

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA 2023

Equipo de trabajo de la UPV/EHU

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



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN	10
2	ALUMNADO DE LA UPV/EHU.....	12
2.1	Alumnado de grado y posgrado.....	12
2.1.1	Grado	15
2.1.2	Posgrado	18
2.2	Alumnado de grado por titulación.....	23
2.3	Tesis doctorales	27
2.4	Presencia de mujeres en titulaciones STEM	28
2.5	Datos de egreso	32
3	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UPV/EHU	37
3.1	Evolución global del PDI.....	37
3.2	Presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales.....	38
3.3	Edad media por categorías del PDI.....	46
3.4	Brechas de género en la dirección de proyectos y contratos de investigación 48	
3.4.1	Brechas de género en los sexenios de investigación	51
3.5	Brecha salarial de género entre el PDI.....	53
3.5.1	Brecha Salarial de Género: definición	54
3.5.2	Resultados principales de la Brecha Salarial de Género	54
3.5.3	Resultados desagregados de BSG por edad, rama de enseñanza y categoría profesional.....	56
4	PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS (PTGAS) DE LA UPV/EHU.....	62
4.1	PTGAS: Distribución por categorías	62
4.1.1	Distribución general del PTGAS, por categoría y por sexo.....	63
4.1.2	Análisis desagregados de la distribución del PTGAS	68
4.2	Liderazgo en el PTGAS	71
5	CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO: PERMISOS, REDUCCIÓN DE JORNADAS Y EXCEDENCIAS.....	72
5.1	Uso de Permisos Parentales, Reducciones de Jornada y Excedencias por cuidado de personas dependientes por parte del PDI.....	73



5.2	Uso de Permisos Parentales, Reducción de Jornada y Excedencias por cuidado de personas dependientes por parte del PTGAS.....	79
6	REPRESENTACIÓN EN LOS CARGOS ACADÉMICOS Y ÓRGANOS DE GESTIÓN ACADÉMICA	85
6.1	Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y órganos de gobierno y representación.....	85
6.2	Representación política	91
6.2.1	Representación política del PTGAS y del PDI	91
6.2.2	Representación política del alumnado.....	96
7	SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN LA UPV/EHU	97
7.1	Violencias contra las personas.....	98
7.1.1	Denuncias por acoso-violencia realizadas por colectivos (Alumnado, PTGAS y PDI)	102
7.1.2	Denuncias por acoso-violencia realizadas por Campus o vinculación con la UPV/EHU.....	104
7.2	Acciones Formativas	104
7.2.1	Cursos <i>online</i> de formación sobre igualdad	105
7.2.2	Programas de empoderamiento, sensibilización y prevención de violencias	109

Índice de tablas

Tabla 3.1: PDI por rama de enseñanza. 2021.....	38
Tabla 3.2: Porcentaje de mujeres y hombres por grupo de edad y categorías profesionales más representativas. 2021	47
Tabla 3.3: Número de mujeres y hombres por dedicación a distintas tareas de investigación. 2022.....	49
Tabla 3.4: Número de mujeres y hombres por número de sexenios concedidos. 2022	51
Tabla 4.1. Relación de categorías de PTGAS funcionaria en la UPV/EHU	63
Tabla 4.2: Relación de categorías de PTGAS laboral en la UPV/EHU	63
Tabla 4.3. Distribución de PTGAS por categorías, total (2022)	67
Tabla 5.1. 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.....	73
Tabla 5.2. 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.	75
Tabla 5.3. 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 PTGAS. PTGAS, 2020-2022.	79
Tabla 5.4. 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... ..	82
Tabla 6.1. Porcentaje de mujeres en otras comisiones universitarias.....	88
Tabla 6.2. Censo de las elecciones sindicales de la UPV/EHU (2023)	91
Tabla 6.3. Miembros natos del Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU, por sexo	96
Tabla 7.1. Cursos <i>online</i> de formación de la UPV/EHU sobre igualdad y prevención de violencias (2017-2024)	105
Tabla 7.2. Número de plazas ofertadas, inscripciones, admisiones, acreditaciones y duración de los cursos <i>online</i> de formación de la UPV/EHU sobre igualdad y prevención de violencias (Invierno 2020-2021 a 2022-2023)	107
Tabla 7.3. Porcentaje de aprobados por sexos en cada curso de formación online (2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023).....	109
Tabla 7.4. Personas matriculadas y aceptadas en el programa Indartuz y el programa Eraldatzen por sexo (2022-2023)	110



Índice de gráficos

Gráfico 2.1. Evolución del número de matrículas en grado, máster y doctorado y porcentaje de mujeres	13
Gráfico 2.2. Porcentaje de mujeres y hombres en los estudios de grado, máster y doctorado. Curso 15/16 a curso 22/23	14
Gráfico 2.3. Porcentaje de mujeres según rama del conocimiento y tipo de estudios .	15
Gráfico 2.4. Evolución del número total de matrículas de mujeres y hombres en los estudios de grado de la UPV/EHU	16
Gráfico 2.5. Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de grado	17
Gráfico 2.6. Porcentaje de variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en los estudios de grado	18
Gráfico 2.7. Número total de matrículas en los estudios de máster y el porcentaje de mujeres y hombres.....	19
Gráfico 2.8: Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de máster	20
Gráfico 2.9. Porcentaje de variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en los estudios de máster	20
Gráfico 2.10. Número total de matrículas en los estudios de doctorado y el porcentaje de mujeres y hombres.....	21
Gráfico 2.11. Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de doctorado	22
Gráfico 2.12. Porcentaje de variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en los estudios de doctorado	23
Gráfico 2.13. Grado de feminización en los grados de la UPV/EHU	25
Gráfico 2.14.: Número de tesis defendidas por año y el porcentaje en cada área de conocimiento.....	27
Gráfico 2.15. Porcentaje de tesis defendidas por mujeres por áreas de conocimiento	28
Gráfico 2.16. Grado de feminización de los grados del área de Ingeniería y Arquitectura.....	28
Gráfico 2.17. Grado de feminización y porcentaje de crecimiento de los grados del área de Ingeniería y Arquitectura.....	30
Gráfico 2.18. Grado de feminización de los grados del área de Ciencias	30
Gráfico 2.19. Grado de feminización y porcentaje de crecimiento de los grados del área de Ciencias.....	31

Gráfico 2.20. Distribución porcentual de egresadas y egresados por campo de estudios realizados.....	32
Gráfico 2.21. Situación laboral de egresadas y egresados por campo de estudios.....	34
Gráfico 2.22. Tipo de jornada de egresadas y egresados en función del campo de estudios	35
Gráfico 2.23. Salario medio de egresadas y egresados en función del campo de estudios	35
Gráfico 3.1: Evolución del número de mujeres y hombres en el PDI, 2015-2022	37
Gráfico 3.2: Evolución del número de mujeres y hombres en la categoría de personal investigador, 2015-2022.....	39
Gráfico 3.3: Porcentaje de mujeres en el personal investigador, por ramas de enseñanza. 2021	40
Gráfico 3.4: Evolución del porcentaje de mujeres en cada categoría profesional de PDI, 2015-2022.....	41
Gráfico 3.5. Número de mujeres y hombres en las categorías de PDI Emérito, Catedrático de universidad y Pleno. 2015, 2018 y 2022	42
Gráfico 3.6. Número de mujeres y hombres en las categorías de PDI Titular de Universidad, Agregado y Adjunto. 2015, 2018 y 2022	43
Gráfico 3.7: Porcentaje de mujeres y hombres en las principales categorías docentes de PDI. 2022.....	44
Gráfico 3.8: Número de PDI por principales categorías y ramas de enseñanza. 2021 ..	45
Gráfico 3.9: Porcentaje de mujeres y hombres por grupo de edad. 2021.....	47
Gráfico 3.10. Nombramientos Doctorado <i>Honoris Causa</i> por sexo, 1970-2022.....	48
Gráfico 3.11. Grupos de investigación según rama de enseñanza y sexo del/la IP en 2023 (%).....	50
Gráfico 3.12: Remuneración media de mujeres y hombres por participar en proyectos de investigación y contratos y para ciertas categorías profesionales. 2021.....	51
Gráfico 3.13: Número de mujeres y hombres por número de sexenios y rama de enseñanza. 2021	52
Gráfico 3.14: Remuneración media de mujeres y hombres por sexenios y categoría profesional. 2021.....	53
Gráfico 3.15: BSG media en salario base, complementos y salario total. 2021 (%)	55
Gráfico 3.16: BSG media por tipo de complemento (%). UPV/EHU y media estatal.	56
Gráfico 3.17 BSG en salario base, complementos y salario total, según edad (UPV/EHU). 2021	57



Gráfico 3.18 BSG en salario base, complementos y salario total, según rama de enseñanza (UPV/EHU). 2021 (%).....	58
Gráfico 3.19 BSG en salario base, en complementos y en salario total, por categoría profesional. UPV/EHU.	60
Gráfico 3.20 BSG en salario total, complementos y salario base según número de sexenios. UPV/EHU. 2021 (%).....	61
Gráfico 4.1 Distribución de PTGAS por sexos (2010-2015-2022).....	62
Gráfico 4.2 Distribución de PTGAS por categorías, total (2022)	64
Gráfico 4.3 Distribución de PTGAS por categorías y por sexo (2022)	64
Gráfico 4.4 Incremento de PTGAS por categorías y por sexo (2015- 2022).....	68
Gráfico 4.5 Distribución PTGAS por modalidad contractual y categoría (2022)	69
Gráfico 4.6 PTGAS funcionaria por edad (2022).....	69
Gráfico 4.7 PTGAS laboral por edad (2022).....	70
Gráfico 4.8 PTGAS eventual por edad (2022).....	70
Gráfico 4.9. Puestos ocupados por mujeres participantes en el programa A-Leader ..	71
Gráfico 5.1: 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	73
Gráfico 6.1. Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en la UPV/EHU	86
Gráfico 6.2. Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de la UPV/EHU.....	87
Gráfico 6.3. Porcentaje de mujeres en las comisiones estatutarias de la UPV/EHU	87
Gráfico 6.4 Porcentaje de mujeres en comisiones derivadas del Consejo de Gobierno	88
Gráfico 6.5. Porcentaje de mujeres en las Juntas de Facultad.....	89
Gráfico 6.6. Mujeres participantes en el Programa Akademe	90
Gráfico 6.7. Participantes en el programa Akademe según rama de enseñanza (2015-2023).....	90
Gráfico 6.8. Delegadas y delegados sindicales por sexo del PTGAS laboral (2023)	93
Gráfico 6.9 Delegadas y delegados sindicales por sexo del PTGAS funcionario (2023). 94	
Gráfico 6.10. Delegadas y delegados sindicales por sexo del PDI laboral (2023)	94
Gráfico 6.11. Delegadas y delegados sindicales por sexo del PDI funcionario (2023)...	95
Gráfico 6.12. Liberadas y liberados sindicales por sexo.....	95
Gráfico 7.1: Número de víctimas de acoso-violencia que han denunciado según colectivos (2019-2023)	99



Gráfico 7.2. Número de expedientes abiertos por casos de acoso-violencia denunciados según colectivos (2019-2023)	100
Gráfico 7.3. Número total de víctimas según tipo de denuncia (Alumnado+PTGAS+PDI) (2019-2023)	101
Gráfico 7.4. Número total de expedientes abiertos según tipo de denuncia (Alumnado+PTGAS+PDI) (2019-2023)	102

1 INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación constituye un diagnóstico sobre igualdad de género en la UPV/EHU. Esta recopilación de información servirá de base para el diseño de acciones y políticas institucionales que mejoren la equidad de género en esta institución y que se plasmarán en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU. El diagnóstico dará cuenta de las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen en la UPV/EHU considerando los diferentes colectivos con presencia en la institución universitaria: el alumnado, el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).

En cuanto al alumnado, se analizará su distribución en grados y postgrados, con especial atención a la cuestión de la segregación de alumnado masculino y femenino según áreas de conocimiento. En concreto, se analizará la presencia de mujeres en titulaciones relacionadas con las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM). Esta resulta ser un área de gran interés hoy día, puesto que se ha constatado que la escasa presencia de mujeres en estas titulaciones condiciona posteriormente la segregación en el mercado laboral. De este modo, las mujeres están infrarrepresentadas en sectores de actividad y en ocupaciones del área STEM, en las que se identifican mayores posibilidades de proyección laboral y también mayores salarios.

En cuanto a los y las trabajadores de la UPV/EHU, se estudiarán las diferencias de género en categorías, los avances en las carreras y las brechas en las remuneraciones. Entre el PDI se observa, al igual que entre el alumnado, una concentración de las mujeres en las titulaciones relacionadas con las Ciencias de la Salud, las Artes y Humanidades y las Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que los hombres se concentran en Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias. Otros aspectos interesantes de las desigualdades de género existentes en el PDI son el progreso en las carreras académicas, la participación en proyectos de investigación y contratos, las publicaciones científicas y la internacionalización de las carreras académicas.

Se observa que alcanzar los niveles más altos en nombramientos y reconocimientos requiere de carreras académicas ascendentes, sin interrupciones y sin barreras (visibles o invisibles), que las mujeres consiguen en menor medida que los hombres. La sobrecarga de trabajo administrativo, sumado a las responsabilidades familiares, dificulta la generación de redes académicas y grupos universitarios para la colaboración en investigaciones. Todo ello lastra las carreras académicas de las mujeres del PDI. Entre el PTGAS también se observan diferencias en las categorías y carreras de mujeres y hombres y es importante analizar si entre ellas hay menor acceso al empleo indefinido o a las categorías más altas. Uno de los reflejos de todas estas asimetrías de género es la brecha salarial, que se estudiará en función de los



datos disponibles.

Tal y como se ha señalado, uno de los aspectos cruciales a la hora de avanzar en la carrera laboral es la compatibilización del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Se ha constatado que el disfrute de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes no se distribuye de manera equitativa entre mujeres y hombres. Por ello, estamos lejos de hablar de corresponsabilidad en los cuidados y ello ralentiza las carreras de las mujeres, debido a las interrupciones o a una menor dedicación a las tareas que más impulsan las carreras, como son las tareas más estrechamente ligadas a la investigación en el caso del PDI. Para evaluar la situación de la UPV/EHU se estudiará el uso de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornadas entre mujeres y hombres.

Asimismo, el ámbito político y de toma de decisiones es estratégico, ya que va a condicionar los valores en torno a los que se organiza la institución universitaria. La ausencia de mujeres en este ámbito va a suponer que sus experiencias, intereses y preocupaciones no van a ser tenidos en cuenta. Será necesario, por tanto, analizar la presencia de mujeres y hombres en los órganos y cargos de gestión académica, así como en los sindicatos y en los órganos de representación estudiantil.

Por último, y como una de las manifestaciones más agudas de las desigualdades entre mujeres y hombres, se estudiarán las situaciones de acoso sexual y violencia de género en la UPV/EHU. Se trata de una barrera más que frena el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres, pero además socava sus capacidades académicas y de aprendizaje.

2 ALUMNADO DE LA UPV/EHU

El objetivo de este primer apartado es analizar cuáles son las diferencias del alumnado en la UPV/EHU en todas las etapas formativas: grado, posgrado y doctorado. Se estudia la evolución de los datos y las diferencias en el número de matrículas según áreas de conocimiento y titulaciones. Primero se hará una visión general por niveles y áreas de conocimiento y, posteriormente, se analizarán las titulaciones de grado y posgrado. En otro apartado se profundizará en la presencia de las mujeres en las titulaciones relacionadas con la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM) dentro de la UPV/EHU, ya que se ha constatado que la menor presencia de mujeres en estos grados tiene implicaciones en la posterior segregación en el mercado laboral. Finalmente, en un último apartado, se analizan los datos de egreso de las diferentes titulaciones.

Para los estudios de grado se presentan los datos del alumnado de los últimos ocho cursos, desde el curso 15/16 hasta el 22/23. Para facilitar la interpretación de los datos se han agrupado los datos de las mismas titulaciones pero que se imparten en diferentes campus. También se han agrupado los grados que se refieren a la misma titulación pero que han tenido un cambio de plan en estos ocho años¹. Finalmente, en el estudio detallado de las titulaciones no se han incluido las licenciaturas en extinción desde la implantación de los grados.

Las tablas facilitadas por el Vicerrectorado de Alumnado muestran la distribución del alumnado masculino y femenino según la titulación de grado, máster o doctorado. Sin embargo, desde el curso 18/19 también se registran las personas identificadas como no binarias. Este dato se analizará en un apartado concreto, pero en los gráficos y tablas generales no se representará, por resultar imperceptible al mostrar el porcentaje de alumnado en diferentes categorías². En los niveles de máster y doctorado no se recoge este dato. Por último, los datos de egreso han sido facilitados por Lanbide, el Servicio Vasco de Empleo.

2.1 ALUMNADO DE GRADO Y POSGRADO

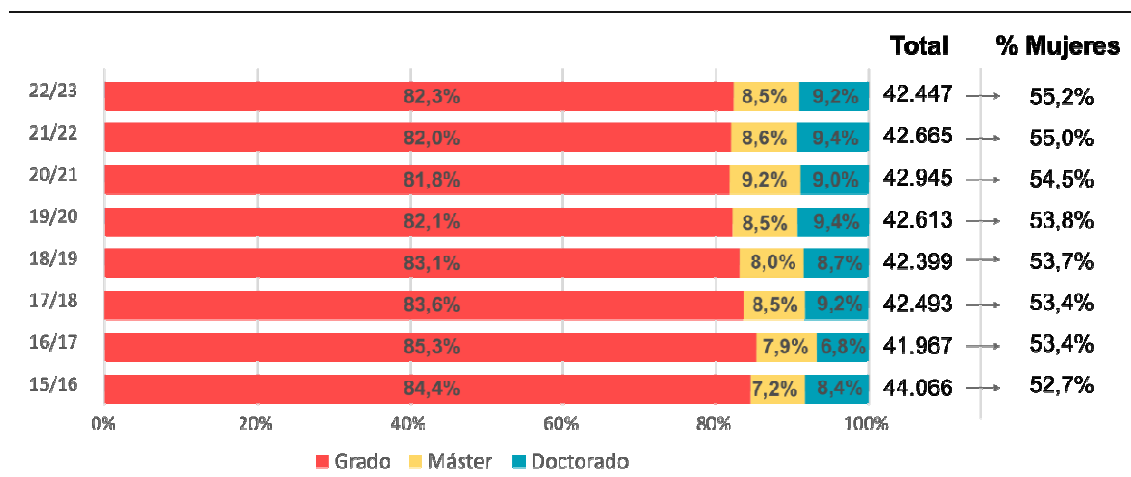
En el curso 22/23 había en la UPV/EHU 42.447 personas matriculadas en estudios de grado, master y doctorado, de los cuales el 82% se corresponde con alumnado de grado y el resto con alumnado de posgrado (máster y doctorado). De todo el alumnado de la UPV/EHU el 55,2% fueron mujeres y ese porcentaje ha ido creciendo desde el

¹ Como es el caso de los grados en Matemáticas, Comunicación Audiovisual o Sociología, entre otros.

² De las 34.941 personas matriculadas en grado en el curso 22/23 se han identificado como no binarias 13. En el nivel de máster, sólo se recoge esa información para el año 19/20 y se identificó una sola persona.

curso 15/16 (Gráfico 2.1). Este porcentaje es ligeramente inferior a la media española (56,8%)³.

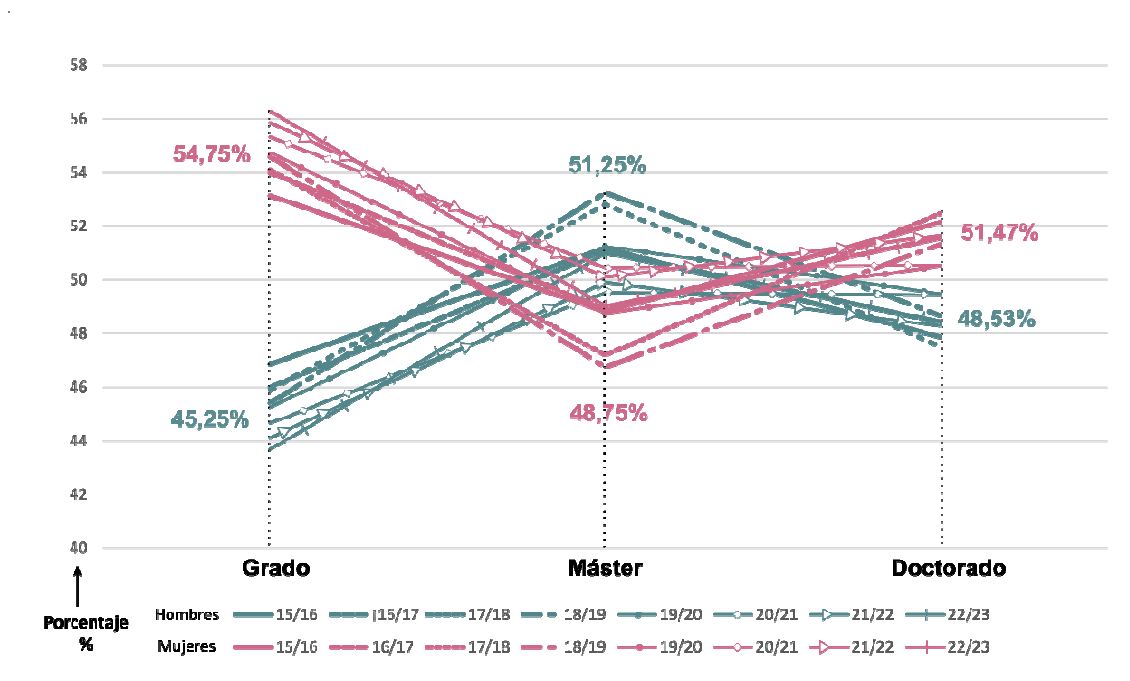
Gráfico 2.1. Evolución del número de matrículas en grado, máster y doctorado y porcentaje de mujeres



El porcentaje de mujeres varía teniendo en cuenta el nivel de los estudios. En los estudios de grado, el porcentaje de mujeres es casi diez puntos superior al porcentaje de hombres (Gráfico 2.2). Sin embargo, según se asciende en el nivel de los estudios la proporción se invierte: en los estudios de máster, el porcentaje de hombres es tres puntos superior, como media, en los ocho años. En los estudios de doctorado, los porcentajes se vuelven a invertir, siendo el porcentaje de mujeres del 51,47% de media para los ocho cursos. Esta inversión de los porcentajes a la vez que se asciende en el nivel de los estudios es la primera parte de la conocida como gráfica en “tijera” de la evolución de la carrera científica de mujeres y hombres, y que tiene su prolongación en el resto de niveles de la escala del reconocimiento académico y profesional.

³ Se pueden consultar estos datos en [Datos y cifras del sistema universitario español. Ministerio de Universidades](#).

Gráfico 2.2. Porcentaje de mujeres y hombres en los estudios de grado, máster y doctorado.
Curso 15/16 a curso 22/23

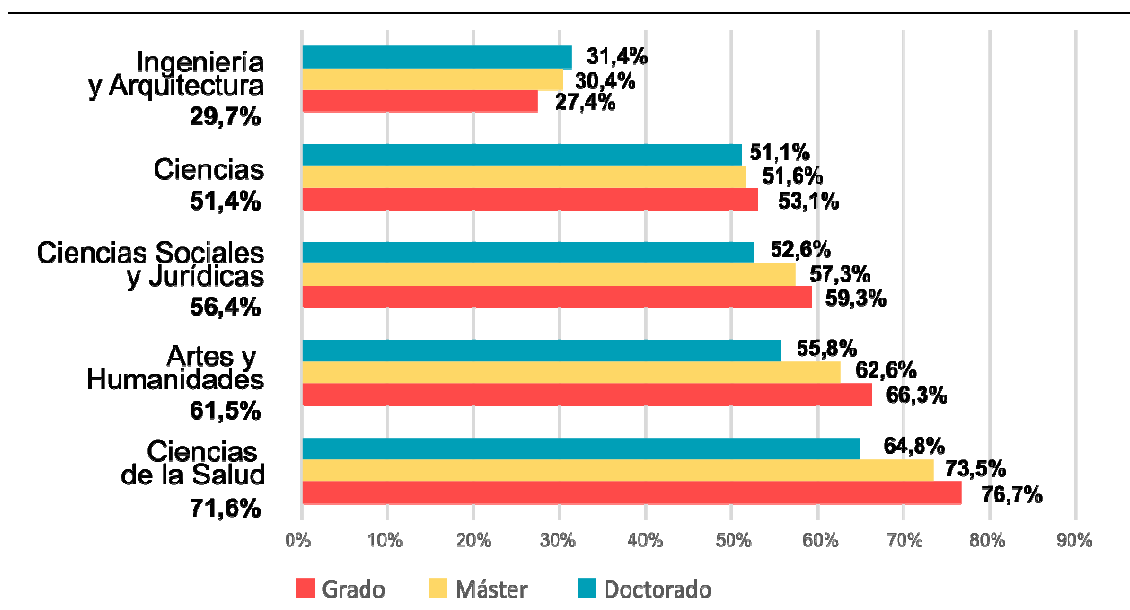


Nota: El porcentaje escrito en el gráfico es la media de todos los cursos

Este porcentaje de participación de las mujeres también varía en función de la rama de conocimiento. El campo más feminizado es el de las Ciencias de la Salud (71,6%), seguido de Artes y Humanidades (61,5%), Ciencias Sociales y Jurídicas (56,4%) y Ciencias (51,4%). En todas ellas, el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres. En el campo de la Ingeniería y la Arquitectura, sin embargo, el porcentaje de mujeres no llega al 30% en el caso de los estudios de grado y está en torno al 30% en los de posgrado.

Según se sube en el nivel de estudios (de grado a doctorado), el porcentaje de mujeres desciende en todas las áreas (Gráfico 2.3). Sin embargo, en el campo de la Ingeniería y la Arquitectura, siendo la rama más masculinizada, ese porcentaje sube en los estudios de máster y doctorado. De ello se desprende que menos mujeres acceden a estos grados, pero de estas, un porcentaje mayor elige acceder a estudios de posgrado.

Gráfico 2.3. Porcentaje de mujeres según rama del conocimiento y tipo de estudios



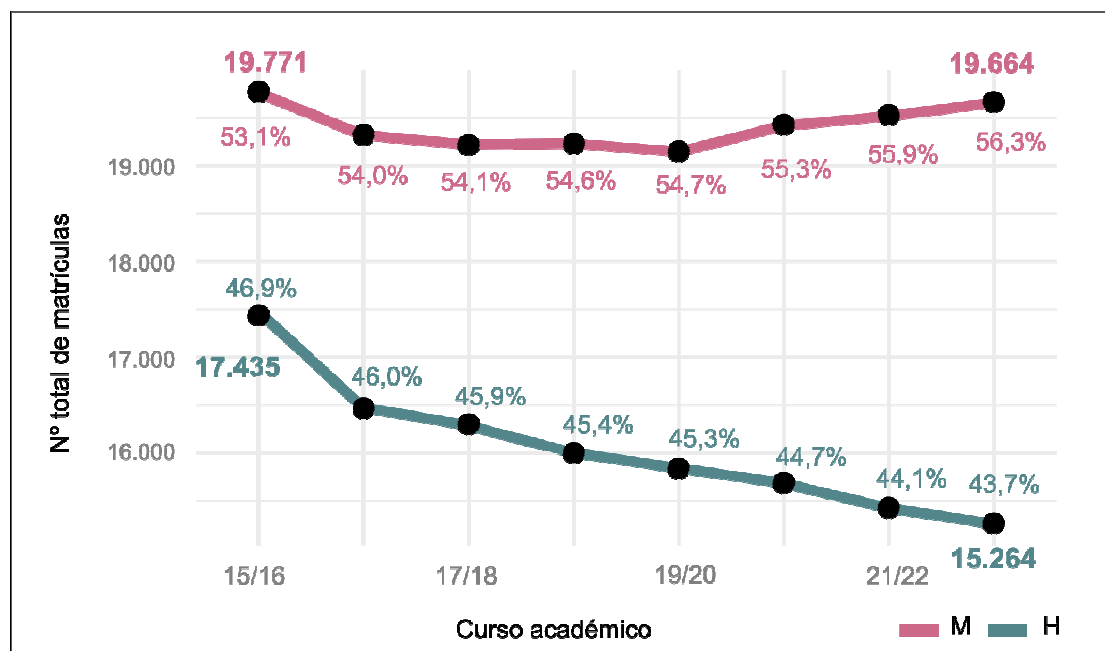
2.1.1 Grado

El número total de matrículas en estudios de grado en la UPV/EHU ha descendido durante los últimos ocho cursos. En concreto, desde el curso 15/16, el descenso ha sido del 6,1%, aunque el descenso en el número de matrículas de los hombres (-12,45%) ha sido más acusado que el de las mujeres (-0,5%). Así, el porcentaje de mujeres matriculadas ha crecido en estos ocho años: si en el curso 15/16 las mujeres eran el 53,5% de todo el alumnado de grado, en el curso 22/23 ese porcentaje ascendió hasta el 56,3% (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). Estos datos concuerdan con la información relativa a la presencia de mujeres en otras instituciones universitarias nacionales e internacionales⁴, siendo aproximadamente del 55% el porcentaje de mujeres en los estudios universitarios.

⁴ Para conocer los datos de España se pueden consultar las publicaciones de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y los datos del INE. Para los datos europeos, se pueden consultar las estadísticas de Eurostat (Educación y Formación y los Indicadores de igualdad de género) y la base de datos de la EIGE (European Institute for Gender Equality).

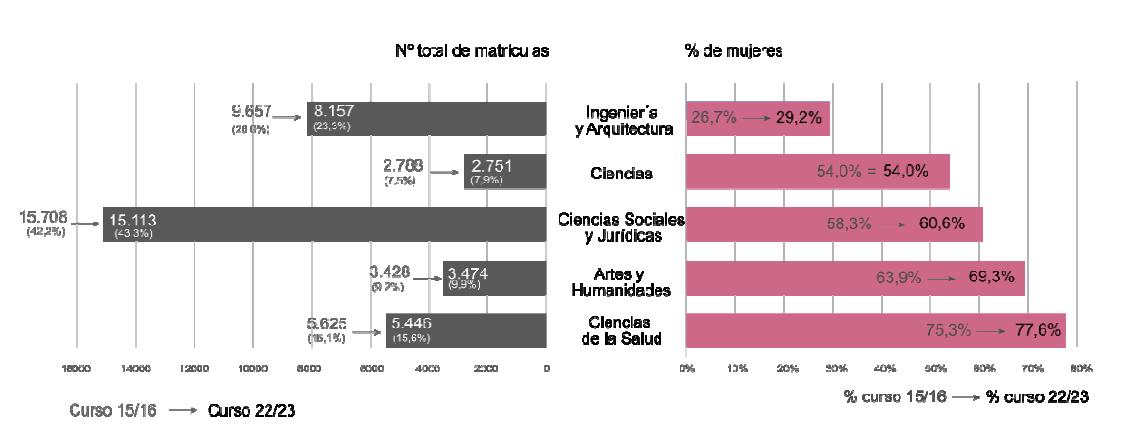
Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2023). Científicas en cifras 2023. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Gráfico 2.4. Evolución del número total de matrículas de mujeres y hombres en los estudios de grado de la UPV/EHU



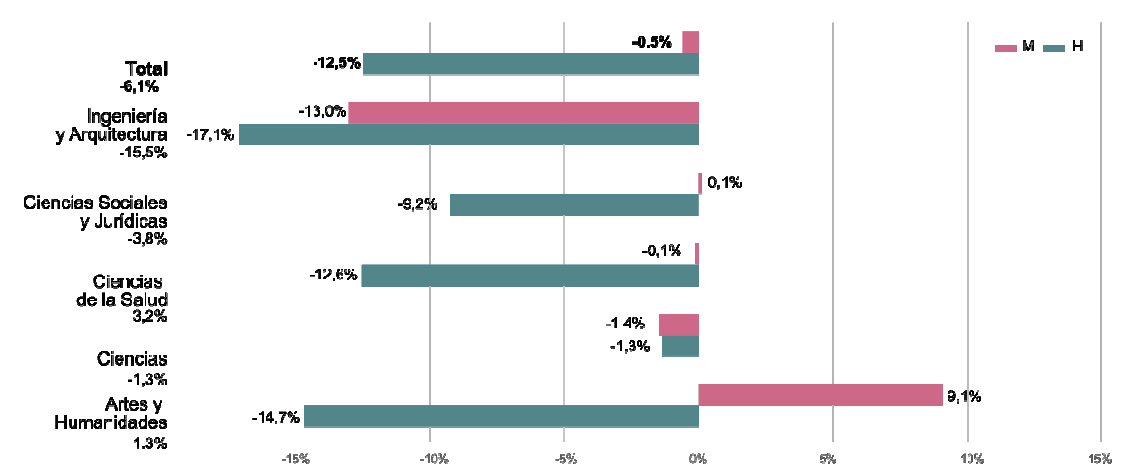
La distribución del alumnado de grado por ramas de conocimiento es muy desigual. El 43,3% de las matrículas en el curso 22/23 estaban en el campo de las Ciencias Sociales y Jurídicas y el 23,3% en los estudios relacionados con la Ingeniería y la Arquitectura, que son las dos áreas con más matriculaciones. Las siguientes ramas con más alumnado serían el de las Ciencias de la Salud (15,6%) y Artes y Humanidades (9,9%) y la rama con menos alumnado sería la de las Ciencias (7,9%). De ellas, la rama más feminizada, con un 77,6% de alumnas, sería la de las Ciencias de la Salud, y la más masculinizada, con un 29,2% de mujeres, la rama de la Ingeniería y la Arquitectura. El porcentaje de mujeres ha crecido en todas las ramas desde el curso 15/16, salvo en Ciencias donde se ha mantenido (Gráfico 2.5).

Gráfico 2.5. Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de grado



Durante el período que abarca desde el curso 15/16 hasta el 22/23, se ha observado una disminución del 6,1% en el número total de matrículas en los estudios de grado. No obstante, esta tendencia presenta diferencias significativas en las distintas ramas de conocimiento y, además, muestra variaciones para mujeres y hombres (Gráfico 2.6). La rama de Ingeniería y Arquitectura registra la mayor reducción en el número de matrículas, con una disminución del 15,5%, afectando tanto a hombres (con un descenso del 17,1%) como a mujeres (con una disminución del 13%). En el ámbito de Ciencias Sociales y Jurídicas, se observa una disminución en la participación masculina (-9,2%), mientras que la participación femenina se mantiene prácticamente constante (-0,1%). En el campo de las Ciencias de la Salud, se observa un patrón similar al anterior: una marcada disminución en el porcentaje de hombres (-12,6%), mientras que el de mujeres permanece estable (-0,1%). En el caso de la rama de Ciencias, la disminución ha sido mínima (-1,3%) y muy parecida en el caso de mujeres y hombres. En el campo de las Artes y la Humanidades, sin embargo, aunque el número total de matrículas se ha incrementado ligeramente (1,3%), se da una tendencia opuesta en relación al género: el número de matrículas de mujeres ha aumentado (9,1%) mientras que el de los hombres ha descendido (-14,7%).

Gráfico 2.6. Porcentaje de variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en los estudios de grado



En definitiva, el análisis de la evolución de la presencia de mujeres en los estudios de grado de la UPV/EHU, desde el curso 2015/2016 hasta el 2022/2023, revela una serie de tendencias significativas. Estas tendencias proporcionan una visión valiosa sobre la dinámica de género en la educación superior y destacan la importancia de considerar el género en las políticas educativas y de equidad.

