



eman ta zabal zazu
Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO 2023

www.ehu.eus

EDITA:

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



EQUIPO DE TRABAJO:

Irantzu Álvarez González
Aitziber Etxezarreta Etxarri
Amaia García Azpuru
Matxalen Legarreta Iza
Luz de la Cal Barredo (coord.)
Elena Martínez Tola (coord.)



Los contenidos de este documento, en la presente edición, se publican bajo la licencia:
Reconocimiento – No comercial – Sin obras derivadas 3.0 Unported de Creative Commons
(más información: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es_ES)

Índice

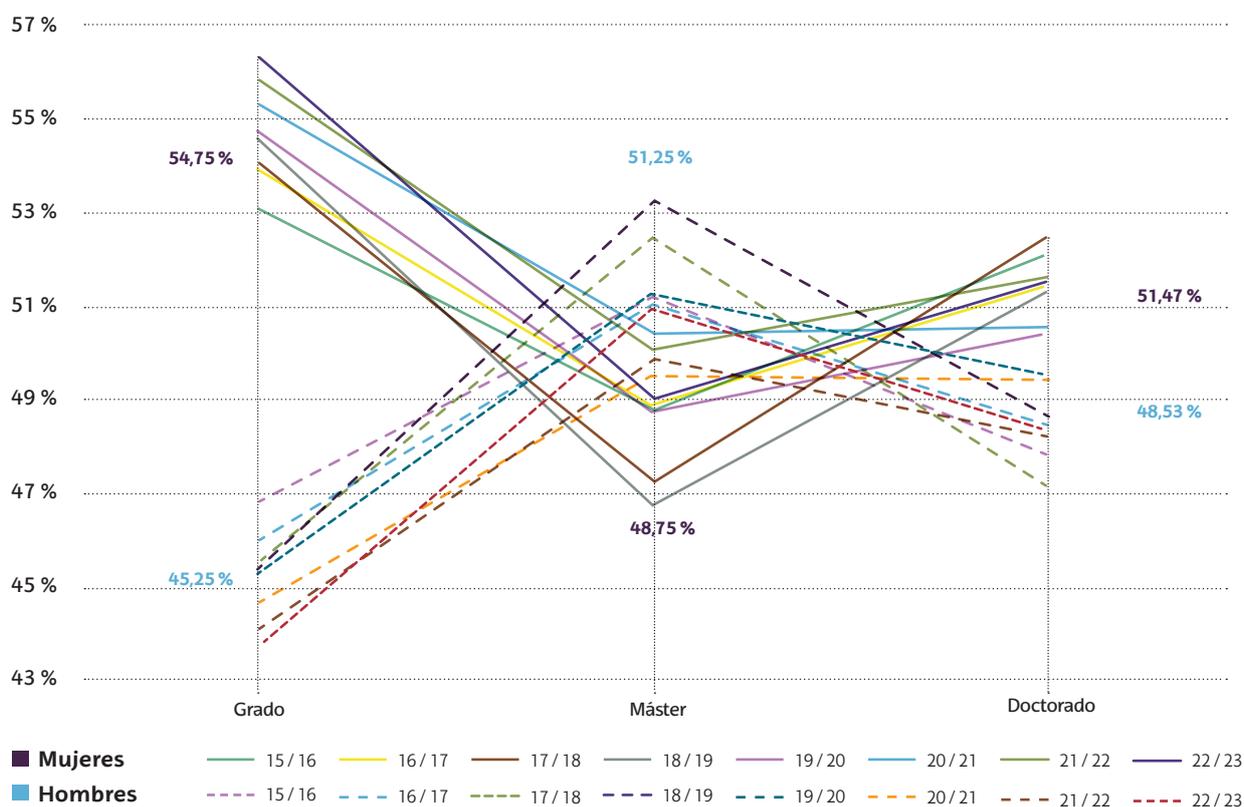
Estudiantado de la UPV/EHU	4
Personal Docente e Investigador (PDI) de la UPV/EHU	9
Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la UPV/EHU	13
Corresponsabilidad en el cuidado: permisos, reducción de jornadas y excedencias	15
Representación en los cargos académicos y órganos de gestión académica	18
Situaciones de violencia de género y acoso sexual en la UPV/EHU	21
Conclusiones	24

Estudiantado de la UPV/EHU

El número de matrículas en los estudios de grado ha descendido desde el curso 15/16, pero de las personas que acceden a estudios de grado, pasan a estudios de posgrado en una mayor proporción. En este marco, desde el curso 15/16 el porcentaje de mujeres entre el estudiantado de la UPV/EHU

es superior al de hombres y ha ido aumentando año tras año, desde el 52,7 % al 55,2 % actual, teniendo en cuenta de manera conjunta el alumnado de grado como de posgrado. No obstante, los datos muestran que las mujeres son mayoría en los estudios de grado y de doctorado, no así en los estudios de máster.

Gráfico 01. Porcentaje de mujeres y hombres en los estudios de grado, máster y doctorado. Curso 15/16 a Curso 22/23

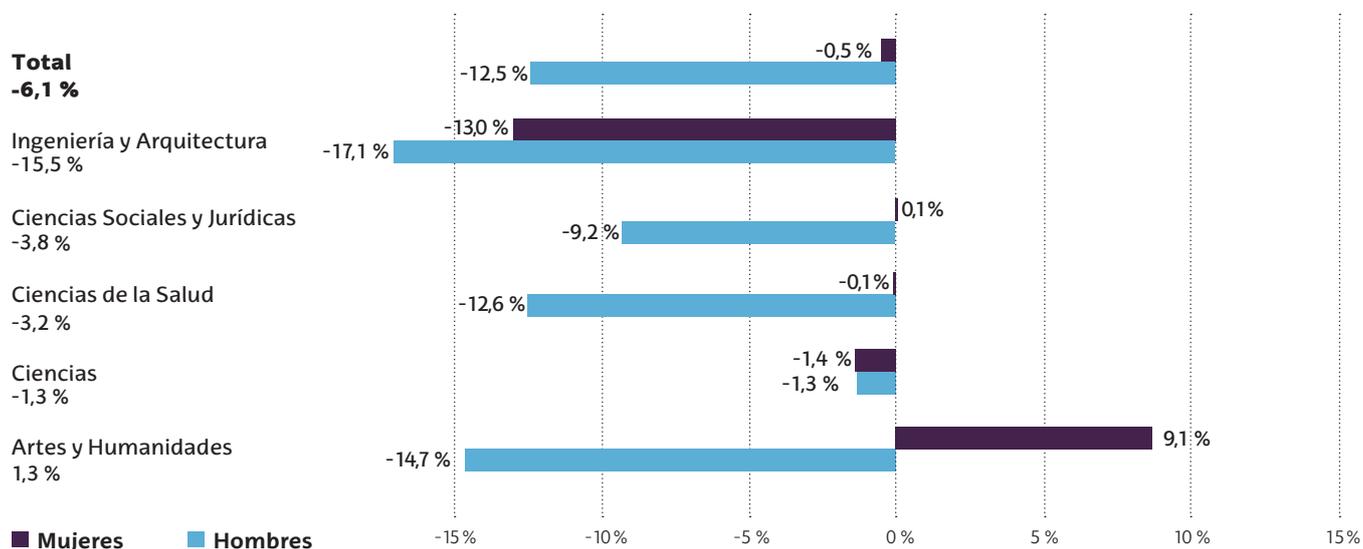


Nota: El porcentaje escrito en el gráfico es la media de todos los cursos.

Entre el alumnado de grado, el descenso más destacado se da en el área de Ingeniería y Arquitectura. En esta rama el descenso es acusado tanto entre

hombres como entre mujeres (Gráfico 02). Es el área de conocimiento con menor presencia de mujeres, inferior al 30 % en todos los cursos académicos analizados.

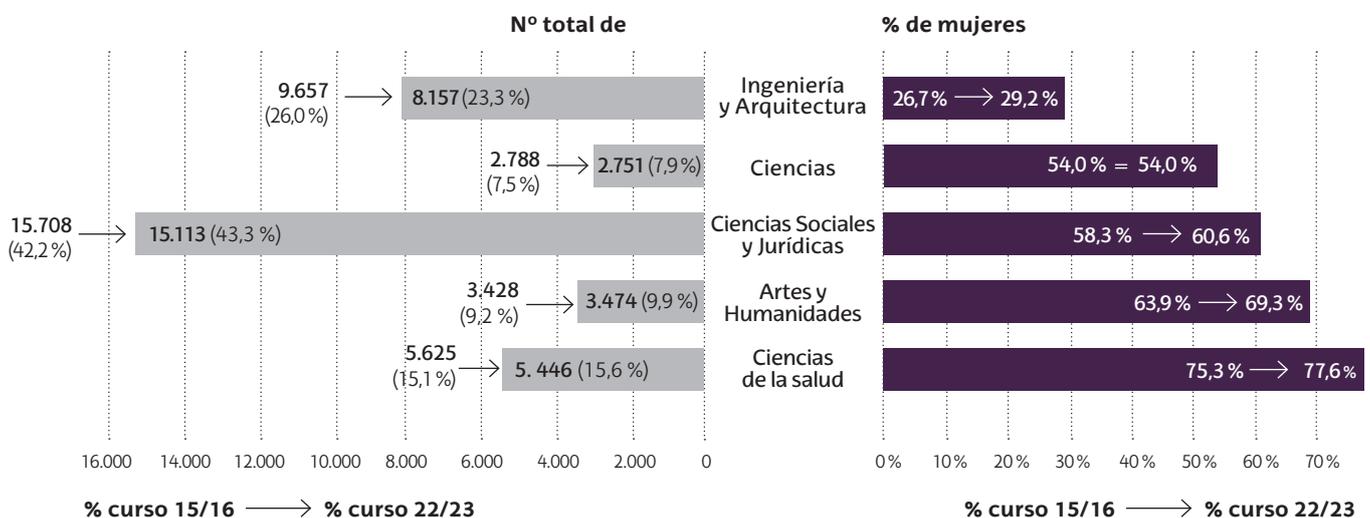
Gráfico 02. Variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en estudios de grado. Curso 15/16 – Curso 22/23. (%)



Se constata una fuerte segregación entre áreas de estudio de la UPV/EHU: Ciencias de la Salud es una rama fuertemente feminizada, con un 77,6 % de mujeres en los estudios de grado, seguido de Artes y Humanidades (69,3 %) y Ciencias Sociales y Jurídicas (60,6 %). En el área de Ciencias también

hay más mujeres, pero en un porcentaje más acorde con los datos globales (54 %). El área con menos presencia de mujeres es el de Ingeniería y Arquitectura, donde las mujeres no llegan al 30 % (29,2 %). La presencia de mujeres ha crecido en todas las áreas menos en Ciencias (Gráfico 03).

