EUSKAL UNIBERTSITATE SISTEMAREN KALITATE AGENTZIA
AGENCIA DE CALIDAD DEL SISTEMA UNIVERSITARIO VASCO

UNIBASQ

PLAN DE IGUALDAD
DE UNIBASQ-AGENCIA DE CALIDAD DEL SISTEMA UNIVERSITARIO VASCO

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN, OBJETIVOS Y ESTRATEGIA……..…….3

2. DIAGNÓSTICO…….....9

2.1 Encuesta realizada al personal de Unibasq……..……10
2.2 Evolución de los órganos de Unibasq……..…...…...12
2.3 Evolución de la plantilla de Unibasq……..……..…..48
2.4 Resultados en programas de evaluación…….……..….56
2.5 Conclusiones…….……..60

3. DAFO…….…….…..61

4. VISIÓN, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES……..64

1. PRESENTACIÓN, OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

1. Unibasq, Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, tal y como se describe en su misión, es un ente público de derecho privado cuyo objeto es contribuir a la mejora e innovación del sistema universitario vasco, satisfaciendo estándares internacionales de calidad y atendiendo al interés que la sociedad tiene por la educación superior. Para ello, asesora, evalúa y acredita tanto las propias instituciones que lo componen, como sus titulaciones y profesorado de forma independiente y objetiva. Su actividad está reconocida por el cumplimiento de los criterios y directrices para la calidad del Espacio Europeo Educación Superior (EEES), siendo miembro de pleno derecho de ENQA y estando registrada en EQAR, lo que permite el desarrollo de sus actividades en cualquier sistema universitario que así lo establezca y el reconocimiento de sus actividades por el resto de sistemas europeos.

La visión de Unibasq es; i) ser reconocida por las instituciones de educación superior, la comunidad universitaria y la sociedad como un agente que ayuda a mejorar la calidad del sistema universitario vasco, así como a su internacionalización y proyección social; ii) ser interlocutora entre las universidades vascas, los grupos de interés o usuarios del sistema, las instituciones que deciden la política universitaria y los agentes externos que se nutren de los resultados universitarios; y iii) ser reconocida a nivel internacional como agencia asesora y aseguradora de la calidad universitaria, principalmente en los países de Europa y Latinoamérica de mayor interés para las universidades vascas, con el fin de apoyar su internacionalización.

Dada la naturaleza de su actividad y de su estructura jurídica, derivada de la Ley del Parlamento Vasco 13/2012, de 28 de junio, Unibasq cuenta con diferentes órganos tanto de gobierno y consultivos, cómo técnicos y de evaluación, todos ellos formados por personas de reconocido prestigio e influencia dentro del mundo científico y académico nacional e internacional. De hecho, anualmente trabaja aproximadamente con 350 personas evaluadoras. La mencionada Ley de Unibasq contempla además que la composición de estos Comités debe respetar los criterios de equilibrio de género.

Como ente independiente incluido en la administración autonómica, Unibasq potencia su compromiso con la sociedad cumpliendo todas las exigencias derivadas de los códigos éticos y de buen gobierno de las instituciones públicas, reforzando los principios de transparencia y responsabilidad. En este sentido, la agencia no sólo se adhiere, sino que comparte y desea ser un agente activo en la transmisión del valor de la igualdad de género como garantía de una sociedad más integradora, rica y justa. En este sentido, como Administración Pública quiere y debe contribuir "*a la remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal*", tal y como señala el apartado III de la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, su artículo 15 indica que "*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.*

Las Administraciones públicas *lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*". De hecho, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi ya se venía trabajando en este sentido con anterioridad a la promulgación de esta ley. Así, en 2005 se aprobó la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, y en 1991 Emakunde aprobó el Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE).

2. El Consejo de Gobierno de Unibasq aprobó un plan estratégico para el periodo 2016-2019, fundamentado en cuatro ejes: 1) Servicios: Asesoramiento y Evaluación; 2) Proyección Social: Comunicación, Colaboración con Instituciones, Otras Agencias de Calidad y con Agentes Sociales; 3) Internacionalización de la Agencia en Apoyo al Sistema Universitario Vasco y 4) Organización Interna: Dirección, Planificación, Recursos Humanos. Aunque en dicho plan no se incluyen de forma específica objetivos de igualdad, se han realizado distintas iniciativas en temas relacionados con la misma. No obstante, en los últimos tiempos se ha visto la necesidad de desarrollar un plan de igualdad propio para poder seguir avanzando, profundizando y consolidando aspectos relacionados con este tema, tanto en actividades con impacto meramente interno (en la organización y gestión del trabajo de la agencia), como en actividades de impacto externo (evaluación de titulaciones, instituciones y profesorado universitario). Es más, la propia Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres estableció la necesidad de que tanto las Administraciones Vascas como incluso determinadas empresas privadas elaboraran y aplicaran planes de igualdad.

Por todo lo anterior, en el plan de gestión de 2017 se decidió crear el Comité de Igualdad, iniciativa que se materializó el pasado 8 de marzo del mismo año, formado por varias personas con diferentes perfiles dentro de la plantilla de Unibasq y que cuenta con el respaldo, implicación y participación de la dirección de la agencia. En concreto, forman parte de ella una o un representante de la dirección y cuatro representantes de las trabajadoras y trabajadores de Unibasq. Dentro de las funciones del Comité de Igualdad se pueden resaltar las siguientes:

- Seguimiento y cumplimiento de las acciones de mejora previstas en el presente Plan de Igualdad.
- Evaluación anual de las diferentes acciones realizadas.
- Proposición de medidas correctoras para el cumplimento de lo establecido en el Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación del presente Plan de Igualdad.
- Difundir las acciones realizadas en materia de igualdad.
- Revisión periódica del Plan de Igualdad.

Uno de los primeros objetivos del Comité de Igualdad fue la realización de un diagnóstico y Plan de Igualdad que siga las directrices, estructura y metodología tanto del VII Plan de Igualdad de mujeres

y hombres en la CAE, aprobado por Emakunde, como del Primer Plan del Gobierno Vasco para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado en 2016. De hecho la elaboración de dicho plan fue incluido como objetivo de nuestro Plan de Gestión para 2018. A tal efecto, se realizó una encuesta a toda la plantilla de Unibasq para conocer su opinión, necesidades y motivaciones y de esta forma conocer en qué aspectos se podía empezar a trabajar. Los resultados de la misma se comentan en el epígrafe siguiente.

Se entiende que aunque el trabajo principal recaerá en el comité creado específicamente para ello, trabajar en la igualdad de género es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la agencia y por lo tanto se necesita de su compromiso y dedicación.

Finalmente, tras conocer la situación de partida y fijar los objetivos inmediatos o a conseguir a medio plazo, se estableció que el ámbito de actuación y los ejes principales donde se centrara este Plan de Igualdad iban a ser los siguientes:

1. **Formación**
2. **Conciliación familiar**
3. **Uso del lenguaje no sexista**
4. **Representación equilibrada en órganos y actividades**
5. **Evaluación a las universidades y titulaciones del grado de cumplimiento de los deberes que la normativa sobre igualdad les encomienda realizar.**

A partir del análisis y reflexiones previas realizadas hemos entendido que las acciones y objetivos del Plan de Igualdad deben tener una visión global, que considere de forma transversal los cuatro ejes del Plan Estratégico de la agencia. Así, los objetivos específicos en materia de igualdad se alinearán con los objetivos de la agencia, de forma que las mejoras previstas en todos los ámbitos de actuación de la agencia se realicen con perspectiva de género y contribuyan a una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, la puesta en marcha de este plan servirá para reformar acciones específicas para el año 2019 y asentar nuevas bases en materia de igualdad para el siguiente Plan Estratégico 2020-2023.

De cara a establecer un cronograma y a los objetivos del plan entendemos que debemos ser prudentes por varias razones. En primer lugar, se trata de un primer plan, cuya ambición va más allá de la mera consecución de resultados de igualdad a nivel interno. En segundo lugar, la elaboración del nuevo Plan Estratégico puede suponer cambios en objetivos y/o acciones prioritarias. Estas razones nos llevan a establecer objetivos y acciones cuyo efecto práctico será evaluado a lo largo de 2019.

Así, una vez se elabore el nuevo Plan Estratégico y el primer año de implantación del plan, se revisarán, en su caso, los indicadores presentados y se establecerán los valores meta plurianuales.

3. En el contexto anterior, entendemos que Unibasq se sitúa como entidad con una doble responsabilidad. Por una parte, uno de los objetivos de este plan es integrar a nivel interno el principio de igualdad de género en la actividad cotidiana de la agencia, tanto entre la plantilla como en los diferentes órganos de funcionamiento. Y por otra parte, la actividad de la agencia tiene un impacto en el ejercicio de un derecho fundamental, el de la educación, que es esencial para la transmisión y el ejercicio efectivo del derecho fundamental de la igualdad y de la prohibición de discriminación por razón de género. Esto nos hace concluir que, dado que evaluamos titulaciones, instituciones y profesorado universitario, introducir en nuestros protocolos de evaluación criterios relacionados con cómo se trabaja la igualdad de género en los órganos y en las personas evaluadas, puede tener un impacto muy positivo tanto en la educación universitaria como en la sociedad en general. Por esto queremos en este Plan de Igualdad contemplar esta perspectiva de impacto externo y aprovechar al máximo la capacidad de influencia que tenemos para expandir los valores de igualdad. En este sentido, la propia legislación vigente en materia de igualdad reconoce el papel relevante de la educación, también de la superior, en la consecución del principio de igualdad, encomendando a las universidades una serie de tareas a desarrollar en este aspecto, que nosotros, como agencia de calidad, debemos garantizar que cumplen.

Así, el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2007,reza:
"La igualdad en el ámbito de la educación superior.
1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
b) La creación de postgrados específicos.
c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia".

Por su parte, el artículo 33 de la Ley 4/2005 del Parlamento Vasco, señala:
"1.- Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.
"2.- Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y

se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

3.- La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento".

Finalmente, el artículo 5 del reciente Decreto del Gobierno Vasco 274/2017, de 19 de diciembre, de implantación y supresión de las enseñanzas universitarias oficiales conducentes a la obtención de los títulos de Grado, Máster y Doctorado, indica:

"*Artículo 5.– Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.*
1.– Las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster y Doctorado promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación a la carrera docente y fomentarán una participación equilibrada de estudiantes en función del género en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.
2.– Asimismo, promoverán que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad".

2. DIAGNÓSTICO

2.1 ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL DE UNIBASQ EN MAYO DE 2017

En una de las reuniones del Comité de Igualdad se vio la necesidad de conocer la opinión de toda la plantilla de Unibasq en temas de igualdad. Para ello, se diseñó una encuesta para que cada una de las personas pudiera dar su opinión y conocer de esta forma en qué aspectos se pueden ir trabajando. En total la plantilla de Unibasq está compuesta por 13 personas, 11 mujeres y dos hombres.

Resultados de la encuesta al personal de Unibasq

1. ¿Dispones de alguna formación en temas de igualdad?

En relación a la formación recibida en temas de igualdad, el 69,23% de la plantilla no ha recibido ningún tipo de formación al respecto mientras el 30,77% sí lo ha hecho. Si bien es cierto que de las personas que han contestado de forma afirmativa, lo ha hecho asistiendo a diferentes charlas o cursos genéricos.

2. ¿Consideras que sería importante recibir algún tipo de formación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?

El 92,31% de las personas de Unibasq consideran que sería importante recibir algún tipo de formación en materia de igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Por ese motivo se está valorando la posibilidad de realizar algún curso formativo o desarrollar algún tipo de actividad al respecto.

Los temas a abordar en este caso, podrían ser, la sensibilización del uso del lenguaje no sexista, conocer datos reales sobre esta materia, conocer la realidad laboral como social, identificar roles sexistas en la distribución de funciones en el trabajo y cómo abordarlo, etc.

3 ¿Consideras que Unibasq favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal?

El 100% de las personas considera que Unibasq favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal. Sobre todo en temas de flexibilidad horaria en un clima que no obstaculiza, dificulta o penaliza que el personal solicite reducciones de jornada.

4. ¿Consideras que las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar?

El 92,31% considera que las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar, mientras que el 7,29% considera que no.

5. ¿Consideras que es importante tener un comité de igualdad en Unibasq?

El 92,31% del personal de Unibasq considera que es importante tener un comité de igualdad dentro de la Agencia.

El trabajo debería ir dirigido a la sensibilización en el tema, fomentar la igualdad dentro del Sistema Universitario Vasco, mejorar el uso del lenguaje no sexista, para abordar cualquier tema con la perspectiva de género, etc.

6. ¿Crees que es importante dentro de Unibasq hacer un uso no sexista del lenguaje, tanto en la comunicación interna como externa?

El 84,2% ha respondido de una forma afirmativa, mientras que el 15,38% no lo considera importante.

En este caso, las personas que no lo consideran lo argumentan justificando que no es algo tan relevante y que no se sienten discriminadas cuando en plural se utiliza siempre el género masculino.

En cambio para las personas que han respondido de forma afirmativa, consideran que es el primer paso para cambiar la realidad y contribuir en definitiva a crear una cultura y una sociedad más igualitaria.

7. ¿Consideras que la comunicación y documentación que manejas en el desarrollo de tu actividad hace un uso no sexista del lenguaje?

El 30,77% considera que no mientras que el 69,23 responde de forma afirmativa.

Es un tema en el que se está trabajando y avanzado pero que no hay que descuidar ya que es un eje fundamental y un objetivo a cumplir dentro del Plan de Igualdad de Unibasq.

8 ¿En qué aspectos te gustaría que trabajase el comité de igualdad?

Sensibilización interna y externa.

Plan de Igualdad.

Conciliación vida personal y familiar.

Uso no sexista del lenguaje (página web, observatorio, informes, etc.)

Formación

Charlas y talleres

Busqueda de posibilidades de contribuir a la igualdad dentro del ámbito en el que trabajamos

Además de los habituales, revisión de los títulos universitarios en cuanto a este tema e incorporación de una mención o sello a centros, tipo “Bikain” para el euskara.

2.2 EVOLUCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE UNIBASQ

2.2.1 CONSEJO DE GOBIERNO

En primer lugar, es importante aclarar que Unibasq no tiene margen de decisión en la composición de las personas que forman parte del Consejo de Gobierno de Unibasq, ya que sus miembros lo son por razón del cargo que ostentan en otras instituciones, o porque otras instituciones les eligen para formar parte del Consejo.

Está formado por 14 miembros:

1. El presidente o presidenta: Será el consejero o consejera del departamento competente en materia de universidades del Gobierno Vasco o persona en quien delegue.
2. El viceconsejero o viceconsejera del departamento competente en materia de universidades del Gobierno Vasco o persona en quien delegue.
3. El director o directora de la Agencia Unibasq.
4. Los Rectores o Rectoras de las Universidades del sistema universitario vasco:
    a. Rectora o Rector de la Universidad de Deusto.
    b. Rectora o Rector de la Universidad del País Vasco.
    c. Rectora o Rector de Mondragon Unibertsitatea.
5. Una persona con méritos académicos reconocidos, nombrada por el Rector o Rectora de la Universidad del País Vasco.
6. Seis personas nombradas por el Consejo Vasco de Universidades, por mayoría de tres quintos de sus miembros.
7. Un o una estudiante elegido por el Consejo Asesor de Estudiantes Universitarios de Euskadi.

Dado lo anterior, Unibasq es ajena al género de los/las personas que conforman el Consejo de Gobierno.

I) Distribución del Consejo de Gobierno por sexo

Tabla 1. Evolución Consejo Gobierno por sexo 2010-2017.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	15	12	80,00	3	20,00
2011	15	12	80,00	3	20,00
2012	14	9	64,29	5	35,71
2013	14	8	57,14	6	42,86
2014	14	8	57,14	6	42,86

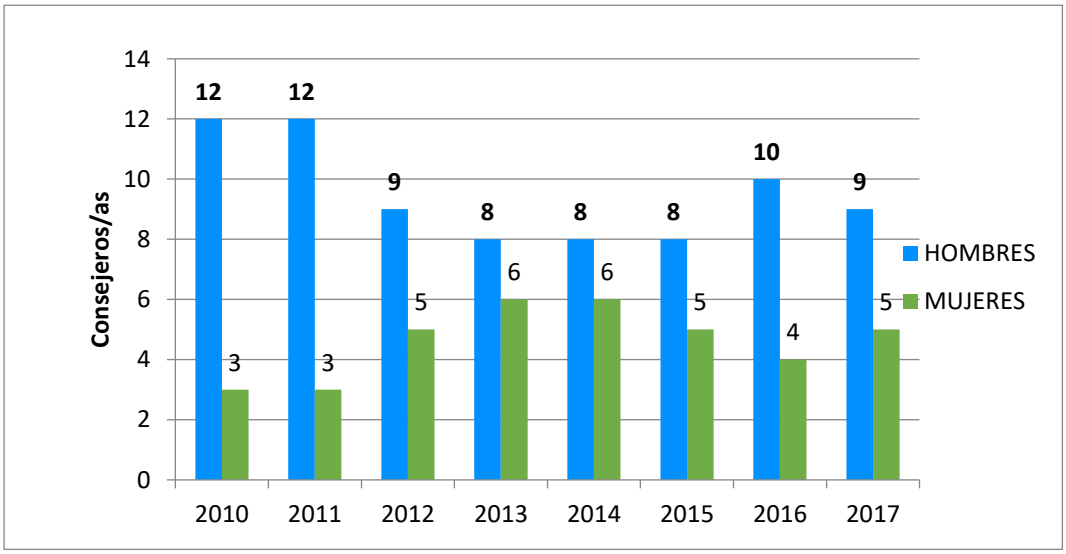
2015	13	8	61,54	5	38,46
2016	14	10	71,43	4	28,57
2017	14	9	64,29	5	35,71

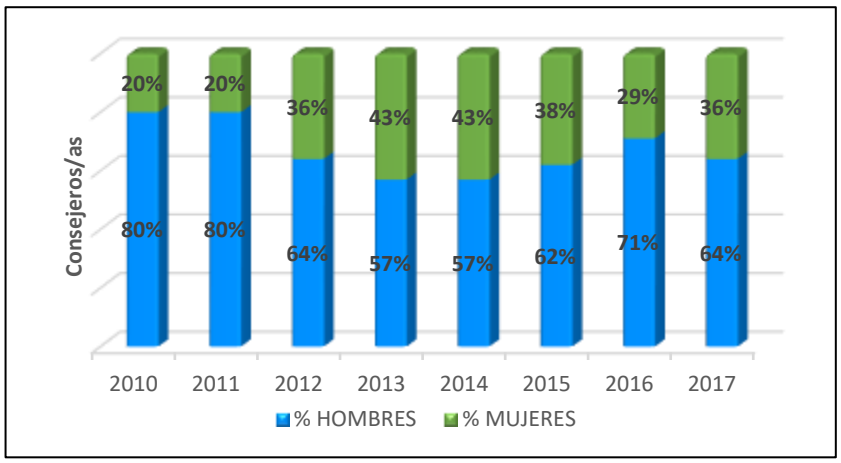
Si examinamos la concentración de consejeros y consejeras a lo largo de los años analizados, se puede observar que el número de hombres siempre ha sido muy superior al de las mujeres.

Sin embargo, podemos observar que en los últimos años, sí ha habido un aumento en cuanto a consejeras con respecto a los primeros años analizados, lo que denota que en los últimos tiempos en la Administración educativa las mujeres van accediendo a puestos de responsabilidad.

A continuación se puede observar gráficamente los datos analizados en la tabla anterior.

Gráfico 1. Evolución Consejo Gobierno por sexo 2010-2017.





II) Distribución del Consejo de Gobierno por sexo en tramos

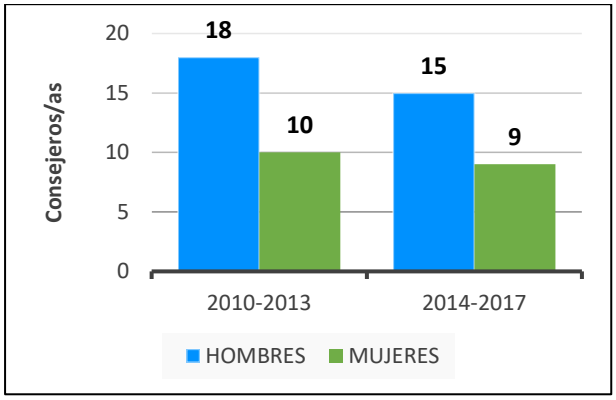
Tabla 2. Evolución Consejo de Gobierno por sexo (2010-2017) en tramos.

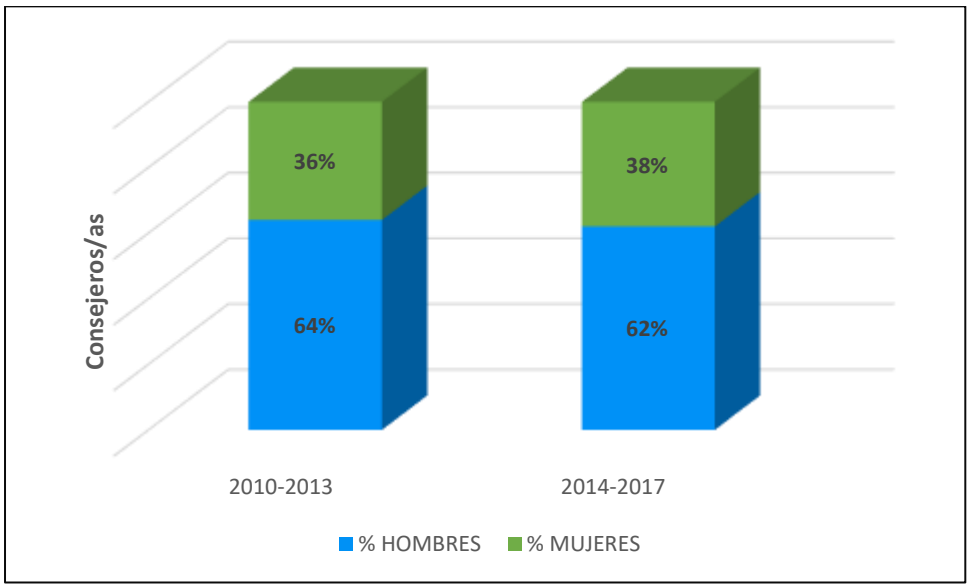
AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	28	18	64,29	10	35,71
2014-2017	24	15	62,5	9	37,5

Si hacemos el mismo análisis pero distribuido por tramos de años, se puede observar que en el último tramo analizado el porcentaje de mujeres que forman parte del Consejo de Gobierno de la Agencia es ligeramente superior al del primer tramo, lo que nos lleva a la conclusión de que en los últimos años, hay más mujeres en los puestos de responsabilidad que posteriormente formarán el Consejo de Gobierno.

