INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Informe de Impacto en Función del Género del Presupuesto de la UPV/EHU 2025

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1 Título de la Norma

Anteproyecto del Presupuesto de la UPV/EHU.

1.2 Contexto legislativo:

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, la realización de las evaluaciones de impacto en función del género de la normativa de las administraciones públicas viene determinada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Asimismo, la actualización de esta Ley, que se ha materializado en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobada por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece que:

Artículo 15. – Presupuestos.
1. Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo. A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación, así como los oportunos procesos de capacitación.

Artículo 19. –Normativa y actividad administrativa.
1.Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, de los programas subvenciónales y de los actos administrativos.

Artículo 20. – Evaluación previa del impacto en función del género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.
1.En el momento de acometer la elaboración de una norma, las administraciones públicas vascas, a través del órgano administrativo que lo promueva, han de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en la de los hombres. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
2.En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

Asimismo, desde la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, nuestra universidad ha asumido el compromiso de dar pasos hacia la igualdad. De acuerdo con el artículo 6.1 de la citada Ley, entre las funciones de la Universidad se encuentra la de contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, facilitando el acceso a la educación universitaria de todas las personas con voluntad y capacidad. En este sentido, la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establece la perspectiva de género como categoría transversal de la misma.

Además, la reciente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario Español (LOSU) establece como uno de los retos más importantes de la universidad pública potenciar la enseñanza, mejorar los procesos de formación de la ciudadanía, sin distinción en función de la edad, el origen, el género o la capacidad económica, trabajar por la empleabilidad o realizar una investigación de mayor calidad a partir de una lógica de transferencia e intercambio de conocimiento. Además, esta ley establece por primera vez que las políticas de las universidades deben hacer frente a la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

En el mismo sentido, los Estatutos de la UPV/EHU señalan que esta Universidad es una institución de derecho público al servicio de la sociedad. En el apartado 3 del artículo 4. se recoge:

"La UPV/EHU garantizará la igualdad de mujeres y hombres en su seno y adoptará las medidas necesarias para que nadie sea discriminado por razón de origen, etnia, sexo, religión, opinión, lengua u otras circunstancias personales o sociales. Por tanto, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos relacionados con el sexo y representación igualitaria de hombres y mujeres (Texto consolidado de los Estatutos de la UPV/EHU con modificaciones de 21 de junio de 2022.).

A su vez, el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2024/2027) responde a los mandatos que las normas citadas previamente han dado específicamente a las universidades. En el 2, apartado del Eje V (Gobernanza y Recursos) de su planificación de actuación, recoge la línea de actuación 2.1, que especifica que el procedimiento de elaboración del presupuesto de la universidad debe incluir el Informe de impacto de género, analizando sus efectos en la variable (pag. 64). El mismo precepto aparece en el punto 3 del artículo 57 de la LOSU: "En el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán informes de impacto por razón de género y de impacto medioambiental."

Por último, hay que señalar que el presupuesto de una institución es un proyecto complejo, ya que además de los gastos incluye los ingresos y afecta a todos los ámbitos de la institución correspondiente, en este caso la Universidad. Por tanto, en este informe, teniendo en cuenta que el equipo de gobierno es nuevo, y que aún no ha tenido tiempo de desarrollar todas sus capacidades, nos centraremos en los gastos, y especialmente en aquellos que son fundamentales para la igualdad. Con este propósito, por un lado, se pondrá el foco en las brechas salariales existentes entre el personal con el que cuenta la universidad, y, por otro, en la Dirección de Igualdad. Esta Dirección es el motor de la creación y

gestión de las Políticas de Igualdad que desarrolla la Universidad, aunque requiere de la complicidad del resto de Órganos universitarios.