Gráfico 03. Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de grado



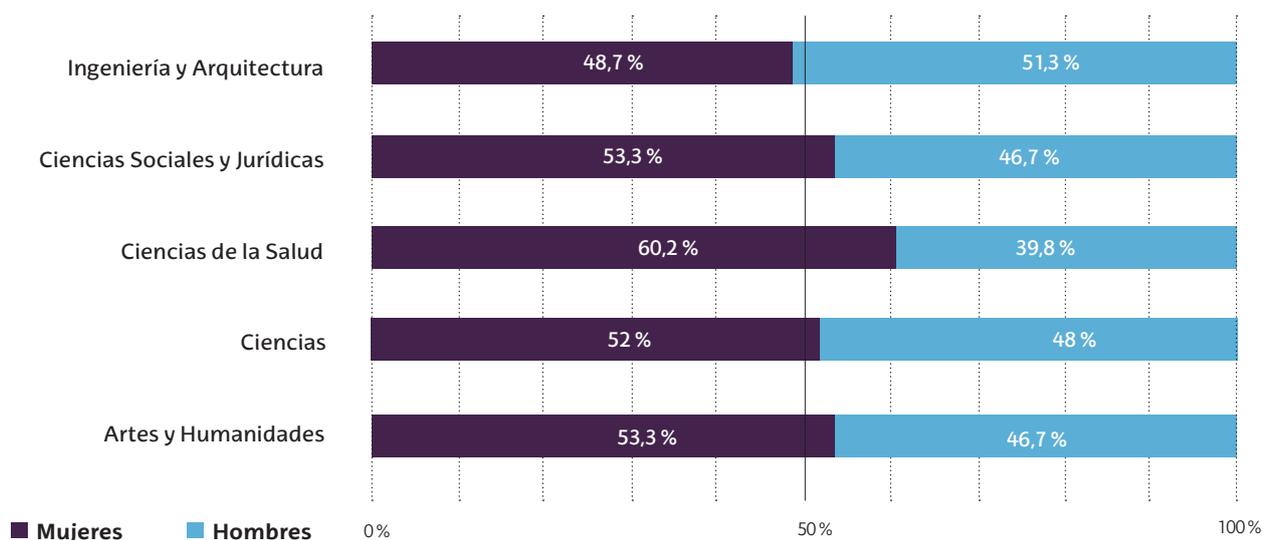
En contraposición a los estudios de grado, el número de matrículas ha aumentado en los estudios de posgrado (máster y doctorado). Ciencias es el área donde más han aumentado las matrículas en los másteres, y Artes y Humanidades la que ha tenido un descenso más acusado en las matrículas de doctorado. La distribución del porcentaje de mujeres por áreas de conocimiento es similar a los estudios de grado.

En cuanto a las tesis doctorales, los porcentajes de tesis defendidas por hombres y mujeres son similares. Cabe destacar que en Ciencias de la Salud las mujeres representan el 77 % del alumnado de grado, mientras que defienden el

60 % de las tesis en el área. En el caso de Ingeniería y Arquitectura se da la situación contraria: las mujeres suponen el 29,2 % del alumnado de grado y el 48,7 % de las tesis defendidas (Gráfico 04).

Se corrobora, por tanto, la existencia de una brecha de género entre las disciplinas: en las relacionadas con la salud, la educación y las ciencias sociales las mujeres son mayoría, mientras que, en las vinculadas a la ciencia, la tecnología y la ingeniería siguen siendo minoría (Gráfico 05). Por tanto, todas las ramas de la ciencia están interpelladas a preguntarse el porqué de esas diferencias.

Gráfico 04. Porcentaje de tesis defendidas por mujeres y hombre en cada área de conocimiento



Los datos de egreso (Gráfico 06) muestran que existen diferencias en el tipo de jornada y en el salario que obtienen los graduados y graduadas, siendo los hombres los que tiene mayor probabilidad de acceder a una jornada completa y a salarios mayores. Asimismo, los datos muestran que el tipo de jornada y la brecha salarial varían en función de los estudios realizados por los egresados y egresadas.

La infrarrepresentación de las mujeres en los grados relacionados con la ciencia, la tecnología y la

ingeniería no solo limita la capacidad de estas de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados, sino que también limita su capacidad de decidir la tecnología que se va a crear en el futuro.

Este debate se debe extender a toda la comunidad universitaria y también a la sociedad en su conjunto, ya que la elección de los estudios es fruto de muchos factores y tiene un gran impacto en su carrera profesional.

Gráfico 05. Grado de feminización en los grados de la UPV/EHU

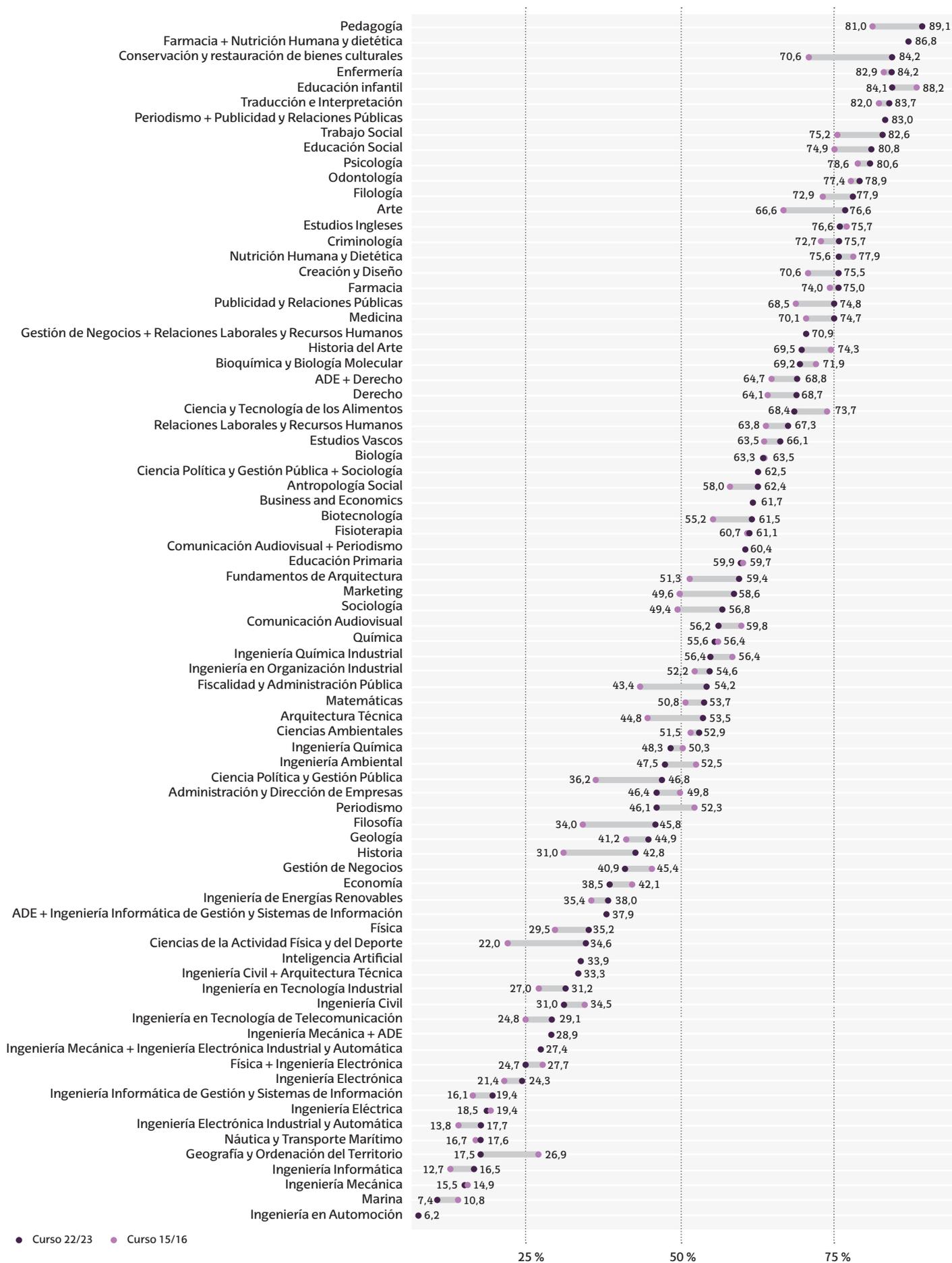
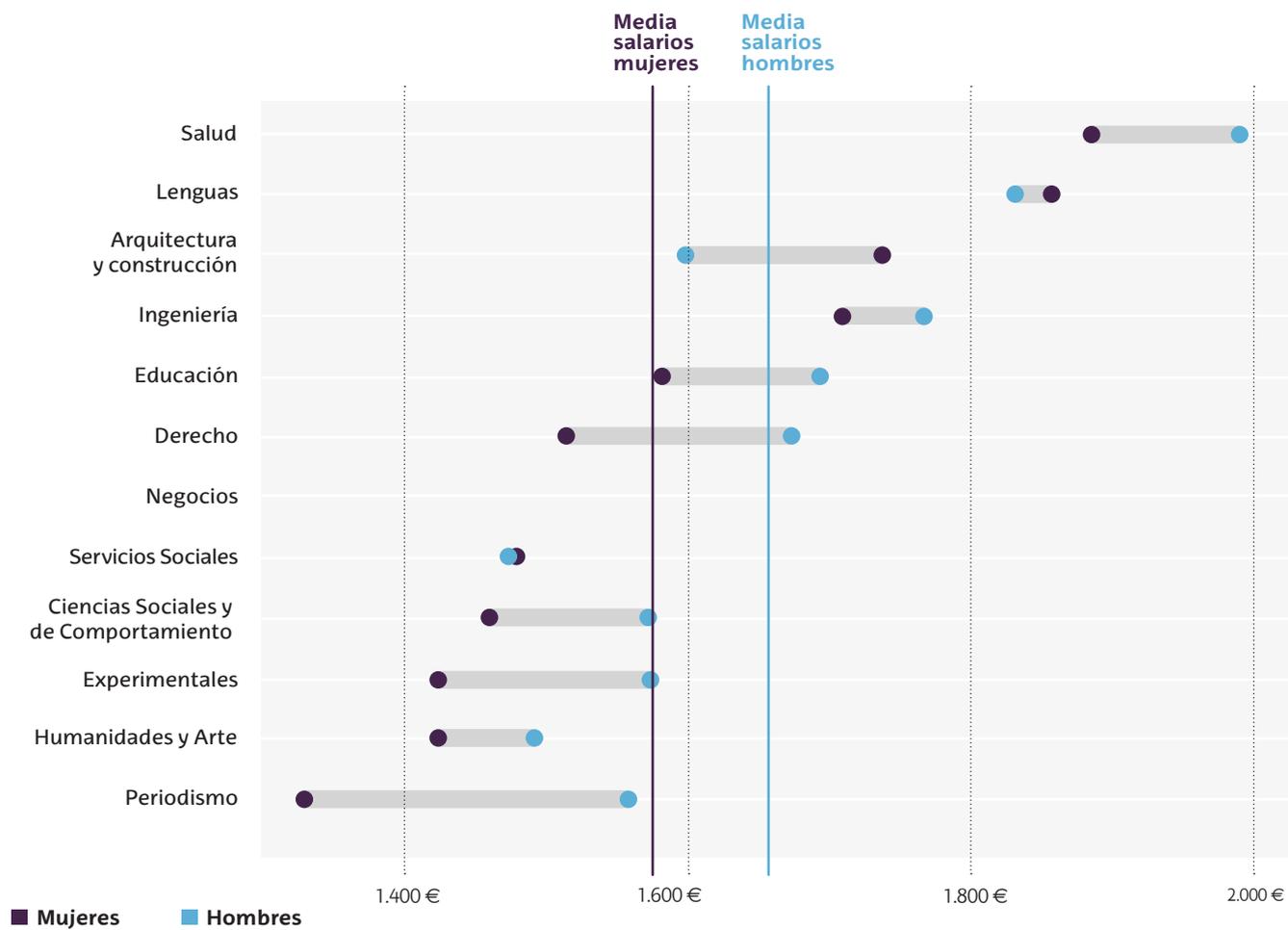


