

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

GENERO BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA 2023

www.ehu.eus

ARGITARATZAILEA:

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)



LANTALDEA:

Irantzu Álvarez González

Aitziber Etxezarreta Etxarri

Amaia García Azpuru

Matxalen Legarreta Iza

Luz de la Cal Barredo (koord.)

Elena Martínez Tola (koord.)



Dokumentu honen edukiak, edizio honetan, lizentzia honekin argitaratuko dira: Aitortza – Ez Komertziala – Lan Eratorririk Gabe 3.0 Unported de Creative Commons (informazio gehiago: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es_ES)

Aurkibidea

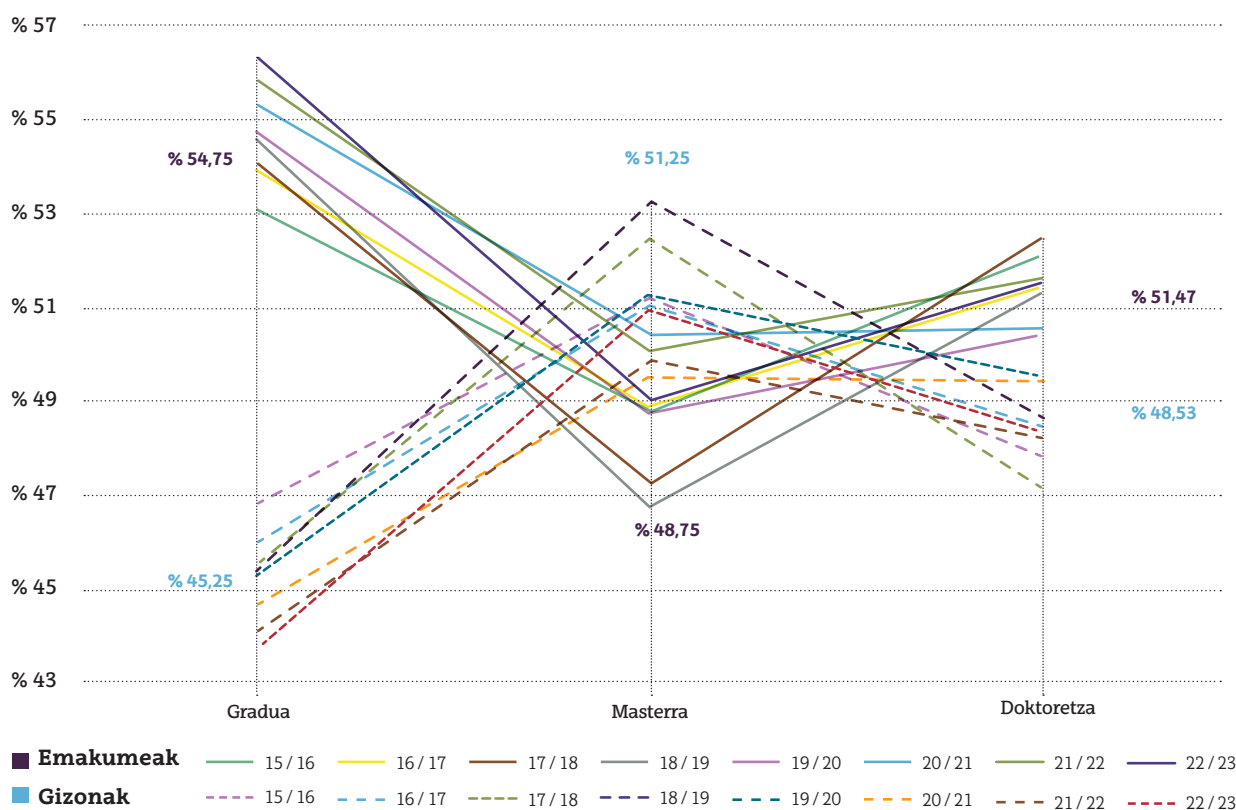
UPV/EHUko ikasleak	4
UPV/EHUko irakasle-ikertzaileak (IRI)	9
UPV/EHUko teknikariak eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileak (TEKAZEL)	13
Erantzunkidetasuna zaintzan: baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak	15
Ordezkaritza kargu akademikoetan eta kudeaketa organoetan	18
Genero indarkeria eta sexu jazarpena UPV/EHU	21
Ondorioak	24

UPV/EHUko ikasleak

Matrikulen kopuruak behera egin du gradu-ikasketetan 2015/2016 ikasturteaz geroztik, nahiz eta gradu-ikasketak egiten dituzten pertsonen proportzio handiago bat igarotzen den graduondoko ikasketetara. Aipatutako ikasturteaz geroztik, emakumeen ehunekoa gizonena baino

handiagoa da UPV/EHUko ikasleen artean, eta gora egin du urtetik urtera, ikasturte horretako % 52,7tik egungo % 55,2ra, kontuan harturik gradu-ikasketak nahiz graduondoko ikasleak. Hala ere, datuek adierazten dute emakumeak nagusi direla gradu-ikasketetan, ez ordea masterretan.

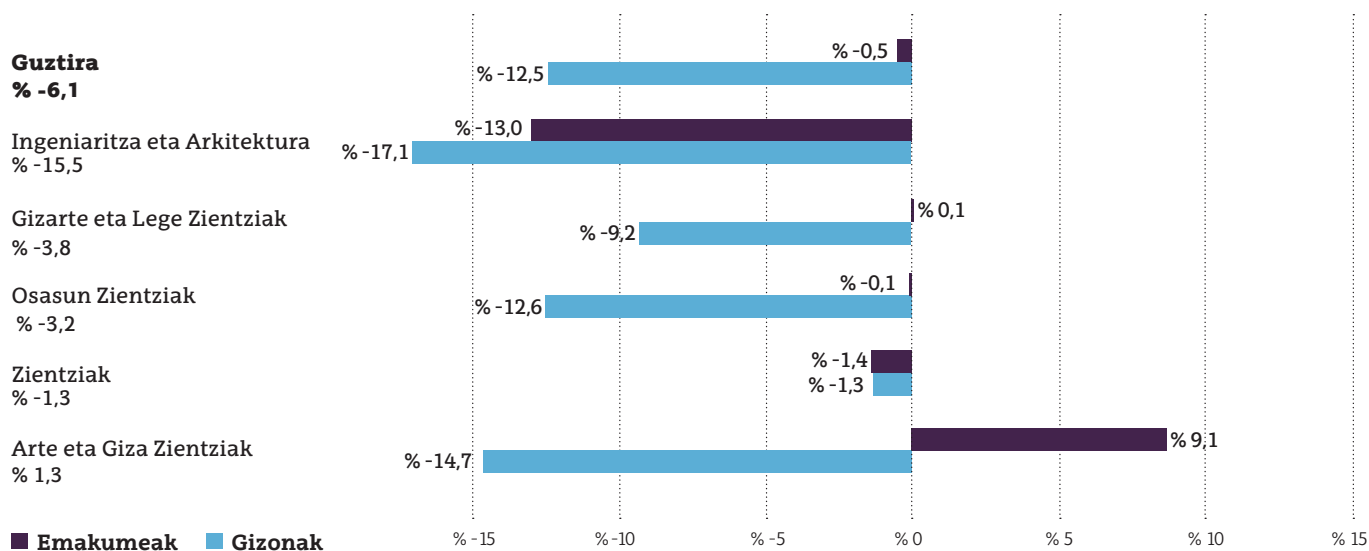
01. grafikoa. Emakumeen eta gizonen ehunekoa gradu, master eta doktorego ikasketetan. 2015/2016 ikasturtetik 2022/2023 ikasturtera



Graduko ikasleen artean, jaitsierarik nabarmenena gertatu da Ingeniaritza eta Arkitektura arloan. Adar horretan, jaitsiera izan da emakumeen

eta gizonen artean (02. grafikoa). Emakumeen presentzia txikiena duen jakintza arloa da: % 30etik beherakoa aztertutako ikasturte guztietan.

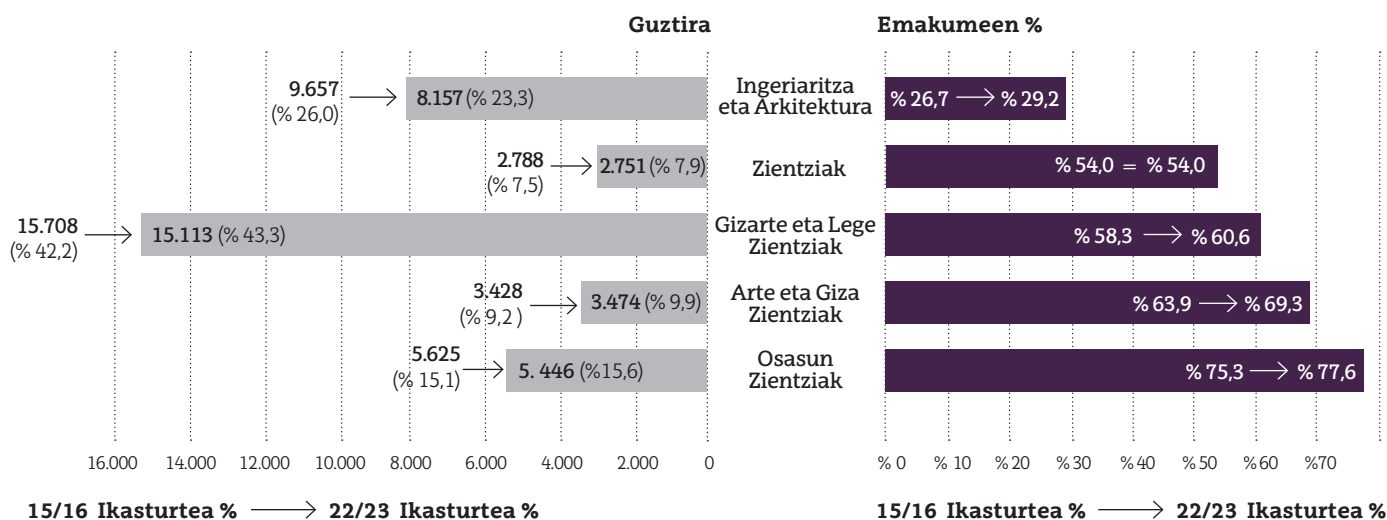
02. grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikulen kopuruaren aldaketa graduko ikasketetan, jakintza adarren arabera. 2015/2016 ikasturtetik 2022/2023 ikasturtera (%)



Alde handiak daude UPV/EHUko ikasketa arloen artean: Osasun Zientziak oso adar feminizatua da, graduko ikasleen % 77,6 emakumeak baitira; ondoren, Arteak eta Giza Zientziak (% 69,3) eta Gizarte eta Lege Zientziak (% 60,6). Zientzien arloan ere emakume gehiago daude, nahiz eta

datu globalek hurbiltzen den ehunekoan (% 54). Ingeniaritza eta Arkitektura da emakumeen presentzia txikiena duen arloa, eta emakumeak ez dira heltzen % 30era (% 29,2). Emakumeen presentziak gora egin du arlo guztietan, Zientzietan izan ezik (03. grafikoa).