A continuación se puede observar gráficamente los datos analizados en la tabla anterior.

Gráfico 2. Evolución Consejo de Gobierno por sexo 2010-2017 en tramos.





III) Distribución del Consejo de Gobierno por franjas de edad y sexo a 31/12/2013

La razón por la que se ha elegido el año 2013 como referencia para dividir el análisis en dos tramos, es que en 2012 se aprobó una nueva ley para regir el funcionamiento de la agencia, que renovó su estructura interna. Esta fue desarrollada en el año 2013 con la aprobación de los estatutos de Unibasq, momento a partir del cual la nueva estructura y exigencias legales comenzaron a aplicarse de forma íntegra.

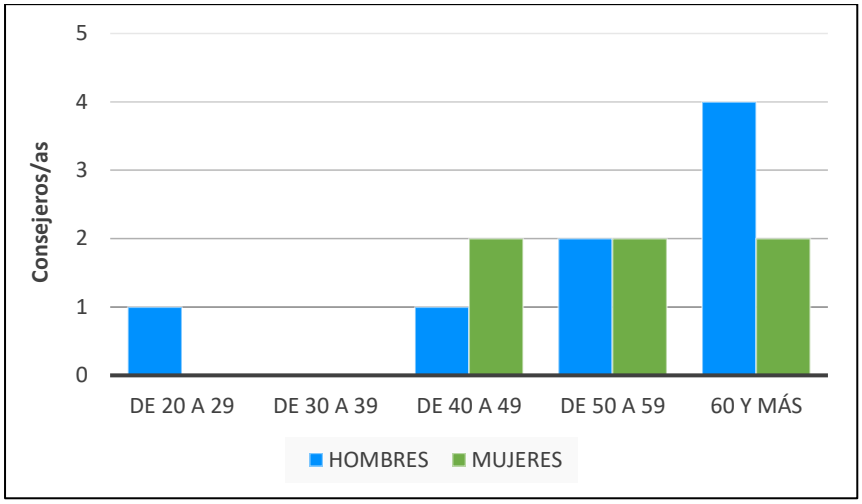
Tabla 3. Composición Consejo de Gobierno por franjas de edad y por sexo, al 31/12/2013

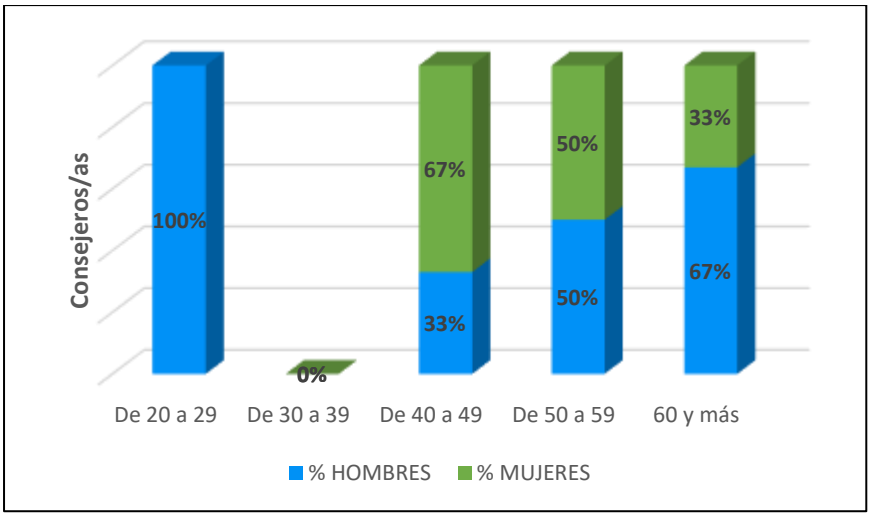
EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 20 a 29	1	1	100,00	0	0,00
De 30 a 39	0	0	0,00	0	0,00
De 40 a 49	3	1	33,33	2	66,67
De 50 a 59	4	2	50,00	2	50,00
60 y más años	6	4	66,67	2	33,33

Haciendo un análisis de los miembros que han formado parte del Consejo de Gobierno durante el año 2013, el dato más significativo con el que nos encontramos es que la mayor parte de las personas consejeras superan los 60 años, seguido por los consejeros con edades comprendidas entre los 50 y 59 años. Es significativo que a medida que la franja de edad es más joven, más elevada es la presencia de mujeres.

A continuación se puede observar gráficamente los datos analizados en la tabla anterior.

Gráfico 3. Composición Consejo de Gobierno por franjas de edad y por sexo, al 31/12/2013





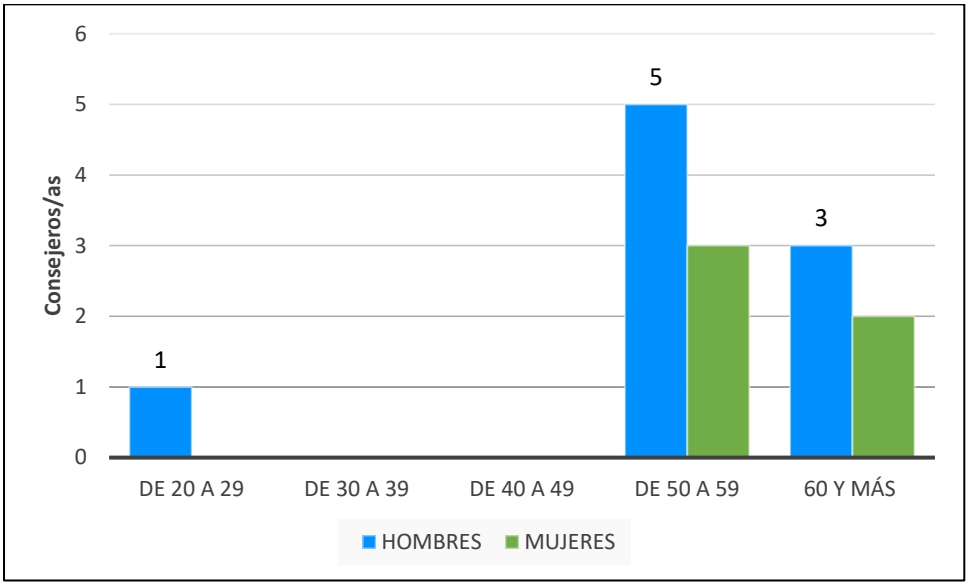
IV) Distribución del Consejo de Gobierno por franjas de edad y sexo a 30/06/2017

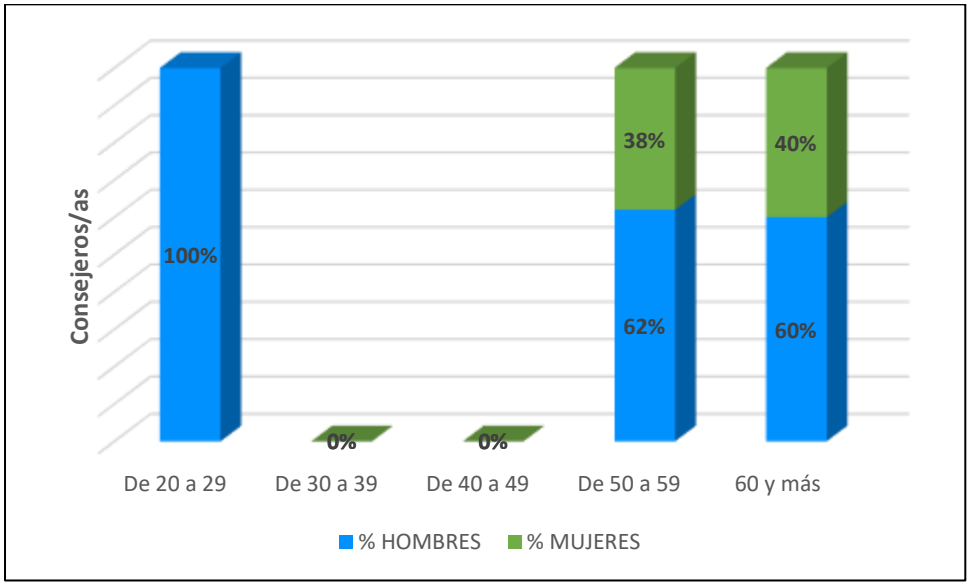
Tabla 4. Composición Consejo de Gobierno por franjas de edad y por sexo, al 30/06/2017

EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 20 a 29	1	1	100,00	0	0,00
De 30 a 39	0	0	0,00	0	0,00
De 40 a 49	0	0	0,00	0	0,00
De 50 a 59	8	5	62,50	3	37,50
60 y más años	5	3	60,00	2	40,00

Comparando estos datos con los que había en diciembre de 2013, no hay variación significativa. La edad media es similar. Es decir, en cuanto a la presencia de mujeres por franjas de edad, el porcentaje es similar en las dos franjas significativas.

Gráfico 4. Composición Consejo de Gobierno por franjas de edad y por sexo, al 30/06/2017





2.2.2 COMISIÓN ASESORA

En la Ley 13/2012, de 28 de junio, de Unibasq se establece que la Comisión Asesora es el órgano técnico cuya función es garantizar la calidad y la credibilidad de las actividades de la agencia aprobando los protocolos y criterios de evaluación de todos los programas.

Está compuesta por el director o directora de la agencia, que la preside, y diez personas de reconocido prestigio en el ámbito universitario o de evaluación, nombradas por el director o directora de la agencia. La mayoría de los miembros de esta comisión tienen que ser ajenos al sistema universitario vasco, debe incluir al menos un alumno o alumna y tres de sus miembros tienen que desarrollar su labor fuera de España.

Tras la entrada en vigor de la Ley de Unibasq en 2012, las personas pertenecientes a la Comisión Asesora son nombradas por un periodo máximo de tres años. La renovación se realizará en un cincuenta por ciento cada dos años. En cambio, antes de la nueva ley, el nombramiento de la Comisión de Expertos, antecedente de la Comisión Asesora, no regía el límite temporal de tres años.

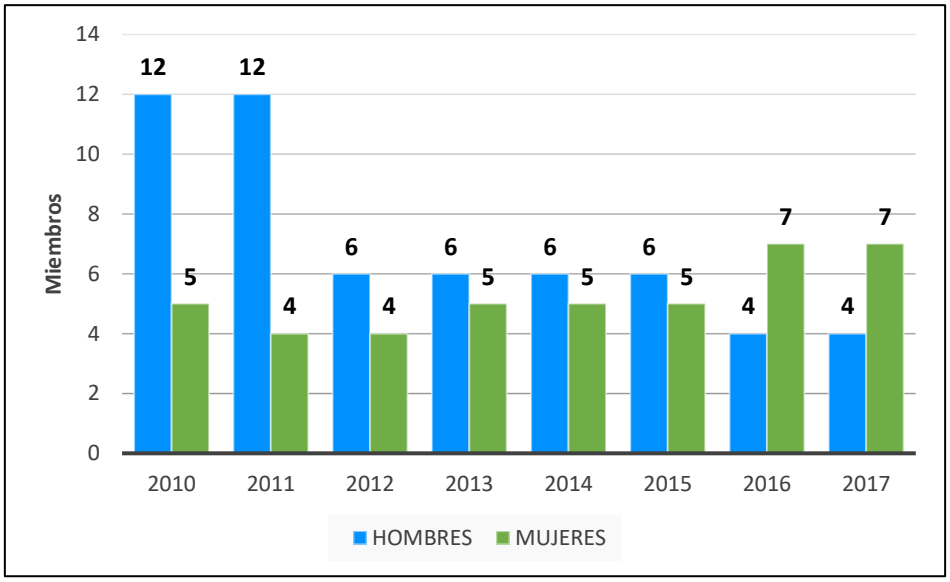
I) Distribución de la Comisión Asesora por sexo

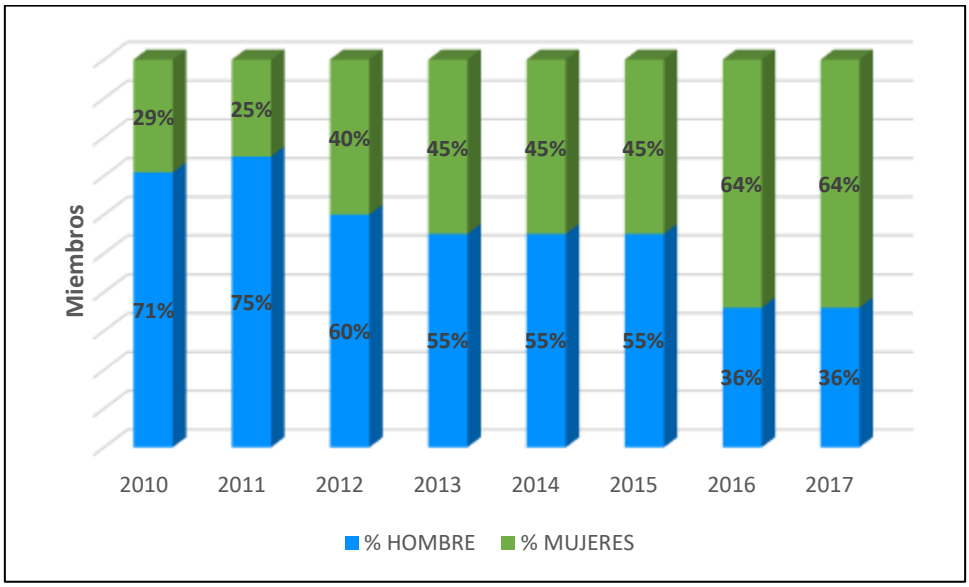
Tabla 5. Evolución Comisión Asesora por sexo 2010-2017.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	17	12	70,59	5	29,41
2011	16	12	75,00	4	25,00
2012	10	6	60,00	4	40,00
2013	11	6	54,55	5	45,45
2014	11	6	54,55	5	45,45
2015	11	6	54,55	5	45,45
2016	11	4	36,36	7	63,64
2017	11	4	36,36	7	63,64

En esta tabla donde se recogen los datos respecto a la evolución de las personas pertenecientes a la Comisión Asesora por años desde el 2010, se ve claramente un mayor número de hombres durante los dos primeros años. En cambio a partir del 2012, año en el que se aprueba la Ley de la Agencia, prácticamente se ve equiparado el número de hombres y mujeres, cumpliendo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley de la Agencia, en el que se recoge lo siguiente: "*En la elección de las y los miembros de los órganos técnicos de la agencia se promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres que garantice un mínimo de presencia del 40% de cada sexo."* Este cambio de tendencia evidencia la importancia e impacto que tienen las normas jurídicas que introducen criterios de igualdad de género. Es más, desde 2016, la presencia de mujeres es mayoritaria.

Gráfico 5. Evolución Comisión Asesora por sexo 2010-2017.





II) Distribución de la Comisión Asesora por sexo en tramos de años.

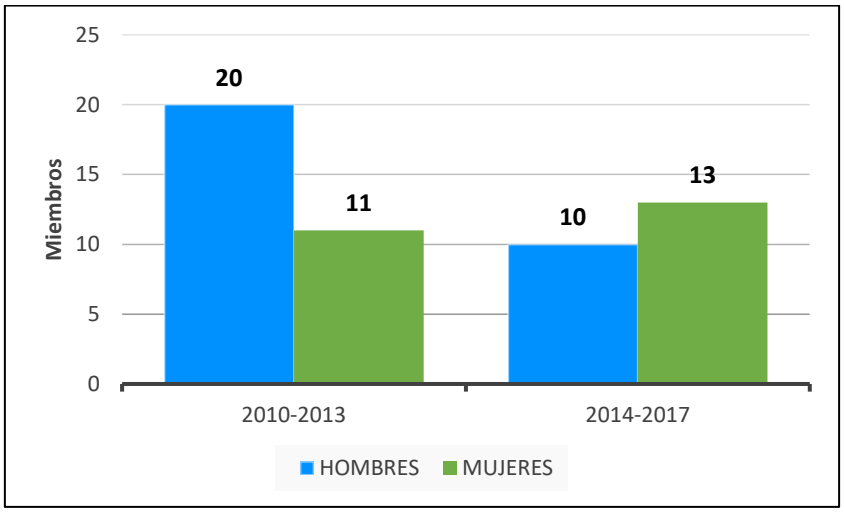
La razón por la que se ha elegido el año 2013 como referencia para dividir el análisis en dos tramos, es que en 2012 se aprobó una nueva ley para regir el funcionamiento de la agencia, que renovó su estructura interna. Esta fue desarrollada en el año 2013 con la aprobación de los estatutos de Unibasq, momento a partir del cual la nueva estructura y exigencias legales comenzaron a aplicarse de forma íntegra.

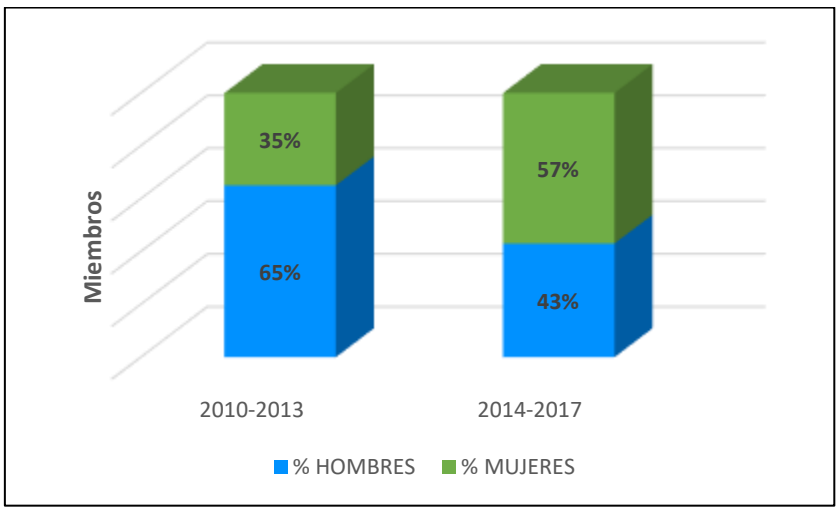
Tabla 6. Evolución Comisión Asesora por sexo 2010-2017 en tramos.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	31	20	64,52	11	35,48
2014-2017	23	10	43,48	13	56,52

Si analizamos los datos en tramos de años, vemos que la diferencia de hombres y mujeres es bastante significativa en el primer tramo, siendo el número de hombres el doble al de las mujeres. Esto cambia de forma clara en el segundo tramo, al cumplirse lo establecido en el artículo 6 de la Ley de la Agencia, es decir, la presencia como mínimo del 40% de cada sexo. En la actualidad el número de mujeres pertenecientes a la Comisión Asesora es superior al de hombres.

Gráfico 6. Composición Comisión Asesora por sexo 2010-2017 en tramos.





Distribución de la Comisión Asesora por franjas de edad y sexo, al 31/12/2013

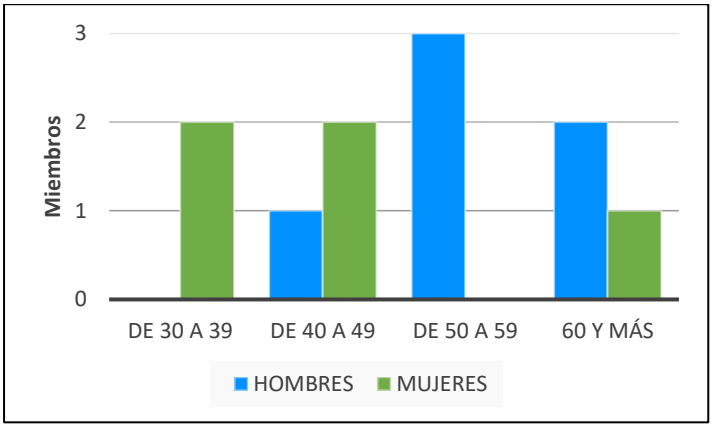
Tabla 7. Composición Comisión Asesora por franjas de edad y por sexo, al 31/12/2013.

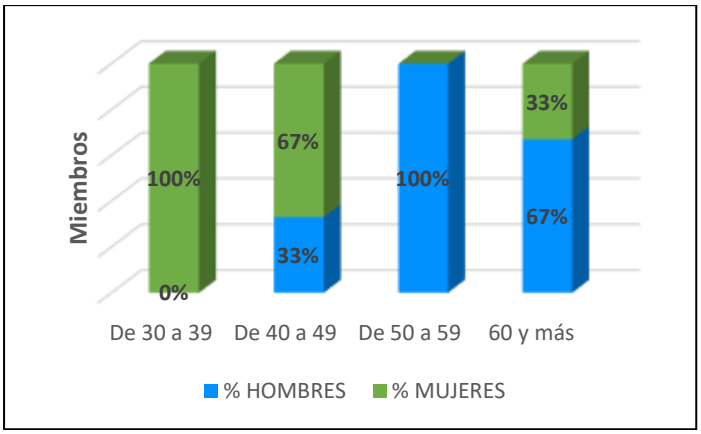
EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 30 a 39	2	0	0,00	2	100,00
De 40 a 49	3	1	33,33	2	66,67
De 50 a 59	3	3	100,00	0	0,00
60 y más años	3	2	66,67	1	33,33

En los datos recogidos en franjas de edad y por sexo, a fecha de 31/12/2013, se ve claramente una distribución uniforme en la edad de los participantes de la Comisión.