Gráfico 06. Salario medio de las egresadas y egresados en función del campo de estudios



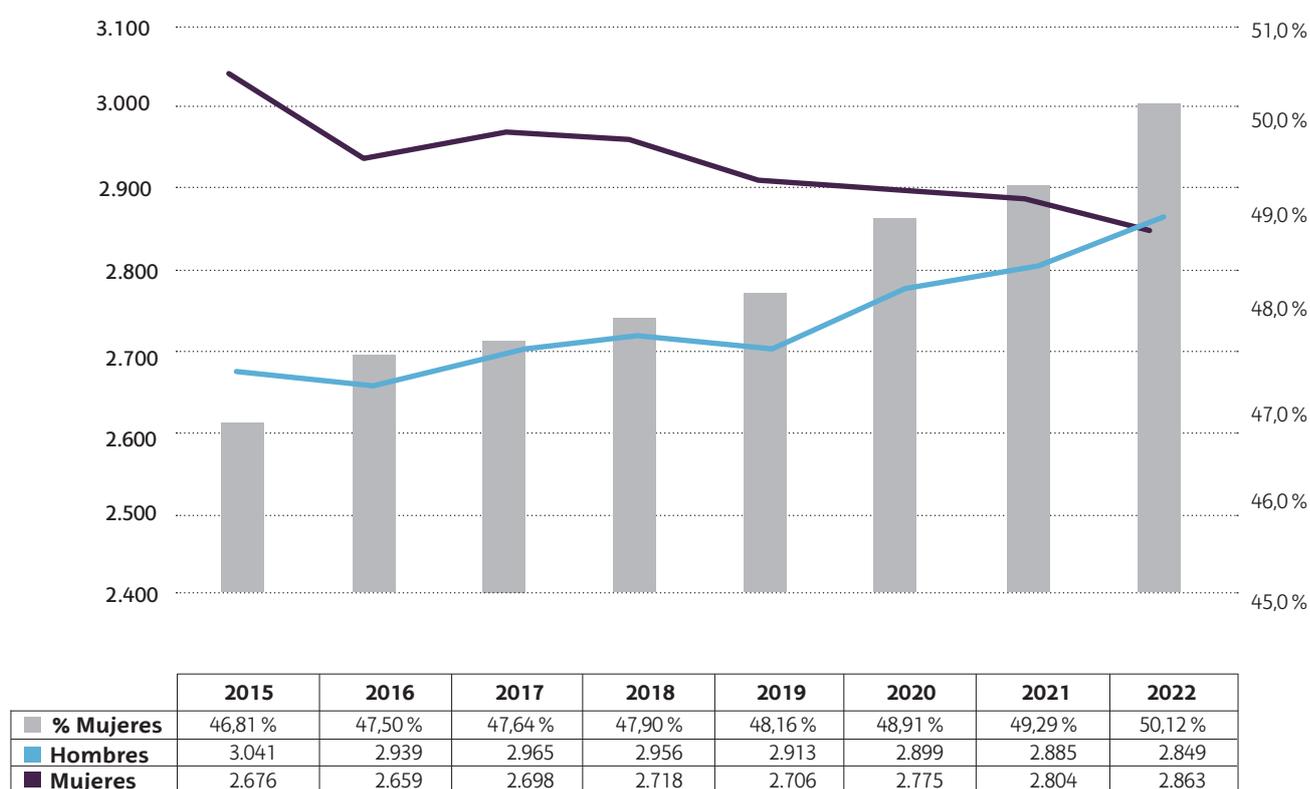
Fuente: encuestas sobre inserción laboral de Lanbide

Personal Docente e Investigador (PDI) de la UPV/EHU

La participación de las mujeres en el PDI de la UPV/EHU ha crecido de manera importante en los últimos años. Así, tomando las cifras de PDI agregadas puede observarse que las mujeres suponen algo más del 50 % de la plantilla en el año

2022 (Gráfico 07). Este aumento en el número de mujeres muestra su progresiva incorporación a la institución, aunque dicha incorporación es diferente según la rama de conocimiento y categoría laboral considerada.

Gráfico 07. Evolución del número de mujeres y hombres en el PDI, 2015-2022

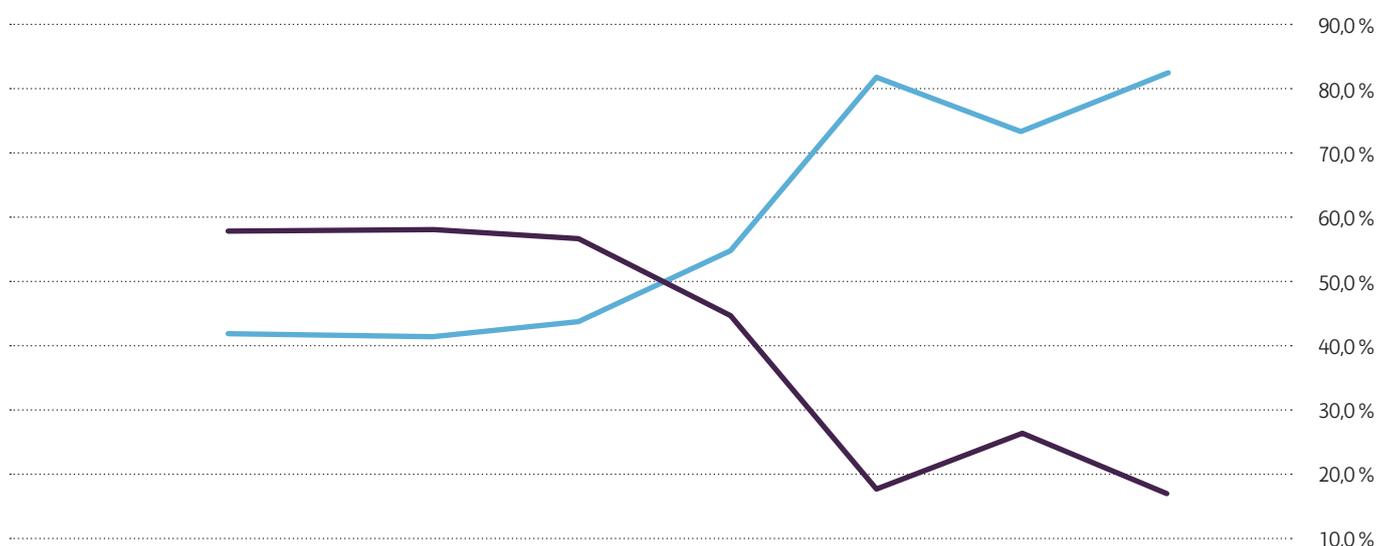


El porcentaje de mujeres es muy diferente según la rama de enseñanza. En Ciencias de la Salud las mujeres representan el 59,1 % de la plantilla, en Ciencias Sociales y Jurídicas, el 56,7 % y en Artes y Humanidades, el 50,6 %. En el otro extremo, se observa que en Ciencias las mujeres suponen el 44 % del PDI y en Ingeniería y Arquitectura, el 35,6 %.

Las mujeres son minoría en las categorías laborales más altas y de mayor reconocimiento y remuneración, tales como PDI Catedrático y Pleno. Para el caso de las cátedras, las mujeres han pasado de

representar el 22,7 % en 2015 al 27,4 % en 2022. En el caso del PDI Pleno, se trata de una categoría con poco peso aún en la plantilla de la UPV/EHU, pero en este caso el porcentaje de mujeres es aún más reducido, en torno al 20 % del total. En general, tomando como referencia que las mujeres representan el 50 % del PDI total en 2022, se encuentran sobrerrepresentadas en las figuras laborales menos consolidadas: dentro del personal investigador en la categoría de personal en formación; en la figura laboral interina que cubre sustituciones y vacantes, y en las figuras laborales de PDI adjunto (*Gráfico 08*).

Gráfico 08. Porcentaje de mujeres y hombres en las principales categorías docentes de PDI. 2022



	PDI LIU	PDI ADJUNTO	PDI AGREGADO	PDI TITULAR DE UNIVERSIDAD	PDI PLENO	PDI CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	PDI EMÉRITO UNIVERSIDAD
■ Hombres	42,27 %	42,15 %	43,51 %	54,68 %	81,08 %	72,65 %	82,14 %
■ Mujeres	57,73 %	57,85 %	56,49 %	45,32 %	18,92 %	27,35 %	17,86 %

En la UPV/EHU, ha habido una clara asimetría de género en los nombramientos de Doctorados Honoris Causa. Así, entre 1970 y 2010, tan solo hubo 2 mujeres entre las personas galardonadas (un 3,27 %). Esta tendencia se ha ido corrigiendo y en los últimos 12 años un 46,15 % de los nombramientos han sido mujeres. En este sentido, cabe subrayar la importancia que adquiere el reconocimiento de las aportaciones de

las mujeres a las diferentes ramas de conocimiento (*Gráfico 09*).

En el caso de los sexenios, se observa que a medida que aumenta el número de sexenios reconocidos, el porcentaje de mujeres desciende. El 53,6 % del PDI que tiene un sexenio es mujer, para ir descendiendo hasta el 25,4 % para el caso de 6 sexenios (*Tabla 01*).

