

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEKO GENERO BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA

2023

UPV/EHUko lantaldea

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



EDUKIEN AURKIBIDEA

1	SARRERA	10
2	UPV/EHU-KO IKASLEAK.....	12
2.1	Graduko eta graduondoko ikasleak	12
2.1.1	Gradua	15
2.1.2	Graduondokoa.....	18
2.2	Graduko ikasleak, titulazioaren arabera.....	23
2.3	Doktorego tesiak.....	26
2.4	Emakumeek STEM titulazioetan duten presentzia.....	27
2.5	Egresatze datuak.....	31
3	UPV/EHU-KO IRAKASLE-IKERTZAILEAK.....	36
3.1	Irakasle-ikertzaileen bilakaera globala	36
3.2	Emakumeen eta gizonen presentzia lanbide kategorietan	37
3.3	Batez besteko adina irakasle-ikertzaileen kategorien arabera	45
3.4	Genero arrakalak ikerketa proiektuen zuzendaritzetan eta ikerketa kontratuetan.....	47
3.4.1	Genero arrakalak ikerketan aritutako seiurtekoetan.....	50
3.5	Generoko soldata arrakala irakasle-ikertzaileen artean.....	53
3.5.1	Generoko soldata arrakala orokorra: definizioa	53
3.5.2	Generoko Soldata Arrakalaren oinarritzko emaitzak	54
3.5.3	GSaren emaitzak, adinaren, irakaskuntza adarraren eta lanbide kategoriaren arabera bereizita.....	56
4	UPV/EHU-KO TEKNIKARIAK ETA KUDEAKETAKO ETA ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEAK (TEKAZEL)	61
4.1	TEKAZEL: Banaketa kategoriaren arabera	61
4.1.1	TEKAZELen banaketa orokorra, kategoriaren eta sexuaren arabera	62
4.1.2	TEKAZELen banaketaren azterketa banakatua.....	68
4.2	Lidergoa TEKAZELen artean	71
5	ERANTZUNKIDETASUNA ZAINTZAN: BAIMENAK, LANALDI MURRIZKETAK ETA ESZEDENTZIAK	72
5.1	Irakasle-ikertzaileek guraso baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartzea mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko.....	73

5.2	TEKAZELek guraso baimenak, lanaldi murrizketa eta eszedentziak hartzea mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko	79
6	ORDEZKARITZA KARGU AKADEMIKOETAN ETA KUDEAKETA AKADEMIKOKO ORGANOETAN	85
6.1	Emakumeak erantzukizuneko karguetan eta gobernu eta ordezkari-organoeetan	85
6.2	Ordezkaritza politikoa	91
6.2.1	TEKAZELen eta irakasle-ikertzaileen ordezkari- politika	91
6.2.2	Ikasleen ordezkari- politika	95
7	GENERO INDARKERIA ETA SEXU JAZARPENA UPV/EHU-N	96
7.1	Pertsonen aurkako indarkeriak	97
7.1.1	Jazarpen edota indarkeriarengatik kolektiboek (ikasleak, TEKAZEL, irakasle-ikertzaileak) jarritako salaketak	101
7.1.2	Jazarpenagatiko edota indarkeriagatiko salaketak, Campusak jarritakoak edo UPV/EHUrekin harremana izateagatik jarritakoak	102
7.2	Prestakuntza ekintzak	103
7.2.1	Berdintasunari buruzko online prestakuntza ikastaroak	103
7.2.2	Ahalduntzeko, sentsibilizatzeko eta indarkeriak prebenitzeko programak	107

Taulen aurkibidea

3.1 taula: Irakasle-ikertzaileak, irakaskuntza adarraren arabera. 2021.....	37
3.2 taula: Emakumeen eta gizonen ehunekoa, adin taldearen eta ordezkagarritasun handiena duten lanbide kategorien arabera. 2021.....	46
3.3 taula: Emakumeen eta gizonen kopurua, ikerketa zereginetan izandako arduraren arabera. 2022.....	48
3.4 taula: Emakumeen eta gizonen kopurua, aitortutako seiurtekoen kopuruaren arabera. 2022.....	50
4.1 taula. UPV/EHUko TEKAZEL funtzionarioen kategorien zerrenda	62
4.2 taula: UPV/EHUko TEKAZEL lan kontratadunen kategorien zerrenda.....	62
4.3 taula. TEKAZELen banaketa, kategorien arabera, guztira (2022).....	66
5.1 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, eta IRIen kolektiboko emakume eta gizon guztiekiko ehunekoa. IRI, 2020-2022.....	73
5.2 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, motaren arabera eta emakumeen ehunekoa mota bakoitzean. IRI, 2020-2022.....	75
5.3 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, eta TEKAZELen kolektiboko emakume eta gizon guztiekiko ehunekoa. TEKAZEL, 2020-2022.....	79
5.4 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, motaren arabera eta emakumeen ehunekoa mota bakoitzean. TEKAZEL, 2020-2022.....	82
6.1 taula. Emakumeen ehunekoa unibertsitateko beste batzorde batzuetan	88
6.2 taula. UPV/EHUko hauteskunde sindikalen errolda (2023)	91
6.3 taula. UPV/EHUko Ikasleen Kontseiluko berezko kideak, sexuaren arabera.....	95
7.1 taula. Berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko UPV/EHUren online prestakuntza ikastaroak (2017-2024).....	104
7.2 taula. Berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko UPV/EHUko online prestakuntza ikastaroetan eskainitako plazen kopurua eta izandako izen emateen, onarpenen, akreditazioen kopurua eta ikastaroen iraupena (2020-2021eko negutik 2022-2023ra).....	105
7.3 taula. Online prestakuntza ikastaro bakoitzean gainditu dutenen ehunekoa, sexuaren arabera (2020-2021, 2021-2022 eta 2022-2023)	107
7.4 taula. «Indartu» eta «Eraldatzen» programetan matrikulatutako eta onartutako pertsonak, sexuaren arabera (2022-2023).....	109

Grafikoen aurkibidea

2.1 grafikoa. Graduako, masterreko eta doktoregoko matrikula kopuruaren bilakaera eta emakumeen ehunekoa.....	13
2.2 grafikoa. Emakumeen eta gizonen ehunekoa graduako, masterreko eta graduondoko ikasketetan. 15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturtera.....	13
2.3 grafikoa. Emakumeen ehunekoa, ezagutza adarraren eta ikasketa motaren arabera	15
2.4 grafikoa. UPV/EHUko graduako ikasketetan izandako emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren bilakaera	16
2.5 grafikoa. Graduako ikasketetako matrikula kopurua eta emakumeen ehunekoa ezagutza adarren arabera.....	17
2.6 grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza ehunekoa graduako ikasketetan, ezagutza adarren arabera	17
2.7 grafikoa. Matrikula kopurua masterreko ikasketetan eta emakumeen eta gizonen ehunekoa	19
2.8 grafikoa: Masterreko ikasketetako matrikula kopurua eta emakumeen ehunekoa ezagutza adarren arabera.....	19
2.9 grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza ehunekoa masterreko ikasketetan, ezagutza adarren arabera	20
2.10 grafikoa. Matrikula kopurua doktoregoko ikasketetan eta emakumeen eta gizonen ehunekoa	21
2.11 grafikoa. Doktoregoko ikasketetako matrikula kopurua eta emakumeen ehunekoa ezagutza adarren arabera.....	22
2.12 grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza ehunekoa doktoregoko ikasketetan, ezagutza adarren arabera	22
2.13 grafikoa. Feminizazio maila UPV/EHUko graduatan	24
2.14 grafikoa: Urte bakoitzean defendatutako tesien kopurua eta ehunekoa ezagutza arlo bakoitzean	26
2.15 grafikoa. Emakumeek defendatutako tesien ehunekoa, ezagutza arloen arabera	27
2.16 grafikoa. Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloko graduen feminizazio maila.....	27
2.17 grafikoa. Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloko graduen feminizazio maila eta hazkundearen ehunekoa	29

2.18 grafikoa. Zientzien arloko graduen feminizazio maila.....	30
2.19 grafikoa. Zientzien arloko graduen feminizazio maila eta hazkundearen ehunekoa	30
2.20 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen portzentajezko banaketa, egindako ikasketen esparruaren arabera.....	31
2.21 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen lan egoera, ikasketa esparruaren arabera.....	32
2.22 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen lanaldi mota, ikasketa esparruaren arabera.....	33
2.23 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen batez besteko soldata, ikasketa esparruaren arabera.....	34
3.1 grafikoa: Emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera irakasle-ikertzaileen artean, 2015-2022	36
3.2 grafikoa: Emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera ikertzaileen artean, 2015-2022	38
3.3 grafikoa: Emakumeen ehunekoa ikertzaileen artean, irakaskuntza adarren arabera. 2021	39
3.4 grafikoa: Irakasle-ikertzaileen lan kategoria bakoitzean dauden emakumeen ehunekoaren bilakaera, 2015-2022	40
3.5 grafikoa. Emakumeen eta gizonen kopurua irakasle-ikertzaile emerituaren, Unibertsitateko katedradunaren eta osokoaren kategorietan. 2015, 2018 eta 2022...	41
3.6 grafikoa. Emakumeen eta gizonen kopurua irakasle-ikertzaileen kategoria hauetan: Unibertsitateko katedraduna, agregatua eta atxikia. 2015, 2018 eta 2022	42
3.7 grafikoa: Emakumeen eta gizonen ehunekoa irakasle-ikertzaileen irakaskuntza kategoria nagusietan. 2022	43
3.8 grafikoa: Irakasle-ikertzaileen kopurua, irakaskuntza kategoria eta adar nagusien arabera. 2021.....	44
3.9 grafikoa: Emakumeen eta gizonen ehunekoa, adin taldearen arabera. 2021	46
3.10 grafikoa. <i>Honoris Causa</i> doktoreen izendapenak, sexuaren arabera, 1970-2022 .	47
3.11 grafikoa. Ikerketa taldeak, irakaskuntza adarraren eta ikertzaile nagusiaren sexuaren arabera, 2023an (%).....	49
3.12 grafikoa: Emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsaria ikerketa proiektuetan eta kontratuetan parte hartzeagatik eta lanbide kategoria batzuetarako. 2021	50
3.13 grafikoa: Emakumeen eta gizonen kopurua, aitortutako seiurtekoen kopuruaren eta irakaskuntza adarraren arabera. 2021	51

3.14 grafikoa: Emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsaria, seiurtekoen eta lan kategoriaren arabera. 2021.....	52
3.15 grafikoa: Batez besteko GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan. 2021 (%).....	55
3.16 grafikoa: Batez besteko GSA, osagarri motaren arabera (%). UPV/EHU eta Estatuko batezbestekoa.	56
3. grafikoa.17 GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, adinaren arabera (UPV/EHU). 2021.....	56
3. grafikoa.18 GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, irakaskuntza adarraren arabera (UPV/EHU). 2021 (%)	58
3.19 grafikoa. GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, lanbide kategoriaren arabera. UPV/EHU.	59
3.20 grafikoa. GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, seiurtekoen kopuruaren arabera. UPV/EHU. 2021 (%).....	60
4.1 grafikoa. TEKAZELEN banaketa, sexuen arabera (2010-2015-2022)	61
4.2 grafikoa. TEKAZELEN banaketa, kategorien arabera, guztira (2022).....	63
4.3 grafikoa. TEKAZELEN banaketa, kategorien eta sexuaren arabera (2022).....	63
4.4 grafikoa. TEKAZELEN igoera, kategorien eta sexuaren arabera (2015-2022).....	68
4.5 grafikoa. TEKAZELEN banaketa, kontratu modalitatearen eta kategoriaren arabera (2022).....	69
4.6 grafikoa. TEKAZEL funtzionarioak, adinaren arabera (2022).....	69
4.7 grafikoa. TEKAZEL lan kontratudunak, adinaren arabera (2022)	70
4.8 grafikoa. Behin-behineko TEKAZELak, adinaren arabera (2022).....	70
4.9 grafikoa. A-Leader programan parte hartu duten emakumeek betetzen dituzten lanpostuak	71
5.1 grafikoa: Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, generoaren arabera eta emakumeek hartutakoen ehunekoa. IRI, 2020-2022	73
6.1 grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko erantzukizun postuetan	86
6.2 grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko gobernu organoetan	87
6.3 grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko estatutu batzordeetan	87
6.4 grafikoa. Emakumeen ehunekoa Gobernu Kontseilutik eratorritako batzordeetan	88
6.5 grafikoa. Emakumeen ehunekoa Fakultateko Batzarretan.....	89
6.6 grafikoa. Akademe programan parte hartu duten emakumeak	90

6.7 grafikoa. Akademe programan parte hartu duten pertsonak, irakaskuntza adarraren arabera (2015-2023).....	90
6.8 grafikoa. Delegatu sindikalak, TEKAZEL lan kontratudunen sexuaren arabera (2023)	92
6.9 grafikoa. Delegatu sindikalak, TEKAZEL funtzionarioen sexuaren arabera (2023) ..	93
6.10 grafikoa. Delegatu sindikalak, irakasle-ikertzaile lan kontratudunen sexuaren arabera (2023).....	93
6.11 grafikoa. Delegatu sindikalak, irakasle-ikertzaile funtzionarioen sexuaren arabera (2023).....	94
6.12 grafikoa. Liberatu sindikalak, sexuaren arabera	94
7.1 grafikoa: Jazarpena edota indarkeria pairatu duten eta salaketa jarri duten biktimen kopurua, kolektiboen arabera (2019-2023).....	98
7.2 grafikoa. Irekitako espedienteen kopurua, salatutako jazarpen edota indarkeria kasuen eta kolektiboen arabera (2019-2023).....	99
7.3 grafikoa. Biktima kopurua, salaketa motaren arabera (Ikasleak + TEKAZEL+ irakasle-ikertzaileak) (2019-2023).....	100
7.4 grafikoa. Irekitako espedienteen kopurua, salaketa motaren arabera (Ikasleak + TEKAZEL+ irakasle-ikertzaileak) (2019-2023)	101

1 SARRERA

Ondorengo lan hau UPV/EHUko genero berdintasunari buruzko diagnostiko bat da. Informazio hau oinarri gisa erabiliko da genero ekitatea hobetuko duten ekintza eta politika instituzionalak diseinatzeko erakunde honetan. Ekintza eta politika horiek UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planean jasoko dira. Diagnostikoak emakumeen eta gizonen artean UPV/EHUn dauden desberdintasunen berri emango du, unibertsitate erakundearen dauden kolektiboak kontuan hartuta: ikasleak, irakasle-ikertzaileak (IRI) eta teknikariak eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetaiko langileak (TEKAZEL).

Ikasleei dagokienez, graduatan eta graduondokoetan nola banatuta dauden aztertuko da, eta arreta berezia jarriko zaio gizonetako ikasleen eta emakumeetako ikasleen ezagutza arloan arabera banaketari. Zehazki, Zientziekin, Teknologiaekin, Ingeniaritzarekin eta Matematikarekin (STEM) lotutako titulazioetan emakumeek duten presentzia aztertuko da. Arlo horrek interes handia du gaur egun; izan ere, egiaztatu da titulazio horietan emakume gutxi izateak baldintzatu egiten duela lan merkatuan gertatzen den bereizketa. Honela, oso emakume gutxi daude jardueren sektoreetan eta STEM arloko lanbideetan, lan egiteko aukera gehiago eskaintzen duten eta soldatak handiagoak diren sektore eta lanbideetan, alegia.

UPV/EHUko langileei dagokienez, genero desberdintasunak kategorien arabera, karreretan izandako aurrerapenen arabera eta ordainsarrietan dauden arrakalen arabera aztertuko dira. Irakasle-ikertzaileen artean, ikasleen artean bezala, ikusi da emakumeak Osasun Zientziekin, Arteak eta Giza Zientziekin eta Gizarte eta Lege Zientziekin lotutako titulazioetan daudela batez ere, eta gizonak, aldiz, Ingeniaritzan eta Arkitektura eta Zientzietan daudela. Hauek dira irakasle-ikertzaileen artean dauden genero desberdintasunen beste alderdi interesgarri batzuk: karrera akademikoetan aurrera egitea, ikerketa proiektuetan eta kontratuetan parte hartzea, argitalpen zientifikoak egitea eta karrera akademikoen nazioartekotzea.

Ikusi da izendapenetan eta errekonozimenduetan mailarik altuenak lortzeko, goranzko karrera akademikoak behar direla, etenik eta eragozpenik gabe (ikusgai daudenak edo ikusezinak) egindakoak. Emakumeek gizonen baino gutxiago lortzen dituzte izendapen eta errekonozimendu horiek. Administrazio lanaren gainkargak eta familia ardurek zaildu egiten dute ikerketetan laguntzeko sare akademikoak eta unibertsitate taldeak sortzea. Horrek guztiak eragozpenak jartzen ditu emakume irakasle-ikertzaileen karrera akademikoetan. TEKAZELei dagokienez ere ikusten da desberdintasunak daudela emakumeen eta gizonen kategorietan eta karreretan, eta garrantzitsua da aztertzea emakumeek aukera gutxiago ote duten enplegu mugagabea edo kategoria altuenak lortzeko. Genero asimetria horien guztien adierazgarrietako bat soldata arrakala da. Arrakala hori eskuragarri dauden datuen arabera aztertuko da.

Adierazi den bezala, lan karreraren aurrera egiteko funtsezko alderdietako bat lan ordaindua eta familia ardurak bateragarri egitea da. Egiaztatu da mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko baimenak eta lizentziak hartzea ez dela berdin banatzen emakumeen eta gizonen artean. Beraz, ezin dugu esan, inondik ere, erantzunkidetasuna dagoenik zaintzetan, eta, horrek moteldu egiten ditu emakumeen karrerak, etenak egiten direlako edo dedikazio gutxiago eskaintzen zaielako karrerak gehien bultzatzen dituzten zereginei, esate baterako ikerketarekin lotura handia duten zereginei, irakasle-ikertzaileen kasuan. UPV/EHUko egoera ebaluatzeko, emakumeek eta gizonek baimenei, lizentziei, eszedentziei eta lanaldi murrizketei buruz egiten duten erabilera aztertuko da.

Era berean, eremu politikoa eta erabakiak hartzekoa estrategikoa da, unibertsitate erakundea antolatzeke kontuan hartzen diren balioak baldintzatuko baititu. Eremu horretan emakumerik ez badago, ez dira kontuan hartuko emakumeen esperientziak, interesak eta kezkak. Hortaz, beharrezkoa izango da emakumeek eta gizonek kudeaketa akademikoko organoetan eta karguetan, sindikatuetan eta ikasleen ordezkaritza organoetan zer presentzia duten aztertzea.

Azkenik, emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunen seinalerik handienetako bat denez, UPV/EHUko sexu jazarpeneko eta genero indarkeriako egoerak aztertuko dira. Emakumeen lan karrerak garatzea geldiarazten duen eta, gainera, emakumeen gaitasun akademikoak eta ikasteko gaitasunak ahultzen dituen beste oztopo bat da.

2 UPV/EHU-KO IKASLEAK

Lehenengo atal honen helburua UPV/EHUko ikasleek prestakuntza etapa guztietan (gradua, graduondokoa eta doktoregoa) zer desberdintasun dituzten aztertzea da. Datuen bilakaera eta matrikula kopuruan dauden aldeak aztertuko dira ezagutza arloen eta titulazioen arabera. Lehendabizi ikuspegi orokor bat egingo da ezagutza mailen eta arloen arabera, eta, ondoren, graduako eta graduondoko titulazioak aztertuko dira. Beste atal batean aztertuko da UPV/EHU barruan emakumeek zer presentzia duten Zientziarekin, Teknologiarekin Ingeniaritzarekin eta Matematikarekin (STEM) lotutako titulazioetan; izan ere, egiaztatu da gradu horietan emakume gutxi izateak ondorioak dituela lan merkatuan dagoen bereizketa. Azkenik, azken atalean, titulazioen egresatze datuak aztertuko dira.

Graduko ikasketei dagokienez, azken zortzi ikasturteetako ikasleen datuak (15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturteraino) eman dira. Datuak hobeto ulertu ahal izateko, campus desberdintasunetan ematen diren titulazio bereko datuak elkartu dira. Titulazio berekoak diren, baina zortzi urte hauetan plan aldaketa izan duten graduak ere elkartu dira¹. Azkenik, titulazioei buruzko azterketa xehatuan ez dira sartu graduak ezarri zirenetik desagertu ziren lizentziak.

Ikasleen arloko Errektoreordetzak emandako tauletan emakumezko eta gizonezko ikasleen banaketa agertzen da, graduako, masterreko edo doktoregoko titulazioak kontuan hartuta. Alabaina, 18/19 ikasturtetik aurrera, ez-bitar gisa identifikatutako pertsonak ere erregistratu dira. Datu hori atal zehatz batean aztertuko da, baina grafiko eta taula orokorretan ez da azalduko, kopurua oso txikia baita ikasleen ehunekoa kategoria desberdinetan erakusten denean². Datu hori ez da jaso masterreko eta doktoregoko mailetan. Azkenik, egresatze datuak Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak eman ditu.