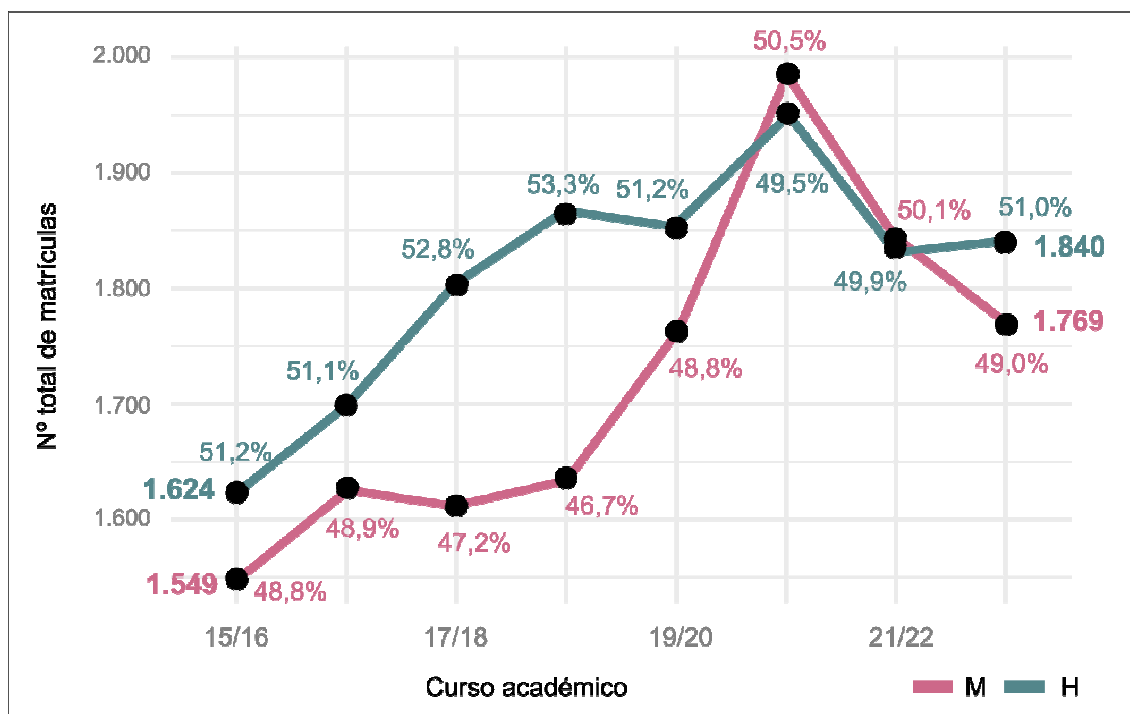
En primer lugar, cabe destacar que, durante este período, el número total de matrículas ha experimentado un descenso generalizado. Sin embargo, es importante destacar que el descenso ha sido más pronunciado en el caso de los hombres en comparación con las mujeres. Además, al analizar la distribución por ramas de estudio, se observa que la Ingeniería y la Arquitectura son las áreas que han experimentado el descenso más marcado en matrículas en términos relativos. Por otro lado, se ha podido constatar que el porcentaje de mujeres inscritas en los estudios de grado es mayor que el de hombres en general. Por otro lado, la rama más feminizada es la de las Ciencias de la Salud y el campo de las Ciencias Sociales y Jurídicas es la rama con la mayor presencia de alumnas de grado, con casi la mitad del total de mujeres matriculadas. En contraste, la Ingeniería y la Arquitectura se mantiene como la rama más masculinizada, lo que resalta la necesidad de abordar los estereotipos de género arraigados en estos campos y promover la equidad de género.

2.1.2 Posgrado

2.1.2.1 MÁSTER

Al contrario que en el caso de los estudios de grado, en el caso de los estudios de máster el número de matrículas se ha incrementado desde el curso 15/16 un 13,7%, y ese aumento se ha dado casi en la misma medida en hombres y en mujeres (Gráfico 2.7). Como se ha comentado anteriormente, en los estudios de máster la proporción de mujeres y hombres se invierte y son más los hombres matriculados (en el año 2022 suponían el 51% de las matrículas, frente al 49% de mujeres). En los ocho cursos estudiados, el porcentaje de hombres es mayor en todos los cursos excepto en los cursos 20/21 y 21/22, donde el porcentaje de mujeres es ligeramente superior.

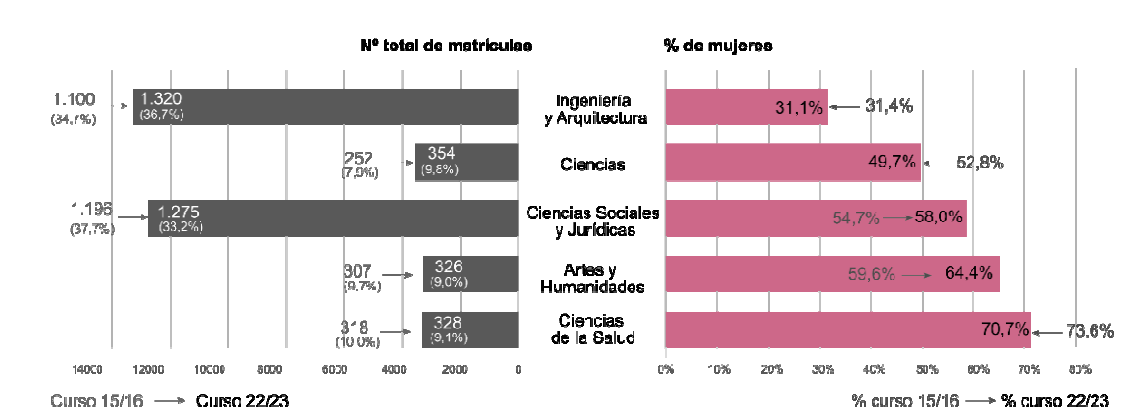
Gráfico 2.7. Número total de matrículas en los estudios de máster y el porcentaje de mujeres y hombres



Por ramas de conocimiento, el patrón de feminización de las áreas es similar al que existe en los estudios de grado (Gráfico 2.8): la rama más feminizada es la de las Ciencias de la Salud (70,7% de mujeres) y la más masculinizada la de Ingeniería y Arquitectura (31,1%). Los campos con más alumnado matriculado son la Ingeniería y la Arquitectura y las Ciencias Sociales y Jurídicas (el 70% de las matrículas de máster están en las titulaciones de estas dos ramas). El área con más mujeres matriculadas es la rama de las Ciencias Sociales, donde están el 40% de las mujeres matriculadas en los estudios de máster. El número de matrículas de máster se ha incrementado en todas

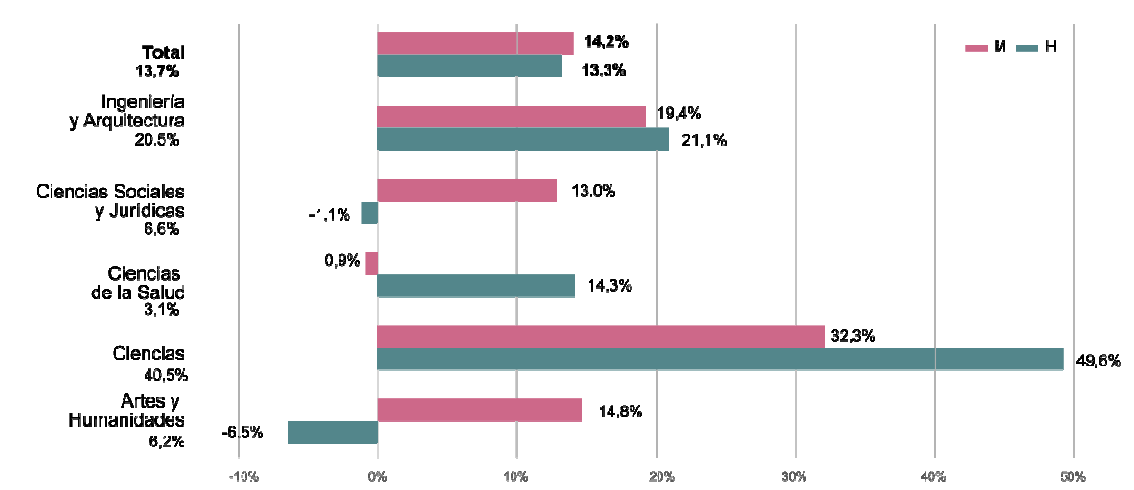
las áreas de conocimiento y el porcentaje de mujeres ha subido en las ramas de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades, y ha descendido en el resto.

Gráfico 2.8: Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de máster



Como se puede observar en el Gráfico 2.9, el incremento durante los ocho cursos ha sido generalizado, pero de forma notable en el campo de las Ciencias. En ese caso concreto, el aumento en el número de matrículas de los hombres ha sido casi del 50%.

Gráfico 2.9. Porcentaje de variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en los estudios de máster



En el análisis del número de matrículas en los estudios de máster a lo largo de los

últimos ocho cursos académicos es importante destacar que se ha registrado un incremento significativo en el número de matrículas en los estudios de máster durante este período estudiado. Este aumento ha sido una constante en todas las ramas de conocimiento, aunque, cabe mencionar que el incremento ha sido particularmente marcado en el campo de las Ciencias y también en el de la Ingeniería y la Arquitectura.

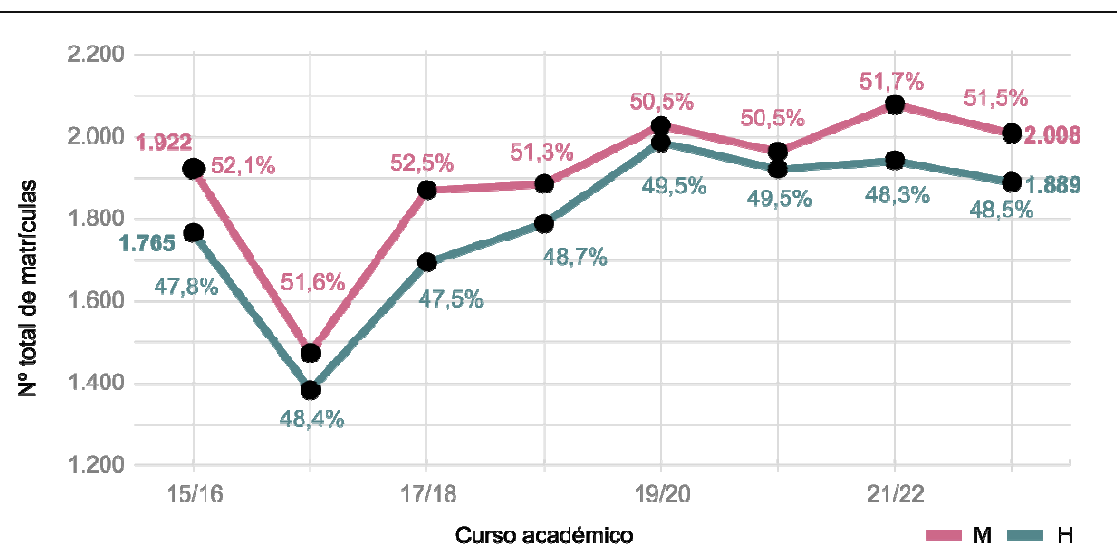
La rama de Ciencias de la Salud destaca como la más feminizada, y la rama de Ingeniería y Arquitectura permanece como la más masculinizada. En términos de la distribución del alumnado matriculado, se identifican dos áreas principales que concentran la mayor cantidad de estudiantes en estudios de máster: Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias Sociales y Jurídicas, y la rama con más mujeres matriculadas es esta última.

En resumen, el análisis de las matrículas en los estudios de máster evidencia un aumento en la demanda de educación de posgrado en todas las ramas de conocimiento, con patrones de género similares a los observados en los estudios de grado.

2.1.2.2 DOCTORADO

En el caso de los estudios de doctorado, el número de matrículas también ha aumentado, tanto en hombres como en mujeres. Sólo en el curso 16/17 se dio una bajada importante en el alumnado de doctorado (Gráfico 2.10). En este caso, el porcentaje de mujeres vuelve a ser superior al de los hombres (51,5% de mujeres frente a 48,5% de hombres en el curso 22/23).

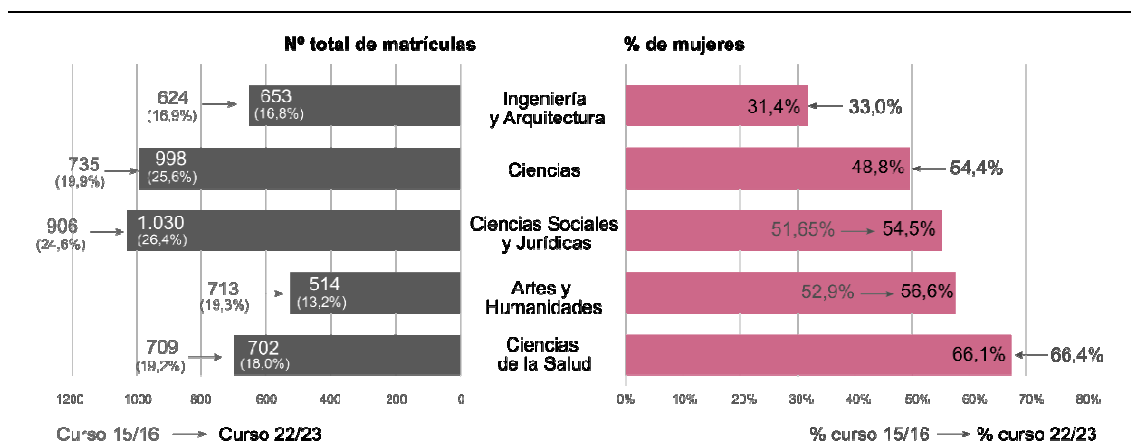
Gráfico2.10. Número total de matrículas en los estudios de doctorado y el porcentaje de mujeres y hombres



La distribución del alumnado en función de las ramas de conocimiento es más homogénea que en el caso de los estudios de grado y máster. Aun así, la rama con más matriculaciones es también la de Ciencias Sociales y Jurídicas (26,4% de todas las matrículas), seguida de la rama de Ciencias (25,6%), Ciencias de la Salud (18%), Ingeniería y Arquitectura (16,8%) y Artes y Humanidades (13,2%).

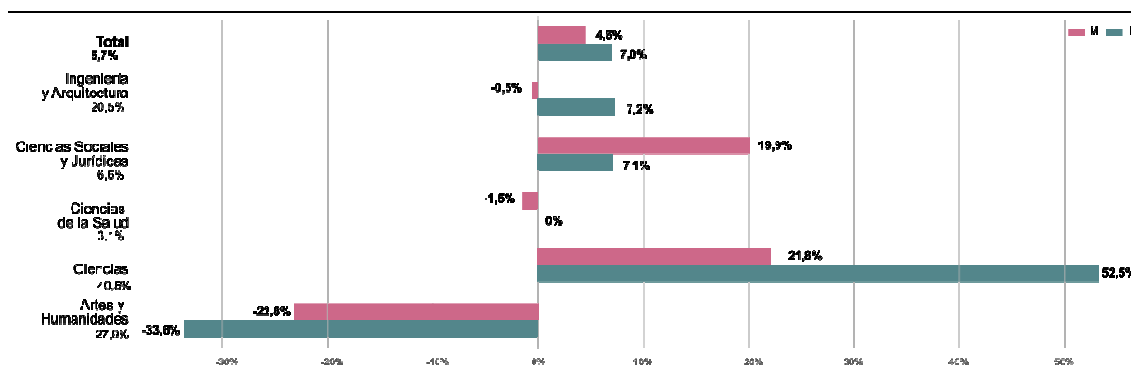
El grado de feminización de las diferentes ramas es igual al que presentan los estudios de grado y master, aunque se da en menor medida. Ciencias de la Salud es también el área más feminizada (con el 66,1% de mujeres) e Ingeniería y Arquitectura la que menos (con un 31,4% de mujeres). Además, el porcentaje de mujeres ha descendido en los campos de la Ingeniería, las Ciencias y la Salud y, por el contrario, ha aumentado en Ciencias Sociales y Artes y Humanidades.

Gráfico 2.11. Número total de matrículas y porcentaje de mujeres por ramas de conocimiento en los estudios de doctorado



En los estudios de doctorado el número de matrículas totales se ha incrementado un 5,7% desde el curso 15/16 al curso 22/23. No obstante, se han dado diferencias por ramas de conocimiento. Así, en Ciencias se ha dado el aumento más significativo con un 40,5% de incremento (21,8% en mujeres y 52,5% en hombres). En Artes y Humanidades, por el contrario, el descenso ha sido acusado tanto en hombres (-33,6%) como en mujeres (-22,8%). En Ciencias Sociales y Jurídicas ha aumentado en ambos casos el número de matrículas (19,9% en las mujeres y 7,1% en los hombres). En Ingeniería y Arquitectura ha aumentado la participación de los hombres (7,2%) y ha descendido levemente el de mujeres (-0,5%). Finalmente, en el área de Ciencias de la Salud el número de matrículas se ha mantenido caso constante, con un leve descenso del número de hombres (-1,5%).

Gráfico 2.12. Porcentaje de variación en el número de matrículas de mujeres y hombres por ramas de conocimiento en los estudios de doctorado



En resumen, las conclusiones derivadas de este análisis del número de matrículas en los estudios universitarios de la UPV/EHU muestran una tendencia hacia la creciente participación de las mujeres en los estudios de grado, pero esa participación disminuye en los estudios de posgrado, siendo en el caso de los másteres mayor el porcentaje de hombres. Sin embargo, los datos también subrayan una fuerte segregación horizontal entre mujeres y hombres a la hora de elegir la rama de conocimiento. Los dos extremos de esa tendencia serían las Ciencias de la Salud, como la rama más feminizada, y la Ingeniería y la Arquitectura como la más masculinizada.

2.2 ALUMNADO DE GRADO POR TITULACIÓN

En los apartados anteriores se ha podido comprobar que las mujeres representan más de la mitad del estudiantado de la UPV/EHU. Sin embargo, también se ha evidenciado la existencia de una fuerte segregación horizontal entre áreas de conocimiento: existen ramas muy feminizadas, como las Ciencias de la Salud o el área de Artes y Humanidades, y otras muy masculinizadas como el área de Ingeniería y Arquitectura. Sin embargo, es necesario analizar más de cerca estas disparidades existentes, para poder así arrojar luz sobre el fenómeno de la segregación en los estudios. Por ello, en este apartado, se analizarán los grados universitarios en función del número de matrículas de mujeres y hombres.

En el Gráfico 2.13 se muestran todos los grados de la UPV/EHU ordenados según el grado de feminización en el curso 22/23, es decir, el porcentaje de mujeres matriculadas ese curso. Se incluye también el mismo porcentaje para el curso 15/16 para poder ver de esta manera si esa participación de mujeres ha crecido o no.

De los 79 grados universitarios de la UPV/EHU 47 tienen un porcentaje mayor de mujeres que de hombres. Las más feminizadas son Pedagogía, Farmacia y Nutrición, el grado de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, Enfermería y Educación Infantil. Todos los grados que tienen un porcentaje de mujeres mayor al 50% pertenecen a las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud y Artes y



Humanidades. Los primeros grados del área de Ciencias en este listado aparecen en la posición 23, y son los grados relacionados con la Biología (Biología, Bioquímica y Biotecnología) y el grado de Ciencia y Tecnología de los Alimentos. En todos estos grados fuertemente feminizados, la participación de las mujeres, además, ha aumentado en estos ocho cursos, siendo los grados de Conservación y Restauración y el de Arte en los que más ha aumentado esa participación.

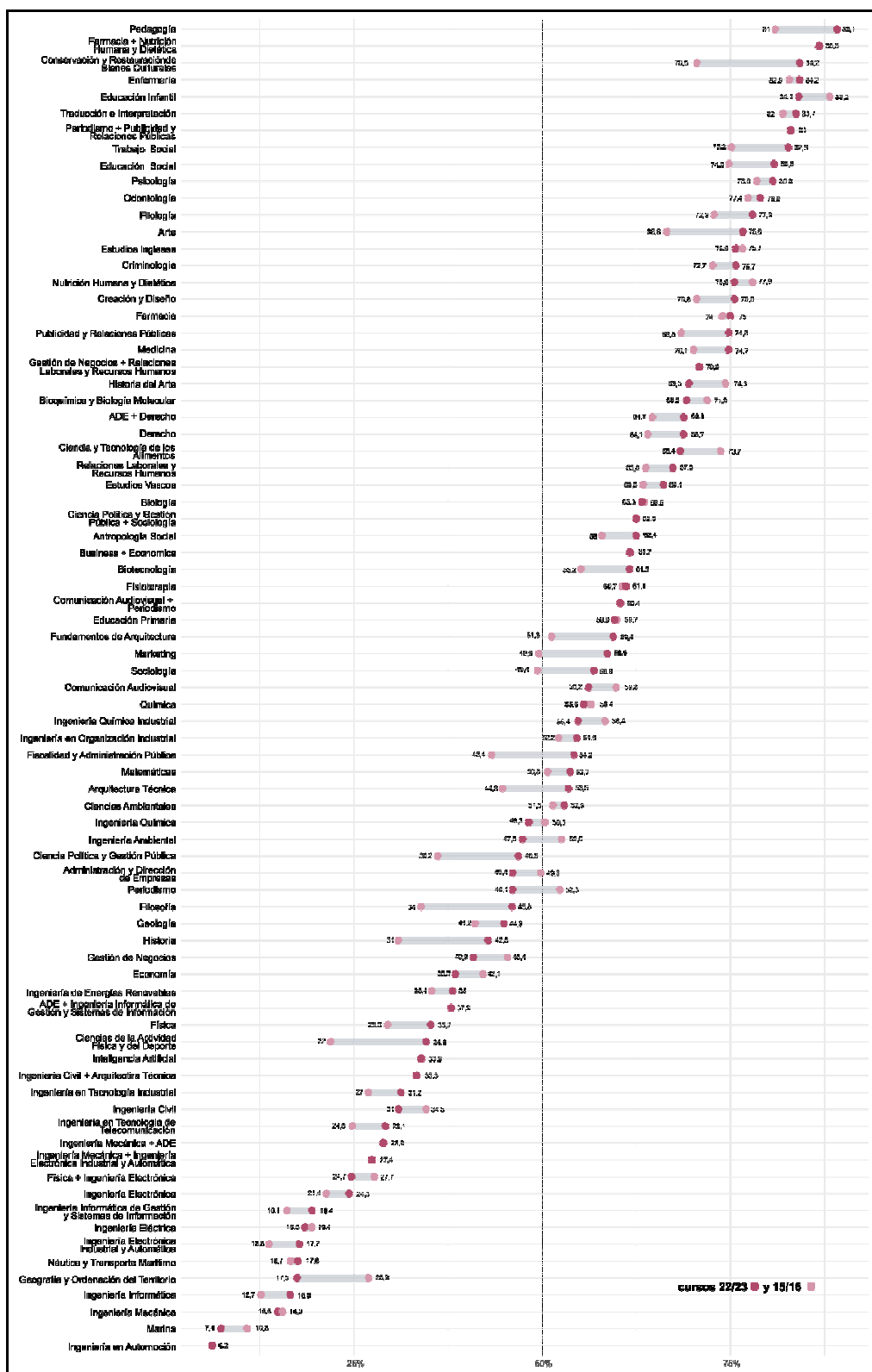
Sin embargo, los grados más masculinizados, con un porcentaje de mujeres inferior al 50%, son en su mayoría los que pertenecen al área de Ingeniería y Arquitectura. Por debajo del 40% están todas las ingenierías (salvo Ingeniería Química Industrial, Ingeniería en Organización Industrial, Ingeniería Química e Ingeniería Ambiental), el grado de Física, el grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte y el grado en Inteligencia Artificial, el grado de Geografía y Ordenación del Territorio y los grados Náutica y Marina. Destaca el grado de Ingeniería en Automoción, de reciente implantación, con un 6,2% de mujeres.

Durante estos ocho cursos, los grados que más se han feminizado han sido los grados de Conservación y Restauración, el grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Filosofía, Historia, Arte y los grados de Fiscalidad y Ciencia Política. Por el contrario, los grados donde más ha descendido la participación de las mujeres han sido los grados de Ingeniería Ambiental, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Periodismo y Geografía y Ordenación del Territorio.

Gráfico 2.13. Grado de feminización en los grados de la UPV/EHU



Diagnóstico de igualdad de género en la UPV/EHU

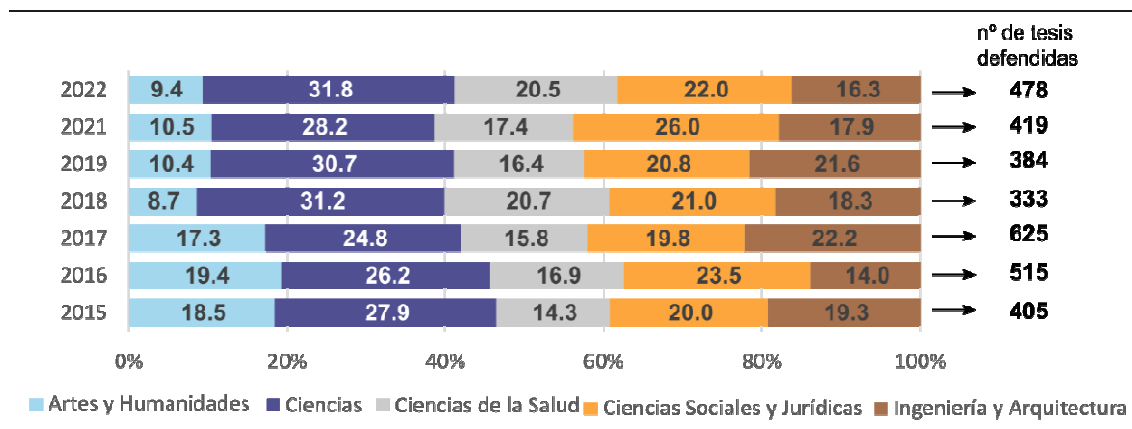


2.3 TESIS DOCTORALES

En relación a las tesis doctorales, se han analizado los datos desde el 2015 al 2022, careciendo de datos para el año 2020. Los datos facilitados indican el número de tesis defendidas por año y área de conocimiento y el sexo de la persona que ha defendido la tesis.

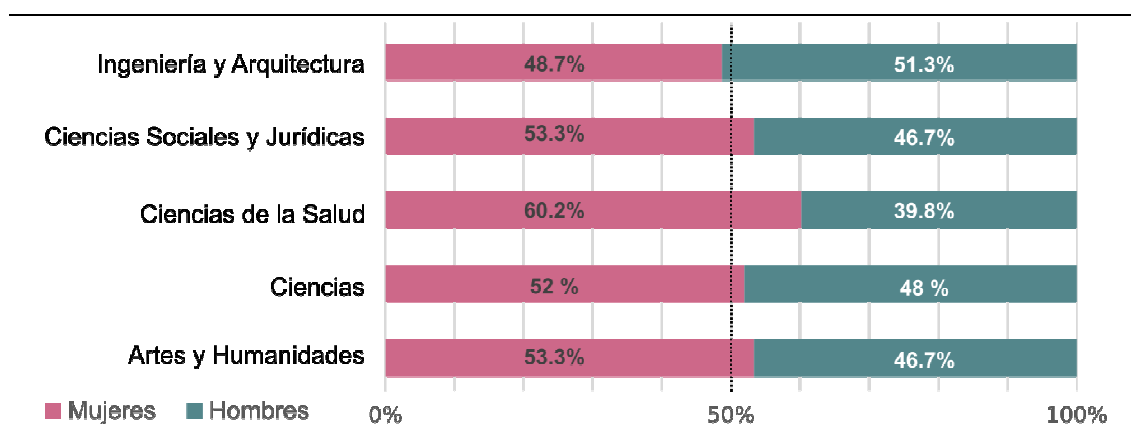
En estos ocho años se han defendido en la UPV/EHU 3.159 tesis doctorales (Gráfico 2.14). Cabe mencionar que del año 2015 al 2017 el número de tesis fue aumentando gradualmente, pero entre el año 2017 y 2018 se dio un descenso significativo. Posteriormente ha ido aumentando la cantidad de tesis. Por campos de conocimiento, el área en la que se defienden más tesis es Ciencias, seguida del área de Ciencias Sociales y Jurídicas. En el año 2022, el área donde menos tesis se han defendido es Artes y Humanidades.

Gráfico 2.14.: Número de tesis defendidas por año y el porcentaje en cada área de conocimiento



En todas las áreas el porcentaje de tesis defendidas por mujeres es ligeramente superior al de los hombres, excepto en el área de Ingeniería y Arquitectura, que es ligeramente inferior (48,7%). Destaca, a su vez, el área de Ciencias de la Salud donde las tesis defendidas por mujeres suponen el 60,2%.

Gráfico 2.15. Porcentaje de tesis defendidas por mujeres por áreas de conocimiento

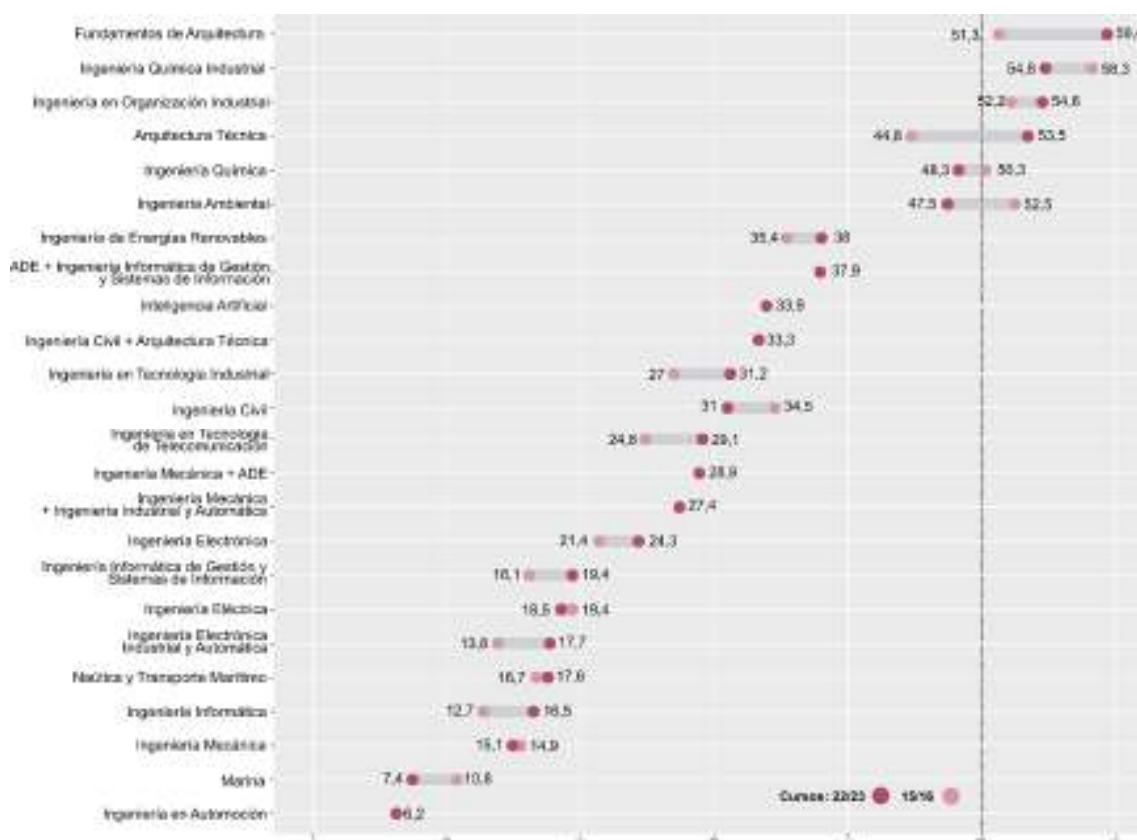


2.4 PRESENCIA DE MUJERES EN TITULACIONES STEM

En los apartados anteriores se ha podido constatar que, a pesar del aumento del porcentaje de mujeres en los estudios universitarios y de ser mayoría entre el alumnado, estas siguen estando infrarrepresentadas en las áreas denominadas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y, sin embargo, están sobrerrepresentadas en aquellos estudios que socialmente se asocian a los roles femeninos, como son los estudios relacionados con la salud, la educación o las ciencias sociales⁵. En este apartado se quieren aportar evidencias de la existencia de esa brecha de género en las disciplinas STEM dentro de la UPV/EHU.

Gráfico 2.16. Grado de feminización de los grados del área de Ingeniería y Arquitectura

⁵Grañeras, Montserrat; Moreno, Maria Elena e Isidoro, Noelia (2021). Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España. Ministerio de Educación y Formación Profesional.



Los grados del área de Ingeniería y Arquitectura están fuertemente masculinizados, pero dentro de esta área, existen también diferencias. Los únicos grados con una representación de mujeres por encima del 50% son aquellos relacionadas con la Arquitectura (Arquitectura Técnica y Fundamentos de Arquitectura), Ingeniería de Organización Industrial e Ingeniería en Química Industrial. En el caso del grado de Ingeniería Química e Ingeniería Ambiental, el porcentaje de mujeres está por debajo de ese 50% pero está en torno al 48%. Cabe mencionar que estos dos grados en el año 15/16 tenían también un porcentaje de mujeres superior al 50%, pero durante los últimos ocho cursos el porcentaje ha descendido.

El resto de grados (18 de los 24 grados de ingeniería) tienen un porcentaje de mujeres inferior al 40%. Entre ellos, 6 estarían entre el 30 y el 40% (Energías Renovables, el doble grado de ADE e Ingeniería Informática de Gestión y Sistemas de Información, Inteligencia Artificial e Ingeniería Civil) y 12 grados estarían por debajo del 30%, donde estarían todas aquellas ramas de la ingeniería más vinculadas a la industria (mecánica, eléctrica, electrónica y automoción) y los dos grados de Náutica y Marina. Cabe mencionar que el grado de Ingeniería en Automoción, tiene un porcentaje de mujeres del 6,2%, siendo el grado más masculinizado de toda la UPV/EHU.

Gráfico 2.17. Grado de feminización y porcentaje de crecimiento de los grados del área de Ingeniería y Arquitectura

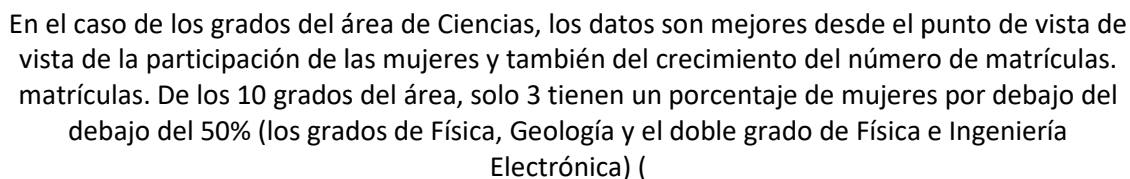
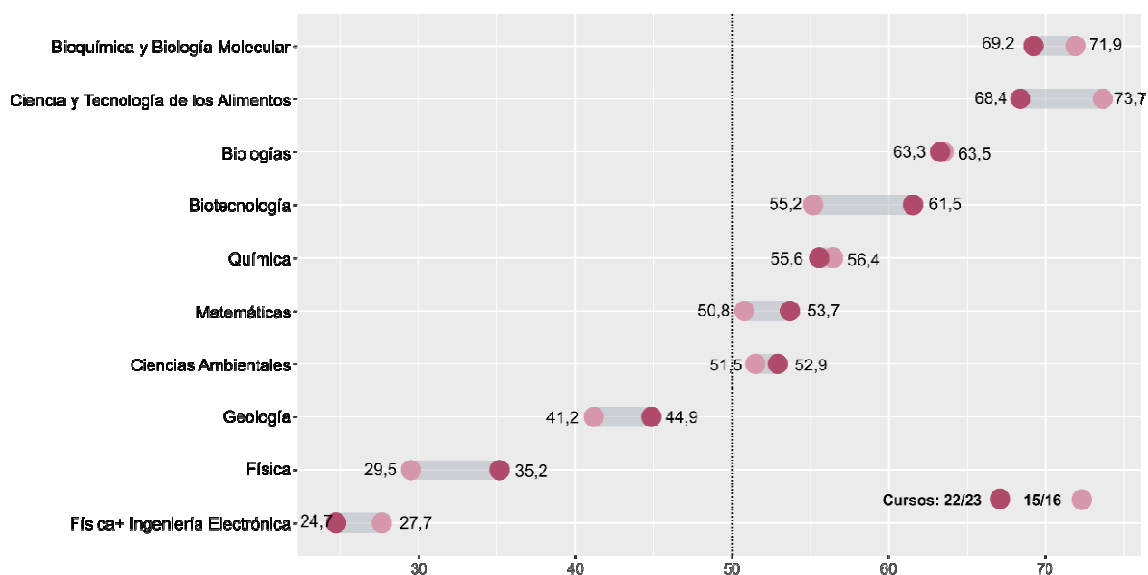
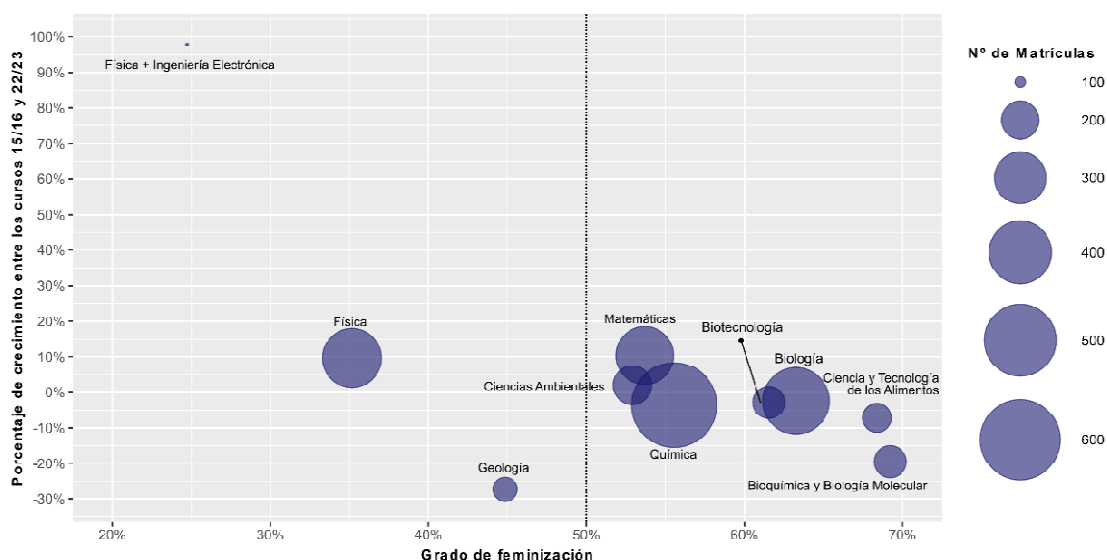


Gráfico 2.18. Grado de feminización de los grados del área de Ciencias



Dentro de las Ciencias, el grado que ha tenido un crecimiento más significativo es el doble grado de Física e Ingeniería Electrónica (ha crecido casi un 100%). Los grados de Física y Matemáticas han tenido un crecimiento moderado (en torno al 10%) y Ciencias Ambientales de un 2%. El resto de grados ha disminuido su número de matrículas. El descenso más acusado ha sido el del grado de Geología.