1.3 Órgano emisor, objeto del informe y órgano a quién se remite:

La Gerencia de la UPV/EHU ha emitido el presente Informe de Impacto en Función del Género, a petición de la Dirección de Igualdad y en el marco del IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU, puesto que esta norma establece que es su responsabilidad.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

2.1 Objeto de la norma:

La norma que analiza este informe son los presupuestos de la UPV/EHU. Y al igual que sucede en el conjunto de las administraciones públicas, el presupuesto universitario determina la previsión de ingresos y gastos que se prevé ejecutar teniendo en cuenta los recursos disponibles, los compromisos y las actuaciones que se pretenden llevar a cabo, con el fin de lograr la máxima eficiencia y eficiencia[1], teniendo en cuenta la equidad.

Por lo tanto, el Presupuesto determina el origen y la dirección de los recursos que la UPV/EHU necesita para llevar a cabo sus tareas.

2.2 Pertinencia:

Al tratarse de una norma que abarca los ingresos y gastos de la UPV/EHU, la cual afecta de manera directa al funcionamiento de la universidad de forma integral, es decir, tanto al personal contratado, como a los servicios que presta al alumnado y a la sociedad en general, la norma es PERTINENTE al género.

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

3.1 Identificación de desigualdades:

Más del 71% del presupuesto de la UPV/EHU está asignado a salarios de personal. Por tanto, el análisis de las brechas de género se centrará en los salarios. Para detectar las diferencias de género, partiremos de los principales resultados de la auditoría salarial realizada en 2023 (con los datos de 2022). Se pretende incluir en el informe del próximo año la incidencia en las brechas salariales de las Ofertas de Empleo realizadas este año.

Brecha de género en la plantilla de UPV/EHU en 2022

En el conjunto de la plantilla de la UPV/EHU existe una brecha salarial de género de 7%, puesto que, a pesar de que los salarios base y los complementos del personal funcionario y laboral están regulados por ley, diversos factores externos contribuyen a una distribución desigual de los ingresos entre mujeres y hombres. Si bien la brecha

[1] portal de transparencia-memoria explicativa presupuesto 2024

salarial en la plantilla de la universidad es del 3,1% en el salario base, esta se eleva al 7% al considerar el total de las retribuciones, es decir, el salario base, los complementos salariales y las prestaciones.

La situación manifiesta algunas diferencias entre los dos grandes colectivos laborales de la universidad. En el caso del Personal Docente e Investigador (PDI), cuando consideramos el salario total la brecha alcanza el 7,4%, sin embargo, cuando solo se tiene en cuenta el salario base esta se reduce al 3,9%. En el caso del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), la brecha pasa del 6,4% al tener en cuenta el salario base al 4,6% si estamos hablando del salario total.

Así, los datos muestran que en el colectivo del PDI las principales brechas retributivas van a descansar en los complementos y, en menor medida, en el salario base, mientras que en el caso del PTGAS la relación es la inversa. Por lo tanto, el conocimiento detallado de las condiciones que dan derecho a cada uno de los complementos, así como las categorías laborales en las que se sitúan las mujeres y los hombres deben ser temas abordados con una clara perspectiva de género.

Brecha salarial de género para el PDI

En la UPV/EHU, teniendo en cuenta los datos relativos al año 2022, el PDI refleja un equilibrio en la proporción entre hombres y mujeres (aproximadamente la mitad del colectivo PDI está formada por mujeres, en un 50,2%). Sin embargo, en la distribución del salario total se detectó una brecha salarial de género del 7,4%, a favor de los hombres, ocasionada por las brechas que les son favorables en todos los complementos del salario, con excepción del complemento por prestaciones. Por tanto, en el conjunto del personal docente e investigador de la UPV/EHU, por cada 100€ que perciben los hombres, las mujeres reciben de media un 92,6€, es decir, un 7,4% menos del salario total de los hombres, lo que en definitiva se traduce en una diferencia de 3.295,1€ al año. El grueso de la desigualdad retributiva se debe a los complementos salariales, dado que es debido a estos por los que las mujeres dejan de recibir en promedio 2.061,6€. Los complementos cuyas diferencias en euros son mayores entre hombres y mujeres son el complemento específico (903,7€), el quinquenio (651,3€) y el sexenio (503,8€).