2.1 GRADUKO ETA GRADUONDOKO IKASLEAK

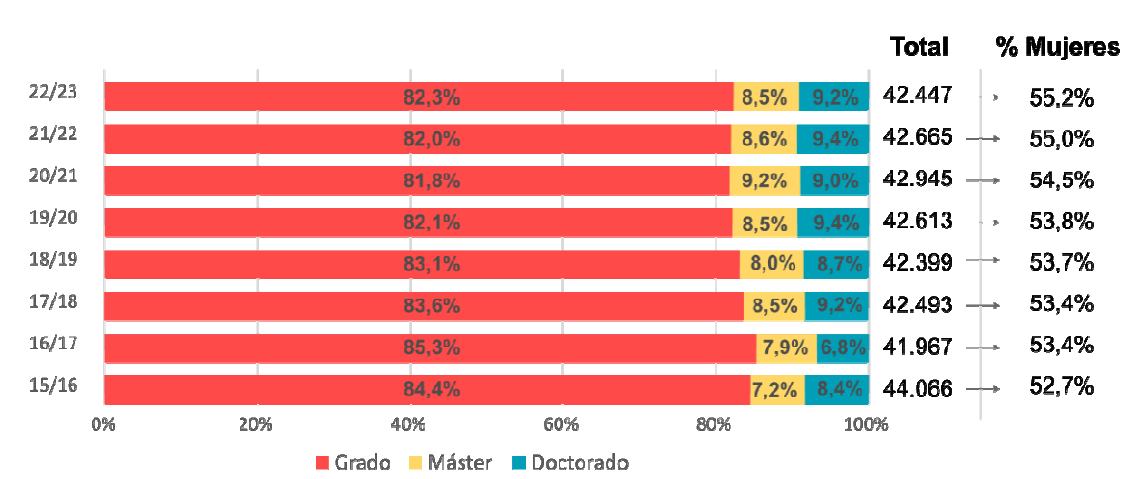
22/23 ikasturtean, UPV/EHU 42.447 matrikulatu zeuden graduako, masterreko eta doktoregoko ikasketetan; horietatik % 82 graduako ikasleak ziren eta gainerakoak graduondoko (masterra eta doktoregoa) ikasleak. UPV/EHUko ikasle guztietatik % 55,2 emakumeak ziren. Ehuneko horrek gora egin du 15/16 ikasturtetik aurrera (2.1 grafikoa). Ehuneko hori Espainiako batezbestekoa baino zertxobait txikiagoa da

¹ Matematikako, Ikus-entzunezko Komunikazioko edo Soziologiako graduak, adibidez.

² 22/23 ikasturtean graduan matrikulatutako 34.941 pertsonetatik 13 identifikatu dira ez-bitar gisa. Masterreko mailan, 19/20 ikasturtean bakarrik jaso da informazio hori, eta pertsona bat bakarrik identifikatu zen.

(% 56,8)³.

2.1 grafikoa. Graduako, masterreko eta doktoregoko matrikula kopuruaren bilakaera eta emakumeen ehunekoa

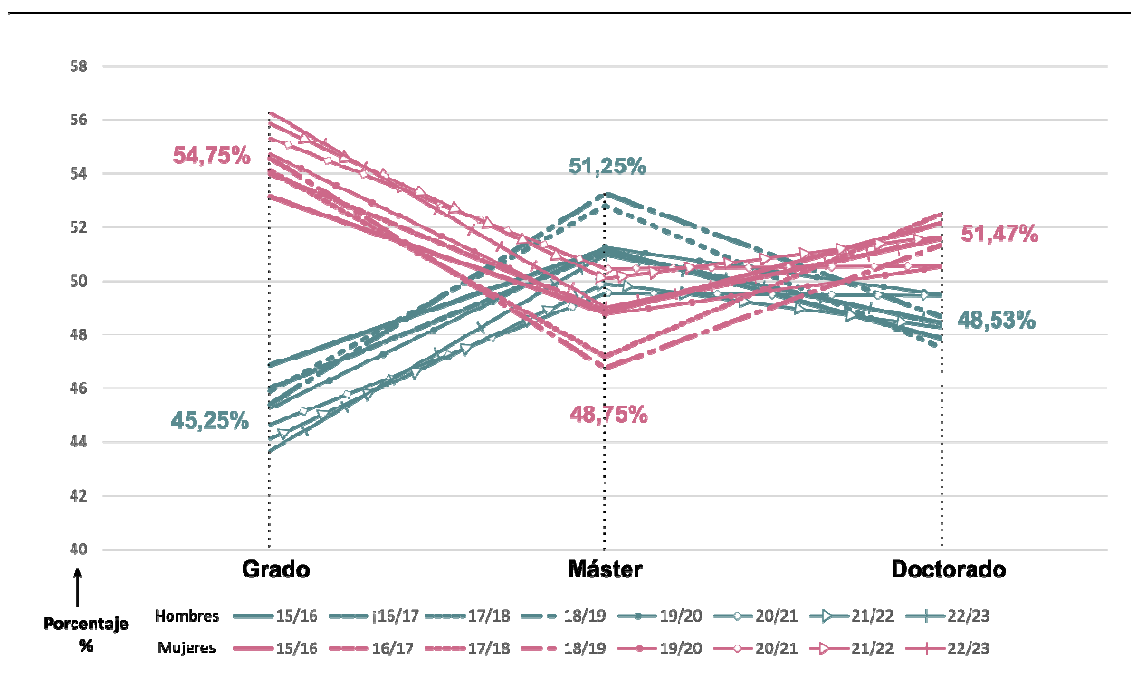


Emakumeen ehunekoa aldatu egiten da ikasketa maila kontuan hartzen bada. Graduako ikasketetan, emakumeen ehunekoa gizonena baino ia hamar puntu handiagoa da (2.2 grafikoa). Alabaina, ikasketa maila igotzen den heinean, proportzioa aldatu egiten da: masterreko ikasketetan, gizonen ehunekoa hiru puntu handiagoa da, batez beste, zortzi ikasturteetan. Doktoregoko ikasketetan, ehunekoa aldatu egiten da berriro ere, emakumeen ehunekoa % 51,47 baita, batez beste, zortzi ikasturteetan. Ikasketa maila igotzen den heinean ehunekoetan gertatzen den aldaketa hori emakumeen eta gizonen karrera zientifikoaren bilakaeraren «guraize grafiko» deritzonaren lehenengo zatia da, eta aitorten akademikoaren eta profesionalaren eskalaren gainerako mailetan ere gertatzen da.

2.2 grafikoa. Emakumeen eta gizonen ehunekoa graduako, masterreko eta graduondoko

³ Datu horiek hemen kontsulta daitezke: [Datos y cifras del sistema universitario español. Ministerio de Universidades](https://datos.bancomundial.org/indicadores/edu).

ikasketetan. 15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturtera

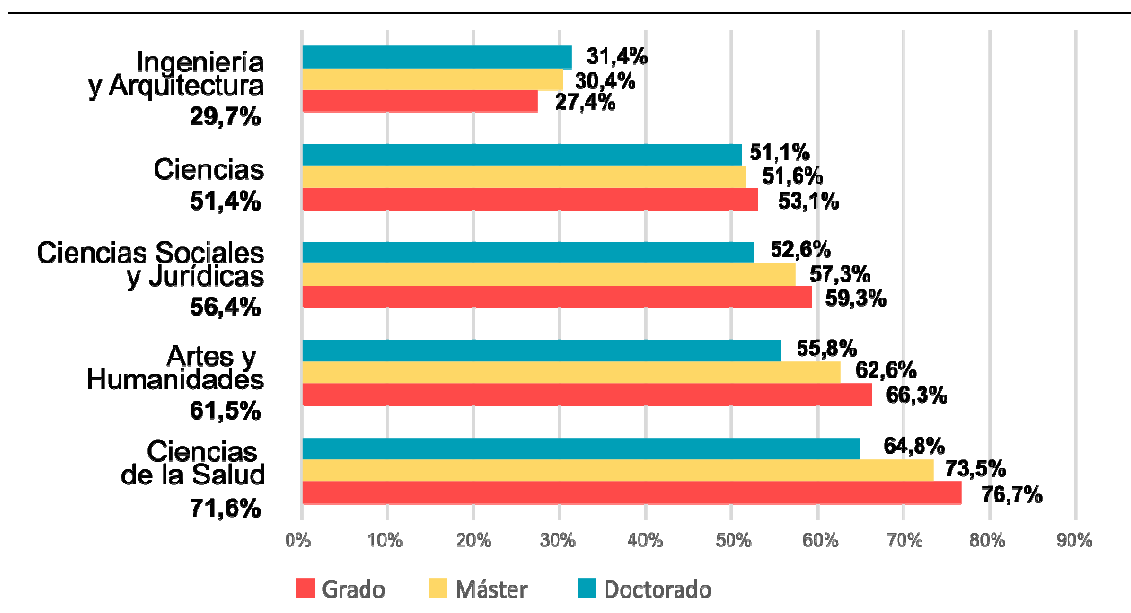


Oharra: Grafikoan azaltzen den ehunekoa ikasturte guztien batezbestekoa da

Emakumeek duten parte hartze hori ere aldatu egiten da ezagutza adarraren arabera. Eremurik feminizatuena Osasun Zientzien arloa da (% 71,6), eta ondoren Arteak eta Giza Zientzien (% 61,5), Gizarte eta Lege Zientzien (% 56,4) eta Zientzien (% 51,4) arloak daude. Eremu horietan guztietan, emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da. Ingeniaritza eta Arkitekturaren eremuan, ordea, emakumeen ehunekoa ez da % 30era iristen graduko ikasketen kasuan eta % 30 ingurukoa da graduondoko ikasketetan.

Ikasketa maila igo ahala (gradutik graduondokora), emakumeen ehunekoa jaitsi egiten da arlo guztietan (2.3 grafikoa). Alabaina, Ingeniaritza eta Arkitekturaren eremuan (adar maskulinizatuena da), ehuneko hori igo egiten da masterreko eta doktoregoko ikasketetan. Hortik ondorioztatzen da emakume gutxiago daudela gradu horietan, baina emakume horietatik, ehuneko handiago batek aukeratzen du graduondoko ikasketak egitea.

2.3 grafikoa. Emakumeen ehunekoa, ezagutza adarraren eta ikasketa motaren arabera

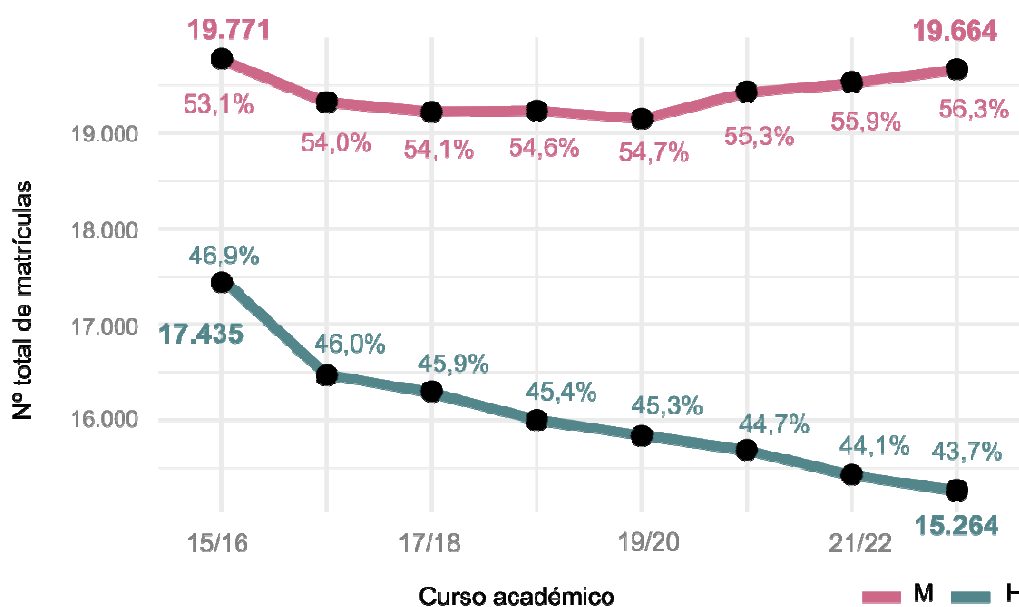


2.1.1 Gradua

UPV/EHUko graduko ikasketetan egindako matrikula kopurua jaitsi egin da azken zortzi ikasturte hauetan. Zehazki, 15/16 ikasturtetik aurrera, matrikula kopurua % 6,1 jaitsi da, baina gizonen matrikula kopuruan izandako jaitsiera (% 12,45 gutxiago) emakumeen matrikula kopuruan izandakoa baino handiagoa izan da (% 0,5 gutxiago). Horrela, matrikulatutako emakumeen ehunekoak gora egin du zortzi urte hauetan: 15/16 ikasturtean, emakumeak graduko ikasle guztien % 53,5 ziren; 22/23 ikasturtean, aldiz, ehuneko hori % 56,3raino igo zen (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). Datu horiek bat datoz emakumeek Estatuko eta nazioarteko beste unibertsitate erakunde batzuetan duten presentziari buruzko informazioarekin⁴, unibertsitate ikasketetan dauden emakumeen ehunekoa % 55 inguru baita.

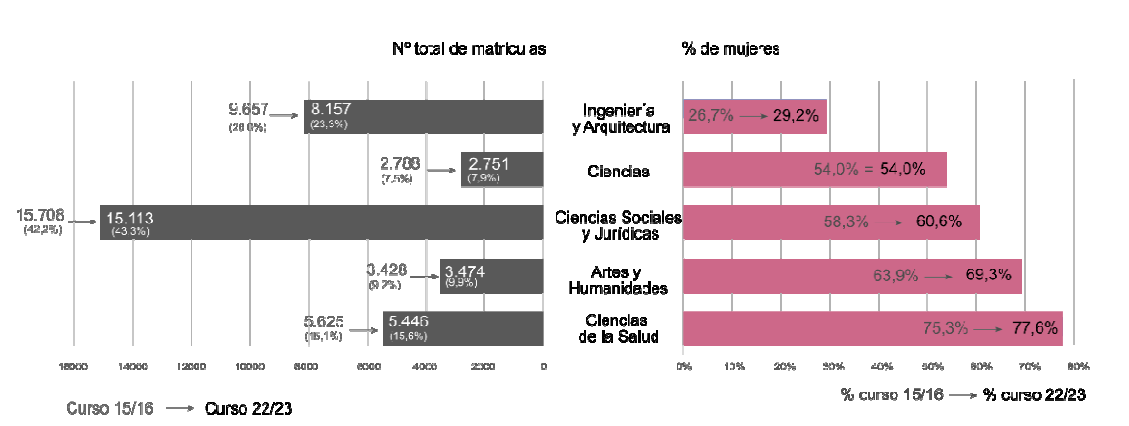
⁴ Espainiako datuen berri izateko, Zientzia eta Berrikuntza Ministerioko Emakumeak eta Zientzia Unitatearen argitalpenak eta EINen datuak kontsulta daitezke. Europako datuen berri izateko, Eurostaten estatistikak (Hezkuntza eta Prestakuntza eta Genero berdintasunaren adierazleak) eta EIGEn (European Institute for Gender Equality) datu basea kontsulta daitezke. Zientzia eta Berrikuntza Ministerioko Emakumeak eta Zientzia Unitatea Zientzia eta Teknologiaarako Espainiako Fundazioarekin elkarlanean (2023). Emakume Zientzialariak zifratan, 2023. Madril: Zientzia eta Berrikuntza Ministerioko Idazkaritza Nagusi Teknikoa.

2.4 grafikoa. UPV/EHUko graduko ikasketetan izandako emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren bilakaera



Graduko ikasleen banaketa ezagutza adarren arabera oso desberdina da. 22/23 ikasturtean, matrikulen % 43,3 Gizarte eta Lege Zientzien esparruan egin ziren, eta % 23,3 Ingeniaritza eta Arkitekturarekin lotutako ikasketetan. Bi arlo horietan egin dira matrikula gehien. Ikasle gehien dituzten hurrengo adarrak Osasun Zientzia (% 15,6) eta Arteak eta Giza Zientzia (% 9,9) dira, eta ikasle gutxien dituen adarra, berriz, Zientzia da (% 7,9). Adar horietatik, feminizatuena Osasun Zientzien adarra da (ikasleen % 77,6 neskak dira), eta maskulinizatuena Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarra (ikasleen % 29,2 neskak dira). Emakumeen ehunekoak gora egin du adar guztietan 15/16 ikasturteaz geroztik, Zientzien adarrean izan ezik, hor bere horretan jarraitu baitu (2.5 grafikoa).

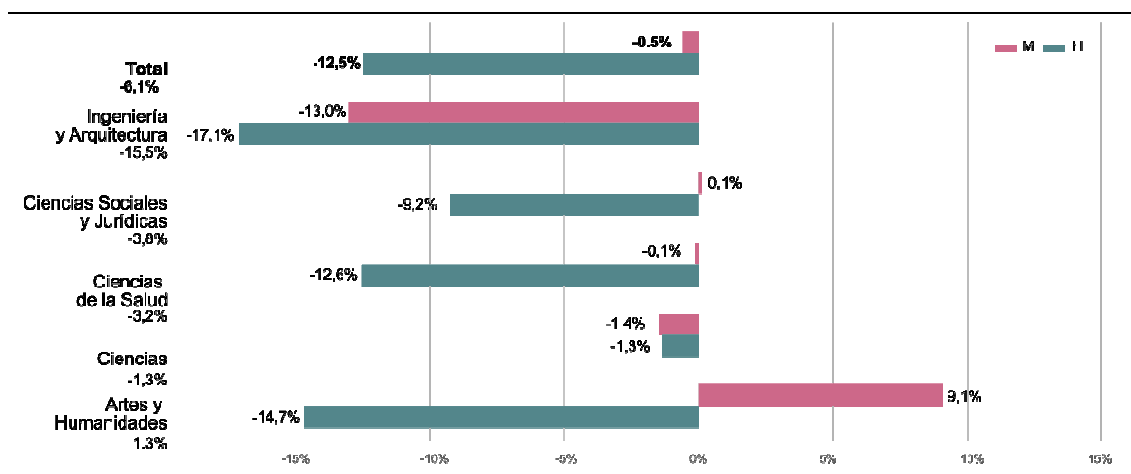
2.5 grafikoa. Gradu ikasketetako matrikula kopurua eta emakumeen ehunekoa ezagutza adarren arabera



15/16 ikasturtetik 22/23 ikastertera bitarteko aldiari, % 6,1 jaitsi da gradu ikasketetan egindako matrikulen kopurua. Baina joera horretan alde handiak daude ezagutza adarretan eta, gainera, aldakuntzak daude emakumeen eta gizonen kasuan (2.6 grafikoa). Matrikula kopurua Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarrean jaitsi da gehien, % 15,5eko jaitsiera izan baita. Jaitsiera horrek gizonei nahiz (% 17,1eko beherakada) eta emakumeei eragin die (% 13ko jaitsiera). Gizarte eta Lege Zientzien eremuan ikusten da gizon gutxiago matrikulatu direla (% 9,2 gutxiago); emakumeen matrikulazioak, aldiz, ia bere horretan jarraitzen du (% 0,1 gutxiago). Osasun Zientzien esparruan ikusten da egoera aurrekoaren antzekoa dela: gizonen ehunekoa asko jaitsi da (% 12,6); emakumeenak, aldiz, bere horretan jarraitu du (% 0,1 gutxiago). Zientzien adarren kasuan, jaitsiera oso txikia izan da (% 1,3 gutxiago) eta oso antzekoa emakumeen eta gizonen kasuan. Arteak eta Giza Zientzien esparruan, ordea, matrikula kopurua zertxobait igo bada ere (% 1,3), joera kontrakoa da generoari dagokionez: emakumeen matrikula kopuruak gora egin du (% 9,1); gizonenak, aldiz, behera egin du (% 14,7 gutxiago).

2.6 grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza ehunekoa gradu

ikasketetan, ezagutza adarren arabera



Azken batean, UPV/EHUko graduako ikasketetan dauden emakumeen presentziaren bilakaerak, 2015/2016 ikasturtetik 2022/2023 ikasturtera bitartekoak, joera garrantzitsuak erakusten ditu. Joera horiek ikuspegi baliotsua ematen dute goi mailako hezkuntzako genero dinamikari buruz, eta hezkuntza politikan eta ekitate politikan generoa kontuan hartzeak duen garrantzia nabarmentzen dute.

Lehenik eta behin, nabarmendu behar da, denboraldi honetan, matrikula kopurua jaitsi egin dela orokorrean. Hala ere, garrantzitsua da nabarmentzea jaitsiera askoz handiagoa izan dela gizonen kasuan emakumeen kasuan baino. Gainera, ikasketa adarren arabera banaketa aztertzean, ikusi da Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloan izan dela matrikulen jaitsierarik handiena zenbaki erlatiboetan. Bestalde, egiaztatu ahal izan da graduako ikasketetan izena eman duten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa dela orokorrean. Bestalde, adarrik feminizatuena Osasun Zientzien adarra da eta Gizarte eta Lege Zientzien esparrua graduako emakumezko ikasle gehien duen adarra da, matrikulatutako emakume guztien ia erdiak adar horietan baitaude. Aitzitik, Ingeniaritza eta Arkitektura adarrik maskulinizatuena da, eta horrek nabarmentzen du beharrezkoa dela esparru horietan errotutako genero estereotipoak heldzea eta genero ekitatea sustatzea.