Gráfico 2.19. Grado de feminización y porcentaje de crecimiento de los grados del área de Ciencias



En definitiva, los datos corroboran que existe una menor presencia de mujeres en las titulaciones STEM, pero esta brecha es especialmente importante en los estudios de Ingeniería. Esta infrarrepresentación de mujeres va acompañada, además, de un

descenso generalizado en el número de matrículas de estos grados.

2.5 DATOS DE EGRESO

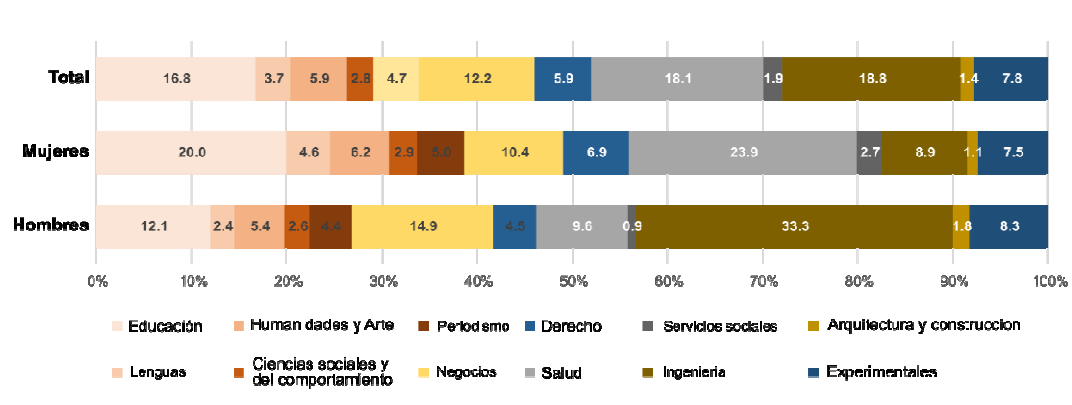
El análisis de la presencia de mujeres en los diferentes estudios universitarios es importante porque tiene una repercusión directa en la brecha de género existente en el mercado laboral, ya que la elección de los estudios universitarios de mujeres y hombres repercute de forma directa en sus posteriores carreras profesionales. Las mujeres obtienen mejores resultados educativos en la educación obligatoria (Gorjón et al., 2022)⁶ y como hemos visto, acceden en mayor medida a los estudios universitarios. Pero el tipo de estudios universitarios que eligen conlleva importantes diferencias en sus posteriores carreras profesionales. Para poder analizar este fenómeno, se han analizado los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Alumnas y Alumnos de la UPV/EHU realizado por Lanbide.

En esta encuesta, realizada en el año 2018, se preguntó a un total de 6.136 egresadas y egresados en el año 2015 de la UPV/EHU por su trayectoria profesional desde que se graduaron. Esta encuesta cuenta con información muy interesante para este diagnóstico, ya que nos permite analizar, por campo de estudio, el salario que han obtenido los egresados y las egresadas, al tipo de jornada a la que han accedido y la tasa de actividad. En el

Gráfico 2.20 se puede observar la distribución porcentual de los y las egresadas.

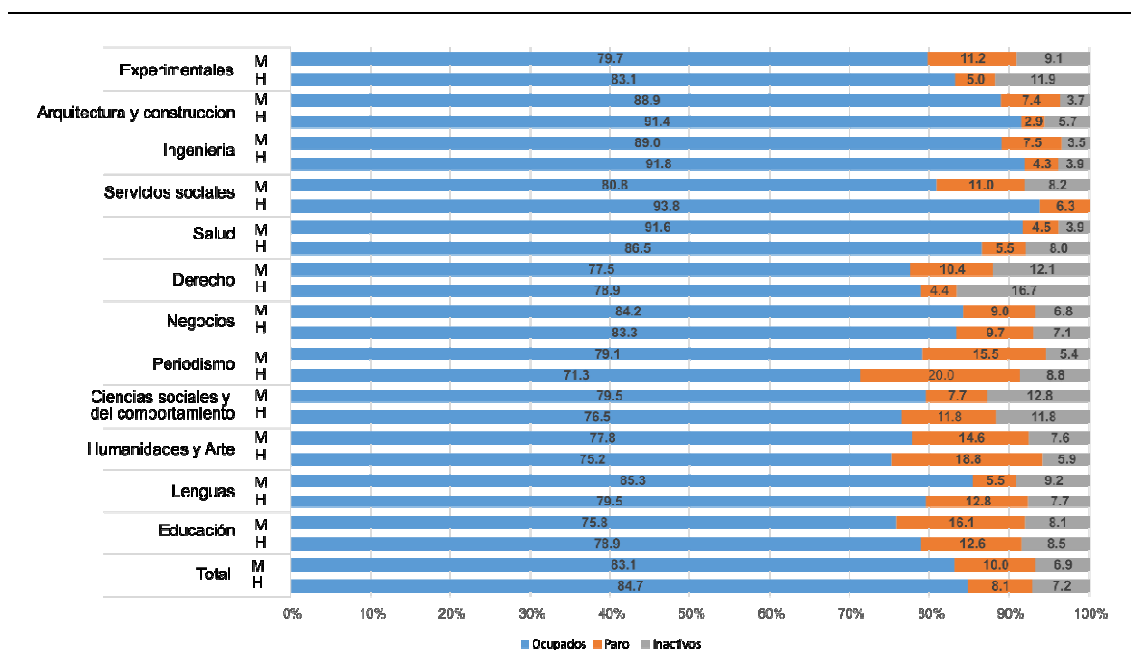
⁶Gorjón, Lucía; Kallage, Kristina y Martínez de Lafuente, David (2022). La elección de carrera universitaria y su impacto en las brechas de género en el mercado laboral. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (102), 270-295.

Gráfico 2.20. Distribución porcentual de egresadas y egresados por campo de estudios realizados



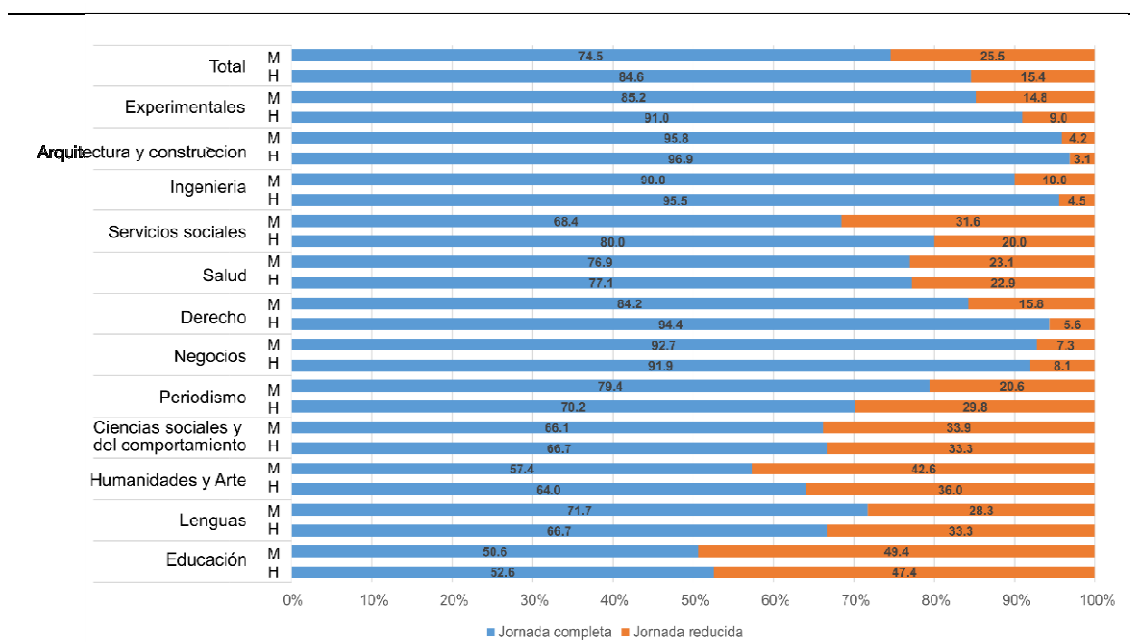
La situación laboral a los tres años de terminar los estudios de grado es bastante similar en hombres y mujeres. Sin embargo, este dato difiere en función de los estudios realizados. Así, en los campos de la Ingeniería y la Arquitectura y la Construcción es donde existe un porcentaje mayor de personas ocupadas (90%) seguido del campo de la salud (89%). Periodismo, Humanidades y Arte, Educación y Ciencias Sociales son, por el contrario, los campos con un menor porcentaje de ocupados. Entre mujeres y hombres también se da diferencias en la situación laboral (Gráfico 2.21). Cabe mencionar también que, entre los y las egresados de área de Servicios Sociales, se da una gran diferencia: mientras que el 93,8% de los hombres están ocupados, en el caso de las mujeres este porcentaje baja hasta el 80,8%.

Gráfico 2.21. Situación laboral de egresadas y egresados por campo de estudios



También existen diferencias en el tipo de jornada a la que acceden una vez terminados los estudios. Mientras que el 84,6% de los egresados acceden a una jornada completa, solo el 74,5% de las mujeres lo hacen. Existen, también, diferencias en función del área de estudios. En las áreas de Ingeniería, Arquitectura y Construcción y Negocios, el porcentaje de personas que han accedido a una jornada completa supera el 90%. En cambio, las áreas donde más porcentaje de personas acceden a una jornada reducida son Educación, Humanidades y Artes, Ciencias Sociales y Lenguas.

Gráfico 2.22. Tipo de jornada de egresadas y egresados en función del campo de estudios

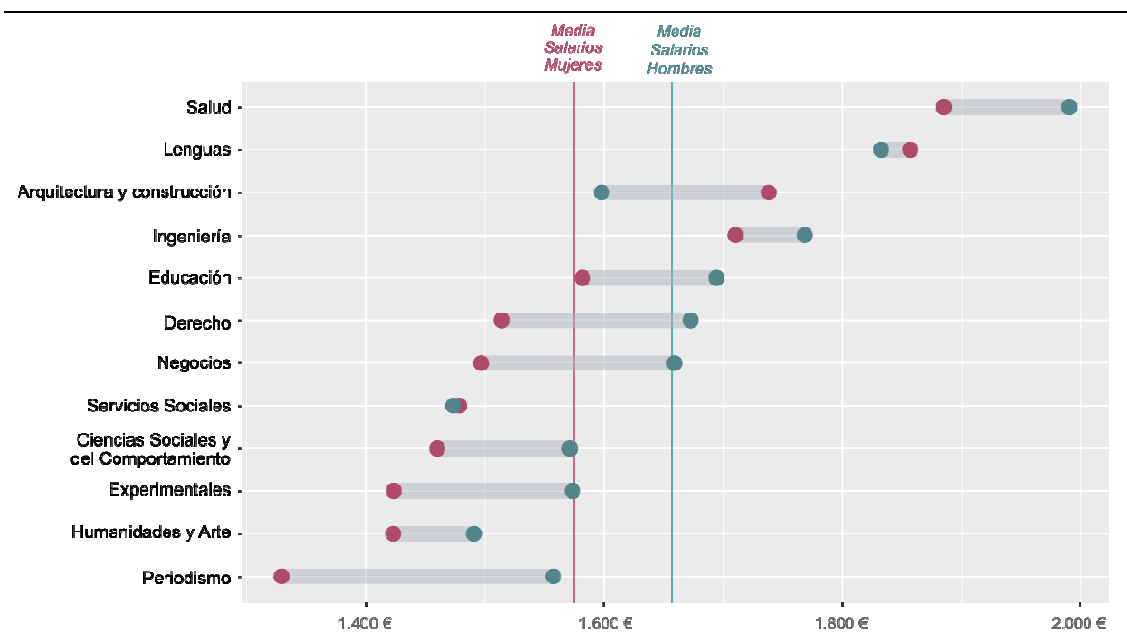


Finalmente, los datos de la encuesta recogen también el salario de las egresadas y egresados. Es aquí donde, tal vez, se haga más evidente las repercusiones de las diferencias de género en cuanto a la elección de los estudios. En el Gráfico 2.23 se muestra el salario medio de empleados y las empleadas a tiempo completo según los estudios realizados. Se puede observar que, en promedio, la brecha de género en los ingresos a tiempo completo es de 82 € mensuales. Pero, además, los datos muestran una gran heterogeneidad en la remuneración según el tipo de estudios realizados. Las profesiones mejor remuneradas son las del campo de la Salud y las Lenguas, junto con Arquitectura y Construcción e Ingeniería. Por el contrario, las peor remuneradas son los Servicios Sociales y las Ciencias Sociales, Humanidades y Arte y las que tiene una remuneración más baja son las relacionadas con estudios en Periodismo. Este campo también donde se da una mayor brecha salarial, con una diferencia entre el salario de hombres y mujeres de 228 €. También es destacable el hecho de que el salario de las mujeres en el campo de la Arquitectura y la Construcción es superior al de los hombres (140 €).

Gráfico 2.23. Salario medio de egresadas y egresados en función del campo de estudios



Diagnóstico de igualdad de género en la UPV/EHU



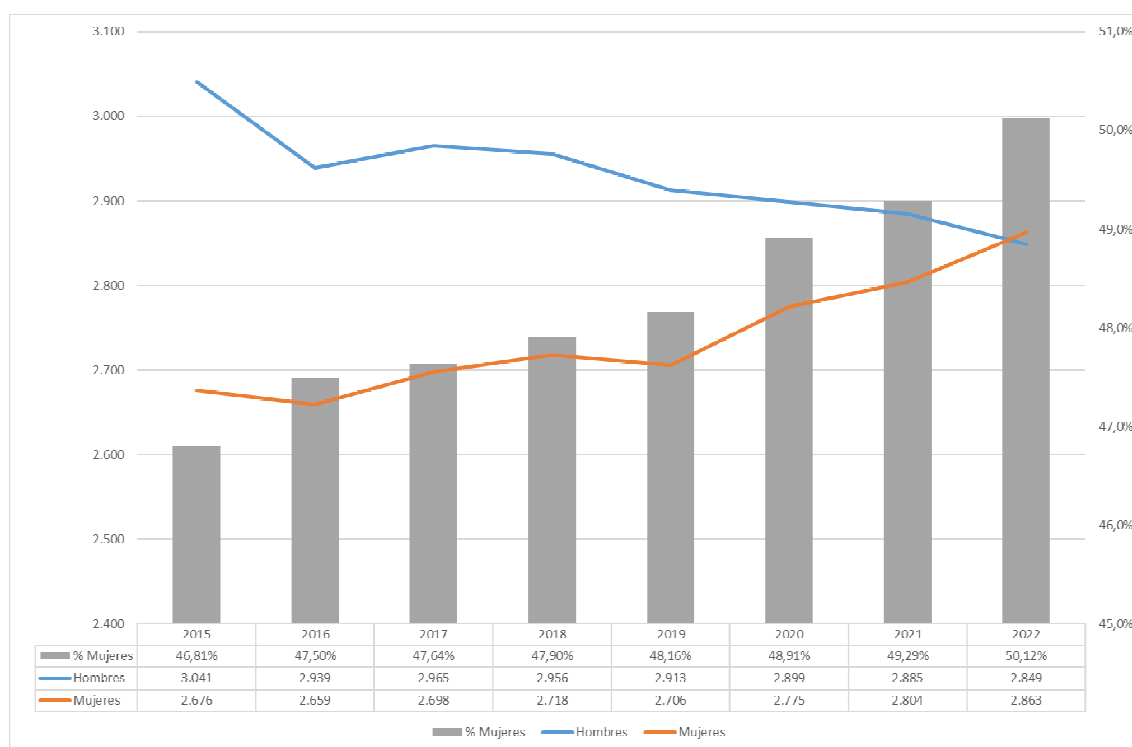
Por tanto, se puede observar que la elección de los estudios universitarios, tiene una fuerte implicación en las posteriores brechas laborales. Si bien es cierto que la situación laboral de las egresadas y egresados no difiere en gran medida, sí que existen diferencias significativas en el tipo de jornada y en el salario: los hombres acceden en mayor medida a trabajos de jornada completa y obtienen mayores salarios. Asimismo, los datos muestran que la brecha salarial varía en función de los estudios realizados por las egresadas y egresados.

3 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UPV/EHU

3.1 EVOLUCIÓN GLOBAL DEL PDI

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. 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 3.1: Evolución del número de mujeres y hombres en el PDI, 2015-2022



Los datos del año 2021 muestran que, en términos generales, la rama de enseñanza con mayor peso en el PDI es la de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida de la rama de Ingeniería y Arquitectura. Artes y Humanidades es la rama de enseñanza que menos PDI engloba.

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%.

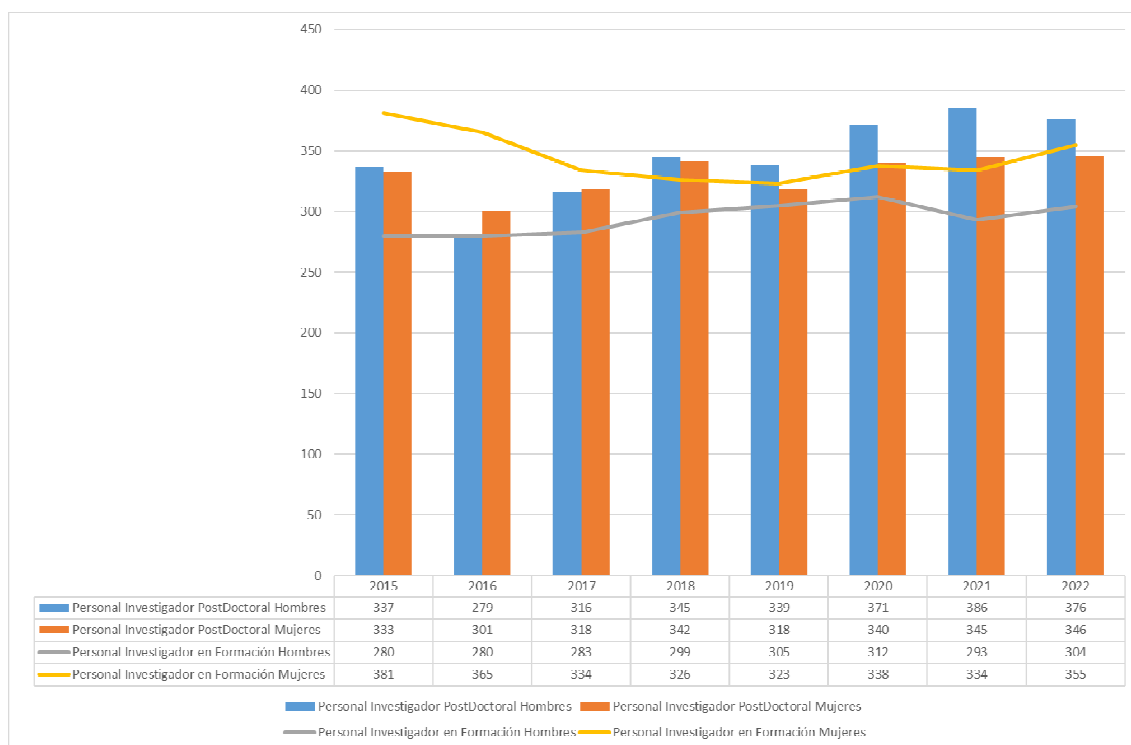
Tabla 3.1:PDI por rama de enseñanza. 2021

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Artes y Humanidades	365	357	722	50,6
Ciencias	431	548	979	44,0
Ciencias de la Salud	679	470	1.149	59,1
Ciencias Sociales	842	644	1.486	56,7
Ingeniería y Arquitectura	469	850	1.319	35,6
TOTAL	2.786	2.869	5.655	49,3

3.2 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS DIFERENTES CATEGORÍAS LABORALES

Si se atiende a las categorías profesionales del PDI, cabe resaltar que en torno al 24% del mismo corresponde a la figura de personal investigador (predoctoral y postdoctoral). En este grupo las mujeres representan el 50% del personal, aunque su presencia ha disminuido en los últimos años debido sobre todo a la evolución del personal investigador en formación. Así, para este PDI el número de mujeres es mayor que el de hombres en todos los años del periodo considerado, aunque la presencia de mujeres en este grupo tiende a descender en este periodo, mientras que el número de hombres aumenta. Para el caso del PDI investigador postdoctoral a partir del año 2018 son mayoría los hombres y la brecha en este caso tiende a aumentar.

Gráfico 3.2: Evolución del número de mujeres y hombres en la categoría de personal investigador, 2015-2022



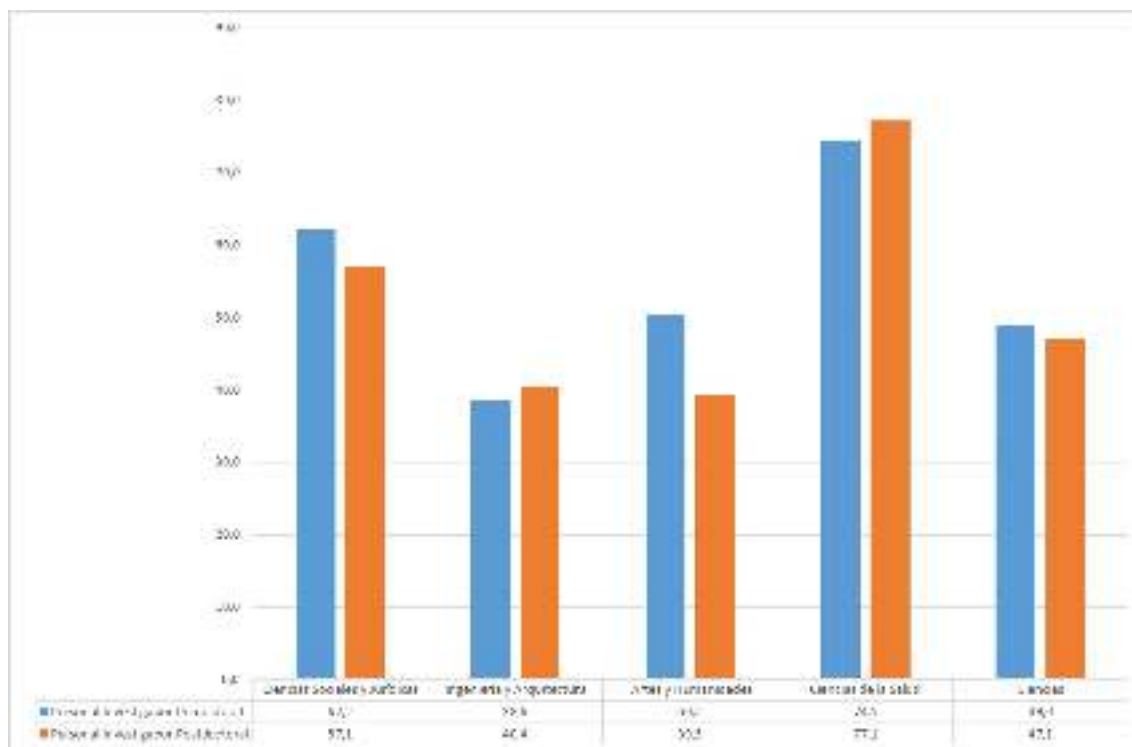
Por ramas de enseñanza, se aprecia que el porcentaje de mujeres investigadoras es más reducido en las ramas de Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias, que son las más masculinizadas también para su plantilla total de PDI. Este porcentaje es también reducido en la rama de Artes y Humanidades, sobre todo en el caso de PDI investigador postdoctoral.

En Ciencias de la Salud la presencia de mujeres es muy elevada en ambas categorías de PDI investigador, por encima del 70% en ambos casos. Cabe señalar que, en el caso de Ingeniería y Arquitectura, el porcentaje de mujeres investigadoras postdoctorales es superior al de investigadoras en formación, tendencia que solo se repite en Ciencias de la Salud.

Si la presencia de mujeres se consolida y acceden en estas proporciones a las categorías profesionales relacionadas con la docencia universitaria, es previsible una

cierta feminización de las plantillas en las ramas más masculinizadas, aunque su presencia en las categorías laborales más elevadas dependerá de distintos factores relacionados con la promoción laboral.

Gráfico 3.3: Porcentaje de mujeres en el personal investigador, por ramas de enseñanza. 2021



Para el resto de categorías laborales del PDI, la evolución del porcentaje de mujeres es diversa. 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 las mujeres son una minoría y representan en torno al 20% del total.

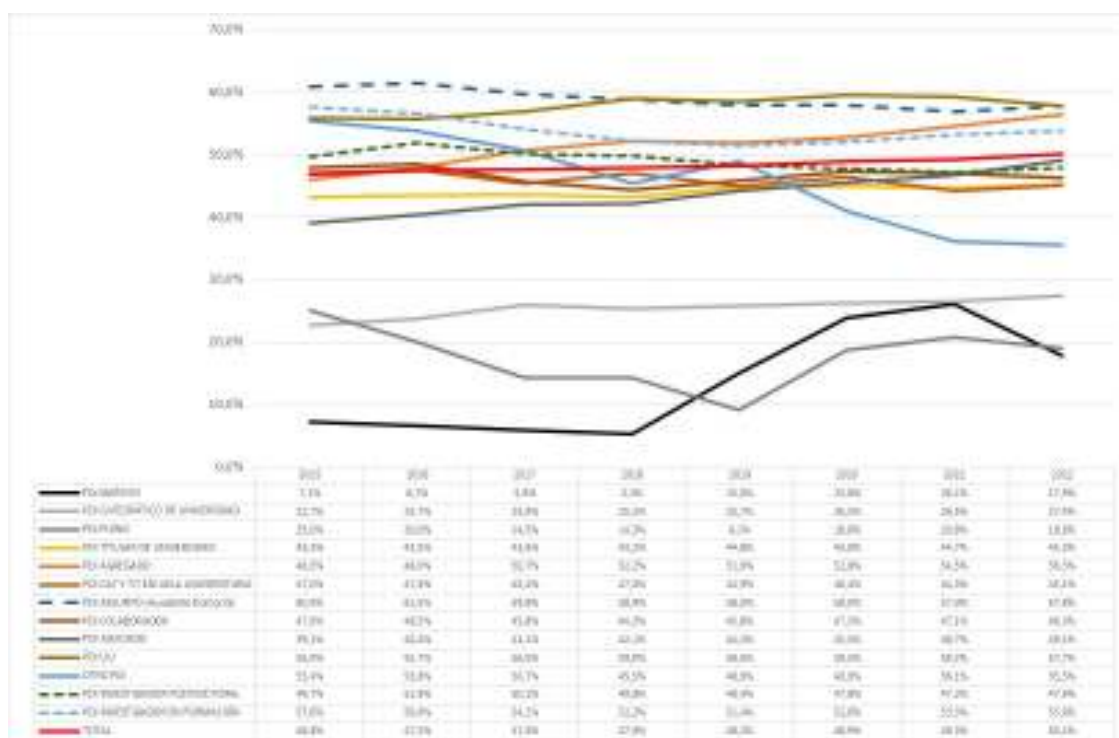
El PDI Titular de Universidad tiene un peso importante dentro de la plantilla del profesorado de la UPV/EHU y, en este caso, la proporción de mujeres ha aumentado del 43,3% en 2015 al 45,3% en 2022. Para la categoría de PDI Agregado, las mujeres son mayoría y pasan de representar el 46% en 2015, a suponer el 56,5% de la misma.

El caso del PDI Adjunto es especialmente importante, puesto que supone el primer paso en la carrera académica docente. Para esta figura, el porcentaje de mujeres desciende en los últimos años, del 60,9% en 2015 al 57,8% en 2022, aunque las mujeres suponen más del 50% del total.

El PDI asociado es la categoría laboral empleada a tiempo parcial, y las mujeres han aumentado su presencia en esta figura contractual, hasta pasar a representar el 49,1% actual. Por su parte, para el caso del personal laboral interino, que realiza sustituciones o cubre plazas vacantes, las mujeres también suponen en torno del 57-59% del total.

Así, 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 la figura laboral de PDI adjunto.

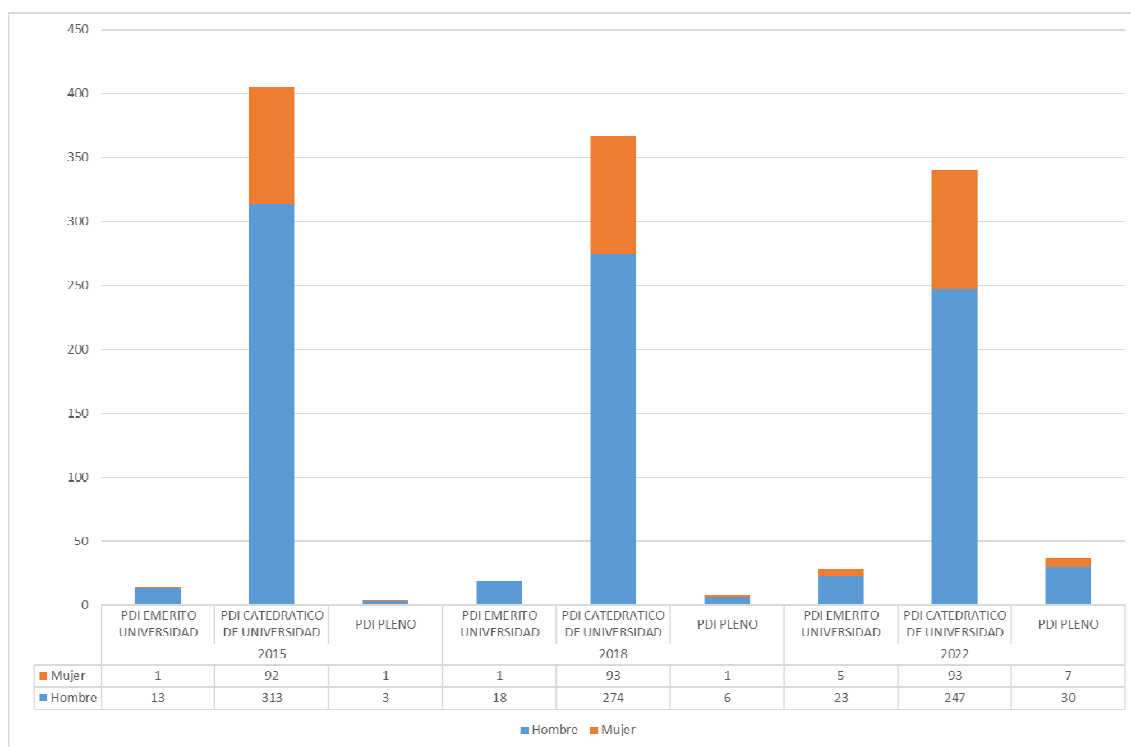
Gráfico 3.4: Evolución del porcentaje de mujeres en cada categoría profesional de PDI, 2015-2022



Para un análisis en detalle, se puede observar que las categorías profesionales de mayor reconocimiento se están reduciendo en números absolutos. Por ello, que aumente el porcentaje de mujeres en la categoría no significa que haya un mayor número de mujeres en ella. Así, el número de mujeres catedráticas se sitúa en torno a 93 desde el año 2015; al mismo tiempo el número de hombres catedráticos desciende desde 313 en 2015 hasta 247 en 2022.

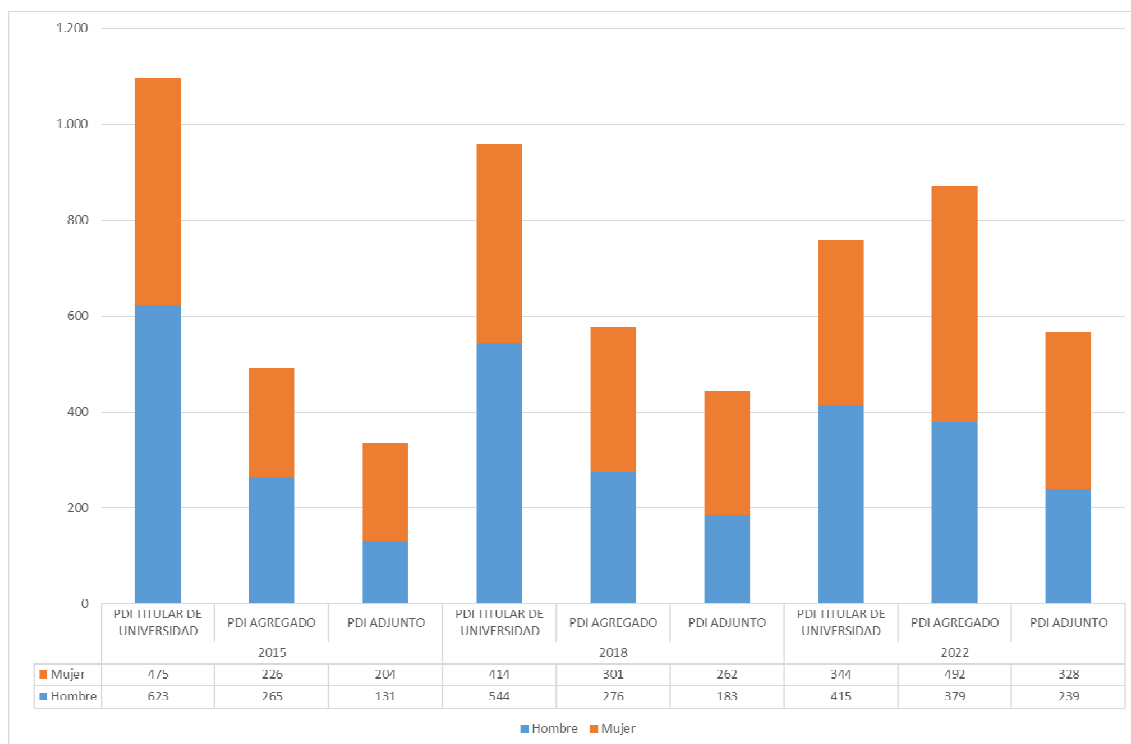
La figura de PDI Pleno tiene un menor recorrido en la UPV/EHU y su número aumenta en los últimos años, aunque lentamente. En 2015 había 4 personas en esta categoría (1 mujer y 3 hombres) y en 2022 asciende a 37 personas, de las cuales 7 son mujeres. Tal y como se observa, la presencia de las mujeres en esta categoría es muy inferior a la de los hombres.

Gráfico 3.5. Número de mujeres y hombres en las categorías de PDI Emérito, Catedrático de universidad y Pleno. 2015, 2018 y 2022



Como puede comprobarse, el número de Titulares de Universidad desciende en el periodo considerado de manera importante, tanto para hombres como para las mujeres. Al contrario, el número de PDI Agregado aumenta considerablemente, sobre todo para el caso de las mujeres, que ha aumentado en un 117% su número en esta figura (el aumento para los hombres es del 43%). Así, hay más mujeres contratadas como profesoras agregadas que como titulares de universidad y para los hombres el caso es el contrario.

