	Cuestionario de medición y análisis del impacto	RSU

Tabla 9: Dimensión de evaluación



### *9. Seguimiento interino*

La elaboración de este plan se ha realizado en colaboración con el proyecto europeo Gearing-Roles, que contempla la evaluación externa, por parte de la Universidad de Radboud de los logros obtenidos con la implementación del plan. Dicha evaluación se produce de manera continua, a través de la comunicación constante del equipo del proyecto con las evaluadoras. No obstante, se considera que es necesario hacer un ejercicio de evaluación intermedia por parte del equipo del proyecto. Por tanto, se prevé que de manera anual se haga una recogida de información para ver el grado de avance y poder diseñar. En caso de ser necesario, medidas de contingencia.

En diciembre de 2020 y 2021 se realizarán reuniones específicas con la CPI y la dirección de la universidad para valorar el grado de avance y poder poner en marcha las medidas o acciones necesarias.

*Anexo 1: Evaluación del anterior Plan de Igualdad.*

En el momento en que se redacta este plan se está llevando a cabo la evaluación del segundo Plan de igualdad por parte de la Comisión Paritaria. Las memorias de Responsabilidad Social Universitaria de 2017 y 2018, recogen algunas valoraciones sobre el grado de cumplimiento de la implementación del Plan Institucional de Igualdad de 2017/2018. Atendiendo a esa información, y a la espera de la definitiva evaluación del plan, se procede a resumir algunos de los logros y grados de cumplimiento del Plan de Igualdad 2017/2018.

**Valoración Plan de Igualdad 2017/2018 a partir de Memorias de RSU (2017 y 2018).**

El plan de igualdad de 2017/18 estableció 16 acciones, cuyo cumplimiento y desarrollo ha tenido un grado dispar. A continuación, se resumen algunos de los aspectos recogidos para su valoración en las Memorias de Responsabilidad Social Universitaria de 2017 y 2018.

*Acción 1. Difundir buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la Docencia*

La difusión de las buenas prácticas para la inclusión de género en la docencia se ha realizado a través de dos acciones. Por un lado, se realizó un cuestionario a las facultades desde RSU por parte de I+M en el que se pedía al profesorado que valorase sí y cómo incluía las áreas de RSU en su docencia, incluida la perspectiva de género. En este cuestionario se recibieron 200 respuestas, de las cuales cerca de 140 afirmaban incluir el género en un mayor o menor grado en su docencia. Este cuestionario sirvió además para identificar a un grupo de docentes interesados en profundizar en este tema con los que se prevé trabajar en el marco del próximo plan de igualdad.

Por otro lado, en 2019, durante las Jornadas de Innovación docente se realizó un panel específico con 5 buenas prácticas docentes para incluir la perspectiva de género en la investigación.

*Acción 2. Fomentar la reflexión acerca de la igualdad en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller*

En esta línea no se ha producido avance.

*Acción 3. Diseñar e impartir cursos en materia de igualdad de género para el personal docente, tanto para el estadio inicial del aprendizaje, como para formación continua*

En este sentido, se ha añadido a la oferta de formación interna un curso de formación sobre perspectiva de género en docencia.

Este incremento de la conciencia sobre la necesidad de aplicar el género de manera transversal se debe en gran medida a la labor de concienciación y formación desarrollada

por la Plataforma de Género. Algunos de los cursos organizados y que han contemplado la dimensión de género en el periodo analizado son:

- Deeping on the social impact of research (2018/19, female attendance: 72%)
- From Horizon 2020 to Horizon Europe: Research committed with the SDGs (2018/19, female attendance: 61%)
- With the hands in the dough: Paving the way to the social impact dimension of research (2018/19, female attendance: 57%)
- MSCA-IF 'How to write a competitive proposal' (2017/18, female attendance: 23%)
- How to introduce Gender dimension in Research (2017/18, female attendance: 67%)
- I Social Impact in Research Symposium (2016/17, female attendance: 81%)

Aproximadamente el 55% de la asistencia a estos cursos de formación durante el periodo analizado fue femenino, suponiendo un descenso frente a periodos anteriores (78% en 2015/16 y 64% en 206/17.) La participación femenina en los cursos que abordaron directamente la cuestión de género fue del 70% frente a un 60% de asistencia femenina a cursos que no cubrieron o incluyeron la perspectiva de género.

En el curso específico realizado sobre la perspectiva de género en la investigación se formó a 24 personas de distintas disciplinas, incluyendo a personal investigador de las facultades de Psicología y educación, ingeniería y ciencias sociales y humanas.

#### *Acción 4. Promover el acceso de mujeres a carreras masculinizadas y de hombres a carreras feminizadas*

Inspira STEAM es un proyecto pionero para el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas, basado en acciones de sensibilización y orientación, que imparten mujeres profesionales del mundo de la investigación, la ciencia y la tecnología. Se trata de la primera vez que se utiliza la técnica del mentoring grupal en un proyecto de fomento de las STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths) entre estudiantes de primaria.

El corazón del proyecto son las mentoras, que, de manera voluntaria, acercan su día a día a niñas y niños a través de 6 sesiones de trabajo en horario lectivo. Todas ellas son científicas y tecnólogas que desarrollan su actividad profesional en diferentes ámbitos: académico, empresarial, investigación, gestión, etc.