Sí examinamos la concentración de mujeres se puede observar que la mayoría están en las franjas de edad de 30 a 39 años y de 40 a 49 (4), siendo en cambio residual en la franja de miembros de más de 50 años.

Gráfico 7. Composición Comisión Asesora por franjas de edad y por sexo, al 31/12/2013.





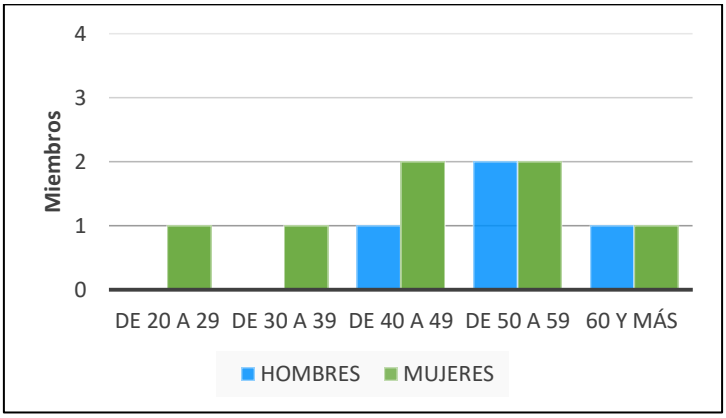
III) Distribución de la Comisión Asesora por franjas de edad y sexo, al 30/06/2017

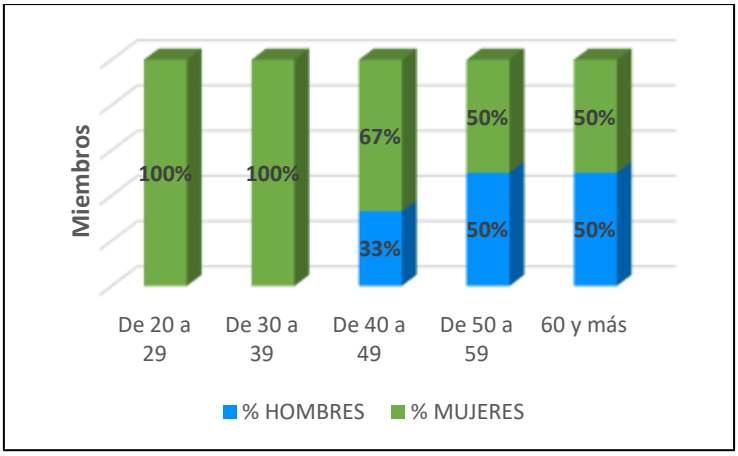
Tabla 8. Composición Comisión Asesora por franjas de edad y por sexo, al 30/06/2017.

EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 20 a 29	1	0	0,00	1	100,00
De 30 a 39	1	0	0,00	1	100,00
De 40 a 49	3	1	33,33	2	66,67
De 50 a 59	4	2	50,00	2	50,00
60 y más años	2	1	50,00	1	50,00

En la actualidad la franja de edad donde se encuentra la mayoría de participantes es de 50-59, habiendo un equilibrio entre los sexos. Una de las razones puede ser que a la hora de nombrar a las y los miembros de la Comisión Asesora se tiene en cuenta que sean personas de reconocido prestigio y con una amplia trayectoria académica y profesional.

Gráfico 8. Composición Comisión Asesora por franjas de edad y por sexo, al 30/06/2017





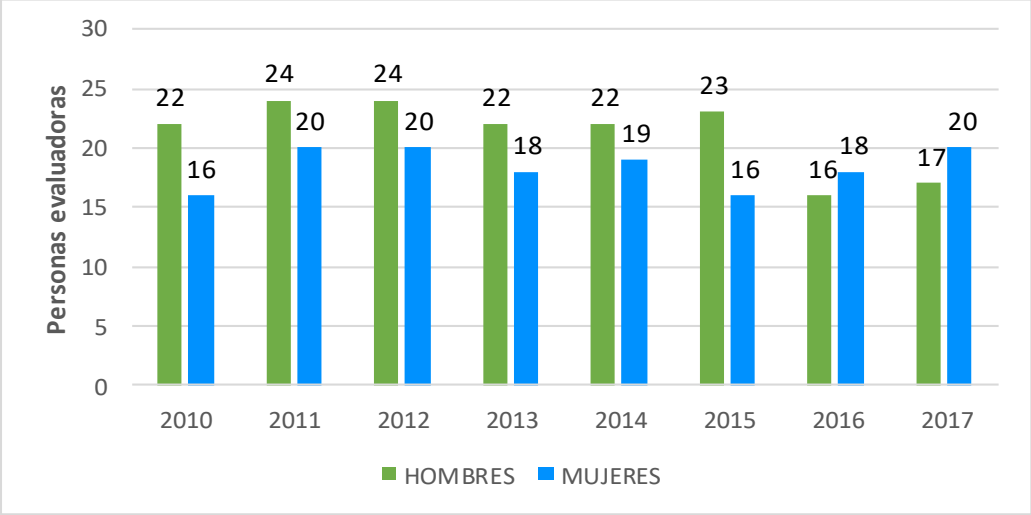
2.2.3 COMITÉ DE EVALUACIÓN DE ACREDITACIÓN DEL PDI

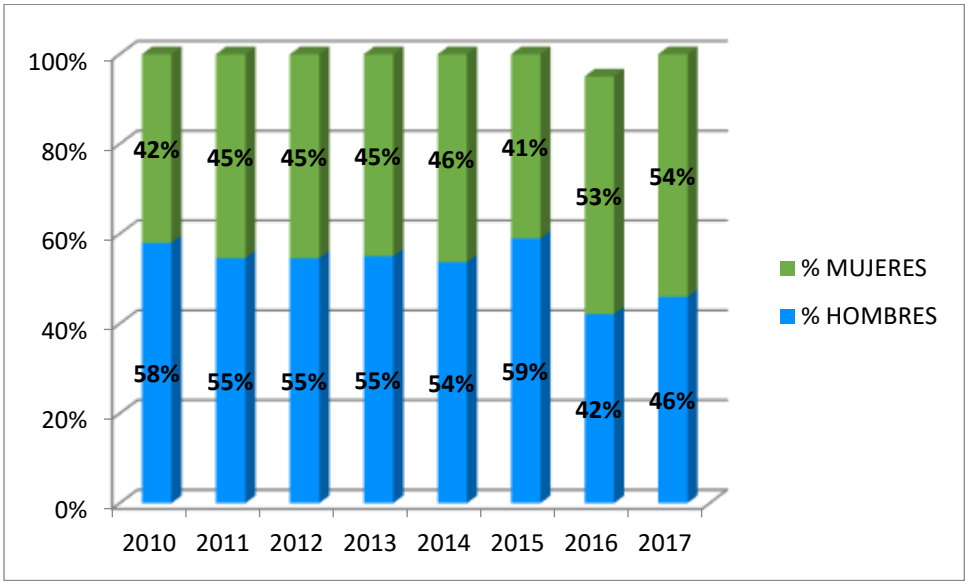
El objeto de este programa es llevar a cabo la evaluación para la acreditación del personal docente e investigador para el acceso a las plazas de contrato laboral y del profesorado doctor de universidad privada del sistema universitario vasco**.** Para poder presentarse a la convocatoria de este tipo de plazas de personal docente e investigador que realizan las universidades, la ley exige estar en posesión de una acreditación favorable para cada una de las figuras expedida por Unibasq. Para ello, someten todo su C.V. a una evaluación que realizan estos Comités, aplicando el protocolo de evaluación aprobado por la Comisión Asesora.

Tabla 9. Evolución de los Comités de Evaluación de Acreditación del PDI por sexo 2010-2017

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	38	22	57,89%	16	42,11%
2011	44	24	54,55%	20	45,45%
2012	44	24	54,55%	20	45,45%
2013	40	22	55,00%	18	45,00%
2014	41	22	53,66%	19	46,34%
2015	39	23	58,97%	16	41,03%
2016	34	16	42,11%	18	52,94%
2017	37	17	45,95%	20	54,05%

Gráfico 9. Evolución de los Comités de Evaluación de Acreditación del PDI por sexo 2010-2017





El programa de Acreditación de PDI se inició en el año 2008 y podemos observar que en los comités de evaluación el número y porcentaje tantos de hombres como mujeres es muy similar. Esto también se debe a que en la normativa que regula el procedimiento, concretamente el Decreto 192/2007, de 13 de noviembre, aparece un apartado referido a la composición de los propios comités de evaluación, donde se indica lo siguiente:

"Artículo 5.– Comités de evaluación.

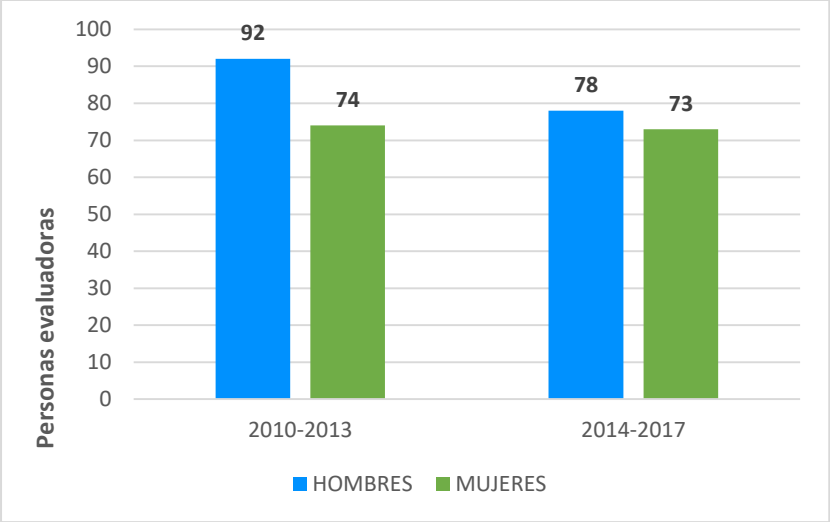
2.– Cada Comité de evaluación estará compuesto por profesores y profesoras de categoría igual o superior a aquella cuyo reconocimiento se pretende, y al menos la mitad de sus componentes han de prestar servicios en universidades públicas o privadas distintas a la de la profesora o profesor evaluado. Asimismo, y a los efectos del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; se procurará que los dos sexos estén representados en al menos el 40%."

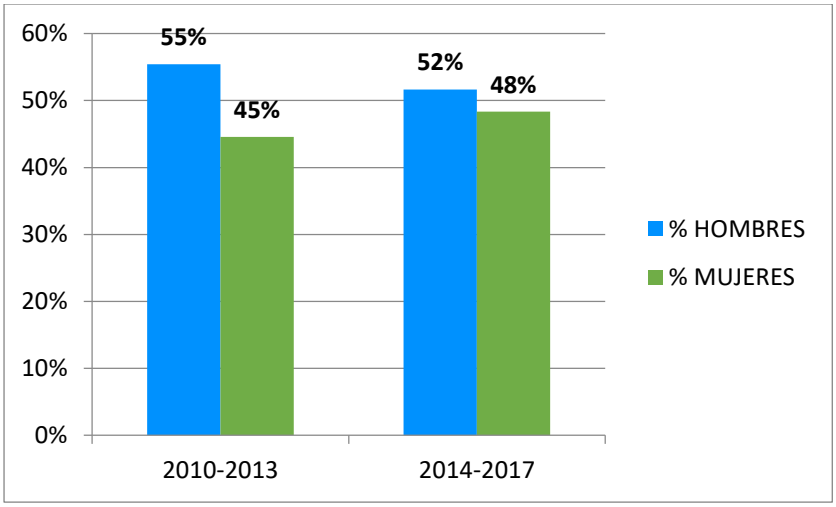
Este principio de igualdad tal y como se puede observar en los datos y en las gráficas se ha mantenido y cumplido en todas las convocatorias de Acreditación de PDI. Efectivamente, para este programa en concreto, la ley de Unibasq no ha tenido impacto alguno porque la norma por la que se debe garantizar la presencia en los Comités de hombres y mujeres en al menos un 40%, ya estaba recogida en un Decreto desde 2007.

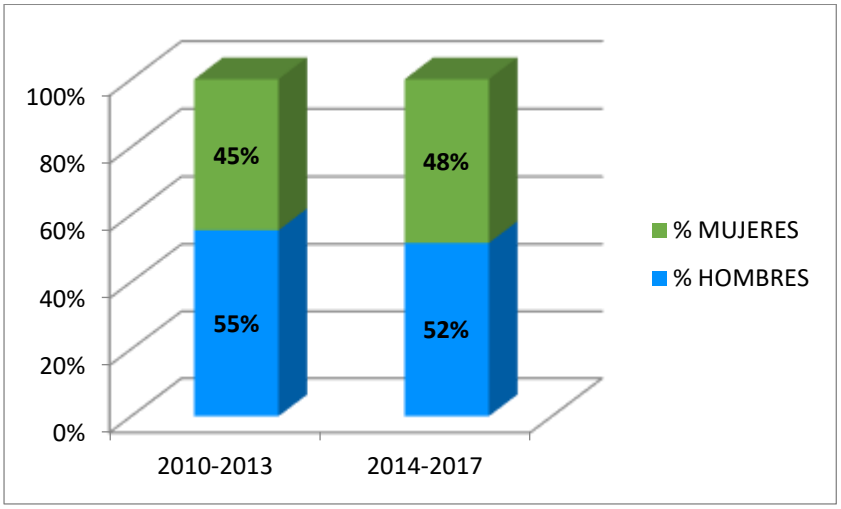
Tabla 10. Evolución de los Comités de Evaluación de Acreditación del PDI por sexo en tramos 2010-2017

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	166	92	55,42%	74	44,58%
2014-2017	151	78	51,66%	73	48,34%

Gráfico 10. Evolución de los Comités de Evaluación de Acreditación del PDI por sexo en tramos 2010-2017





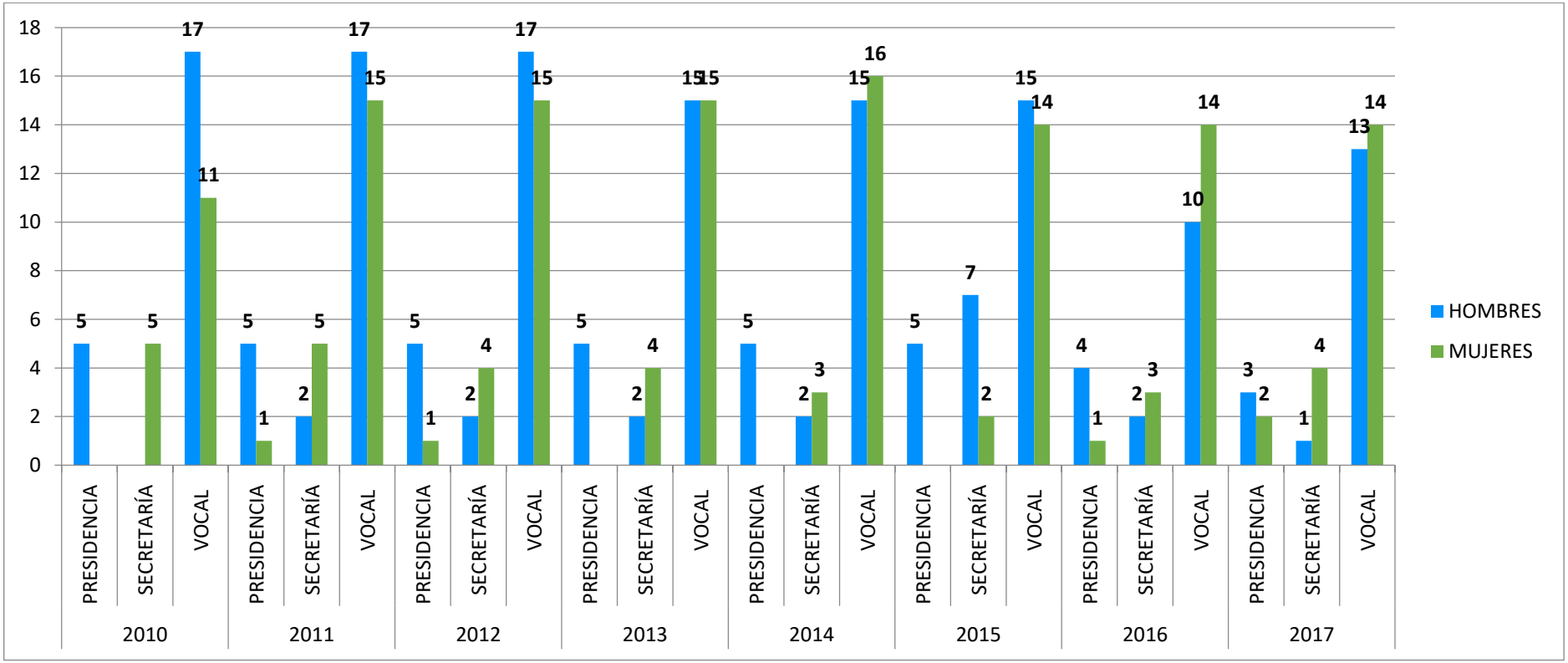


Se puede resaltar que en el último tramo desde el 2014 al 2017 se ha ido evolucionando a unos porcentajes más homogéneos y similares. Es más, en los dos últimos años, el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres.

Tabla 11. Evolución de los Comités de Evaluación de Acreditación del PDI por sexo en tramos 2010-2017

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PRESIDENCIA	5	0	5	1	5	1	5	0	5	0	5	0	4	1	3	2
SECRETARÍA	0	5	2	5	2	4	2	4	2	3	7	2	2	3	1	4
VOCAL	17	11	17	15	17	15	15	15	15	16	15	14	10	14	13	14

Gráfico 11. Evolución de los Comités de Evaluación de Acreditación del PDI por sexo en tramos 2010-2017



2.2.4 COMITÉ DE EVALUACIÓN DE COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS DEL PDI

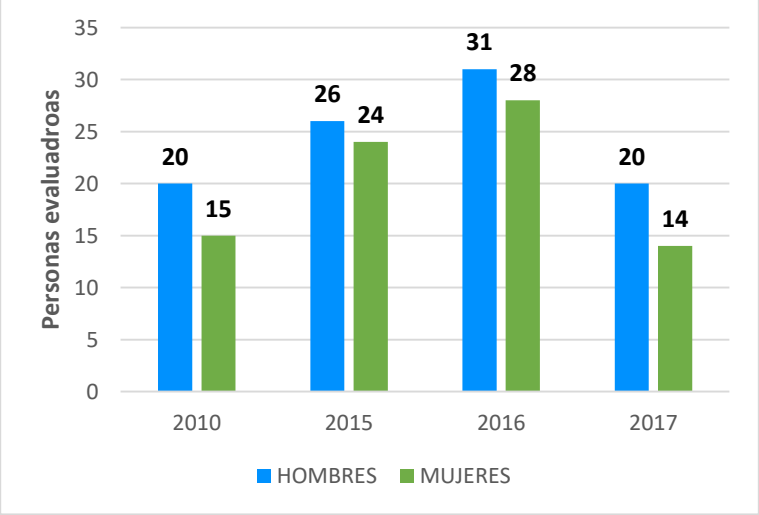
El objeto de este programa es llevar a cabo la evaluación del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) para la consecución de los complementos retributivos autonómicos**.** La normativa que establece el sistema remuneratorio para el profesorado de la universidad pública, establece una serie de complementos retributivos a los que puede acceder el personal docente e investigador para cuyo logro es necesaria una evaluación de los méritos realizados durante un determinado periodo y que será realizada por Unibasq. Tal evaluación la realizan estos Comités aplicando el protocolo aprobado previamente por la Comisión Asesora.

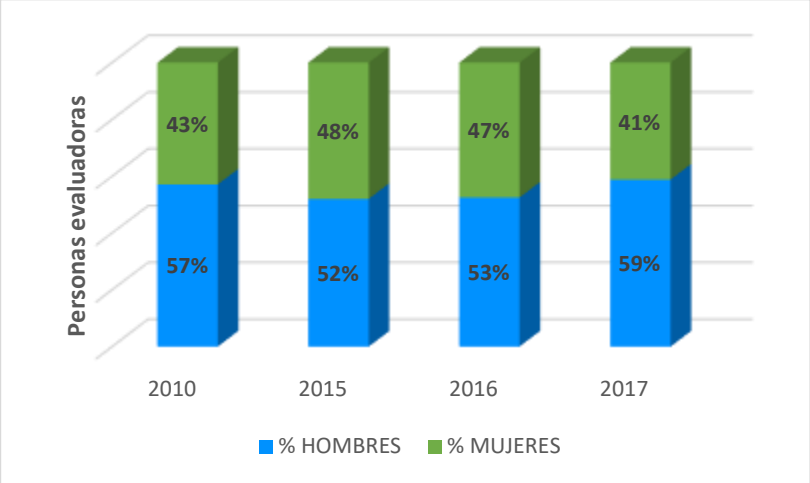
El programa para la evaluación y posterior asignación de complementos retributivos adicionales del personal docente e investigador de la UPV/EHU se inicia con la publicación de la convocatoria en el BOPV el 19 de febrero de 2007. De manera anual se publicaron diferentes convocatorias en los años: 2008, 2009, 2010, 2015 , 2016 y 2017. A consecuencia de la crisis económica durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014 no se realizaron convocatorias para la asignación de complementos.