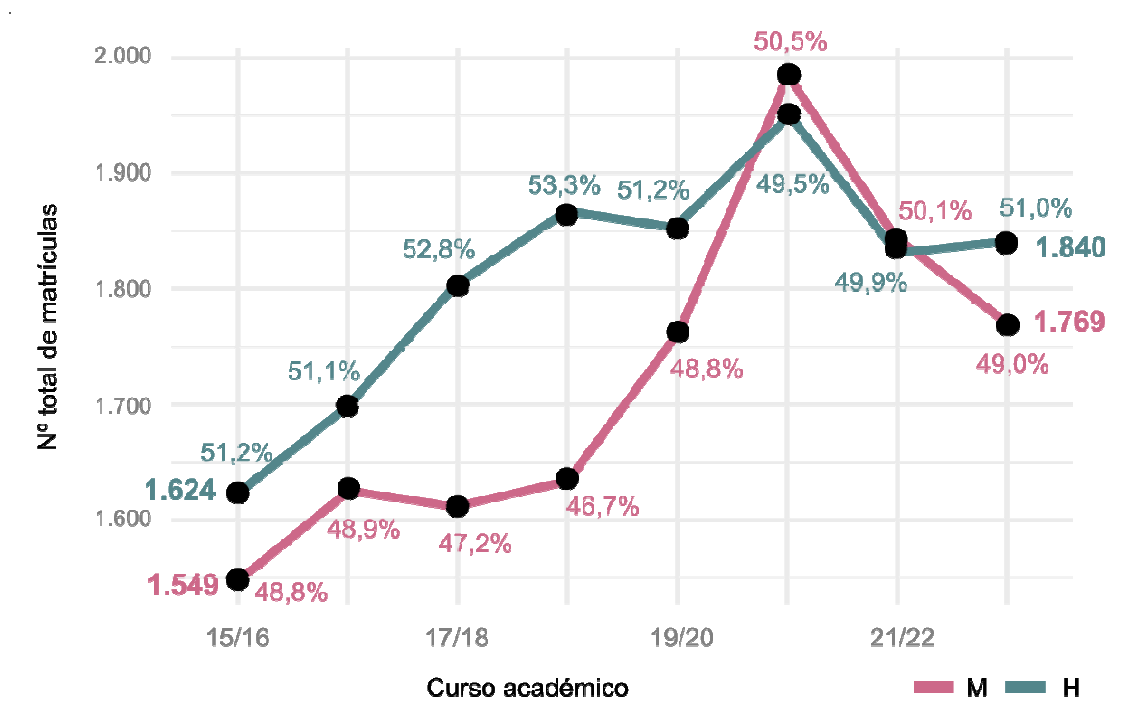
2.1.2 Graduondokoa

2.1.2.1 MASTERRA

Graduko ikasketetan gertatzen ez den bezala, masterreko ikasketen kasuan matrikula kopurua % 13,7 igo da 15/16 ikasturtean, eta igoera hori ia berdina izan da gizonen eta emakumeen kasuan (2.7 grafikoa). Arestian esan denez, emakumeen eta gizonen proportzioa alderantzikatu egiten da masterreko ikasketetan, matrikulatutako gizonak

gehiago baitira (2022an matrikulatutako pertsonen % 51 gizonak ziren; emakumeak, aldiz, % 49). Aztertutako zortzi ikasturteetan, gizonen ehunekoa handiagoa da ikasturte guztietan, 20/21 eta 21/22 ikasturteetan izan ezik, kasu horietan emakumeen ehunekoa zertxobait handiagoa baita.

2.7 grafikoa. Matrikula kopurua masterreko ikasketetan eta emakumeen eta gizonen ehunekoa

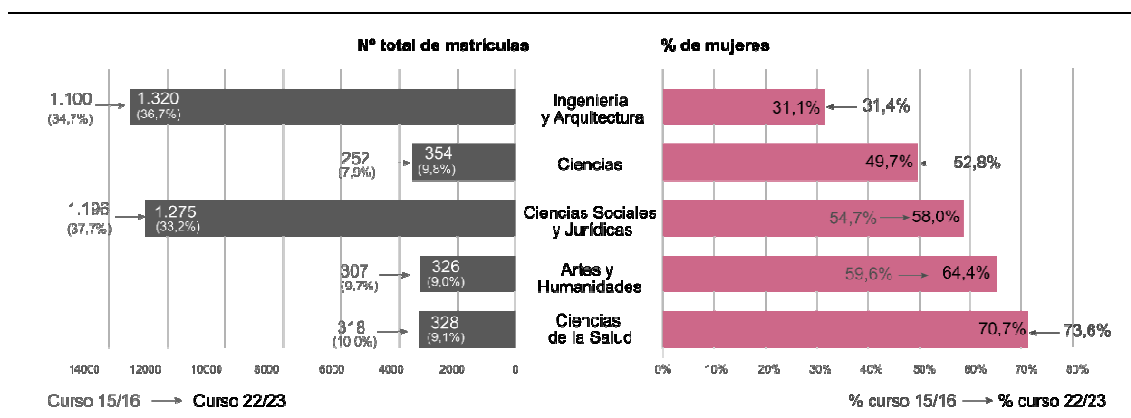


Ezagutza adarren arabera, arloen feminizazio eredua graduiko ikasketetan dagoenaren antzekoa da (2.8 grafikoa): adar feminizatuena Osasun Zientzia da (emakumeen % 70,7) eta maskulinizatuena Ingeniaritza eta Arkitekturarena (% 31,1). Matrikulatutako ikasle gehien dituzten esparruak ingeniaritza eta arkitektura eta gizarte eta lege zientziak dira (masterreko matrikulen % 70 bi adar horien titulazioetan daude). Matrikulatutako emakume gehien dituen arloa Gizarte Zientzien adarra da, masterreko ikasketetan matrikulatutako emakumeen % 40 baitaude adar horretan. Masterreko matrikula kopuruak gora egin du ezagutza arlo guztietan, eta emakumeen ehunekoak gora egin du Gizarte Zientzien eta Arteak eta Giza Zientzien adarretan; gainerakoetan, aldiz, behera egin du.

2.8 grafikoa: Masterreko ikasketetako matrikula kopurua eta emakumeen ehunekoa ezagutza

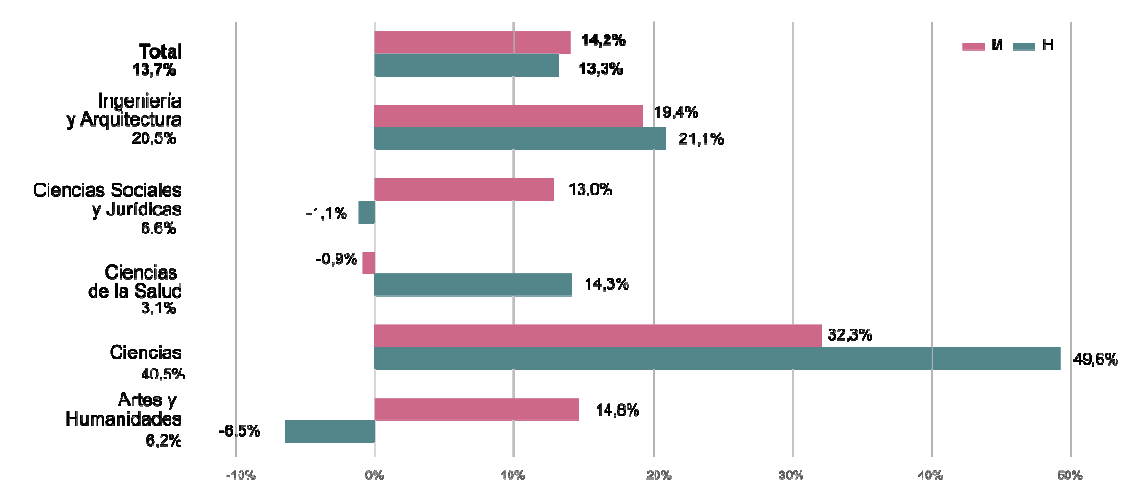


adarren arabera



2.9 grafikoan **Error! No se encuentra el origen de la referencia.** ikus daitekeenez, igoera orokorra izan da zortzi ikasturteetan, baina Zientzien esparruan nabarmena izan da. Kasu zehatz horretan, gizonen matrikula kopurua ia % 50 igo da.

2. grafikoa9. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza ehunekoa masterreko ikasketetan, ezagutza adarren arabera



Azken zortzi ikasturteetan masterreko ikasketetan egindako matrikulen kopurua aztertzean, nabarmendu behar da aztertutako denboraldi horretan asko igo dela masterreko ikasketetan egindako matrikulen kopurua. Igoera hori ezagutza adar guztietan gertatu da, baina, aipatu behar da igoera bereziki handia izan dela Zientzien esparruan, baita Ingeniaritza eta Arkitekturaren esparruan ere.

Osasun Zientzien adarra da feminizatuena, eta Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarrak jarraitzen du maskulinizatuena izaten. Matrikulatutako ikasleen banaketari dagokionez, bi eremu nagusitan daude masterreko ikasketetako ikasle gehien: Ingeniaritza eta arkitektura, eta gizarte eta lege zientziak. Azken adar horretan daude

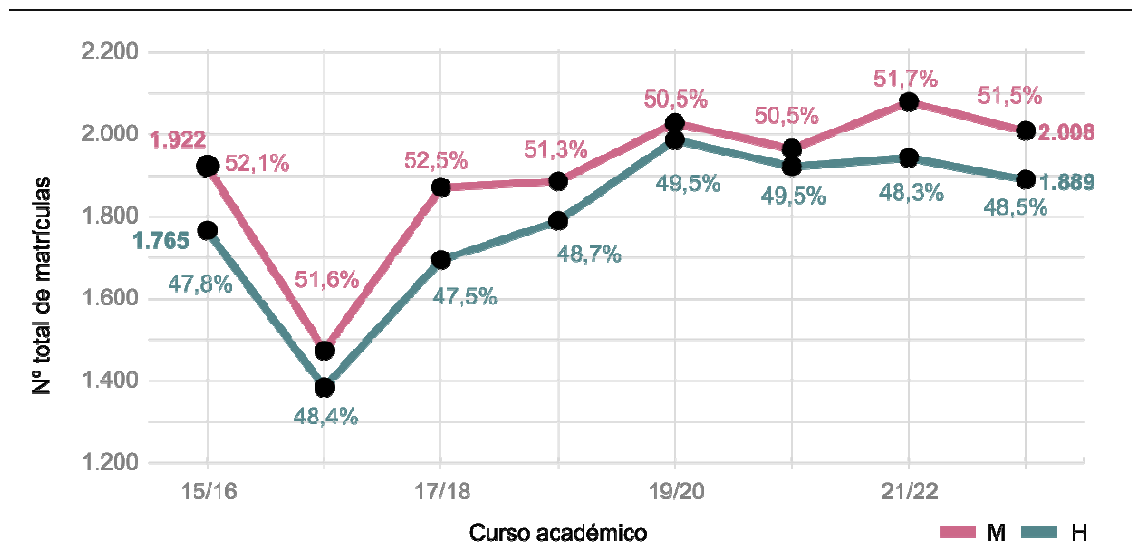
matrikulatutako emakume gehien.

Laburbilduz, masterreko ikasketetan egindako matrikulen azterketak erakusten du graduondokoko hezkuntzaren eskaera igo egin dela ezagutza adar guztietan, eta genero ereduak graduko ikasketetan ikusi direnen antzekoak direla.

2.1.2.2 DOKTOREGOA

Doktoregoko ikasketen kasuan, matrikulen kopuruak gora egin du gizonen artean eta emakumeen artean. Soilik 16/17 ikasturtean jaitsi zen nabarmen doktoregoko ikasleen kopurua (2.10 grafikoa). Kasu honetan, emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da berriz ere (emakumeen % 51,5 eta, aldiz, gizonen % 48,5 22/23 ikasturtean).

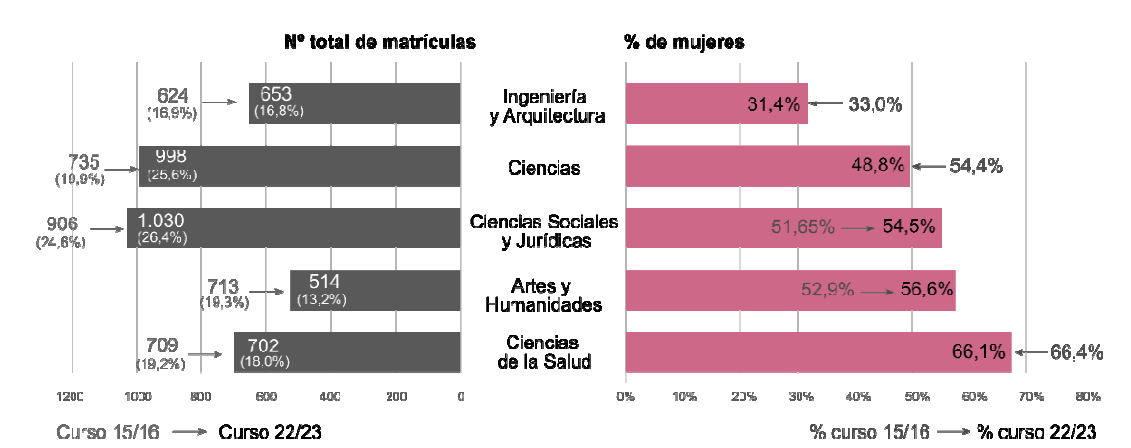
2.10 grafikoa. Matrikula kopurua doktoregoko ikasketetan eta emakumeen eta gizonen ehunekoa



Ikasleen banaketa, ezagutza adarren arabera, graduko eta masterreko ikasketetan baino homogeneoagoa da. Hala ere, kasu honetan ere matrikulazio gehien dituen adarra Gizarte eta Giza Zientzia da (matrikula guztien % 26,4), eta ondoren adar hauek daude: Zientziak (% 25,6), Osasun Zientziak (% 18), Ingeniaritza eta Arkitektura (% 16,8) eta Arteak eta Giza Zientziak (% 13,2).

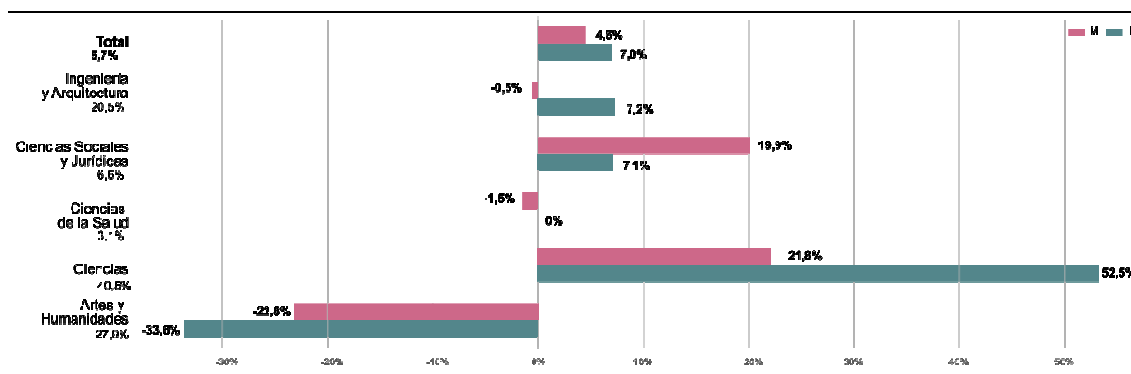
Adarren feminizazio maila eta graduko eta masterreko ikasketena berdinak dira, horietan txikiagoa bada ere. Osasun Zientzien adarra da feminizatuena (emakumeen % 66,1) eta Ingeniaritza eta Arkitektura da emakume gutxien matrikulatuta dauden adarra (emakumeen % 31,4). Gainera, emakumeen ehunekoa jaitsi egin da Ingeniaritzaren, Zientzien eta Osasunaren esparruetan; Gizarte Zientzietan eta Arteak eta Giza Zientzietan, aldiz, igo egin da.

2.11 grafikoa. Doktoregoko ikasketetako matrikula kopurua eta emakumeen ehunekoa ezagutza adarren arabera



Doktoregoko ikasketetan, matrikulen kopurua % 5,7 igo da 15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturtera. Alabaina, desberdintasunak daude ezagutza adarren arabera. Esate baterako, Zientzietan izan da igoerarik handiena, % 40,5eko igoera izan baita (% 21,8 emakumeen kasuan eta % 52,5 gizonen kasuan). Arteak eta Giza Zientzietan, aldiz, jaitziera nabarmena izan da gizonen kasuan (% 33,6 gutxiago) eta emakumeen kasuan (% 22,8 gutxiago). Gizarte eta Lege Zientzietan matrikulen kopuruak gora egin du bi kasuetan (% 19,9 emakumeen kasuan eta % 7,1 gizonen kasuan). Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarrean, gizonen parte hartzeak gora egin du (% 7,2) eta zertxobait behera egin du emakumeen kasuan (% 0,5 gutxiago). Azkenik, Osasun Zientzien arloan matrikula kopuruak bere horretan jarraitu du, baina gizon kopuruak zertxobait behera egin du (% 1,5 gutxiago).

2.12 grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza ehunekoa doktoregoko ikasketetan, ezagutza adarren arabera



Laburbilduz, UPV/EHUko unibertsitate ikasketetako matrikula kopuruaren azterketa horretatik ateratako ondorioek erakusten dute graduiko ikasketetan gero eta emakume gehiagok parte hartzeko joera dagoela, baina parte hartze horrek behera egiten duela graduondoko ikasketetan, eta masterren kasuan gizonen ehunekoa handiagoa dela. Hala ere, datuek azpimarratzen dute emakumeen eta gizonen artean bereizketa horizontal handia dagoela ezagutza adarra aukeratzeko. Joera horren bi muturrak Osasun Zientziak (adar feminizatuena) eta Ingeniaritza eta Arkitektura (maskulinizatuena) dira.

2.2 GRADUKO IKASLEAK, TITULAZIOAREN ARABERA

Aurreko ataletan egiaztatu ahal izan da emakumeak UPV/EHUko ikasleen erdia baino gehiago direla. Hala ere, agerian geratu da, halaber, ezagutza arloen arteko bereizketa horizontal handia dagoela: adar oso feminizatuak daude, hala nola Osasun Zientziak edo Arteak eta Giza Zientzien arloak; eta beste batzuk, aldiz, oso maskulinizatuak daude, hala nola Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloak. Hala ere, dauden desberdintasun horiek hurbilagoz aztertu behar dira, eta, horrela, ikasketetan dagoen bereizketa argitu ahal izateko. Horregatik, atal honetan, unibertsitate graduak aztertuko dira emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren arabera.

2.13 grafikoan 22/23 ikasturtean UPV/EHUn zeuden gradu guztiak jaso dira, feminizazio mailaren arabera ordenatuta, hau da, ikasturte horretan matrikulatutako emakumeen ehunekoa jaso da. 15/16 ikasturtean izandako ehuneko bera ere gehitu da, emakumeek izandako parte hartze hori igo den ala ez ikusteko.

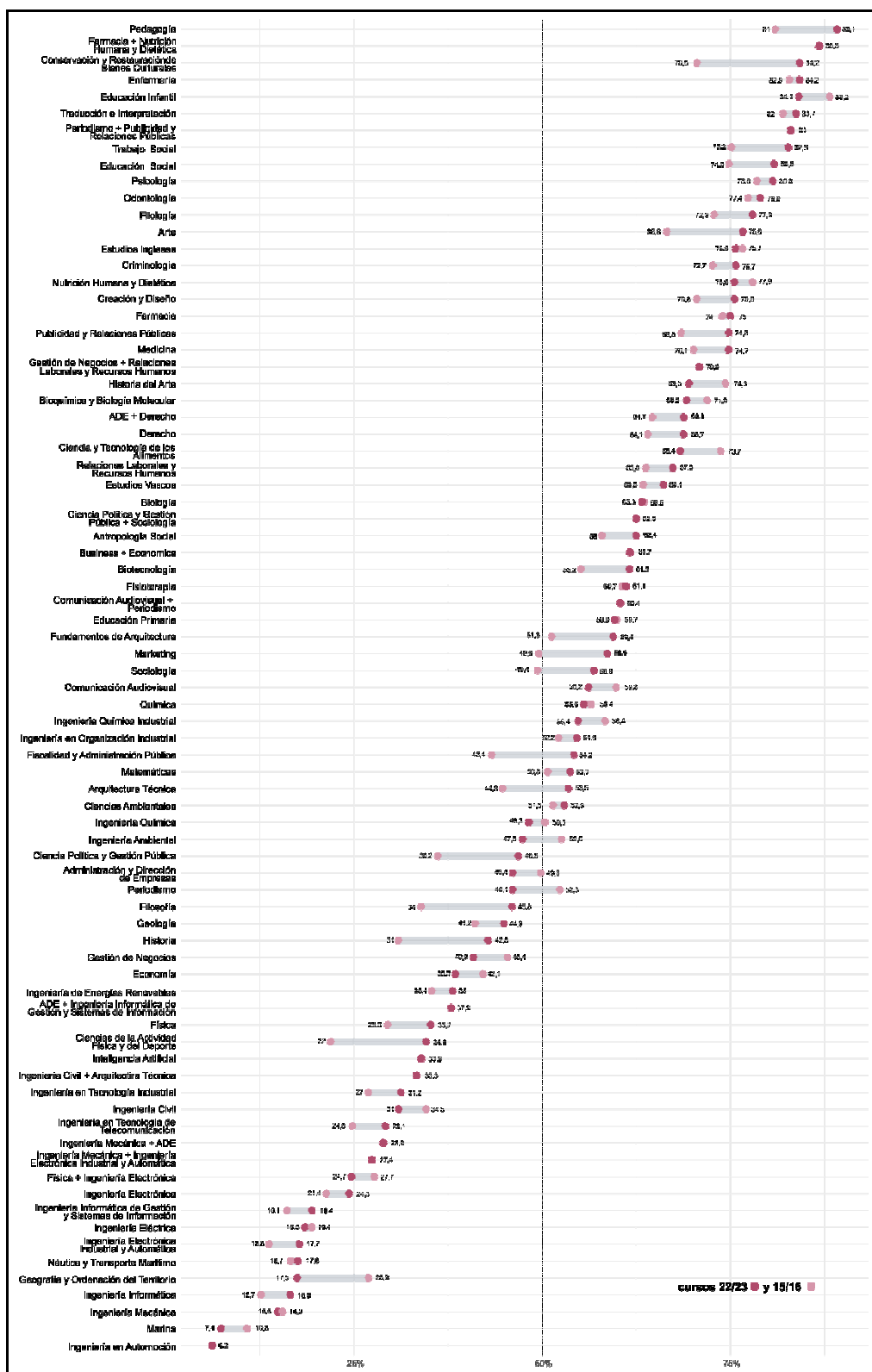
UPV/EHUko 79 unibertsitate graduetatik 47tan emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da. Feminizatuena hauek dira: Pedagogia, Farmazia eta Nutrizioa, Kultura Ondareen Kontserbazioa eta Zaharberritzeari buruzko Gradua, Erizaintzako Gradua eta Haur Hezkuntzako Gradua. Emakumeen ehunekoa % 50etik gorakoa duten gradu guztiak Gizarte eta Lege Zientzietakoak, Osasun Zientzietakoak eta Arteak eta Giza Zientzietakoak dira. Zerrenda honetan, Zientzien arloko lehen graduak 23. postuan

agertzen dira, eta Biologiarekin lotutako graduak (Biologia, Biokimika eta Bioteknologia) eta Elikagaien Zientzia eta Teknologiako Gradua dira. Oso feminizatuta dauden gradu horietan guztietan, emakumeen parte hartzeak, gainera, gora egin du zortzi ikasturte hauetan. Kultura Ondareen Kontserbazio eta Zaharberritzeari buruzko Graduan eta Arteko Graduan igo da gehien parte hartze hori.