03. grafikoa. Emakumeen matrikulen kopurua eta ehunekoa graduko ikasketetan, jakintza adarren arabera



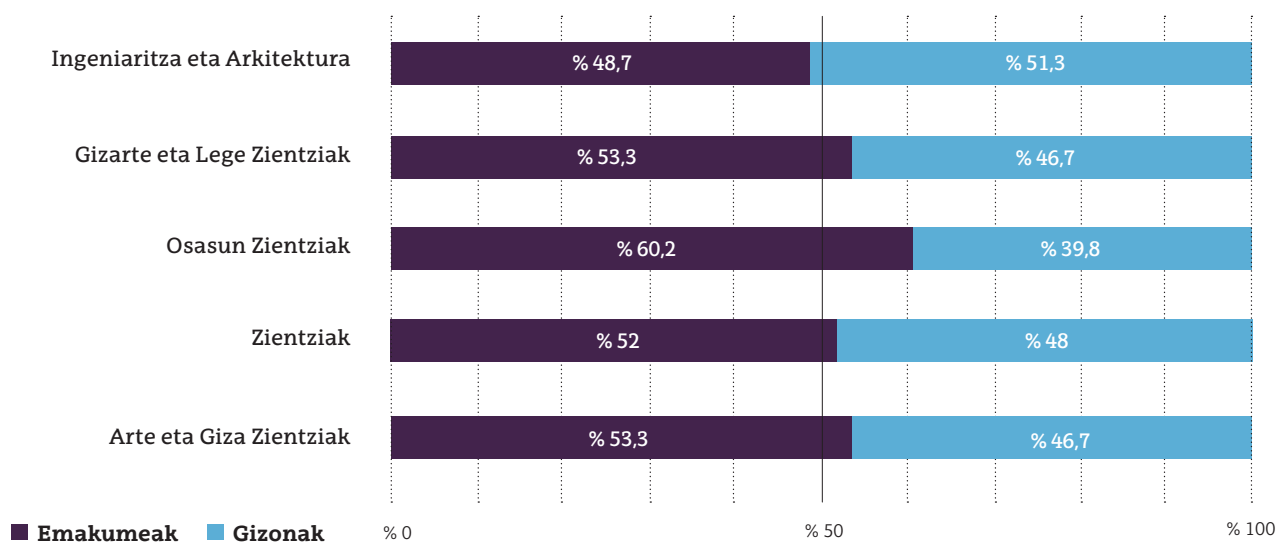
Graduko ikasketekin alderatuta, matrikulen kopuruak gora egin du graduondoko ikasketetan (masterrak eta doktoregoak). Zientzietan areagotu dira gehien masterretako matrikulak, eta Arteak eta Giza Zientziak da doktoregoko matrikuletan beherakada handiena izan duen arloa. Emakumeen ehunekoari dagokionez, jakintza arloen arabera banaketa graduko ikasketen banaketaren antzekoa da.

Doktorego tesietan, antzekoak dira emakumeek eta gizonek defendatutako tesien ehunekoak. Hala ere, badago aipatzeko moduko datu bat: Osasun Zientzietan emakumeak graduko ikasleen % 77 diren arren, arlo horretako tesien

% 60 defendatzen dituzte. Ingeniaritza eta Arkitektura arloan kontrakoa gertatzen da: emakumeak graduko ikasleen % 29,2 dira, baina arlo horretako tesien % 48,7 defendatzen dituzte (04. grafikoa).

Beraz, genero arrakala dago diziplinen artean: emakumeak nagusi dira osasunarekin, hezkuntzarekin eta gizarte zientziekin loturiko diziplinetan; aldiz, gutxiengo izaten jarraitzen dute zientziarekin, teknologiarekin eta ingeniaritzarekin loturiko diziplinetan (05. grafikoa). Horrela bada, zientziaren adar guztietan aztertu beharko litzateke zergatik dauden alde horiek.

04. grafikoa. Emakumeek eta gizonek jakintza arlo bakoitzean defendatutako tesien ehunekoak



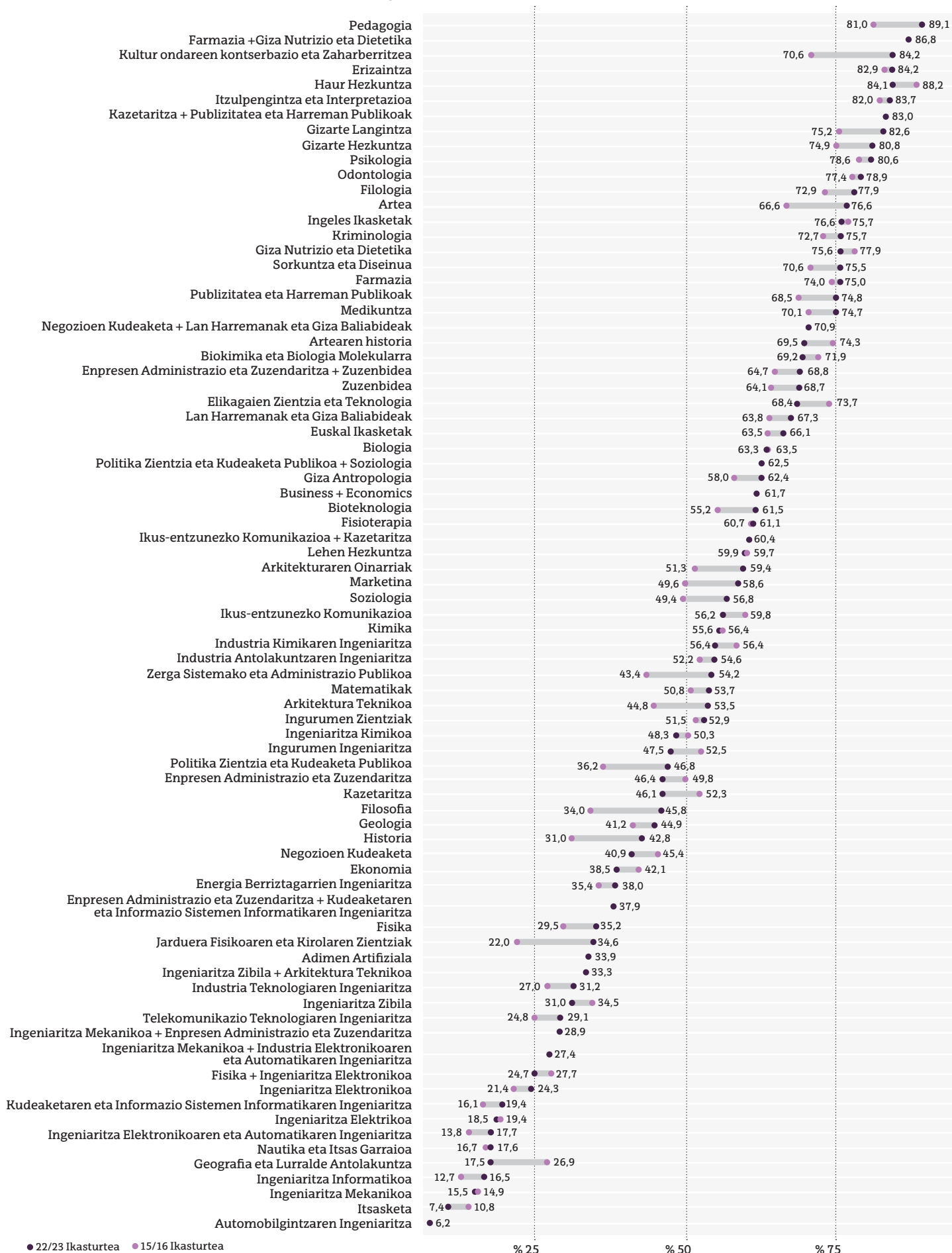
Egresatuei buruzko datuen arabera (06. grafikoa), aldeak daude emakumezko eta gizonezko gradudunek lortzen dituzten lanaldi motetan eta soldatetan, eta gizonak dira lanaldi osoa eta soldata handiagoak lortzen dituztenak. Era berean, datuek erakusten dute lanaldi mota eta soldata arrakala aldatu egiten direla egresatuek eginiko ikasketen arabera.

Emakume gutxiago daudenez zientziarekin, teknologiarekin eta ingeniaritzarekin loturiko

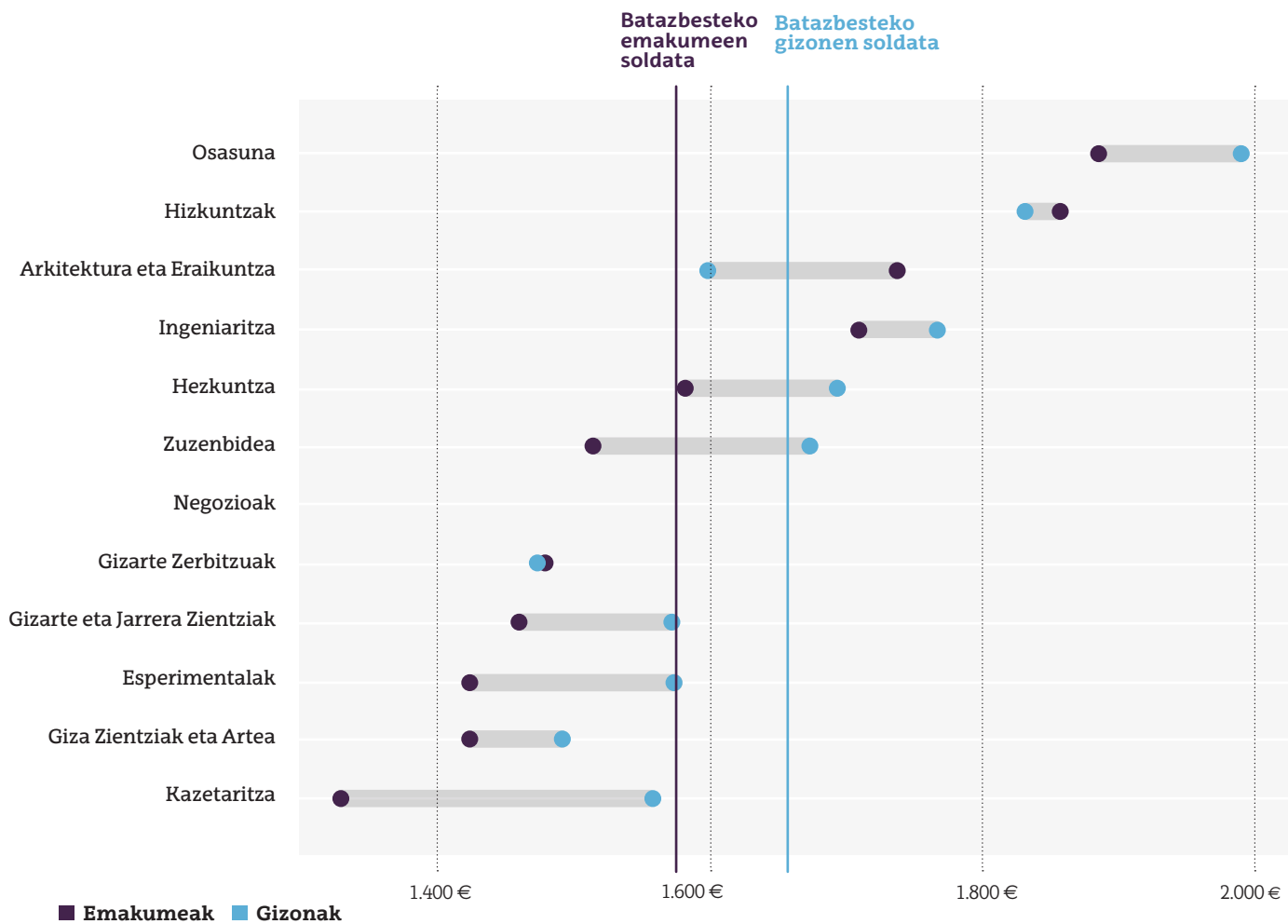
gradueta, emakumeek aukera gutxiago dituzte ongi ordaindutako lanpostuak lortzeko, eta ahalmen txikiagoa dute ere etorkizunean sortuko den teknologiararen inguruan erabakitzeke.