Gráfico 3.6. Número de mujeres y hombres en las categorías de PDI Titular de Universidad, Agregado y Adjunto. 2015, 2018 y 2022



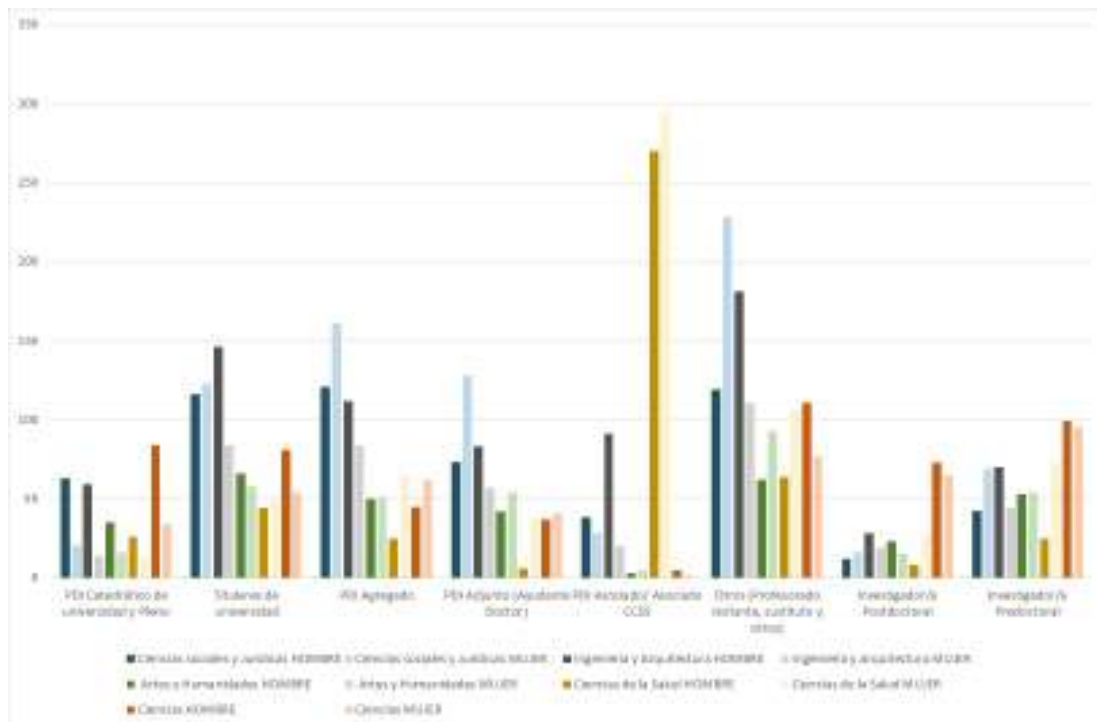
En el siguiente gráfico se aprecia que el tradicional gráfico de la tijera sigue siendo plenamente vigente en el caso de las figuras docentes más habituales de la UPV/EHU. Así, se observa que las mujeres son mayoría en las categorías profesionales más bajas y se reduce su presencia en las categorías con mayor reconocimiento.

Gráfico 3.7: Porcentaje de mujeres y hombres en las principales categorías docentes de PDI. 2022



Es preciso tener en cuenta también que existen dinámicas específicas en las diferentes ramas de enseñanza, lo que lleva a realidades diversas dentro de la UPV/EHU.

Gráfico 3.8: Número de PDI por principales categorías y ramas de enseñanza. 2021



La presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales depende también de las características propias de cada rama de enseñanza. Así, el caso más llamativo es el de PDI asociado. Este PDI es muy poco significativo en Artes y Humanidades y en Ciencias, por ejemplo. En el caso de Ingeniería y Arquitectura tiene cierta importancia, siendo muy superior el número de hombres, algo que se encuentra en línea con la menor presencia de mujeres en esta rama. El caso más reseñable es el de Ciencias de la Salud, rama en la que esta figura contractual tiene una gran relevancia y se observa que el número de mujeres es superior al de los hombres, en línea con lo que sucede en otras categorías.

En el caso del PDI Catedrático o Pleno cabe destacar que el número de hombres es superior al de mujeres en todas las ramas de enseñanza, incluso en Ciencias de la Salud que es un ámbito en el que el porcentaje de mujeres es mayor al 50% en el resto de categorías profesionales. Destaca también la rama de enseñanza de Ciencias, con un número de hombres en esta categoría profesional elevado.

En la categoría de Titulares de Universidad se observa que el número de mujeres es mayor que el de hombres en el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas y también en Ciencias de la Salud. Para el resto de ramas son mayoría los hombres en esta categoría.

Las cifras nos muestran que la categoría de PDI Agregado es significativamente elevada en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y cabe señalar el número de mujeres en esta categoría para esta rama de enseñanza es mayor que el de las Titulares de Universidad. En otra rama feminizada, como Ciencias de la Salud, también son mayoría las mujeres en esta categoría. Esta situación se repite en el caso de Ciencias, en la que las mujeres son mayoría entre el PDI Agregado.

La figura de PDI Adjunto (o Ayudante Doctor) nos muestra la etapa de acceso a la carrera académica como docente. En Ciencias Sociales y Jurídicas el número de mujeres supera al de hombres notablemente, lo que contribuye a que la presencia de mujeres en esta rama aumente en el futuro. En el caso de Ingeniería y Arquitectura en esta categoría sigue existiendo una importante brecha de género en el acceso, por lo que no es previsible un patrón de cambio significativo a futuro a pesar de los porcentajes comentados para el personal investigador en esta rama. En Ciencias de la Salud, la figura de PDI Adjunto presenta una tendencia muy marcada, puesto que la mayoría de las plazas están cubiertas por mujeres.

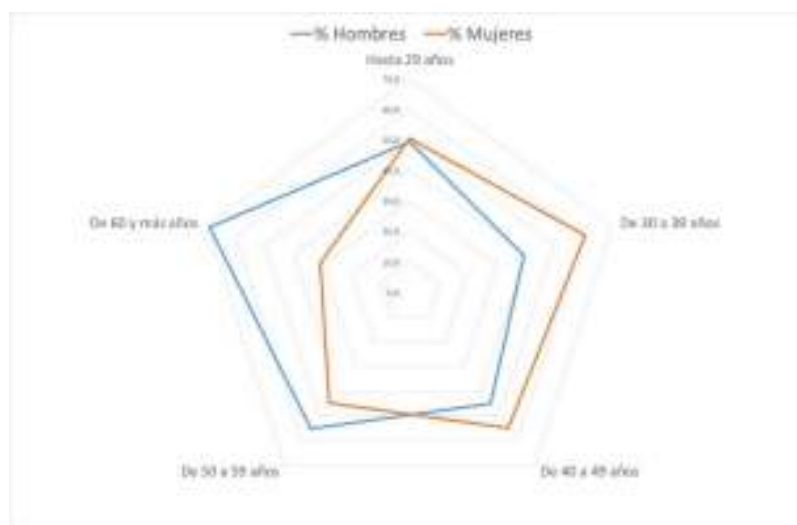
La categoría de Otro PDI es muy elevada en el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas. En este caso, en número de mujeres es muy superior al de los hombres. En Ingeniería y Arquitectura también es muy alto este número, siendo mayoría los hombres.

En el caso del PDI investigador predoctoral, observamos que no se aprecian tendencias de cambio. En el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres son mayoría, lo que confirma una tendencia hacia la feminización de esta rama de enseñanza. En Ingeniería y Arquitectura, son mayoría los hombres siguiendo la tendencia general de la rama para el resto de categorías. En Ciencias de la Salud se apuntala la tendencia hacia su feminización y en el caso de Ciencias cabe subrayar el elevado número de PDI investigador y el hecho de que el número de mujeres y hombres sea similar.

3.3 EDAD MEDIA POR CATEGORÍAS DEL PDI

Los datos desagregados por grupos de edad muestran que el porcentaje de mujeres menores de 50 años es superior al de los hombres, los cuales son mayoría en los grupos de mayor edad. Entre el PDI mayor de 60 años, las mujeres representan el 31% del PDI. Se puede hablar de plantilla envejecida, sobre todo en el caso de los hombres.

Gráfico 3.9: Porcentaje de mujeres y hombres por grupo de edad. 2021



Para la figura de PDI Catedrático de Universidad, en término medio las mujeres son más jóvenes, puesto que el 61,5% de los hombres tienen más de 60 años, frente al 59,1% de las mujeres. En el caso del PDI Pleno destaca la brecha que existe en la franja de edad entre 40 a 49 años, puesto que el 14% de las mujeres están en este grupo, frente al 26,7% de los hombres.

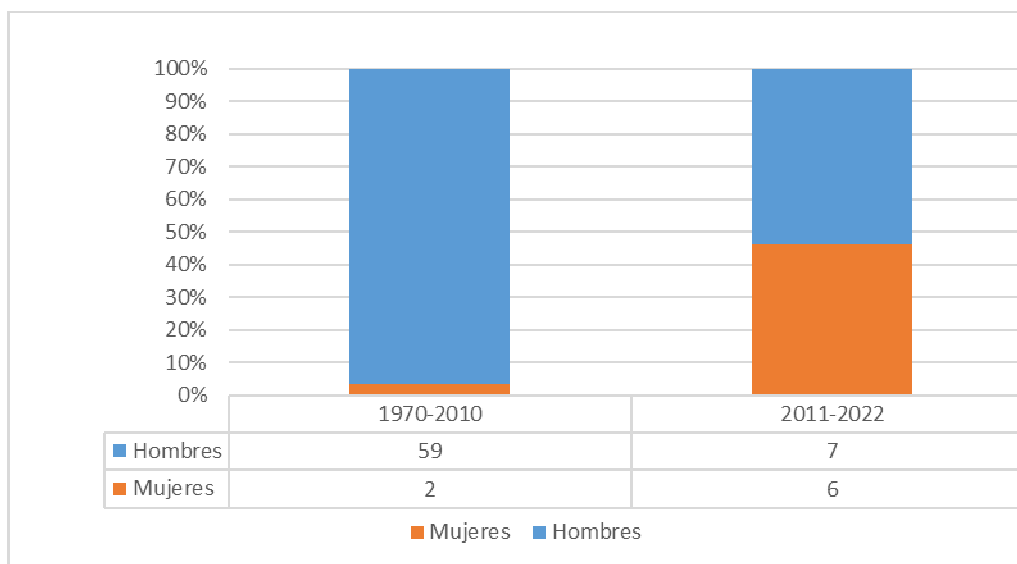
En el caso del PDI Titular de Universidad y para el Agregado son, en media, más jóvenes las mujeres. Cabe resaltar el escaso número de personas que son Titulares de universidad con menos de 40 años. Para el caso del PDI asociado es también mayor la edad media de los hombres, respecto a los porcentajes mostrados para el caso de las mujeres.

Tabla 3.2: Porcentaje de mujeres y hombres por grupo de edad y categorías profesionales más representativas. 2021

	Menos de 30 años		De 30 a 39 años		De 40 a 49 años		De 50 a 59 años		De 60 o más años	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
PDI CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	2,0	37,6	36,4	59,1	61,5
PDI PLENO	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	26,7	71,4	60,0	14,3	13,3
PDI TITULAR DE UNIVERSIDAD	0,0	0,0	1,7	1,9	18,0	14,0	53,2	50,6	27,0	33,5
PDI AGREGADO	0,0	0,0	7,9	5,0	50,8	47,0	32,1	36,1	9,1	11,9
PDI ADJUNTO (Ayudante Doctor/a)	1,5	5,9	57,9	49,0	32,0	36,0	8,2	8,4	0,3	0,8
PDI ASOCIADO DE ESCUELA UNIVERSITARIA	5,4	1,8	16,2	16,4	51,4	40,0	24,3	32,7	2,7	9,1
PDI ASOCIADO DE UNIVERSIDAD	0,6	0,6	23,7	10,7	38,3	26,0	28,6	30,3	8,9	32,4
PDI LABORAL INTERINO ESCUELA UNIVERSITARIA	7,7	0,0	38,5	25,0	15,4	0,0	30,8	50,0	7,7	25,0
PDI LABORAL INTERINO UNIVERSIDAD	9,8	10,5	39,7	33,1	38,0	32,7	9,5	20,0	3,0	3,6

Por último, como información complementaria, resulta significativo el desequilibrio de género existente en los nombramientos de doctorados *Honoris Causa*. Se trata de un título honorífico que da una universidad, asociación profesional, academia o colegio a personas eminentes. Esta designación se otorga principalmente a personajes que han destacado en ciertos ámbitos profesionales y que no son necesariamente licenciados o graduados en una determinada titulación. En la UPV/EHU, ha habido una clara asimetría de género en estos nombramientos. 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, en los que un 46,15% de los nombramientos han sido a mujeres.

Gráfico 3.10. Nombramientos Doctorado *Honoris Causa* por sexo, 1970-2022



3.4 BRECHAS DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE PROYECTOS Y CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN

En el ámbito de la investigación, se observa que en el año 2022 las mujeres representan el 49,8% del PDI que participa en proyectos de investigación y el 43,9% de las personas nominadas Investigadoras Principales. Asimismo, el 52% del PDI que participa en contratos de investigación y transferencia son mujeres. En publicaciones científicas, las mujeres representan el 44,7% de las autorías y el 74,1% de las estancias internacionales de investigación.

Tabla 3.3: Número de mujeres y hombres por dedicación a distintas tareas de investigación.
2022

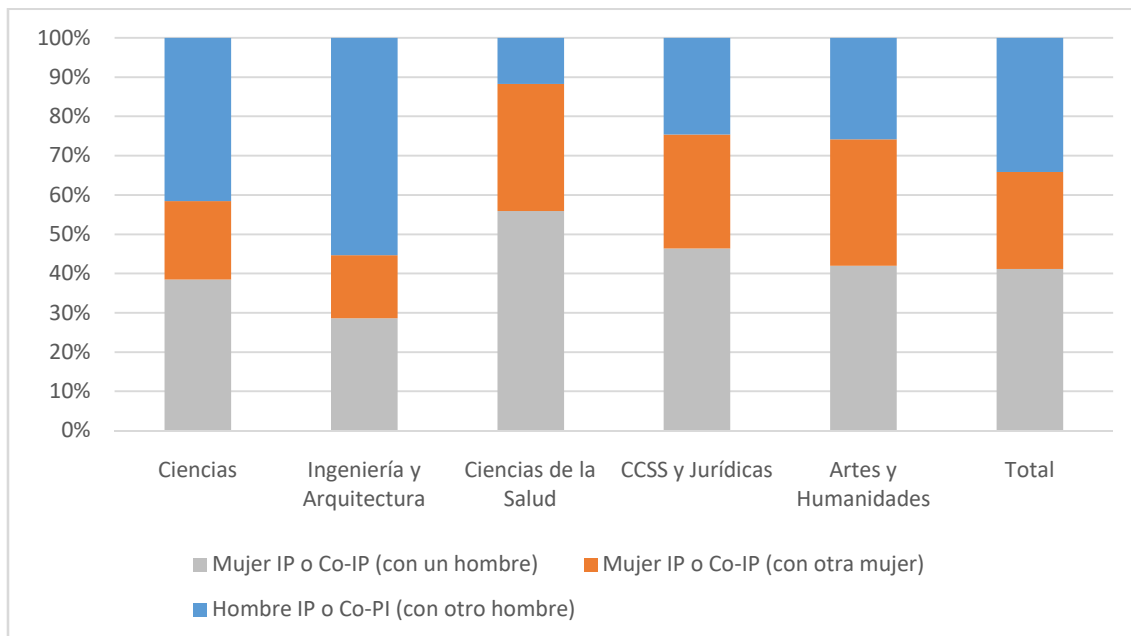
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Proyectos de Investigación	1.681	1.692	3.373	49,8
IP de proyectos de investigación	485	621	1.106	43,9
Contratos OTRI	438	405	843	52,0
Publicaciones científicas	800	990	1.790	44,7
Estancias internacionales	20	7	27	74,1

Fuente: Vicerrectorado de investigación de la UPV/EHU

Asimismo, según datos del Vicerrectorado de investigación, en 2023 había un total de 255 grupos de investigación en la UPV/EHU, unos financiados por la propia UPV/EHU y otros financiados por el Gobierno Vasco. En un 41% de los casos, había al menos una mujer como Investigadora Principal (IP). Este dato señala la existencia de un desequilibrio de género en cuanto a la presencia de mujeres como IP. Pero es que, además, sucede que cuando en un proyecto o grupo hay dos IP, es posible que se elija a una mujer en este puesto porque eso conlleva una mayor puntuación. Por este motivo, resulta interesante analizar los datos de grupos y proyectos en los que la IP es una mujer (en solitario) o acompañada de otra mujer. Estos son tan solo el 25% de los casos. Vemos que en este caso el desequilibrio es mucho más importante.

Sea cual sea el criterio utilizado, observamos que la presencia de mujeres IP es mucho más reducida en los grupos de investigación de Ingeniería y Arquitectura, lo que concuerda con la elevada masculinización existente en el PDI de esta rama de enseñanza. Asimismo, la gran presencia de mujeres en Ciencias de la Salud se corresponde con un alto porcentaje de grupos de investigación en los que una de las IP o ambas es una mujer sola (52%).

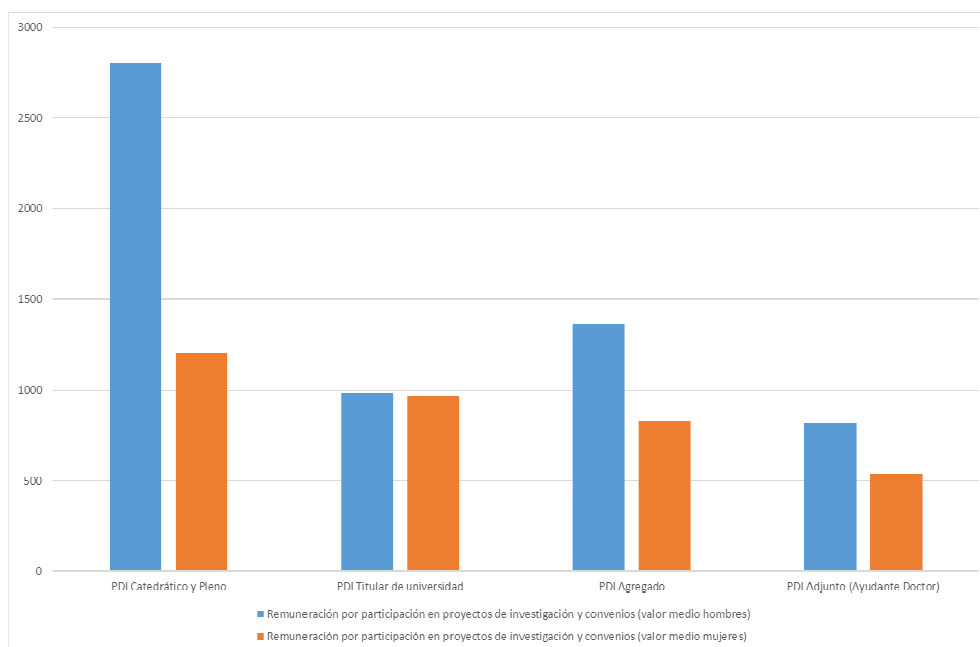
Gráfico 3.11. Grupos de investigación según rama de enseñanza y sexo del/la IP en 2023 (%)



Una parte importante de la producción científica del PDI de la UPV/EHU se publica en revistas académicas de impacto recogidas en la base de datos *Scopus*. A partir de esta información se confecciona anualmente la listade *Stanford*, que recoge los nombres de las personas investigadoras más citadas en publicaciones científicas. Para el año 2023, en el listado *senior* aparecen un total de 103 nombres de la UPV/EHU, de los cuales 9 son mujeres (8,7%). Si tomamos el listado completo de este año, el número de personas vinculadas a la UPV/EHU referidas aumenta a 141, siendo un total de 20 las mujeres incluidas (14%). Estas cifras muestran la menor visibilidad de la investigación realizada por las mujeres científicas.

Por otro lado, cabe señalar que una parte de la investigación que se realiza en la universidad no está ligada a retribuciones inmediatas, sino que contribuye a consolidar la carrera profesional, obtener complementos salariales posteriormente, al reconocimiento de sexenios y a poder optar a la promoción a otras figuras contractuales superiores. No obstante, algunas de estas tareas de investigación están ligadas a retribuciones y, tal y como puede comprobarse, en este aspecto la retribución media de mujeres y hombres muestra algunas diferencias importantes sobre todo para la categoría de PDI Catedrático de universidad, Agregado y Adjunto.

Gráfico 3.12: Remuneración media de mujeres y hombres por participar en proyectos de investigación y contratos y para ciertas categorías profesionales. 2021



3.4.1 Brechas de género en los sexenios de investigación

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

Tabla 3.4: Número de mujeres y hombres por número de sexenios concedidos. 2022

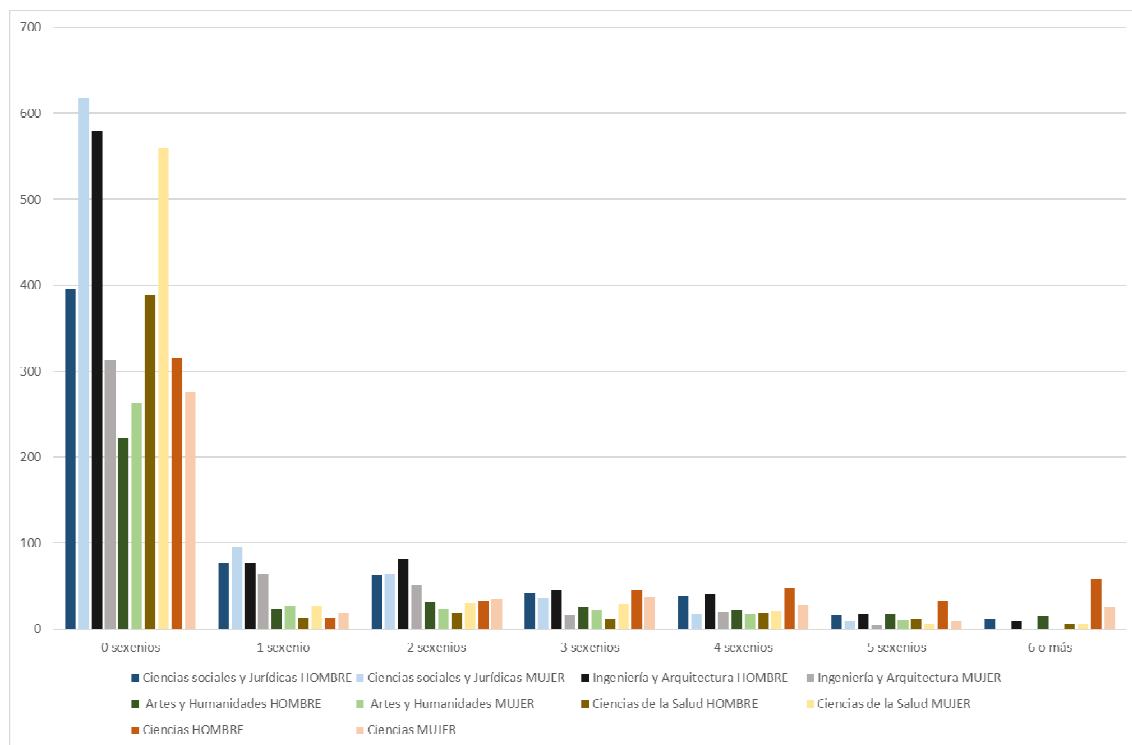
Nº Sexenios	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Personal Docente e Investigador	2162	2169	4331	49,92%
1	229	198	427	53,63%
2	209	206	415	50,36%
3	122	155	277	44,04%
4	90	164	254	35,43%
5	48	92	140	34,29%
6	36	106	142	25,35%
Total general	734	921	1655	44,35%

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

Si atendemos al número de sexenios que tienen mujeres y hombres por rama de enseñanza se constata que para las Ciencias Sociales y Jurídicas son mayoría las mujeres en el grupo que no cuenta con sexenios y en el que tiene reconocido un sexenio. A partir de los dos sexenios son mayoría los hombres. En Ingeniería y Arquitectura se aprecia una menor distancia entre mujeres y hombres en el grupo de un sexenio, puesto que en el resto de grupos la diferencia es notable. Esto va a determinar también la presencia de mujeres en las categorías laborales más altas. En Arte y Humanidades las mujeres son mayoría en los dos primeros grupos (sin sexenios o un sexenio). En Ciencias de la Salud las mujeres son mayoría en todos los grupos con la excepción de 5 o más sexenios.

En la rama de enseñanza de Ciencias, hay más mujeres que hombres en los grupos de uno y dos sexenios reconocidos, aunque la diferencia en este segundo grupo es muy reducida.

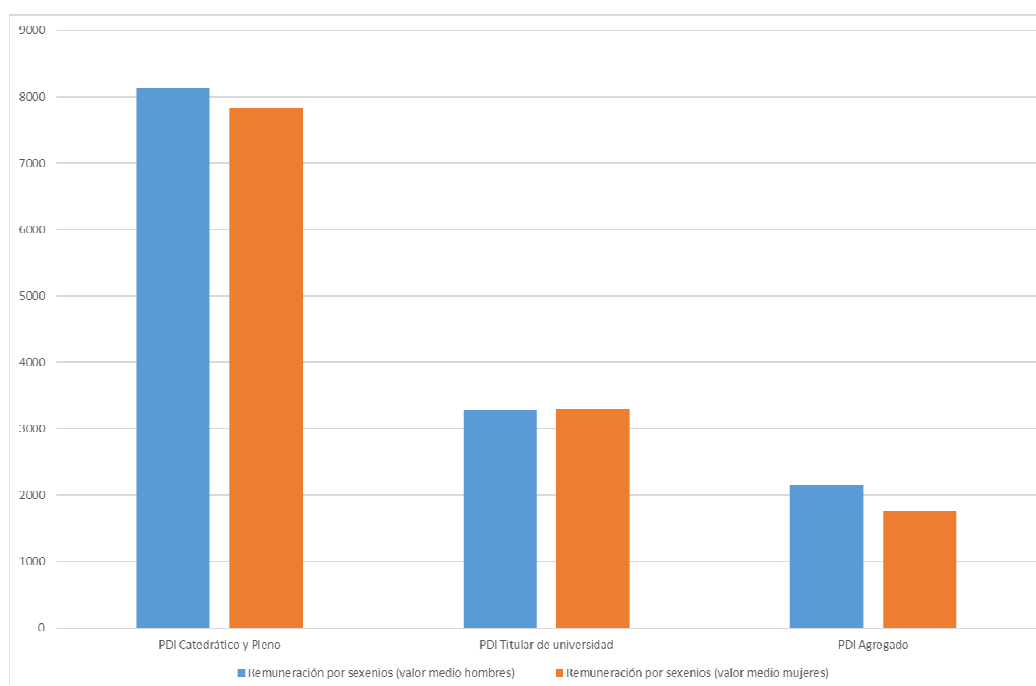
Gráfico 3.13: Número de mujeres y hombres por número de sexenios y rama de enseñanza.
2021



La diferencia en términos de reconocimiento de sexenios tiene una gran importancia en el desarrollo profesional del PDI y también se traduce en una mayor 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 en este caso 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.

Gráfico 3.14: Remuneración media de mujeres y hombres por sexenios y categoría profesional. 2021



3.5 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ENTRE EL PDI

En este apartado, se presentará el análisis de la brecha salarial de género (BSG, en adelante) calculado para la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. Los datos utilizados para ello provienen de la Unidad de Igualdad de la propia Universidad, y son relativos al año 2021. En primer lugar, se realiza una breve definición del indicador utilizado, tras lo cual se procede a presentar los principales resultados de la BSG en la UPV/EHU, y posteriormente se analizan varios desgloses del indicador, según diferentes variables, tales como la edad, la rama de conocimiento y otros. Estos resultados, en la medida de lo posible, se contextualizan en el marco del sistema de universidades públicas españolas⁷.

⁷ Ello se lleva a cabo en base al trabajo realizado por Martínez Tola (coord.) (2023) titulado “Brecha salarial de género en las universidades españolas” estudio impulsado por el Ministerio de Universidades

3.5.1 Brecha Salarial de Género: definición

El indicador utilizado para medir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es la Brecha Salarial de Género (BSG) y se define como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, en base al salario masculino.

$$BSG = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}} \times 100$$

Las brechas mayores que cero reflejan una situación salarial desfavorable de las mujeres, con respecto a la de los hombres; las brechas cercanas a cero indican salarios muy similares; pero las brechas menores que cero no son indicativo necesariamente de una desigualdad positiva hacia las mujeres (para medir esto, se debería invertir la fórmula, tomando como base el salario de las mujeres). Por ello, el análisis de la BSG se centra fundamentalmente en el estudio e interpretación de los valores positivos

3.5.2 Resultados principales de la Brecha Salarial de Género

El cálculo de la BSG se hace en los tres componentes del salario del profesorado universitario: el salario base, los complementos y el salario total. Como el salario base se rige por tablas establecidas, apenas presenta desigualdades; en cambio, los complementos y el salario total sí presentan importantes desigualdades salariales entre mujeres y hombres, y, por tanto, valores importantes en el indicador BSG. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el peso específico de los complementos sobre el salario total varía a lo largo de la vida laboral, teniendo poco peso al principio, y una relevancia creciente según avanza la trayectoria profesional. También varía dependiendo de la figura contractual.

La BSG media en UPV/EHU para el salario total se sitúa en un 9,4%, y dicha brecha se origina principalmente en 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%. Es decir, la diferencia de retribución en complementos entre mujeres y hombres supone un 23,4% de la retribución en complementos de los

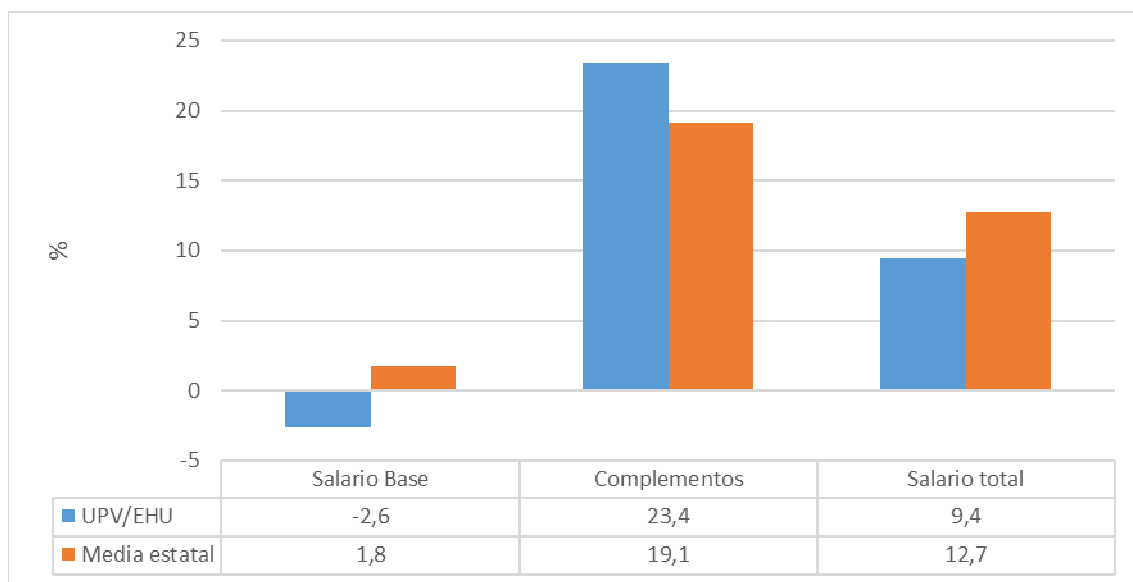
(MUNI), la Conferencia de Rectores y Rectoras (CRUE Universidades Españolas) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Este informe recoge y analiza la brecha salarial de género en todas las universidades públicas españolas (salvo la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y la Universidad Internacional de Andalucía por sus características particulares). Para ello se ha recopilado la información correspondiente a las retribuciones del personal docente e investigador para el año 2021 de un total de 48 instituciones académicas.

Martínez Tola (coord.) (2023), "Brecha salarial de género en las universidades españolas", Ministerio de Universidades, Gobierno de España.

hombres en la UPV/EHU.

Contextualizando estos resultados en el sistema universitario español, la BSG media en el salario total de todas las universidades públicas españolas se sitúa en un 12,7%, por tanto, la BSG de la UPV/EHU se sitúa tres puntos por debajo de la media estatal, lo que podría explicarse por la diferencia de brecha en el salario base (en el caso de la UPV/EHU es de un -2,6% y la media estatal de un 1,8%). Sin embargo, la BSG media en el agregado de complementos percibidos en las universidades públicas españolas se sitúa en un 19,1%, lo que implica que la BSG de la UPV/EHU en la remuneración de los complementos está cuatro puntos por encima de la media estatal.

Gráfico 3.15: BSG media en salario base, complementos y salario total. 2021 (%)



Tal y como se ha mencionado anteriormente, la brecha salarial de género se origina fundamentalmente en la desigual percepción de los complementos retributivos, a los que se accede de una manera muy desigual entre mujeres y hombres, sobre todo, en los complementos relacionados con los proyectos de investigación y los méritos de investigación, englobados en el número de sexenios concedidos⁸.

Los principales complementos retributivos que existen en el sistema universitario español son ocho: (1) el complemento de destino, (2) el complemento específico, (3) los trienios, (4) los quinquenios, (5) los sexenios, (6) la remuneración por participación en proyectos y convenios de investigación, (7) la remuneración por participación en actividades formativas y divulgativas y (8) la remuneración por ocupar cargos de

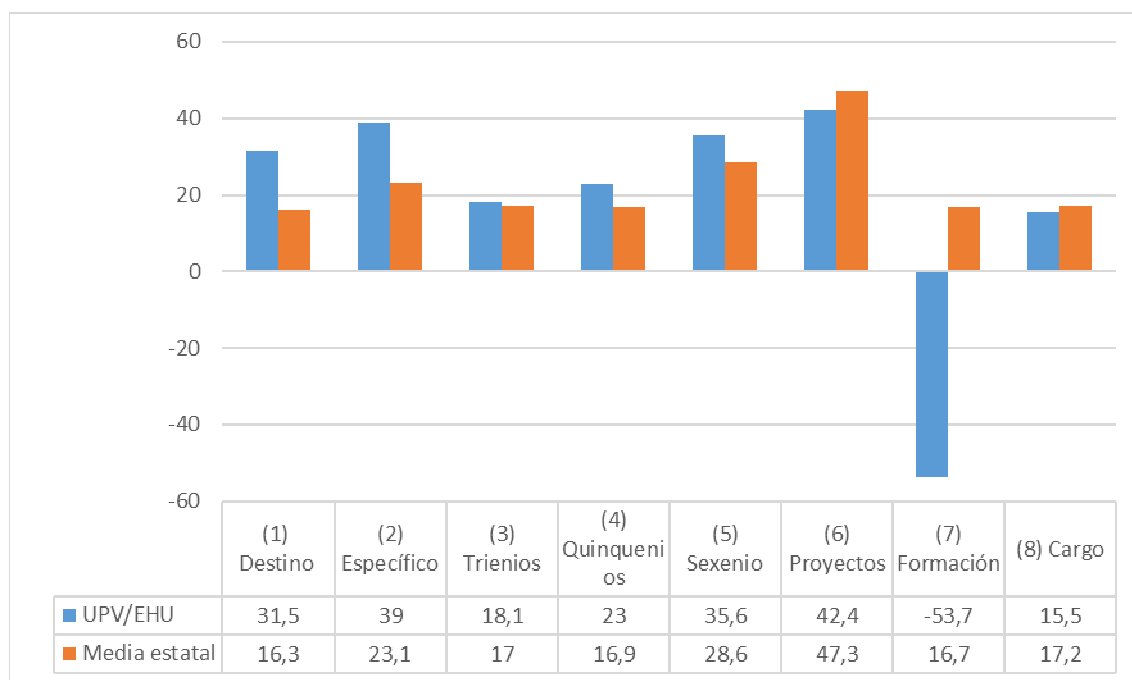
⁸ Entre los sexenios, además de los sexenios de investigación, también se cuentan los sexenios de transferencia (sólo ha habido una convocatoria de sexenios de transferencia hasta el momento).

gestión.

Algunos complementos son de concesión cuasiautomática y están muy ligados a la antigüedad laboral (tales como los trienios y quinquenios), y otros, sin embargo, están vinculados a la actividad investigadora (caso de los sexenios y proyectos), que es donde se concentran las máximas brechas.

En ese sentido, el análisis desagregado por tipo de complemento arroja importantes resultados. Las BSG más altas se dan en los proyectos y convenios de investigación (superando el 40%, concretamente, 42% en la UPV/EHU y 47% en la media estatal), seguido de los sexenios (36% en UPV/EHU y 29% de media estatal). Por el contrario, los trienios y los quinquenios, al igual que la remuneración por cargos de gestión, presentan las BSG menos abultadas, en torno a un 20%.

Gráfico3.16:BSG media por tipo de complemento (%). UPV/EHU y media estatal.