El Premio Ada Byron a la Mujer Tecnóloga, quiere premiar y visibilizar la trayectoria excelente de tecnólogas actuales, que tienen su referencia en las mujeres científicas y tecnólogas que llevan siglos aportando en distintas disciplinas científicas, como la que da nombre a este premio, Ada Byron.

El premio estará orientado a mujeres con titulación o trayectoria profesional en áreas tecnológicas, ingeniería y otros campos científicos estrechamente relacionados con la tecnología.

El premio tiene como objetivos:

Dar visibilidad a las mujeres dentro del mundo de la tecnología reconociendo su importante labor, insuficientemente conocida en el conjunto de la sociedad.

Enriquecer la sociedad con eventos de difusión tecnológica, aportando modelos de mujeres para las nuevas generaciones.

Fomentar vocaciones tecnológicas acercando el trabajo tecnológico a las y los adolescentes, resaltando los aspectos positivos, especialmente en las vocaciones femeninas.

Visibilizar socialmente la importancia de la tecnología para el crecimiento económico y como valor de futuro para la sociedad.

Después de consolidarse en el ámbito nacional (Díaz Martínez y Gómez Ruiz, 2015:4), el Premio Ada Byron se internacionalizó en 2019, con una primera experiencia en México que ya se prevé exportar a otros países.

*Acción 5. Profundizar el diagnóstico de género e investigación en la Universidad de Deusto (situación de ambos sexos en cuanto al liderazgo de los grupos de investigación, obtención de ayudas para la investigación, acreditaciones, sexenios, así como temas de investigación)*

Durante la implementación del plan 17/18 se procedió a una recopilación de información más detallada y desagregada por sexos aportada por Deiker e IRPO y analizados en la Comisión Paritaria de Igualdad. Sin embargo, este proceso se ha terminado de desarrollar y completar durante la realización del diagnóstico para este plan, en el que se realizó un exhaustivo análisis de la composición de equipos, financiación obtenida y publicaciones realizadas.

*Acción 6. Introducir la perspectiva de género en las actuales iniciativas vinculadas al análisis y promoción del impacto social de la investigación en la Universidad de Deusto*

El área de igualdad propuso al Vicerrectorado de Investigación y a IRPO una serie de indicadores para incluir la perspectiva de género en la valoración de la promoción del impacto social de la investigación de la UD, pero esta acción no se ha podido completar en 2018.

*Acción 7. Para la integración de tribunales de tesis, comisiones asesoras, comités científicos, comisiones evaluadoras u otro tipo de grupos, incluidos los órganos colegiados de la UD, pedir siempre el nombre de una mujer y de un hombre con el fin de mantener la paridad y fomentar el equilibrio por sexo*

*No se ha implementado*

*Acción 8. Incluir la perspectiva de género como criterio a considerar en la atribución de fondos de investigación y la transferencia*

*No se ha implementado*

*Acción 9. Aprobar una normativa interna sobre uso de lenguaje y comunicación no sexistas,*

*así como los instrumentos adecuados para su difusión, implantación y uso en la comunidad universitaria (web, noticias, revista UD, publicidad y marketing, normativa, títulos, formularios y otros documentos universitarios)*

Se ha aprobado la Guías de uso de lenguaje no sexista en castellano, euskara e inglés. La guía se considera de uso recomendado (no obligatorio). Hoja Informativa del Consejo de Dirección nº2 2018/2019

*Acción 10. Difundir el Plan de Igualdad, protocolo de acoso y otras herramientas y políticas relacionadas con la igualdad*

Tanto el plan de igualdad como los protocolos de acoso han sido difundidos entre la comunidad universitaria. Además de la difusión a través del correo electrónico, en ambos casos se ha dado difusión a los documentos en labweb de RSU- Igualdad y en la intranet de la UD.

Además, una vez finalizado el segundo diagnóstico (realizado en 2019), éste se ha difundido via correo electrónico y en la web de RSU-Igualdad.

Además, en este periodo, en nuestra universidad se han realizado distintos eventos para difundir la importancia del plan de igualdad y los protocolos de acoso.

Desde 2017, la Universidad ha impulsado una serie de acciones y eventos como, por ejemplo, el Symposium "Acoso Sexual de segundo orden: clave para eliminar la violencia de género", o las dos jornadas de reflexión sobre acoso y agresión sexual, a través de la proyección del documental "Voces contra el silencio" y posterior coloquio, o el simposio APS sobre acoso en la escuela y el trabajo.

*Anexo 2: Plan de Formación*

Acciones de Formación para Estudiantes	Acciones de Formación para Agentes de Cambio	Acciones de Formación para PDI
Summer School-SD5	Seminario de Formación en procesos de Cambio Estructural	Seminario de formación en género en docencia
Sesiones de Formación sobre Protocolos de Acoso	Seminarios de Formación en Strategic Framing	Seminario de formación en género en investigación
Formación en conceptos básicos de igualdad	Seminario de Formación en Resistencias al Cambio	
Formación en sesgos inconscientes	Seminario de Formación en Sesgos Inconscientes	
	Programa de formación para personas que ejercen el liderazgo	
	Curso de formación a mujeres en puestos de liderazgo	

Tabla 10: Plan de formación