Alabaina, gradu maskulinizatuenak (emakumeak ikasleen % 50 baino gutxiago dira) Ingeniaritza eta Arkitekturaren arlokoak dira neurri handi batean. Emakumeen kopurua ikasleen % 40tik beherakoa da ingeniaritza guztietan (Industria Kimikaren Ingeniaritzako Graduan, Industria Antolakuntzaren Ingeniaritzako Graduan eta Ingurumen Ingeniaritzako Graduan izan ezik), Fisikako Graduan, Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzietako Graduan, Adimen Artifizialeko Graduan, Geografiako eta Lurralde Antolakuntzako Graduan, Nautika eta Itsas Garraioko Graduan eta Itsasketako Graduan. Automobilgintzaren Ingeniaritzako Gradua, duela gutxi ezarri dena, nabarmendu behar da, emakumeak ikasleen % 6,2 baitira.

Zortzi ikasturte horietan, gradu hauek feminizatu dira gehien: Kultura Ondareen Kontserbazio eta Zaharberritzeari buruzko Gradua, Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzietako Gradua, Filosofiako Gradua, Historiako Gradua, Arteko Gradua, Zerga Sistemako Gradua eta Politika Zientziako Gradua. Aitzitik, emakumeen parte hartzea Ingurumen Ingeniaritzako Graduan, Elikagaien Zientzia eta Teknologiako Graduan, Kazetaritzako Graduan eta Geografiako eta Lurralde Antolakuntzako Graduan jaitsi da gehien.

2.13 grafikoa. Feminizazio maila UPV/EHUko graduetan

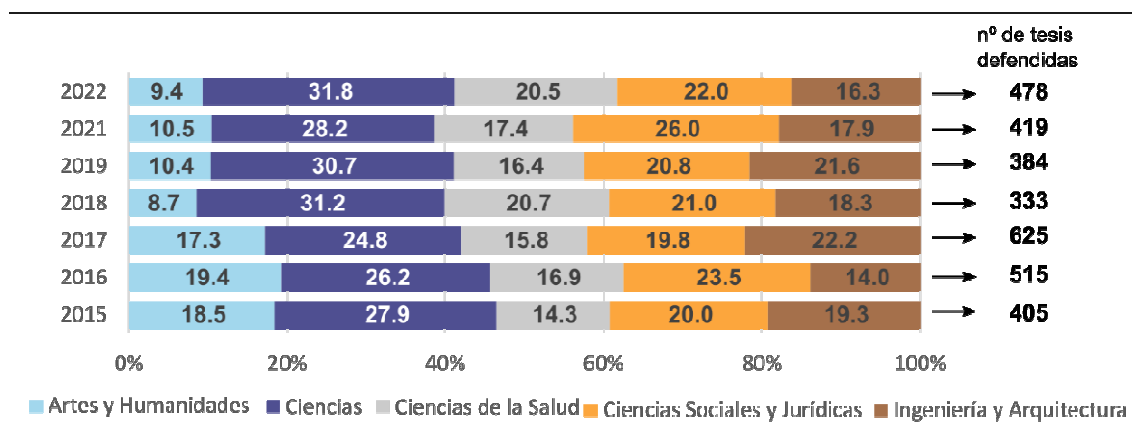


2.3 DOKTOREGO TESIAK

Doktorego tesiei dagokienez, 2015etik 2022ra bitarteko datuak aztertu dira, baina ez dago 2020. urteko daturik. Emandako datuek urte bakoitzean eta ezagutza arlo bakoitzean defendatutako tesien kopurua eta tesia defendatu duen pertsonaren sexua adierazten dute.

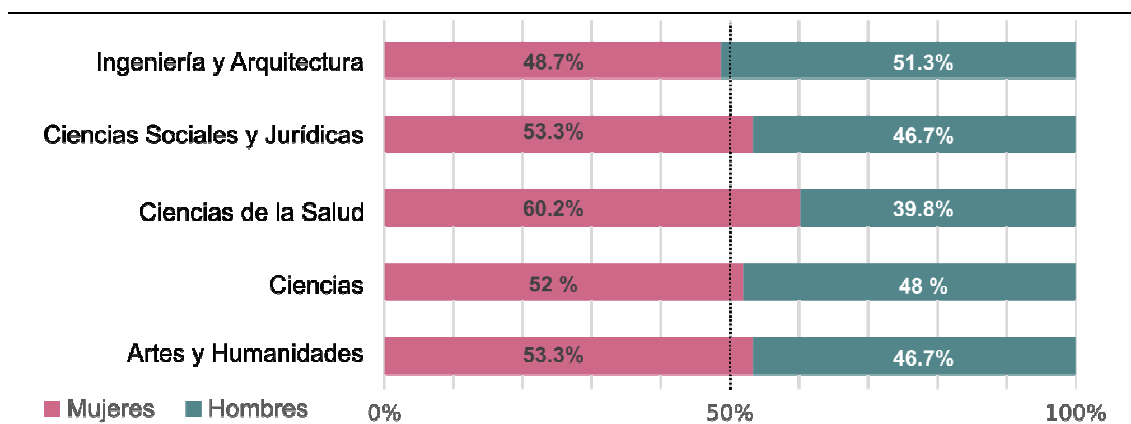
Zortzi urte hauetan 3.159 doktorego tesi defendatu dira UPV/EHUn (2.14 grafikoa). Aipatu behar da tesi kopuruak gora egin zuela 2015. urtetik 2017. urtera, baina 2017. urtetik 2018. urtera bitarte nabarmen jaitsi zela. Ondoren, tesien kopuruak gora egiten jarraitu du. Ezagutza esparruen arabera, tesi gehien defendatzen diren arloa Zientziena da, eta, ondoren, Gizarte eta Lege Zientzien arloan. 2022. urtean, Arteak eta Giza Zientzien arloan defendatu dira tesi gutxiak.

2.14 grafikoa: Urte bakoitzean defendatutako tesien kopurua eta ehunekoa ezagutza arlo bakoitzean



Emakumeek defendatutako tesien ehunekoa gizonek defendatutakoena baino zertxobait handiagoa da arlo guztietan, Ingeniaritza eta Arkitekturan izan ezik, arlo horretan txikiagoa baita (% 48,7). Era berean, Osasun Zientzien arloa nabarmendu behar da, emakumeek defendatutako tesiak % 60,2 baitira arlo horretan.

2.15 grafikoa. Emakumeek defendatutako tesien ehunekoa, ezagutza arloen arabera

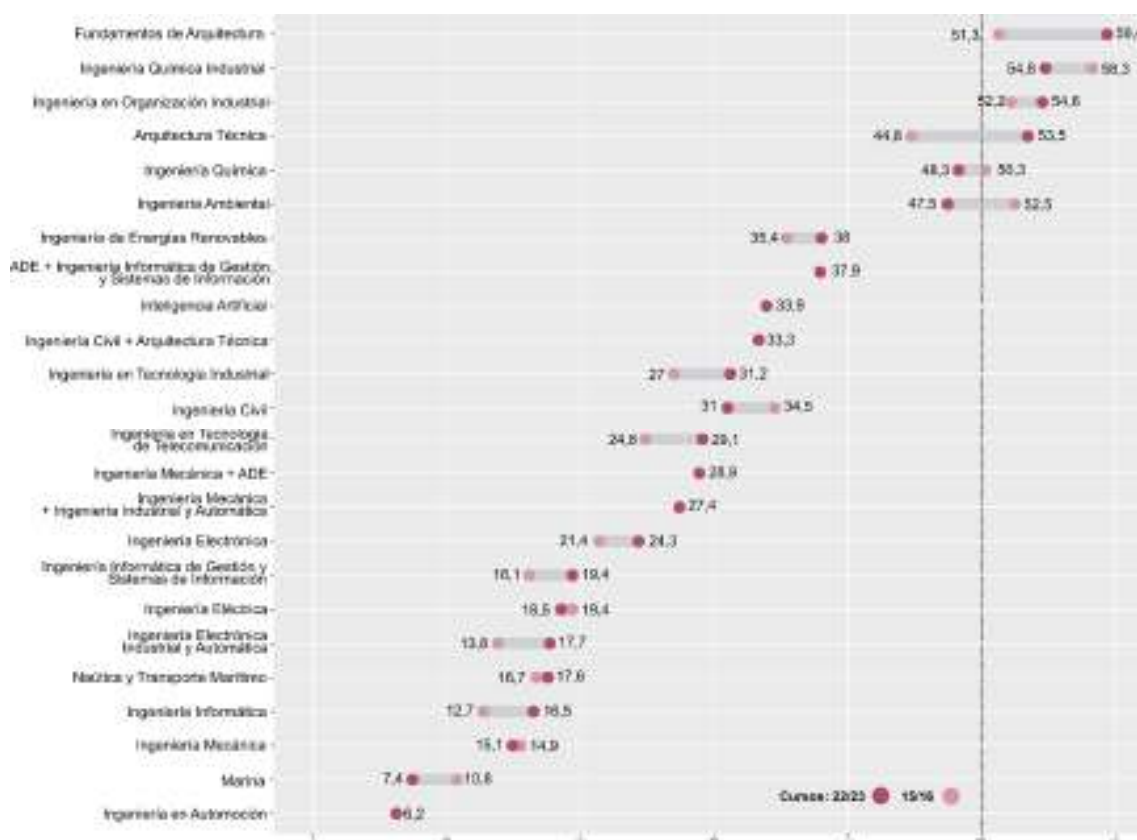


2.4 EMAKUMEEK STEM TITULAZIOETAN DUTEN PRESENTZIA

Aurreko ataletan egiaztatu ahal izan denez, unibertsitateko ikasketetan emakumeen ehunekoak gora egin duen arren eta ikasleen artean gehiengoa izan arren, emakumeek ordezkartza txikia dute oraindik STEM izeneko arloetan (Zientziak, Teknologia, Ingeniaritza eta Matematika); aitzitik, gehiegizko ordezkartza dute gizartearen emakumeen rolekin lotzen diren ikasketetan, hala nola osasunarekin, hezkuntzarekin edo gizarte-zientziekin lotutako ikasketetan⁵. Atal honetan, UPV/EHUren barruan STEM diziplinetan genero arrakala hori dagoela erakusten duten frogak eman nahi dira.

2.16 grafikoa. Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloko graduen feminizazio maila

⁵ Grañeras, Montserrat; Moreno, Maria Elena eta 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. Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioa.



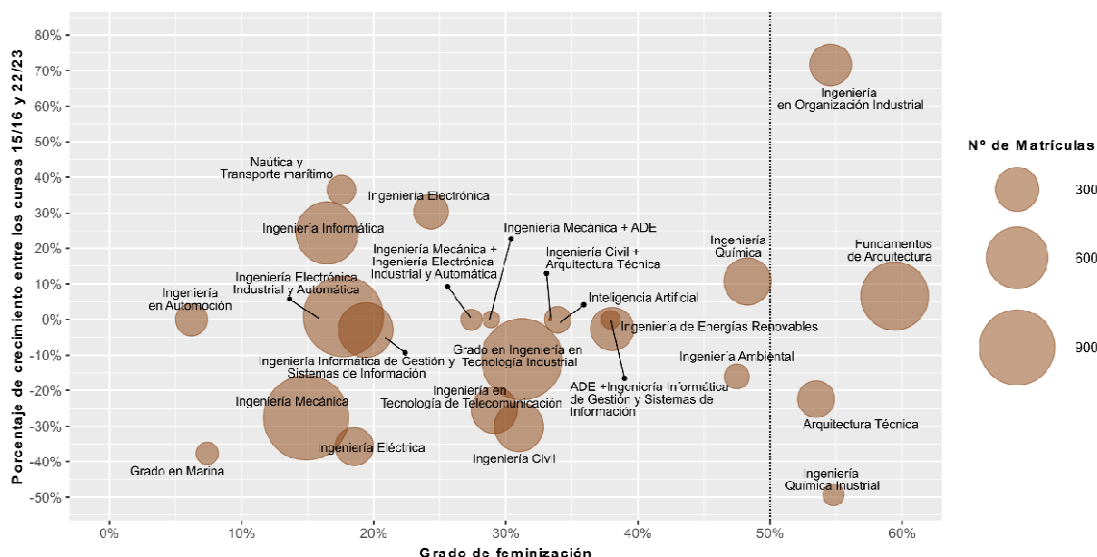
Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloko graduak oso maskulinizatuta daude, baina arlo horren barruan, desberdintasunak ere badaude. Emakumeen ordezkartza % 50etik gorakoa duten gradu bakarrik Arkitekturarekin lotutakoak (Arkitektura Teknikoko Gradua eta Arkitekturaren Oinarrietako Gradua), Industria Antolakuntzaren Ingeniaritzako Gradua eta Industria Kimikaren Ingeniaritzako Gradua dira. Ingeniaritza Kimikoko Graduaren eta Ingurumen Ingeniaritzako Graduaren kasuan, emakumeen ehunekoa % 50 horretatik behera dago, eta % 48 inguru dago. Aipatu behar da bi gradu horietan 15/16 ikasturtean ere emakumeen proportzioa % 50etik gorakoa zela, baina azken zortzi ikasturteetan, ehunekoak behera egin du.

Gainerako graduetan (ingeniaritzako 24 graduetatik 18tan), emakumeen ehunekoa % 40tik beherakoa da. Horien artean, 6 gradutan emakumeen proportzioa % 30etik % 40ra bitartekoa da (Energia Berriztagarriak, Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza + Kudeaketaren eta Informazio Sistemen Informatikaren Ingeniaritza gradu bikoitza, Adimen Artifiziala eta Ingeniaritza Zibila) eta 12 gradutan % 30etik beherakoa da. Multzo horretan industriarekin lotura handiena duten ingeniaritzako adar guztiak (ingeniaritza mekanikoa, elektrikoa, elektronikoa eta automobilgintzaren ingeniaritza) eta Nautika eta Itsas Garraioko Gradua eta Itsasketako Gradua sartzen dira. Aipatu

behar da Automobilgintzaren Ingeniaritzako Graduan ikasleen % 6,2 emakumeak direla. Gradu hori UPV/EHU osoko gradurik maskulinizatuena da.

Halaber, nabarmendu behar da, oro har, Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloko gradu guztietako matrikulak asko jaitsi direla; beraz, karrera horien maskulinizazioa bat dator STEM bokazioen jaitziera orokorrarekin. 2.17 grafikoan, graduetan dauden emakumeen ehunekoa eta 15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturtera bitarte izandako hazkundearen ehunekoa azaltzen dira. Ikus daiteke Industria Kimikaren Ingeniaritzako, Nautika eta Itsas Garraioko, Ingeniaritza Elektronikoko, Ingeniaritza Kimikoko, Informatika Ingeniaritzako eta Arkitekturaren Oinarrietako Graduek soilik egin dutela gora. Gainerako graduetan, matrikulen kopuruak behera egin du. Gradu bikoitzak, Adimen Artifizialeko Gradua eta Automobilgintzaren Ingeniaritzako Gradua duela gutxi sortu dira, eta, beraz, ez dago gradu horien bilakaerari buruzko daturik.

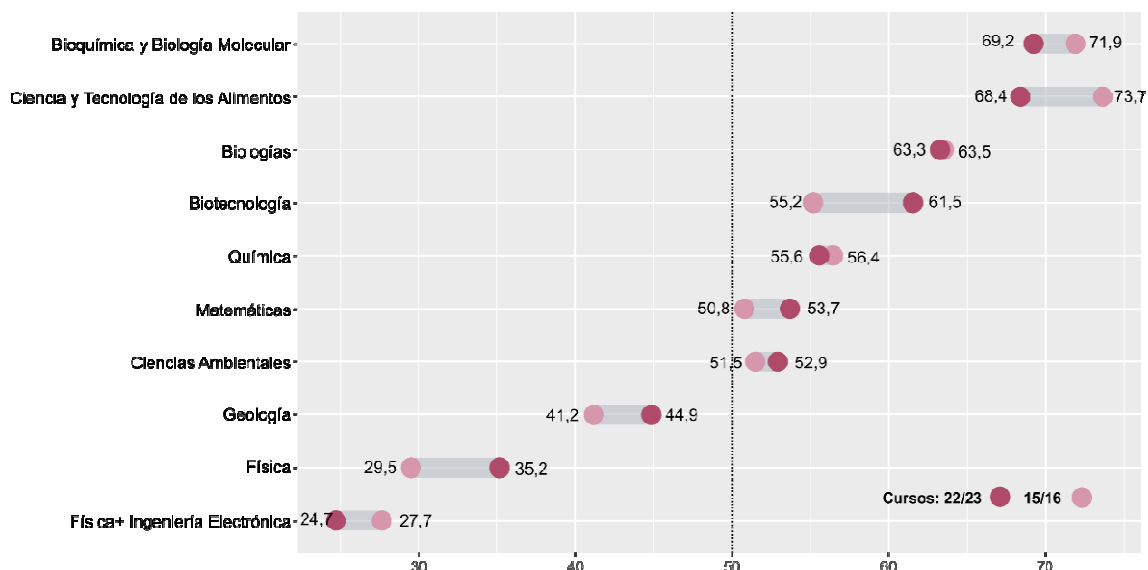
2.17 grafikoa. Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloko graduen feminizazio maila eta hazkundearen ehunekoa



Zientzien arloko graduen kasuan, datuak hobeak dira emakumeen parte hartzeari dagokionez dagokionez eta matrikula kopuruaren hazkundera dagokionez. Arlo horretako 10 graduetatik, graduetatik, 3tan bakarrik da emakumeen parte hartzea % 50etik beherakoa (Fisikako eta eta Geologiako graduetan eta Fisika eta Ingeniaritza Elektronikoko gradu bikoitzean) (

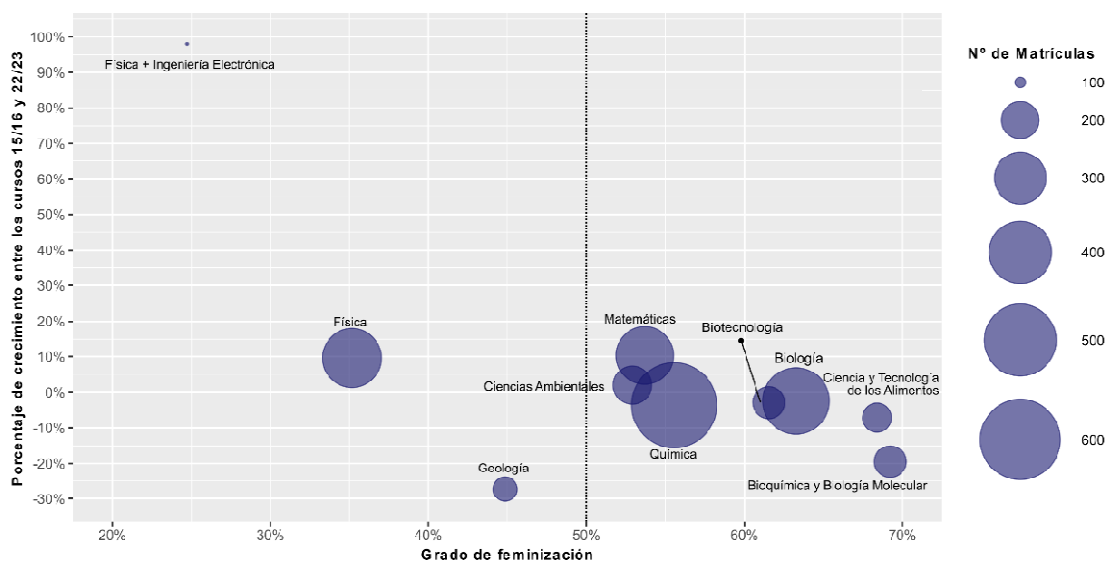
2.18 grafikoa). Biologiarekin lotutako arloak (Biokimika, Biologia, Bioteknologia) eta Elikagaien Zientzia eta Teknologiako Gradua oso feminizatuta daude, emakumeen parte hartzea % 60koa baita. Kimikako, Matematikako eta Ingurumen Zientzietako Graduetan, emakumeen ehunekoa % 53tik % 57ra bitartekoa da.