Gráfico 09. Nombramientos Doctorado Honoris Causa por sexo, 1970-2022

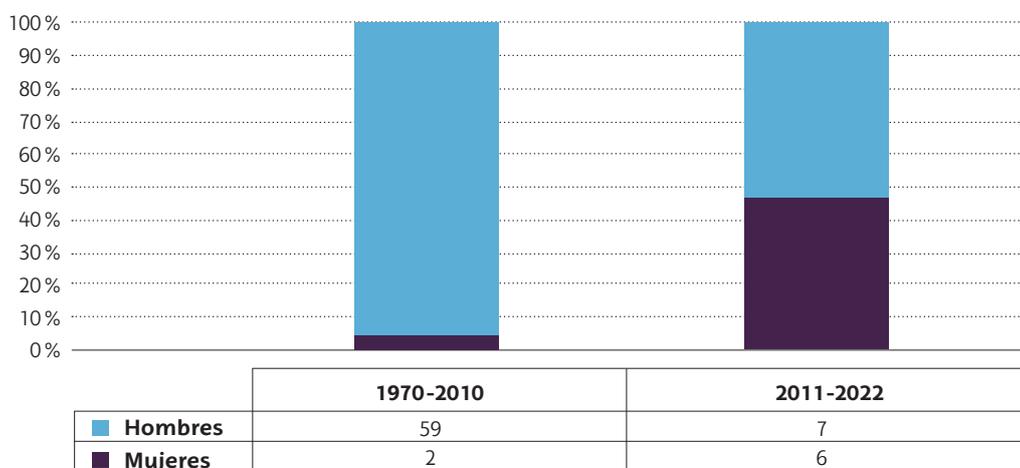


Tabla 01. Número de mujeres y hombres por número de sexenios concedidos.2022

Nº SEXENIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Personal Docente e Investigador	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 %
Total general	734	921	1.655	44,35 %

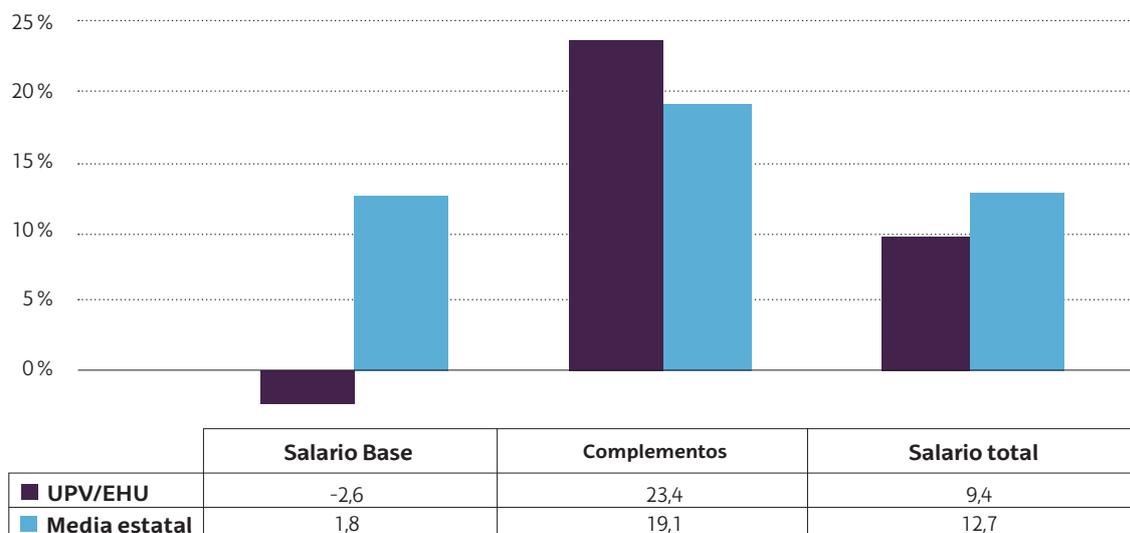
Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades. En esta tabla no se incluye el PDI investigador en formación ni el PDI posdoctoral.

La diferencia en términos de reconocimiento de sexenios tiene una gran importancia en el desarrollo profesional del PDI y también ocasiona diferencias en la remuneración. Así, el PDI catedrático cuenta con un mayor número medio de sexenios reconocidos que se refleja en su remuneración, que es mayor en término medio para los hombres. En el caso del PDI Titular de universidad se observa que la remuneración media es similar para mujeres y hombres. Para el caso de PDI Agregado son mayores las remuneraciones medias de los hombres, lo

que indica que el número medio de sexenios reconocidos es mayor.

La Brecha salarial de género (BSG) media en UPV/EHU para el salario total del PDI se sitúa en un 9,4 %, y dicha brecha se origina principalmente por la desigualdad de los complementos retributivos percibidos, no así en el salario base. Concretamente, la BSG en complementos de la UPV/EHU asciende hasta el 23,4 % (Gráfico 10).

Gráfico 10. BSG media en salario base, complementos y salario total. 2021 (%)

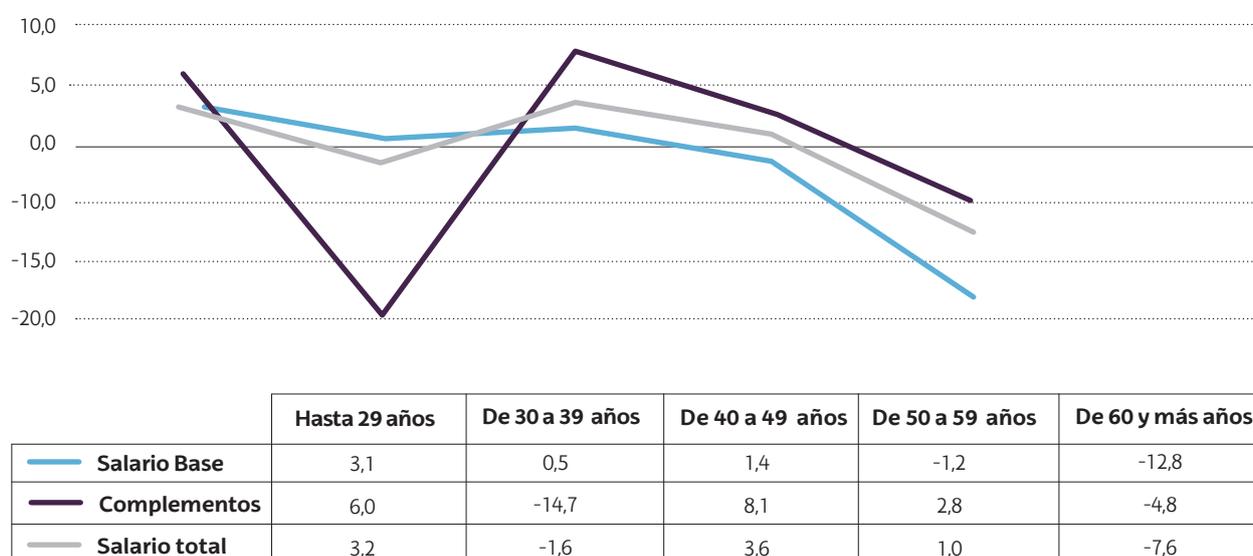


Los complementos retributivos que muestran mayor desigualdad entre hombres y mujeres son los complementos relacionados con los proyectos de investigación y los méritos de investigación, englobados en el número de sexenios concedidos. En particular, las BSG más altas se dan en los proyectos y convenios de investigación (42 % en la UPV/EHU y 47 % en la media estatal), seguido de los sexenios (36 % en UPV/EHU y 29 % de media estatal).

entre los 40 y 49 años¹, que se sitúa en un 8,1 % de brecha en complementos, y un 3,6 % de brecha en el salario total. Estos datos parecen indicar una tendencia importante en cuanto a la evolución de la carrera profesional de hombres y mujeres en la universidad. Según estos valores, las mujeres tardarían más en consolidar su carrera profesional, mientras que los hombres de su mismo grupo de edad lo logran antes y obtienen antes distintos complementos que afianzan su retribución y proyección profesional (Gráfico 11).

Al analizar la brecha por edades, en UPV/EHU la BSG más alta se da en el colectivo de edad comprendida

Gráfico 11. BSG en salario total, según edad (UPV/EHU). 2021 (%)



¹ La primera franja de edad presenta valores similares de BSG, pero el número de personas que representa es reducido.

Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la UPV/EHU

Dentro del colectivo de personal técnico de gestión y de administración y servicios de la Universidad del País Vasco hay 1.922 personas, de cuales 1.222 son mujeres (63,6 % de todo el PTGAS) y 700 hombres (36,4 % del total), según datos de 2022. Desde el año 2015 apenas se ha incrementado la plantilla de PTGAS en un 0,7 %, siendo el incremento del colectivo masculino un poco superior (el número de hombres ha crecido un 1,1 % mientras el número de mujeres se ha incrementado solo un 0,4 %). Por categorías, el grupo más numeroso corresponde al grupo 4/C2, donde hay 579 personas (30 %), seguido del grupo 3/C1, con 486 (25 %), y el grupo 1/A1, con 397 personas (21 %).

En la distribución del PTGAS por categorías y por sexos, la presencia femenina destaca de manera relevante en el grupo 4 (473 mujeres frente 106 hombres, el 82 % de la correspondiente categoría), y en el grupo 1 (240 mujeres, frente a 157 hombres; el 60 %), mientras que en el resto de categorías la distribución es más paritaria (*Gráfico 12*).

Atendiendo a la evolución entre los años 2015 y 2022 se observa un reseñable aumento del personal total de la categoría 1/A1 (11,8 %), sobre todo de mujeres (16,5 % de incremento con respecto a 2015), y de la categoría 2/A2 (11,2 % de incremento con respecto a 2015). Sin embargo, las plantillas de grupo 3/C1 y grupo E han crecido en torno al 2 % (2,7 % y 2,9 %, respectivamente) mientras el grupo 4/C2 ha decrecido un 8,2 %. Es por ello que en términos agregados la plantilla total sigue invariable (incremento de 0,7 %, que equivale a 13 personas en total (*Gráfico 13*)).

Según la distribución de PTGAS por modalidad contractual, categoría y sexo, se pueden observar varias realidades: por un lado, el grupo mayoritario es el de mujer funcionaria. Por otro lado, entre el personal laboral hay más hombres, especialmente del grupo 3/C1. Por último, existe poco personal eventual, si bien son más mujeres que hombres.