Tabla 12. Evolución de los Comités de Complementos Retributivos del PDI, 2010-2017 por sexo

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	35	20	57,14%	15	42,86%
2015	50	26	52%	24	48%
2016	59	31	52,54%	28	47,46%
2017	34	20	58,82%	14	41,18%

Gráfico 12. Evolución de los Comités de Complementos Retributivos del PDI, 2010-2017 por sexo



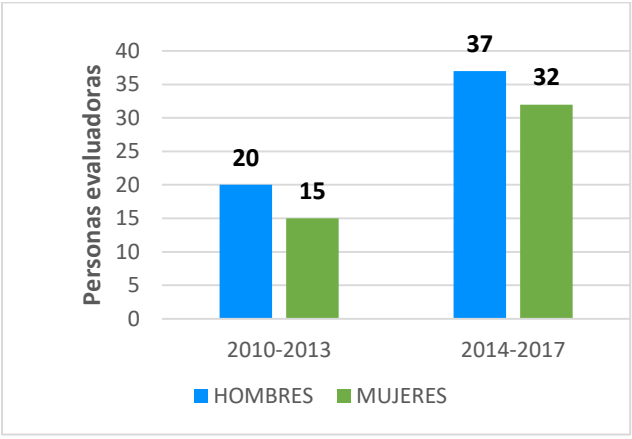


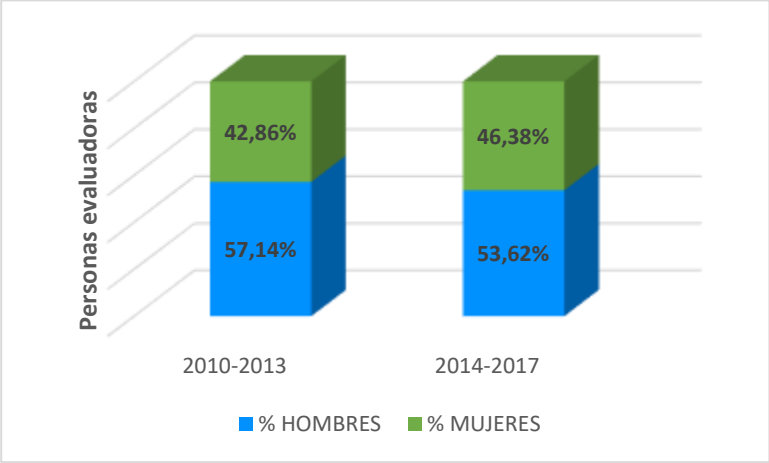
De los datos que se reflejan en las gráficas se aprecia que se ha mantenido y cumplido en las convocatorias de 2015, 2016 y 2017 con lo dispuesto en el artículo 6.3 de la ley 13/2012, de 28 de junio, de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco ya que ambos sexos están representados en los Comités en al menos un 40%. No obstante, en ninguna de las convocatorias h habido más presencia de mujeres que de hombres.

Tabla 13. Evolución de los Comités de Complementos Retributivos del PDI, 2010-2017 por sexo y tramos.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	35	20	57,14%	15	42,86%
2014-2017	69	37	53,62%	32	46,38%

Gráfico 13. Evolución de los Comités de Complementos Retributivos del PDI, 2010-2017 por sexo y tramos.



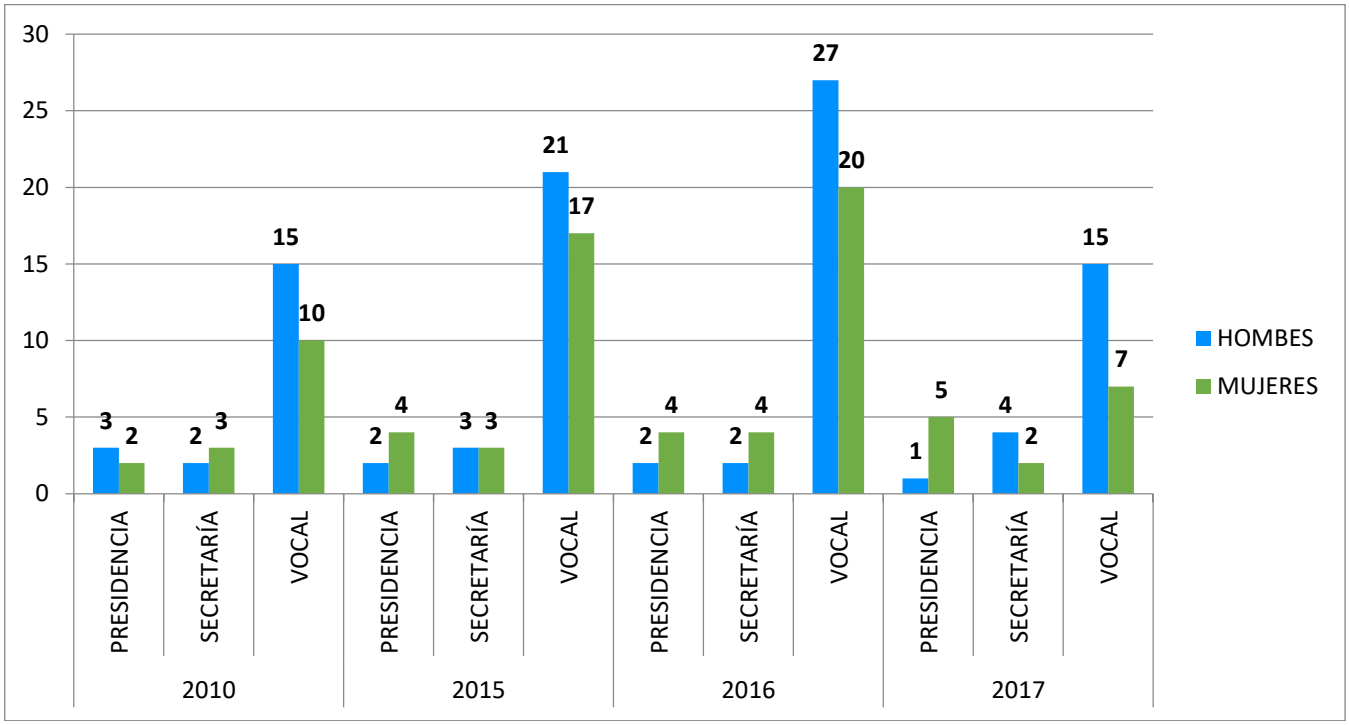


Si analizamos los datos por periodos, parece que en el segundo la presencia de mujeres se ha incrementado sin ser mayoritario. No obstante, el dato no es significativo, porque para el primer tramo de análisis sólo existió una convocatoria. Y por otra parte, en el año 2017, la presencia de mujeres se ha situado en el 41,18%, cerca del mínimo legal.

Tabla 14. Evolución de los Comités de Complementos Retributivos del PDI, 2010-2017 por cargo, años y sexo.

	2010		2015		2016		2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PRESIDENCIA	3	2	2	4	2	4	1	5
SECRETARÍA	2	3	3	3	2	4	4	2
VOCAL	15	10	21	17	27	20	15	7

Gráfico 14. Evolución de los Comités de Complementos Retributivos del PDI, 2010-2017 por cargo, años y sexo.



Lo más destacable de la tabla anterior, es que a diferencia de lo que sucede en otros programas, en el de complementos la presidencia ha recaído con más frecuencia en mujeres que en hombres, salvo en la primera convocatoria. Y ello pese a que en los Comités hay mayor presencia de hombres. Además, tal mayoría de mujeres en la presidencia ha ido incrementándose en cada convocatoria.

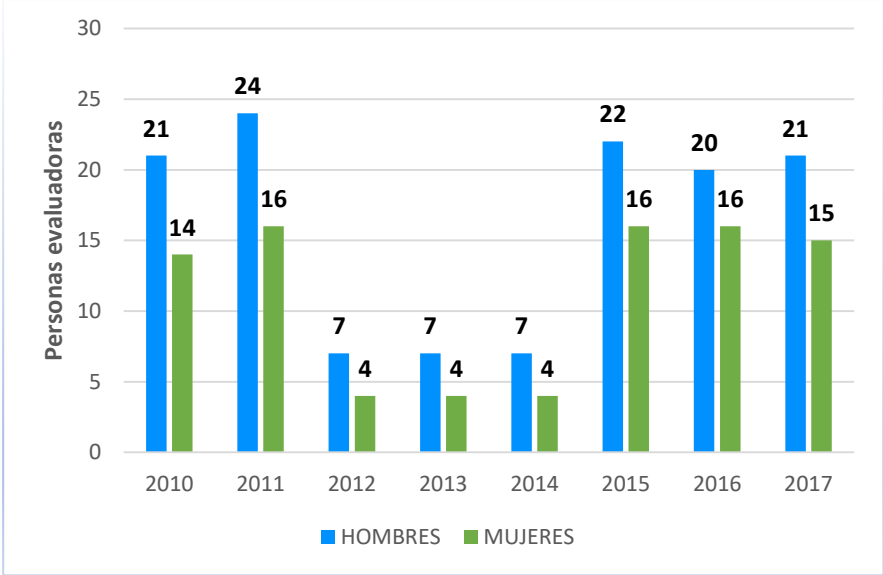
2.2.5 COMITÉ DE EVALUACIÓN DE TITULACIONES

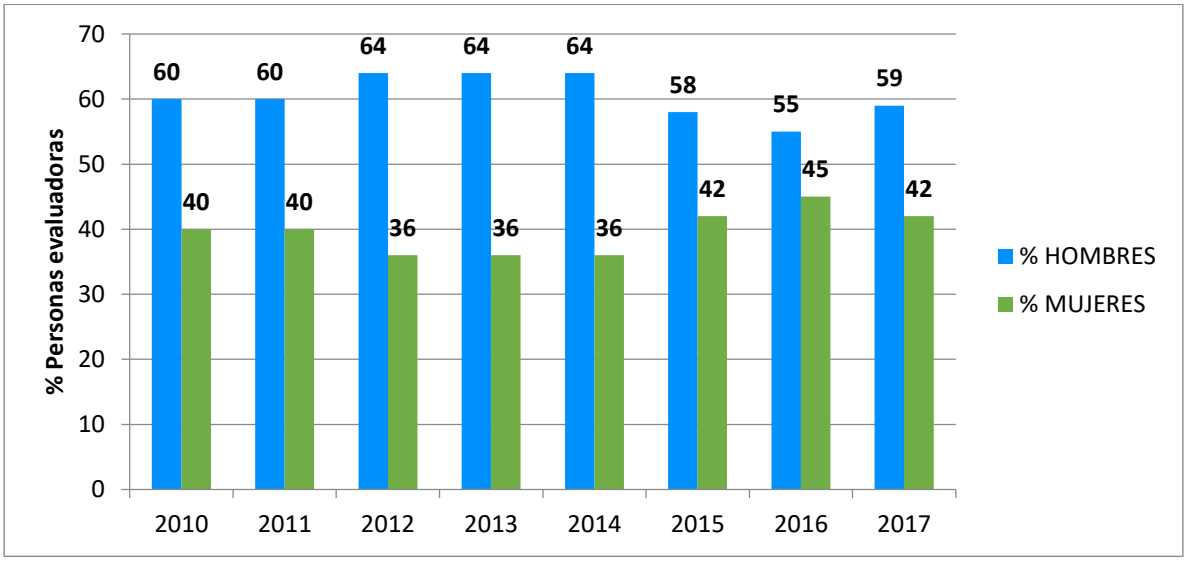
La legislación vigente exige que para poder comenzar a impartir una titulación oficial de Grado, Máster o Programa de Doctorado, se requiere un informe favorable previo de Unibasq (verificación- autorización). Asimismo, transcurridos cuatro o seis años, según los casos, tales títulos deben renovar la acreditación, para lo que la Agencia tiene que realizar una evaluación comprobando que lo que se aprobó en la memoria de verificación se está implantando correctamente. Finalmente, entre el proceso de verificación y renovación de la acreditación, se pueden realizar informes de seguimiento de la implantación de los títulos. Todos estos informes son elaborados por estos Comités aplicando el protocolo de evaluación previamente aprobado por la Comisión Asesora.

Tabla 15. Evolución de los Comités de Titulaciones, 2010-2017 por sexo.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	35	21	60	14	40
2011	40	24	60	16	40
2012	11	7	63,64	4	36,36
2013	11	7	63,64	4	36,36
2014	11	7	63,64	4	36,36
2015	38	22	57,89	16	42,11
2016	36	20	55,55	16	44,45
2017	36	21	58,33	15	41,67

Gráfico 15. Evolución de los Comités de Titulaciones, 2010-2017 por sexo.



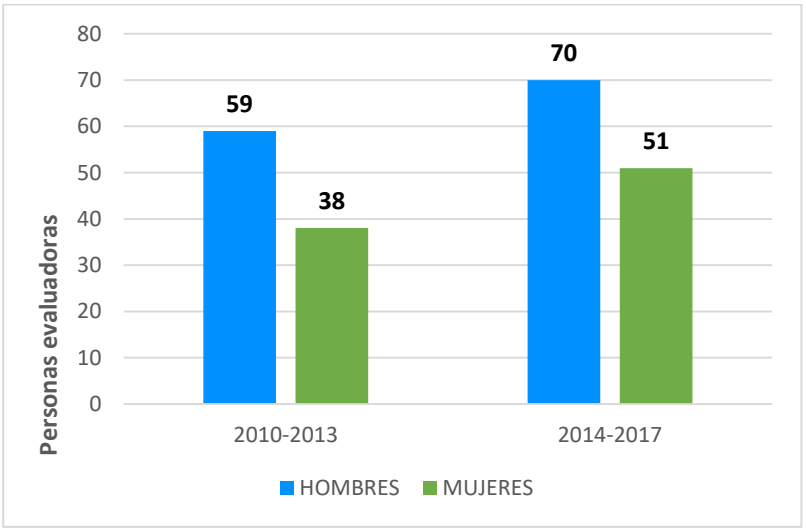


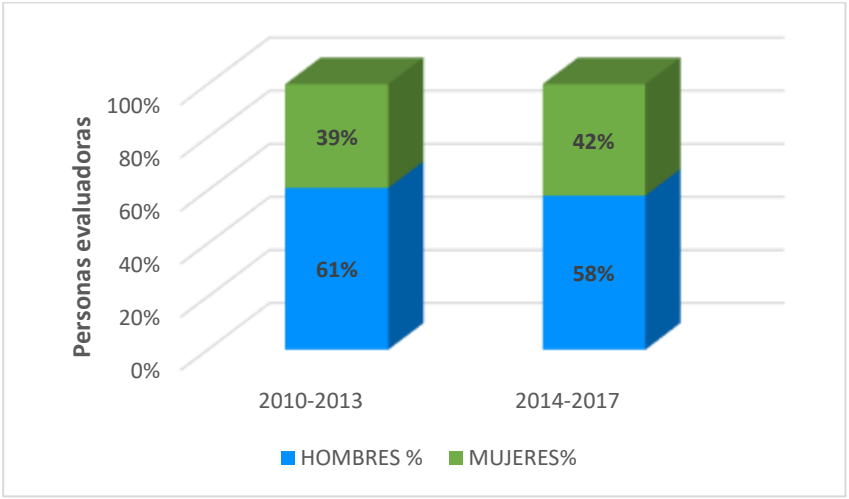
A primera vista, tanto las gráficas como la tabla nos indican que en los últimos 7 años ha habido un ligero aumento de la representación de la mujer, aunque ésta siempre ha sido minoritaria. De hecho, desde 2012 a 2014 ha sido ligeramente inferior al mínimo legal del 40%, si bien desde 2015 se ha vuelto a recuperar ese suelo. En ese año el número de miembros de los Comités se redujo en casi un 70%, lo que parece que afectó porcentualmente más a las mujeres que a los hombres.

Tabla 16. Evolución de los Comités de Titulaciones, 2010-2017 por sexo.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2010-2013	97	59	38
2014-2017	121	70	51

Gráfico 16. Evolución de los Comités de Titulaciones, 2010-2017 por sexo.



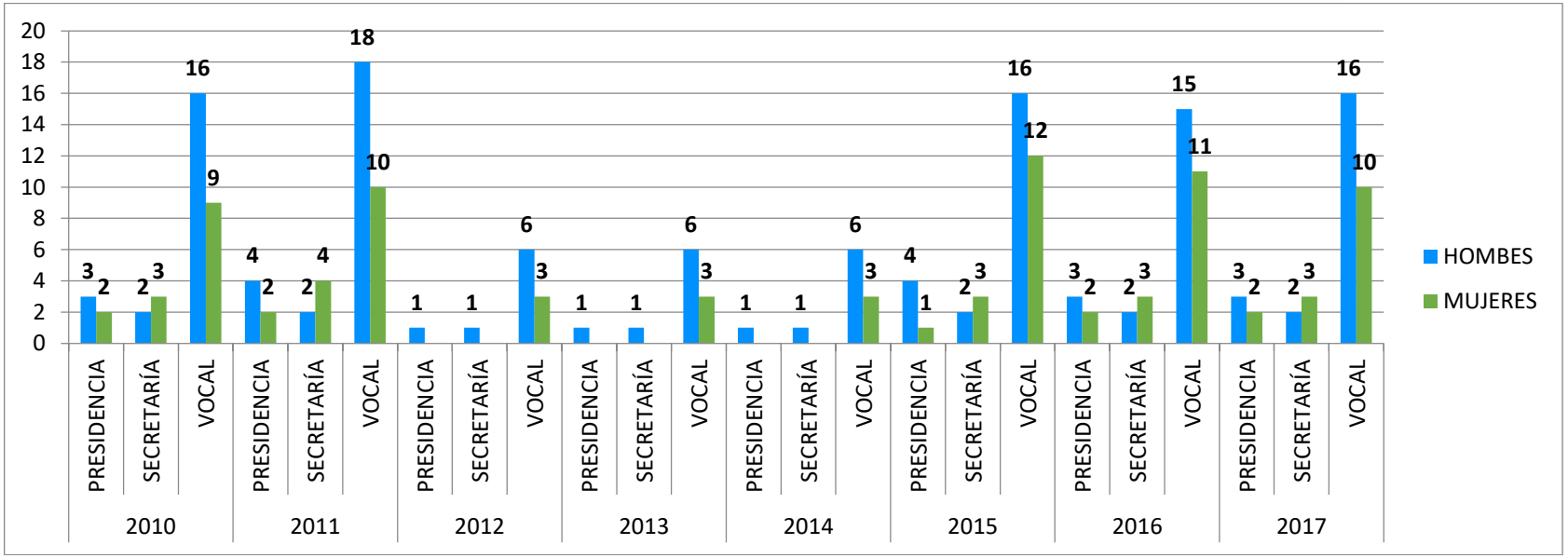


En esta tabla observamos dos etapas: 2010-2013, años en los que la representación de la mujer no tuvo gran peso ni modificaciones significativas. Desde 2014 hasta 2017 el número ha incrementado hasta ganar casi un 3% de representación, dando cumplimiento al porcentaje establecido.

Tabla 17. Evolución de los Comités de Titulaciones, 2010-2017 por cargo, años y sexo.

	2010		2011		2012		2013	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PRESIDENCIA	3	2	4	2	1	0	1	0
SECRETARÍA	2	3	2	4	0	1	0	1
VOCAL	16	9	18	10	6	3	6	3
	2014		2015		2016		2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PRESIDENCIA	1	0	4	1	3	2	3	2
SECRETARÍA	0	1	2	3	2	3	2	3
VOCAL	6	3	16	12	15	11	16	10

Gráfico 17. Evolución de los Comités de Titulaciones, 2010-2017 por cargo, años y sexo.



De los ocho años en los que se han recabado datos, en el 100% de los casos ha habido más presidentes que presidentas de comités, si bien es cierto que solamente ha habido más de una persona de diferencia en este cargo en dos años: 2011 (2) y 2015 (3). En cambio, para desempeñar el cargo en la secretaría, los porcentajes de la presidencia se repiten a la inversa, esto es, el cargo es ocupado mayoritariamente por mujeres.

2.2.6 COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE AUDIT

El proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y los nuevos cambios introducidos en la normativa española, impulsan la introducción de procedimientos de aseguramiento de la calidad en la actividad de las universidades, con el objetivo de impulsar la mejora continua. Por ello, es recomendable que las universidades cuenten con políticas y Sistemas de Garantía de Calidad (SGC) formalmente establecidos y públicamente disponibles.

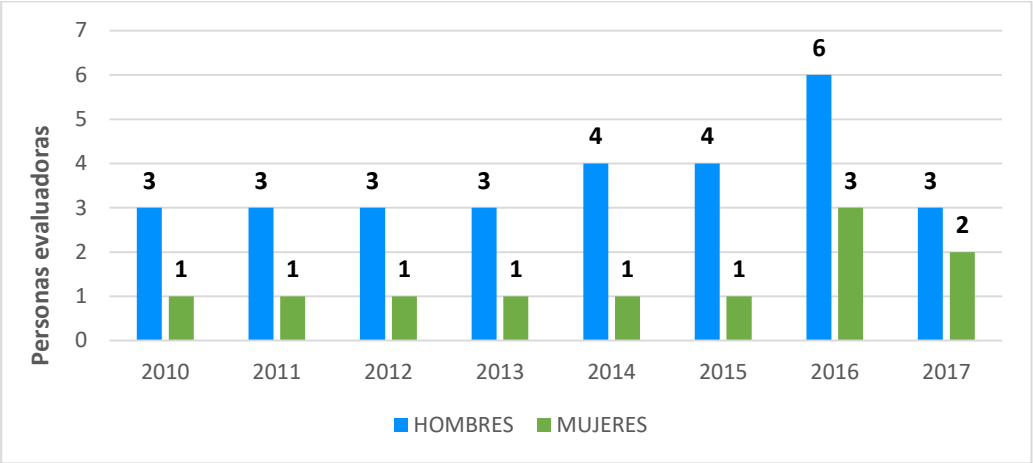
De acuerdo a lo anterior, ANECA, AQU, ACSUG y Unibasq han desarrollado el Programa AUDIT. Con esta iniciativa dirigida a los Centros universitarios se pretende orientar el diseño de sistemas de garantía de calidad, que integren las actividades que hasta ahora han venido desarrollándose relacionadas con la garantía de calidad de las enseñanzas.