Asimismo, se observa que hay una mayor proporción de hombres en el PDI con más trienios y quinquenios. En el caso de los sexenios, estos son complementos percibidos por el personal funcionario y laboral indefinido, pero quedan excluidos de los mismos colectivos muy importantes en la carrera docente como el profesorado adjunto[2]. Se observa que el 57,4% de este colectivo de PDI adjunto son mujeres frente al 42,6% de hombres, y que limitar el derecho de este complemento a esta figura laboral es un claro ejemplo de segregación vertical que termina contribuyendo a la desigualdad salarial. No obstante, esta figura ha cambiado con la última normativa aprobada al respecto, por lo que habrá que hacer seguimiento a las nuevas categorías creadas.

Si tenemos en cuenta los sexenios, el porcentaje de mujeres en los tramos con un mayor número de estos complementos es claramente inferior. A partir del segundo sexenio,

[2] En la convocatorio del año 2024 se establece que podrá presentarse a la convocatoria el profesorado adjunto de la UPV/EHU (y profesorado ayudante doctor de la UPV/EHU) y el personal docente e investigador laboral doctor que ocupe de forma interina alguna plaza permanente hasta que esa plaza salga a concurso. Tendrán derecho a solicitar esta evaluación la personas que tengan suscrito con la UPV/EHU, a 31 de diciembre de 2024, un contrato en las categorías indicadas.

los hombres ganan representación de forma constante hasta alcanzar más del 70% entre aquellas personas que han conseguido 6 sexenios.

Por grupos de edad, en el tramo de 30 a 39 años el complemento por sexenio y el de proyectos son los que presentan las mayores brechas, del 34,9% y el 26,3% respectivamente. Es decir, las mujeres dejan de percibir estos porcentajes de las retribuciones por estos conceptos que sí perciben sus colegas hombres. Sin embargo, se presentan mayores diferencias absolutas en euros al año en el salario base (1.306,6€) y, para el caso del personal funcionario, en el complemento de destino (385,9€) y el complemento específico (221,6€) influyendo principalmente a la diferencia de 657,7€ en el salario total.

No obstante, las mujeres sí se benefician de la retribución asociada al complemento por prestación, muy ligado a la maternidad, que se traduce en que reciben 380,4€ más que sus colegas. Cabe señalar que a excepción del tramo de hasta 29 años, en todos los demás tramos etarios se observa una brecha que favorece a las retribuciones de las mujeres principalmente por los ingresos por prestaciones. Esto está relacionado con que sean las mujeres quienes solicitan las licencias y, por lo tanto, están recibiendo ingresos por este concepto que no están ligados a la productividad o los logros en el desarrollo de la carrera profesional, sino a aspectos vinculados con la maternidad o los accidentes, también incluidos en las prestaciones. Por el contrario, los complementos que reflejan los logros en la carrera docente (sexenios y proyectos) son los que están mostrando una mayor brecha de género en todos los grupos etarios.

En la categoría de catedráticas y catedráticos y PDI pleno, los catedráticos hombres se ven favorecidos por un mayor sueldo en comparación con sus colegas mujeres, esencialmente por los complementos de formación (92,7%) y el complemento relativo a proyectos (75,6%). Los demás complementos por sexenios, quinquenios y trienios tienen brechas de alrededor del 3%. En promedio, los hombres en esta categoría ganaron 2.556,3€ anuales más que las mujeres.