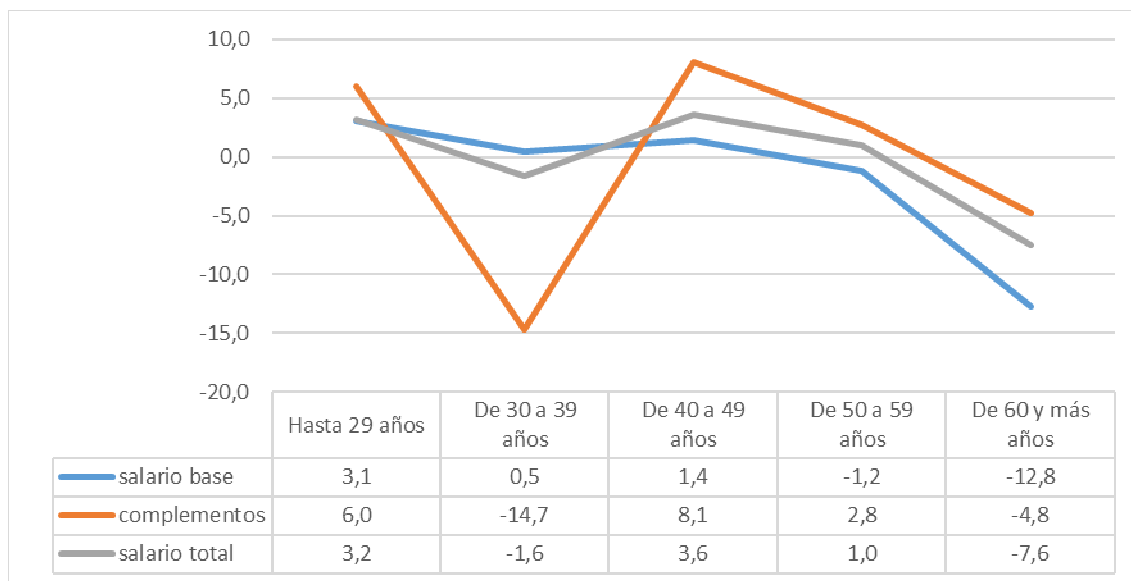
3.5.3 Resultados desagregados de BSG por edad, rama de enseñanza y categoría profesional

Al analizar la brecha por edades, en UPV/EHU la BSG más alta se da en el colectivo de edad comprendida entre los 40 y 49 años⁹, que se sitúa en un 8,1% de brecha en

⁹ La primera franja de edad presenta valores similares de BSG, pero el número de personas que

complementos, y un 3,6% de brecha en el salario total. Ello sería coherente con la situación observada para el conjunto de las universidades públicas españolas, donde la BSG para el salario total alcanza su máximo en el grupo de 40 a 49 años (11,4% de BSG en complementos y 8,1% en el salario total), para pasar a reducirse progresivamente a partir de ese momento.

Gráfico3.17BSG en salario base, complementos y salario total, según edad (UPV/EHU). 2021



Estos datos parecen indicar una tendencia importante en cuanto a la evolución de la carrera profesional de mujeres y hombres 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 distintos complementos que afianzan su retribución y proyección profesional.

Sin embargo, en la última franja, la situación parece revertirse, puesto que en el subgrupo de 60 y más años la BSG de los tres componentes del salario (base, complementos, y total) muestran valores negativos. En el grupo de 60 y más años el número de mujeres en la academia es muy reducido (representan el 31% del total). Es posible que las escasas mujeres que se encuentren en este grupo tengan carreras profesionales consolidadas en mayor medida que los hombres, que pueden presentar una mayor variedad de situaciones.

Atendiendo al desglose por rama de enseñanza, en la UPV/EHU las BSG más altas se ven en las ramas de Ciencias, Artes y Humanidades, y Ciencias Sociales y Jurídicas. En el apartado de complementos se dan brechas de valores cercanos a 25-27% y, en el

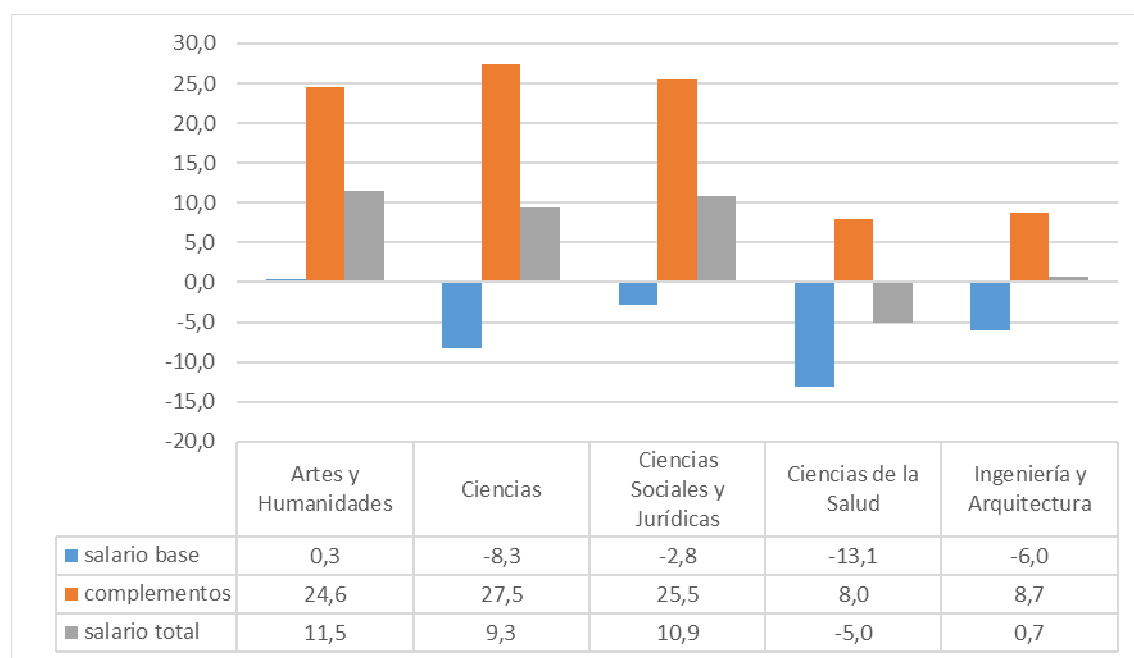
representa es reducido.

salario total, de valores cercanos a 9-11%.

Concretamente, en la UPV/EHU las BSG más altas en el salario total se registran en las ramas de Artes y Humanidades (11,5%), en Ciencias Sociales y Jurídicas (10,8%) y en Ciencias (9,3%), y, por el contrario, las BSG son muy reducidas o nulas en el caso de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud.

Sin embargo, en el conjunto de las universidades públicas españolas, se observa que la BSG es más elevada en Ciencias de la Salud (18%), media en las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias (12,2% y 14%, respectivamente) y, más reducida en Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas (2,4% y 2,0%, respectivamente).

Gráfico3.18BSG en salario base, complementos y salario total, según rama de enseñanza (UPV/EHU). 2021 (%)



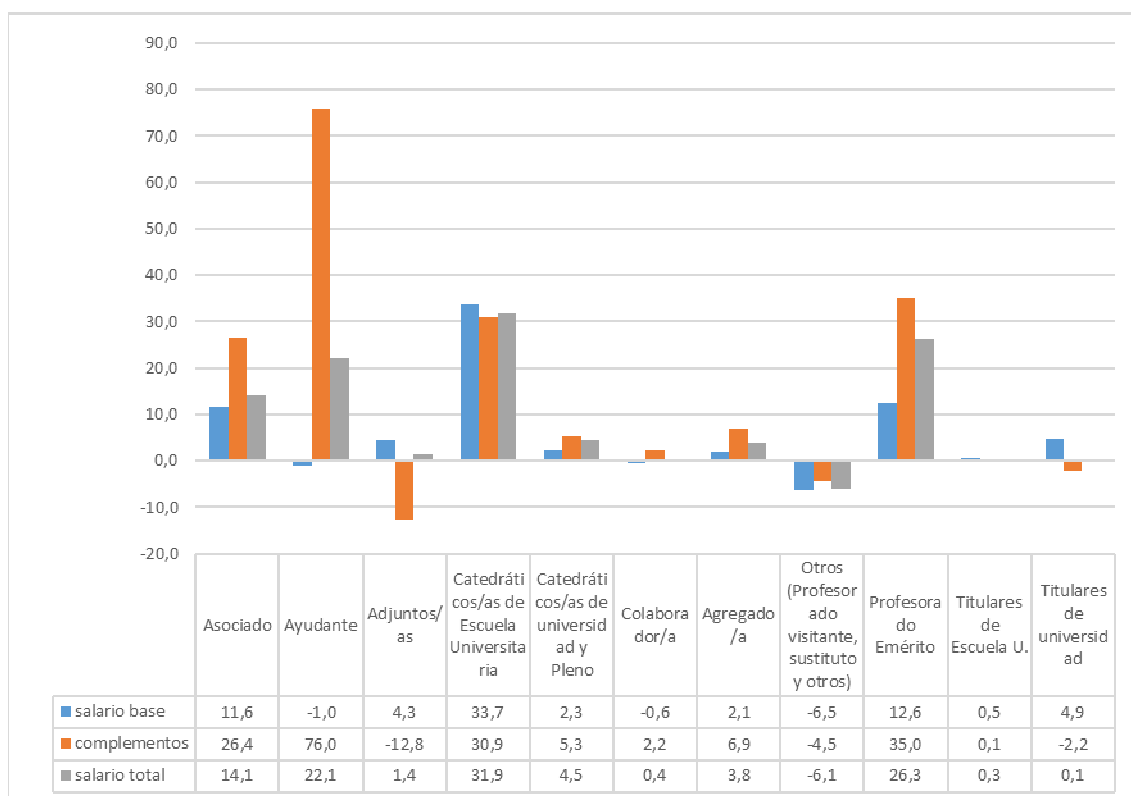
Por categoría profesional, las BSG más altas se dan en los colectivos de catedráticos de escuela (32%), profesorado emérito (26%) y profesorado ayudante (22%), en ese orden. Sin embargo, la brecha es casi nula en otras categorías tales como titulares de universidad y titulares de escuela, y colaboradores, y muy reducida en las categorías de adjunto/a (1,4%) y agregado/a (3,8%).

En lo relativo a la brecha por complementos, destaca el colectivo de profesorado ayudante (con un 75,9% de BSG), seguido de catedráticos/as de escuela universitaria (30,9%), profesorado emérito (34,9%), aunque en estas categorías se encuentra



representado un porcentaje reducido del PDI. Par el profesorado asociado la BSG es de 26,4% en complementos y 6,9% para el PDI Agregado.

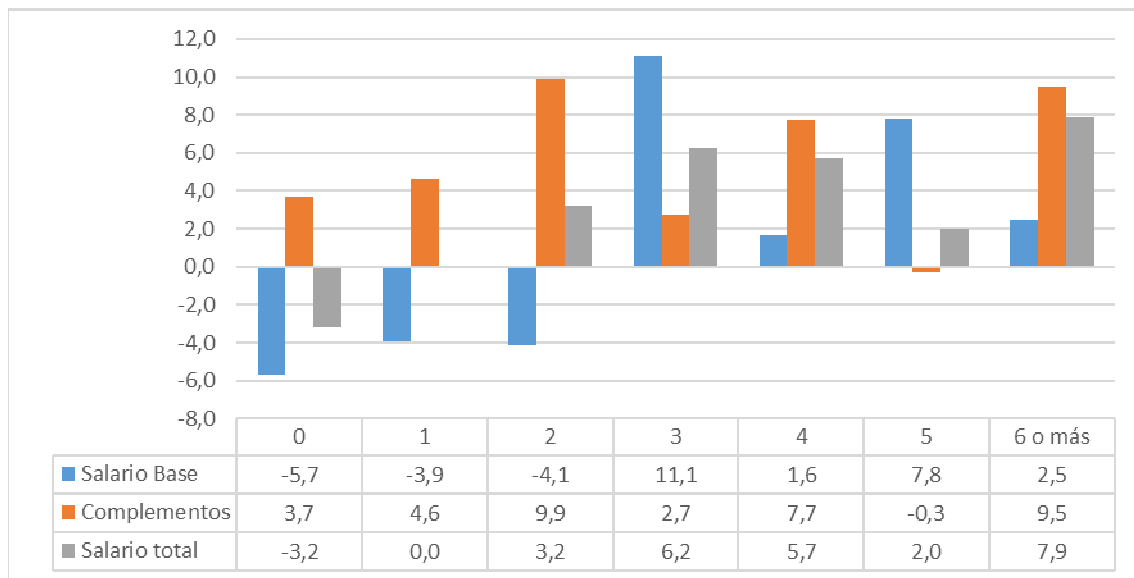
Gráfico3.19 BSG en salario base, en complementos y en salario total, por categoría profesional. UPV/EHU.



En el análisis desagregado de BSG por número de sexenios, se observan brechas crecientes en complementos, sobre todo en los primeros grupos considerados (el valor máximo se registra en el colectivo con dos sexenios (casi un 10%).

También es destacable el aumento registrado en el salario base a partir del tercer sexenio, lo que se puede corresponder con el paso a categorías profesionales más altas para el caso de los hombres (Catedrático/a o Pleno) cuyos salarios base son más altos.

Gráfico3.20BSG en salario total, complementos y salario base según número de sexenios. UPV/EHU. 2021 (%)



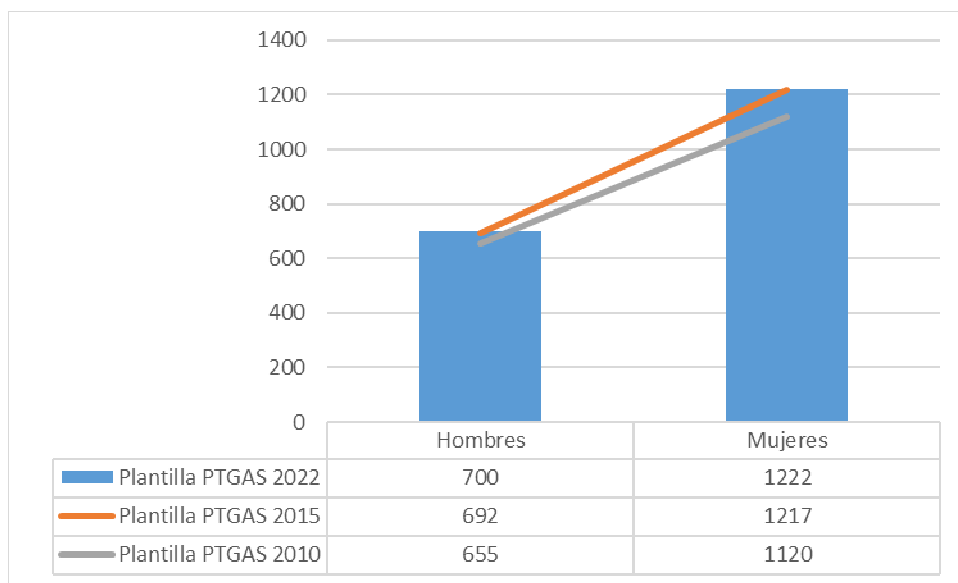
4 PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS(PTGAS) DE LA UPV/EHU

4.1 PTGAS: DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS

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%).

Sin embargo, midiendo la evolución desde 2010¹⁰, el personal de administración y servicios ha crecido un 8,2% (147 personas), siendo mayor el incremento de mujeres, concretamente de un 9% de incremento de 2010 a 2022 (102 mujeres) frente a 6,8% del incremento de hombres en la plantilla del PTGAS de la UPV/EHU (45 personas).

Gráfico4.1 Distribución de PTGAS por sexos (2010-2015-2022)



En la relación de categorías de PTGAS funcionario se distinguen cinco categorías: el grupo A1 relativo a técnicos/as de gestión, el grupo A2, de gestión universitaria y ayudantes de biblioteca, el grupo C1 formado por personal administrativo, el grupo C2, de personal auxiliar administrativo, y grupo E de subalternos/as.

¹⁰Información recopilada del II informe de diagnóstico realizado por la Dirección para la igualdad en 2011.

Tabla 4.1. Relación de categorías de PTGAS funcionaria en la UPV/EHU

UPV/EHU_FUNCIONARIO
1.GRUPO A1 (grupo A) - Técnicos/as de Gestión
2.GRUPO A2 (grupo B)- Gestión Universitaria, Ayudantes de Biblioteca
3.GRUPO C1 (grupo C) - Administrativos/as
4.GRUPO C2 (grupo D) - Auxiliares Administrativos/as
5.GRUPO E - Subalternos/as

Asimismo, en la relación de categorías de PTGAS laboral en la UPV/EHU se diferencian cuatro grandes grupos (grupo I, de técnicos/as informáticos/as, de proyectos, traductores/as y otros; Grupo II, correspondiente a consultores/as, técnicos/as de apoyo a la docencia, de deporte y otros; grupo III, relativo a técnicos/as especialistas, oficiales, programadores/as y otros; y grupo IV, relativo a técnicos/as auxiliares, responsables de almacén y otros), tal y como se puede observar en el cuadro adjunto.

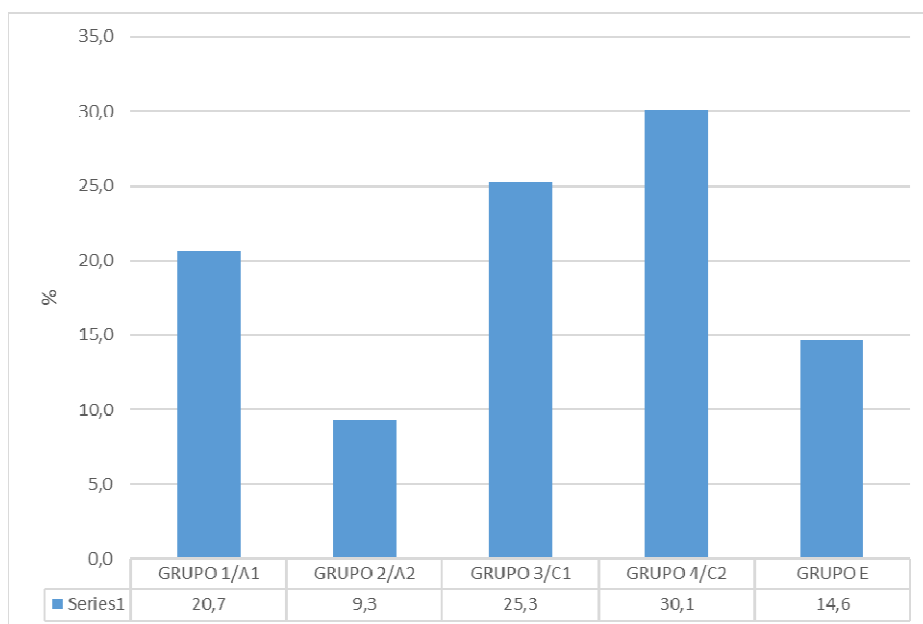
Tabla 4.2: Relación de categorías de PTGAS laboral en la UPV/EHU

UPV/EHU_LABORALES
1.GRUPO I – Técnicos/as Informáticos/as, de Proyectos Obras e Instalaciones, de Evaluación, de SGiker, Traductores/as-Intérpretes...
2.GRUPO II – Consultores/as, Técnicos/as de Deporte, Aparejadores/as, Técnicos/as de Apoyo a la Docencia e Inv., Piloto...
3.GRUPO III – Técnicos/as Especialistas, Oficiales, Programadores/as, Operadores/as...
4.GRUPO IV – Técnicos/as Auxiliares, Oficiales de Estabulario, de Expresión Artística y Corporal, de Taller Anatómico, Responsables de Almacén...

4.1.1 Distribución general del PTGAS, por categoría y por sexo

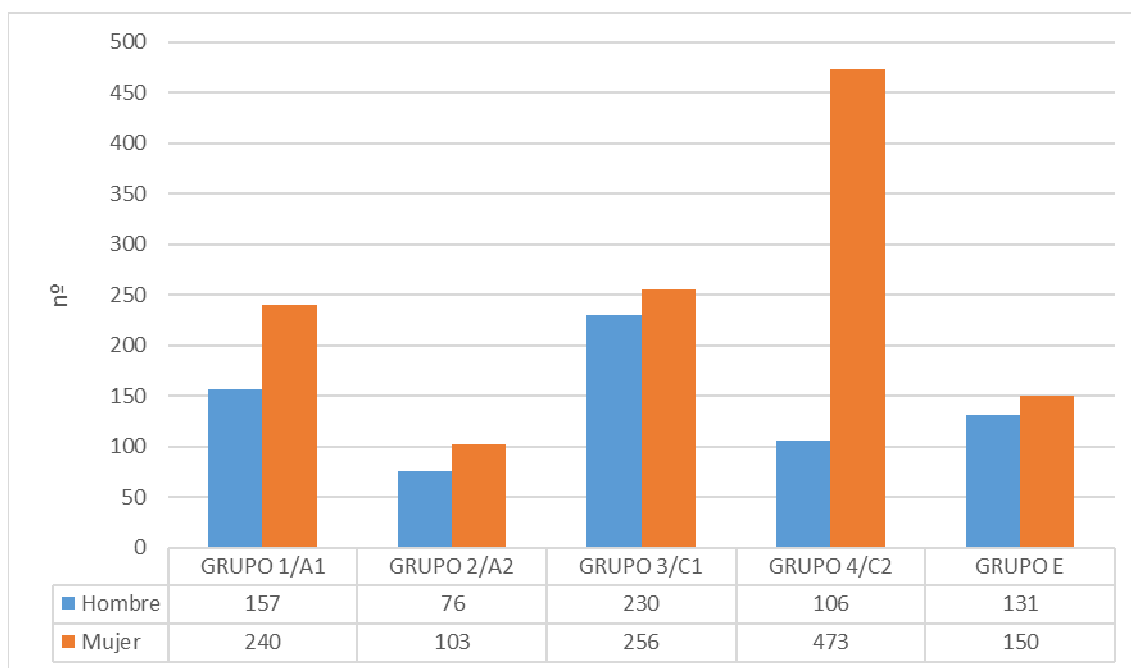
Por categorías, el grupo más numeroso corresponde al grupo 4/C2, donde hay 579 personas (30%), seguido del grupo 3/C1, con 486 (25%), y el grupo 1/A1, con 397 personas (21%).

Gráfico4.2 Distribución de PTGAS por categorías, total (2022)



En la distribución del PTGAS por categorías y por sexo, 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.

Gráfico4.3 Distribución de PTGAS por categorías y por sexo (2022)

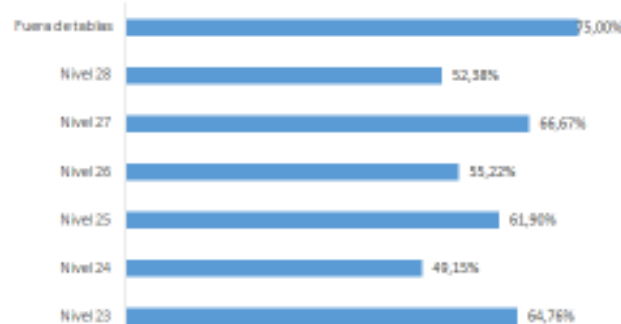
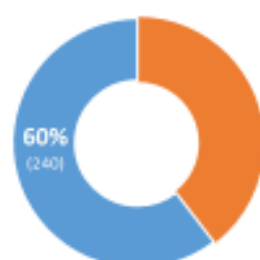




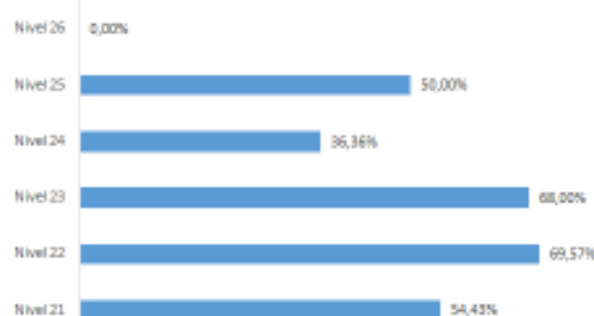
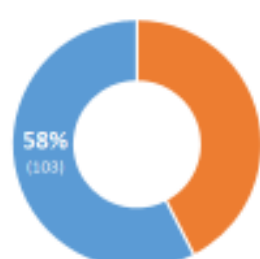
Sin embargo, desagregando un poco más por categorías y niveles, se observa que existen diferencias significativas dentro de cada grupo según niveles. En ese sentido, el cuadro adjunto ilustra de manera muy gráfica dichas diferencias entre niveles por cada grupo de PTGAS, y también el nivel de feminización de cada grupo en términos agregados (desde un 82% del grupo 4/C2 hasta un 53% en el grupo 3/C1 así como en el grupo E).



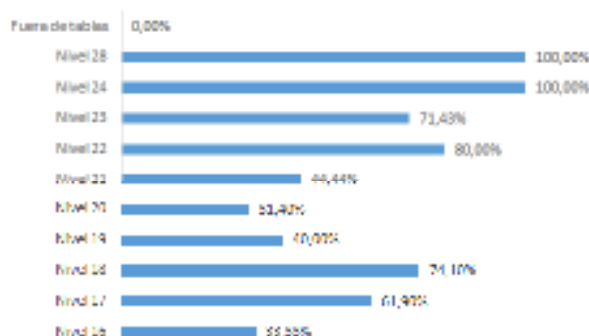
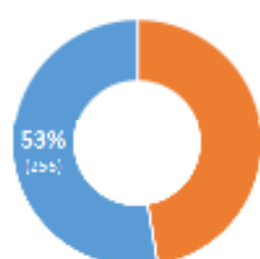
GRUPO 1 / A1



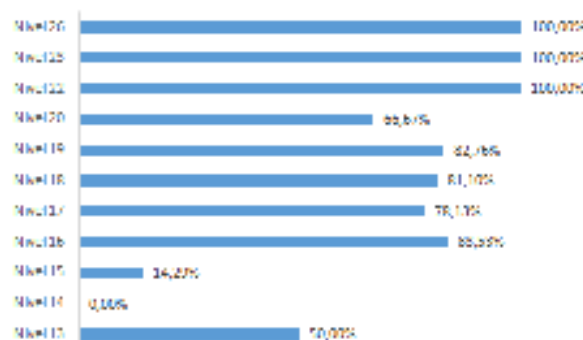
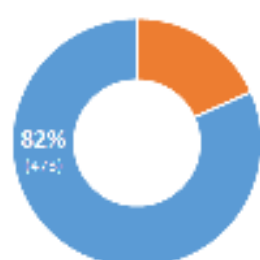
GRUPO 2 / A2



GRUPO 3 / C1



GRUPO 4 / C2



GRUPO E

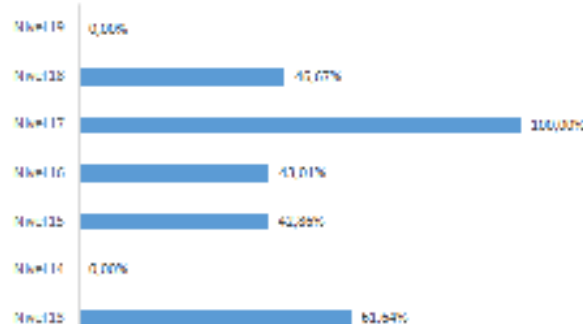
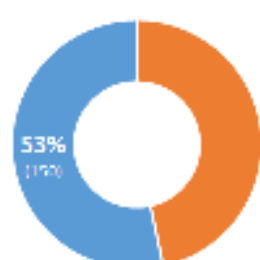


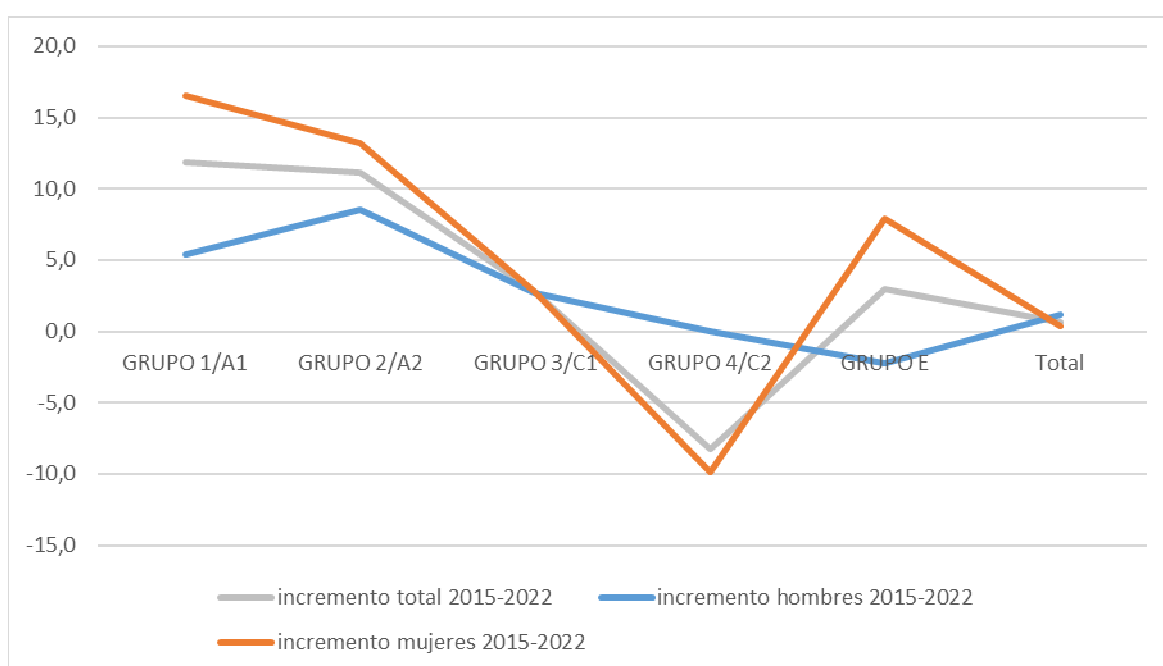
Tabla 4.3. Distribución de PTGAS por categorías, total (2022)

GRUPO POR TITULACIÓN	Mujeres 2010	Mujeres 2022	Hombres 2010	Hombres 2022	%Mujeres 2010	%Mujeres 2022
Plantilla de PTGAS Laboral	156	170	325	355	32,4	32,4
Grupo I (Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a)	44	51	73	88	37,6	36,7
Grupo II (Diplomado/a, Ing. Técnico/a)	10	13	42	46	19,2	22,0
Grupo III (Bachillerato Superior, FP II)	69	89	166	190	29,4	31,9
Grupo IV (Graduado Escolar, FP I)	27	17	34	31	44,3	35,4
Grupo V (Certificado Escolar)	6	0	10	0	37,5	0,0
Plantilla de PTGAS Funcionario y Eventual	964	1.052	330	345	74,5	75,3
Grupo A (Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a)	86		53	69	61,9	73,2
Grupo B (Diplomado/a, Ing. Técnico/a)	68	90	18	30	79,1	75,0
Grupo C (Bachillerato Superior, FP II)	156	167	35	40	81,7	80,7
Grupo D (Graduado Escolar, FP I)	534	456	81	75	86,8	85,9
Grupo E (Certificado Escolar)	120	150	143	131	45,6	53,4
TOTAL	120	150	655	700	63,1	63,6

Con respecto a la evolución del nivel formativo del PTGAS funcionario entre los años 2010 y 2022, se observa un incremento en el nivel medio de formación de las mujeres (diplomatura e ingeniería técnica se ha incrementado de 19,2% a 22,0% y bachillerato superior y FP II se ha incrementado de 29,4% a 31,9%) y el drástico descenso del nivel más bajo (de 37,5% a 0,0%). Entre la plantilla funcionaria y eventual, destaca el aumento del porcentaje con la formación más alta (de 61% a 73%) y también la más baja (de 45,6% a 53,4%).

Atendiendo a la evolución de 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).

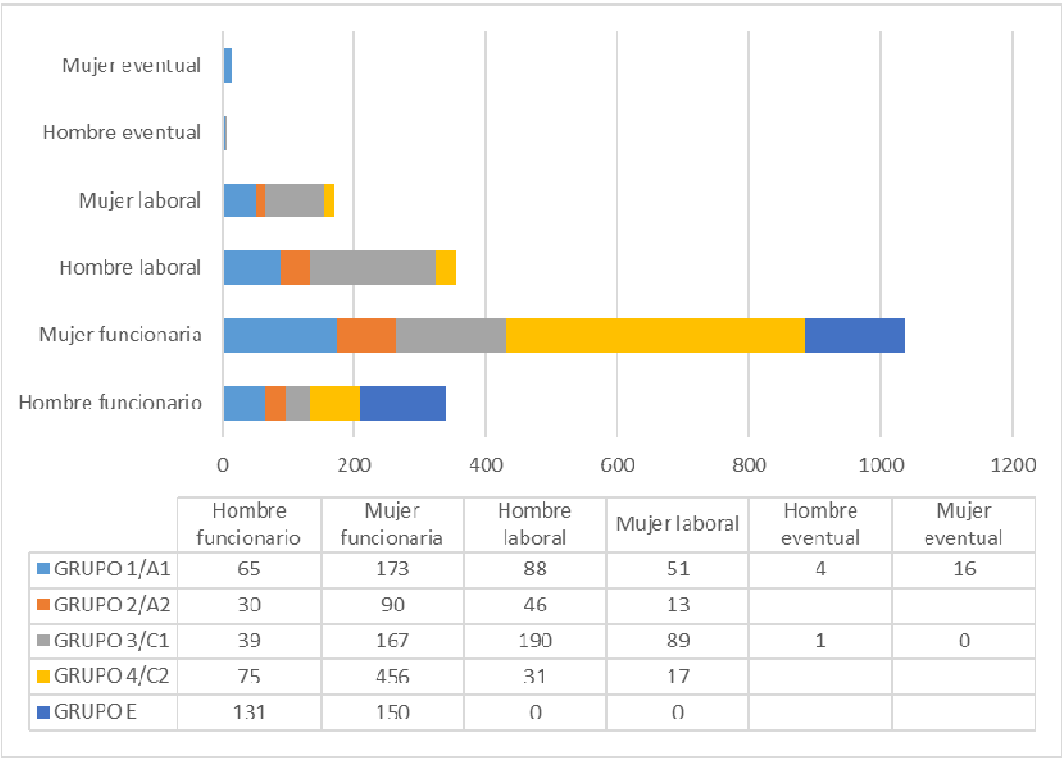
Gráfico4.4 Incremento de PTGAS por categorías y por sexo (2015- 2022)



4.1.2 Análisis desagregados de la distribución del PTGAS

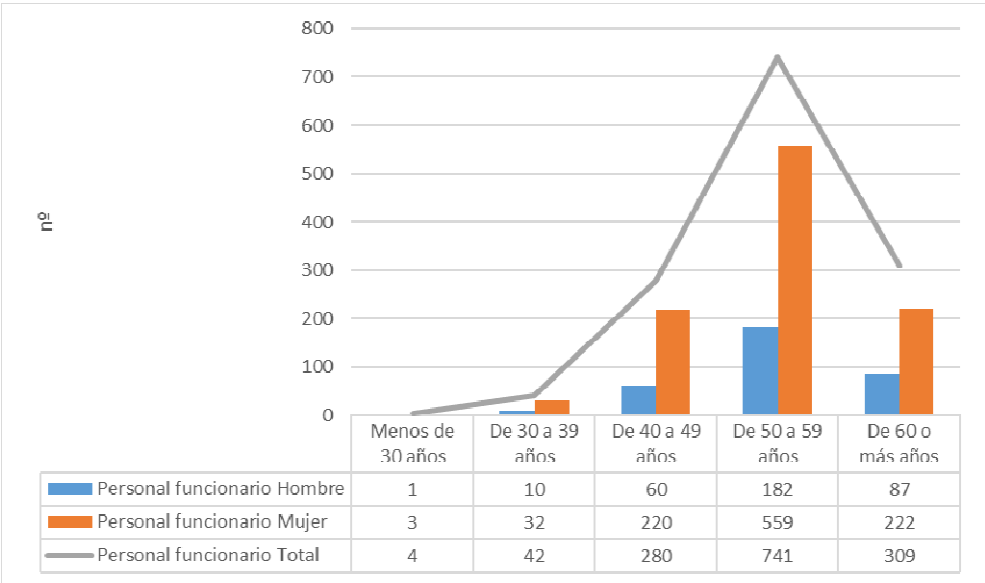
Según la distribución de PTGAS por modalidad contractual, categoría y sexo, se pueden observar varias realidades: por un lado, el grupo mayoritario es el de mujer funcionaria (1.036 personas). Por otro lado, entre el personal laboral hay más hombres, especialmente del grupo 3/C1. Por último, existe poco personal eventual, si bien son más mujeres que hombres (16 y 5, respectivamente)

Gráfico4.5 Distribución PTGAS por modalidad contractual y categoría (2022)



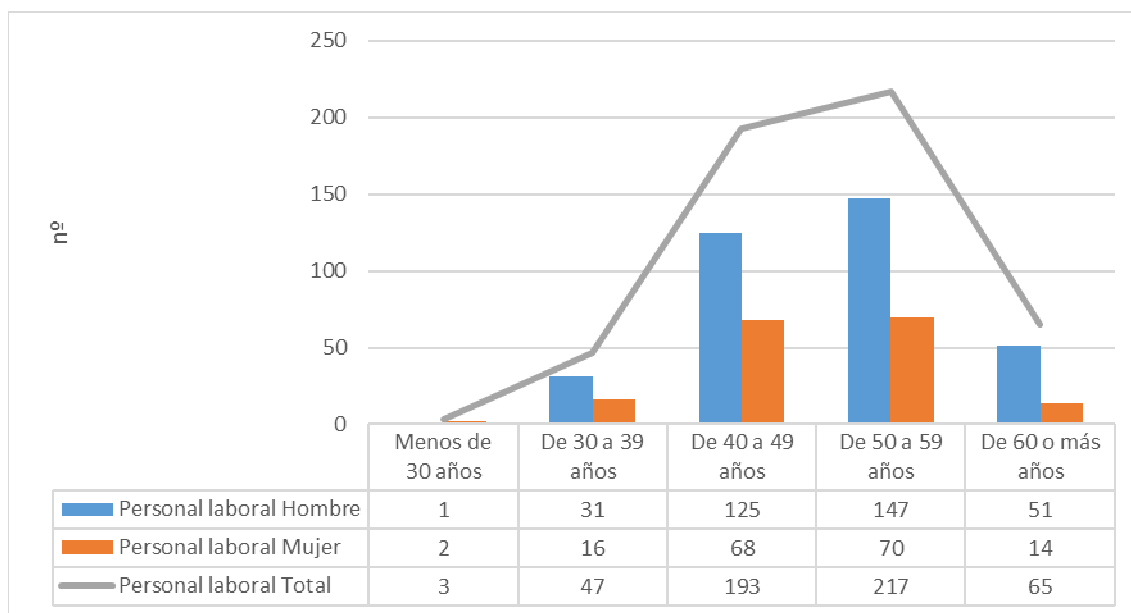
Por edades, el personal funcionario destaca por su elevada edad. La frecuencia más alta se da en el subgrupo de 50-59 años (más de 700 personas), seguida de los subgrupos de 60 o más años, y el subgrupo de 40-49 años.