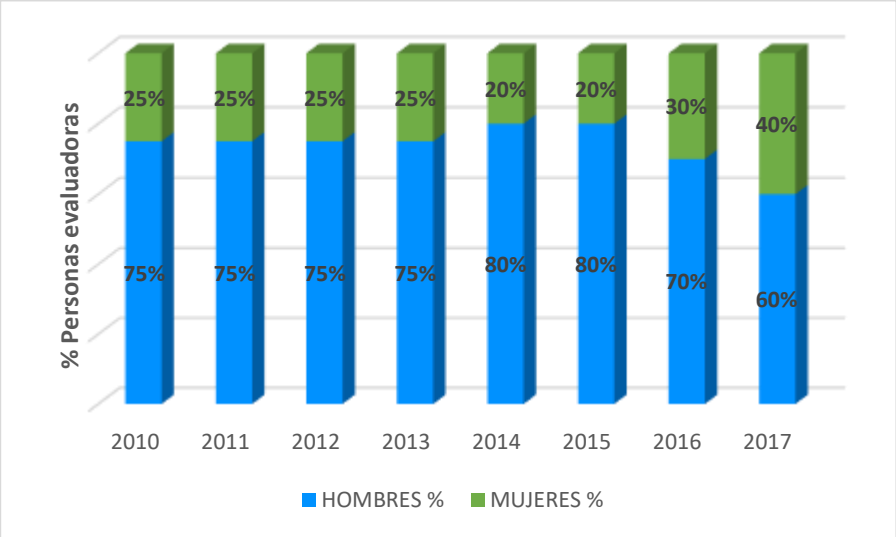
Cuando los centros universitarios solicitan la certificación del diseño o de la implantación de sus SGC con AUDIT, esta Comisión realiza la evaluación aplicando los criterios previamente aprobados por la Comisión Asesora.

Tabla 18. Evolución de la Comisión AUDIT, 2010-2017 por sexo.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	4	3	75,00	1	25,00
2011	4	3	75,00	1	25,00
2012	4	3	75,00	1	25,00
2013	4	3	75,00	1	25,00
2014	5	4	80,00	1	20,00
2015	5	4	80,00	1	20,00
2016	10	7	70,00	3	30,00
2017	5	3	60,00	2	40,00

Gráfico 18. Evolución de la Comisión AUDIT, 2010-2017 por sexo.





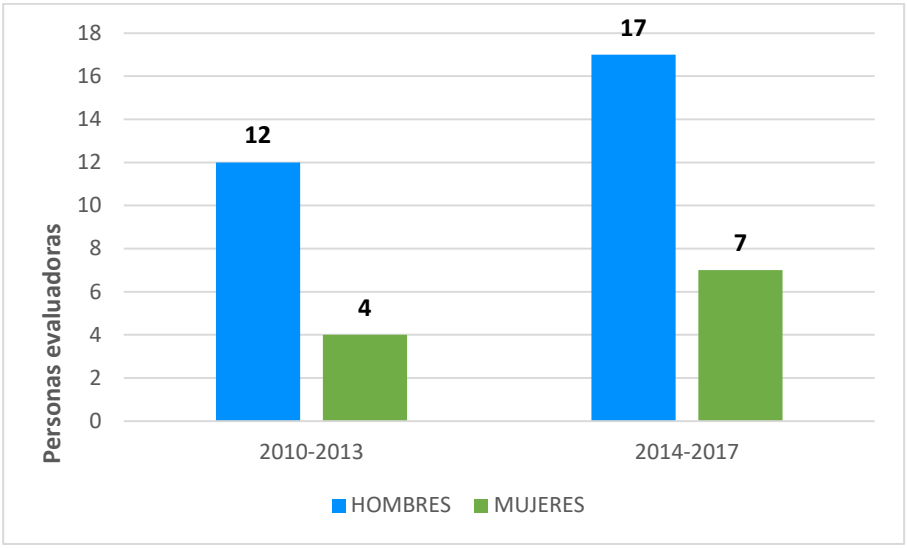
La Comisión AUDIT se creó en 2009. Los datos denotan un desequilibrio relevante en cuanto a su composición en materia de género, al mostrar un 75-25% durante 4 años y un 80-20% los dos siguientes. En 2016, comienza a revertir esta tendencia, pasando al 30% en 2016, y al 40% en 2017. Esto es, únicamente se ha llegado al mínimo legal en el último año, no habiéndose alcanzado en los anteriores.

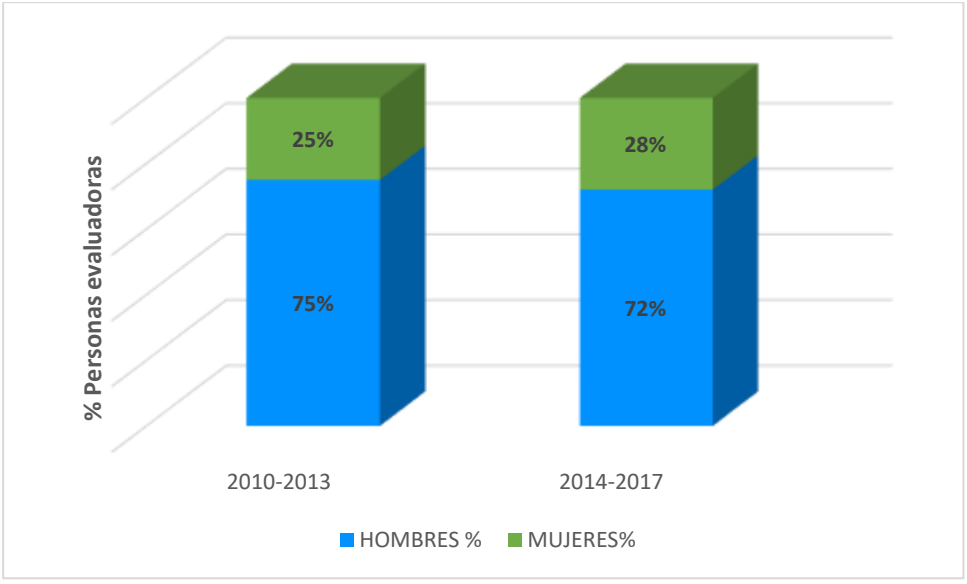
A futuro próximo, se nombrará un séptimo miembro para la unidad de calidad, una profesional alemana, que hará que los números varien a 3 hombres y 3 mujeres (50% - 50%).

Tabla 19. Evolución de la Comisión AUDIT, 2010-2017 por sexo en tramos

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	16	12	75,00	4	25,00
2014-2017	25	18	72,00	7	28,00

Gráfico 19. Evolución de la Comisión AUDIT, 2010-2017 por sexo en tramos.



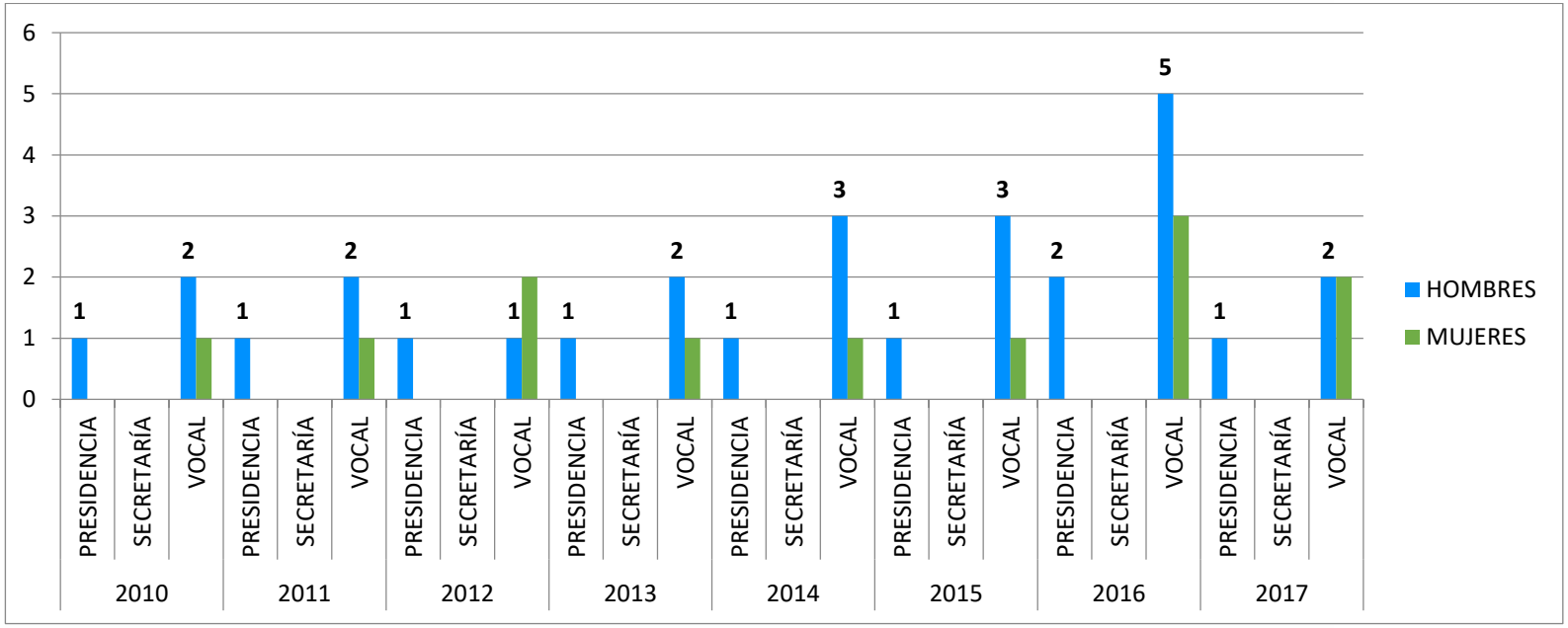


Esta tendencia también se hace notar si dividimos en dos etapas los últimos 8 años: del 25% de representación femenina en el tramo 2010-2013, pasamos al casi 30% del tramo 2014-2017. Es la Comisión más desequilibrada en lo que se refiere a la variable género.

Tabla 20. Evolución de la Comisión AUDIT, 2010-2017 por cargo, años y sexo.

	2010			2011			2012			2013		
	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL
HOMBRES	1	0	2	1	0	2	1	0	1	1	0	2
MUJERES	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	1
	2014			2015			2016			2017		
	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL
HOMBRES	1	0	3	1	0	3	2	0	5	1	0	2
MUJERES	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	2

Gráfico 20. Evolución de la Comisión AUDIT, 2010-2017 por cargo, años y sexo.



2.2.7 COMISIÓN DOCENTIA

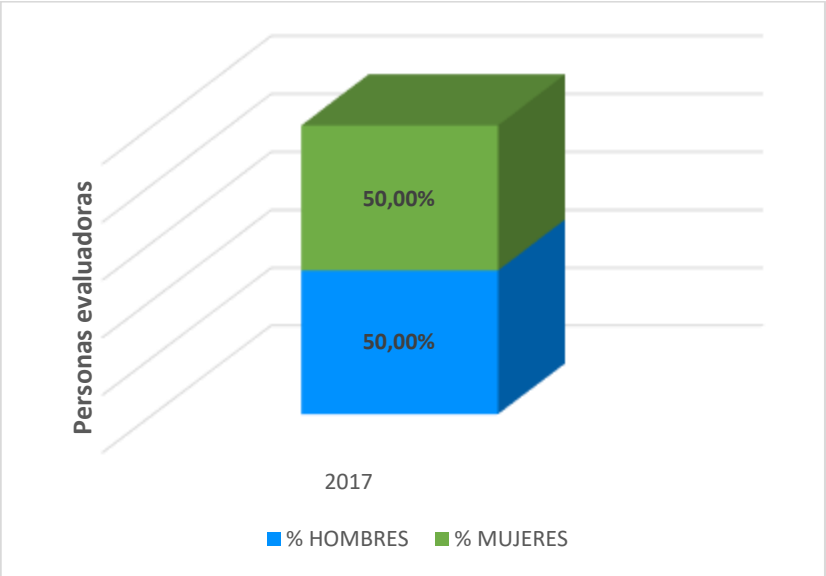
Con el programa DOCENTIA, se pretende satisfacer las demandas de las universidades y la necesidad del sistema educativo vasco de disponer de un modelo y de unos procedimientos para la mejora de la calidad de la docencia del profesorado universitario. El programa se ha diseñado de modo que, dentro de la autonomía de las universidades, oriente la actuación de éstas al tiempo que potencia el papel cada vez más relevante que las universidades han de jugar en la evaluación de la actividad docente y en el desarrollo de planes de formación de su profesorado. Cuando las universidades deseen acreditar el diseño y/o implantación de su modelo de evaluación de la calidad y mejora de la docencia de su profesorado, presentarán una solicitud que será evaluada por esta Comisión.

Hasta el 2016 las evaluaciones de DOCENTIA de las universidades vascas se enviaban a ANECA, pero a partir de ese momento se constituyó una Comisión propia, de forma que sólo hay datos de ese año.

Tabla 21. Comisión DOCENTIA año 2017 por sexo en tramos

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2017	4	2	50,00%	2	50,00%

Gráfico 21. Evolución de la Comisión DOCENTIA, 2010-2017 por sexo en tramos.

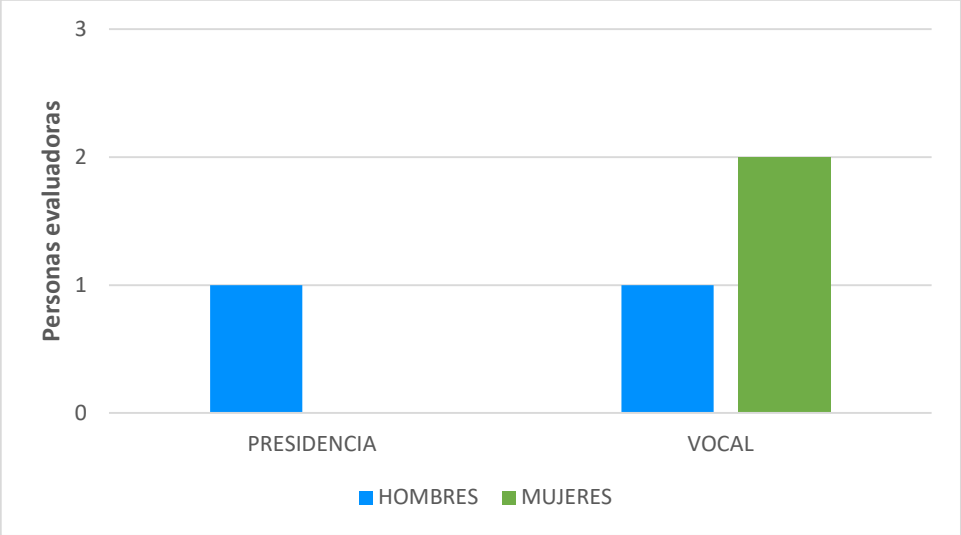


En definitiva, en la Comisiisión Docentia la presencia de hombres y mujeres es paritaria.

Tabla 22. Comisión DOCENTIA año 2017 por cargo, años y sexo

	2017	
	HOMBRES	**MUJERES**
PRESIDENCIA	1	0
SECRETARÍA	0	0
VOCAL	1	2

Gráfico 22. Comisión DOCENTIA año 2017 por cargo, años y sexo.



2.2.8 COMITÉ CONSULTIVO DE ESTUDIANTES

Tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley del Sistema Universitario Vasco, siguiendo los estándares y directrices del EEES, fomentan y recomiendan la participación del alumnado en la gestión universitaria y en las actividades de evaluación del propio sistema de educación superior.

Asimismo, Unibasq – Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, es plenamente consciente de la importancia de la participación activa del alumnado en los procesos de garantía de calidad del Sistema Universitario. Dado que son usuarios preferenciales del sistema, resulta insoslayable tener en consideración sus opiniones y observaciones. De hecho, resulta constatable la implicación de este colectivo en todos los ámbitos de la Agencia.

Unibasq con el objetivo de poder contar con un soporte específico que muestre la opinión del alumnado y que pueda apoyar las actividades de cualquier persona u órgano que preste servicios en Unibasq, creó en el 2015 el Comité Consultivo de Estudiantes de Unibasq (CCEU).

La composición del Comité Consultivo de Estudiantes de Unibasq es la siguiente:

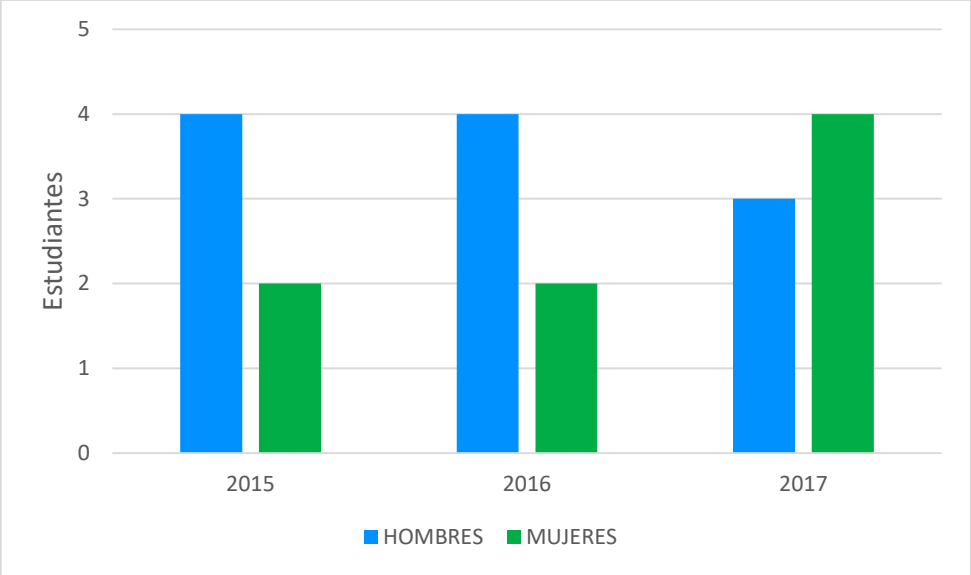
a.- La Directora o Director de la Agencia o persona en quien delegue, que la preside.
b.- La/ el representante del alumnado en el Consejo de Gobierno.
c.- La/el representante del alumnado en la Comisión Asesora.
d.- La/el representante del alumnado en el Comisión AUDIT.
e.- Una o uno de los 5 estudiantes presentes en los Comités de Evaluación de Titulaciones, a escoger por mayoría simple entre las propias personas que desempeñan dichas funciones. Su nombramiento no podrá exceder en ningún caso de 3 años.

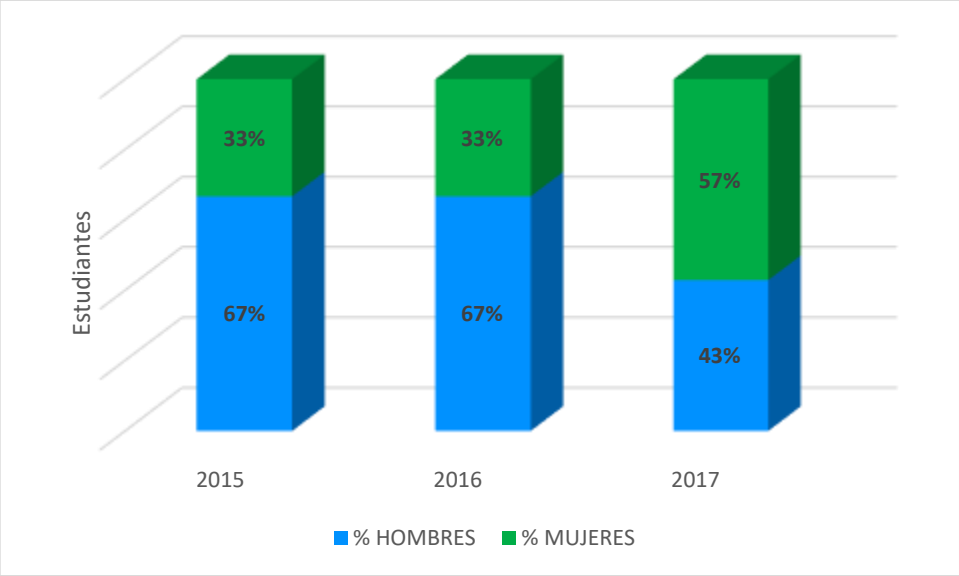
Asimismo, la Directora o Director designará de entre el personal de la Agencia una persona que hará las funciones de secretaria o secretario del Comité, levantando acta de sus reuniones. Esta persona no tendrá derecho a voto aunque sí podrá participar en las deliberaciones.

Tabla 23. Evolución Comité de Estudiantes, 2015-2017 por sexo.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2015	6	4	67%	2	33%
2016	6	4	67%	2	33%
2017	7	3	43%	4	57%

Gráfico 23. Evolución Comité de Estudiantes, 2015-2017 por sexo.