2.18 grafikoa. Zientzien arloko graduen feminizazio maila



Zientzien barnean, hazkunde nabarmenena izan duen gradua Fisika eta Ingeniaritza Elektronikoa gradu bikoitza izan da (ia % 100 igo da). Fisikako eta Matematikako graduek neurrizko igoera izan dute (% 10 inguru) eta Ingurumen Zientzietako Graduek % 2koa. Gainerako graduetak matrikula kopuruak behera egin du. Jaitsierarik nabarmenena Geologiako graduan izan da.

2.19 grafikoa. Zientzien arloko graduen feminizazio maila eta hazkundearen ehunekoa



Azken batean, datuek berresten dute emakume gutxiago daudela STEM titulazioetan, baina arrakala hori oso handia da Ingeniaritzako ikasketetan. Emakumeen ordezkartza txikiagoa izateaz gain, gradu horietako matrikula kopuruak behera egin du oro har.

2.5 EGRESATZE DATUAK

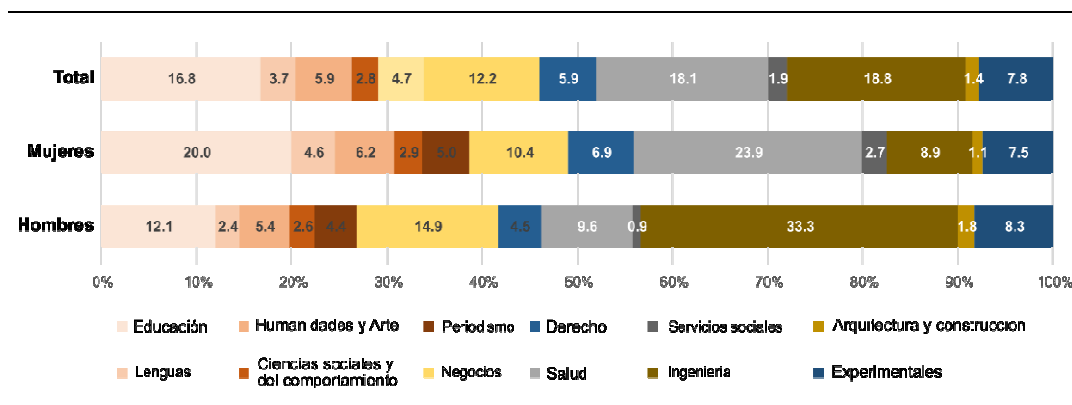
Unibertsitate ikasketetan dauden emakumeen kopuruaren azterketa egitea garrantzitsua da, eragin zuzena duelako lan merkatuan dagoen genero arrakalan; izan ere, emakumeek eta gizonek egiten duten unibertsitate ikasketen hautaketak eragin zuzena du haien lanbide karreretan. Emakumeek hezkuntza emaitza hobeak lortu dituzte derrigorrezko hezkuntzan (Gorjón et al., 2022)⁶ eta ikusi dugunez, emakume gehiagok aukeratzen dituzte unibertsitate ikasketak. Baina aukeratzen duten unibertsitate ikasketa motaren ondorioz, desberdintasun handiak sortzen dira beren lanbide karreretan. Fenomeno hori aztertu ahal izateko, UPV/EHUko ikasleen laneratzeari buruz Lanbidek egindako inkestaren datuak aztertu dira.

Inkesta hori 2018. urtean egin zen eta UPV/EHUko 2015. urteko 6.136 emakumezko eta gizonezko egresaturi galdetu zitzaion graduatu zirenetik zer lanbide ibilbide izan zuten. Inkesta horrek oso informazio garrantzitsua ematen du diagnostiko hau egiteko; izan ere, ikasketa esparruaren arabera, gizonezko eta emakumezko egresatuek lortu duten soldata, lanaldi mota eta jarduera tasa aztertzeak aukera ematen digu.

2.20 grafikoan, gizonezko eta emakumezko egresatuen portzentajezko banaketa ikus daiteke.

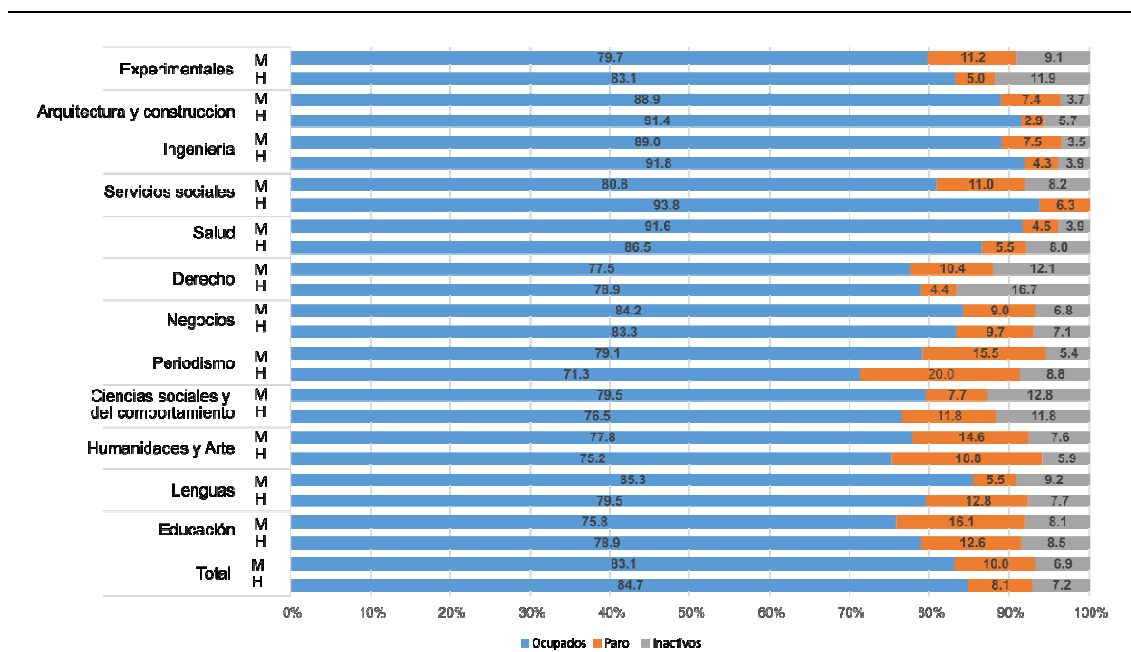
2.20 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen portzentajezko banaketa, egindako ikasketen esparruaren arabera

⁶ Gorjón, Lucía; Kallage, Kristina eta 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.



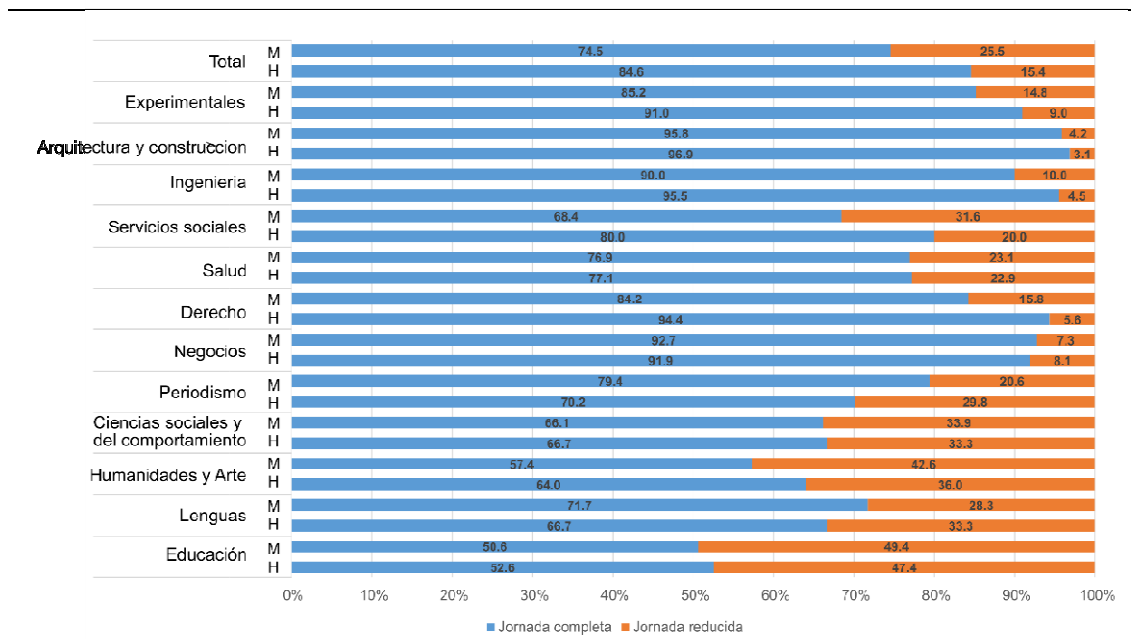
Graduko ikasketak amaitu eta hiru urtera, lan egoera nahiko antzekoa da gizonen eta emakumeen artean. Baina, datu hori aldatu egiten da egindako ikasketen arabera. Izan ere, Ingeniaritza eta Arkitekturaren eta Eraikuntzaren esparruetan dago landunen ehuneko handiena (% 90) eta, ondoren, osasunaren esparruan (% 89). Kazetaritza, Giza Zientziak eta Arteak, Hezkuntza eta Gizarte Zientziak dira, aitzitik, landunen ehuneko txikiena duten esparruak. Emakumeen eta gizonen artean ere aldeak daude lan egoerari dagokionez (2.21 grafikoa). Aipatu behar da, halaber, Gizarte Zerbitzuen arloko emakumezko eta gizonezko egresatuen artean, alde handi bat dagoela: gizonen % 93,8 landunak dira; emakumeen kasuan, aldiz, ehuneko hori % 80,8raino jaisten da.

2.21 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen lan egoera, ikasketa esparruaren arabera



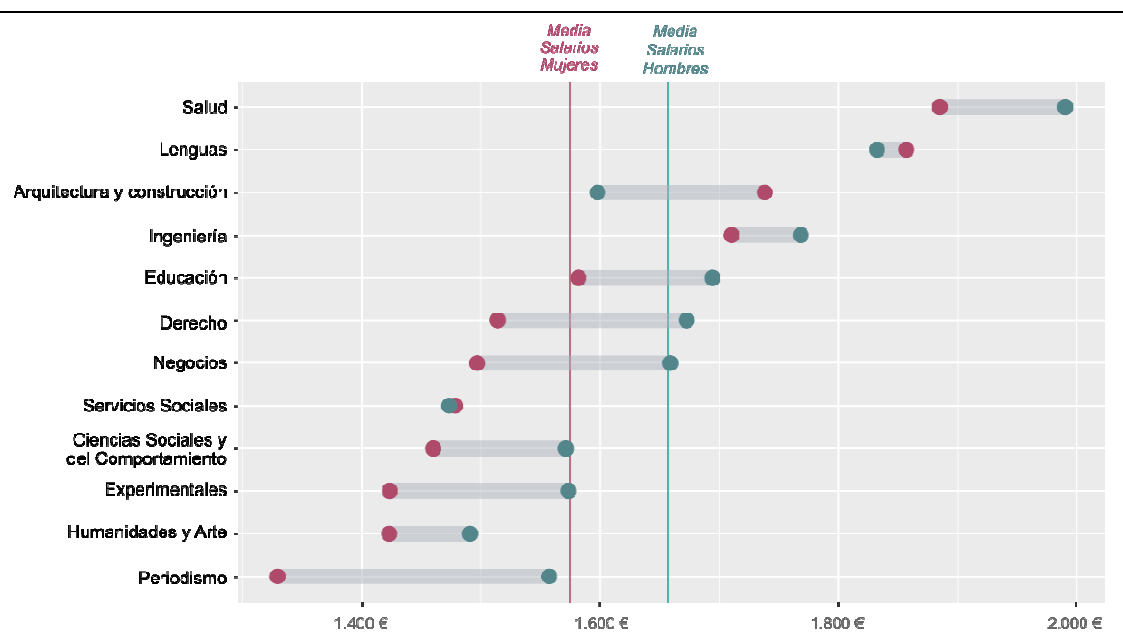
Ikasketak amaitu ondoren lortzen den lanaldi motan ere aldeak daude. Gizonezko egresatuen % 84,6k lanaldi osoa lortzen dute, baina emakumeen % 74,5ek bakarrik lortzen dute. Ikasketa eremuaren arabera ere aldeak daude. Ingeniaritzaren, Arkitekturaren, Eraikuntzaren eta Negozioen arloetan, lanaldi osoa lortu dutenen ehunekoa % 90etik gorakoa da. Aitzitik, lanaldi murriztua egiten dutenen ehunekoa handiena duten arloak Hezkuntza, Giza Zientziak eta Arteak, Gizarte Zientziak eta Hizkuntzak dira.

2.22 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen lanaldi mota, ikasketa esparruaren arabera



Azkenik, inkestaren datuek emakumezko eta gizonezko egresatuen soldata ere jasotzen da. Agian, hemen ikusten dira nabarmenago genero desberdintasunek ikasketak aukeratzeari dagokionez dituzten ondorioak. 2.23 grafikoa lanaldi osoko langileen batez besteko soldata erakusten da, egindako ikasketen arabera. Ikus daiteke, batez beste, lanaldi osoko diru sarreretan dagoen genero arrakala 82 eurokoa dela hilean. Baina, horretaz gain, datuek erakusten dutenez, heterogeneotasun handia dago egindako ikasketa motaren arabera. Hobekien ordaintzen diren lanbideak Osasunaren eta Hizkuntzen esparrukoak dira, baita Arkitekturaren, Eraikuntzaren eta Ingeniaritzaren esparrukoak ere. Aitzitik, okerren ordaintzen direnak Gizarte Zerbitzuak, Gizarte Zientziak, Artea eta Giza Zientziak dira, eta ordainsari txikienak dituztenak Kazetaritzako ikasketekin lotuta daudenak dira. Esparru horretan dago, halaber, soldata arrakalarik handiena, gizonen soldataren eta emakumeenaren artean 228 euroko aldea baitago. Era berean, nabarmendu behar da emakumeen soldata gizonena baino handiagoa dela Arkitekturaren eta Eraikuntzaren esparruetan (140 euro).

2.23 grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen batez besteko soldata, ikasketa esparruaren arabera



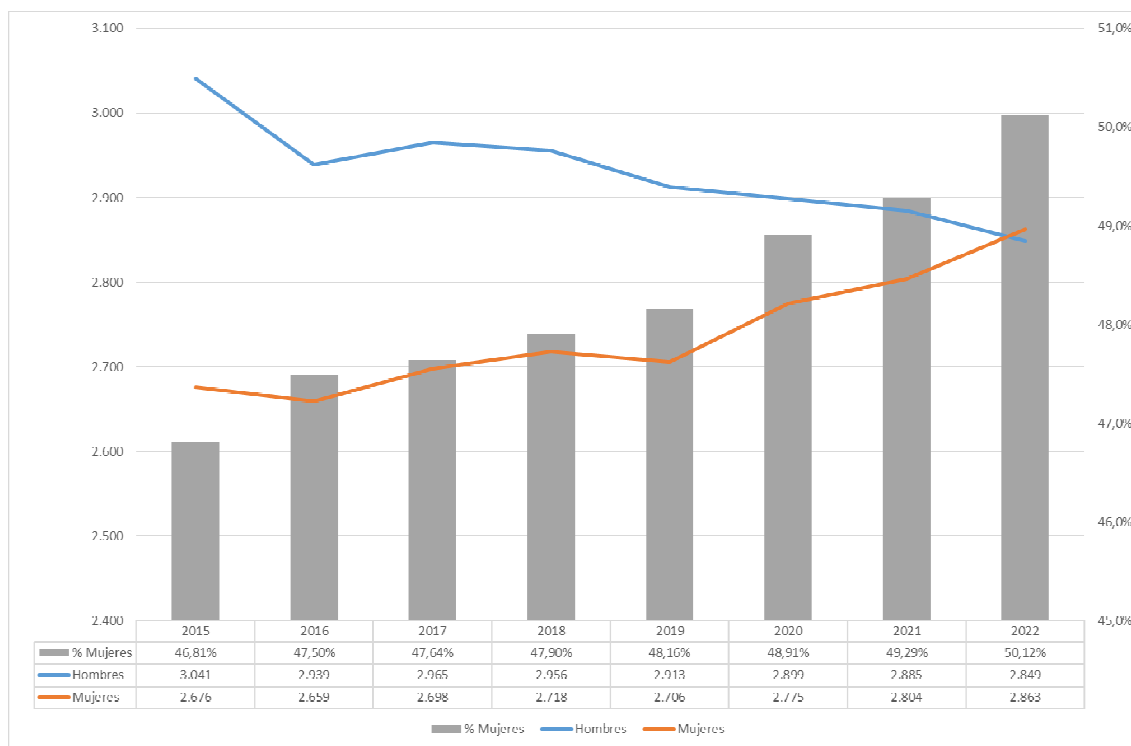
Beraz, ikus daiteke unibertsitate ikasketen aukeraketak eragin handia duela ondorengo lan arrakalean. Emakumezko eta gizonezko egresatuen lanbide egoera oso desberdina ez bada ere, alde nabarmenak daude lanbide motan eta soldatan: gizonek gehiago lortzen dituzte lanaldi osoko lanak eta soldata handiagoak dituzte. Era berean, datuek erakusten dute soldata arrakala aldatu egiten dela emakumezko eta gizonezko egresatuek egiten dituzten ikasketen arabera.

3 UPV/EHU-KO IRAKASLE-IKERTZAILEAK

3.1 IRAKASLE-IKERTZAILEEN BILAKAERA GLOBALA

UPV/EHUko irakasle-ikertzaileen artean dauden emakumeen kopurua asko igo da azken urteetan. Hala, behean dauden irakasle-ikertzaileen zifrak kontuan hartzen badira, ikusten da emakumeak plantillaren % 50 baino zertxobait gehiago direla 2022an. Emakumeen kopuruaren igoera horrek agerian uzten du pixkanaka emakume gehiago daudela UPV/EHU-n, nahiz eta aldeak egon ezagutza adarraren eta lan kategoriaren arabera.

3.1 grafikoa: Emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera irakasle-ikertzaileen artean, 2015-2022



2021. urteko datuek erakusten dute, oro har, irakasle-ikertzaileen artean pisu handiena duen irakaskuntza adarra Gizarte eta Lege Zientzia delako, eta ondoren Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarra dagoela. Arteak eta Giza Zientziak da irakasle-ikertzaile gutxien dituen irakaskuntza adarra.

Emakumeen ehunekoa oso desberdina da irakaskuntza adarraren arabera. Osasun Zientzietan, emakumeak plantillaren % 59,1 dira, Gizarte eta Lege Zientzietan, % 56,7 eta Arteak eta Giza Zientzietan, % 50,6. Beste muturrean, ikusten da Zientzietan

emakumeak irakasle-ikertzaileen % 44 direla eta Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarrean % 35,6.

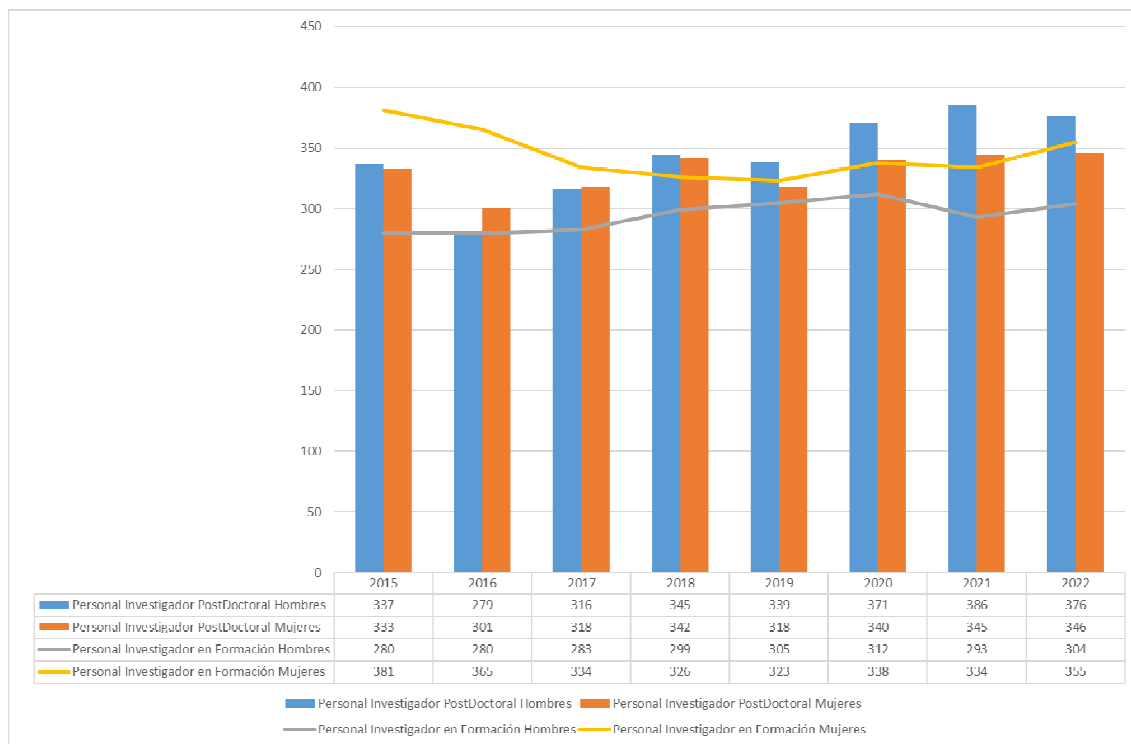
3.1 taula: Irakasle-ikertzaileak, irakaskuntza adarraren arabera. 2021

	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK (%)
Arteak eta Giza Zientziak	365	357	722	50,6
Zientziak	431	548	979	44,0
Osasun Zientziak	679	470	1.149	59,1
Gizarte Zientziak	842	644	1.486	56,7
Ingeniaritza eta Arkitektura	469	850	1.319	35,6
GUZTIRA	2.786	2.869	5.655	49,3

3.2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA LANBIDE KATEGORIETAN

Irakasle-ikertzaileen lanbide kategoriak kontuan hartzen badira, nabarmendu behar da irakasle-ikertzaileen % 24 inguru ikertzaileak direla (doktoratu aurrekoa eta doktoratu ondokoa). Moltzo horretan, emakumeak langileen % 50 dira, baina azken urteetan emakume gutxiago daude prestakuntza bidean dauden ikertzaileen bilakaeraren ondorioz, batez ere. Hortaz, irakasle-ikertzaile hauen kasuan, emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da aztertzen ari garen aldiko urte guztietan, baina moltzo horretan, emakumeen presentziak behera egiteko joera du aldi honetan; gizonen kopuruak, ordea, gora egin du. Doktoratu ondoko IRI ikertzaileen kasuan, 2018tik aurrera gizon gehiago daude eta arrakalak, kasu honetan, gora egiteko joera du.