Gráfico4.6PTGAS funcionaria por edad (2022)



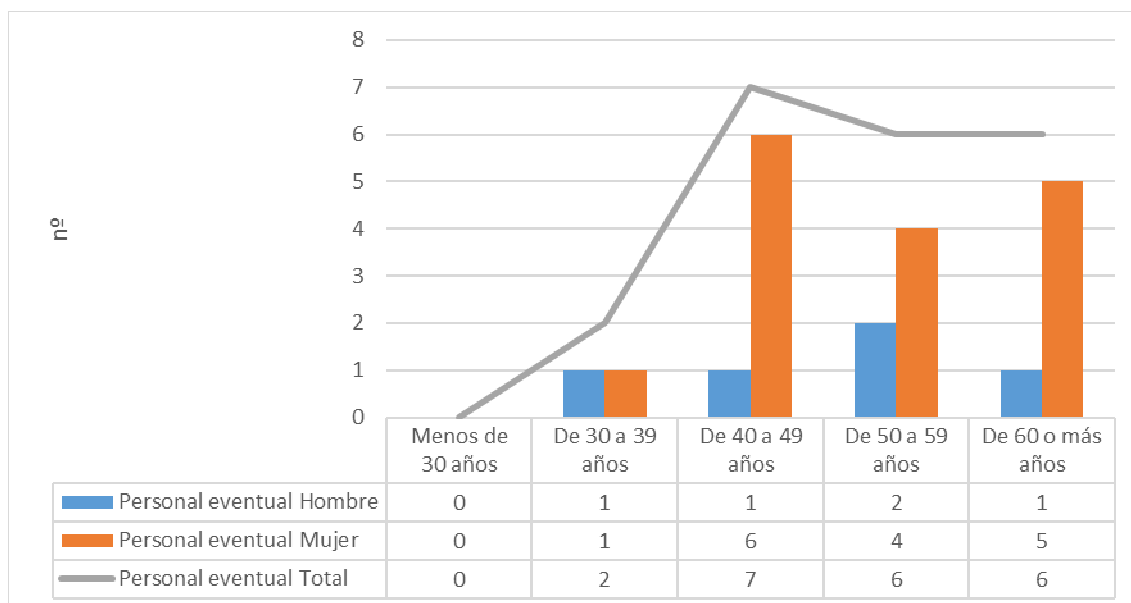
La media de edad del PTGAS laboral es un poco inferior, siendo el subgrupo de 50-59 el más numeroso, seguido de cerca del subgrupo de 40-49 años.

Gráfico4.7PTGASlaboral por edad (2022)



Finalmente, el PTGAS eventual se concentra en los colectivos de 40-49 años, seguido de 50-59 años, y 60 o más años, siendo mayoritariamente mujeres.

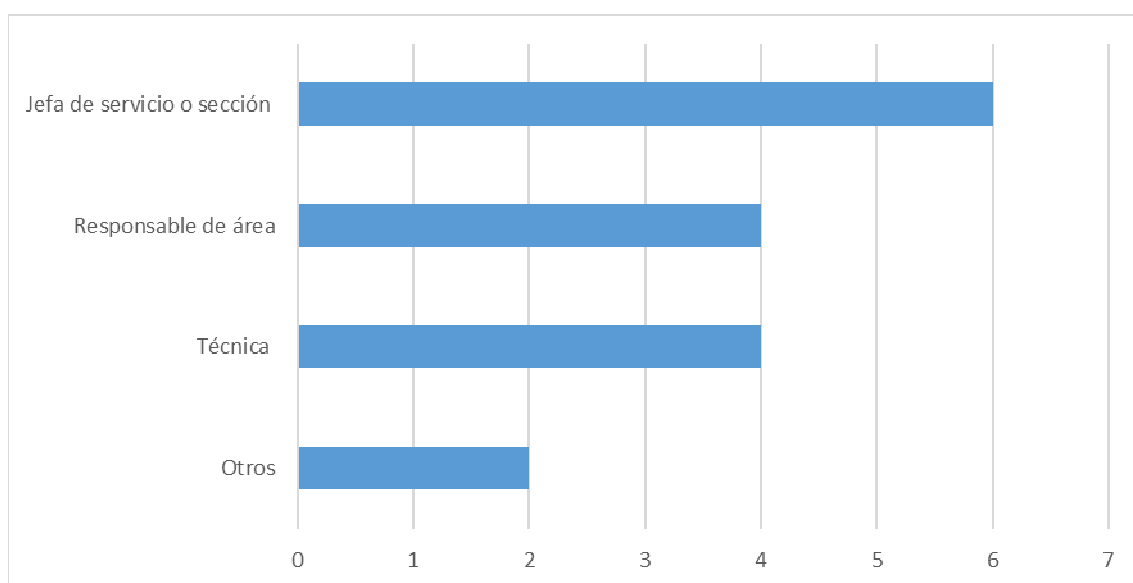
Gráfico4.8PTGASeventual por edad (2022)



4.2 LIDERAZGO EN EL PTGAS

La Dirección para la igualdad de la UPV/EHU ha impulsado el proyecto piloto A-LEADER para aplicar la experiencia del PROGRAMA AKADEME de fomento de liderazgo de mujeres académicas al colectivo PTGAS, adaptando su contenido a las necesidades de éste. El objetivo es mejorar las habilidades de liderazgo y gestión de conflictos de las mujeres del PTGAS de la UPV/EHU en puestos de responsabilidad y promover su participación en una red de apoyo que contribuya al empoderamiento colectivo para acceder y/o permanecer en puestos en los que ejerzan liderazgo. De momento, solo ha habido un programa en 2023 en el que han participado 16 mujeres.

Gráfico 4.9. Puestos ocupados por mujeres participantes en el programa A-Leader



5 CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO: PERMISOS, REDUCCIÓN DE JORNADAS Y EXCEDENCIAS

En el presente apartado se ofrece un análisis sobre la corresponsabilidad en el cuidado del personal empleado en la UPV/EHU a partir de los datos correspondientes a permisos parentales, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de criaturas o familiares. El personal de la UPV/EHU, tanto PDI como PTGAS, puede reducir su jornada laboral o ausentarse de su empleo por diferentes razones vinculadas al cuidado de criaturas y familiares¹¹. Los datos analizados corresponden a permisos por nacimiento y cuidado de criaturas (maternidad y paternidad), permisos por cuidado de la criatura lactante, reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación y excedencias para cuidar personas dependientes y/o menores. Los permisos son remunerados, no así las excedencias. Las reducciones de jornada conllevan una reducción salarial.

El análisis sobre la corresponsabilidad en el cuidado del personal empleado en la UPV/EHU que se presenta en este apartado se divide en dos secciones: la primera se centra en el PDI y la segunda en el PTGAS. El análisis abarca el periodo 2020-2022 y ofrece tanto una perspectiva general de la evolución de permisos, reducciones de jornada y excedencias disfrutados por mujeres y por hombres que conforman el PDI y el PTGAS, como una mirada particular a las características concretas del PDI y del PTGAS que hace uso de estas medidas. Hay que tener en cuenta que una misma persona puede disfrutar del mismo tipo de permiso, reducción y/o excedencia o de permisos, reducciones y/o excedencias diferentes en años consecutivos, así como de más de un permiso, reducción y/o excedencia en el mismo año. Por ello, no se puede equiparar el número de permisos, reducción y/o excedencias y con el número de personas que los disfrutan. En general, el número de personas que disfruta de estas medidas es menor que el número de medidas disfrutados. En este apartado se va a analizar el número personas del PDI y del PTGAS que hace uso de las medidas de corresponsabilidad.

¹¹ La información referente a las medidas de conciliación vigentes en la UPV/EHU está disponible en la GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LA UPV/EHU, del 31/12/2021: <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/guia-conciliacion>. Los cambios ocurridos en esta materia a partir de esa fecha se recogen en el Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, firmado en Leioa a 23 de marzo de 2022: <https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?cd2022001783>

5.1 USO DE PERMISOS PARENTALES, REDUCCIONES DE JORNADA Y EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES POR PARTE DEL PDI

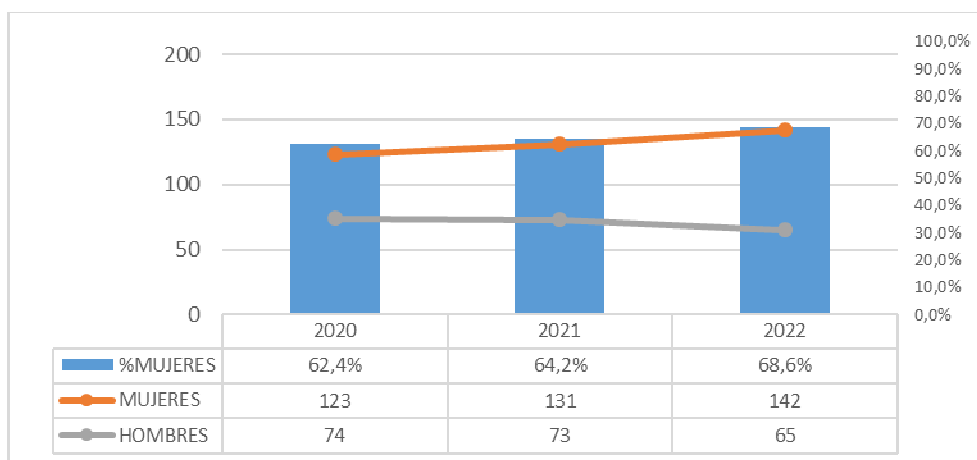
El número de personas pertenecientes al PDI que hace uso de alguna medida de corresponsabilidad es reducido y no presenta grandes variaciones entre 2020 y 2022. Concretamente, 197 personas disfrutaban de alguna medida en 2020, 204 en 2021 y 207 en 2022. En todo el periodo, además, el número de mujeres es mayor que el de hombres. Con todo, el porcentaje de mujeres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias no llega al 5% y el de hombres se sitúa alrededor del 2,5% (Tabla 5.1).

Tabla 5.1. 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, 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: entre 6 y 7 personas de cada 10 (62,4% en 2020, 64,2% en 2021 y 68,6% en 2022). Además, el número de mujeres que disfruta de alguna medida aumenta (de 123 en 2020 a 142 en 2022), mientras que el número de hombres disminuye (de 74 en 2020 a 65 en 2022). Por esta razón el porcentaje de mujeres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias es 6 puntos porcentuales mayor en 2022 que en 2020 (Gráfico 5.1).

Gráfico 5.1: 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



En general, en los tres años estudiados, 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 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: 78,5% en 2020, 83,6% en 2021 y 83,8% en 2022. Las reducciones de jornada y, sobre todo, las excedencias para el cuidado de criaturas o familiares dependientes se disfrutan por un porcentaje mucho menor: las primeras representan a 1 de cada 10 personas que hacen uso de medidas de corresponsabilidad (13,2% en 2020, 9,9% en 2021 y 10,2% en 2022) y las segundas se sitúan por debajo de dicha cifra (8,3% en 2020, 6,6% en 2021 y 6,0% en 2022). El motivo de ambos es principalmente el cuidado de menores.

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. Concretamente, del total del PDI tan solo 4 hombres reducen su jornada en 2020, 3 en 2021 y 2 en 2022, y solo uno se acoge a la excedencia por cuidado de criaturas o familiares en 2020 y 2021 y ninguno en 2022. Cabe señalar que precisamente estas medidas que son disfrutadas prácticamente en su totalidad por las mujeres son las que implican la reducción o suspensión salarial. Los permisos de maternidad son disfrutados prácticamente en su totalidad por mujeres y los de paternidad por hombres. Entre 2020 y 2022 sube el porcentaje de permisos de maternidad respecto a los de paternidad, lo que explica el incremento del porcentaje de mujeres que disfrutan de permisos en 8 puntos porcentuales: de todas las personas del PDI que disfrutan de permisos de maternidad o paternidad el 57,1% son mujeres en 2020, 61,2% en 2021 y 65,2% en 2022 (Tabla 5.2).

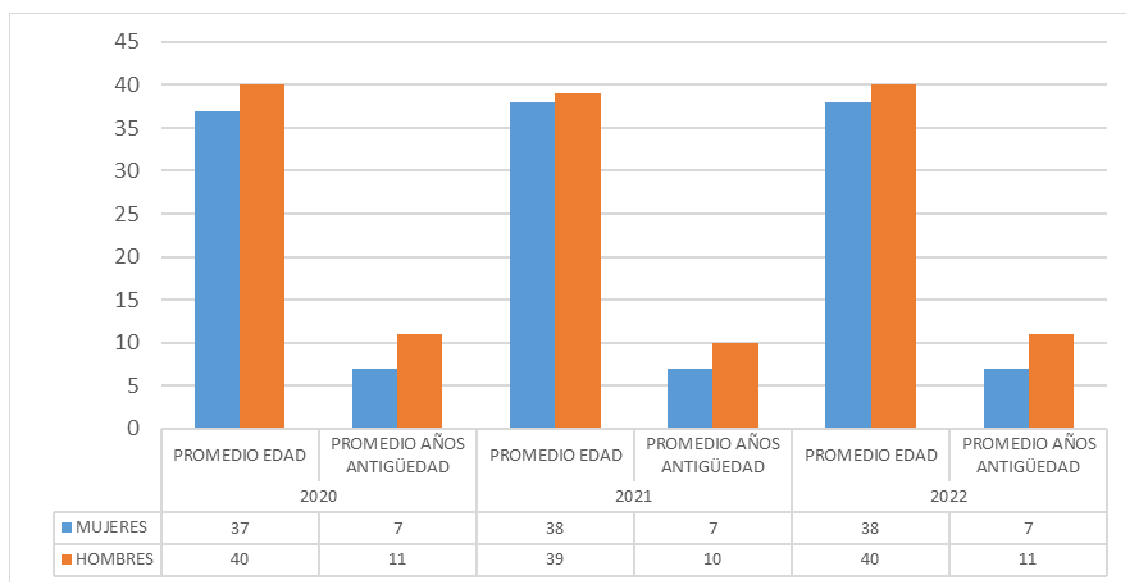
Tabla 5.2. Porcentaje de personas que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias por tipo y porcentaje de mujeres en cada tipo. PDI, 2020-2022.

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%

Las mujeres del PDI que disfrutaban de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias, en general, son algo más jóvenes que los hombres que también lo hacen y cuentan con menos tiempo de antigüedad en la UPV/EHU. El promedio de edad de las mujeres que hacen uso de medidas de corresponsabilidad es de 37 años en 2020 y de 38 en 2021 y 2022 y el promedio de antigüedad de 7 años para todo el periodo. Los hombres en la misma situación tienen un promedio de edad de 40 años y un promedio de antigüedad de 11 años en 2020 y 2022 y un promedio de edad de 39 años y de antigüedad de 10 años en 2021 (Gráfico 5.2). Como se ha señalado anteriormente, en torno a 8 de cada 10 medidas disfrutadas por el PDI corresponde a permisos parentales (maternidad, paternidad y lactancia acumulada), lo que explica la edad media de las personas que los disfrutaban. En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la maternidad tiene lugar a edades más tempranas que la paternidad. Así, según los datos del Instituto Vasco de Estadística-Eustat, alrededor de 4 de cada 10 mujeres son madres en el tramo de edad de 35 a 39 años y alrededor de 1 de cada 10 en el tramo de edad de 40 a 44, mientras que, entre los hombres, alrededor de 4 de cada 10 son padres en el tramo de edad de entre 35 y 39 años y alrededor de 2 de cada 10 en el tramo de 40 a 44 años¹².

¹² Eustat-Instituto Vasco de Estadística, “Nacimientos vivos dentro del matrimonio de la C.A. de Euskadi

Gráfico 5.2: Promedio de edad y promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres que disfrutaban de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias. PDI, 2020-2021.

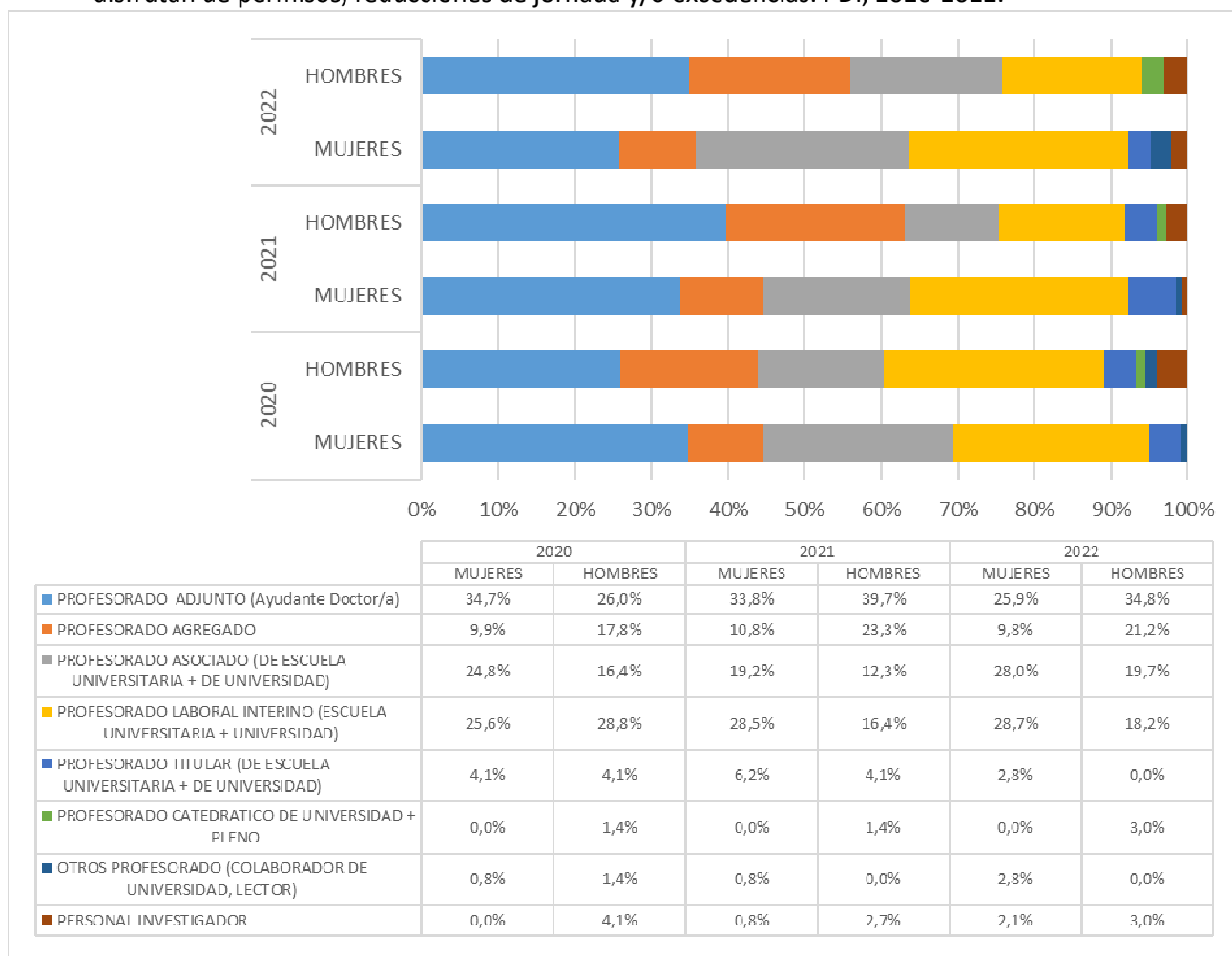


Respecto a la categoría laboral, una parte importante de las mujeres que disfrutaban de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias forman parte del Profesorado Adjunto (entre un cuarto y un tercio) y de Profesorado Laboral Interino (entre otro cuarto y un tercio) y otra parte de Profesorado Asociado (entre una quinta parte y un tercio). Solo 1 de cada 10 mujeres que hace uso de medidas de corresponsabilidad forma parte del Profesorado Agregado. Sin embargo, entre los hombres, el peso del Profesorado Agregado es mayor que en el caso de las mujeres y el peso de Profesorado Asociado menor. De este modo, de peso de la suma entre el Profesorado Agregado y Adjunto es mayor entre los hombres que entre las mujeres, sobre todo en 2021 y 2022: más de la mitad de los hombres del PDI que disfrutaban de medidas de corresponsabilidad pertenecen a esta categoría: 63% en 2021 y 56% en 2022 (Gráfico 5.3). Esto puede estar asociado a que el promedio de edad y de años de antigüedad de los hombres que disfrutaban permisos y/o excedencias es mayor que el de las mujeres que también lo hacen. La presencia de otras categorías laborales del PDI es muy residual o incluso nula entre las personas que disfrutaban de permisos y/o excedencias.

por territorio histórico, tramo edad cumplida madre y tramo edad cumplida padre. 1996 - 2022". Disponible en:

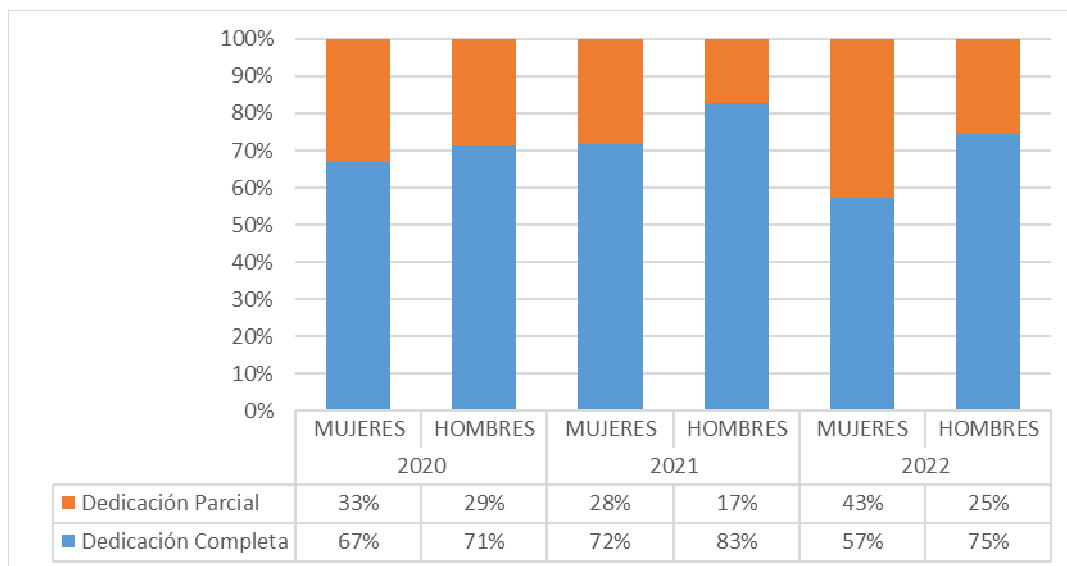
https://www.eustat.eus/bankupx/pxweb/es/DB/-/PX_010302_cmnp_enac05.px/?rxid=e73cb754-afa6-4fe4-943a-45650e7dc0d7

Gráfico 5.3: Distribución porcentual por categorías laborales de mujeres y de hombres que disfrutaban de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias. PDI, 2020-2022.



La mayor parte de mujeres y de hombres del PDI que disfrutaban de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias están empleadas a jornada completa. El porcentaje de personas a jornada parcial entre aquellas que disfrutaban de estas medidas corresponde a las categorías laborales de Profesorado Asociado y Profesorado Laboral Interino. Su peso sobre el total no es nada desdeñable, especialmente en el caso de las mujeres: se acerca a la mitad en 2022 (43%) (Gráfico 5.4). Esto puede explicar, en parte, el escaso peso de las reducciones de jornada entre el PDI que hace uso de medidas de corresponsabilidad.

Gráfico 5.4: Distribución portipo de dedicación laboral de mujeres y de hombres que disfrutan de permisos, reducciones de jornada y excedencias. PDI, 2020-2022.



En general, entre 2020 y 2022 el número de personas del PDI que hace uso de medidas de corresponsabilidad es bajo: alrededor de 200 personas. El número de mujeres es mayor que el de los hombres: en torno a 120-140 mujeres frente a 65-75 hombres. Esto supone algo menos del 5% de la plantilla en el caso de ellas y alrededor del 2,5% en el caso de ellos. Así, teniendo en cuenta el total de personas del PDI que disfruta de medidas de corresponsabilidad entre 6 y 7 personas de cada 10 son mujeres. Principalmente, el PDI disfruta de permisos de maternidad/paternidad: lo hacen 8 de cada 10 personas que hacen uso de medidas de corresponsabilidad. El porcentaje de personas que disfrutan de reducciones de jornada es mayor (en torno a 10%) y que el que disfruta de excedencias (no llega al 10%). En ambos casos la razón principal para atenerse a la reducción o excedencia es el cuidado de menores y son las mujeres las que hacen uso de estas medidas casi en su totalidad: entre las personas que lo hacen más del 85% son mujeres. Precisamente, son las que implican una reducción (en el caso de las reducciones de jornada) o una suspensión (en el caso de las excedencias) de salario.

En 2020 y 2021 el perfil de mujer que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias es una Profesora Adjunta o Laboral Interina a jornada completa de 37-38 años de edad y con 7 años de antigüedad que disfruta de un permiso de maternidad. En 2022 se mantienen todas las características y la categoría laboral se le suma la de Profesora Asociada. En el caso de los hombres, en general, en 2020 el perfil de hombre que disfruta de permisos y/o excedencias es un Profesor Adjunto o Laboral Interino a

jornada completa de 39-40 años de edad y 10-11 de antigüedad que disfruta de un permiso de paternidad. En el año 2022 se mantienen todas las características, pero la categoría laboral más habitual es la de Profesor Adjunto o Agregado.

5.2 USO DE PERMISOS PARENTALES, REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES POR PARTE DEL PTGAS

El número de personas pertenecientes al PTGAS que hace uso de medidas de corresponsabilidad es reducido y no varía considerablemente entre 2020 y 2022. En 2020 disfrutaban de alguna medida 138 personas, en 2021 lo hacen 121 y en 2022 la cifra es de 132. El número de mujeres es considerablemente mayor al de los hombres en todo el periodo. Entre las mujeres del PTGAS, el porcentaje de las que disfrutaban de algún permiso, reducción de jornada y/o excedencia no llega al 10% y entre los hombres está en torno al 4% (Tabla 5.3). Además, en el periodo de 2020-2022, 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.

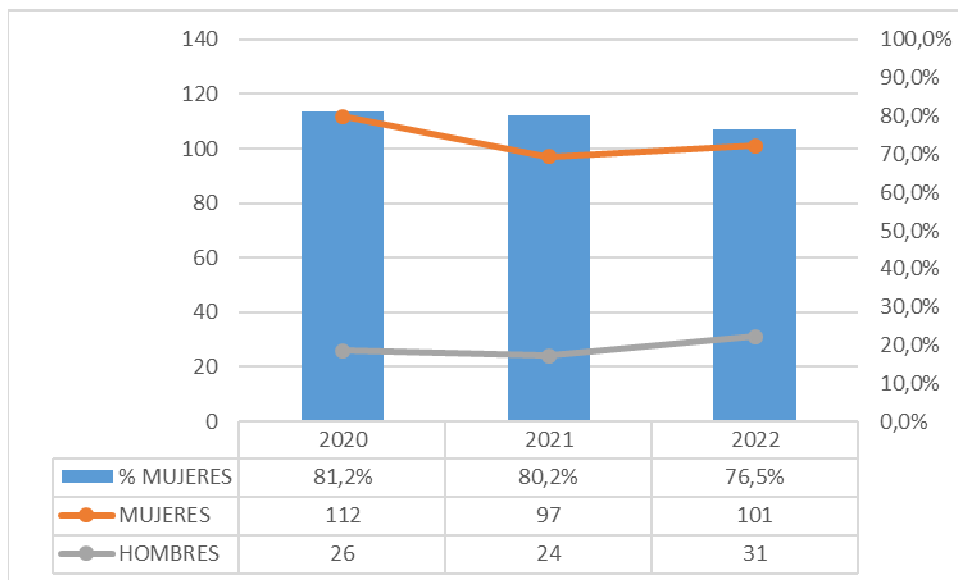
Tabla 5.3. Número de mujeres y de hombres que disfruta de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias y porcentaje respecto al total de mujeres y de hombres pertenecientes al PTGAS. PTGAS, 2020-2022.

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%

Entre el PTGAS casi la totalidad de personas que hace uso de medidas de corresponsabilidad es mujer: 8 de cada 10 partes. El número de mujeres que disfruta de permisos, reducciones y/o excedencias, se reduce de 112 en 2020 a 101 en 2022. El número de hombres aumenta de 26 en 2020 a 31 en 2022. Por ello, la brecha de género disminuye y, entre las personas que hacen usos de estas medidas, el porcentaje de mujeres es 4,7 puntos porcentuales menor en 2022 que en 2020: el porcentaje de mujeres es de 81,2% en 2020 y de 76,5% en 2022 (Gráfico 5.5).



Gráfico 5.5: 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.



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 (77,5% en 2020, 85,9% en 2021 y 86,7% en 2022). Cabe señalar, además, que 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. Concretamente, en 2020 entre las personas del PTGAS que hacen uso de medidas de corresponsabilidad el 13,8% lo hace de estos permisos, y el porcentaje sube a 17,4% en 2021 y a 20,5% en 2022. Las excedencias las disfruta en torno a 1 de cada 10 personas que hacen uso de estas medidas y responden también en su mayor parte al cuidado de criaturas.

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: ningún hombre las disfruta en 2020 y 1 en 2021 y 2022, respectivamente. Además, las mujeres representan en torno al 85% de las personas que se acogen a la reducción de jornada. El porcentaje de mujeres que disfruta de permisos de maternidad/paternidad disminuye en 14,1 puntos porcentuales entre 2020 y 2022: llega casi a la mitad en 2020 y 2021 (47,4% y 47,6%) y baja a un tercio en 2023 (33,3%), lo que debe a la reducción del número de permisos de maternidad en este periodo (Tabla 5.4).

Tabla 5.4. 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.

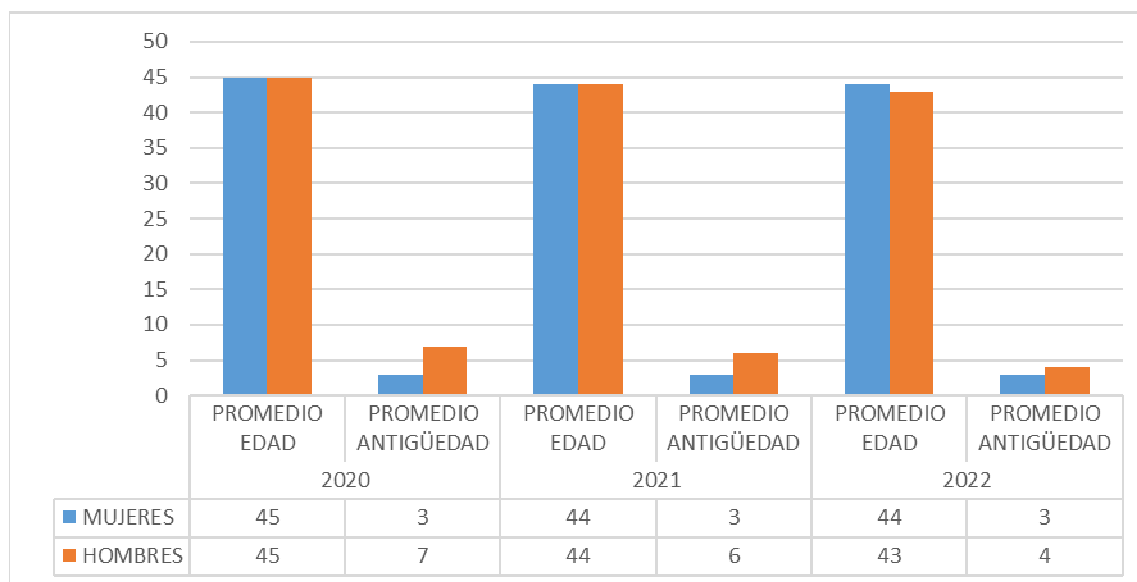
TIPO DE PERMISO O EXCEDENCIA	2020		2021		2022	
	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo	% por tipo	% mujeres en cada tipo
REDUCCIÓN DE JORNADA	77,5%	85,0%	70,2%	85,9%	68,2%	86,7%
PERMISO MATERNIDAD/ PATERNIDAD	13,8%	47,4%	17,4%	47,6%	20,5%	33,3%
EXCEDENCIA CUIDADO CRIATURAS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

Las mujeres y hombres del PTGAS que hacen uso de medidas de corresponsabilidad tienen un perfil parecido en cuanto a la edad: la media de edad es de alrededor de 44 años (Gráfico 5.6). El peso de las reducciones de jornada por cuidado de menor sobre los permisos de maternidad/paternidad entre las personas del PTGAS que disfrutan de medidas de corresponsabilidad explica que la edad media sea superior al tramo de edad en el que es más habitual que las personas tengan criaturas en la Comunidad Autónoma del País Vasco¹³. Además, las mujeres que disfrutan de medidas de corresponsabilidad tienen una antigüedad de un promedio de 3 años y los hombres algo más: un promedio de 7 años en 2020, 6 años en 2021 y 4 años en 2022 (Gráfico 5.6). Las diferencias en el promedio de años de antigüedad de los hombres, vienen dadas porque el número de hombres que hace uso de medidas de corresponsabilidad es reducido y los valores extremos repercuten en la media. Esto es, en el año 2020 y 2021 hay mayor porcentaje de hombres con una antigüedad de 10 o más años que en

¹³ Eustat-Instituto Vasco de Estadística, “Nacimientos vivos dentro del matrimonio de la C.A. de Euskadi por territorio histórico, tramo edad cumplida madre y tramo edad cumplida padre. 1996 - 2022”. Disponible en: https://www.eustat.eus/bankupx/pxweb/es/DB/-/PX_010302_cmnp_enac05.px/?rxid=e73cb754-afa6-4fe4-943a-45650e7dc0d7

2022 y en 2022 hay mayor porcentaje que en 2020 y 2021 un año de antigüedad o menos.

Gráfico 5.6: Promedio de edad y promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres que disfrutaban de permisos, reducciones de jornada y/o excedencias. PTGAS, 2020-2021.



Las diferencias entre mujeres y hombres son notables respecto a la categoría laboral del personal del PTGAS que hace uso de medidas de corresponsabilidad. Alrededor de tres cuartas partes de mujeres que disfrutaban de permisos, reducciones y/o excedencias son funcionarias interinas (67,9% en 2020, 75,3% en 2021 y 73,3% en 2022), mientras que entre los hombres la mitad pertenecen a la categoría de contratado interino (50,0% 2020 y 2021 y 54,8% en 2022). Entre las mujeres que disfrutaban de estas medidas el porcentaje de contratadas interinas es de 20,5% en 2020, 13,4% en 2021 y 16,8% en 2022 y entre los hombres que disfrutaban de las medidas, entre un tercio y un cuarto son funcionarios interinos (34,6% en 2020, 25,0% en 2021 y 25,8% en 2022). Otras categorías laborales son menos frecuentes (Gráfico 5.7).