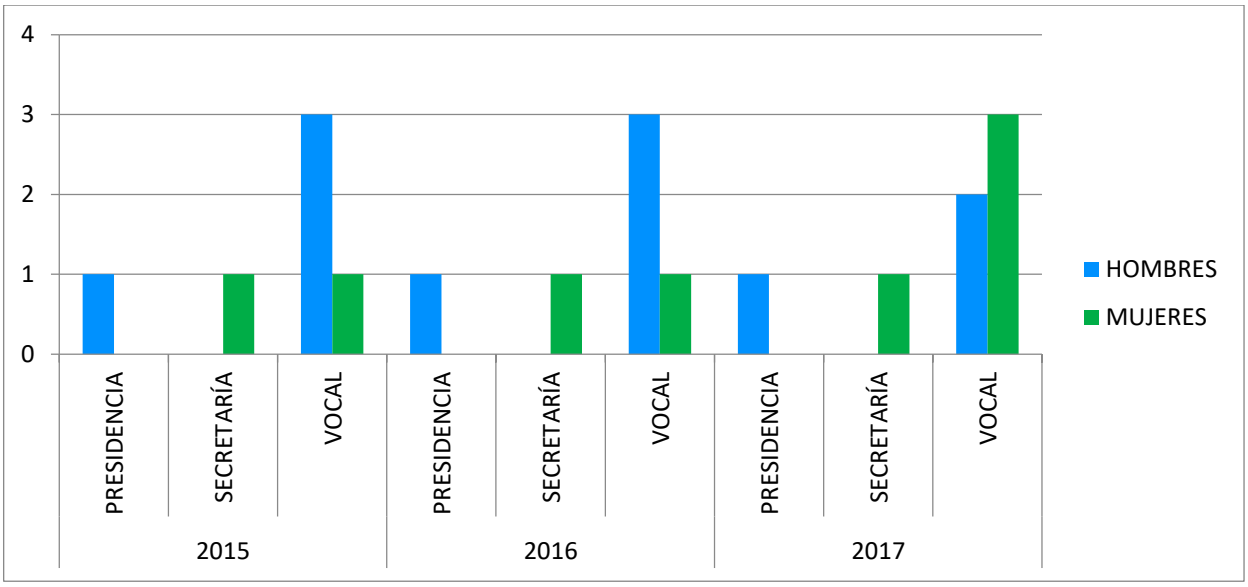
El género de las personas que componen el Comité no puede ser apenas controlado por la Dirección, dado que la mayoría son miembros natos, esto es, que integran el Comité porque a su vez ejercen otras responsabilidades. Así, la persona que representa al alumnado en el Consejo de Gobierno y las personas que representan a tal colectivo en los Comités de titulaciones son elegidas por el Consejo Asesor de Estudiantes Universitarios de Euskadi. En definitiva, se puede solicitar a tales órganos que tengan en cuenta la variable de género, como de hecho se hace, pero no se puede controlar plenamente desde la dirección que exista un equilibrio en este sentido.

Así las cosas, en los dos primeros años la composición del Comité era de un 67% de hombres y 33% de mujeres. Sin embargo, en 2017 hemos pasado al 43%-57%, probablemente porque se comenzó a solicitar expresamente al Consejo Asesor de Estudiantes Universitarios de Euskadi que tuviera en cuenta en sus nombramientos la variable de género.

Tabla 24. Evolución Comité de Estudiantes, 2015-2017 por cargo, años y sexo.

	2015		2016		2017	
	HOMBRES	**MUJERES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**HOMBRES**	**MUJERES**
PRESIDENCIA	1	0	1	0	1	0
SECRETARÍA	0	1	0	1	0	1
VOCAL	3	1	3	1	2	3

Gráfico 24. Evolución Comité de Estudiantes, 2015-2017 por sexo y cargo



2.2.9 COMITÉ DE ÉTICA Y GARANTÍAS

La creación del Comité de Ética de Unibasq (2013) y posterior Comité de Ética y Garantías (2016) surgió de la necesidad de garantizar la objetividad e imparcialidad de las actuaciones de la Agencia. Sus valores y principios se reflejan en el Código de Ética y de Garantías.

Está formado por:

a.-) El Director o Directora de la Agencia o persona en quien delegue.

b.-) Un o una representante del personal de la Agencia, elegida de entre sus miembros.

c.-) Una persona miembro de la Comisión Asesora de Unibasq, elegida de entre sus miembros.

d.-) Un experto o experta en ética nombrado por el Consejo de Gobierno de Unibasq, a propuesta de cualquiera de sus componentes.

e.-) Un o una estudiante ajeno al sistema universitario vasco, que será nombrado por el Comité Consultivo de Estudiantes de Unibasq.

Tabla 25. Evolución Comité de Ética y Garantías 2013-2017 por sexo.

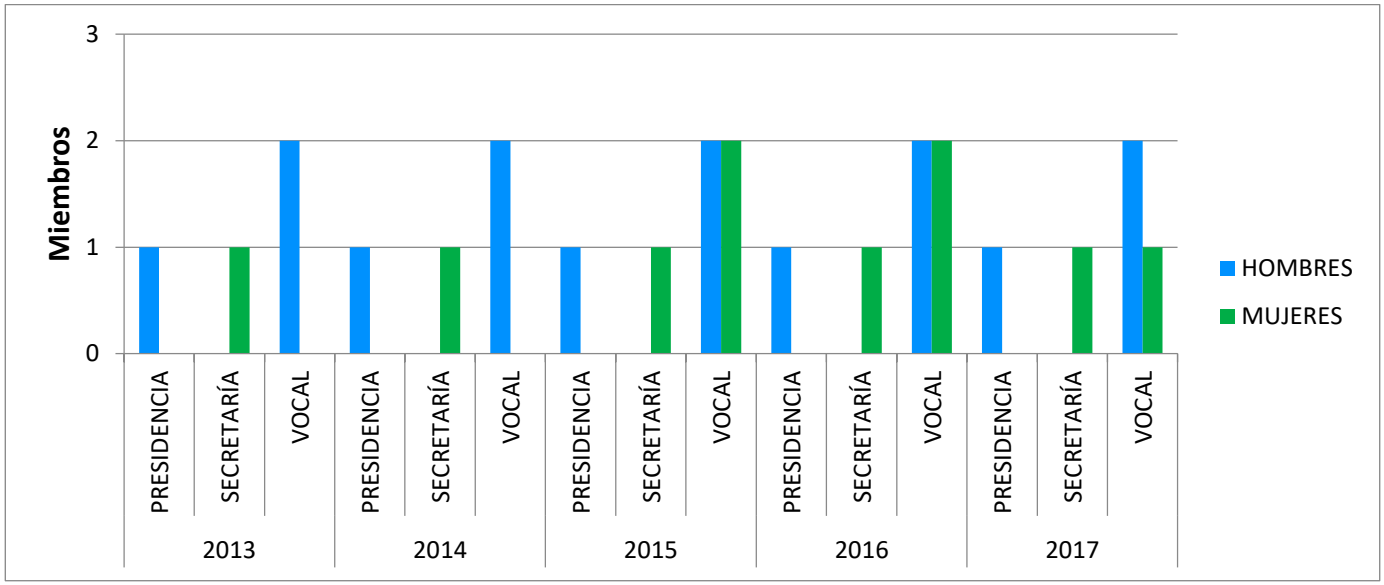
AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2013	4	3	75%	1	25%
2014	4	3	75%	1	25%
2015	4	3	75%	1	25%
2016	4	3	75%	1	25%
2017	5	3	60%	2	40%

Gráfico 25. Evolución Comité de Ética y Garantías 2013-2017 por sexo.

Tabla 26. Evolución Comité de Ética, 2013-2017 por cargo, años y sexo.

	2013			2014			2015		
	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL
HOMBRES	1	0	2	1	0	2	1	0	2
MUJERES	0	1	0	0	1	0	0	1	2
	2016			2017					
	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL	PRESIDENCIA	SECRETARÍA	VOCAL			
HOMBRES	1	0	2	1	0	2			
MUJERES	0	1	2	0	1	1			

Gráfico 26. Evolución Comité de Ética, 2013-2017 por cargo, años y sexo.



Los datos anteriores reflejan que hasta recientemente el Comité de Ética y Garantías no era equilibrada. Ello se debe a que quienes lo componen son elegidos por distintos órganos de Unibasq en momentos diferentes.

2.3 EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA UNIBASQ

La agencia es responsable de la contratación, la gestión y la formación de su personal de manera autónoma.

Según el artículo 11 de la Ley de Unibasq, el personal de la agencia está formado por:

- Personal propio, contratado en régimen de Derecho laboral respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de las universidades públicas españolas que le sea adscrito.

Hasta ahora, todo el personal de Unibasq ha sido contratado por la primera de las vías.

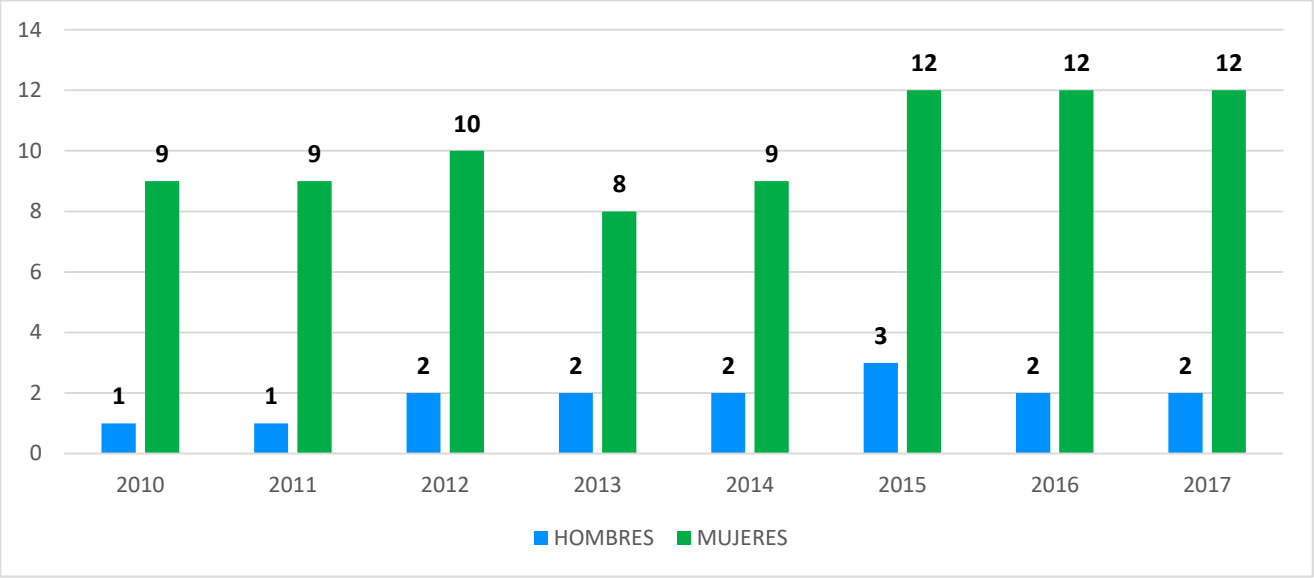
2.3.1 Distribución de la plantilla de Unibasq por sexo.

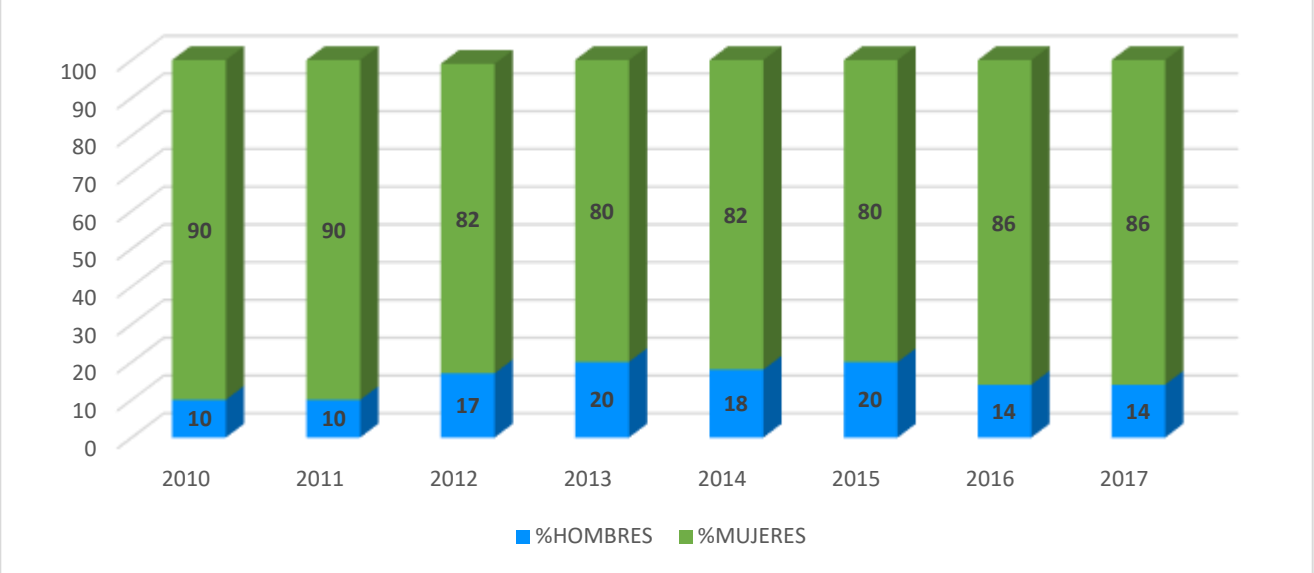
Tabla 27. Evolución de la plantilla de Unibasq por sexo 2010-2017.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010	10	1	10	9	90
2011	10	1	10	9	90
2012	12	2	16,66	10	83,33
2013	10	2	20	8	80
2014	11	2	18,18	9	81,81
2015	15	3	20	12	80
2016	14	2	14,28	12	85,71
2017	14	2	14,28	12	85,71

En la tabla de evolución por años y por sexo, se puede observar claramente un sustancialmente mayor número de mujeres en la plantilla. Este dato no varía y tiene una continuidad en todos los años analizados. Aunque en la tabla no vienen reflejados los puestos, es relevante señalar que el personal masculino ha ocupado diferentes puestos dentro de la organización: 2010-2015 (Director), 2011-2015 (1 Director Adjunto) 2015-2017 (1 Director Adjunto) 2015-2017 (1 Técnico de evaluación), 2017 (1 Auxiliar de Evaluación).

Gráfico 27. Evolución de la plantilla de Unibasq por sexo 2010-2017.





2.3.2 Distribución de la plantilla de Unibasq por sexo en tramos de años.

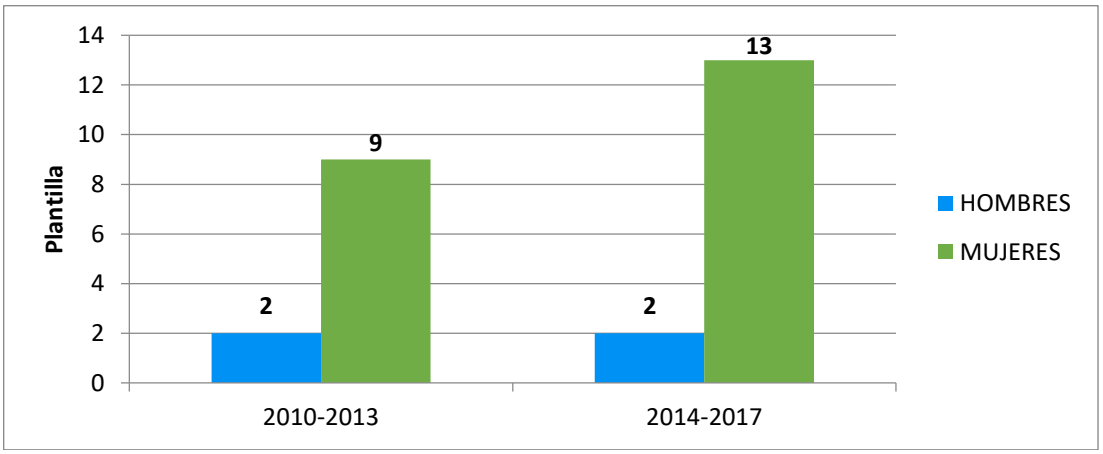
Tabla 28. Evolución de la plantilla de Unibasq por sexo 2010-2017 en tramos.

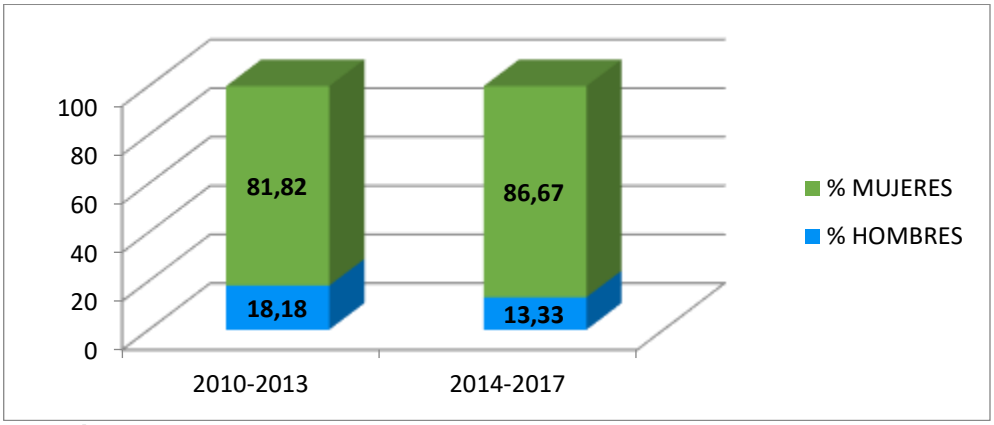
AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	13	3	23,07	10	76,92
2014-2017	17	4	23,52	13	76,47

Si examinamos la evolución de la plantilla de Unibasq por sexo en tramos de años vemos que la plantilla la conforma un alto número de mujeres, siendo el porcentaje en los dos tramos mayor del 75%. Aunque el número de personal ha aumentado, los porcentajes se han mantenido.

Cabe destacar que en los procesos de selección para los puestos de técnicos y técnicas y de personal administrativo ha prevalecido de forma igualmente sustancial el número de mujeres solicitantes. En general, parece que en la Administración Pública el porcentaje de mujeres trabajadoras es porcentualmente mayor que en la empresa privada. En el Unibasq la mayor presencia femenina es notoria.

Gráfico 28. Evolución de la plantilla de Unibasq por sexo 2010-2017 en tramos.





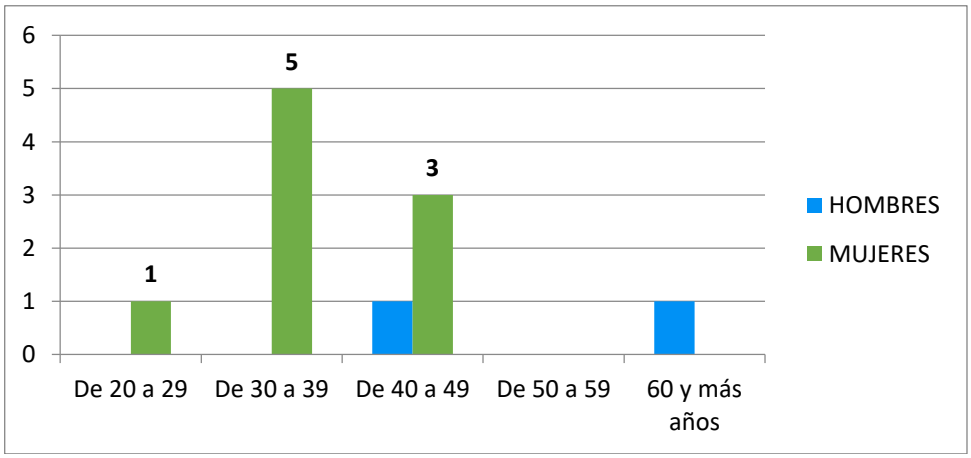
2.3.3 Distribución de la plantilla de Unibasq por franjas de edad y sexo, al 31/12/2013

Tabla 29. Evolución de la plantilla de Unibasq por franjas de edad y por sexo, al 31/12/2013.

EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 20 a 29	1	0	0	1	100
De 30 a 39	5	0	0	5	100
De 40 a 49	4	1	25	3	75
De 50 a 59	0	0	0	0	0
60 y más años	1	1	100	0	0

La mitad de la plantilla a 31/12/2013 se encontraba en la franja de edad de 30-39, siendo todas ellas mujeres, siendo la segunda franja la de 40-49. La única persona de más de 60 años fue hombre y ocupó el cargo de Director.

Gráfico 29. Evolución de la plantilla de Unibasq por franjas de edad y por sexo, al 31/12/2013.