Gráfico 12. Distribución de PTGAS por categorías y por sexo (2022)

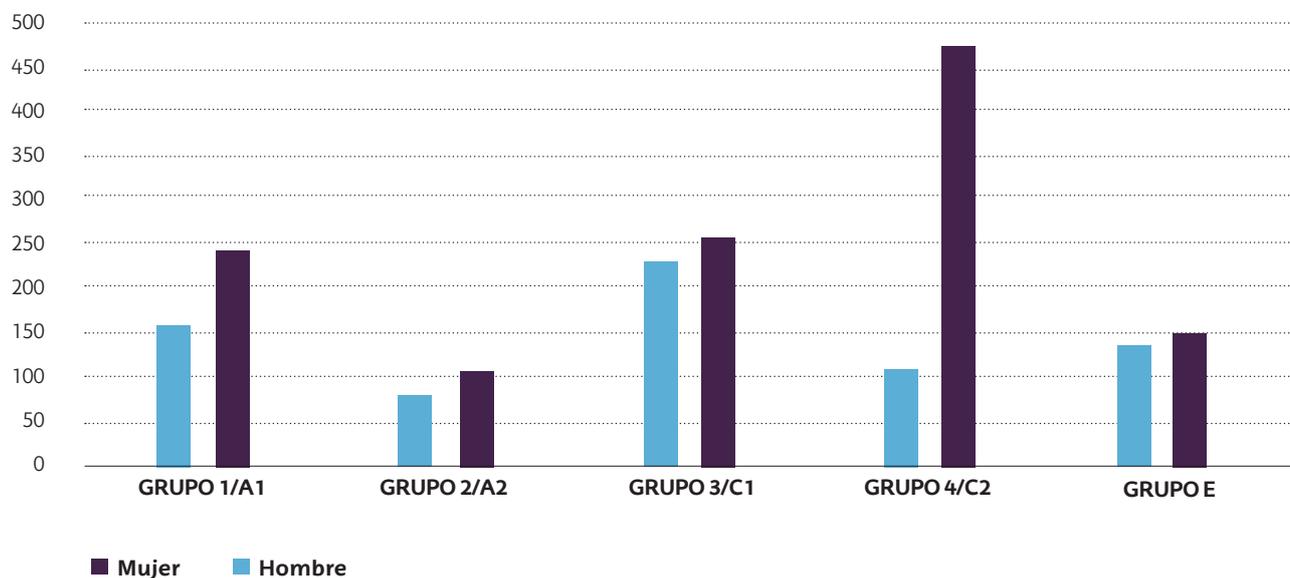
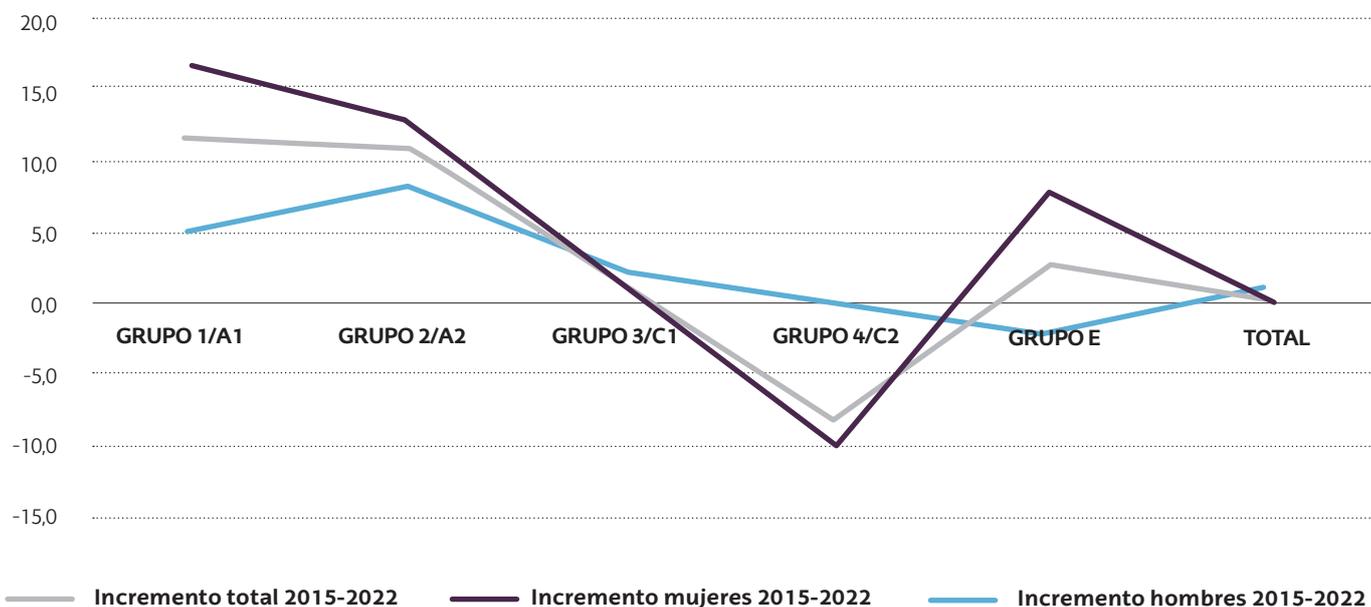


Gráfico 13. Incremento de PTGAS por categorías y por sexo (2015- 2022) (%)



Corresponsabilidad en el cuidado: permisos, reducción de jornadas y excedencias

El número de personas pertenecientes al PDI que hace uso de alguna medida de corresponsabilidad es reducido y no presenta grandes variaciones entre 2020 y 2022.

El porcentaje de mujeres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias no llega 5 % y el de hombres se sitúa alrededor de 2,5 % (Tabla 02).

Tabla 02. Número de mujeres y de hombres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias y porcentaje respecto al total de mujeres y de hombres pertenecientes al PDI. PDI, 2020-2022.

Año	MUJERES			HOMBRES		
	Total PDI	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias		Total PDI	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias	
		Número personas	% del total PDI		Número personas	% del total PDI
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 %

Son principalmente mujeres las que disfrutan de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias. De cada 10 personas del PDI que los disfrutan, 6 son mujeres. El número de mujeres que disfruta de alguna medida aumenta entre 2020 y 2022, mientras que el número de hombres disminuye (Gráfico 14).

En general, el PDI disfruta principalmente de permisos de maternidad y de paternidad, entre los que se han incluido los permisos de cuidado de la criatura lactante, porque todas las personas que los disfrutan lo hacen también de un permiso de maternidad. Así,

en torno a 8 de cada 10 personas pertenecientes al PDI que hace uso de alguna medida de corresponsabilidad disfruta de un permiso de maternidad o paternidad.

El porcentaje de mujeres es alto en todos los tipos de medidas, pero entre las personas que disfrutan de reducciones de jornada y/o excedencias la presencia de mujeres es casi absoluta y supera el 90% en muchos casos. Cabe señalar que precisamente estas medidas son las que implican la reducción o suspensión salarial (Tabla 03).

Gráfico 14. Número de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por género y porcentaje de los disfrutados por mujeres. PDI, 2020-2022

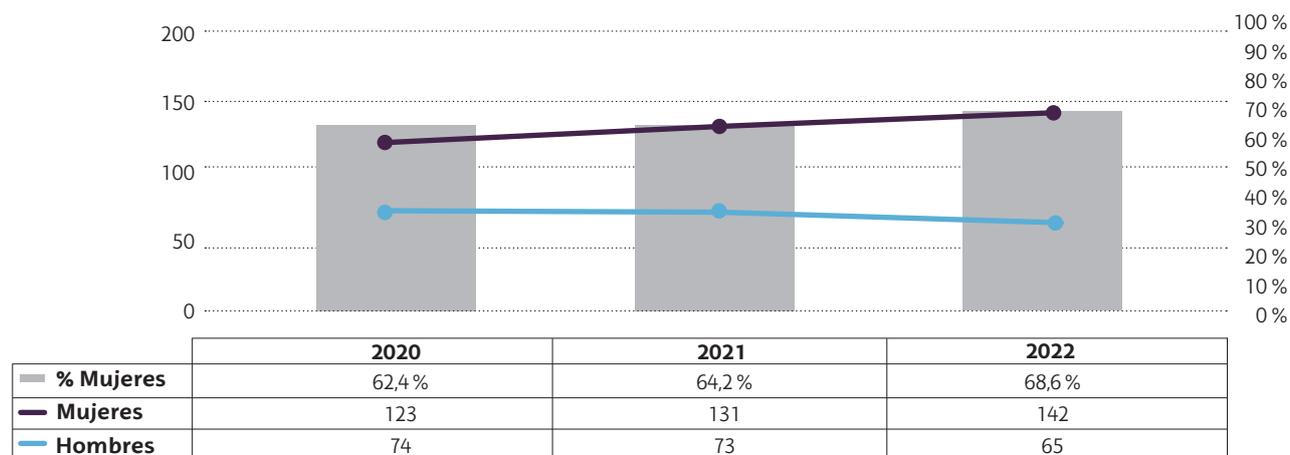


Tabla 03. Porcentaje de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por tipo y porcentaje de mujeres en cada tipo. PDI, 2020-2022

TIPO DE PERMISO O EXCEDENCIA	2020		2021		2022	
	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo
PERMISO MATERNIDAD/PATERNIDAD	78,5%	57,1%	83,6%	61,2%	83,8%	65,2%
REDUCCIÓN DE JORNADA	13,2%	85,2%	9,9%	85,7%	10,2%	90,9%
EXCEDENCIA CUIDADO CRIATURAS O FAMILIAR	8,3%	94,1%	6,6%	92,9%	6,0%	100,0%
TOTAL	100,0%	63,9%	100,0%	65,7%	100,0%	69,9%

El número de personas pertenecientes al PTGAS que hace uso de medidas de corresponsabilidad es reducido y no varía considerablemente entre 2020 y 2022. El número de mujeres es mayor al de los hombres en todo el periodo. Entre las mujeres del PTGAS, el porcentaje de las que disfrutan de algún permiso, reducción de jornada y/o excedencia no llega al 10% y entre los hombres está en torno al 4%. Una parte importante de las personas que hacen uso de medidas de corresponsabilidad entre el PTGAS lo hace en más de uno de los tres años estudiados (Tabla 04).

Entre el PTGAS casi la totalidad de personas que hace uso de medidas de corresponsabilidad es mujer: 8 de cada 10. El número de mujeres que disfruta de permisos, reducciones y/o excedencias se reduce y el número de hombres aumenta entre 2020 y 2022. Por ello, la brecha de género disminuye

entre las personas que hacen usos de estas medidas (Gráfico 15).

En general, las personas del PTGAS que hacen uso de medidas de corresponsabilidad disfrutan mayormente de reducciones de jornada (alrededor de 8 de cada 10). Se trata prácticamente en su totalidad de reducciones de jornada por cuidado de menor. Entre los permisos de maternidad y paternidad se han incluido los permisos de cuidado de la criatura lactante, porque todas las personas que los disfrutan han disfrutado también de permisos de maternidad.

Las medidas que implican una disminución o suspensión del salario son disfrutadas principalmente por mujeres. Es más, en el caso de las excedencias, la presencia de hombres es inexistente o totalmente residual. Además, las mujeres representan en torno al 85% de las personas que se acogen a la reducción de jornada (Tabla 05).