En el grupo de titulares y PDI agregado el complemento con la mayor brecha es el de proyectos, con un 32,7%. Además, las principales incidencias salariales en la diferencia de 869,4€ en el salario total que percibieron en menor medida las mujeres, se encuentran en los complementos por quinquenio (342,7€) y por trienio (291,6€), lo que puede dar una pista del mayor tiempo necesario para las mujeres de conseguir los mismos complementos de antigüedad que sus compañeros hombres. El tema del tiempo necesario para la estabilización y promoción laboral deberá estudiarse de manera pormenorizada con los datos desagregados disponibles. La brecha de género para el PDI agregado es de 3,2% en el salario base y de 3,9% en el salario total. Esos porcentajes representan una media anual de 1.218€ de salario base y 2.212€ en el salario total.

En el grupo de personal investigador en formación, todos los complementos con excepción de las prestaciones muestran brechas en favor de los hombres, siendo los sexenios (49,6%) y el complemento relacionado con formación (43,4%) las superiores. En la categoría de investigadoras(es) doctoras(es) que presenta una brecha del 1,1%, los complementos con brechas superiores son los de sexenios y proyectos, con un 8,7% y un 6,8% respectivamente.

Al revisar lo que ocurre en las ramas de conocimiento en el que se ocupa el personal docente y de investigación de la UPV/EHU, se encuentra que solo hay una rama de conocimiento -la de ciencias de la salud- que muestra una brecha de género en favor

de las mujeres. En el resto de las ramas de conocimiento, independientemente de si hay mayoría de mujeres o de hombres, la brecha muestra una mayor remuneración en el caso de los hombres.

La brecha salarial de género para las personas que trabajan a tiempo completo es de 10,1%, por lo que las mujeres ganan, en promedio, esa proporción menos que los hombres con esa misma jornada. Por el contrario, al considerar el empleo a tiempo parcial, las mujeres de media ganan un 3,4% más que sus colegas hombres. Cabe destacar que la mayor parte de la plantilla se encuentra empleada a tiempo completo.

Tabla 9. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por tipo de jornada

Jornada Laboral		C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Formación	Prestaciones	Otros
Completa	Brecha (%)	2,90	14,70	21,60	26,00	35,50	45,70	13,80	- 255,70	11,60
	Diferencia (€)	304,80	1.146,30	583,00	898,70	676,60	365,20	26,30	- 388,40	685,70
Parcial	Brecha (%)	35,50	-	63,30	36,50	68,40	43,10	- 42,60	- 52,10	42,80
	Diferencia (€)	2.008,10	-	159,50	24,30	9,90	11,90	- 17,60	- 35,30	307,50
TOTAL	Brecha (%)	1,50	12,00	20,60	23,90	33,70	44,20	9,10	- 240,60	10,30
	Diferencia (€)	157,50	903,70	445,10	651,30	503,80	278,90	14,40	- 321,50	493,80

Fuente: Auditoría retributiva de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 2022 (29/12/2023) basada en datos de la UPV/EHU

En general, cuando se revisan los colectivos de personal funcionario y personal laboral, se encuentra que es en el personal funcionario en donde la brecha salarial de género favorece al colectivo masculino (2,1%), mientras que en el personal laboral no se encuentra brecha en el salario total.

Asimismo, en el caso del PDI, el acceso, la promoción y la participación en cargos de liderazgo en la Universidad de forma diferenciada entre mujeres y hombres puede estar reflejando las brechas existentes en la dedicación o conciliación de la vida laboral y personal, así como los roles y responsabilidades que las personas asumen también en el ámbito privado. Esta realidad se refleja en la retribución total que perciben unas y otros, tal y como muestran los datos recogidos.

Brecha salarial de género para el PTGAS

Este colectivo del PTGAS presenta una composición distinta al colectivo del PDI, puesto que en este caso las mujeres suponen el 64,1% y los hombres el 35,9%, lo que implica que existe cierta feminización del colectivo PTGAS en la UPV/EHU. Al analizar el colectivo atendiendo al criterio de la edad, en todos los tramos etarios la composición es mayoritariamente femenina, siguiendo aproximadamente la misma distribución en el conjunto del colectivo, con alrededor de un 65% de mujeres en todos los tramos, salvo en el que abarca de 30 a 39 años (con un 51,3% de mujeres) y, el de 40 a 49 años, con un 61,6%. En este colectivo son muy pocas las personas que trabajan a tiempo parcial y las mujeres perciben menor salario en ambas jornadas laborales.