3.2 grafikoa: Emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera ikertzaileen artean, 2015-2022



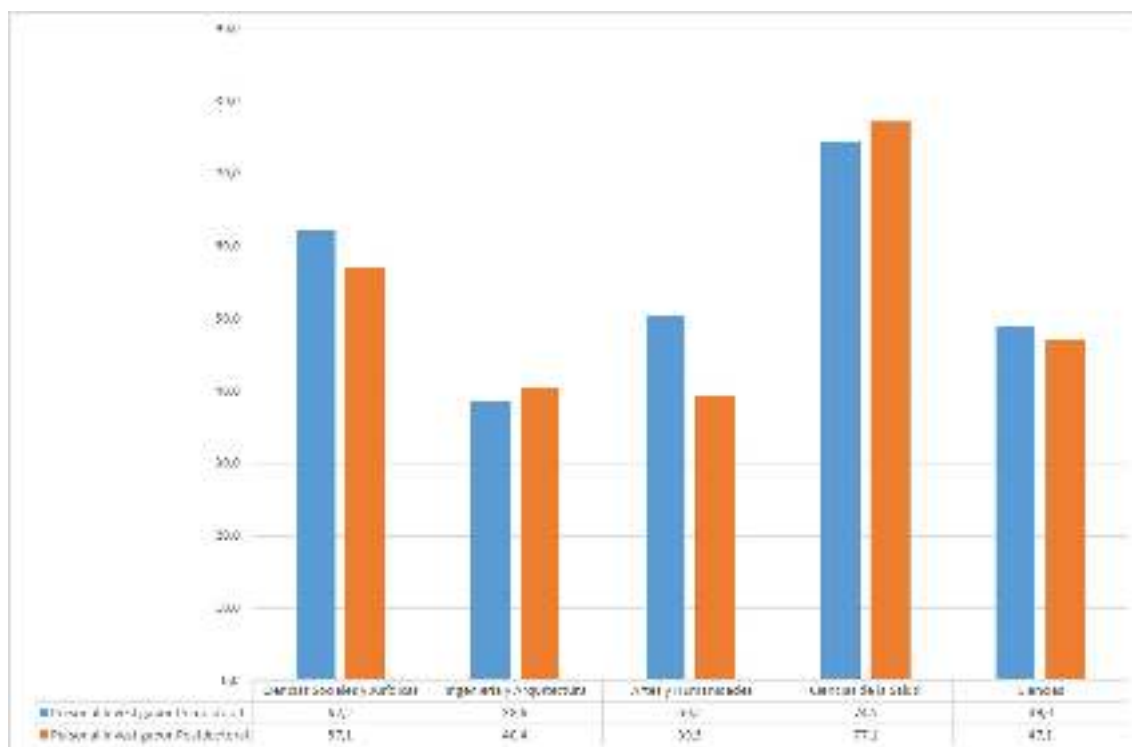
Irakaskuntza adarren arabera, ikusten da emakumezko ikertzaile gutxiago daudela Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarrean eta Zientzietan, adar maskulinizatuenak baitira irakasle-ikertzaileen guztizko plantillaren kasuan ere. Ehuneko hori txikia da Arteak eta Giza Zientzien adarrean ere, batez ere doktoratu ondoko IRI ikertzaileen kasuan.

Osasun Zientzietan, emakumeen presentzia oso handia da IRI ikertzailearen bi kategorietan, bi kasuetan % 70etik gorakoa baita. Adierazi behar da, Ingeniaritza eta Arkitekturaren kasuan, doktoratu ondoko emakumezko ikertzaileen ehunekoa prestatzen ari diren emakumezko ikertzaileena baino handiagoa dela. Joera hori Osasun Zientzietan bakarrik errepikatzen da.

Emakumeen presentzia sendotzen bada eta unibertsitateko irakaskuntzarekin lotutako lanbide kategorietara proportzio horietan iristen badira, aurreikus daiteke plantillak zertxobait gehiago feminizatuko direla adar maskulinizatuenetan, nahiz eta

emakumeek lan kategoria handienetan presentzia izatea lanbide sustapenarekin lotutako hainbat faktoreren arabera izango den.

3.3 grafikoa: Emakumeen ehunekoa ikertzaileen artean, irakaskuntza adarren arabera. 2021



Irakasle-ikertzaileen gainerako lan kategoriei dagokienez, emakumeen ehunekoaren bilakaera era askotakoa da. Emakumeak gutxiengoa dira lan kategoria onenetan eta aintzatespen eta ordainsari handiena dutenetan, hala nola irakasle-ikertzaile katedradunen eta osoen artean. Irakasle-ikertzaile katedradunei dagokienez, emakumeak % 22,7 ziren 2015ean eta 2022an, aldiz, % 27,4 dira. Irakasle-ikertzaile osoen kasuan, kategoria horrek pisu txikia du oraindik UPV/EHUko plantillan, baina kasu honetan emakumeak gutxiengoa dira: guztizkoaren % 20 inguru.

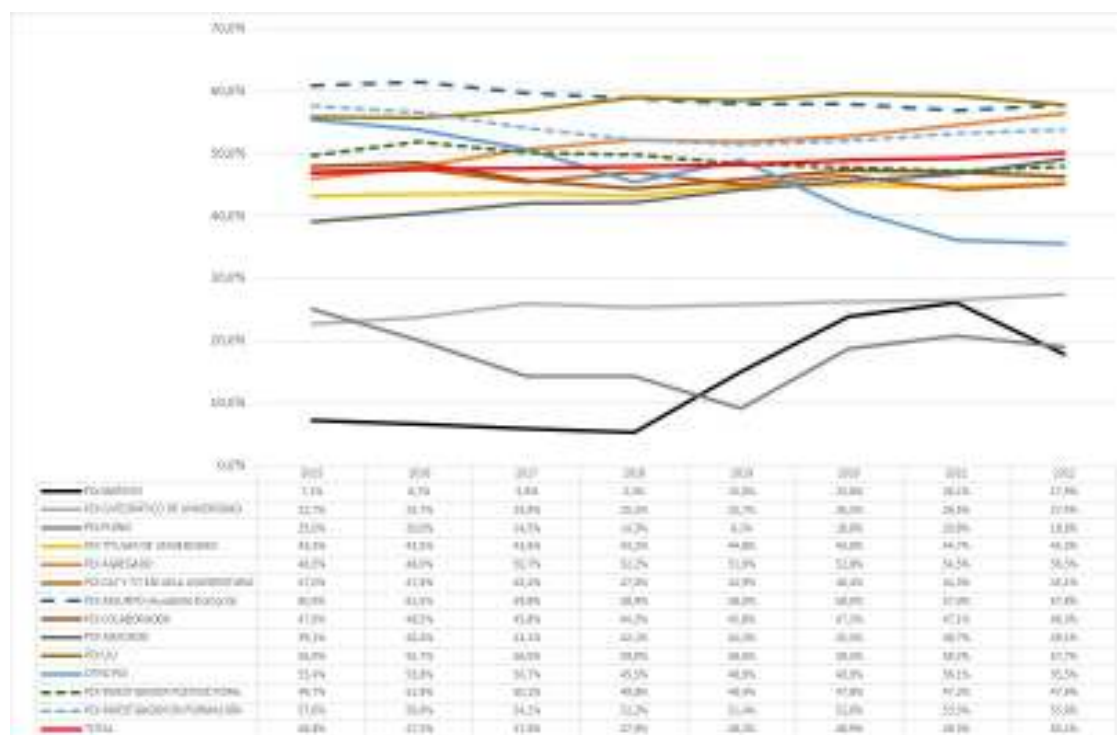
Unibertsitateko irakasle-ikertzaile titularrak pisu handia du UPV/EHUko irakasleen plantillan, eta, kasu honetan, emakumeen proportzioa igo egin da, 2015ean % 43,3 baitziren, eta 2022an, aldiz, % 45,3 dira. Irakasle-ikertzaile agregatuaren kategoriari dagokionez, emakumeak gehiengoa dira, 2015ean % 46 baitziren, eta, 2022an, aldiz, % 56,5 dira.

Irakasle-ikertzaile atxikiaren kasua bereziki garrantzitsua da, lehen urratsa baita irakaskuntzako karrera akademikoan. Irakasle-ikertzaile atxikiari dagokionez, emakumeen ehunekoak behera egin du azken urteetan (2015eko % 60,9tik 2022ko % 57,8ra), nahiz eta emakumeak guztizkoaren % 50 baino gehiago izan.

Irakasle-ikertzaile atxikia lanaldi partzialean lan egiten duen lan kategoria da, eta emakumeen presentzia handitu egin da mota horretako kontratuetan, gaur egun % 49,1 baitira. Bestalde, bitarteko langileen kasuan (ordezkapenak egiten dituztenak edo hutsik dauden lanpostuak betetzen dituztenak), emakumeak guztizkoaren % 57-59 inguru dira.

Hortaz, kontuan hartuta 2022an irakasle-ikertzaile guztien % 50 direla emakumeak, ikusten da gainordezkaketa daudela gutxien finkatuta dauden lan figuretan: ikertzaileen artean, prestakuntza dauden langileen kategorian; ordezkapenak egin eta lanpostu hutsak betetzen dituzten bitarteko langileen kategorian, eta irakasle-ikertzaile atxikiaren kategorian.

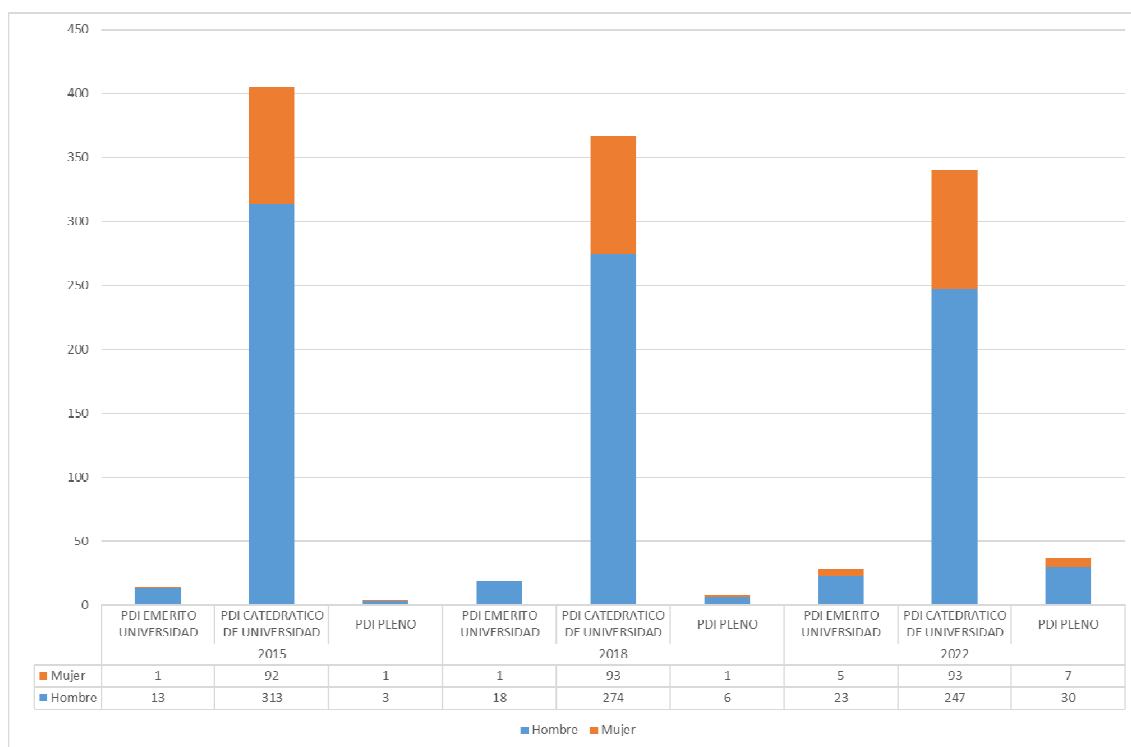
3.4 grafikoa: Irakasle-ikertzaileen lan kategoria bakoitzean dauden emakumeen ehunekoaren bilakaera, 2015-2022



Azterketa zehatza egiteko, ikus daiteke errekonozimendu handiena duten lanbide kategoriak murritzten ari direla zenbaki absolutuetan. Horregatik, kategorian dauden emakumeen ehunekoak gora egiteak ez du esan nahi emakume gehiago dagoenik kategoria horretan. Izan ere, 93 emakumezko katedradun inguru daude 2015. urteaz geroztik; gizonetako katedradunen kopuruak, aldiz, behera egin du, 2015ean 313 baitziren eta 2022an 247 daude.

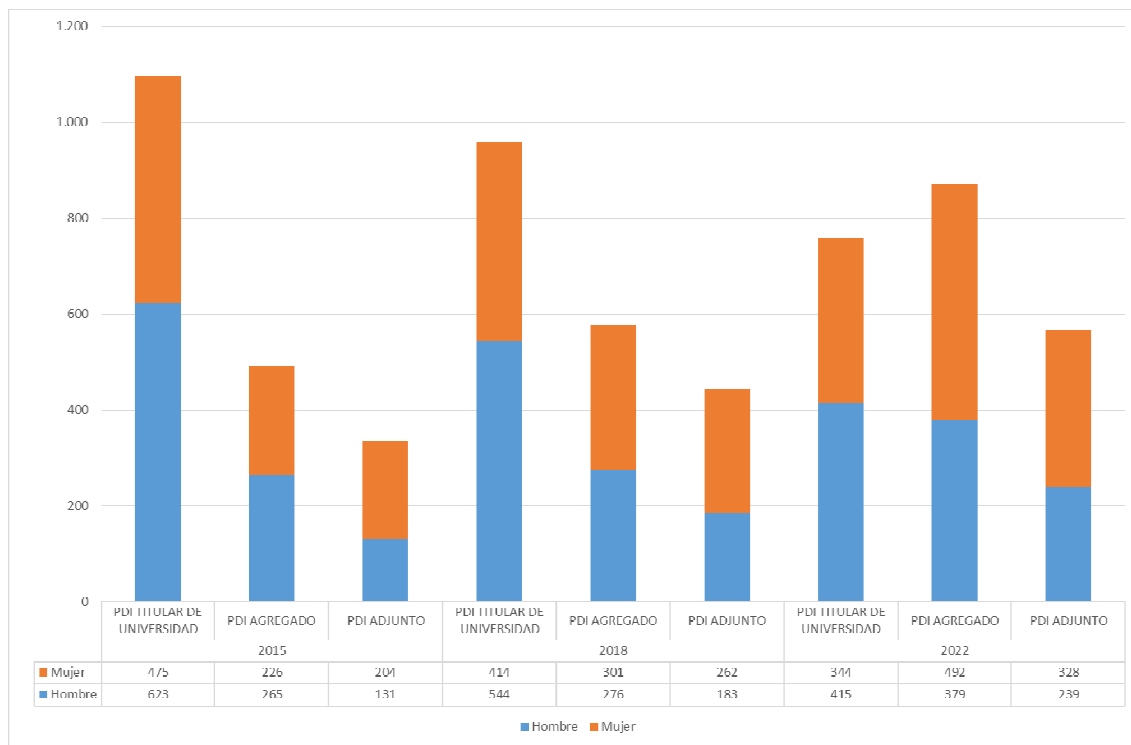
Irakasle-ikertzaile osoaren figurak ibilbide txikiagoa du UPV/EHU eta azken urteetan gora egin du haien kopuruak, motel izan bada ere. 2015ean 4 pertsona zeuden kategoria horretan (emakume 1 eta 3 gizon); 2022an, aldiz, 37 pertsona daude, eta horietatik 7 emakumeak dira. Ikusten denez, kategoria horietan emakumeek duten presentzia gizonena baino askoz txikiagoa da.

3.5 grafikoa. Emakumeen eta gizonen kopurua irakasle-ikertzaile emerituaren, Unibertsitateko katedradunaren eta osokoaren kategorietan. 2015, 2018 eta 2022



Ikus daitekeenez, Unibertsitateko titularren kopurua asko jaitsi da kontuan hartutako aldiari, bai gizonen kasuan, baita emakumeen kasuan ere. Aitzitik, irakasle-ikertzaile agregatuaren kopurua nabarmen igo da, batez ere emakumeen kasuan, emakumeen kopurua % 117 igo baita irakasle-ikertzaile agregatuaren artean (gizonen kopurua % 43 igo da). Hortaz, emakume gehiago daude kontratatuta irakasle agregatu gisa unibertsitateko titular gisa baino; gizonen kasuan, ordea, kontrakoa gertatzen da.

3.6 grafikoa. Emakumeen eta gizonen kopurua irakasle-ikertzaileen kategoria hauetan: Unibertsitateko katedraduna, agregatua eta atxikia. 2015, 2018 eta 2022



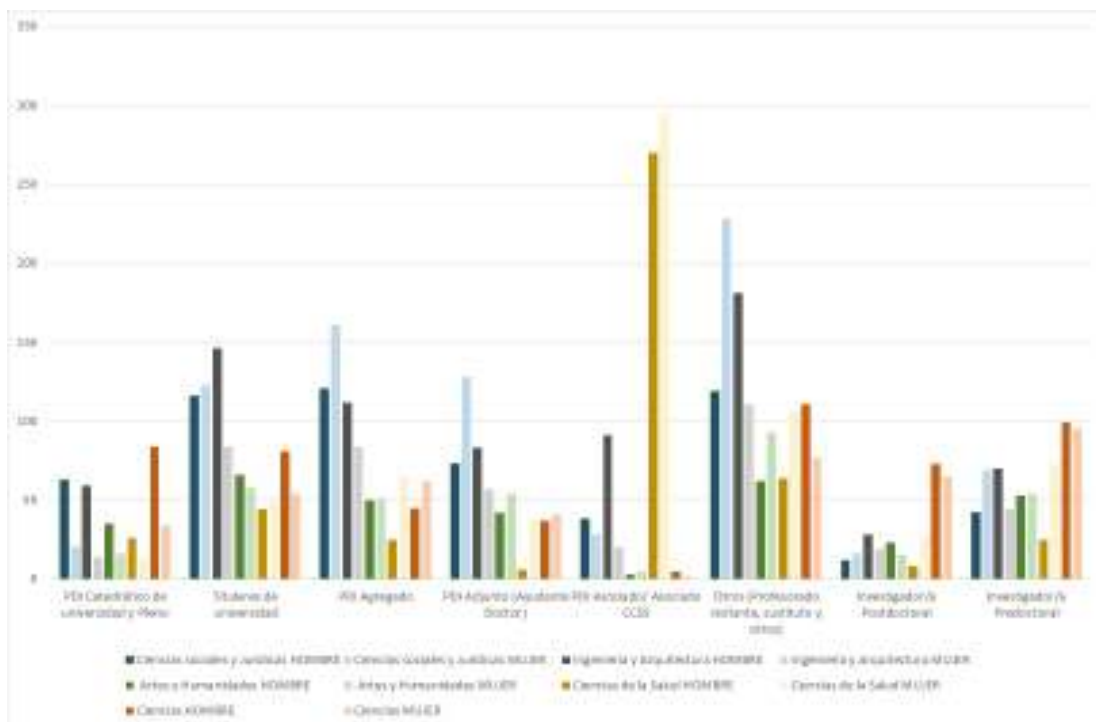
Ondorengo grafikoan ikusten denez, ohiko guraize-grafikoak indarrean jarraitzen du UPV/EHUko irakasle figura ohikoenetan. Izan ere, emakumeak gehiengoa dira lanbide kategoria baxuenetan eta emakumeen presentzia murriztu egiten da errekonozimendu handiena duten kategorietan.

3.7 grafikoa: Emakumeen eta gizonen ehunekoa irakasle-ikertzaileen irakaskuntza kategoria nagusietan. 2022



Era berean, kontuan izan behar da dinamika espezifikoak daudela irakaskuntza adar desberdinetan, eta, horren ondorioz, errealitate desberdinak sortzen direla UPV/EHU barruan.