Tabla 04. **Número de mujeres y de hombres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias y porcentaje respecto al total de mujeres y de hombres. PTGAS, 2020-2022**

Año	MUJERES			HOMBRES		
	Total PTGAS	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias		Total PTGAS	Disfruta de permisos, reducciones y excedencias	
		Número personas	% del total PTGAS		Número personas	% del total PTGAS
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 %

Gráfico15. **Número de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por género y porcentaje de los disfrutados por mujeres. PTGAS, 2020-2022**

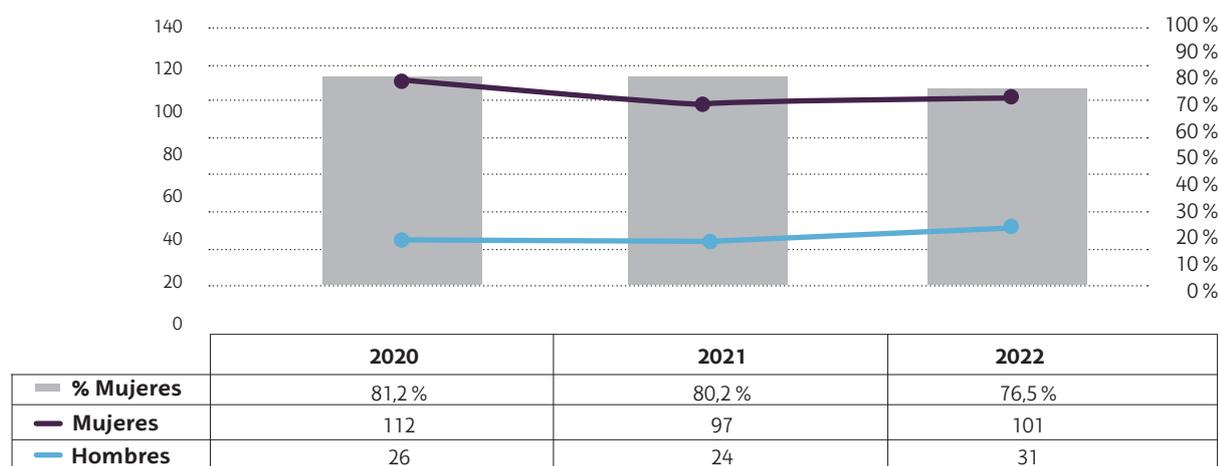


Tabla 05. **Porcentaje de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por tipo y porcentaje de mujeres en cada tipo. PTGAS, 2020-2022**

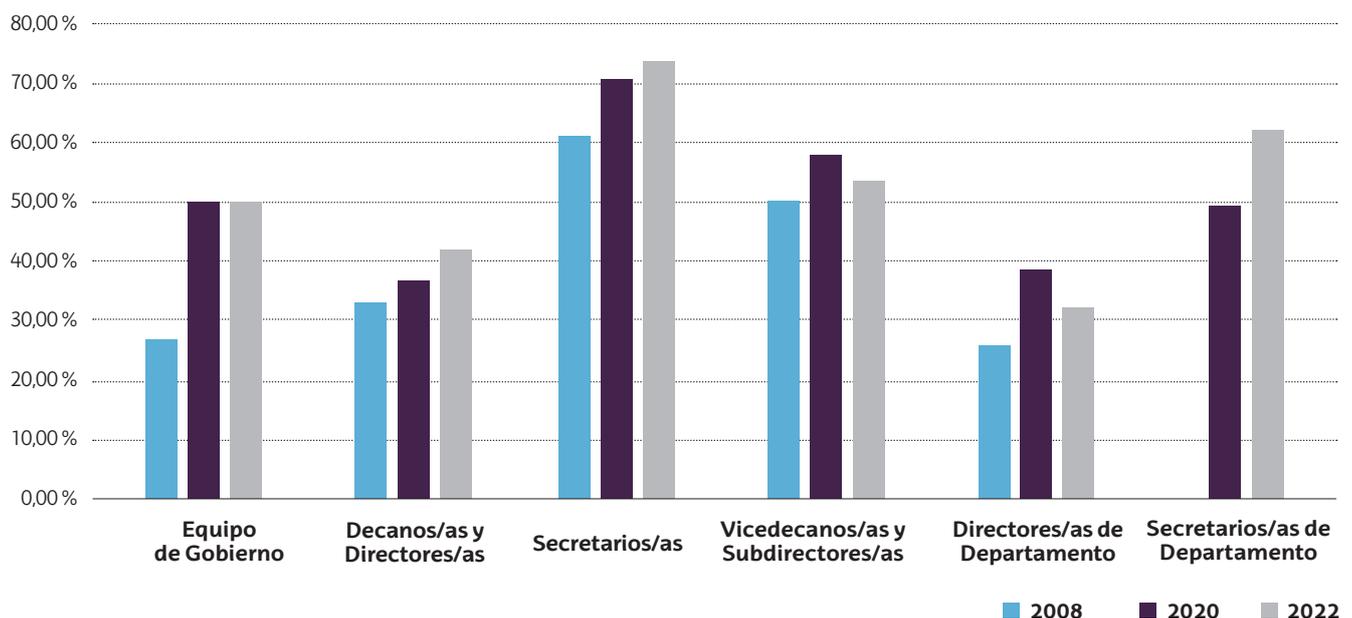
TIPO DE PERMISO O EXCEDENCIA	2020		2021		2022	
	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo
REDUCCIÓN DE JORNADA	77,5 %	85,0 %	70,2 %	85,9 %	68,2 %	86, %
PERMISO MATERNIDAD/ PATERNIDAD	13,8 %	47,4 %	17,4 %	47,6 %	20,5 %	33,3 %
EXCEDENCIA CUIDADO CRIATURAS O FAMILIAR	8,7 %	100,0 %	12,4 %	93,8 %	11,4 %	93,8 %
TOTAL	100,0 %	81,2 %	100,0 %	80,2 %	100,0 %	76,5 %

Representación en los cargos académicos y órganos de gestión académica

En el Equipo de Gobierno de la UPV/EHU, se observa que en los últimos años se ha apostado por equipos paritarios. En cambio, en otros cargos se observa que, cuanto mayor es el rango del cargo,

menor es la presencia de mujeres. Así, hay menos decanas y directoras de departamento que decanos y directores. Por el contrario, los datos muestran que hay más secretarías que secretarios (*Gráfico 16*).

Gráfico 16. Porcentaje de mujeres en cargos en la UPV/EHU



En la mayoría de las Juntas de Facultad las mujeres suponen más de la mitad de las personas que la componen. Con todo, algunas Juntas de Facultad destacan por tener pocas mujeres (Arquitectura y Doctorado) y otras por lo contrario (Relaciones Laborales, Psicología, Derecho). La mayor o menor presencia de mujeres estaría relacionada con su peso en esas facultades (casos de las Facultades de Relaciones Laborales y Trabajo Social, Psicología o Derecho). Pero esto no es generalizable, dado que, por ejemplo, en las Faculta-

des de Ingeniería hay poca presencia de mujeres, pero su peso en las Juntas de Facultad supera el 50% (Gráfico 17).

Tras las últimas elecciones (2023), las cifras indican bastante paridad entre mujeres y hombres entre las y los delegados sindicales, aunque en el caso del PTGAS sí que se detecta cierto desequilibrio, dado que las mujeres representan más del 64 % del censo, pero solo 47 % de los delegados y delegadas sindicales (Gráfico 18).

Gráfico 17. Porcentaje de mujeres en las Juntas de Facultad

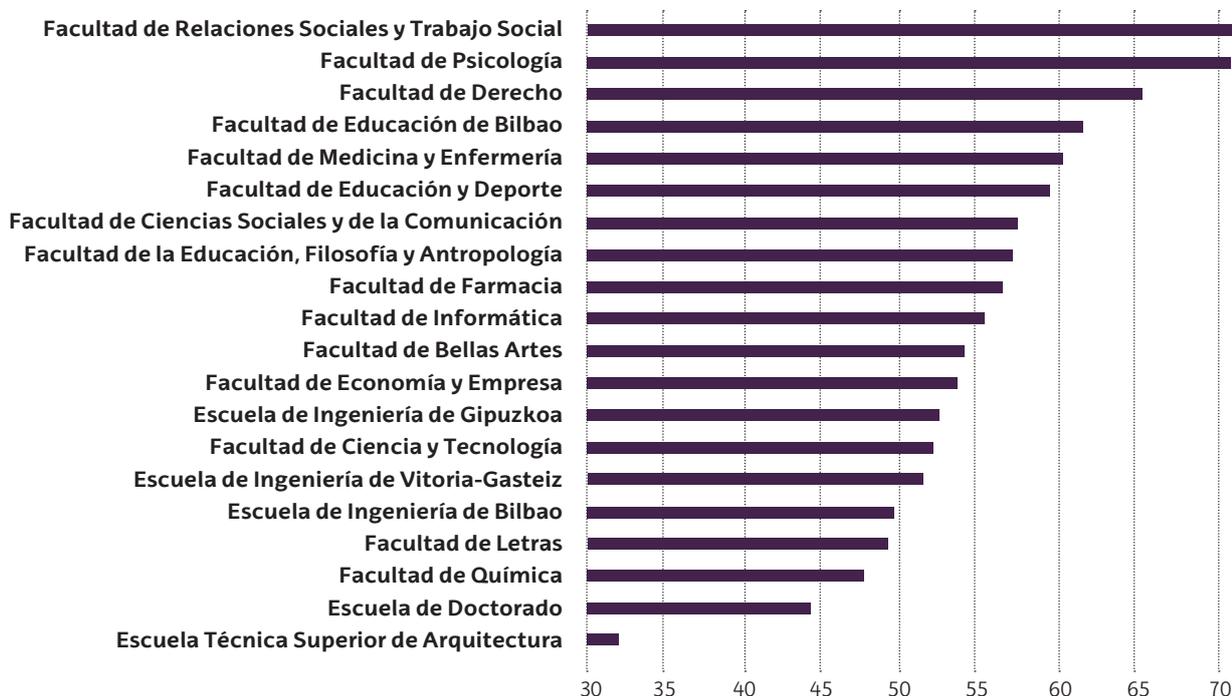
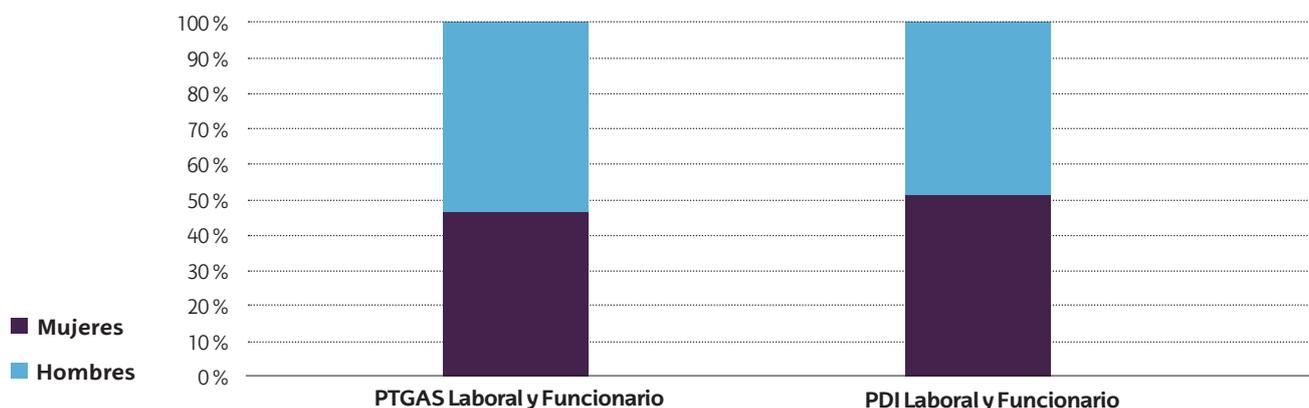


Gráfico 18. Delegadas y delegados sindicales (2023)



Este desequilibrio de género se manifiesta más si observamos el número de liberados y liberadas sindicales, que dedican su jornada laboral a tareas de representación. Tal y como se observa en el gráfico, solo el 27 % de las liberaciones sindicales eran de mujeres en 2022 (Gráfico 19).