Atendiendo al régimen jurídico, el personal funcionario está conformado mayoritariamente por mujeres, ya que éstas suponen el 75,2% del total, es decir, están sobrerrepresentadas respecto a su peso en el total de la plantilla de PTGAS. Todos los

grupos profesionales muestran un elevado grado de feminización, siendo el C2 el de mayor presencia femenina con un 86,2% de mujeres.

En el caso del personal laboral, la mayoría son hombres, ya que suponen el 67,2% del conjunto. En el grupo 1 se observa una menor proporción relativa de hombres (61,6%) en comparación con el resto de grupos. Este nivel cuenta con una retribución salarial superior al resto de niveles, y en el mismo se encuentra el personal técnico de evaluación, SGIker o analistas de sistemas. Pese a que es un colectivo con un menor grado de masculinización al conjunto del personal laboral, hay que resaltar que tan solo el 38,4% son mujeres.

Por otro lado, hay una sobrerrepresentación de hombres en el grupo 4 (con un 73,5%), de menor categoría (y/o retribución), con puestos vinculados, por ejemplo, al mantenimiento. Además, hay que señalar que el grupo más masculinizado es el grupo 2, con un 82,1% de hombres, siendo puestos de mayor categoría y/o retribución.

Las brechas salariales en función de los tramos etarios para el PTGAS son mayores en los grupos de más de 40 años. En el tramo de 50 a 59 años la brecha de género es del 7,3%, la mayor de todos los tramos etarios. Los complementos que tienen brechas más acusadas a favor de los hombres son el complemento exclusivo con un 25,2%, y las prestaciones, con un 17,8%. En términos monetarios el salario base presenta la mayor diferencia promedio anual de 3.693,8€, seguido de las prestaciones con 297,7€.

En la jornada completa, el complemento con mayor brecha salarial a favor de los hombres es el complemento de exclusivos, con un 9,3%. En la jornada parcial, colectivo masculinizado, los complementos con mayores brechas en favor de los hombres son el complemento de exclusivos con un 85,4% y el complemento trienio con el 77,7%.

Tabla 15. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por jornada

Jornada Laboral		C. Destino	C. Específico	Trienio	Prestaciones	Otros	Exclusivos
Completa	Brecha (%)	2,3	5,7	- 0,2	- 2,3	- 13,1	9,3
	Diferencia (€)	122,8	599,0	- 5,0	- 35,7	- 227,7	9,8
Parcial	Brecha (%)	29,5	23,1	77,7	- 58,4	- 287,5	85,4
	Diferencia (€)	354,6	498,9	990,8	- 334,9	- 473,8	218,3
TOTAL	Brecha (%)	3,1	6,4	- 0,1	- 3,9	- 15,4	15,0
	Diferencia (€)	162,9	671,9	- 1,9	- 57,8	- 258,9	16,6

Fuente: Auditoría retributiva de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 2022 (29/12/2023) basada en datos de la UPV/EHU

Para el PTGAS, como en el caso del PDI, hay una brecha salarial desfavorable para las mujeres, quienes ganan en este caso un 4,6% menos que los hombres. Ello se observa también para el salario base, que alcanza la cifra de 6,4%. No obstante, hay un hecho significativo que señalar: las diferencias salariales se reducen en el total del salario en referencia al salario base. Ello quiere decir que la consideración del conjunto del resto de componentes del salario termina ejerciendo un cierto efecto positivo para las mujeres. No obstante, se atisba segregación vertical, ya que los puestos de mayor rango y/o retribución corresponden a los hombres, que además son minoría.