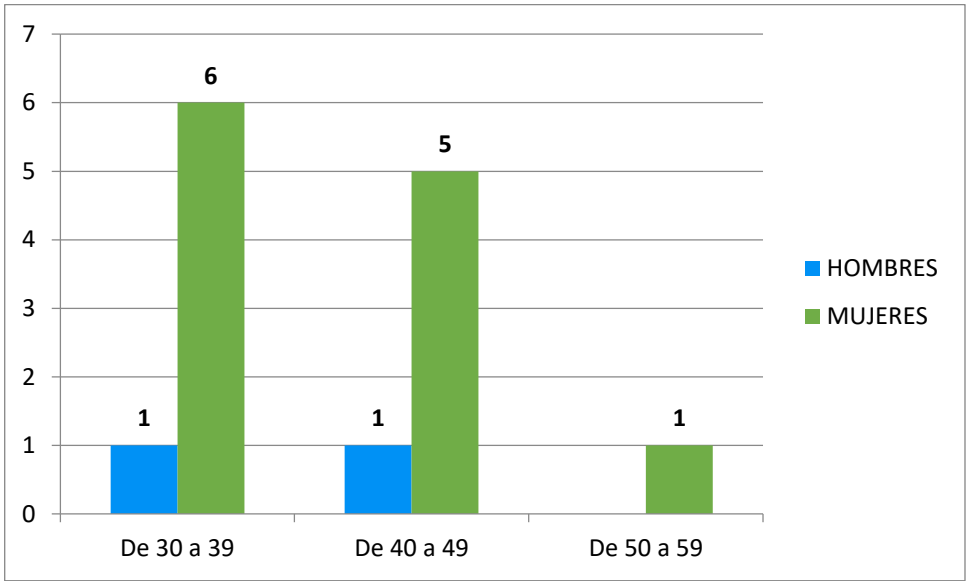
Distribución de la plantilla de Unibasq por franjas de edad y sexo, al 30/06/2017

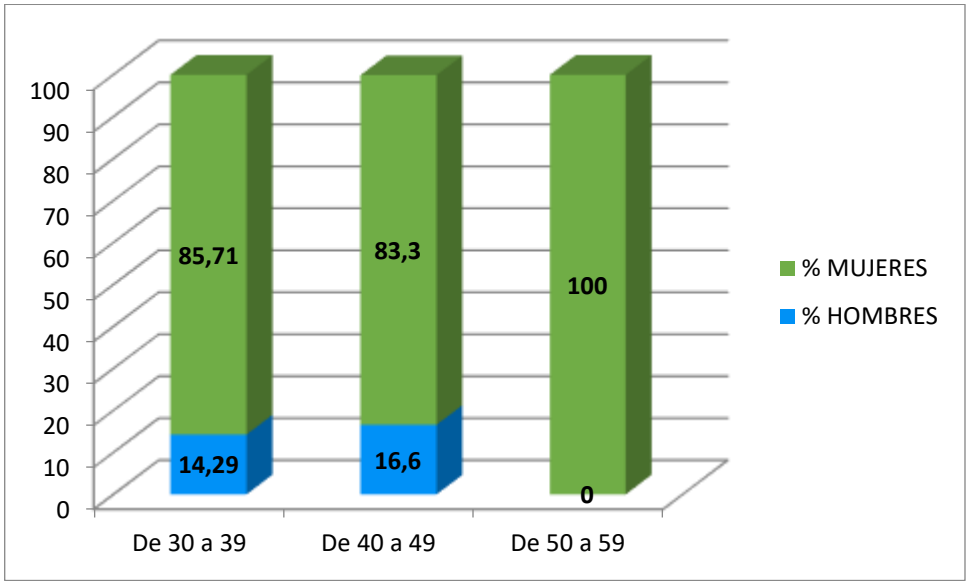
Tabla 30. Evolución de la plantilla de Unibasq por franjas de edad y por sexo, al 30/06/2017.

EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
De 30 a 39	7	1	14,29	6	85,71
De 40 a 49	6	1	16,6	83,3	100
De 50 a 59	1	0	0	1	100

El análisis en la tabla de franjas de edad y por sexo a 30/06/2017 es similar al anterior, las franjas de edad donde se concentra prácticamente todo el personal es de 30-39 y 40-49.

Gráfico 30. Evolución de la plantilla de Unibasq por franjas de edad y por sexo, al 30/06/2017.





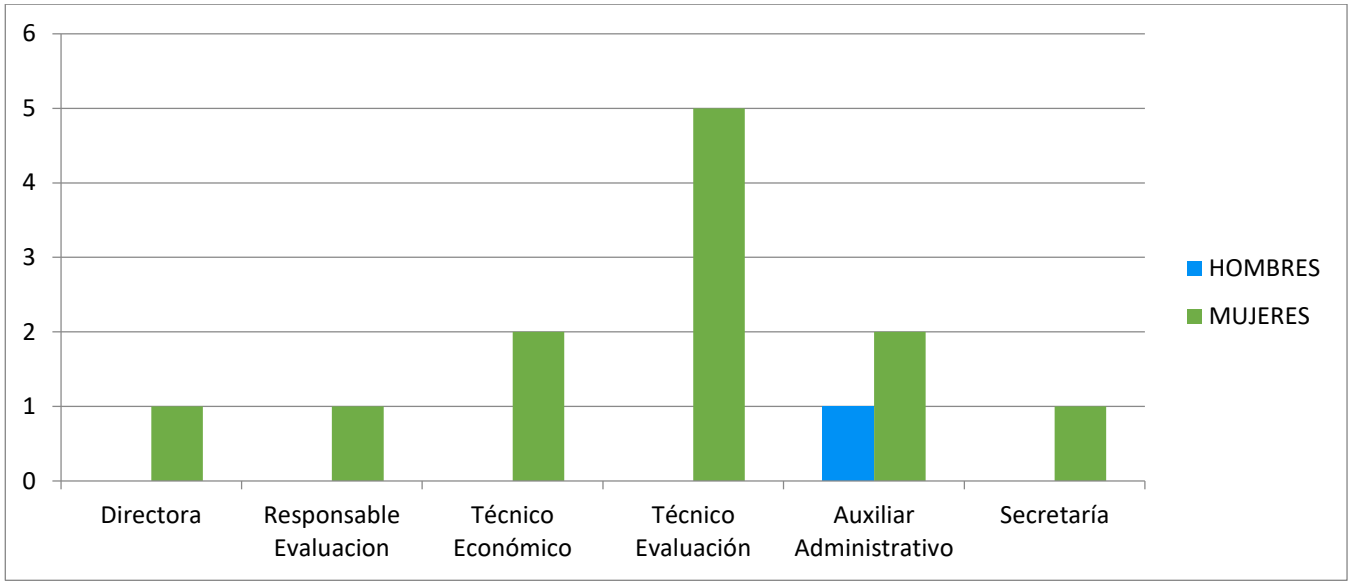
2.3.5 Distribución de la plantilla de Unibasq por sexo y nivel retributivo al 30/04/2017.

Tabla 31. Evolución de la plantilla de Unibasq por sexo y nivel retributivo, al 30/04/2017

PUESTOS PERSONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
Directora	Viceconsejero	1	0	0	1	100
Director Adjunto	---	1	1	100	0	0
Responsable Evaluación	26	1	0	0	1	100
Técnica Económico	21	2	0	0	2	100
Técnica Evaluación	20	5	0	0	5	100
Auxiliar Administrativo	16	3	1	33,33	2	66,67
Secretaria	16	1	0	0	1	100

En la actualidad la plantilla de Unibasq es una plantilla con un alto porcentaje de mujeres, y la mujer está representada en todos los puestos existentes en el organigrama de la entidad.

Gráfico 31. Composición de la plantilla de Unibasq por sexo y nivel retributivo, al 30/04/2017



2.3.6 Distribución de la Dirección de Unibasq por sexo en tramos de años.

E cargo de director o la directora es nombrado por el Consejo de Gobierno de la agencia, a propuesta de su presidente o presidenta, atendiendo a criterios de competencia y experiencia, por un periodo de cuatro años, prorrogable por otro periodo a propuesta del presidente o presidenta y con acuerdo del Consejo de Gobierno de la agencia.

Corresponden al director o directora las siguientes funciones:
a) Dirección de la agencia en todos los ámbitos.
b) Representación de la agencia.
c) Ejecución de los acuerdos del Consejo de Gobierno, seguimiento de las recomendaciones de la Comisión Asesora e implementación de las decisiones de los comités de evaluación.
d) Nombramiento y destitución de las personas que integran la Comisión Asesora, oído el Consejo de Gobierno, así como el nombramiento y destitución de los miembros de los comités de evaluación, a propuesta de la Comisión Asesora.
e) Cualquiera otra que le atribuya esta Ley o su desarrollo reglamentario y aquellas que no estén atribuidas expresamente a otros órganos de la agencia y que tengan que ver con la dirección de la misma.

Desde el año de fundación de Unibasq, año 2006, se han nombrado cuatro miembros de dirección, dos hombres y dos mujeres.

Tabla 32. Evolución de la Dirección de Unibasq por sexo en tramos de años.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2006-2012	2	1	50	1	50
2012-2017	2	1	50	1	50

El artículo 7 de la Ley de Unibasq, establece que el Consejo de Gobierno, "podrá nombrar, a propuesta del director o directora de la agencia, un adjunto o adjunta de dirección, que se encargará de la coordinación del personal de la agencia y de las funciones que le asigne el director o directora de la agencia.

Desde que se nombró por primera vez, han sido tres las personas designadas para el puesto, dos hombres y una mujer.

Tabla 33. Evolución de la Dirección Adjunta de Unibasq por sexo en tramos de años.

AÑOS	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
2010-2013	2	1	50	1	50
2014-2017	2	2	100	0	0

2.4 RESULTADOS EN EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN: ACREDITACIÓN DE PDI

Como se ha indicado anteriormente, en el procedimiento (Decreto 192/2007, de 13 de noviembre) del programa de Acreditación de PDI existe un artículo específico donde se hace alusión a la Ley para la Igualdad de hombres y mujeres de 4/2005, y donde se hace una mención concreta al porcentaje en la composición paritaria de los diferentes comités de evaluación.

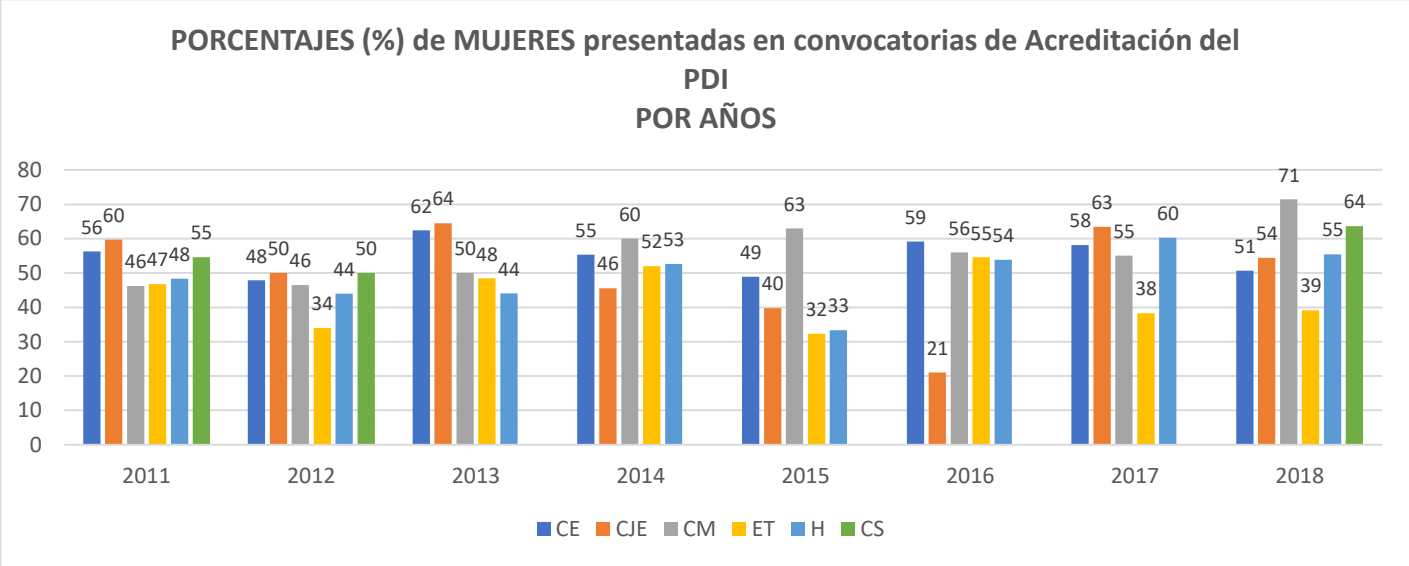
Cada vez que finaliza una convocatoria de Acreditación de personal docente e investigador se publica en la web de Unibasq una memoria de los resultados obtenidos por los diferentes campos de conocimiento y figuras de acreditación. Por ese motivo entre otros, en las memorias de resultados del propio programa, siempre se ha incluido un apartado específico a los resultados obtenidos por perspectiva de género.

Tabla 33 Evolución de los **porcentajes** de **MUJERES** presentadas en Acreditación del PDI por campo de conocimiento 2011-2018

AÑOS	Ciencias Experimentales (CE)	Ciencias Jurídicas y Económicas (CJE)	Ciencias Médicas (CM)	Enseñanzas Técnicas (ET)	Humanidades (H)	Ciencias Sociales (CS)
2011	56 %	60%	46%	47%	48%	55%
2012	48%	50%	46%	34%	44%	50%
2013	62%	64%	50%	48%	44%	Durante estos años CS y CJE fue un único Comité (ver datos de CJE)
2014	55%	46%	60%	52%	53%	
2015	49%	40%	63%	32%	33%	
2016	59%	21%	56%	55%	54%	
2017	58%	63%	55%	38%	60%	
2018	51%	54%	71%	39%	55%	64%

Gráfico 33. Evolución de los del porcentaje de **MUJERES** en Acreditación del PDI por campo de conocimiento 2011-2018

De los datos anteriores, se obtienen los siguientes dos gráficos:


PORCENTAJES (%) de MUJERES presentadas en convocatorias de Acreditación del PDI
POR AÑOS
80
70
60
50
40
30
20
10
0
56 60 46 47 48 55
48 50 46 34 44 50
62 64 50 48 44
55 46 60 52 53
49 40 63 32 33
59 21 56 55 54
58 63 55 38 60
51 54 71 39 55 64
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
CE CJE CM ET H CS

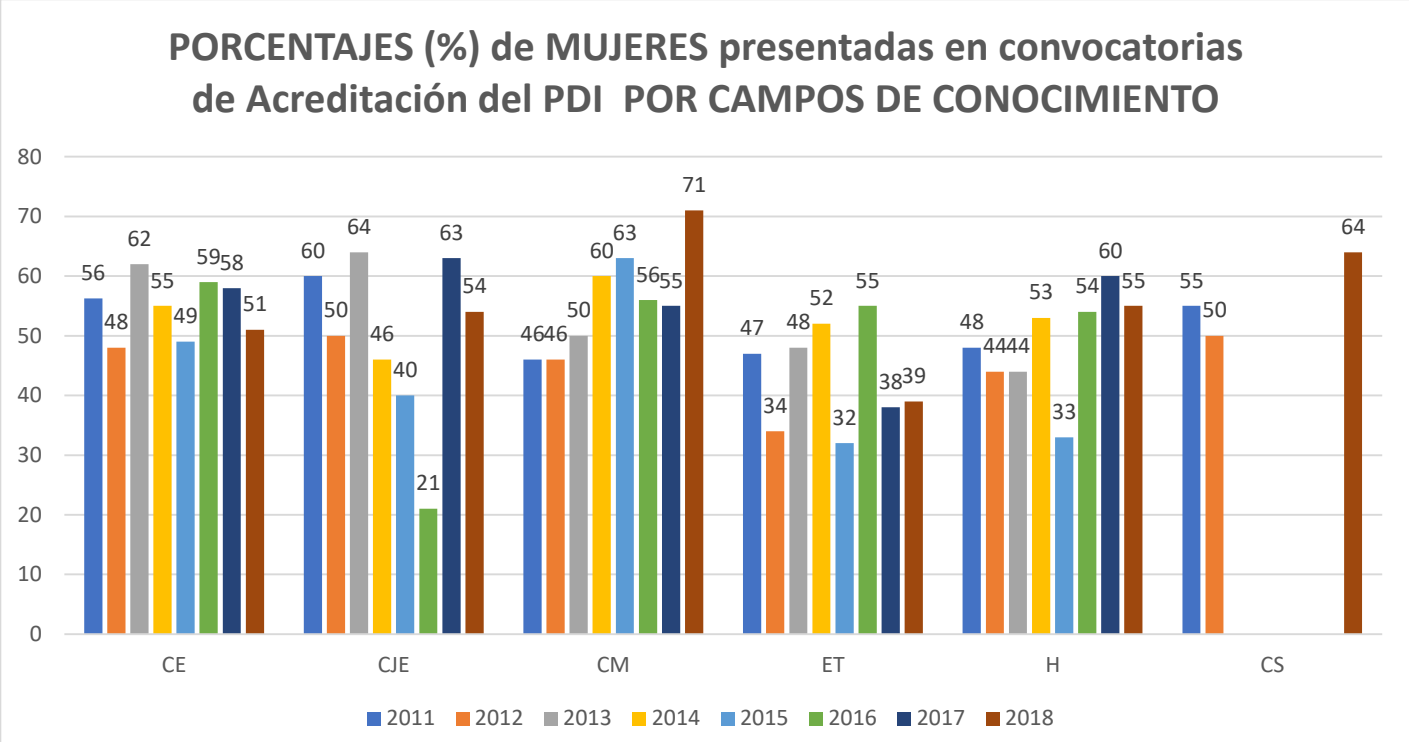
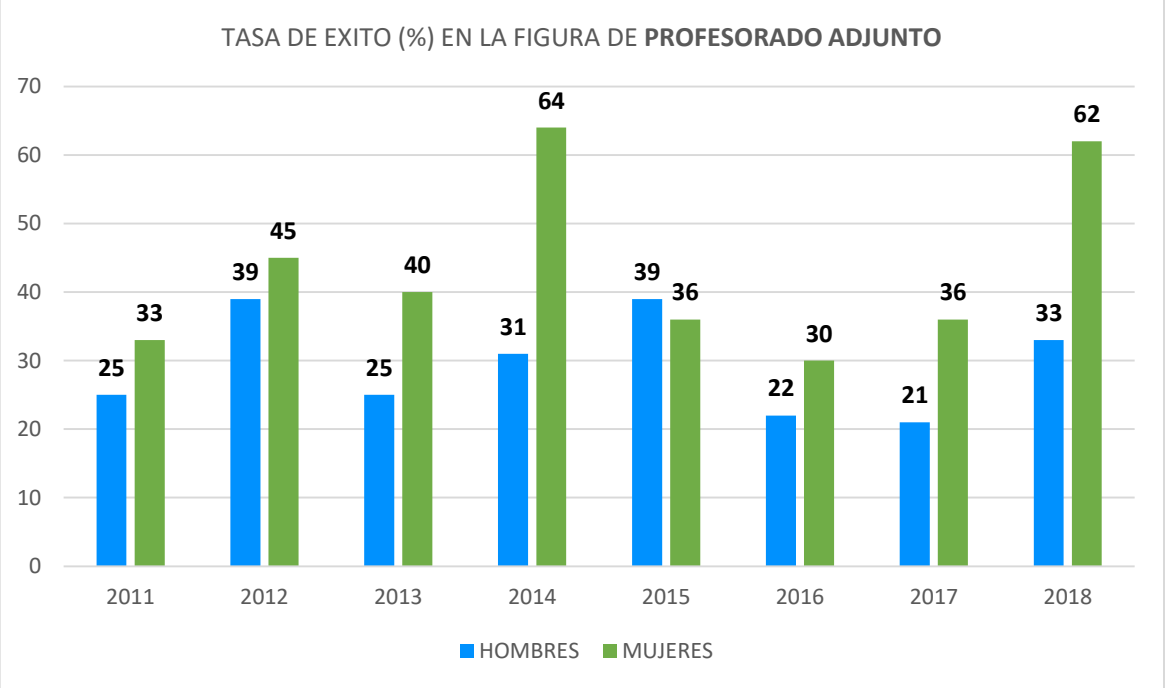
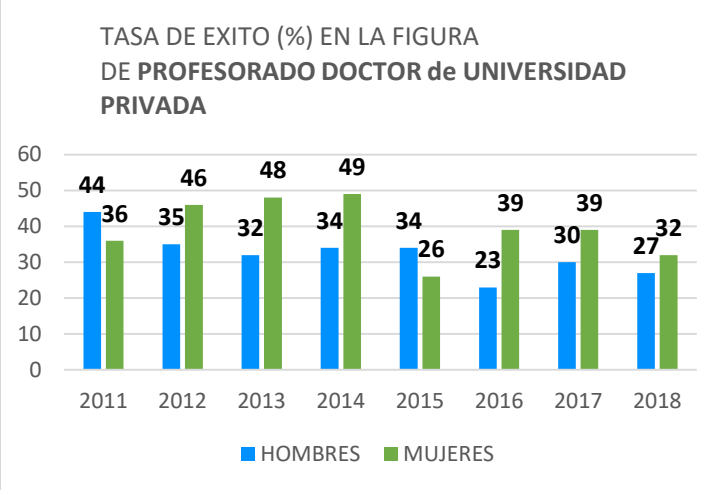

PORCENTAJES (%) de MUJERES presentadas en convocatorias de Acreditación del PDI POR CAMPOS DE CONOCIMIENTO
80
70
60
50
40
30
20
10
0
56 48 62 55 49 59 58 51
60 50 64 46 40 21 63 54
46 46 50 60 63 56 55 71
47 34 48 52 32 55 38 39
48 44 44 53 33 54 60 55
55 50
64
CE
CJE
CM
ET
H
CS
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018

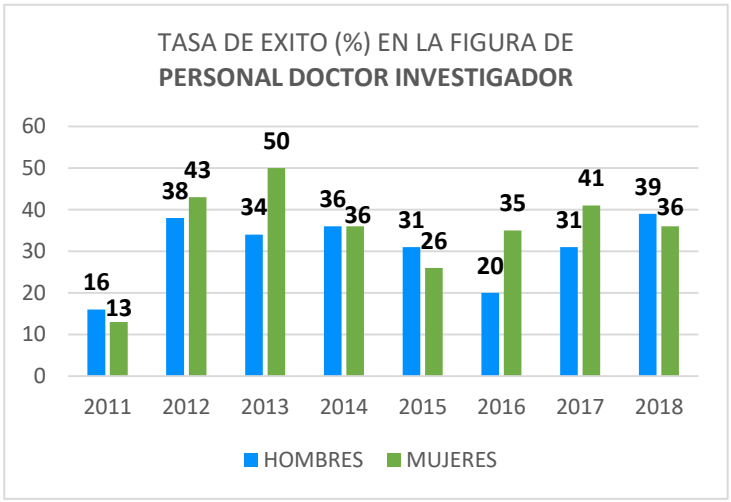
Tabla 34. Evolución de los **porcentajes** de **MUJERES SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS ACREDITADAS** en el programa de Acreditación del PDI **por figura** 2011-2018