Actualmente preside el Consejo de Estudiantes una mujer. Entre los miembros natos del Consejo de Es-

tudiantes, la composición ha evolucionado desde una en la que predominaban los hombres, a la de hoy día en la que las mujeres representan el 71 % de los miembros natos.

Por su parte, la Comisión Permanente la componen 12 personas (unas son miembros natos y otros electos), 8 de los cuales son mujeres (66.5 %) (Gráfico 20).

Gráfico 19. Liberadas y liberados sindicales (2022)

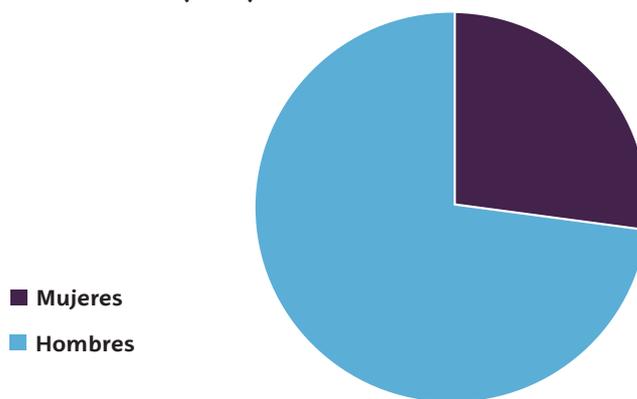
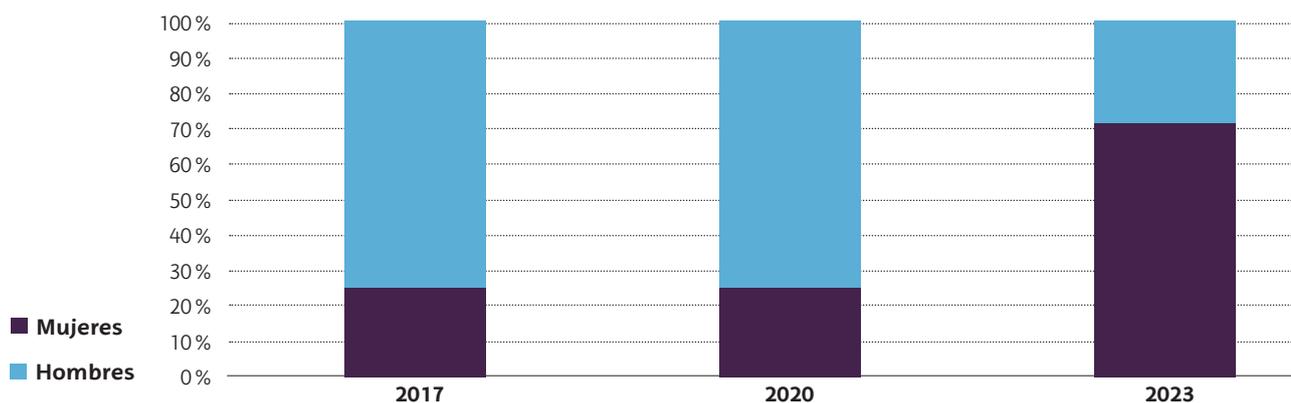


Gráfico 20. Miembros natos del Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU



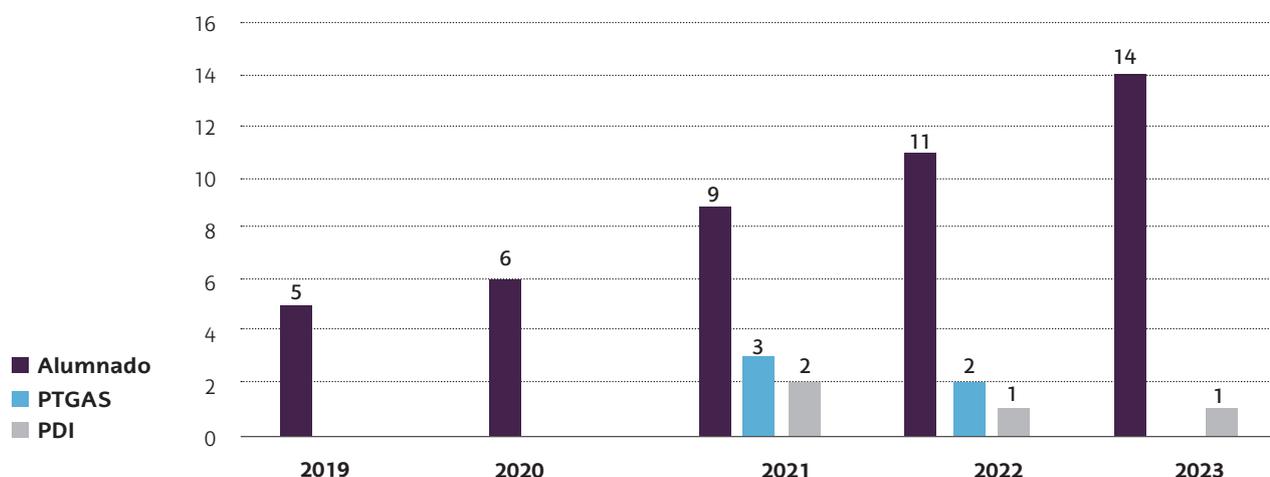
Situaciones de violencia de género y acoso sexual en la UPV/EHU

La primera hoja de ruta de la UPV/EHU para trabajar las situaciones de violencia sufridas por personas con vinculación a la UPV/EHU y su prevención a través de la formación se plantea en el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022. Así, el diagnóstico del año 2023 deriva de la necesidad de conocer la realidad de la UPV/EHU en dicho contexto y sus resultados son claros. Éstos se han dividido en dos grandes bloques: Violencia contra las personas y Acciones formativas.

Los datos estudiados apuntan a una mayor seguridad para denunciar y a una mayor sensibilización/formación en igualdad y violencias contra las personas (Gráfico 21).

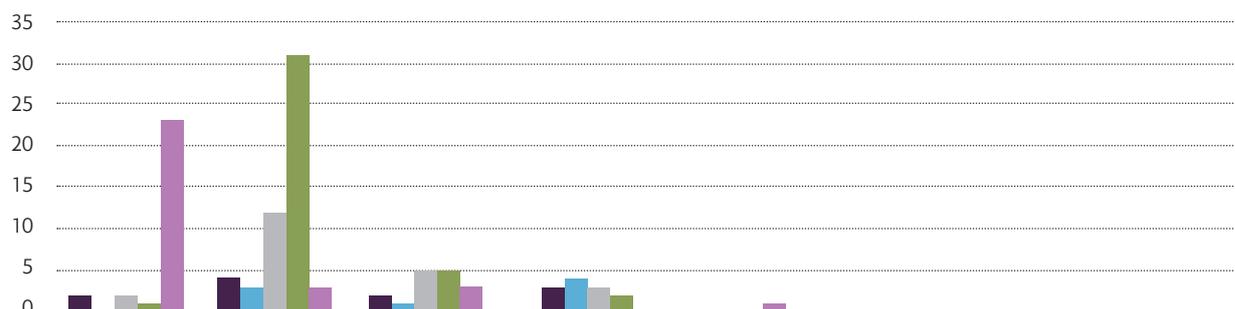
Se pasa de denuncias por violencias físicas, psicológicas y físico-psicológicas (hasta 2019) a acoso sexista, acoso sexual, agresión sexual y violencia de género. En 2022 el acoso sexual es el tipo de denuncia mayoritaria y en 2023, el acoso sexista o por razón de sexo (Gráfico 22).

Gráfico 21. Número de expedientes abiertos por casos de acoso-violencia denunciados según colectivos (2019-2023)



Nota: En 2022, el total de expedientes abiertos realmente para el alumnado son 13. Sin embargo, en el gráfico se recoge un total de 14, porque hay un expediente que concierne a 1 alumna y 2 PDI y se ha querido reflejar en ambos colectivos. En 2023, el total de expedientes abiertos es de 16, sin embargo, sólo se recogen 15, puesto que uno hace referencia a una persona vinculada a la universidad que no entra en ninguno de los tres colectivos.

Gráfico 22. Número de expedientes abiertos por casos de acoso-violencia denunciados según colectivos (2019-2023)



	Acoso por razón de sexo (acoso sexista)	Acoso sexual	Agresión sexual	Violencia de género	Violencia doméstica	Violencia física	Violencia física-psicológica	Violencia psicológica
■ 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

Nota: En 2023 el total de expedientes abiertos fueron 33, sin embargo, uno de ellos no correspondía a ninguno de esos tres colectivos arriba especificados (Alumnado, PTGAS y PDI), pero sí está vinculada a la UPV/EHU de manera indirecta y, por tanto, entra dentro del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.

El alumnado y PDI denuncian más acoso sexual, y PTGAS, más violencia de género. Y los tres colectivos tienen el acoso sexista como la segunda tipología más denunciada. El alumnado es el colectivo que más denuncias porque representa el 85,5 % de las personas que conforman la UPV/EHU. Además son un colectivo más vulnerable frente al PDI e incluso al PTGAS, y pudiera estar más sensibilizado y formado en cuestiones de violencias e igualdad y sentirse respaldado por el Protocolo de la UPV/EHU.

El objetivo de la formación es la prevención y sensibilización ante situaciones de violencia, y la formación en igualdad de género. Para ello se despliegan

dos tipos de metodologías: las formaciones online para todos los colectivos y los programas de formación para el alumnado (combinan online y presencialidad). En la actualidad, la convocatoria de los cursos online se realiza en el primer cuatrimestre y la de los programas de formación (Indartu y Eraldatzen), junto con el programa AKADEME, en el segundo cuatrimestre.