3.2 Grado en que la norma da respuesta a las desigualdades existentes:

El presupuesto cuenta con dos instrumentos para reducir las desigualdades de género: por un lado, el gasto directo, es decir, el que está compuesto por recursos para poner en marcha proyectos dirigidos específicamente a hacer frente a las desigualdades, cuyo importe es gestionado en su mayor parte por la Dirección de Igualdad. Por otro, los pasos a favor de la Igualdad que dan el resto de Vicerrectorados, en su mayor parte a través de la transversalidad. En algunos casos también incluyen gastos específicos a favor de la igualdad.

En este informe nos centraremos especialmente en los gastos específicos, es decir, analizaremos el presupuesto asignado a la Dirección de Igualdad, teniendo en cuenta la evolución de los últimos años. Para ello, a la fecha de aprobación del IV Plan de Igualdad, en el apartado de recursos para el cumplimiento del Plan se recoge (en las páginas 68/69):

"El Plan prevé las actuaciones a realizar por los órganos organizativos y las unidades, que serán realizadas por el personal de los mismos, con los recursos económicos que tengan asignados, sin perjuicio de que la responsabilidad y coordinación del Plan pueda corresponder a la Dirección de Igualdad.

En cuanto a las líneas de actuación asignadas directamente a la Dirección, hay que señalar que en la actualidad cuenta con dos mujeres técnicas en materia de recursos humanos. La segunda fue contratada por primera vez en 2022. Además, en 2021, se redujo aún más el trabajo docente al director (mujer): del 50% a dos tercios "

Asimismo, el Contrato-Programa entre el Gobierno Vasco y la Universidad supone una previsión o compromiso de 665.000 euros para la financiación de actuaciones dirigidas a promover la igualdad:

2023: 150.000 euros
2024: 160.000 euros
2025: 175.000 euros
2026: 180.000 euros

A estas cifras hay que sumar la que aporta la universidad desde la financiación ordinaria y el coste de todo el personal de la dirección. En principio, esto garantiza los recursos suficientes para acometer las líneas de actuación previstas en el plan.

A continuación se toma nota de los recursos que se asignarán a los presupuestos de 2025 y de sus principales tareas para avanzar en materia de igualdad y seguir superando las desigualdades y desigualdades detectadas:

066 *RESPONSABILIDAD SOCIAL* **90.800,00**

06611 Actividades dirección de igualdad 60.800,00

06612 Ejecutar acciones Plan de Igualdad 30.000,00

E52 *AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UPV/EHU* **175.000,00**

Gastos corrientes e Inversiones *121.000,00*

Gastos de Personal *54.000,00*

Además, el IV Plan de Igualdad plantea actuaciones en materia de personal en las desigualdades de género que la universidad debe mejorar:

• La razón de la brecha salarial de las mujeres está en las reducciones de jornada, permisos y exenciones que cubren.

Línea de actuación 1.2
Negociar en la Comisión Intersectorial de Igualdad con el objetivo de aprobar medidas de conciliación que ayuden a mitigar la brecha salarial, así como fomentar la solicitud del disfrute del permiso de maternidad y paternidad de forma sucesiva en la medida que la ley lo permita. Cada vez que la ley establezca una nueva medida de conciliación o una reforma de una medida preexistente que no sea aplicable a todo el personal de la universidad, se procederá a negociar su extensión a todo el personal independientemente del vínculo laboral o funcionarial de la persona trabajadora.

- Que las mujeres del colectivo PDI adquieran más méritos para tener mayores niveles de trabajo y favorecer liderazgos.

Línea de actuación 3.1
Reforzar la puntuación de las solicitudes de grupos o proyectos de investigación de la universidad cuando la investigadora principal o las dos investigadoras principales sean mujeres. En idéntico sentido se actuará en las convocatorias de personal investigador en formación de la universidad.