		2020		2021		2022	
		MUJERES	HOMBRES	MUJER	HOMBRE	MUJERES	HOMBRES
■ Funcionario/a interino/a		67,9%	34,6%	75,3%	25,0%	73,3%	25,8%
■ Contrado/a interino/a		20,5%	50,0%	13,4%	50,0%	16,8%	54,8%
■ Funcionario/a de carreira		9,8%	7,7%	9,3%	12,5%	6,9%	9,7%
■ Otros		1,8%	7,7%	2,1%	12,5%	3,0%	9,7%

Entre 2020 y 2022 el perfil de mujer perteneciente al PTGAS que hace uso de medidas

de corresponsabilidad es una funcionaria interina de entre 45-44 años y 3 años de antigüedad que disfruta de una reducción de jornada para cuidado de menor y el de hombre es un contratado interino de entre 43-45 años y entre 7 y 4 años de antigüedad que disfruta de un permiso de paternidad.

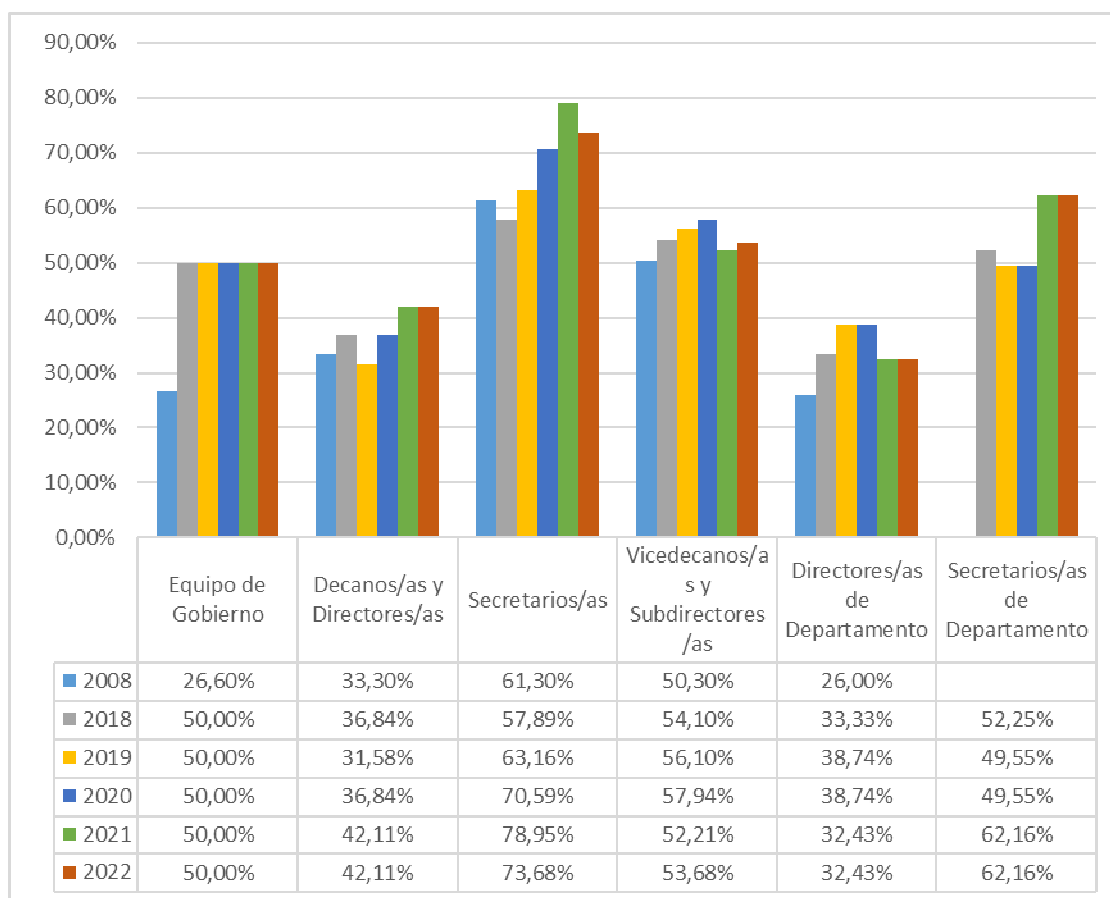
6 REPRESENTACIÓN EN LOS CARGOS ACADÉMICOS Y ÓRGANOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

6.1 PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

En el Equipo de Gobierno de la UPV/EHU, se observa que claramente se ha apostado por equipos paritarios a partir de 2018, a diferencia de lo que ocurría en 2008, año en el que solo un 26% de las personas que lo componían eran mujeres.

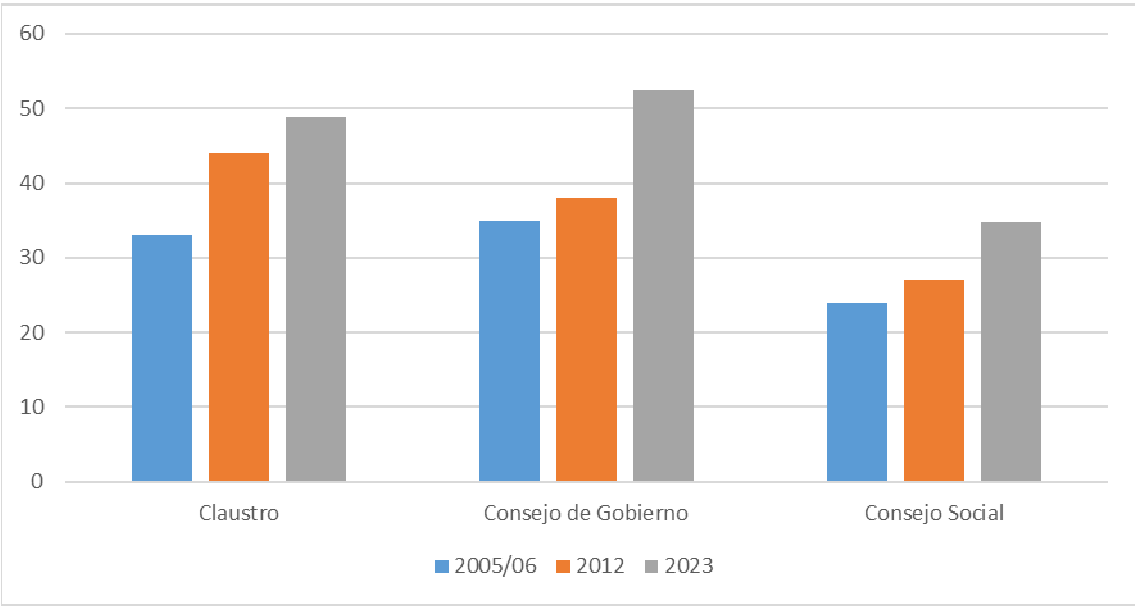
En cuanto a los demás cargos, es destacable que hoy día (2022) en los de mayor rango (decanos/as y directores/as de departamento) la presencia femenina es inferior a la masculina (entre el 26 y el 42%) y en los de menor rango (secretarios/as, vicedecanos/as, subdirectores/as), hay paridad o predominan las mujeres (entre el 50 y el 78%). Este perfil se observa en todo el período estudiado.

Gráfico 6.1. Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en la UPV/EHU



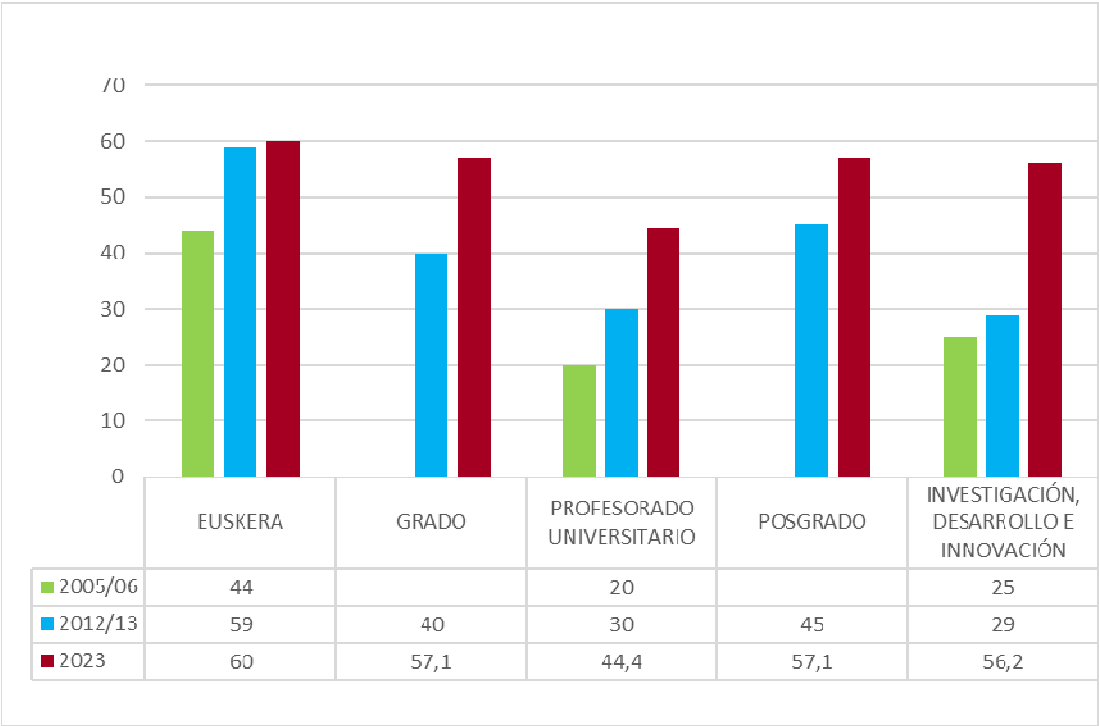
En los órganos de gobierno generales de la UPV/EHU la presencia de mujeres y hombres hoy día es equilibrada, excepto en el Consejo Social, en el que las mujeres tan solo representan el 34,8%. Desde 2005/06 se observa una mejora en cuanto a la presencia de mujeres en estos órganos.

Gráfico 6.2. Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de la UPV/EHU



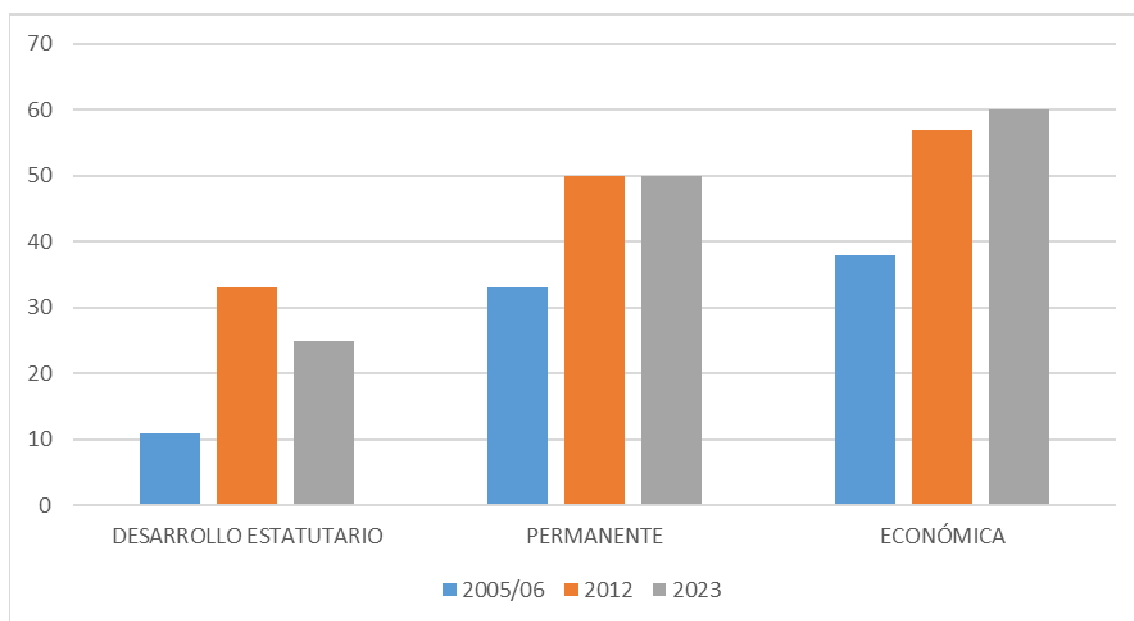
En las comisiones estatutarias, la presencia de mujeres es hoy en día notable, dado que supera el 50% en varios casos. Comparando estos datos con los de años anteriores, podemos afirmar que, en general, el avance es significativo.

Gráfico 6.3. Porcentaje de mujeres en las comisiones estatutarias de la UPV/EHU



En las comisiones no estatutarias derivadas del Consejo de Gobierno, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en la Comisión permanente y en la económica, pero no en la de desarrollo estatutario, en la que, además, la presencia de mujeres es inferior a la del año 2012.

Gráfico 6.4 Porcentaje de mujeres en comisiones derivadas del Consejo de Gobierno



En la comisión estatutaria del Claustro las mujeres representan un alto porcentaje tanto en 2012 como en 2021. En la comisión electoral general y en la de reclamaciones, la presencia de mujeres se ha reducido entre 2012 y 2021 de manera importante.

Tabla 6.1. Porcentaje de mujeres en otras comisiones universitarias¹⁴

	2012	2020	2021
Reclamaciones	64		35.7
Electoral general	45	20	
Comisión Estatutaria del Claustro	70		62.5

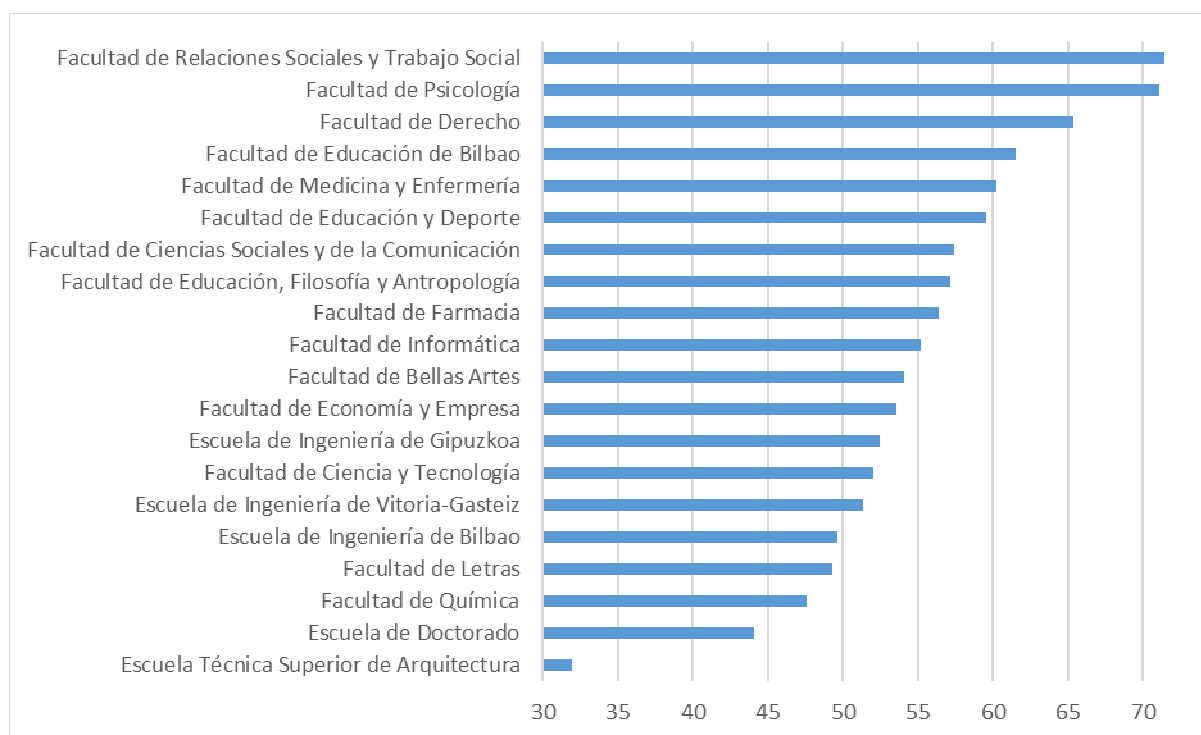
En las Juntas de Facultad existe representación del PDI, del PTGAS y del alumnado. En

¹⁴ En la comisión de reclamaciones y en la electoral hay datos de titulares y suplentes. Como se desconoce quién está en cada momento en la comisión (si el titular o el suplente), cogemos todos los datos y extraemos el % de mujeres.

la mayoría, las mujeres suponen más de la mitad de las personas que componen la Junta. 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. Por ejemplo, en las Facultades de Ingeniería hay poca presencia de mujeres, pero su peso en las Juntas de Facultad supera el 50%.

Es preciso subrayar que en el gráfico se considera la composición del Comité de Dirección de la Escuela de Doctorado (DOKe), órgano equivalente a las Juntas de Facultad, pero que se compone en su mayoría de miembros natos, no electos, que son las y los coordinadores de programas de doctorado y de los másteres de la red latinoamericana. No obstante, es importante señalar que existe también el Consejo Permanente, que tiene cedidas todas las competencias administrativas de la DOKe, en el que las y los representantes son electos y donde la Escuela de Doctorado insiste en la representación paritaria. Este está compuesto por 11 mujeres y 10 hombres en el año 2024.

Gráfico 6.5. Porcentaje de mujeres en las Juntas de Facultad



Con el fin de impulsar el liderazgo de las mujeres académicas se creó el programa Akademe. Es un programa de formación y apoyo que persigue desarrollar las

habilidades de autoliderazgo y liderazgo de las académicas, con el fin de motivar su acceso y permanencia en puestos de responsabilidad en la investigación, la docencia y la transferencia. Desde que se inició, han participado un total de 212 mujeres.

Gráfico 6.6. Mujeres participantes en el Programa Akademe¹⁵

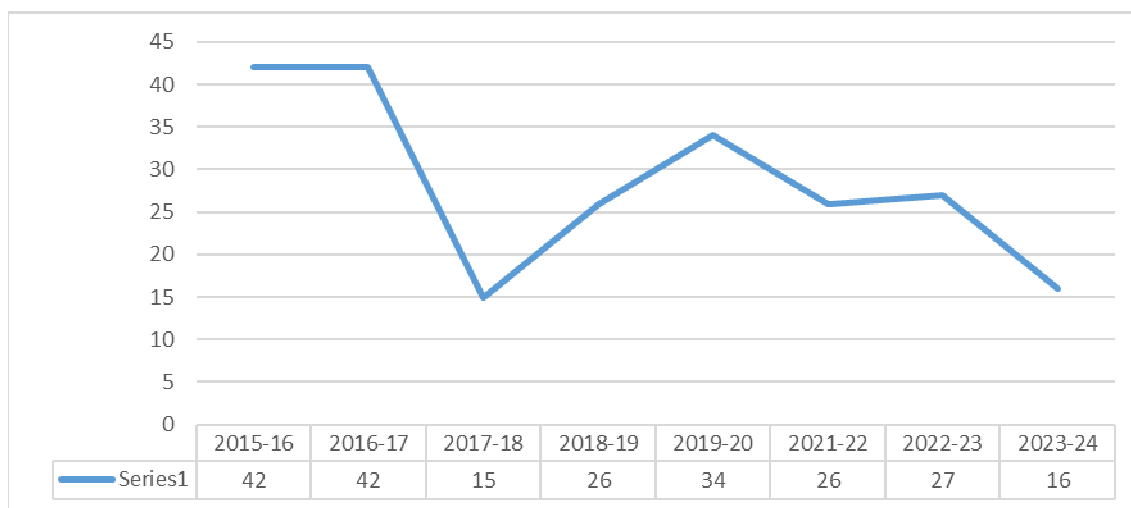
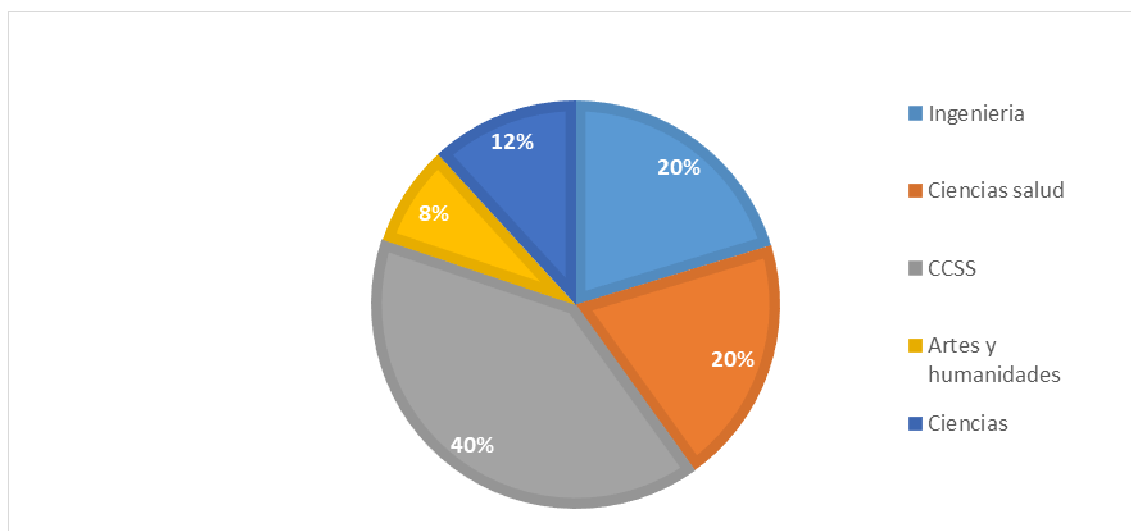


Gráfico 6.7. Participantes en el programa Akademe según rama de enseñanza (2015-2023)



El impacto que ha tenido la implementación del programa Akademe se ha evidenciado

¹⁵ El dato del curso 2023-24 es una previsión

en indicadores relacionados con el número de las actividades desempeñadas por las mujeres que han participado en el programa, entre las que cabe destacar las siguientes: responsables de coordinación en la docencia (asignaturas y módulos), direcciones de proyectos de innovación en la docencia (iKdi3), secretarías académicas, decanatos, vicedecanatos, IP de proyectos de investigación nacionales, internacionales y locales, evaluadoras de Docentiaz, presidencias de las comisiones evaluadoras de docencia, coordinadoras de bolsas de profesorado, direcciones de másteres y títulos propios, direcciones de institutos universitarios, responsables de servicios de publicaciones, vicerrectorados, direcciones de cursos de verano y participantes de comisiones académicas e institucionales.

6.2 REPRESENTACIÓN POLÍTICA

6.2.1 Representación política del PTGAS y del PDI

En cuanto a la participación de mujeres y hombres en los sindicatos, resulta de interés analizar los datos de delegados y delegadas sindicales. Tras las últimas elecciones (2023), se constata que el porcentaje de mujeres es algo inferior al de hombres, excepto en el caso del PTGAS funcionario. En todos los casos, se trata de cifras que indican bastante paridad entre mujeres y hombres delegados sindicales.

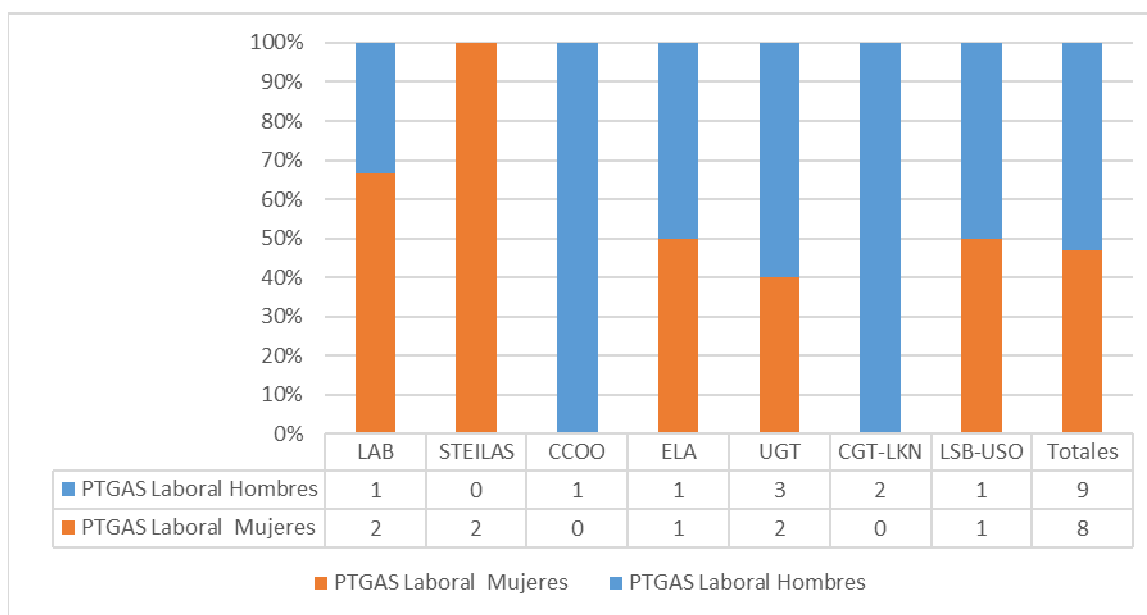
Sin embargo, si tenemos en cuenta el peso de mujeres y hombres en el censo de estos cuatro colectivos, los resultados deben leerse de manera matizada. Así, entre las personas delegadas del PTGAS funcionario, las mujeres estarían infrarrepresentadas, dado que son algo más del 75% del censo, pero solo el 47% de las personas delegadas. Lo contrario ocurriría entre el PTGAS laboral (las mujeres son algo menos del 33% del censo y el 47% de las personas delegadas). Y en el caso del PDI, la representación de mujeres y hombres entre los delegados y delegadas sindicales es bastante acorde con su peso en el censo Ver tabla 6.2 y gráficos 6.8 al 6.11).

Tabla 6.2. Censo de las elecciones sindicales de la UPV/EHU (2023)

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PTGAS Laboral	357	173	32.64%
PTGAS Funcionario	341	1050	75.50%
PDI Laboral	2122	2342	52.46%
PDI Funcionario	737	494	40.12%



Gráfico 6.8. Delegadas y delegados sindicales por sexo del PTGAS laboral (2023)



Este desequilibrio de género se manifiesta más si observamos el número de liberados y liberadas sindicales. Mientras que las personas delegadas son todas las representantes de los y las trabajadores elegidos en las elecciones sindicales, los y las liberadas son aquellas delegadas que dedican su jornada laboral a tareas de representación. Tal y como se observa en el Gráfico 6.11, solo el 23,4% de las liberaciones sindicales eran de mujeres en 2021, y el 27% en 2022.

Gráfico 6.9 Delegadas y delegados sindicales por sexo del PTGAS funcionario (2023)

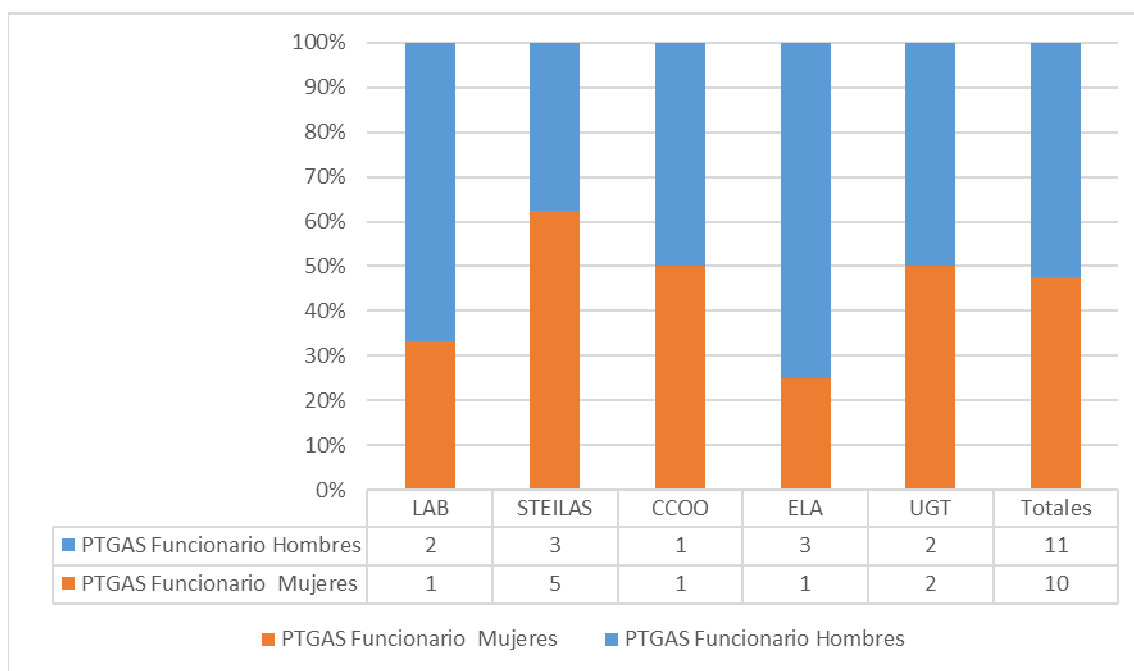


Gráfico 6.10. Delegadas y delegados sindicales por sexo del PDI laboral (2023)

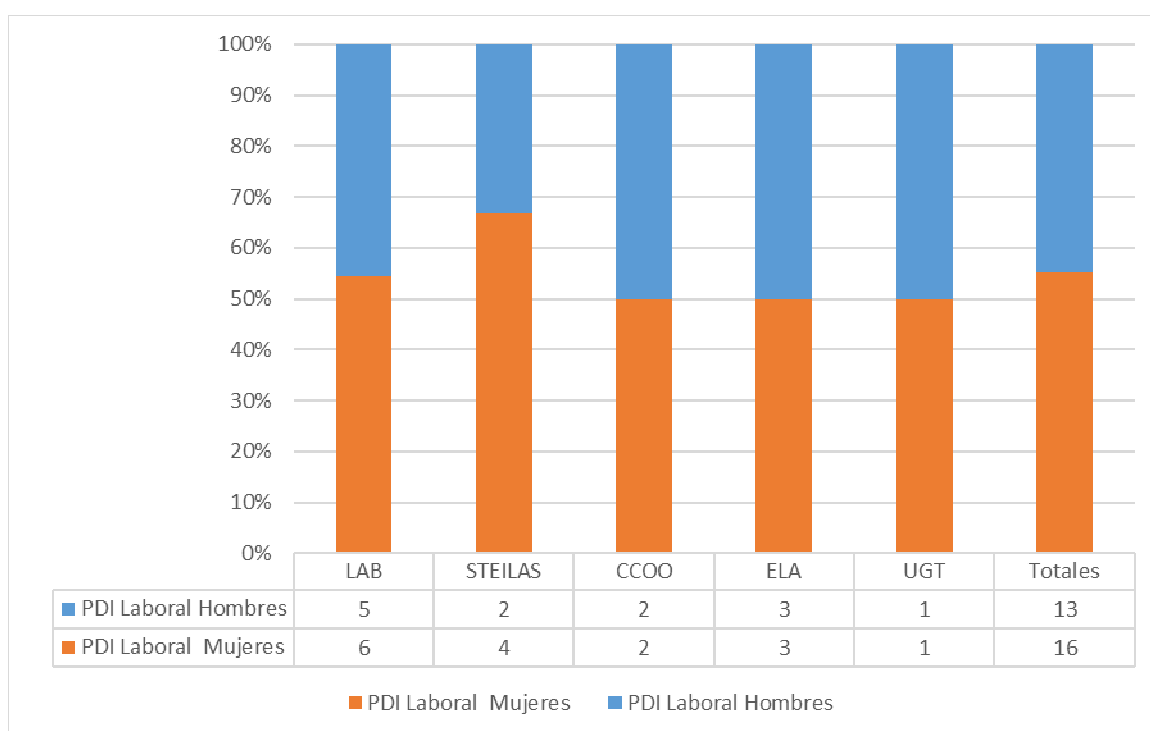


Gráfico 6.11. Delegadas y delegados sindicales por sexo del PDI funcionario (2023)

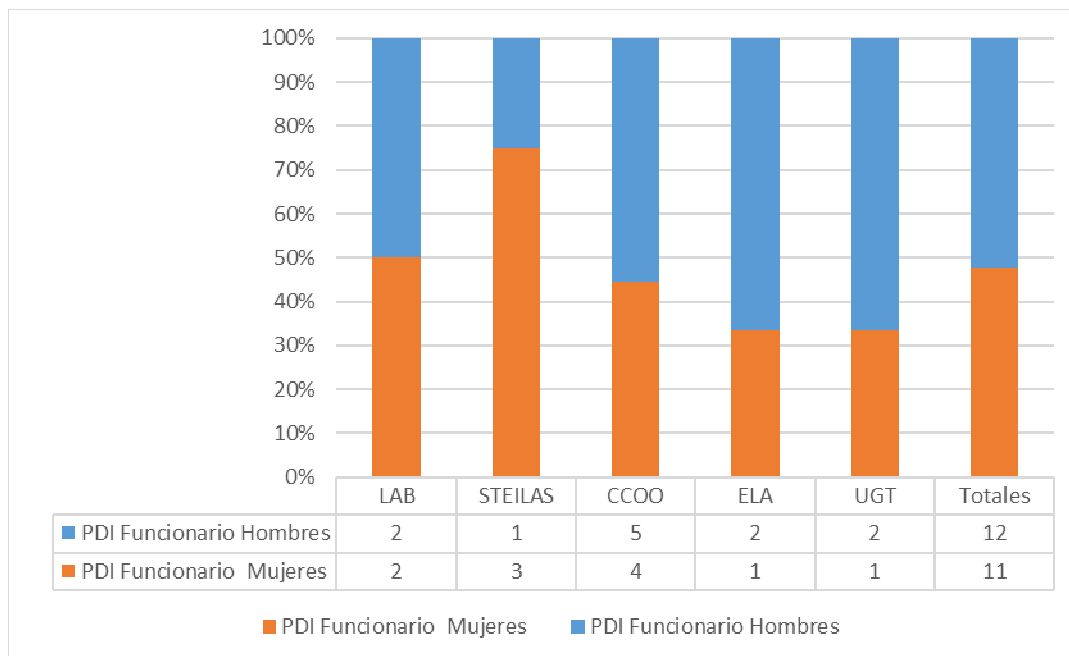
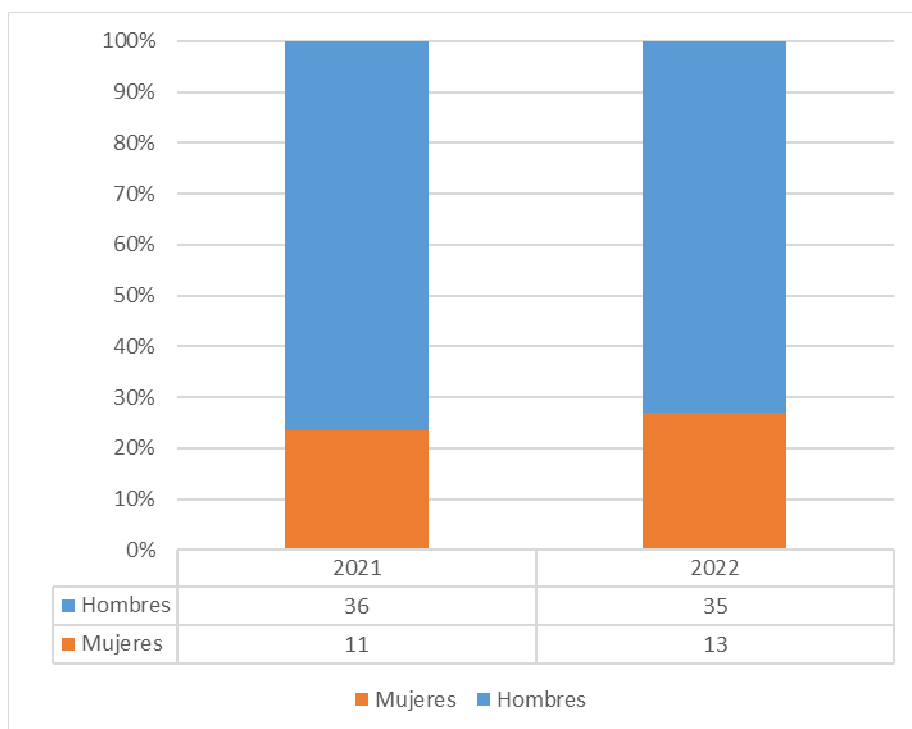


Gráfico 6.12. Liberadas y liberados sindicales por sexo

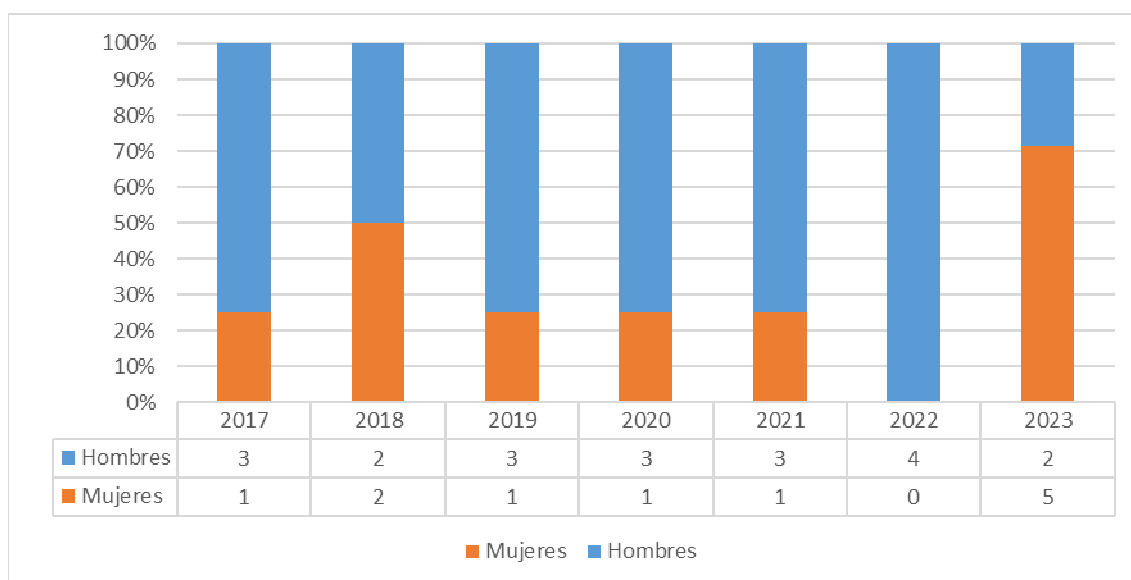


6.2.2 Representación política del alumnado

El Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU representa al conjunto del estudiantado de la UPV/EHU tanto ante las instancias universitarias como ante las instituciones público-privadas. Actualmente preside el Consejo una mujer (desde el 16 de marzo de 2023). La Comisión Permanente la componen 12 personas (unas son miembros natos y otros electos), 8 de los cuales son mujeres (66.5%).