Eztabaida hori zabaldu egin behar da unibertsitate osora, bai eta gizarte osora ere, ikasketak aukeratzea faktore askoren emaitza delako eta eragin handia duelako norberaren ibilbide profesionalan.

05. grafikoa. **Feminizazio maila UPV/EHUko graduetan**



06. grafikoa. Emakumezko eta gizonetzko egresatuen batez besteko soldata, ikasketa arloaren arabera



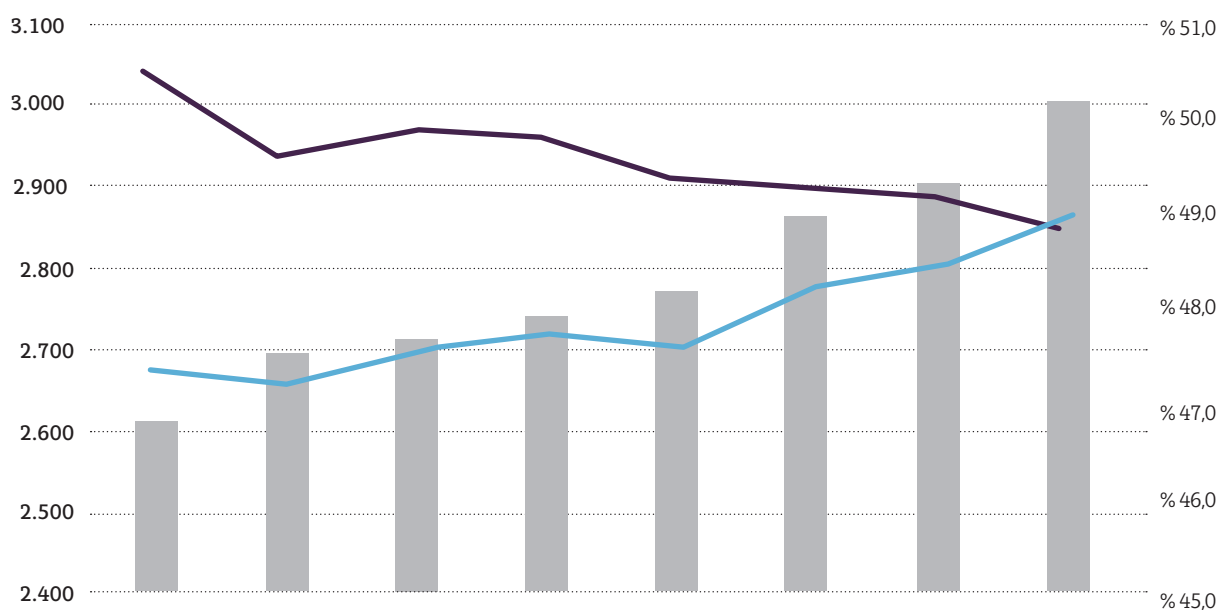
Iturria: Lanbideren laneratzeari buruzko inkestak

UPV/EHUko irakasle-ikertzaileak (IRI)

Azken urteetan nabarmen egin du gora UPV/EHUko emakumezko irakasle-ikertzaileen kopuruak. Hala, irakasle-ikertzaile agregatuaren zifrak aztertuta, ikus daiteke emakumeak plantillaren % 50 baino zertxobait gehiago direla 2022an

(07. grafikoa). Emakumeen kopuruaren igoera horrek agerian uzten du gora doala pixkanaka emakumezko irakasle-ikertzaileen ehunekoa UPV/EHUn, nahiz eta aldeak dauden jakintza adarren eta lan kategorien arabera.

07. grafikoa. Emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera irakasle-ikertzaileen artean, 2015-2022



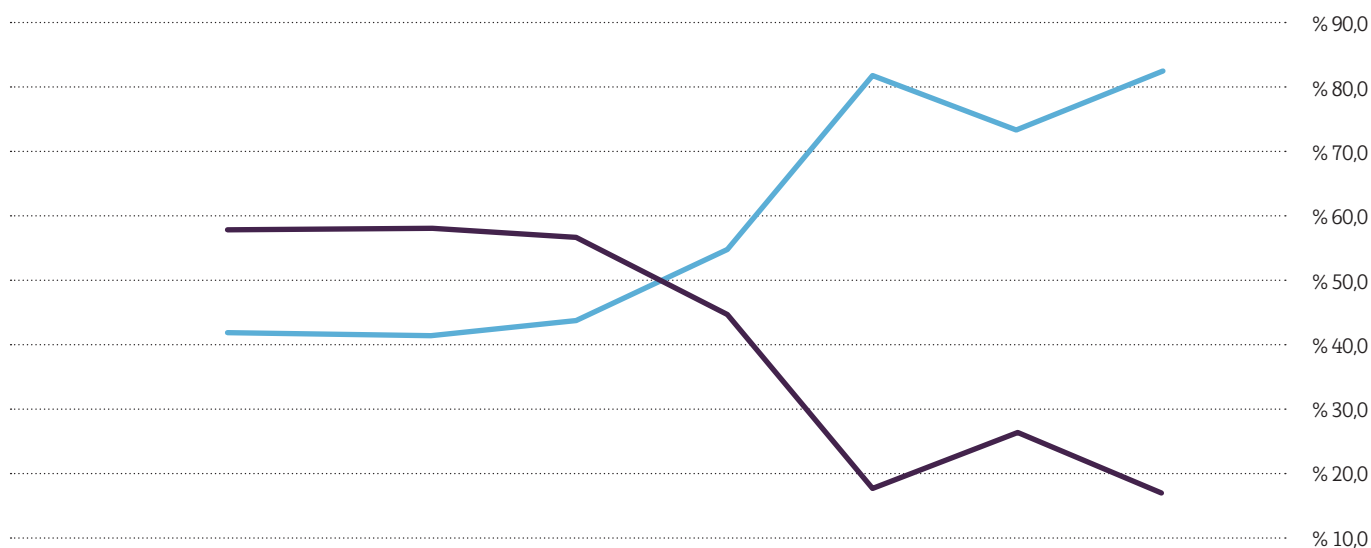
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Emakumeak %	% 46,81	% 47,50	% 47,64	% 47,90	% 48,16	% 48,91	% 49,29	% 50,12
Gizonak	3.041	2.939	2.965	2.956	2.913	2.899	2.885	2.849
Emakumeak	2.676	2.659	2.698	2.718	2.706	2.775	2.804	2.863

Emakumeen ehunekoa oso desberdina da irakaskuntza adarren arabera. Osasun Zientzietan, emakumeak plantillaren % 59,1 dira; Gizarte eta Lege Zientzietan, % 56,7; eta Arteetan eta Giza Zientzietan, % 50,6. Beste muturrera joz gero, Zientzietan, irakasle-ikertzaileen % 44 dira emakumeak; Ingeniaritzan eta Arkitekturan, % 35,6.

Emakumeak gutxiengo dira lan kategoria altuenetan eta aitortza eta ordainsari handiagoak dituztenetan; adibidez, irakasle-ikertzaile katedradun eta osoen artean. Katedren kasuan,

emakumeak igaro dira 2015ean % 22,7 izatetik 2022an % 27,4 izatera. Irakasle-ikertzaile osoei dagokienez, UPV/EHUko plantillan oraindik pisu txikia duen kategoria bat da, eta emakumeen ehunekoa are txikiagoa da: % 20 ingurukoa. Oro har, kontuan izanik 2022an emakumeak % 50 direla irakasle-ikertzaileen artean, dagokiena baino presentzia handiagoa dute gutxien finkatuta dauden lan figuretan: prestakuntzan dauden ikertzaileak, ordezkapenak egin eta lanpostu hutsak betetzen dituzten bitarteko kontratadunak, eta irakasle-ikertzaile atxikiak (08. grafikoa).

08. grafikoa. Emakumeen eta gizonen ehunekoa irakasle-ikertzaileen kategoria nagusietan. 2022



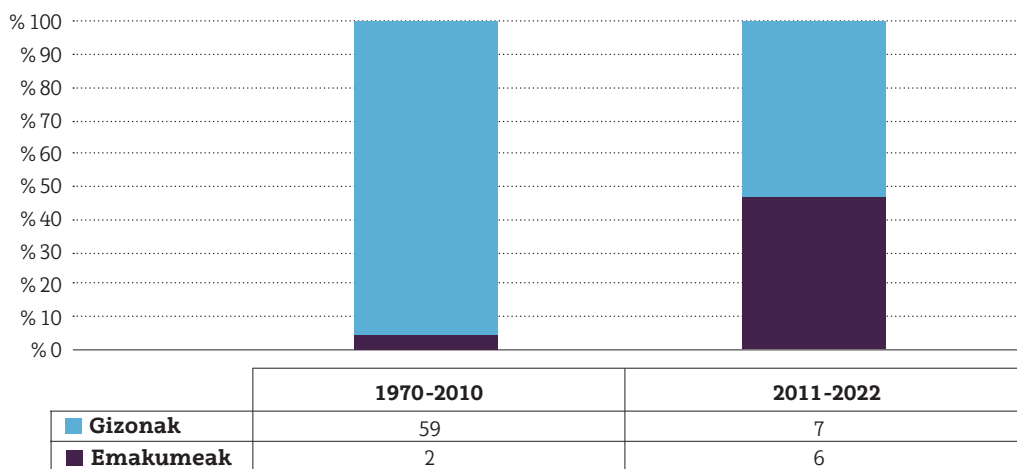
	IIP FINKOA	IIP ATXIRIA	IIP AGREGATUA	IIP UNIBERTSITATEKO TITULARRA	PDI PLENO	IIP UNIBERTSITATEKO KATEDRADUNA	IIP UNIBERTSITATEKO EMERITOA
Gizonak	% 42,27	% 42,15	% 43,51	% 54,68	% 81,08	% 72,65	% 82,14
Emakumeak	% 57,73	% 57,85	% 56,49	% 45,32	% 18,92	% 27,35	% 17,86

UPV/EHUn genero asimetria argia egon da *honoris causa* doktoreen izendapenetan. Hain zuzen, 1970etik 2010era, 2 emakumek bakarri jaso zuten sari hori (guztizkoaren % 3,27). Joera hori zuzenduz joan da eta azken 12 urteetan izendatuen % 46,15 emakumeak izan dira. Alde horretatik, oso garrantzitsua da emakumeek

jakintza adar guztietan eginiko ekarpenak aitortzea (09. grafikoa).

Seiurtekoen kasuan, gora egin ahala aitortutako seiurtekoen kopuruak behera egiten du emakumeen ehunekoak. Seiurteko bat duten irakasle-ikertzaileen % 53,6 emakumeak dira, eta ehuneko hori % 25,4ra jaisten da sei seiurteko dituztenen kasuan (01. taula).