3.8 grafikoa: Irakasle-ikertzaileen kopurua, irakaskuntza kategoria eta adar nagusien arabera. 2021



Emakumeek eta gizonek lanbide kategoria desberdinetan duten presentzia irakaskuntza adar bakoitzaren berezko ezaugarrien arabera ere bada. Kasurik deigarriena irakasle-ikertzaile elkartuarena da. Irakasle-ikertzaile elkartu oso gutxi daude Arteak eta Giza Zientzien adarrean eta Zientzien adarrean, adibidez. Ingeniaritza eta Arkitekturaren kasuan, nolabaiteko garrantzia du. Adar horretan, gizonen ehunekoa askoz handiagoa da, eta hori bat dator adar horretan emakumeen presentzia txikiagoa izatearekin. Kasurik aipagarriena Osasun Zientzien adarrearena da. Adar horretan, kontratu figura horrek garrantzi handia du, eta ikusten da emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa dela, beste kategoria batzuetan gertatzen denarekin bat etorritik.

Irakasle-ikertzaile katedradunaren edo osokoaren kasuan, nabarmendu behar da gizonen kopurua emakumeena baino handiagoa dela irakaskuntza adar guztietan, baita Osasun Zientzien adarrean ere, nahiz eta eremu horretan, emakumeen ehunekoa % 50etik gorakoa izan gainerako lanbide kategorietan. Zientzien irakaskuntza adarra ere nabarmendu behar da, gizon kopurua handia baita lan kategoria honetan.

Unibertsitateko titularren kategorian ikusten da emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa dela Gizarte eta Lege Zientzien adarrean eta Osasun Zientzien adarrean.

Gainerako adarretan, gizonak dira gehiengoak kategorian honetan.

Zifrek erakusten digutenez, irakasle-ikertzaile agregatuaren kategorian askotan agertzen da Gizarte eta Lege Zientzien adarrean eta adierazi behar da, irakaskuntza adar horretan, kategorian dauden emakumeen kopurua Unibertsitateko titularren kategorian daudenena baino handiagoa dela. Beste adar feminizatu batean ere, Osasun Zientzien adarrean, alegia, emakumeak gehiengoak dira kategorian horretan. Egoera hori errepikatu egiten da Zientzien kasuan, emakumeak gehiengoak baitira irakasle-ikertzaile agregatuaren artean.

Irakasle-ikertzaile atxikiaren (edo Laguntzaile Doktorearen) figurak karrera akademikora irakasle gisa sartzeko etapa erakusten digu. Gizarte eta Lege Zientzietan, emakumeen kopurua gizonena baino askoz handiagoa da, eta horren ondorioz, emakumeek adar horretan duten presentzia areagotu egiten da etorkizunean. Ingeniaritza eta Arkitekturaren kasuan, kategorian hori lortzeko genero arrakala handia dago oraindik ere; beraz, ez da aurreikusten egoera asko aldatuko denik etorkizunean, adar horretako ikertzaileentzat aipatutako ehunekoak izanda ere. Osasun Zientzietan, irakasle-ikertzaile atxikiari dagokionez, joera oso nabarmena da, lanpostu gehienak emakumeek betetzen baitituzte.

Beste irakasle-ikertzaile bat izeneko kategorian askotan agertzen da Gizarte eta Lege Zientzien adarrean. Kasu horretan, emakumeen kopurua gizonena baino askoz handiagoa da. Kopuru hori oso handia da Ingeniaritza eta Arkitekturan ere, eta gizonak dira gehiengoak.

Doktoratu aurreko IRI ikertzaileen kasuan, ikusten da ez dagoela aldatzeko joerarik. Gizarte eta Lege Zientzien kasuan, emakumeak dira gehiengoak; horrek erakusten du irakaskuntza adar horretan feminizaziorako joera dagoela. Ingeniaritza eta Arkitekturan, gizonak dira gehiengoak, adarrak gainerako kategorietan duen joera orokorrari jarraituz. Osasun Zientzietan, feminizaziorako joera dago, eta Zientzien kasuan, nabarmendu behar da IRI ikertzaile kopurua handia dela, baita emakumeen eta gizonen kopurua antzekoa dela ere.

3.3 BATEZ BESTEKO ADINA IRAKASLE-IKERTZAILEEN KATEGORIEN ARABERA

Datuak adin taldeen arabera banatzen badira, ikusten da 50 urtetik beherako emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa dela. Gizonak gehiengoak dira adin handiagoko taldeetan. 60 urtetik gorako irakasle-ikertzaileen artean, emakumeak irakasle-ikertzaileen % 31 dira. Esan daiteke plantilla zahartuta dagoela, batez ere gizonen kasuan.

3.9 grafikoa: Emakumeen eta gizonen ehunekoa, adin taldearen arabera. 2021



Unibertsitateko irakasle-ikertzaile katedradunei dagokienez, emakumeak gazteagoak dira, batez beste, gizonen % 61,5ek 60 urte baino gehiago baitituzte; aitzitik, emakumeen % 59,1ek dute adin hori. Irakasle-ikertzaile osoen kasuan, 40-49 urteko adin tartean dagoen arrakala nabarmendu behar da; izan ere, emakumeen % 14 adin talde horretan daude; gizonak, aldiz, % 26,7 dira.

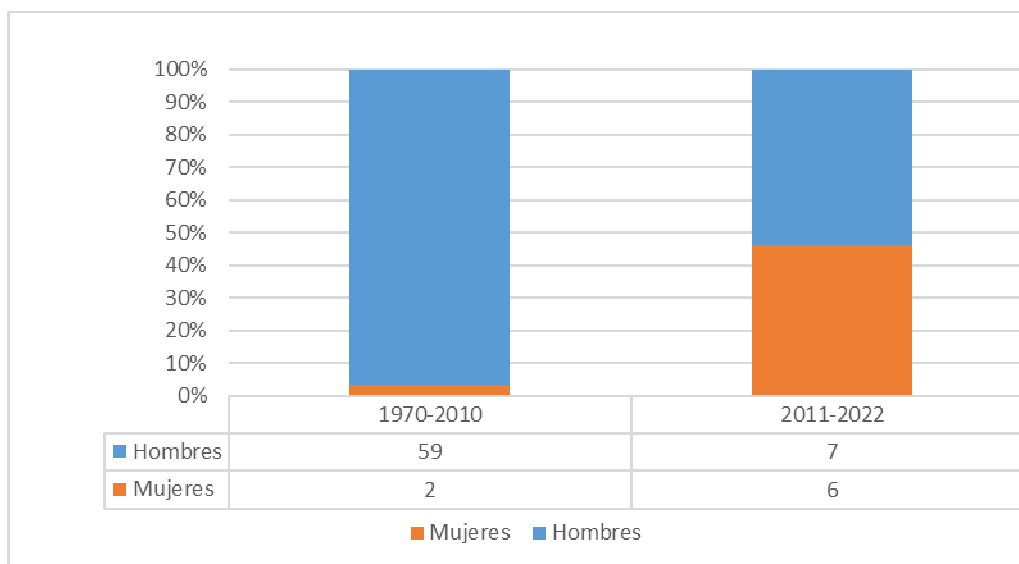
Unibertsitateko irakasle-ikertzaile titularren eta agregatuen kasuan, emakumeak gazteagoak dira, batez beste. Nabarmendu behar da 40 urtetik beherako unibertsitateko titular oso gutxi daudela. Irakasle-ikertzaile elkartuei dagokienez, gizonen batez besteko adina ere handiagoa da, emakumeen kasurako azaldutako ehunekoekin alderatzen bada.

3.2 taula: Emakumeen eta gizonen ehunekoa, adin taldearen eta ordezkagarritasun handiena duten lanbide kategorien arabera. 2021

	30 urtetik behera		30-39 urte		40-49 urte		50-59 urte		60 urte edo gehiago	
	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G
UNIBERTSITATEKO IRI KATEDRADUNAK	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	2,0	37,6	36,4	59,1	61,5
IRI OSOAK	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	26,7	71,4	60,0	14,3	13,3
UNIBERTSITATEKO IRI TITULARRAK	0,0	0,0	1,7	1,9	18,0	14,0	53,2	50,6	27,0	33,5
IRI AGREGATUAK	0,0	0,0	7,9	5,0	50,8	47,0	32,1	36,1	9,1	11,9
IRI ATXIKIAK (laguntzaile doktorea)	1,5	5,9	57,9	49,0	32,0	36,0	8,2	8,4	0,3	0,8
UNIBERTSITATE ESKOLAKO IRI ELKARTUAK	5,4	1,8	16,2	16,4	51,4	40,0	24,3	32,7	2,7	9,1
UNIBERTSITATEKO IRI ELKARTUAK	0,6	0,6	23,7	10,7	38,3	26,0	28,6	30,3	8,9	32,4
UNIBERTSITATE ESKOLAKO BITARTEKO IRI LAN KONTRATUDUNAK	7,7	0,0	38,5	25,0	15,4	0,0	30,8	50,0	7,7	25,0
UNIBERTSITATEKO BITARTEKO IRI LAN KONTRATUDUNAK	9,8	10,5	39,3	33,3	38,3	32,3	9,5	20,3	3,0	3,6

Azkenik, informazio osagarri gisa, nabarmena da *Honoris Causa* doktoreen izendapenetan dagoen genero desoreka. Unibertsitate, lanbide elkarte, akademia edo ikastetxe batek pertsona bikainei ematen dien ohorezko titulua da. Izendapen hori lanbide eremu batzuetan nabarmendu diren eta nahitaez titulazio jakin baten lizentziadunak edo gradudunak ez diren pertsona ospetsuei ematen zaie batez ere. UPV/EHUko genero asimetria argia egon izan da izendapen horietan. Izan ere, 1970. urtetik 2010. urtera bitarte, 2 emakumek bakarrik jaso zuten sari hori (guztizkoaren % 3,27). Joera zuzenduz joan da, eta azken 12 urteetan izendatu direnen % 46,15 emakumeak izan dira.

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



3.4 GENERO ARRAKALAK IKERKETA PROIEKTUEN ZUZENDARITZETAN ETA IKERKETA KONTRATUETAN

Ikerketa eremuan, ikusten da, 2022. urtean, emakumeak ikerketa proiektuetan parte hartzen duten irakasle-ikertzaileen % 49,8 eta ikertzaile nagusi izendatuen % 43,9 direla. Era berean, ikerketa eta transferentzia kontratuetan parte hartu duten irakasle-ikertzaileen % 52 emakumeak dira. Zientzia argitalpenetan, emakumeak egileen % 44,7 dira eta nazioarteko ikerketa egonaldiak egin dituztenen % 74,1.

3.3 taula: Emakumeen eta gizonen kopurua, ikerketa zereginetan izandako arduraren arabera. 2022

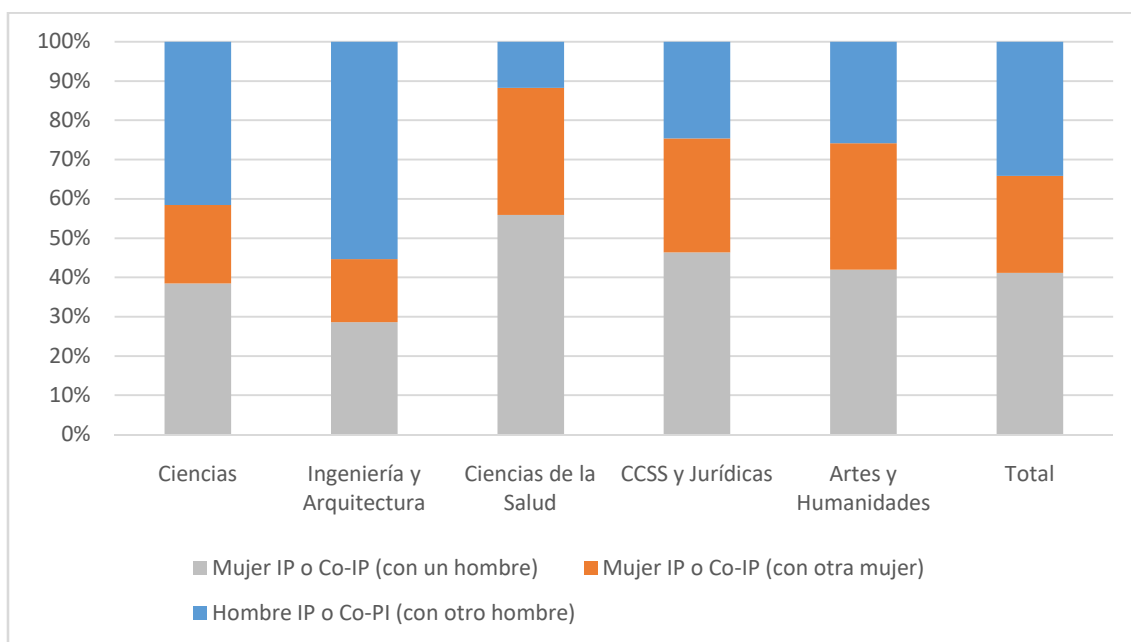
	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak (%)
Ikerketa proiektuak	1.681	1.692	3.373	49,8
Ikerketa proiektuen ikertzaile nagusia	485	621	1.106	43,9
IETB kontratuak	438	405	843	52,0
Zientzia argitalpenak	800	990	1.790	44,7
Nazioarteko egonaldiak	20	7	27	74,1

Iturria: UPV/EHUko Ikerketaren arloko Errektoreordetza

Halaber, Ikerketaren arloko Errektoreordetzaren datuen arabera, 2023an 255 ikerketa talde zeuden UPV/EHUn. Talde horietako batzuk UPV/EHUK finantzatzen zituen eta beste batzuk, aldiz, Eusko Jaurlaritzak. Kasuen % 41ean, gutxienez emakume bat zegoen ikertzaile nagusien artean (IN). Datu horrek erakusten duenez, genero desoreka dago ikertzaile nagusi gisa dauden emakumeen kopuruari dagokionez. Baina, horretaz gain, proiektu edo talde batean bi ikertzaile nagusi daudenean, litekeena da lanpostu hori betetzeko emakume bat aukeratzea horren ondorioz puntuazio handiagoa lor daitekeelako. Horregatik, interesgarria da ikertzaile nagusia emakume bat duten (bera bakarrik) edo beste emakume batekin batera aritzen den emakume bat duten taldeen eta proiektuen datuak aztertzea. Kasuen % 25ean bakarrik gertatzen da hori. Ikusten dugunez, kasu honetan desoreka askoz ere handiagoa da.

Erabilitako irizpidea edozein izanda ere, ikusten dugu emakumezko ikertzaile nagusiak askoz gutxiago direla Ingeniaritza eta Arkitekturako ikerketa taldeetan. Hori bat dator irakaskuntza adar horretan irakasle-ikertzaileen artean dagoen maskulinizazio handiarekin. Era berean, Osasun Zientzietan emakumeen presentzia handia izatea bat dator ikertzaile nagusietako bat edo bi ikertzaile nagusiak emakume bat diren ikerketa taldeen ehunekoa izatearekin (% 52).

3.11 grafikoa. Ikerketa taldeak, irakaskuntza adarraren eta ikertzaile nagusiaren sexuaren arabera, 2023an (%)

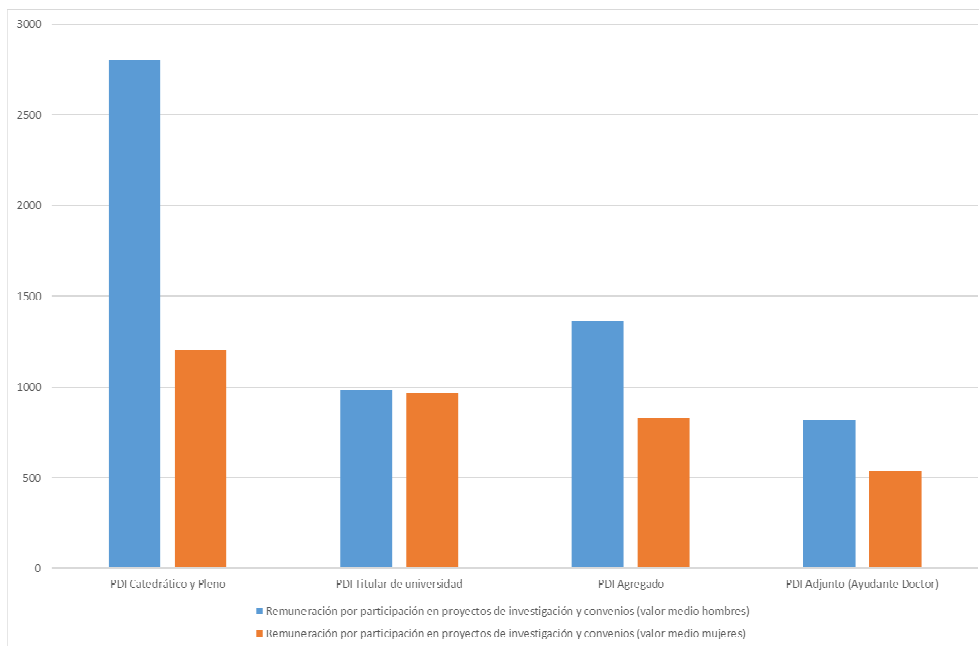


UPV/EHUko irakasle-ikertzaileen produkzio zientifikoaren zati handi bat eragina duten eta *Scopus* datu basean jasota dauden aldizkari akademikoetan argitaratzen da. Informazio hori oinarri hartuta, *Stanforden* zerrenda egiten da urtero. Zerrenda horretan, argitalpen zientifikoetan gehien aipatzen diren ikertzaileen izenak jasotzen dira. 2023. urtearen kasuan, UPV/EHUko 103 izen agertzen dira *senior* zerrendan, eta horietatik 9 emakumeak dira (% 8,7). Aurtengo zerrenda osoa kontuan hartzen badugu, UPV/EHUrekin lotura duten eta aipatu diren pertsonen kopurua 141 da; horietatik, 20 emakumeak dira (% 14). Zifra horiek erakusten dute emakumezko ikertzaileek egindako ikerketak ikusgaitasun txikiagoa duela.

Bestalde, aipatu behar da unibertsitatean egiten den ikerketaren zati bat ez dagoela berehalako ordainsariekin lotuta, baizik eta lanbide karrera sendotzen laguntzen duela, baita ondoren soldata osagarriak lortzen, seiurtekoak aitortzen eta goragoko beste kontratu figura batzuetan aurreratzeko aukera izaten ere. Hala ere, ikerketa lan horietako batzuk ordainsariekin lotuta daude, eta, egiazta daitekeenez, alderdi horretan emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsariak alde garrantzitsu batzuk ditu, batez ere unibertsitateko irakasle-ikertzaile katedradunen, agregatuen eta

atxikien kasuan.

3.12 grafikoa: Emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsaria ikerketa proiektuetan eta kontratuetan parte hartzeagatik eta lanbide kategoria batzuetarako. 2021



3.4.1 Genero arrakalak ikerketan aritutako seiurtekoetan

Seiurtekoen kasu zehatzean, ikusten da seiurtekoen kopurua handitzen den heinean, emakumeen ehunekoa jaitsi egiten dela. Seiurteko bat duten irakasle-ikertzaileen % 53,6 emakumeak dira. 6 seiurteko dituztenen kasuan, ordea, ehuneko hori jaitsi egiten da, kasu horretan, irakasle-ikertzaileen % 25,4 baitira emakumeak.