Línea de actuación 3.2
Incentivar que en los grupos o proyectos de investigación los equipos estén formados por al menos un 40 % de mujeres. Incentivar la participación de los hombres en áreas de la ciencia más feminizadas, entendiendo por tales aquellas en las que el PDI mujer es más del 70 %

Línea de actuación 3.5
Favorecer la promoción de las mujeres acreditadas a plazas de cátedra y profesorado pleno como medida efectiva contra la brecha salarial. En el caso de que dos personas candidatas a una misma plaza obtengan el mismo número de puntos en el concurso, tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el área de conocimiento a la que se adscriba la plaza. Asimismo, en los criterios de asignación de plazas de promoción, se tendrá en consideración al priorizar las peticiones de los departamentos aquellas plazas cuyo género en la categoría a la que se promociona en su área de conocimiento no supere el 35 %.

Línea de actuación 2.3
Transferir a otro curso académico la reducción de créditos por docencia diferida (dirección de TFG o TFM, tesis doctorales, etc..) o por méritos de investigación/ transferencia/ docencia si se acredita excedencia por cuidado de menores o personas dependientes durante al menos un año en el curso que debían disfrutarse.

- Para que la perspectiva de género sea transversal en todas las actividades universitarias.

  Eje 5 Gobernanza y recursos: 2. Incluir la perspectiva de género en las decisiones de gobernanza
  Eje 1: Formación 1. Incluir la perspectiva de género y la teoría y la práctica feminista en el ámbito de la docencia tanto de grado como de posgrado

- Mujeres que cursen estudios de ciencia, ingeniería y tecnología.

  Línea de actuación 1.1
  Promover la creación de una cátedra EHU- STEAM. Entre sus actividades, ayudaría a promover las acciones STEAM previstas en este Plan.

  Línea de actuación 3.1
  Diseñar e implantar, en colaboración con otros agentes e instituciones (especialmente con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco), un programa de sensibilización y fomento temprano de vocaciones científicas (STEAM) en alumnado de educación no universitaria, especialmente en el colectivo femenino de educación primaria y secundaria.

  Línea de actuación 3.2
  Promover el campus de verano relacionado con metodologías STEAM para alumnas de Educación Secundaria Obligatoria, así como para alumnas de Primaria.

3.3 Valoración del impacto:

Consideramos que, en las bases del anteproyecto de presupuestos de la UPV/EHU sí se han tenido en cuenta las desigualdades existentes y se han planteado medidas de mejora.

Por lo tanto, después de valorar las desigualdades existentes en la composición de los colectivos que trabajan en la UPV/EHU y, teniendo en cuenta que el Presupuesto recoge algunas medidas recogidas en el IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU para reducir las brechas salariales e incrementar las acciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres valoramos que la norma tiene un IMPACTO POSITIVO.

4.- PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN PARA GARANTIZAR UN IMPACTO POSITIVO TRAS LA APROBACIÓN DE LA NORMA PRESUPUESTARIA DE LA UPV/EHU

Los principales apartados del proyecto que actualmente se dirige a este curso en la Dirección de Igualdad son los siguientes:

ACCIONES DE IGUALDAD DEL PROGRAMA

Planes y protocolos

2024/2028 Ejecución del Plan de Igualdad de la UPV/EHU

Actualización del Protocolo contra la Violencia de Género de la UPV/EHU

Plan de diversidad: identificar las diferencias de género (enfoque interseccional) y realizar el diagnóstico

Recursos humanos y redes intercentros
Poner en marcha una oficina de igualdad en cada campus y ajustarla con el personal técnico

Reforzar y dar red a las Comisiones de Igualdad de los centros

Iniciativas

Impulsar iniciativas de igualdad de género

Impulsar y apoyar iniciativas dirigidas a respetar los derechos LGTBI+ y la diversidad sexual y de género

Promover la participación de todas las personas en las áreas de conocimiento generalizadas

Investigaciones y memorias

Analizar el impacto presupuestario de la igualdad de género

Memoria anual