09. grafikoa. **Honoris Causa izendapenak, sexuaren arabera, 1970-2022**



01. taula. **Emakumeen eta gizonen kopurua, aitortutako seiurteko kopuruaren arabera. 2022**

SEIURTEKO KOP.	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUME %
Irakasle-ikertzaileak	2.162	2.169	4.331	% 49,92
1	229	198	427	% 53,63
2	209	206	415	% 50,36
3	122	155	277	% 44,04
4	90	164	254	% 35,43
5	48	92	140	% 34,29
6	36	106	142	% 25,35
Guztira	734	921	1.655	% 44,35

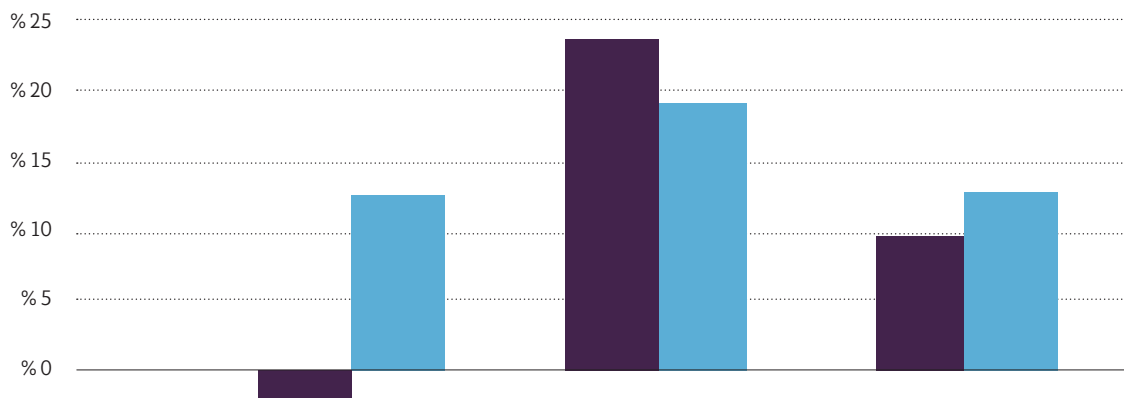
Iturria: Unibertsitate Informazioa Integrazteko Sistema (UIIS). Unibertsitate Ministerioa. Taula honetan ez dira sartzen prestakuntzan dauden ikertzaileak eta doktorego ondoko irakasle-ikertzaileak.

Seiurtekoen arabera aldeak garrantzi handia du irakasle-ikertzaileen garapen profesionalean, eta aldeak sortzen ditu ere soldatetan. Horrela, irakasle-ikertzaile katedradunek seiurteko gehiago dituzte batez beste, eta ordainsarian islatzen da hori (gizonen ordainsaria handiagoa da batez beste). Unibertsitateko irakasle-ikertzaile titularren kasuan, antzekoak dira emakumeen eta gizonen batez besteko soldatak. Irakasle-ikertzaile agregatuei dagokienez, gizonen batez besteko

ordainsaria handiagoa da, eta horrek esan nahi du seiurteko gehiago aitortu zaizkiela batez beste.

UPV/EHUko irakasle-ikertzaileen soldatari erreparatuta, % 9,4koa da batez besteko generoko soldata arrakala (GSA), eta ordainsari osagarriak desberdinak direlako sortzen da arrakala hori, oinarrizko soldatagatik baino gehiago. Zehazki, UPV/EHUko osagarrien GSA % 23,4koa da (10. grafikoa).

10. grafikoa. Batez besteko GSA oinarrizko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan. 2021 (%)



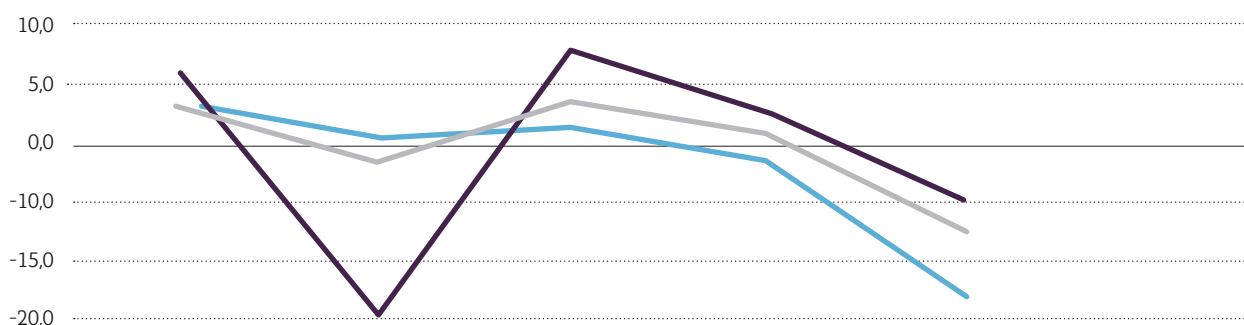
	Oinarrizko soldata	Osagarriak	Soldata guztira
UPV/EHU	-2,6	23,4	9,4
Estatuko batezbestea	1,8	19,1	12,7

Emakumeen eta gizonen artean desberdintasun handiena sortzen duten ordainsari osagarriak dira ikerketa proiektuei eta ikerketa merezimenduei loturikoak, eta aitorturiko seiurtekoen kopuruan biltzen dira. Zehazki, GSA handienak daude ikerketa proiektuetan eta hitzarmenetan (% 42 UPV/EHU eta % 47 Estatuko batez bestekoan); ondoren, seiurtekoetan (% 36 UPV/EHU eta % 29 Estatuko batez bestekoan).

Arrakala adinaren arabera aztertzean, UPV/EHU, 40-49 adin-taldean dago GSA handiena: % 8,1ekoa

osagarrietan eta % 3,6koa soldata osoan. Datu horiek agerian uzten dute joera garrantzitsu bat emakumeek eta gizonek unibertsitatean duten ibilbide profesionalaren bilakaeran. Balio horien arabera, emakumeek denbora gehiago behar dute beren lanbide ibilbidea finkatzeko; aldiz, adin tarte bereko gizonek lehenago lortzen dute beren ibilbidea finkatzea, eta lehenago lortzen dituzte osagarriak, haien ordainsarien eta proiektio profesionalaren mesederako (11. grafikoa).

11. grafikoa. GSA guztizko soldatan, adinaren arabera (UPV/EHU). 2021 (%)



	29 urtera arte	30 urtetik 39ra	40 urtetik 49ra	50 urtetik 59ra	60 urtetik aurrera
Oinarrizko soldata	3,1	0,5	1,4	-1,2	-12,8
Osagarriak	6,0	-14,7	8,1	2,8	-4,8
Soldata guztira	3,2	-1,6	3,6	1,0	-7,6

¹ Lehenengo adin tartearen GSA balioak antzekoak dira, baina pertsona kopuru txiki bati dagokio.

UPV/EHUko Teknikariak eta Kudeaketako eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak (TEKAZEL)

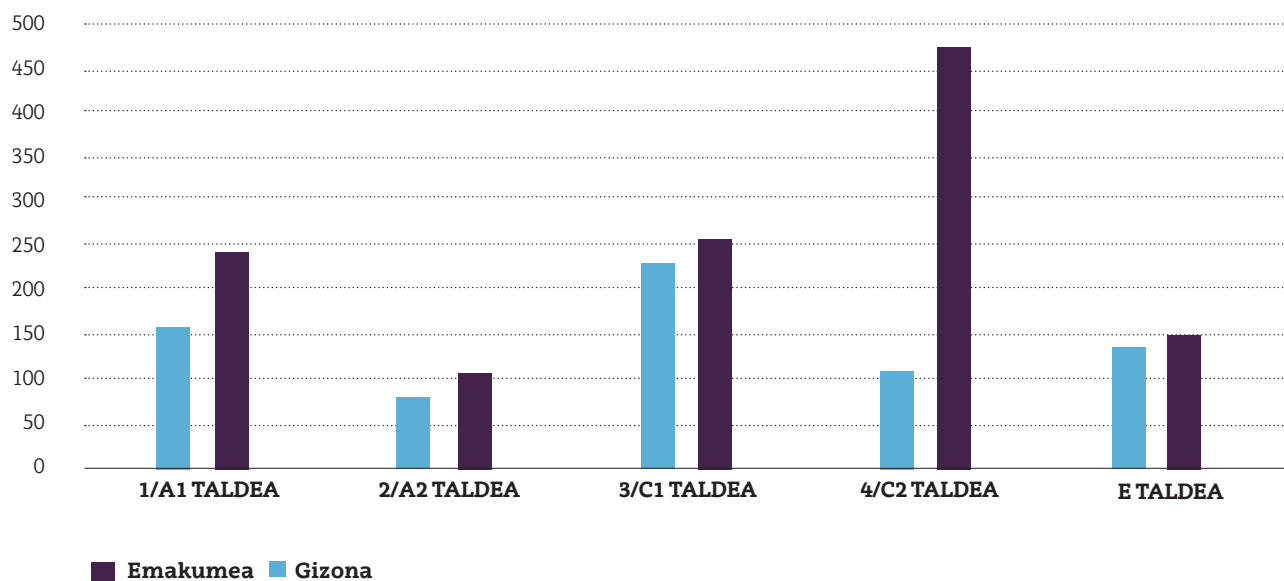
UPV/EHUko TEKAZEL kolektiboa 1.922 pertsonak osatzen dute. Horietatik, 1.222 emakumeak dira (TEKAZEL osoaren % 63,6) eta 700 gizonak (% 36,4), 2022ko datuen arabera. 2015. urteaz geroztik, soilik % 0,7 handitu da TEKAZEL plantilla, apur bat handiagoa izanik gizonen hazkundera (gizonen kopurua % 1,1 handitu da eta emakumeena, % 0,4). Kategorien arabera, 4/C2 da talde handiena, 579 lagunekin (% 30); ondoren, 3/C1 taldea, 486 langilerekin (% 25); azkenik, 1/A1 taldea, 397 lagunekin (% 21).

TEKAZEL langileak kategoriaren eta sexuaren arabera banatuta, emakumeen kopurua (473) gizonena (106) baino askoz handiagoa da 4. taldean; beraz, emakumeak % 82 dira kategoria horretan. Aldiz, 1. taldean, 240 emakume eta 157 gizon daude, eta emakumeak % 60 dira. Gainerako kategorietan banaketa paritarioa da (12. grafikoa).