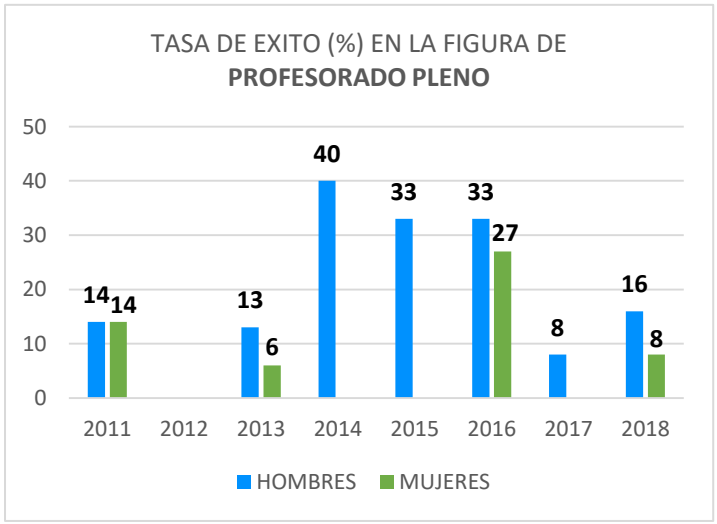
AÑOS	Profesorado Adjunto	Profesorado Agregado	Profesorado Doctor Univ. Privada	Profesorado Pleno	Personal Doctor Investigador	Profesorado de Investigación	Profesorado Colaborador
2011	33%	32%	36%	14%		Durante estos años no hubo convocatorias con esta figura	35%
2012	45%	7%	46%	0	43%		32%
2013	40%	38%	48%	6%	50%		Durante estos años no hubo convocatorias con esta figura
2014	64%	29%	49%	0	36%		
2015	36%	30%	26%	0	26%		
2016	30%	37%	39%	27%	35%		
2017	36%	35%	39%	0	41%		
2018	62%	22%	32%	8%	36%	15%	

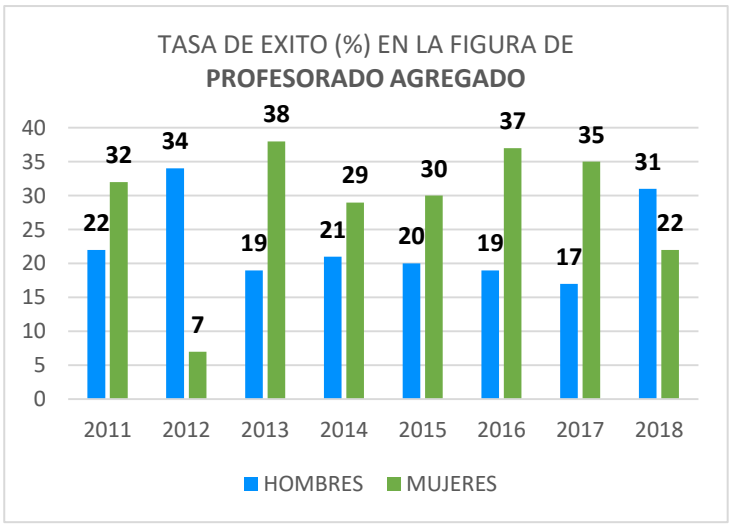
Gráfico 34. **Tasa de éxito** en Acreditación del PDI **POR FIGURA** 2011-2018




TASA DE EXITO (%) EN LA FIGURA DE PROFESORADO DOCTOR de UNIVERSIDAD PRIVADA
60
50
40
30
20
10
0
44 36
35 46
32 48
34 49
34 26
23 39
30 39
27 32
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018
HOMBRES MUJERES


TASA DE EXITO (%) EN LA FIGURA DE PERSONAL DOCTOR INVESTIGADOR
60
50
40
30
20
10
0
16 13
38 43
34 50
36 36
31 26
20 35
31 41
39 36
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018
HOMBRES MUJERES


TASA DE EXITO (%) EN LA FIGURA DE PROFESORADO PLENO
50
40
30
20
10
0
14 14
13 6
40
33
33 27
8
16 8
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018
HOMBRES MUJERES


TASA DE EXITO (%) EN LA FIGURA DE PROFESORADO AGREGADO
40
35
30
25
20
15
10
5
0
22 32
34 7
19 38
21 29
20 30
19 37
17 35
31 22
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018
HOMBRES MUJERES

2.5 CONCLUSIONES

1. Del análisis de la composición de los diferentes Comités de evaluación de los distintos programas de Unibasq, así como de la de sus órganos de funcionamiento, se puede observar una evolución favorable en la consecución del objetivo de la presencia paritaria de ambos sexos en los mismos. A ello ayudó sin duda la Ley de Unibasq, aprobada en 2012, donde se menciona de forma explicita que "*en la elección de las y los miembros de los órganos técnicos de la agencia se promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres que garantice un mínimo de presencia del 40% de cada sexo.*" Cabe resaltar también que en el programa de Acreditación de PDI incluso antes de aprobarse la Ley de la Agencia, dicho porcentaje paritario se cumplió en todos sus comités de evaluación desde la primera convocatoria que fue en el año 2008, dado que el Decreto que la regulaba así lo exigía. Queda así probada la importancia de incluir en la normativa preceptos que promuevan órganos paritarios.

Si bien es cierto que se cumple con una representación igualitaria de hombres y mujeres en los diferentes órganos técnicos que componen la Agencia, se observó que la ocupación de cargos de responsabilidad de las mujeres dentro de esos Comités era inferior que la de los hombres. Por tal razón, en el último año se ha promovido que en los cambios de presidencia, las vacantes sean ocupadas por mujeres, para que la visibilidad y las funciones de las mujeres en los Comités estén en correspondencia con los hombres.

2. Por otro lado, se ha revisado y adecuado toda la información publicada en la página web de la agencia, evitando usos discriminatorios del lenguaje. Para ello, es importante resaltar la concienciación sobre el uso correcto del lenguaje y de esta forma incidir en la búsqueda de medidas y mecanismos para evitar y erradicar un uso sexista del mismo, sobre todo en el diseño y utilización de las aplicaciones informáticas, en la página web y observatorio y en la realización de informes.

Por último, se ve la necesidad de incluir en las jornadas de formación de los diferentes comités de evaluación una parte dedicada a exponer el Plan de Igualdad de la agecia y los compromisos adquiridos en él, pidiendo su implicación y que colaboren en la redacción de sus informes con un uso no sexista del lengua.

3.DAFO

Debilidades (internas)

Plantilla

- Sobrecarga de trabajo
- Resistencias internas
- Creencia de que el Plan de Igualdad solo afecta a la plantilla de Unibasq
- Falta de formación específica
- Falta de visión de transversalidad
- Falta de visibilidad en el Plan Estratégico
- Inexistencia de cuestiones de desigualdad y perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos laborales de la Agencia

General

- Déficit de presencia de mujeres en los órganos no nombrados directamente por Unibasq
- Menor número de inscripciones de mujeres en el banco de evaluación
- Desconocimiento por parte de Unibasq de formación en materia de igualdad por parte de los comités de evaluación

Amenazas (externas)

- Falta de sensibilización por parte de los comités de evaluación en algunos casos
- Percepción generalizada de la no existencia de desigualdad por cuestiones de género
- Desigualdad en la conciliación familiar
- Dificultad de modificar estereotipos
- Exceso de burocratización
- Bajo porcentaje de catedráticas

Fortalezas (internas)

- Implicación por parte de la dirección y de gran parte del personal de Unibasq
- Posibilidad de conciliación familiar recogido en el pacto de empresa
- Parte del personal formado en temas de igualdad
- Sensibilización creciente
- Previsión creciente del número de mujeres catedráticas o equivalente
- Posibilidad de formación mediante realización de diferentes actividades en la agencia (coloquios, ….)
- Celebración anual del día internacional de la mujer mediante jornadas, coloquios,
- Mayor visibilidad de la agencia en redes sociales

Oportunidades (externas)

- La Ley de la Agencia hace referencia a la perspectiva de género
- Legislación que afecta a la agencia menciona específicamente la perspectiva de género
- Sensibilidad creciente por parte de agentes externos y grupos de interés: personas evaluadoras, profesorado, estudiantes.
- Apoyo institucional (Emakunde) y del departamento de educación del Gobierno Vasco
- Oferta de foros donde Unibasq puede participar
- Proyección de la influencia de la agencia en la actividad universitaria a través de protocolos, difusión de resultados, estudios específicos, etc.

4.VISIÓN, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES

VISIÓN

Unibasq pretende situarse como una agencia de referencia a nivel estatal y europeo donde las condiciones laborales y la formación promuevan la conciliación familiar y la igualdad entre la plantilla y en los comités de asesoramiento y evaluación. El lenguaje en la documentación producida es inclusivo con una comunicación integradora donde todas las personas se sientan incluidas e identificadas, visibilizando e incentivando las actuaciones universitarias en materia de igualdad más allá del mero cumplimiento de la legalidad vigente.

OBJETIVOS

1. Mejorar la comunicación no sexista de la Agencia tanto de forma visual como en el lenguaje

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 2.1. Difundir ante la sociedad las actividades de la agencia y su papel en la mejora del SUV.

Objetivo 4.3. Mejorar la cuenta de resultados de la actividad de la agencia y su presentación ante la sociedad vasca y su gobierno.

Acciones:

- Elaboración de un manual de uso de lenguaje inclusivo, glosario y aspectos a tener en cuenta en la utilización de imágenes. (Incluir en los procedimientos PE_06 y en el PE_11 y en los talleres de formación). Responsable: Presidenta del Comité de Igualdad.

2. Incrementar el número de mujeres en las actividades de la agencia

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 1.1. Mejorar los procedimientos de evaluación, simplificando tanto en contenido como en extensión los informes y la documentación exigida a las instituciones o personas que solicitan una evaluación.

Objetivo 1.4. Colaborar en la mejor definición y evaluación de la carrera académica del profesorado teniendo en cuenta parámetros internacionales.

Objetivo 1.5**.** Promover la acreditación de la calidad de las universidades del SUV y la implicación en el SIGC de toda la comunidad universitaria y la participación de los agentes interesados.

Acciones:

- Difusión del banco de evaluación entre las universidades y otras agencias mencionando específicamente la voluntad de incorporar más mujeres en los procesos de evaluación. Responsables: Presidenta del Comité de Evaluación y Directora.

- Garantizar el porcentaje mínimo del 40% de mujeres en todos los niveles de actividad de la agencia (comités, jornada, cursos, presidencia). Responsable: Dirección.

- En los órganos cuya composición dependa de los nombramientos de otros y diferentes órganos (Comité de Ética, Comité Consultivo de Estudiantes, etc), solicitar al órgano competente que al realizar su nombramiento tome en consideración la variable representación equilibrada. Responsable: Coordinadoras de procesos de evaluación y Dirección.

3. Incrementar la formación tanto interna como externa

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 1.1. Mejorar los procedimientos de evaluación, simplificando tanto en contenido como en extensión los informes y la documentación exigida a las instituciones o personas que solicitan una evaluación.

Objetivo 3.1. Desarrollar proyectos internacionales con otras agencias o universidades, especialmente sobre metodologías de evaluación.

Objetivo 3.3. Promover la actividad internacional de asesoramiento y evaluación de Unibasq, especialmente en Europa y Latinoamérica.

Objetivo 4.2. Mejorar la estructura, el funcionamiento de la organización e incrementar la motivación del personal, el compromiso ético y la comunicación interna, para hacer frente a los nuevos retos de la agencia tras su entrada en ENQA y registro en EQAR.

Acciones:

- Incluir actividades de formación en materia de igualdad en el plan de formación de la Agencia. Responsable: Dirección Adjunta.

- Incluir en los talleres o reuniones de formación el manual elaborado por la Agencia. Responsable: persona encargada de cada taller o reunión de formación.

4. Visibilizar los indicadores con perspectiva de genero

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 1.2. Consolidar un sistema, reducido pero significativo, de indicadores reconocidos internacionalmente y adaptados a las especificidades de las universidades del SUV, promoviendo su uso y la difusión pública de los resultados.

Objetivo 1.4. Colaborar en la mejor definición y evaluación de la carrera académica del profesorado teniendo en cuenta parámetros internacionales.

Objetivo 3.5. Promover la publicación sencilla y eficaz de los indicadores internacionalmente reconocidos, para facilitar la internacionalización del SUV y su visibilidad.

Acciones:

- Incluir en los protocolos indicadores de tesis, TFG y TFM relacionados con temas de igualdad. Responsable: Coordinadoras de procesos de evaluación y Dirección.

- Estudio de indicadores utilizados por si procede desagregar alguno más, inclusión en Unibasq Behatokia. Responsable: Coordinadoras de procesos de evaluación y Dirección.

- Promover el nombramiento en la Comisión Asesora de alguna persona que cumpliendo los requisitos académicos para pertenecer a la misma, haya trabajado en temas de igualdad, para garantizar que en los protocolos de evaluación se tendrá en cuenta dicha variable. Responsable: Dirección.

5. Reconocer en los protocolos de evaluación las actividades en materia de igualdad

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 1.1. Mejorar los procedimientos de evaluación, simplificando tanto en contenido como en extensión los informes y la documentación exigida a las instituciones o personas que solicitan una evaluación.

Objetivo 1.5. Promover la acreditación de la calidad de las universidades del SUV y la implicación en el SIGC de toda la comunidad universitaria y la participación de los agentes interesados.

Objetivo 3.1. Desarrollar proyectos internacionales con otras agencias o universidades, especialmente sobre metodologías de evaluación.

Acciones:

- Elaboración de un sello o premio en materia de igualdad relacionado con la acreditación institucional. Responsable: Coordinadora de procesos de evaluación en materia de titulaciones.

- Revisión en los protocolos de titulaciones de los ítems de igualdad. Responsable: Coordinadora de procesos de evaluación en materia de titulaciones.

- Impulsar la perspectiva de género en los proyectos internacionales sobre métodos de evaluación. Responsable: Responsable de proyectos e internacionalización.

- Analizar los protocolos del personal docente e investigador con perspectiva de género. Responsable: Coordinadora de procesos de evaluación en materia de personal docente e investigador.

- Promover el nombramiento en la Comisión Asesora de alguna persona que cumpliendo los requisitos académicos para pertenecer a la misma, sea experta en temas de igualdad, para garantizar que en los protocolos de evaluación se tendrá en cuenta dicha variable. Responsable: Dirección.

6. Incentivar la perspectiva de género en las relaciones con los grupos de interés y otras agencias

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 2.2. Incrementar la colaboración con agentes del entorno socioeconómico vasco, especialmente para que participen en los procesos de asesoramiento y evaluación tanto institucional como de titulaciones del SUV.

Objetivo 2.3. Fomentar la participación de estudiantes en los procesos de evaluación y toma de decisiones de la agencia, para incorporar sus opiniones en la mejora de la educación superior

Objetivo 3.1. Desarrollar proyectos internacionales con otras agencias o universidades, especialmente sobre metodologías de evaluación.

Objetivo 3.2. Incrementar la presencia e influencia de Unibasq en organismos y redes internacionales de calidad universitaria, especialmente en ENQA y EQAR.

Objetivo 3.3. Promover la actividad internacional de asesoramiento y evaluación de Unibasq, especialmente en Europa y Latinoamérica.

Objetivo 4.2. Mejorar la estructura, el funcionamiento de la organización e incrementar la motivación del personal, el compromiso ético y la comunicación interna, para hacer frente a los nuevos retos de la agencia tras su entrada en ENQA y registro en EQAR

Acciones:

- Elaborar una cláusula sobre igualdad para incluir en los nuevos convenios. Responsable: Responsable de finanzas.

- Difundir las actividades de la agencia en materia de igualdad en los foros habituales. Responsable: Personal encargado de difusión y comunicación.

7. Mejorar las condiciones de la plantilla en cuestiones de igualdad

Relacionado con los siguientes objetivos del Plan Estratégico.

Objetivo 4.2. Mejorar la estructura, el funcionamiento de la organización e incrementar la motivación del personal, el compromiso ético y la comunicación interna, para hacer frente a los nuevos retos de la agencia tras su entrada en ENQA y registro en EQAR.

Objetivo 4.3. Mejorar la cuenta de resultados de la actividad de la agencia y su presentación ante la sociedad vasca y su gobierno.

Acciones:

- Revisión del pacto de empresa. Responsable: Dirección adjunta.

- Formación interna de la plantilla en materia de igualdad. Responsable: Dirección adjunta.

ANEXO I: ACCIONES ASOCIADAS A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

	Acciones asociadas a los objetivos estratégicos	Acciones a incluir relacionadas con el Plan de Igualdad	Indicador-acción	Valor meta	Fecha propuesta	Fecha ejecución
1.	**Mejorar la comunicación no sexista de la Agencia tanto de forma visual como en el lenguaje**	**1.1** Elaboración de un manual de uso del lenguaje inclusivo, glosario y aspectos a tener en cuenta en la utilización de imágenes. (Incluir en los procedimientos PE_06 y en el PE_11 y en los talleres de formación)	• Elaboración del Manual	_	2019	_
		1.2. Aplicación del manual de uso del lenguaje inclusivo, glosario y aspectos a tener en cuenta en la utilización de imágenes, en protocolos, procedimientos y formularios, memorias, aplicaciones y web.	• %protocolos revisados lenguaje no sexista • %revisión procedimientos lenguaje no sexista • %revisión formularios lenguaje no sexista	100%	2020	_
			• Revisión web	_	2020	_
			• Revisión aplicaciones	_	2020	_
2.	**Incrementar el número de mujeres en las actividades de la agencia**	**2.1** Difusión del banco de evaluación entre las universidades y otras agencias mencionando específicamente la voluntad de incorporar más mujeres en los procesos de evaluación	• Difusión banco	_	2019	_
			• Incorporación PS_06 del indicador Nº de mujeres que forman parte del banco de evaluación	_	2018	_

		2.2 Garantizar el porcentaje mínimo del 40% de mujeres en todos los niveles de actividad de la agencia (comités, jornada, cursos, presidencia)	• Incorporación PE_06, PS_01 indicador % de mujeres que toman parte en la actividades organizadas por la agencia • Incorporación PS_06 indicador % de mujeres en los comités de evaluación y en la presidencia de los mismos % hombres en los comités de evaluación y en la presidencia de los mismos	_	2018	_
			• % de mujeres que toman parte en la actividades organizadas por la agencia • % de mujeres en los comités de evaluación y en la presidencia de los mismos % hombres en los comités	40-60%	2019	_

		2.3 En los órganos cuya composición dependa de los nombramientos de otros y diferentes órganos (Comité de Ética, Comité Consultivo de Estudiantes, etc), solicitar al órgano competente que al realizar su nombramiento tome en consideración la variable representación equilibrada				
3.	**Incrementar la formación tanto interna como externa**	**3.1** Incluir actividades de formación en materia de igualdad en el plan de formación de la Agencia	• Incorporación PE_12 indicador Nº actividades de formación incluidos en el plan de formación de la agencia	–	2018	–
		3.2 Incluir en los talleres o reuniones de formación el manual elaborado por la Agencia	• Manual en materia de igualdad para impartirlo en las reuniones de la agencia		2019	
		3.3 Visibilizar las actividades y su presupuesto para fomentar la formación y actividades relacionadas con la igualdad	• Actividades de igualdad			
		4.1 Visibilizar indicadores de tesis TFG y TFM (Decreto 274/2017)	• Incluir un indicador en los protocolos de evaluación de titulaciones o institucional		2020	–

4.	**Visibilizar los indicadores con perspectiva de genero**	**4.2** Estudio de indicadores utilizados por si procede desagregar alguno más, inclusión en el Behatoki	• Nº de datos desagregados por sexo en el observatorio • Nº memorias donde se incluye la variable sexo			
		4.3 Promover el nombramiento en la Comisión Asesora de alguna persona que cumpliendo los requisitos académicos para pertenecer a la misma, haya trabajado en temas de igualdad, para garantizar que en los protocolos de evaluación se tendrá en cuenta dicha variable				
5.	**Reconocer en los protocolos de evaluación las actividades en materia de igualdad**	**5.1** Elaboración de un reconocimiento en materia de igualdad relacionado con la acreditación institucional.	• Diseño de reconocimiento	–	2020	–
		5.2 Revisión en los protocolos de titulaciones los ítems de igualdad	• Revisión		2019	
		5.3 Impulsar la perspectiva de género en los proyectos internacionales sobre métodos de evaluación	• % convenios en los que se ha incorporado cláusula para favorecer la igualdad		2020	
		5.4 Primar la calidad frente a la cantidad en la evaluación de méritos (debatir en el consejo de				

		gobierno, comisión asesora)				
		5.5 Promover el nombramiento en la Comisión Asesora de alguna persona que cumpliendo los requisitos académicos para pertenecer a la misma, sea experta en temas de igualdad, para garantizar que en los protocolos de evaluación se tendrá en cuenta dicha variable.	• Nombramiento		2019	
6.	**Incentivar la perspectiva de género en las relaciones con los grupos de interés y otras agencias**	**6.1** Elaborar una cláusula sobre igualdad para incluir en los nuevos convenios	• Elaborar una Cláusula de igualdad • % convenios en los que se ha incorporado cláusula para favorecer la igualdad	_	2019	_
		6.2 Difundir las actividades de la agencia en materias de igualdad en los foros habituales	• Difusión del Plan de Igualdad		2019	
7.	**Mejorar las condiciones de la plantilla en cuestiones de igualdad**	**7.1** Revisión del pacto de empresa	• Nº de propuestas incluidas en el pacto de empresa relacionados con el tema de igualdad	_	2019	_
		7.2 Formación interna de la plantilla	• Incorporación PE_12 indicador Nº de actividades de formación dirigidas a la plantilla en cuestiones de igualdad		2018	