Por su parte, alrededor de quinientas personas se han acreditado en los programas Indartu y Eraldatzen y otras seis mil lo han hecho en las formaciones online sobre igualdad y prevención de violencias de género (Tabla 06).

Tabla 06. Cursos online de formación de la UPV/EHU sobre igualdad y prevención de violencias (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
		otoño	invierno	otoño	invierno	otoño	invierno	otoño	invierno		
Igualdad de mujeres y hombres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lenguaje inclusivo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Masculinidades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Diversidad sexual					X	X	X	X	X	X	X
Hezkidetzaeren alde Busti!	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Abusos sexuales contra la infancia						X	X	X	X	X	X
Violencia contra las mujeres						X	X	X	X	X	X

Destaca el atractivo que tienen los cursos de «Diversidad sexual» y «Abusos sexuales contra la infancia» y predomina la presencia de mujeres en todos los cursos. Asimismo, los hombres y personas no binarias tienen un menor porcentaje de acreditación en los cursos.

En torno al 50-55 % de personas matriculadas se acreditan, excepto en el curso «Hezkidetzaren alde Busti!» (exclusivo para alumnado) cuya tasa de acreditación media es inferior al 50 % (Tabla 07).

La tendencia a la baja en la matrícula puede venir ocasionada por cuestiones varias: el alumnado ya

viene formado en estos temas, cada vez queda menos personas sin formar dentro de la universidad y/o un menor interés por estas cuestiones. Asimismo, la no obligatoriedad de la formación puede ser una razón para la escasa acreditación de las personas matriculadas. En su mayoría, los cursos están compuestos por el alumnado (en torno al 90 %) y pocas veces el PTGAS o el PDI cubren las plazas que tienen disponibles.

Los programas de formación en igualdad y prevención de violencias presentan una tendencia similar a la de los cursos online en participación y acreditación: más mujeres participando y en torno al 50 % de personas matriculadas acreditadas (Tabla 08).

Tabla 07. Porcentaje de aprobados por sexos en cada curso de formación online (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023)

	2020-2021				2021-2022				2022-2023			
	M	H	No Bin.	Total	M	H	No Bin.	Total	M	H	No Bin.	Total
Igualdad de mujeres y hombres	55,3	85,0	0,0	58,0	53,6	45,3	50,0	52,2	56,0	65,6	33,3	57,4
Lenguaje inclusivo	60,4	45,0	33,3	56,5	58,3	50,0	42,9	56,8	42,5	48,4	25,0	43,2
Masculinidades	64,8	70,7	66,7	66,4	50,2	45,1	33,3	48,6	51,0	56,4	25,0	51,7
Diversidad sexual	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
Abusos sexuales contra la infancia	65,1	48,1	50,0	62,5	62,0	55,9	25,0	61,1	54,8	64,7		56,5
Violencia contra las mujeres	66,7	76,0	100,0	68,5	56,6	64,7	100,0	57,6	66,2	50,0	50,0	63,8

Nota: Para el curso 2021-2022 se han tomado datos globales del año (media de las dos convocatorias).

Tabla 08. Personas matriculadas y aceptadas en el programa Indartu y el programa Eraldatzen según sexos (2022-2023)

	Mujeres	Hombres	
INDARTU euskeraz	87		
INDARTU castellano	88		
ERALDATZEN castellano		42	
Total alumnado inscrito	170	42	212

Los datos evidencian la existencia de un hándicap a la hora de que el alumnado hombre se forme en temas de igualdad y de que quienes acceden a esa formación online o a los programas Indartu y Eraldatzen acaben acreditándose. La exigencia de presencialidad en estos programas puede suponer un problema ante incompatibilidades horarias para el alumnado.

Se considera muy importante el impacto que ha tenido el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género para toda la comunidad educativa, creando un entorno seguro para las víctimas que denuncian y, junto con las formaciones online y los programas de empoderamiento y concienciación (Indartu y Eraldatzen), consiguiendo una mayor sensibilización y prevención de violencias y desigualdades de género.

Conclusiones

01.

Estudiantado de la UPV/EHU

CONCLUSIÓN I

Existe una brecha de género entre las disciplinas. Así, en las relacionadas con la salud, la educación y las ciencias sociales las mujeres son mayoría y, al contrario, en grados vinculados a la ciencia, la tecnología y la ingeniería están en minoría. Este debate se debe extender a toda la comunidad universitaria y también a la sociedad en su conjunto, ya que la elección de los estudios es fruto de muchos factores culturales y sociales.

Los datos de egreso muestran la infrarrepresentación de las mujeres en grados relacionados con la ciencia, la tecnología y la ingeniería (STEM), lo cual tiene un gran impacto en su carrera profesional, dado que provoca segregación laboral y brecha salarial porque las mujeres se concentran en los puestos de trabajo de menor remuneración. Además de la brecha salarial, la falta de mujeres en los grados STEM provoca su escasa presencia en el sector y en las ocupaciones TIC. Esto configura unas formas de hacer que desconocen la percepción de la realidad de las mujeres, sus experiencias y sus preocupaciones en la sociedad de la información que se está construyendo.

02.

Personal Docente e Investigador (PDI) de la UPV/EHU

CONCLUSIÓN II

A pesar de que la participación de las mujeres en el PDI ha crecido de manera importante en los últimos años, la incorporación es diferente según la rama de la ciencia, advirtiéndose una reducida participación en la rama de Ingeniería. Esta circunstancia implica tener en cuenta el acceso, promoción y desarrollo de la carrera profesional y académica del profesorado en esta rama de la ciencia.

CONCLUSIÓN III

Las mujeres son minoría en las categorías laborales más altas y de mayor reconocimiento y remuneración, tales como cátedras y profesorado pleno. Sin embargo, se encuentran sobrerrepresentadas en las figuras laborales menos consolidadas.

CONCLUSIÓN IV

La brecha salarial de género (BSG) media en UPV/EHU para el salario total del PDI se sitúa en un 9,4 % (menor a la media de las universidades del Estado). Dicha brecha se origina principalmente por la desigualdad de los complementos retributivos percibidos, no así en el salario base. Los complementos retributivos que muestran mayor desigualdad entre hombres y mujeres son los complementos relacionados con los proyectos de investigación y con el número de sexenios concedidos. La BSG más alta se da en el colectivo de edad comprendida entre los 40 y 49 años, de lo que se deduce que las mujeres tardan más en consolidar su carrera profesional, mientras que los hombres obtienen antes distintos complementos que afianzan su retribución y proyección profesional.

03.

Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la UPV/EHU

CONCLUSIÓN V

Dentro del colectivo de personal técnico de gestión y de administración y servicios de la Universidad del País Vasco las mujeres son mayoría (63,6 % del total). En la distribución del PTGAS por categorías y por sexos, la presencia femenina destaca de manera relevante en el grupo 4 y en el grupo 1, mientras que en el resto de categorías la distribución es más paritaria. Se ha dado un aumento significativo en la categoría más alta (A1/grupo 1) en general y de mujeres en particular. Según la distribución de PTGAS por modalidad contractual, categoría y sexo, se observa que el grupo mayoritario es el de mujer funcionaria. Por otro lado, entre el personal laboral hay más hombres, especialmente del grupo 3/C1.

04.

Corresponsabilidad en el cuidado: permisos, reducción de jornadas y excedencias

CONCLUSIÓN VI

Son principalmente mujeres las que disfrutan de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias. De cada 10 personas del PDI que los disfrutan, 6 son mujeres. En general, el PDI disfruta principalmente de permisos de maternidad y de paternidad, entre los que se han incluido los permisos de cuidado de la criatura lactante, dado que todas las personas que los disfrutan lo hacen también de un permiso de maternidad. El porcentaje de mujeres es alto en todos los tipos de medidas, pero entre las personas que disfrutan de reducciones de jornada y/o excedencias la presencia de mujeres es casi absoluta y supera el 90 % en muchos casos. Cabe señalar que precisamente estas medidas son las que implican la reducción o suspensión salarial.

CONCLUSIÓN VII

Entre las mujeres del PTGAS la casi la totalidad de personas que hace uso de medidas de corresponsabilidad es mujer (8 de cada 10), a pesar de que se observa que el número de mujeres que disfruta de permisos, reducciones y/o excedencias se reduce y el número de hombres aumenta. La práctica totalidad de reducciones de jornada solicitadas es por cuidado de personas menores y, entre los permisos de maternidad y paternidad, se han incluido los permisos de cuidado de la criatura lactante. Se observa que las medidas que implican una disminución o suspensión del salario son disfrutadas principalmente por mujeres. Es más, en el caso de las excedencias, la presencia de hombres es inexistente o totalmente residual. Así, las mujeres representan en torno al 85 % de las personas que se acogen a la reducción de jornada en este colectivo.

05.

Representación en los cargos académicos y órganos de gestión académica

CONCLUSIÓN VIII

En el Equipo de Gobierno de la UPV/EHU, en los últimos años se ha apostado por equipos paritarios. Sin embargo, en otros cargos se observa que, cuanto mayor es el rango del cargo, menor es la presencia de mujeres. Así, hay menos decanas y directoras de departamento que decanos y directores. Por el contrario, los datos muestran que hay más secretarías académicas que secretarios. En la mayoría de las Juntas de Facultad las mujeres suponen más de la mitad de las personas que la componen, aunque hay centros en los que la presencia de mujeres en junta es escasa. En el caso de la delegación sindical hay bastante paridad, si bien las mujeres liberadas solo conforman el 27 %. En el Consejo de Estudiantes actual las mujeres representan el 71 % de los miembros natos.

06.

Situaciones de violencia de género y acoso sexual en la UPV/EHU

CONCLUSIÓN IX

Los datos estudiados para tratar las violencias de género sufridas por personas con vinculación a la UPV/EHU, apuntan a una mayor seguridad para denunciar y a una mayor sensibilización/formación en igualdad y violencias de género y entre las personas. En los últimos 2 años, se pasa de denuncias fundamentadas en el acoso sexual a denuncias por acoso sexista o por razón de sexo. El alumnado es el colectivo que más denuncia (85,5 %), bien por tratarse de un colectivo vulnerable, bien por estar más sensibilizado. Por otra parte, el tratamiento preventivo y de sensibilización ante las situaciones de violencia, se realiza mediante la formación para hacer frente a la violencia, y la formación en igualdad de género y diversidad. Para ello se despliegan dos tipos de metodologías: las formaciones online para todos los colectivos y los programas Indartu y Eraldatzen de formación para el alumnado (combinan online y conexión sincrónica). En las formaciones on-line se acreditan algo más del 50 % de las personas inscritas, constituyendo el colectivo de alumnas el 90 % de las personas inscritas y acreditadas.