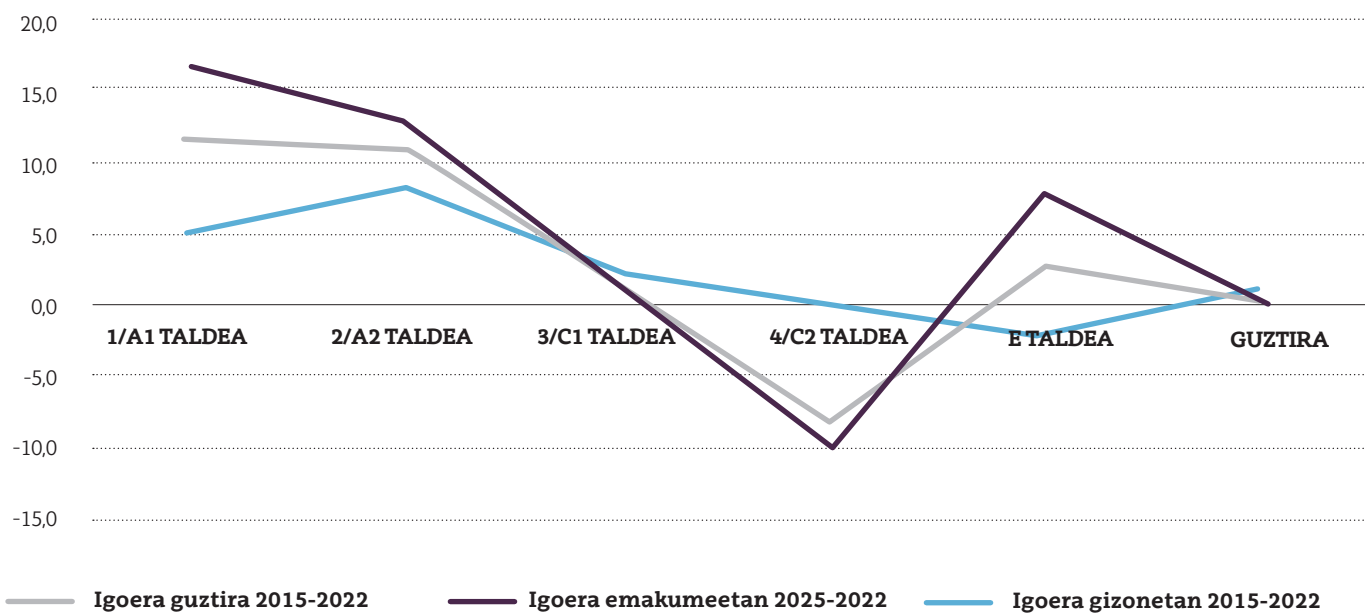
2015etik 2022ra bitarteko bilakaerari dagokionez, modu esanguratsuan handitu da 1/A1 kategoriako langileen kopurua (% 11,8), emakumeen kasuan bereziki (% 16,5eko igoera 2015ari dagokionez). 2/A2 kategorian ere igoera handia izan da: % 11,2koa 2015ari dagokionez. Hala ere, 3/C1 eta E taldeko plantillak % 2 inguru hazi dira (% 2,7 eta % 2,9, hurrenez hurren); aldiz, 4/C2 taldeak % 8,2 egin du behera. Horrenbestez, zenbateko agregatueta, plantilla osoak ia berdin jarraitzen du: % 0,7ko hazkundera, 13 pertsona guztira (13. grafikoa).

TEKAZEL langileak kontratu modalitatearen, kategoriaren eta sexuaren arabera banatuz gero, hiru datu aipa daitezke. Lehenik, emakume funtzionarioena da talde handiena. Bigarrenik, lan kontratudun langileen artean gizonak dira nagusi; batez ere 3/C1 taldean. Azkenik, aldi baterako langile gutxi daude, eta talde horretan emakume gehiago daude gizonak baino.

12. grafikoa. TEKAZEL banaketa, kategoriaren eta sexuaren arabera (2022)



13. grafikoa. TEKAZEL kopuruaren igoera, kategoriaren eta sexuaren arabera (2015-2022) (%)



Erantzunkidetasuna zaintzan: baimenak, lanaldi murrizketa eta eszedentziak

Gutxi dira erantzunkidetasun arloko neurriren bat hartzen duten irakasle-ikertzaileak, eta kopurua ia ez da aldatu 2020tik 2022ra. Baimenak, lanaldi

murrizketak eta eszedentziak eskatzen dituzten emakumeen ehunekoa ez da % 5era iristen; gizonena % 2,5 ingurukoa da (02. taula).

02. taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, eta ehunekoa emakumezko eta gizonezko irakasle-ikertzaileen guztizkoari dagokionez. IRI, 2020-2022.

Urtea	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	IRIak guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte		IRIak guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte	
		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko
2020	2.775	123	% 4,4	2.899	74	% 2,5
2021	2.804	131	% 4,6	2.885	73	% 2,5
2022	2.863	142	% 4,9	2.849	65	% 2,3

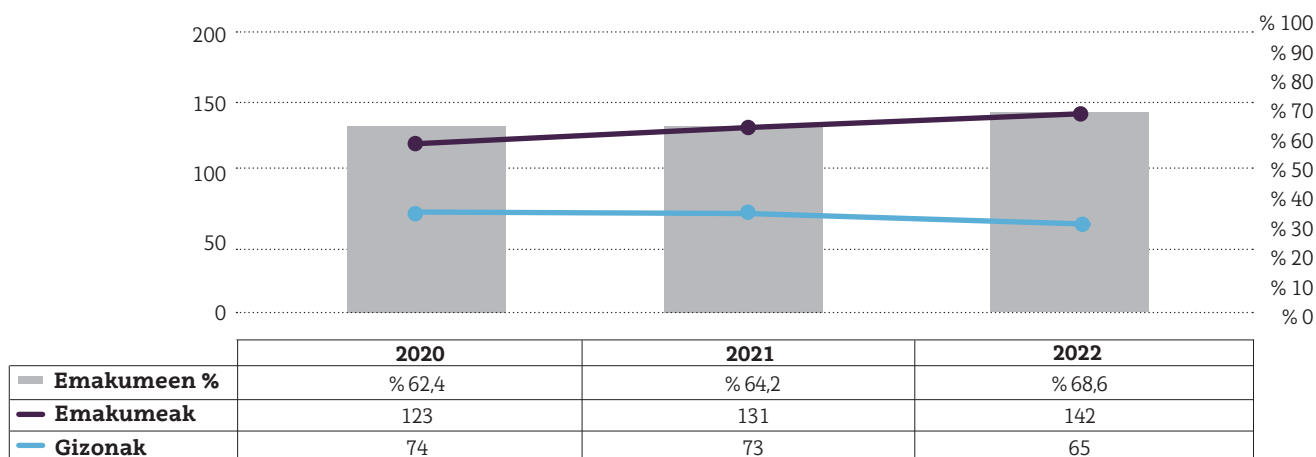
Batez ere emakumeek eskatzen dituzte baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak. 10 irakasle-ikertzaile eskatzaileetatik 6 emakumeak dira. Erantzunkidetasun neurriren bat hartu duten emakumeen kopuruak gora egin du 2020tik 2022ra; aldiz, gizonen kopurua jaitsi egin da (14. grafikoa).

Oro har, irakasle-ikertzaileek batez ere amatasun eta aitatasun baimenak hartzen dituzte, eta hor sartu dira bularreko haurra zaintzeko baimenak, baimen horiek hartzen dituzten pertsona guztiek amatasun baimena ere hartzen dutelako. Horrela,

erantzunkidetasun neurriren bat eskatzen duten 10 irakasle-ikertzaileetatik, gutxi gorabehera 8k amatasun edo aitatasun baimena hartzen dute.

Emakumeen ehunekoa handia bada ere erantzunkidetasun neurri mota guztietan, ia erabatekoa da lanaldi murrizketak edo eszedentziak eskatu dituzten pertsonen artean, eta ia denak emakumeak dira (% 90etik gora kasu askotan). Kontuan izan behar da neurri horiek berez dakartela soldata murriztea edo etetea (03. taula).

14. grafikoa. **Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten pertsonen kopurua, sexuaren arabera, eta emakumeen ehunekoa. IRI, 2020-2022**



03. taula. **Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten pertsonen kopurua, neurri motaren arabera, eta emakumeen ehunekoa mota bakoitzean. IRI, 2020-2022**

NEURRI MOTA	2020		2021		2022	
	%	Emakume %	%	Emakume %	%	Emakume %
AMATASUN/AITATASUN BAIMENA	% 78,5	% 57,1	% 83,6	% 61,2	% 83,8	% 65,2
LANALDI MURRIZKETA	% 13,2	% 85,2	% 9,9	% 85,7	% 10,2	% 90,9
HAURRAK EDO SENITARTEKOAK ZAINTZERO ESZEDENTZIA	% 8,3	% 94,1	% 6,6	% 92,9	% 6,0	% 100,0
GUZTIRA	% 100,0	% 63,9	% 100,0	% 65,7	% 100,0	% 69,9

Gutxi dira erantzunkidetasun neurriren bat eskatzen duten TEKAZEL langileak, eta kopurua ia ez da aldatu 2020tik 2022ra. Emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da urte horietan. TEKAZEL emakumeen artean, ez da % 10era iristen baimen, lanaldi murrizketa edo eszedentzia bat eskatu dutenen ehunekoa, eta gizonen artean % 4 ingurukoa da. Erantzunkidetasun neurriren bat eskatu duten TEKAZEL langile askok aztertutako hiru urteetako batean baino gehiagotan egin dute hori (04. taula).

TEKAZEL langileen artean, erantzunkidetasun neurriak eskatzen dituzten ia pertsona guztiak emakumeak dira: 10etik 8. 2020tik 2022ra, behera egin du baimenak, lanaldi murrizketak edo eszedentziak eskatu dituzten emakumeen kopuruak, eta gora, gizonenak.

Ondorioz, txikitu egin da neurri horiek eskatzen dituzten pertsonen arteko genero arrakala (15. grafikoa).

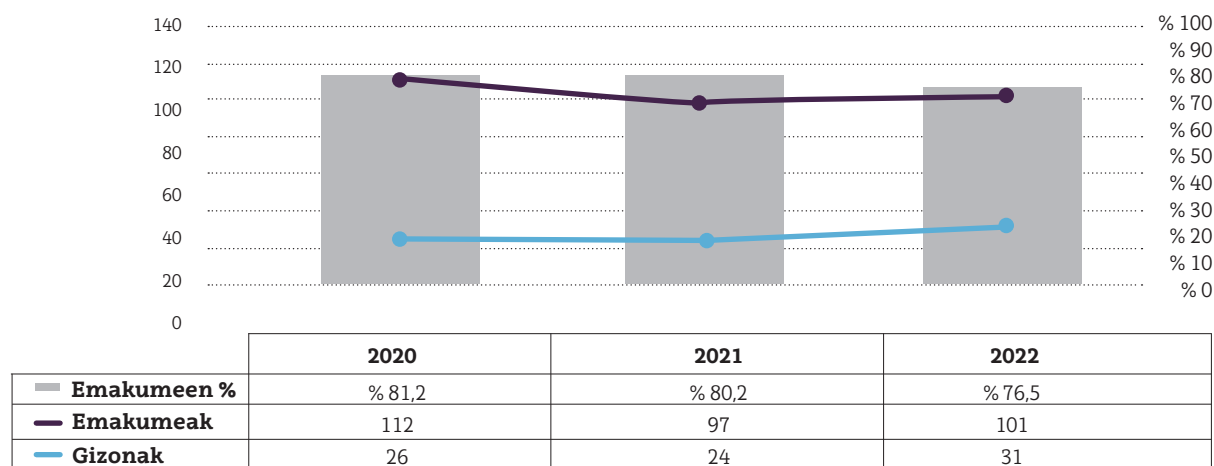
Oro har, erantzunkidetasun neurriak eskatzen dituzten TEKAZEL langileek batez ere lanaldi murrizketak eskatzen dituzte (10etik 8 inguru). Adingabeak zaintzeko lanaldi murrizketak izan ohi dira. Amatasun eta aitatasun baimenen artean sartu dira bularreko haurra zaintzeko baimenak, baimen horiek hartzen dituzten pertsona guztiak amatasun baimena ere hartzen dutelako.