Entre los miembros natos, la composición ha evolucionado desde una poco paritaria y en la que predominaban los hombres (excepto en 2018), a la de hoy día en la que las mujeres representan el 71% de los miembros natos, tal y como se observa en el gráfico.

Tabla 6.3. Miembros natos del Consejo de Estudiantes de la UPV/EHU, por sexo



7 SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN LA UPV/EHU

En este sexto bloque se recogen los apartados relativos a las violencias contra las personas en la UPV/EHU para el periodo 2019-2023 y las acciones formativas en torno a la igualdad y prevención de violencias que se han venido desarrollando desde el curso 2017-2018 en la UPV/EHU, analizando los datos de manera más exhaustiva a partir del curso 2020-2021.

La sensibilidad de la UPV/EHU por conocer y mejorar la situación real de mujeres, hombres y personas no binarias vinculadas a la institución motivó la elaboración del primer diagnóstico “Mujeres y Hombres en la UPV/EHU en 2008. Sin embargo, los dos primeros diagnósticos (2008 y 2011) sólo recogían datos según colectivos universitarios -alumnado, PDI y PTGAS- por sexo –mujeres y hombres- en diferentes aspectos de la actividad universitaria, sin atender la necesidad de analizar la realidad de esas mismas personas en términos de acoso-violencia sufrido. Esto último empieza a trabajarse a partir del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022. A raíz de este tercer plan se plantean:

“combatir las violencias de género, las conductas sexistas y las actitudes discriminatorias por razón de género en el espacio universitario, aplicando y difundiendo el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género. (...) Y se aborda la necesidad de un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación, así como la importancia de explorar, consensuar y aplicar medidas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones socio-laborales. (III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022, p.4; EHUagenda 2030 por el desarrollo sostenible, p.12).

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022 se plantea como 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. Ese documento marca tres indicadores: (1) Número de personas que han aprobado los cursos *online*, (2) Número de intervenciones en aplicación del protocolo de violencias de género de la UPV/EHU y (3) Número de personas asistentes a jornadas, cursos o talleres con perspectiva de género. Estos tres indicadores servirán para medir la consecución de los dos grandes objetivos marcados en su Eje IV. *Personas*: 4.1 Combatir las violencias de género, las conductas sexistas y las actitudes discriminatorias por razón de género en el espacio universitario y 4.2. Fomentar un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación; y parte del primer objetivo de su Eje1. *Formación*: 1.1 Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y la teoría feminista en el ámbito de la docencia.

En el presente diagnóstico se analizan los resultados obtenidos en esos tres indicadores. En este documento se pone el foco en las violencias sufridas y denunciadas, y en el alcance¹⁶ de las acciones formativas y preventivas de género e igualdad que se han desarrollado en los últimos años.

7.1 VIOLENCIAS CONTRA LAS PERSONAS

Tomando como base de análisis el número de intervenciones en aplicación del protocolo de violencias de género de la UPV/EHU (indicador promovido en el III Plan de Igualdad de la UPV/EHU 2019-2022), se observará la evolución del número de víctimas que han formalizado una denuncia por acoso-violencia y, por tanto, que han firmado el deseo expreso de que se aplique el Protocolo de la UPV/EHU sobre violencias de género –a partir de ahora “Protocolo de la UPV/EHU” o “el Protocolo”- y del número de expedientes abiertos por denuncia por año. Asimismo, se hará un desglose de los datos tanto por colectivos (Alumnado, PTGAS y PDI) como por tipologías de los casos.

El periodo trabajado es 2019-2023 por un doble motivo: en primer lugar, porque la puesta en marcha del Protocolo se produce en julio de 2018, lo que facilitará a partir de ese momento tanto la sistematización del proceso de denuncia, amparo y asistencia de/a las víctimas, así como la propia recogida de los datos y; en segundo lugar, porque no hay una clara recogida de datos previa a dicha fecha, lo que dificulta el análisis que se pretende realizar.

Si se observan los datos relativos al número de víctimas que han denunciado un caso de acoso-violencia, se comprueba, por un lado, que el colectivo Alumnado presenta las cifras más elevadas, con una tendencia, *a priori*, alcista, a pesar de la ligera caída en 2023 y, por otro, que los colectivos PTGAS y PDI hasta 2021 no presentan denuncias por casos de acoso-violencia.

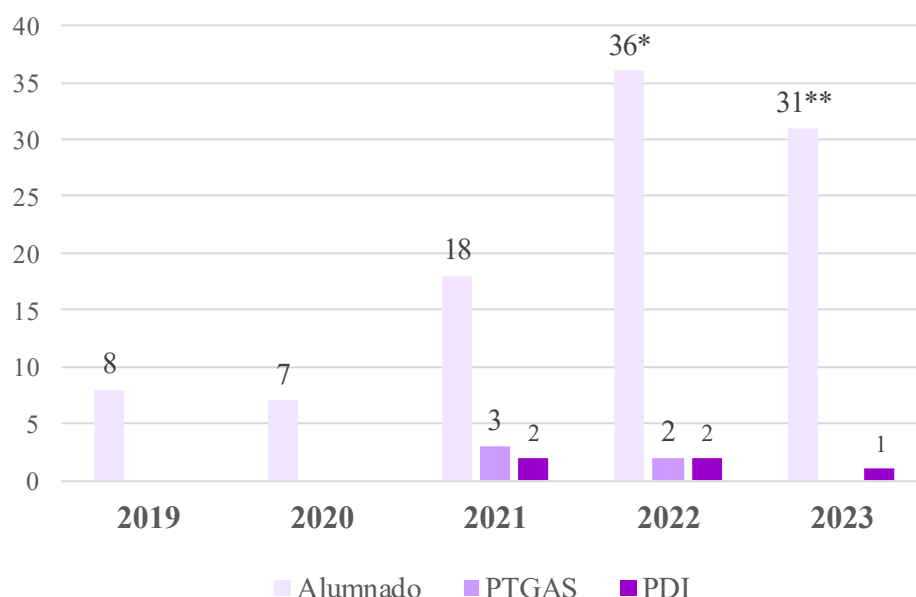
Esa falta de denuncias entre el PTGAS y el PDI podría atender a una menor sensibilización frente a situaciones de acoso-violencia, un mayor pudor a ejecutar una denuncia y/o una mayor normalización de conductas no igualitarias e indebidas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el alumnado representa aproximadamente el 85,5% del total de personas que componen estos tres colectivos, mientras que el PTGAS y el PDI rondan el 3,6% y 10,9% respectivamente (Portal de la Transparencia UPV/EHU, 2021-2022). Esto incide directamente en la cantidad de víctimas y/o denuncias remitidas a la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, siendo muy

¹⁶ Por *alcance* se entenderá el número de personas participantes de la formación en materia de género e igualdad y los porcentajes de aprobados obtenidos en ellas.

superior en el caso del alumnado (en 2023, el 93% de los expedientes abiertos por denuncias pertenecían al alumnado, lo que se traduce en el 94% de las víctimas que denunciaron ese año, hasta la fecha de 30 septiembre 2023). A su vez, una cantidad superior de denuncias por parte del alumnado, independientemente de ser el colectivo más cuantioso, puede responder a una mayor sensibilización ante estos temas y al conocimiento del respaldo que proporciona el Protocolo a las personas que denuncian situaciones de acoso-violencia sufridas tanto dentro como fuera de la UPV/EHU.

Cabe mencionar que el Protocolo atiende y ampara a personas de los tres colectivos (alumnado, PTGAS y PDI), así como a sentencias previas a la vinculación de la víctima con la UPV/EHU y a personas que ofrecen servicios a la universidad sin que queden circunscritas a ninguno de los tres colectivos que se están analizando. De este modo, en 2023, se reporta un total de 32 víctimas entre los tres colectivos. Sin embargo, el total de víctimas atendidas y que ejecutaron una denuncia (y, por ende, que firmaron la aplicación del Protocolo) fueron 33. Una de ellas tenía vinculación indirecta con la UPV/EHU, no perteneciendo al alumnado, al PTGAS o al PDI.

Gráfico 7.1: Número de víctimas de acoso-violencia que han denunciado según colectivos (2019-2023)



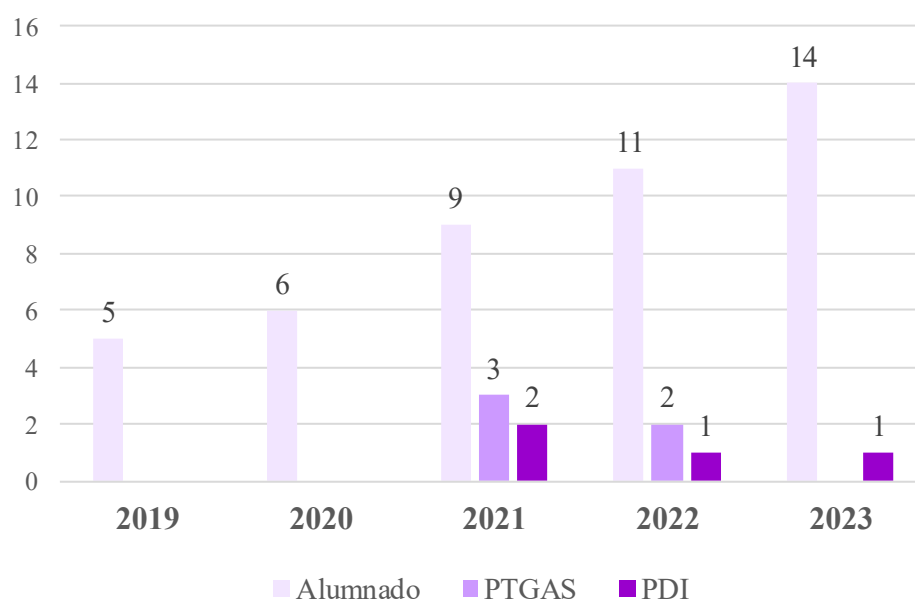
* Esa cifra (36 víctimas en 2022) corresponde a once casos, entre los cuales, uno de ellos fue un único caso colectivo de acoso sexual, que incluye a varias víctimas (24).

** Al igual que sucedía en 2022, en 2023 un único caso computa 9 víctimas.

La variabilidad del número de víctimas contabilizadas por expediente abierto puede

influir al analizar la tendencia de los datos y dificultar la interpretación de los mismos. Es por ello imprescindible realizar en paralelo un análisis según número de expedientes abiertos por año (casos abiertos independientemente del número de víctimas implicadas en cada uno de ellos). Ambos análisis -número de víctimas denunciadas y número de expedientes abiertos- aportan una imagen más amplia y clara sobre la evolución del volumen de denuncias por acoso-violencia en la UPV/EHU.

Gráfico 7.2. 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 la figura 7.2 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. Y en 2023, el total de expedientes abiertos es de 16, sin embargo, la figura 7.2 sólo recoge 15 de ellos, puesto que uno hace referencia a una persona vinculada a la universidad que no entra en ninguno de los tres colectivos.

Los datos de expedientes abiertos según colectivos ratifican la tendencia ligeramente ascendente del alumnado en denuncias por acoso-violencia a lo largo de todo el periodo, probablemente derivado de una mayor sensibilización de este colectivo frente a situaciones de vulnerabilidad y a una mayor seguridad percibida a la hora de formalizar la denuncia. Posiblemente la entrada en vigor del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género en junio de 2018, su presentación anual ante el alumnado, PTGAS y PDI, la constitución de la Comisión para la atención de los casos de violencia de género y el despliegue de formación con perspectiva de género e igualdad

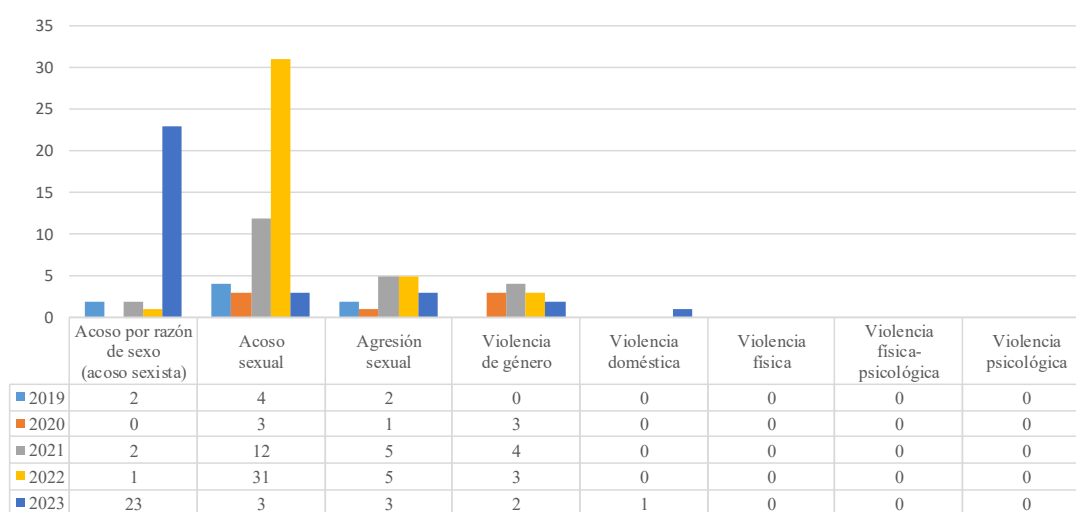
de los últimos años han contribuido a que las personas no normalicen determinadas actitudes violentas y se vean respaldadas para interponer una denuncia.

Asimismo, no debe perderse de vista que los datos recogidos en todas las tablas y figuras sólo muestran los casos que han sido denunciados, lo que introduce un sesgo muy importante a la hora de plasmar la realidad de la situación. Posiblemente existan más casos de acoso-violencia no denunciados y, por tanto, no recogidos en este informe.

En cuanto al tipo de acoso-violencia denunciado a lo largo del periodo, se observa cómo el acoso sexista, el acoso sexual, la agresión sexual y la violencia de género, son las casuísticas más habituales. Atendiendo al número de víctimas que denunciaron entre 2021 y 2022 el *acoso sexual* fue la denuncia más recurrente; mientras que, en 2023, el *acoso por razón de sexo o acoso sexista* es el que más víctimas presenta para el conjunto de los tres colectivos. Parece existir un incremento de víctimas vinculadas al *acoso sexista* (tendencia alcista) en 2023 y una disminución de víctimas de *acoso sexual* (tendencia a la baja), algo que también sucede con las víctimas de agresión sexual y violencia de género, aunque de manera más moderada.

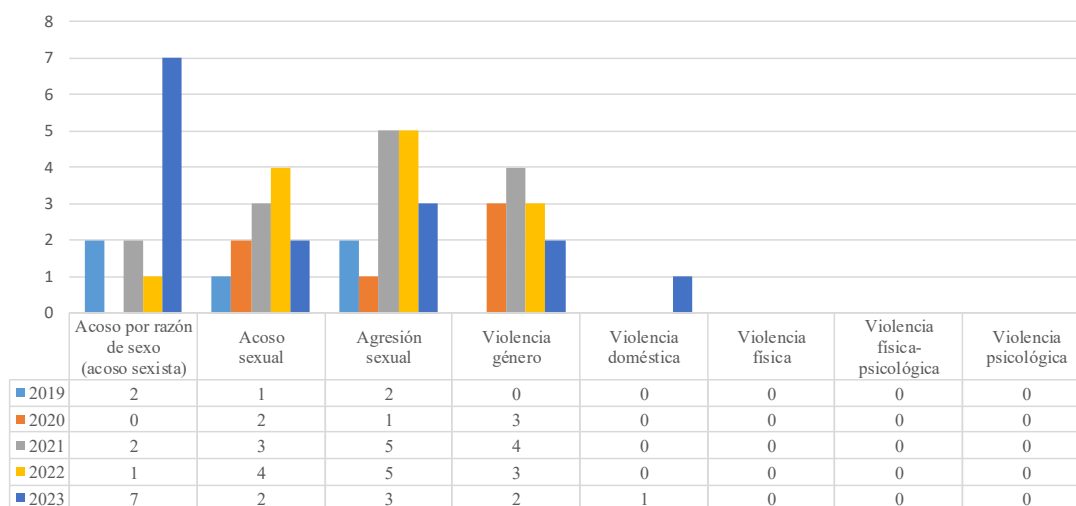
Estas mismas tendencias también se repiten con el número de expedientes abiertos por denuncia. Sin embargo, mientras que, en este caso, en 2023 el *acoso sexista* también cobra especial importancia, con un incremento de denuncias muy significativo (pasa de 1 a 7 entre 2022 y 2023), las cifras manejadas en 2021 y 2022 de expedientes abiertos por *acoso sexual*, *agresión sexual* y *violencia de género* fueron muy similares y, en el caso de *acoso sexual*, muy por debajo de los datos de víctimas.

Gráfico 7.3. Número total de víctimas según tipo de denuncia (Alumnado+PTGAS+PDI) (2019-2023)



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.

Gráfico 7.4. Número total de expedientes abiertos según tipo de denuncia (Alumnado+PTGAS+PDI) (2019-2023)



Nota:Recuérdese que el año 2022 registra 13 expedientes en realidad.

Podría decirse que existen tendencias similares entre víctimas y expedientes abiertos en las tipologías/categorías de casos denunciados, siendo totalmente divergente la relevancia que tomó el *acoso sexual* en 2021 y 2022 en cada uno de los casos (víctimas y expedientes abiertos), al igual que en 2023, con el aumento experimentado por el *acoso sexista*.

En cualquier caso, se evidencia un predominio del *acoso sexual* en términos de víctimas y de expedientes abiertos a lo largo del periodo, que parece relegarse a favor del *acoso sexista*.

7.1.1 Denuncias por acoso-violencia realizadas por colectivos (Alumnado, PTGAS y PDI)

Los datos anteriormente analizados mostraban el *acoso sexual* como el tipo de acoso-violencia más denunciado por las víctimas, llegando a suponer, en 2022, el 77,5% del

total de quienes denunciaron ese año, y que, en términos de expedientes abiertos representó el 30,8% del total (segunda categoría más denunciada). Por su parte, la violencia física, física-psicológica o psicológica, que años previos al periodo analizado eran tipologías recurrentes, sobre todo en el caso de la violencia física-psicológica, a partir de 2019 no están vinculadas a ninguna de las denuncias efectuadas. Posiblemente, la redefinición de violencia de género y/o la agresión sexual estén supliendo dichas tipologías, a pesar de que éstas presentan, a su vez, una tendencia a la baja en cuanto a número de expedientes abiertos e incluso de víctimas afectadas que han denunciado (un 50% menos de denuncias de 2021 a 2023 en el caso de violencia de género y un 40% menos en agresión sexual).

Ahora bien, no todos los colectivos se comportan igual. Para el alumnado y el PDI, la tipología de acoso-violencia que más víctimas presenta en el periodo 2019-2023 es la del *acoso sexual*, con un 50% y 60% de las personas denunciantes; mientras que en el PTGAS se corresponde a la *violencia de género*, con un 60% del total de las víctimas. Los tres colectivos, sin embargo, coinciden en su segunda tipología más cuantiosa en cuanto a número de víctimas: el *acoso por razón de sexo o sexista*. Destacar que, en 2022, el 81% de las víctimas denunciantes del colectivo alumnado y el 100% de las del PTGAS se categorizaron como *acoso sexual*, suponiendo el 77,5% del total de las personas que denunciaron de ese año, como se ha mencionado anteriormente.

Por su parte, las sincronías que parecían mostrar los colectivos a través de las víctimas denunciantes, se diluyen cuando se observan los datos en función del número de expedientes abiertos según tipologías de acoso-violencia denunciada. Así, el 35,6% de los expedientes que se abren para el alumnado a lo largo de periodo 2019-2023 son casos de *agresión sexual*, seguido del *acoso sexual* (24,4% de los casos) y, aunque el *acoso sexista* supone el 17,8% del total de expedientes para este colectivo, se remarca la tendencia a la baja de la *agresión* y el *acoso sexual*, en favor de esta nueva categoría (el *acoso sexista*), que resurge con seis casos en 2023. En cuanto al PTGAS, los cinco expedientes abiertos a lo largo de todo el periodo están identificados como *violencia de género* (60%) y *acoso sexista* (40%). En el caso del PDI, de su total de cinco expedientes abiertos entre 2019 y 2023, dos son por *acoso sexista* y tres por *acoso sexual*. Se evidencia así que el alumnado sufre un acoso-violencia de componente más sexual que el PTGAS y el PDI.

Por último, conviene recordar, nuevamente, que en este texto sólo se recogen los casos denunciados por las víctimas que han firmado la aplicación del Protocolo de la UPV/EHU y no todos los posibles casos de acoso-violencia que se han producido realmente.

7.1.2 Denuncias por acoso-violencia realizadas por Campus o vinculación con la UPV/EHU

La protección de las víctimas que han denunciado acoso-violencia impide realizar un desglose pormenorizado de los casos por facultad, sin embargo, se presentan los datos agregados del número de expedientes abiertos en el periodo 2019-2023 por Campus o centros y servicios vinculados con la UPV/EHU que se pueden acoger al Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.

En esta ocasión, se puede apreciar que el Campus de Bizkaia presenta el mayor número de expedientes abiertos, duplicando al de Gipuzkoa y, en ocasiones, triplicando al de Álava. Esta diferencia en los datos, posiblemente esté ligada al volumen de personas vinculadas a cada uno de los campus –en términos de alumnado podría decirse que el Campus de Bizkaia contiene el 60% del total del alumnado de UPV/EHU, el Campus de Gipuzkoa el 23% y el Campus de Álava el 17%, aproximadamente (Portal de Transparencia UPV/EHU, 2020/2021)-, lo que se corresponde con los porcentajes de expedientes abiertos por Campus (14,3% Álava, 61,2% Bizkaia y 24,5% Gipuzkoa). Hay que señalar que la Escuela de Doctorado no presenta ninguna denuncia cursada en ninguno de esos años.

7.2 ACCIONES FORMATIVAS

La necesidad de formación para la sensibilización y prevención de situaciones de violencia de género y para la construcción de una sociedad más igualitaria se deja patente desde el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2010-2013), en su Eje 3. *Transversalidad de género en las relaciones sociolaborales de la UPV/EHU*, en el que se marca como objetivo (3.2.), fomentar la formación y promoción en igualdad. Asimismo, aparecen en el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres (2014-2017), que da lugar al comienzo de los cursos de formación sobre igualdad en el curso 2017-2018.

Así, en línea con las propuestas y objetivos fijados en los dos primeros planes de igualdad de la UPV/EHU, el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres 2019-2022 (UPV/EHU) pone en marcha nuevas formaciones que abarcan tanto la prevención de las violencias como la igualdad de género en el contexto social que nos rodea. Para el curso 2020-2021 se abre una oferta más completa de cursos *online* dirigidos a todos los colectivos de la UPV/EHU (alumnado, PTGAS y PDI) y dos programas específicos para el alumnado, uno para mujeres (Indartu) y otro para hombres (Eraldatzen) que, en un primer momento, sólo fueron impartidos de manera presencial.

7.2.1 Cursos *online* de formación sobre igualdad

La formación *online* en temas de igualdad y prevención de violencias ofertada por la UPV/EHU comienza a desplegarse en el curso 2017-2018 con un total de cuatro cursos, tres de ellos dirigidos a los tres colectivos de UPV/EHU (alumnado, PTGAS y PDI) e impartidos en las dos lenguas cooficiales (castellano y euskera) y un cuarto (Hezkidetzaren alde Busti!) exclusivamente dirigido al alumnado e impartido sólo en euskera. Con el transcurso de los años, las convocatorias de formación se duplican y el catálogo de cursos se amplía hasta un total de siete (tabla 1). Es a partir del curso 2022-2023 cuando se vuelve a reducir a una el número de convocatorias para realizar la formación, a resultas del ajustado número de participantes en algunos de los cursos.

El curso 2023-2024 abrirá la XI edición de cursos *online* para la formación sobre igualdad y prevención de violencias que se desarrollará a lo largo del primer cuatrimestre (octubre-diciembre).

Tabla 7.1. 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
Hezkidetzaren 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

Respondiendo a los indicadores de control y seguimiento propuestos en el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU 2019-2022 -Número de personas que han aprobado los cursos *online* y Número de personas asistentes a jornadas, cursos o talleres con perspectiva de género-, a continuación, en la tabla 2, se recogen los datos sobre el número de personas que han participado y que se han acreditado en la formación *online* durante los cursos 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023. Los resultados arrojan luz sobre el grado de alcance de la formación impartida y de la construcción de una comunidad educativa más igualitaria en términos de género.

Los datos disponibles desglosados tanto por sexos como por personas acreditadas sólo se encuentran disponibles a partir de la segunda convocatoria de formación *online* de 2020-2021 (invierno). Razón por la cual se trabajan los datos de las últimas cuatro ediciones de cursos *online* sobre igualdad y prevención de violencias.





Diagnóstico de igualdad de género en la UPV/EHU

Tabla 7.2. Número de plazas ofertadas, inscripciones, admisiones, acreditaciones y duración de los cursos *online* de formación de la UPV/EHU sobre igualdad y prevención de violencias (Invierno 2020-2021 a 2022-2023)

2020-2021

INVIERNO

CURSOS ONLINE	DURACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	INSCRIPCIONES				PERSONAS ADMITIDAS				PERSONAS ACREDITADAS			
			Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL
Igualdad de mujeres y hombres	25h	200	220	35	1	256	179	20	1	200	99	17	0	116
Lenguaje inclusivo	25h	200	190	47	10	247	154	40	6	200	93	18	2	113
Masculinidades	25h	200	146	53	4	203	108	41	3	152	70	29	2	101
Diversidad sexual	30h	200	241	42	6	289	165	32	3	200	89	21	2	112
Hezkidetzaren alde Busti!	75h	100	68	11	3	82	66	16	3	85	23	3	1	27
Abusos sexuales contra la infancia	35h	200	264	35	4	303	169	27	4	200	110	13	2	125
Violencia contra las mujeres	25h	200	203	26	4	233	171	25	4	200	114	19	4	137
TOTAL		1.300	1.332	249	32	1.613	1.012	201	24	1.237	598	120	13	731
			82,6%	15,4%	2,0%		81,8%	16,2%	1,9%		81,8%	16,4%	1,8%	

2021-2022

OTOÑO

CURSOS ONLINE	DURACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	INSCRIPCIONES				PERSONAS ADMITIDAS				PERSONAS ACREDITADAS			
			Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL
Igualdad de mujeres y hombres	25h	200	164	30	1	195	142	29	0	171	72	7	0	79
Lenguaje inclusivo	25h	200	153	24	6	183	146	22	6	174	85	8	3	96
Masculinidades	25h	200	112	56	2	170	101	49	1	151	49	21	0	70
Diversidad sexual	30h	200	222	37	7	266	166	29	5	200	94	11	2	107
Hezkidetzaren alde Busti!	75h	100	90	38	1	129	68	31	1	100	40	21	1	62
Abusos sexuales contra la infancia	35h	200	239	17	1	257	185	15	1	201	114	8		122
Violencia contra las mujeres	25h	200	194	17	1	212	180	17	1	198	106	8	1	115
TOTAL		1.300	1.174	219	19	1.412	988	192	15	1.195	560	84	7	651
			83,1%	15,5%	1,3%		82,7%	16,1%	1,3%		86,0%	12,9%	1,1%	

INVIERNO

CURSOS ONLINE	DURACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	INSCRIPCIONES				PERSONAS ADMITIDAS				PERSONAS ACREDITADAS			
			Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL
Igualdad de mujeres y hombres	25h	200	142	26	2	170	121	24	2	147	69	17	1	87
Lenguaje inclusivo	25h	200	146	31	1	178	130	26	1	157	76	16	0	92
Masculinidades	25h	200	111	34	2	147	106	33	2	141	55	16	1	72
Diversidad sexual	30h	200	192	32	3	227	168	31	1	200	98	11	0	109
Hezkidetzaren alde Busti!	75h	100	78	14	1	93	78	14	1	93	41	4	1	46
Abusos sexuales contra la infancia	35h	200	194	20	3	217	178	19	3	200	111	11	1	123
Violencia contra las mujeres	25h	200	133	19	1	153	124	17	1	142	66	14	1	81
TOTAL		1.300	996	176	13	1.185	905	164	11	1.080	516	89	5	610
			84,1%	14,9%	1,1%		83,8%	15,2%	1,0%		84,6%	14,6%	0,8%	

2022-2023

CURSOS ONLINE	DURACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	INSCRIPCIONES				PERSONAS ADMITIDAS				PERSONAS ACREDITADAS			
			Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL	Mujer	Hombre	No binaria	TOTAL
Igualdad de mujeres y hombres	25h	200	140	38	3	181	134	32	3	169	75	21	1	97
Lenguaje inclusivo	25h	200	137	33	4	174	134	31	4	169	57	15	1	73
Masculinidades	25h	200	100	39	4	143	100	39	4	143	51	22	1	74
Diversidad sexual	30h	200	165	41	6	212	156	39	5	200	84	21		105
Hezkidetzaren alde Busti!	75h	100	60	24	1	85	60	24	1	85	22	11		33
Abusos sexuales contra la infancia	35h	200	185	37	0	222	166	34	0	200	91	22	0	113
Violencia contra las mujeres	25h	200	157	24	3	184	139	22	2	163	92	11	1	104
TOTAL		1.300	944	236	21	1.201	889	221	19	1.129	472	123	4	599
			78,6%	19,7%	1,7%		78,7%	19,6%	1,7%		78,8%	20,5%	0,7%	

En las cuatro ediciones analizadas en mayor profundidad (VII-X ediciones), se repiten varias constantes. Una de ellas es el gran atractivo que tienen los cursos de “Diversidad sexual” y “Abusos sexuales contra la infancia”. En todas las ediciones el número de inscripciones supera la cantidad de plazas ofertadas y el grado de acreditación de quienes son admitidas en esos dos cursos está entre el 52-56% (Diversidad sexual) y 56-62% (Abusos sexuales contra la infancia).

Asimismo, se aprecia un descenso del volumen de inscripciones, en términos generales, a medida que transcurren las ediciones. Esto podría responder a que cada vez más personas han accedido ya a la formación y sólo las nuevas incorporaciones a la UPV/EHU son quienes faltan por recibirla. No puede descartarse, sin embargo, la existencia de un mayor desinterés por la formación por parte de las personas potencialmente destinatarias, o una formación previa ya adquirida en sus centros de estudios (u otras instituciones) anteriores. La evolución de las cifras es clara (tendencia a la baja) y la decisión de reducir las convocatorias de formación por curso académico de dos a una (otoño) en 2022-2023 se deriva de ello.

La otra constante en todos los años y cursos es la predominancia de mujeres frente a hombres y personas no binarias. En torno al 80-84% de las personas demandantes de la formación son mujeres, un 16-20% son hombres y un 1-2% son personas no binarias. Porcentajes que se repiten en cuanto a alumnado admitido y acreditado en los cursos.

Por otro lado, destaca el escaso porcentaje de personas acreditadas en “Hezkidetzaren alde Busti!”, curso dirigido exclusivamente al alumnado. Sólo en la VIII edición (otoño de 2021-2022) más del 50% de las personas matriculadas acabaron acreditadas (62%), con porcentajes inferiores al 40% en invierno de 2021-2022 y en 2022-2023 (31,8% y 38,8% respectivamente). Éste es el único curso de formación en el que las personas acreditadas no superan el 50% de las matriculadas (existen tres cursos en los que, de manera puntual, en alguna de las ediciones no se ha superado el 50% de acreditaciones, pero nunca por debajo del 40%).

En el caso de los cursos en los que el número de personas acreditadas ha sido inferior al 50%, se observa que son los hombres y las personas no binarias quienes menos porcentajes de acreditación presentan (tabla 3) y, aunque seis de los siete cursos están dirigidos a todos los colectivos de la UPV/EHU, es el alumnado quien participa en ellos principalmente (85-95% de las personas matriculadas son alumnado, a pesar de que en la oferta inicial el 75% de las plazas están dirigidas al alumnado, el 15% al PTGAS y el otro 15% al PDI).

Tabla 7.3. 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	NoB.	Total	M	H	NoB.	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).

7.2.2 Programas de empoderamiento, sensibilización y prevención de violencias

Los programas Indartu y Eraldatzen surgen en 2018-2019 en respuesta a la necesidad de empoderar a las mujeres alumnas de la UPV/EHU (programa Indartu) y de poner en marcha un proceso de toma de conciencia y asunción de responsabilidad de los hombres (alumnado hombre) en una problemática que les atañe directamente (programa Eraldatzen). Ambos programas se plantean como estrategia para la prevención de las violencias de género (Dirección para la Igualdad de UPV/EHU, programa Indartu y Eraldatzen, web UPV/EHU).

Los programas siguen la dinámica de talleres (talleres de intervención) y, por tanto, se combina la metodología *online* y la presencialidad, lo que puede dificultar la matriculación del alumnado por incompatibilidades horarias.

Asimismo, con la intención de poner en valor las acciones formativas que se realizan desde la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, a partir del curso 2023-2024 la formación *online* se ofrecerá en el primer cuatrimestre y los programas Indartu y Eraldatzen se desarrollarán en el segundo cuatrimestre.

Como muestra de las cifras que manejan ambos programas, en la siguiente tabla se recoge el número de personas matriculadas y aceptadas en ambos programas según sexos para el curso 2022-2023. En esta ocasión se hacen referencia a mujeres y hombres, en relación al colectivo al que van dirigidos cada uno de los programas.

Tabla 7.4. Personas matriculadas y aceptadas en el programa Indartuz y el programa Eraldatzen por sexo (2022-2023)

		Mujeres	Hombres	Total
INDARTU	Euskeraz	87		
INDARTU	Castellano	88		
ERALDATZEN	Castellano		42	
Total alumnado inscrito		170	42	212

Al igual que ocurre con los cursos de formación *online*, también en los programas Indartu y Eraldatzen se repite la tendencia de una mayor participación de las mujeres frente a los hombres (en torno al 80% del total quienes participan en los programas son mujeres). Habitualmente, además, del total de personas inscritas en dichos programas, el 50% de ellas acaban acreditándose. Tendencia similar, también, a la de la formación *online*.

Es evidente que existe un hándicap a la hora de que el alumnado masculino se forme en temas de igualdad y para que, quienes acceden a esa formación *online* o a los programas Indartu y Eraldatzen, acaben acreditándose. No superar el 60% de personas acreditadas, como norma general, en los cursos y programas ofrecidos, puede cuestionar el modelo en el que se ha venido ofertando la formación.

Sin embargo, 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, lo que plantea la posibilidad de una mayor concienciación y sensibilización colectiva en esos temas. Esta mayor concienciación podría derivar en una reducción de los casos de acoso-violencia y también en un incremento del número de denuncias. El aumento del número de denuncias es compatible con una reducción de casos, puesto que podría producirse una mayor concienciación y sensación de seguridad de las personas afectadas, lo que se traduciría en una mayor visibilización de los acosos-violencias que se producen, sin tener que constituir, por ello, un mayor número de acosos-violencias reales.

Cabe subrayar que el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género ha marcado un antes y un después 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), se está consiguiendo una mayor sensibilización y prevención de violencias y desigualdades de género.