Batez ere emakumeek eskatzen dituzte soldata murriztea edo etetea dakarten neurriak. Are gehiago, ia ez dago eszedentzia eskatzen duen gizonik. Gainera, lanaldi murrizketaz baliatzen diren pertsonen % 85 inguru emakumeak dira (05. taula).

04. taula. **Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, eta ehunekoa emakumezkoen eta gizonezkoen guztizkoari dagokionez. TEKAZEL, 2020-2022**

Urtea	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	TEKAZEL guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte		TEKAZEL guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte	
		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko
2020	1.207	112	% 9,2	710	26	% 3,7
2021	1.193	97	% 8,1	689	24	% 3,5
2022	1.222	101	% 8,2	700	31	% 4,2

15. grafikoa. **Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten pertsonen kopurua, sexuaren arabera, eta emakumeen ehunekoa. TEKAZEL, 2020-2022**



05. taula. **Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten pertsonen kopurua, neurri motaren arabera, eta emakumeen ehunekoa mota bakoitzean. TEKAZEL, 2020-2022**

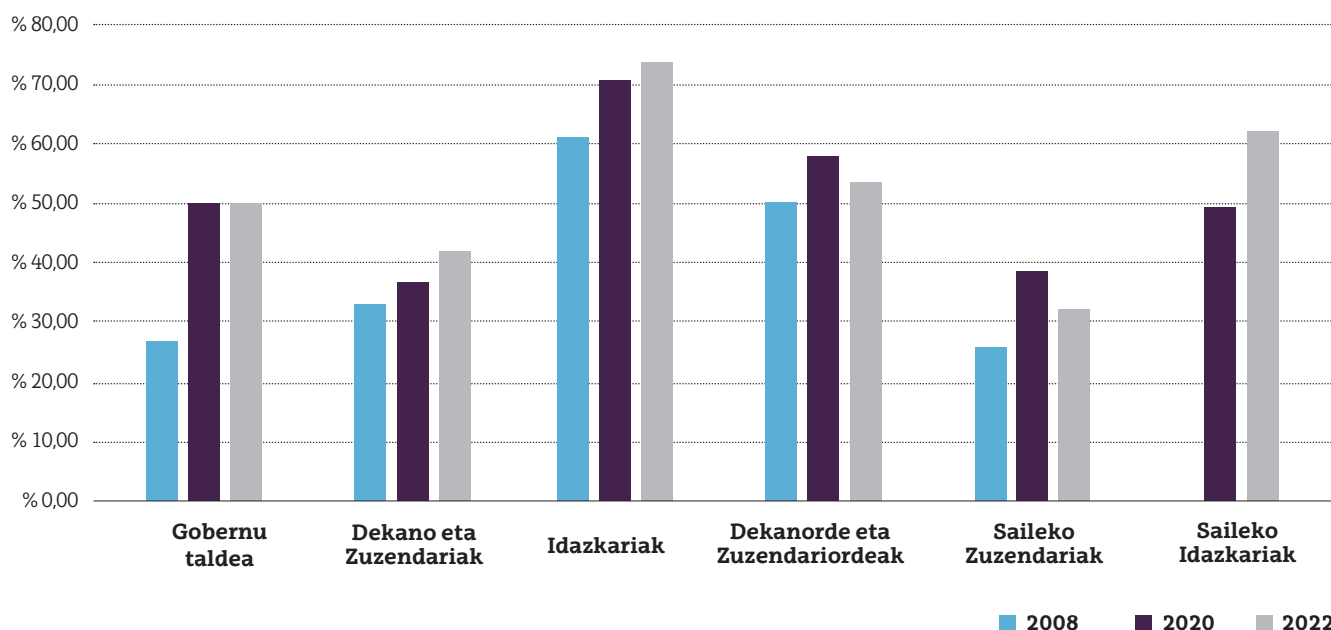
NEURRI MOTA	2020		2021		2022	
	%	Emakume %	%	Emakume %	%	Emakume %
AMATASUN/AITATASUN BAIMENA	% 77,5	% 85,0	% 70,2	% 85,9	% 68,2	% 86,7
LANALDI MURRIZKETA	% 13,8	% 47,4	% 17,4	% 47,6	% 20,5	% 33,3
HAURRAK EDO SENITARTEKOAK ZAINTEZKO ESZEDENTZIA	% 8,7	% 100,0	% 12,4	% 93,8	% 11,4	% 93,8
GUZTIRA	%100,0	% 81,2	%100,0	% 80,2	%100,0	% 76,5

Ordezkaritza kargu akademikoetan eta kudeaketa akademikoko organoetan

UPV/EHUren Gobernu Taldean ikus daitekeenez, talde parekideen aldeko apustua egin da azken zurteetan. Beste kargu batzuetan, aldiz, zenbat eta gorago egin mailan, orduan eta txikiagoa da emakumeen

kopurua. Hala, emakumezko dekanok eta zuzendari gutxiago daude gizonetzko dekanok eta zuzendari baino. Aitzitik, datuek erakusten dute emakumeak nagusi direla idazkarien artean (16. grafikoa).

16. grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko karguetan

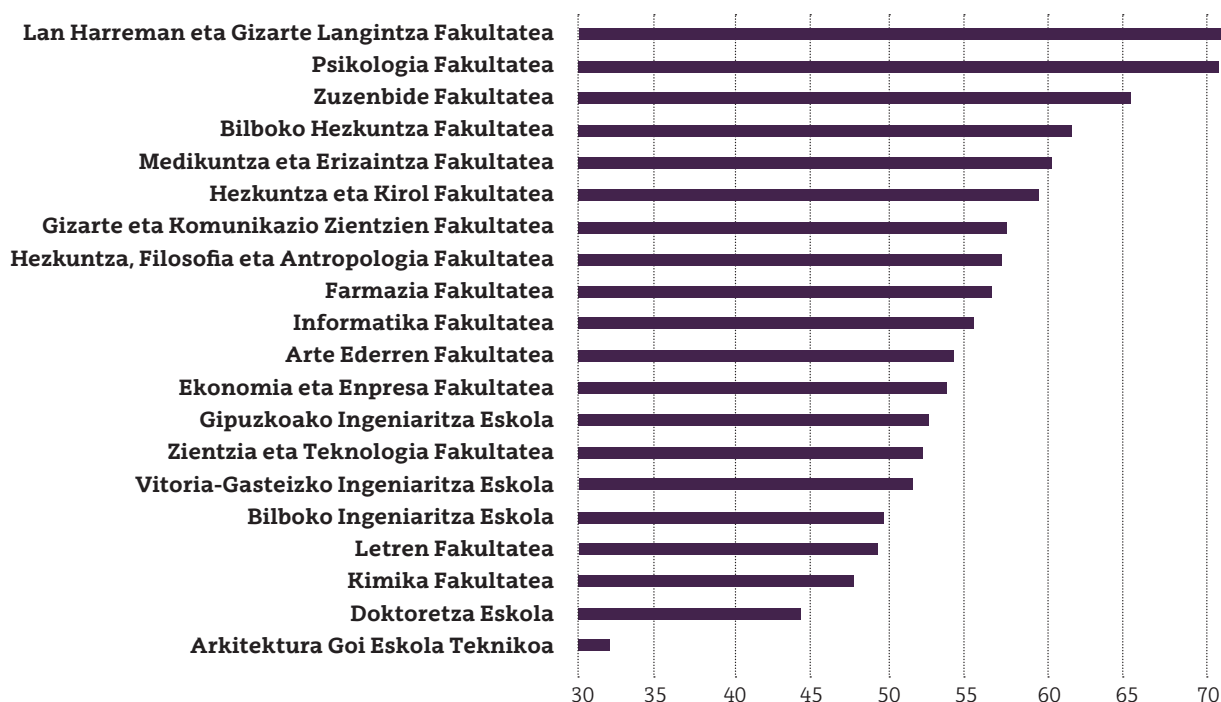


Fakultateko Batzar gehienetan, kideen erdiak baino gehiago emakumeak dira. Hala ere, Fakultateko Batzar batzuk emakume gutxi izateagatik nabarmentzen dira (adibidez, Arkitektura eta Doktoregoa); beste batzuk, kontrakoagatik (Lan Harremanak, Psikologia, Zuzenbidea). Emakumeen presentzia handiagoak edo txikiagoak zerikusia du fakultate horietan duten pisuarekin (Lan Harreman eta Gizarte Langintza, Psikologia edo Zuzenbidea). Dena dela, hori ezin da orokortu. Izan ere, adibidez,

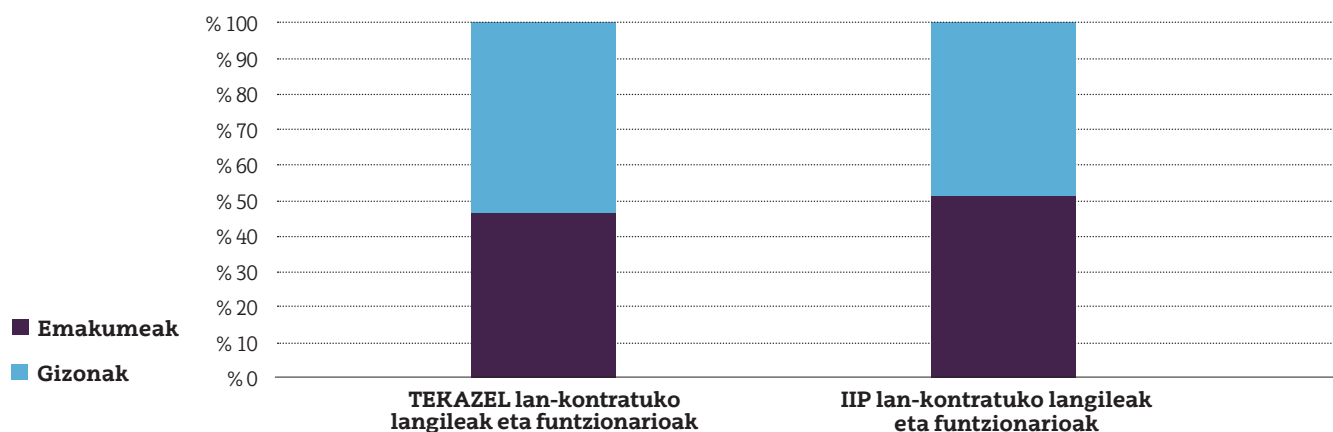
Ingeniaritza Fakultateetan emakumeen presentzia txikia da, baina % 50etik gorako presentzia dute batzarretan (17. grafikoa).

Azken hauteskundeen ondoren (2023), zifrek adierazten dute nolabaiteko parekotasuna dagoela ordezkari sindikalen artean, emakumeen eta gizonen artean, nahiz eta TEKAZEL langileen kasuan desorekak jarraitzen duen: emakumeak errodaren % 64 izan arren, ordezkari sindikalen % 47 baino ez dira andrazkoak (18. grafikoa).

17. grafikoa. Emakumeen ehunekoa Fakultateko Batzarretan



18. grafikoa. Ordezkari sindikalak (2023)



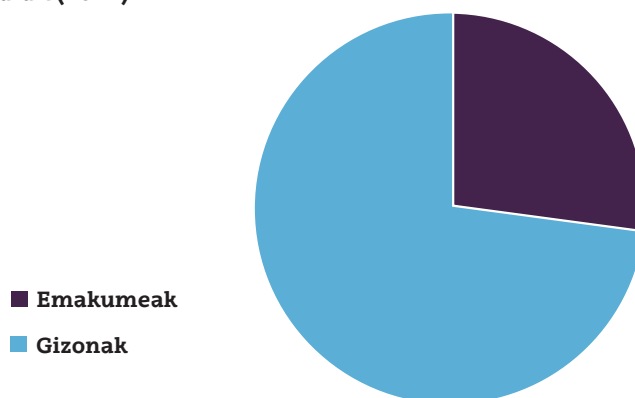
Genero desoreka are nabarmenagoa da erreparatzen badiogu lanaldia ordezkariak lanetarako erabiltzen duten liberatu sindikalen kopuruari. Grafikoan ikus daitekeenez, liberatu sindikalen % 27 besterik ez dira emakumeak 2022an (19. grafikoa).

Gaur egun, emakume bat da Ikasle Kontseiluko burua. Ikasleen Kontseiluko berezko kideen artean

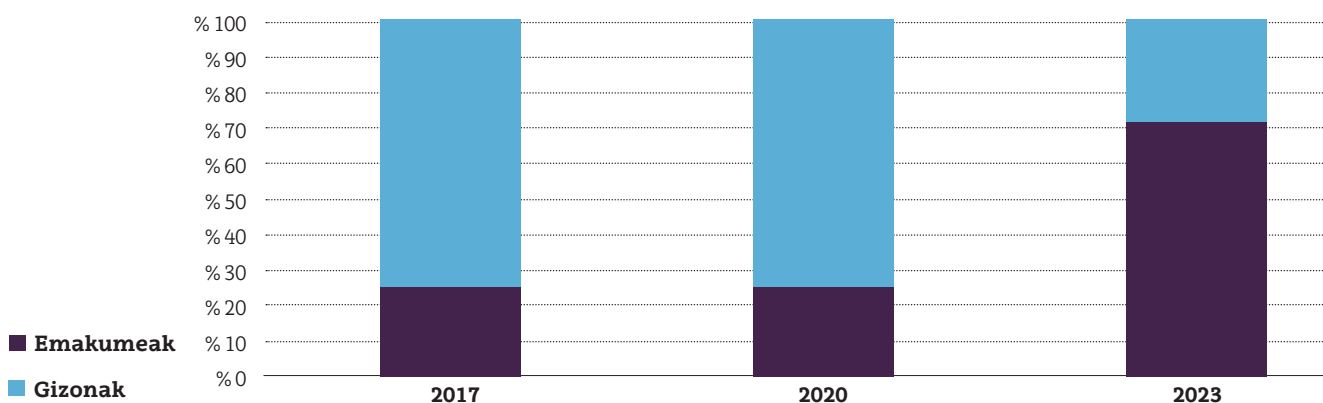
bilakaera bat egon da: lehen, gizonak ziren nagusi; gaur egun, emakumeak dira berezko kideen % 71 (20. grafikoa).

Bestetik, Batzorde Iraunkorra 12 pertsonak osatzen dute (batzuk berezko kideak dira eta beste batzuk hautetsiak), eta horietatik 8 emakumeak dira (% 66,5).

19. grafikoa. Liberatu sindikalak (2022)



20. grafikoa. UPV/EHUren Ikasle Kontseiluko berezko kideak



Genero indarkeria eta sexu jazarpena UPV/EHUn

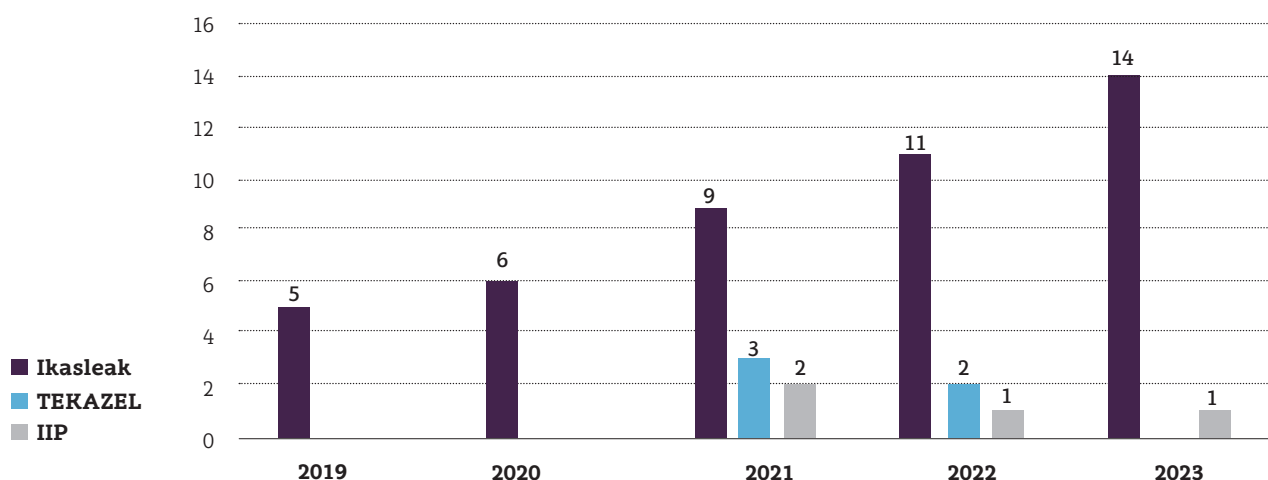
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planak (2019-2022) ezartzen du UPV/EHUko kideek pairatzen duten indarkeria lantzeko eta prestakuntzaren bidez prebenitzeko lehen ibilbide orria. Horrela, 2023ko diagnostikoa sortu da UPV/EHU arazo horri dagokionez zer egoeratan dagoen jakiteko beharretik, eta haren emaitzak argiak dira. Emaitzak bi bloke handitan banatu dira: pertsonen aurkako indarkeria eta prestakuntza ekintzak.

Aztertutako datuen arabera, badirudi jendea seguruago sentitzen dela orain salaketa

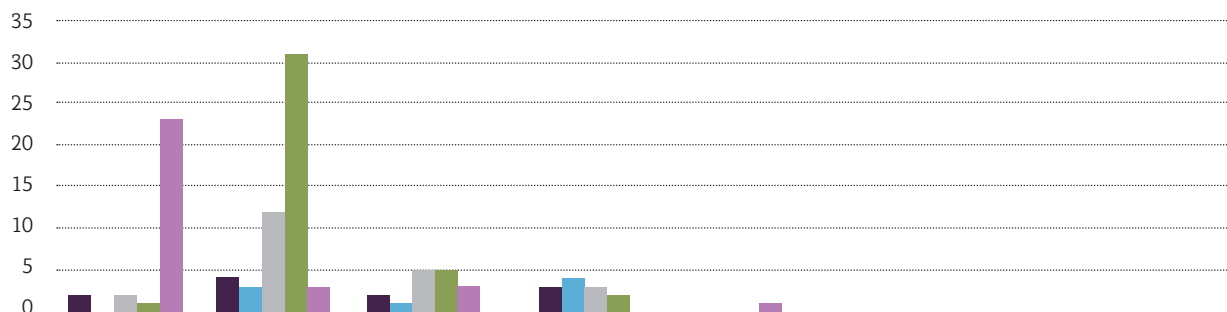
jartzeko orduan, eta sentsibilizazio/ prestakuntza handiagoa dagoela berdintasunean eta indarkerietan (21. grafikoa).

2019ra arte, indarkeria fisikoa, psikologikoa eta fisiko-psikologikoa salatu zen, eta orduz geroztik jazarpen sexista, sexu jazarpena, sexu eraso eta genero indarkeria salatu dira. 2022an, sexu jazarpenetatik dira salaketa gehienak; 2023an, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpenetatik (22. grafikoa).

21. grafikoa. Irekitako espedienteen kopurua, salatutako jazarpen-indarkeria kasuen eta kolektiboen arabera (2019-2023)



22. grafikoa. Irekitako espedienteen kopurua, salatutako jazarpen-indarkeria kasuen eta kolektiboen arabera (2019-2023)



	Sexuagatiko jazarpena (jazarpen sexista)	Sexu-jazarpena	Sexu-erasoa	Genero indarkeria	Indarkeria domestikoa	Indarkeria fisikoa	Indarkeria fisiko-psikologikoa	Indarkeria psikologikoa
■ 2019	2	4	2	0	0	0	0	0
■ 2020	0	3	1	3	0	0	0	0
■ 2021	2	12	5	4	0	0	0	0
■ 2022	1	31	5	3	0	0	0	0
■ 2023	23	3	3	2	1	0	0	0

Ikasleek eta irakasle-ikertzaileek sexu jazarpena salatzen dute batik bat; TEKAZEL langileek, genero indarkeria. Hiru taldeetan jazarpen sexista da bigarren tipologia salatuena. Ikasleak dira salaketa gehien jartzen dituztenak, UPV/EHU osatzen duten pertsonen % 85,5 direlako. Gainera, kolektibo zaurgarriena dira, irakasle-ikertzaileak eta TEKAZEL langileak baino gehiago, eta litekeena da sentsibilizatuago egotea, indarkeria eta berdintasun gaitan prestakuntza handiagoa izatea eta UPV/EHUREN Protokoloaren babesa sentitzea.

Prestakuntzaren helburua da indarkeria egoerak prebenitzea eta horien inguruan sentsibilizatzea, bai eta genero berdintasunean

trebatzea ere. Horretarako erabiltzen dira bi motatako metodologiak: kolektibo guztientzako online prestakuntza eta ikasleentzako prestakuntza programak (online modalitatea eta presentzialtasuna konbinatuta). Gaur egun, online ikastaroen deialdia egiten da lehen lauhilekoan, eta prestakuntza programena (Indartu eta Eraldatzen), bigarren lauhilekoan, AKADEME programarekin batera.

Bestetik, dagoeneko bostehun lagun inguru akreditatu dira Indartu eta Eraldatzen programetan, eta beste sei mila inguru berdintasunari eta genero indarkerien prebentzioari buruzko online prestakuntzetan (06. taula).

06. taula. Berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko UPV/EHUREN online prestakuntza ikastaroak (2017-2024)

	2017-2018	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	2023-2024
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
		Udazkena Negua		Udazkena Negua		Udazkena Negua		Udazkena Negua			
Emakume eta gizonen berdintasuna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hizkuntza inklusiboa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maskulinitateak	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sexu-dibertsitatea					X	X	X	X	X	X	X
Hezikidetzaren alde busti!	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Haurren aurkako sexu-abusuak						X	X	X	X	X	X
Emakumeen aurkako indarkeria						X	X	X	X	X	X

Nabarmentzekoa da "Sexu dibertsitatea" eta "Haurren kontrako sexu abusuak" ikastaroen arrakasta, eta emakumeak dira nagusi ikastaro guztietan. Era berean, gizonak eta pertsona ez-binarioak ehuneko txikiagoan akreditatzen dira ikastaroetan.

Matrikulatutako pertsonen % 50-55 inguru akreditatzen dira, "Hezkidetzaren alde busti!" ikastaroan izan ezik. Ikastaro hori ikasleentzat da eta % 50etik beherako batez besteko akreditazio tasa du (07. taula).

Matrikulan izan den beherakada hainbat arrazoik eragin dezakete: ikasleak gai hauetan trebatuta datoz, gero eta pertsona gutxiago daude gai hauetan

prestatu gabe unibertsitatean, edo interesa galdu da neurri batean. Era berean, prestakuntza nahitaezkoa ez izatea arrazoi bat izan daiteke matrikulatutako pertsonen akreditazio eskaserako. Ikastaroak egiten dituzten pertsona gehienak ikasleak dira (% 90 inguru), eta TEKAZEL langileek eta irakasle-ikertzaileek gutxitan betetzen dituzte eskaintzen zaizkien plazak.

Antzeko zerbait gertatzen da parte hartzeari eta akreditazioari dagokienez, berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko prestakuntza programetan: parte-hartzaile gehienak emakumeak dira eta matrikulatutako pertsonen % 50 inguru akreditatzen dira (8. taula).

07. taula. Online prestakuntza ikastaro bakoitza gainditzen dutenen ehunekoa, sexuaren arabera (2020-2021, 2021-2022 eta 2022-2023)

	2020-2021				2021-2022				2022-2023			
	E	G	EB	Guztira	E	G	EB	Guztira	E	G	EB	Guztira
Emakume eta gizonen Berdintasuna	55,3	85,0	0,0	58,0	53,6	45,3	50,0	52,2	56,0	65,6	33,3	57,4
Hizkuntza inklusiboa	60,4	45,0	33,3	56,5	58,3	50,0	42,9	56,8	42,5	48,4	25,0	43,2
Maskulinitateak	64,8	70,7	66,7	66,4	50,2	45,1	33,3	48,6	51,0	56,4	25,0	51,7
Sexu-dibertsitatea	53,9	65,6	66,7	56,0	57,5	36,7	33,3	54,0	53,8	53,8	0,0	52,5
Hezkidetzaren alde busti!	34,8	18,8	33,3	31,8	55,5	55,6	100,0	56,0	36,7	45,8	0,0	38,8
Haurren aurkako sexu-abusuak	65,1	48,1	50,0	62,5	62,0	55,9	25,0	61,1	54,8	64,7		56,5
Emakumeen aurkako indarkeria	66,7	76,0	100,0	68,5	56,6	64,7	100,0	57,6	66,2	50,0	50,0	63,8

08. taula. Indartu eta Eraldatzen programetan matrikulatutako eta onartutako pertsonak, sexuaren arabera (2022-2023)

	Emakumeak	Gizonak	
INDARTU euskaraz	87		
INDARTU gazteleraz	88		
ERALDATZEN gazteleraz		42	
Izena emandako ikasleak guztira	170	42	212

Datuek agerian uzten dute oztopo bat dagoela gizonezko ikasleak berdintasun gaitan trebatzeko eta online prestakuntzan edo Indartu eta Eraldatzen programetan sartzen direnak azkenean akreditatzeko. Programa horietan presentzialtasuna eskatzea arazo bat izan daiteke, ikasleentzat bateraezina delako beren ordutegiekin.

Oso garrantzitsutzat hartzen da genero indarkerien aurkako UPV/EHUren protokoloak izan duen eragina hezkuntza unibertsitateko kideen artean. Izan ere, ingurune seguru bat sortu da salaketa jartzen duten biktimentzat, eta areagotu egin dira genero indarkerien eta desberdintasunen inguruko sentsibilizazioa eta prebentzioa, besteak beste online prestakuntzari eta ahalduntze eta kontzientziazio programei esker (Indartu eta Eraldatzen).

Ondorioak

01.

UPV/EHUko ikasleak

I ONDORIOA

Genero arrakala dago diziplinen artean. Hala, emakumeak dira nagusi osasunari, hezkuntzari eta gizarte zientziei loturiko diziplinetan eta, aitzitik, gutxiengo dira zientziako, teknologiako eta ingeniartzako graduatan. Eztabaida hori zabaldu egin behar da unibertsitatera, bai eta gizarte osora ere, faktore kultural eta sozial askoren emaitza delako ikasketa bat edo beste aukeratzea.

Egresatuen datuek erakusten dutenez, emakumeek pisu txikia dute zientziari, teknologiari eta ingeniartzari (STEM) loturiko graduatan, eta eragin handia du horrek haien ibilbide profesionalean, lan segregazioa eta soldata arrakala pairatzen dituztelako, ordainsari txikiagoko lanpostuetan. Soldata arrakalaz gain, STEM graduatan emakume gutxi dagoenez, haien presentzia txikia da sektorean eta IKT lanbideetan. Ondorioz, jarduteko modu jakin batzuk finkatzen dira, albo batera utzirik, eraikitzen ari den informazioaren gizartean, emakumeen errealitatearen pertzepzioa, haien esperientziak eta kezak.

02.

UPV/EHUko irakasle-ikertzaileak (IRI)

II ONDORIOA

Azken urteetan asko handitu den arren emakumezko irakasle-ikertzaileen kopurua, desorekak daude zientziaren adarren artean, eta presentzia txikia dute oraindik Ingeniaritzaren adarrean. Horrek berekin dakar kontuan hartzea zientziaren adar horretako irakasleen karrera profesional eta akademikoaren sarbidea, sustapena eta garapena.

III ONDORIOA

Emakumeak gutxiengo dira lan kategoria altuenetan eta aitortza eta ordainsari handiagoak dituztenetan; adibidez, irakasle-ikertzaile katedradun eta osoen artean. Aldiz, dagokiena baino presentzia handiagoa dute gutxi finkaturiko lan figuretan.

IV ONDORIOA

UPV/EHUko batez besteko generoko soldata arrakala (GSA), irakasle-ikertzaileen guztizko soldatari dagokionez, % 9,4koa da (Estatuko unibertsitateen batez bestekoa baino txikiagoa). Arrakala hori sortzen da nagusiki jasotako ordainsari osagarri desberdinengatik, oinarrizko soldata parekoa izanik. Emakumeen eta gizonen artean desberdintasun handiena sortzen duten ordainsari osagarriak dira ikerketa proiektuei eta aitorturiko seiurtekoen kopuruari loturikoak. GSA altuena dago 40-49 urtekoen multzoan, eta horrek esan nahi du emakumeek denbora gehiago behar dutela beren karrera profesionala finkatzeko; aldiz, gizonek lehenago lortzen dituzte osagarriak, eta ordainsaria eta proiektzio profesionala sendotzeko aukera ematen die horrek.

03.

UPV/EHUko teknikariak eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileak (TEKAZEL)

V ONDORIOA

UPV/EHUko teknikarien eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileen (TEKAZEL) kolektiboaren barruan, emakumeak gehiengo dira (% 63,6). TEKAZEL langileak kategoriaren eta sexuaren arabera banatuz, emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da 4. taldean eta 1. taldean, gainerako kategorietan banaketa paritarioagoa izanik. Oro har, igoera nabarmena izan da kategoria altuenean (A1/1 taldea); bereziki, emakumeen kasuan. TEKAZEL langileak kontratu modalitatearen, kategoriaren eta sexuaren arabera banatuz gero, emakume funtzionarioena da talde handiena. Bestetik, lan kontratudunen artean gizonak dira nagusi; 3/C1 taldean batez ere.

04.

Erantzunkidetasuna zaintzan: baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak

VI ONDORIOA

Batez ere emakumeek eskatzen dituzte baimenak, lanaldi murrizketak edo eszedentziak. Erantzunkidetasun neurriak eskatzen dituzten 10 irakasle-ikertzaileetatik 6 emakumeak dira. Oro har, irakasle-ikertzaileek batez ere amatasun eta aitatasun baimenak hartzen dituzte, eta hor sartzen dira bularreko haurra zaintzeko baimenak, baimen horiek hartzen dituzten pertsona guztiek amatasun baimena ere hartzen dutelako. Emakumeen ehunekoa handia bada ere erantzunkidetasun neurri mota guztietan, ia erabatekoa da lanaldi murrizketak edo eszedentziak eskatu dituzten pertsonen artean, eta ia denak emakumeak dira (% 90etik gora kasu askotan). Kontuan izan behar da neurri horiek berez dakartela soldata murriztea edo etetea.

VII ONDORIOA

TEKAZEL langileen artean, erantzunkidetasun neurriak eskatzen dituzten ia pertsona guztiak emakumeak dira (10etik 8), nahiz eta murrizten ari den baimenak, lanaldi murrizketak edo eszedentziak hartzen dituzten emakumeen kopurua eta handitzen, aldiz, gizonena. Eskatutako ia lanaldi murrizketa guztiak adingabeak zaintzeko dira, eta amatasun eta aitatasun baimenen barruan bularreko haurra zaintzeko baimenak sartu dira. Batez ere emakumeek eskatzen dituzte soldata murriztea edo etetea dakarten neurriak. Are gehiago, ia ez dago eszedentzia eskatzen duen gizonik. Gainera, lanaldi murrizketaz baliatzen diren pertsonen % 85 inguru emakumeak dira.

05.

Ordezkaritza kargu akademikoetan eta kudeaketa organoetan

VIII ONDORIOA

UPV/EHUren Gobernu Taldeak azken urteetan apustu egin du talde parekideen alde. Hala ere, beste kargu batzuetan, zenbat eta gorago egin mailan, orduan eta txikiagoa da emakumeen kopurua. Hala, emakumezko dekanok eta zuzendari gutxiago daude gizonezko dekanok eta zuzendari baino. Aitzitik, datuek erakusten dute emakumeak nagusi direla idazkari akademikoen artean. Fakultateko Batzar gehienetan, kideen erdiak baino gehiago emakumeak dira, ikastegi batzuetako batzarretan aurkakoa gertatzen bada ere. Ordezkaritza sindikalaren kasuan, nahiko parekotasuna dago, nahiz eta liberatutako emakumeak % 27 baino ez izan. Egungo Ikasleen Kontseiluan, berezko kideen % 71 emakumeak dira.

06.

Genero indarkeria eta sexu jazarpena UPV/EHU_n

IX ONDORIOA

UPV/EHUko kideen aurkako genero indarkeriari buruzko datuek erakusten dute gaur egun segurtasun handiagoa dagoela salaketak egiteko, bai eta sentsibilizazio / prestakuntza handiagoa ere, berdintasun eta genero indarkeria gaitan. 2022an, sexu jazarpenagatik dira salaketa gehienak; 2023an, jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik. Ikasleak dira salaketa gehien jartzen dituztenak (% 85,5), zaurgarrienak direlako edo sentsibilizatuago daudelako. Bestetik, genero indarkeriei aurre egiteko prebentzioa eta sentsibilizazioa lantzen dira indarkeriari aurre egiteko prestakuntzaren eta genero berdintasunari eta aniztasunari buruzko prestakuntzaren bidez. Horretarako erabiltzen dira bi motatako metodologiak: kolektibo guztientzako online prestakuntza eta ikasleentzako Indartu eta Eraldatzen programak (online modalitatea eta presentzialtasuna konbinatuta). Online saioetan, izena eman dutenen % 50 baino zertxobait gehiago akreditatzen dira, eta akreditatutakoen % 90 ikasleak dira.