3.4 taula: Emakumeen eta gizonen kopurua, aitortutako seiurtekoen kopuruaren arabera. 2022

Seiurteko kopurua	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak (%)
Irakasle-ikertzaileak	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

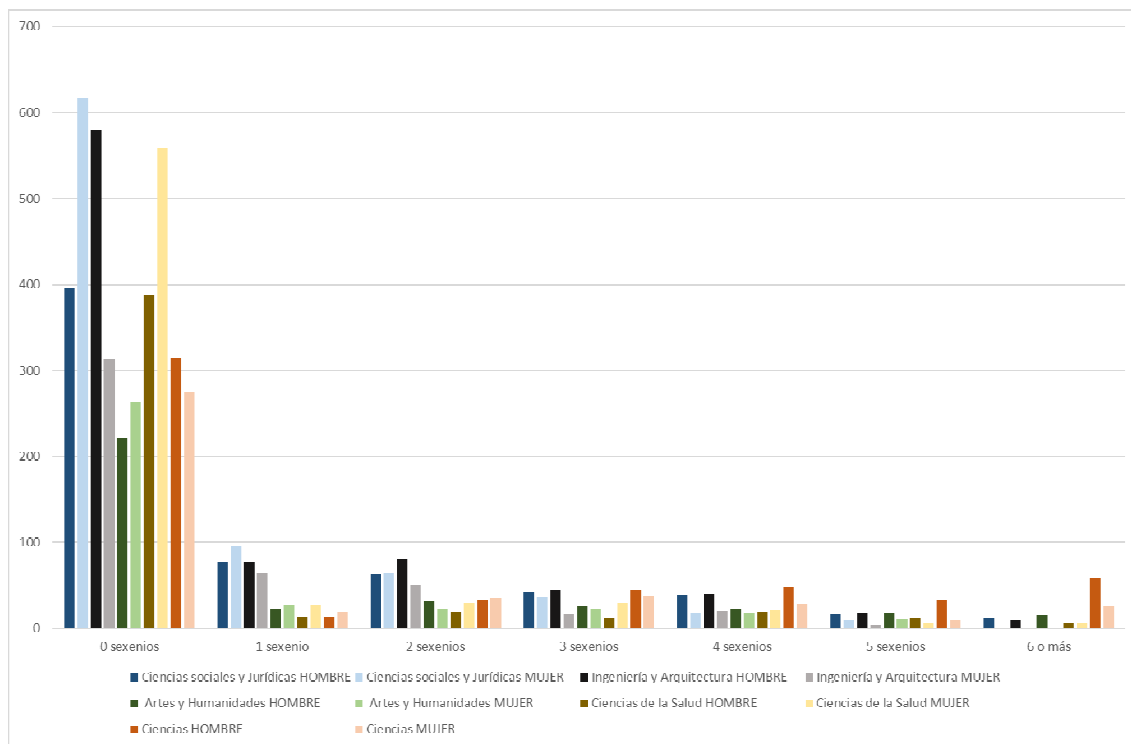
5	48	92	140	% 34,29
6	36	106	142	% 25,35
Oro har, guztira	734	921	1655	% 44,35

Iturria: Unibertsitate Informaziorako Sistema Integratua (SIU). Unibertsitate Ministerioa. Taula honetan ez dira sartu prestatzen ari diren IRI ikertzaileak eta doktoratu ondoko IRIak

Emakumeek eta gizonek dituzten seiurtekoen kopurua irakaskuntza adarraren arabera aztertzen bada, ikusten da Gizarte eta Lege Zientzietan emakumeak gehiengoa direla seiurtekorik aitortuta ez duten taldean eta seiurteko bat aitortuta dutenen taldean. Bi seiurteko edo gehiago aitortuta dituztenen artean, gizonak dira gehiengoa. Ingeniaritza eta Arkitekturan ikusten da emakumeen eta gizonen artean alde txikiagoa dagoela seiurteko bat aitortuta dutenen taldean, gainerako taldeetan aldea nabarmena baita. Horrek erabakiko du, halaber, emakumeek lan kategoria altuenetan duten presentzia. Arte eta Giza Zientzietan, emakumeak gehiengoa dira bi lehenengo taldeetan (seiurtekorik aitortuta ez dutenak edo seiurteko bat aitortuta dutenak). Osasun Zientzietan, emakumeak gehiengoa dira talde guztietan, 5 seiurteko edo gehiago aitortuta dituztenen taldeetan izan ezik.

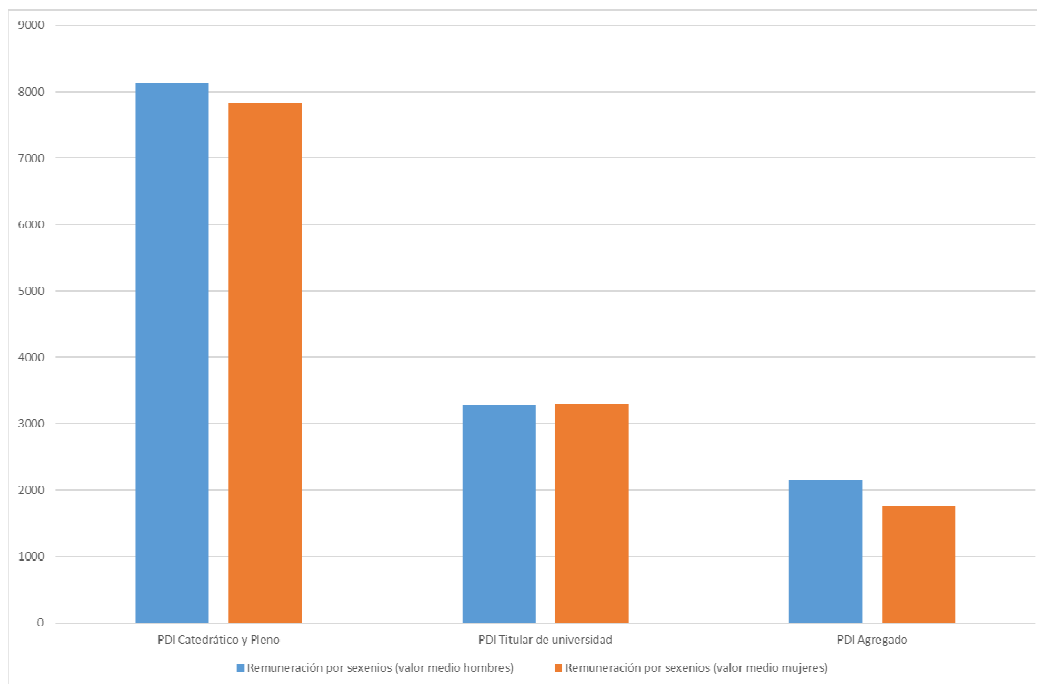
Zientzien irakaskuntza adarrean, gizon baino emakume gehiago daude seiurteko bat eta bi seiurteko aitortuta dituztenen taldeetan, baina bigarren talde horretan aldea oso txikia da.

3.13 grafikoa: Emakumeen eta gizonen kopurua, aitortutako seiurtekoen kopuruaren eta irakaskuntza adarraren arabera. 2021



Seiurtekoak aitortzean aldea egoteak garrantzi handia du irakasle-ikertzaileen lanbide garapenean, eta horrek ordainsaria handiagoa izatea ere eragiten du. Horrela, irakasle-ikertzaile katedradunek seiurteko gehiago dituzte aitortuta batez beste, eta haien ordainsarian islatzen da hori; gainera, gizonen ordainsaria handiagoa da batez beste. Unibertsitateko irakasle-ikertzaile titularren kasuan, emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsariak antzekoak dira. Irakasle-ikertzaile agregatuei dagokienez, gizonen batez besteko ordainsariak handiagoak dira, eta horrek esan nahi du batez beste seiurteko gehiago dituztela aitortuta.

3.14 grafikoa: Emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsaria, seiurtekoen eta lan kategoriaaren arabera. 2021



3.5 GENEROKO SOLDATA ARRAKALA IRAKASLE-IKERTZAILEEN ARTEAN

Atal honetan, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitaterako kalkulaturako generoko soldata arrakala (aurrerantzean, GSA) aztertuko da. Azterketa hori egiteko erabili diren datuak UPV/EHUko Berdintasunerako Unitatetik jaso dira, eta 2021. urteari buruzkoak dira. Lehenik eta behin, erabili den adierazleari buruzko definizio labur bat egin da; ondoren, UPV/EHUko GSaren emaitza nagusiak aurkeztu dira, eta, azkenik, adierazlearen banakapen batzuk aztertu dira, hainbat aldagairen arabera. Aldagaiak adina, ezagutza adarra eta beste batzuk dira. Emaitza horiek, ahal izan denean, Espainiako unibertsitate publikoen sistemaren esparruan kokatu dira⁷.

3.5.1 Generoko soldata arrakala orokorra: definizioa

Emakumeen eta gizonen artean dagoen soldata desberdintasuna neurtzeko erabili den

⁷ Hori Martínez Tolaren (koord.) «Brecha salarial de género en las universidades españolas» (2023) lana oinarritzat hartuta egin da. Azterlan hori Unibertsitate Ministerioak (MUNI), Espainiako Unibertsitateen Errektoreen Konferentziak (CRUE) eta Kalitatea Ebaluatu eta Egiartzatzeko Agentzia Nazionalak (ANECA) sustatu dute. Txosten horretan, Espainiako unibertsitate publiko guztietan (Menéndez Pelayo Nazioarteko Unibertsitatean eta Andaluziako Nazioarteko Unibertsitatean ezik, ezaugarri bereziak dituztelako) dagoen generoko soldata arrakala jaso eta aztertu da. Horretarako, 48 erakunde autonomikotako irakasle-ikertzaileen 2021eko ordainsariei buruzko informazioa bildu da. Martínez Tola (koord.) (2023), «Brecha salarial de género en las universidades españolas», Unibertsitate Ministerioa, Espainiako Gobernuak.

adierazlea Generoko Soldata Arrakala (GSA) da. Adierazle hori honela definitzen da: emakumeen eta gizonen urteko batez besteko ordainsari gordinen artean dagoen aldea, gizonen soldata oinarritzat hartuta.

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

Zero baino handiagoak diren arrakalek erakusten dute emakumeen soldata egoera gizonena baino kaskarragoa dela; zerotik hurbil dauden arrakalek oso antzeko soldatak adierazten dituzte; baina zero baino txikiagoak diren arrakalek ez dute adierazten, nahitaez, desberdintasun positiboa dagoela emakumeen alde (hori neurtzeko, formula aldatu egin beharko litzateke eta emakumeen soldata hartu oinarritzat). Horregatik, GSAREN analisiak balio positiboen azterketa eta interpretazioa hartu du oinarritzat, batez ere

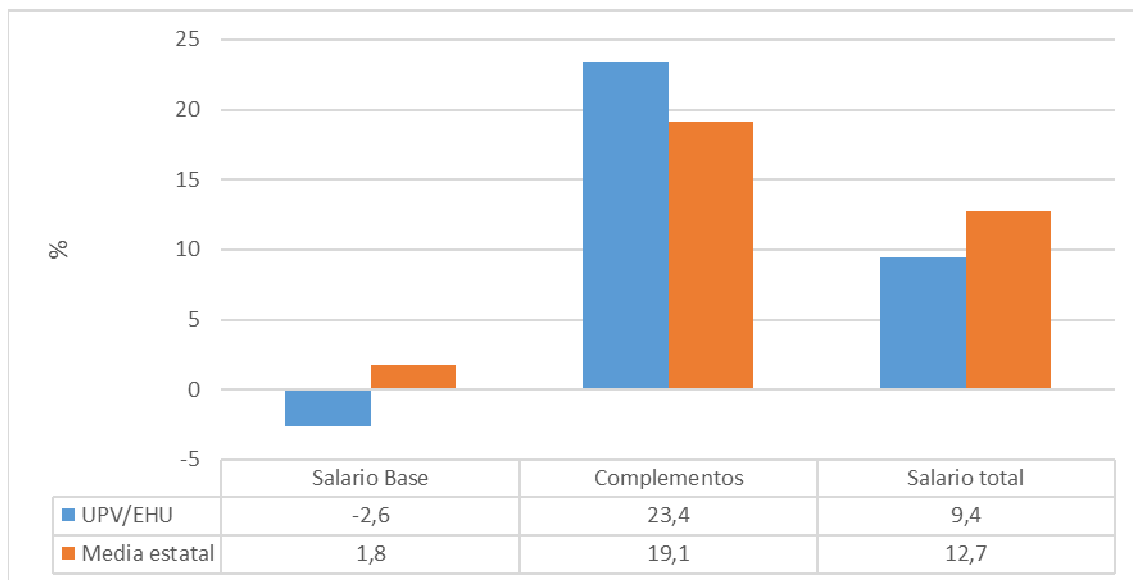
3.5.2 Generoko Soldata Arrakalaren oinarritzko emaitzak

GSA unibertsitateko irakasleen soldataren hiru osagarrietan kalkulatu da: oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan. Oinarritzko soldata ezarritako taulen arabera arautzen denez, ia ez dago desberdintasunik; osagarriek eta guztizko soldatek, ordea, soldata desberdintasun handiak dituzte emakumeen eta gizonen artean, eta, beraz, balio garrantzitsuak GSA adierazlean. Hala ere, kontuan izan behar da osagarriek guztizko soldatan duten pisu espezifikoa aldatu egiten dela lan biziaren zehar; izan ere, pisu txikia dute hasieran, baina gero eta garrantzi handiagoa dute lanbide ibilbideak aurrera egin ahala. Kontratu motaren arabera ere aldatu egiten da.

Guztizko soldatari dagokionez, UPV/EHUko batez besteko GSA % 9,4 da. Arrakala hori emakumeek eta gizonen jasotako ordainsari osagarriak desberdinak direlako sortzen da oinarritzko soldatagatik baino gehiago. Zehazki, UPV/EHUko osagarrien GSA % 23,4 da. Hau da, UPV/EHUko emakumeek eta gizonen osagarri gisa jasotzen dituzten ordainsarien arteko aldea UPV/EHUko gizonen osagarri gisa jasotzen dituzten ordainsarien % 23,4 da.

Emaitza horiek Espainiako unibertsitate sisteman kokatzen badira, esan daiteke Espainiako unibertsitate publiko guztien guztizko soldataren batez besteko GSA % 12,7 dela; beraz, UPV/EHUko GSA Estatuko batezbestekoa baino hiru puntu txikiagoa da, eta hori oinarritzko soldatan dagoen arrakala desberdina delako izan daiteke (UPV/EHUren kasuan, -% 2,6koa da eta Estatuko batezbestekoa, aldiz, % 1,8koa). Alabaina, Espainiako unibertsitate publikoetan jasotako osagarrietan batez besteko GSA % 19,1 da; beraz, UPV/EHUko GSA Estatuko batezbestekoa baino lau puntu handiagoa da osagarrien ordainsarian.

3.15 grafikoa: Batez besteko GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan. 2021 (%)



Lehen aipatu den bezala, ordainsari osagarriak jasotzean desberdintasunak izateak eragiten du, funtsean, generoko soldata arrakala. Osagarri horiek oso modu desberdinean eskuratzen dituzte emakumeek eta gizonek, batez ere ikerketa proiektuekin eta ikerketa merezimenduekin lotutako osagarriak, aitortutako seiurtekoen kopuruaren barruan sartzen baitira⁸.

Espainiako unibertsitate sisteman dauden ordainsari osagarri nagusiak zortzi dira: (1) lanpostu mailako osagarria, (2) berariazko osagarria, (3) hirurtekoak, (4) bosturtekoak, (5) seiurtekoak, (6) ikerketa proiektuetan eta hitzarmenetan parte hartzeagatiko ordainsaria, (7) prestakuntza jardueretan eta dibulgaziozkoetan parte hartzeagatiko ordainsaria eta (8) kudeaketa karguak betetzeagatiko ordainsaria.

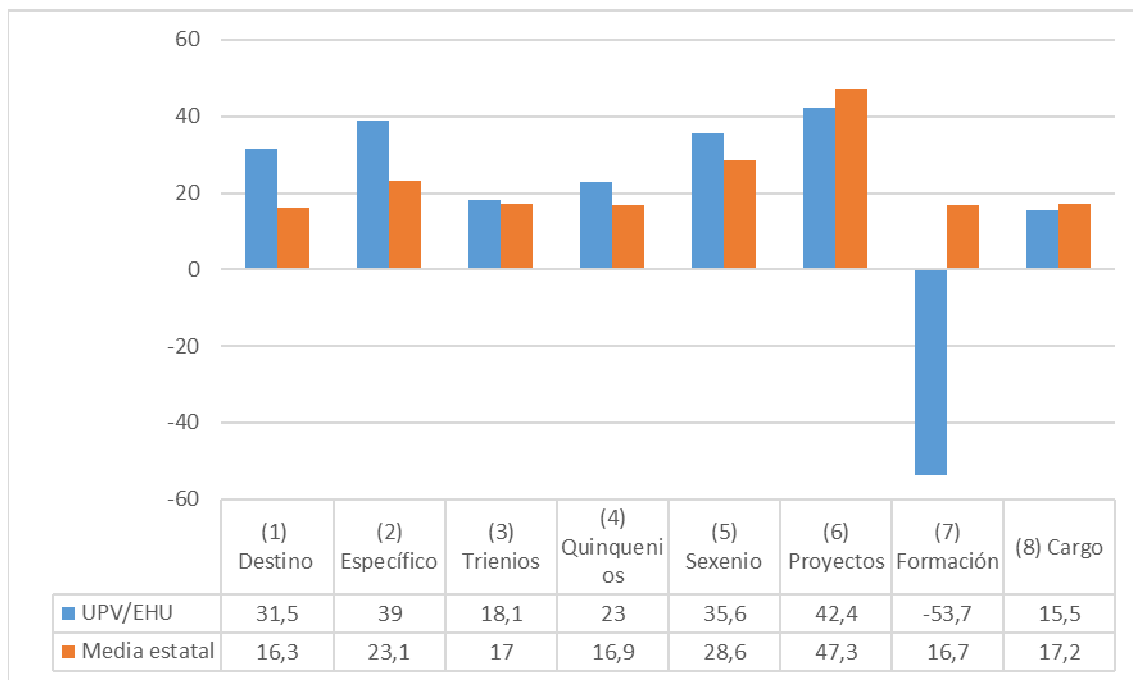
Osagarri batzuk ia automatikoki ematen dira eta lan antzinasunarekin oso lotuta daude (esate baterako, hirurtekoak eta bosturtekoak); beste batzuk, aldiz, ikerketa jarduerarekin lotuta daude (seiurtekoak eta proiektuak), eta horietan daude, hain zuzen ere, arrakala handienak.

Ildo horretan, osagarri motaren arabera egindako azterketak emaitza garrantzitsuak ematen ditu. Ikerketa proiektuetan eta hitzarmenetan ageri dira GSA handienak (% 40tik gorakoak dira, zehazki, % 42 dira UPV/EHU eta % 47 da Estatuko batezbestekoa), eta, ondoren, seiurtekoetan (% 36 UPV/EHU eta % 29 da Estatuko

⁸ Seiurtekoen artean, ikerketako seiurtekoen gain, transferentzia seiurtekoak ere zenbatzen dira (transferentzia seiurtekoen deialdi bakarra egin da orain arte).

batezbestekoa). Aitzitik, hirurtekoetan eta bosturtekoetan, kudeaketa karguen arabera ordainsarian bezala, GSAk ez dira hain handiak: % 20 inguru.

3.16 grafikoa: Batez besteko GSA, osagarri motaren arabera (%). UPV/EHU eta Estatuko batezbestekoa.

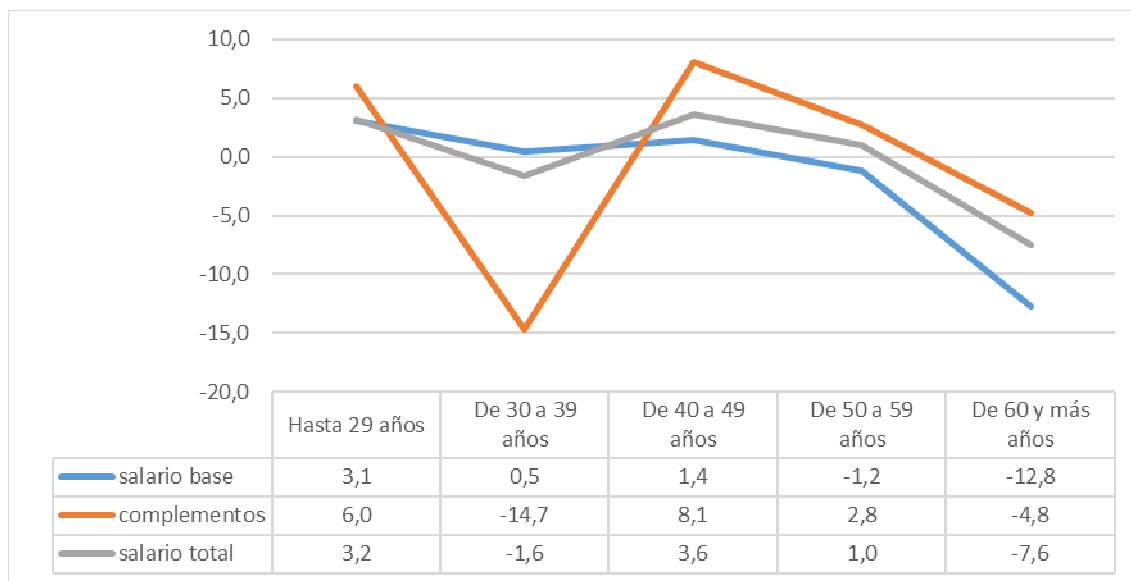


3.5.3 GSAREN emaitzak, adinaren, irakaskuntza adarraren eta lanbide kategoriaren arabera bereizita

Arrakala adinen arabera aztertzean, ikusten da UPV/EHUko GSA handiena 40 urtetik 49 urtera bitarteko adin tartean dagoela⁹. Arrakala hori % 8,1ekoa da osagarrietan eta % 3,6koa guztizko soldatan. Hori bat dator Espainiako unibertsitate publiko guztietan ikusitako egoerarekin; izan ere, kasu horretan ere, guztizko soldatako GSA handiena 40 urtetik 49 urtera bitarteko adin taldean dago (% 11,4ko GSA osagarrietan eta % 8,1ekoa guztizko soldatan), eta adin talde horretatik aurrera jaitsi egiten da pixkanaka.

3. grafikoa.17 GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, adinaren arabera (UPV/EHU). 2021

⁹ Lehenengo adin tartean GSAREN balioak antzekoak dira, baina oso pertsona gutxi daude.



Badirudi datu horiek joera garrantzitsua erakusten dutela unibertsitateko emakumeen eta gizonen lanbide karreraren bilakaerari dagokionez. Balio horien arabera, emakumeek denbora gehiago beharko lukete beren lanbide ibilbidea finkatzeko; emakumeen adin talde bereko gizonek, berriz, lehenago lortzen dute eta beren ordainsaria eta lanbide etorkizuna finkatzen dituzten osagarri desberdinak lortzen dituzte.

Hala ere, azken tartean, badirudi egoera aldatu egiten dela; izan ere, 60 urteko eta gehiagoko azpitaldean, soldataren hiru osagarrien (oinarrizko soldata, osagarriak eta guztizko soldata) GSAk balio negatiboak ditu. 60 urteko eta gehiagoko taldean, ikastegian oso emakume gutxi daude (guztizkoaren % 31 dira). Litekeena da talde horretan dauden emakume bakanek gizonen baino lanbide karrera finkatuagoak izatea, eta egoera desberdin gehiago erakustea.

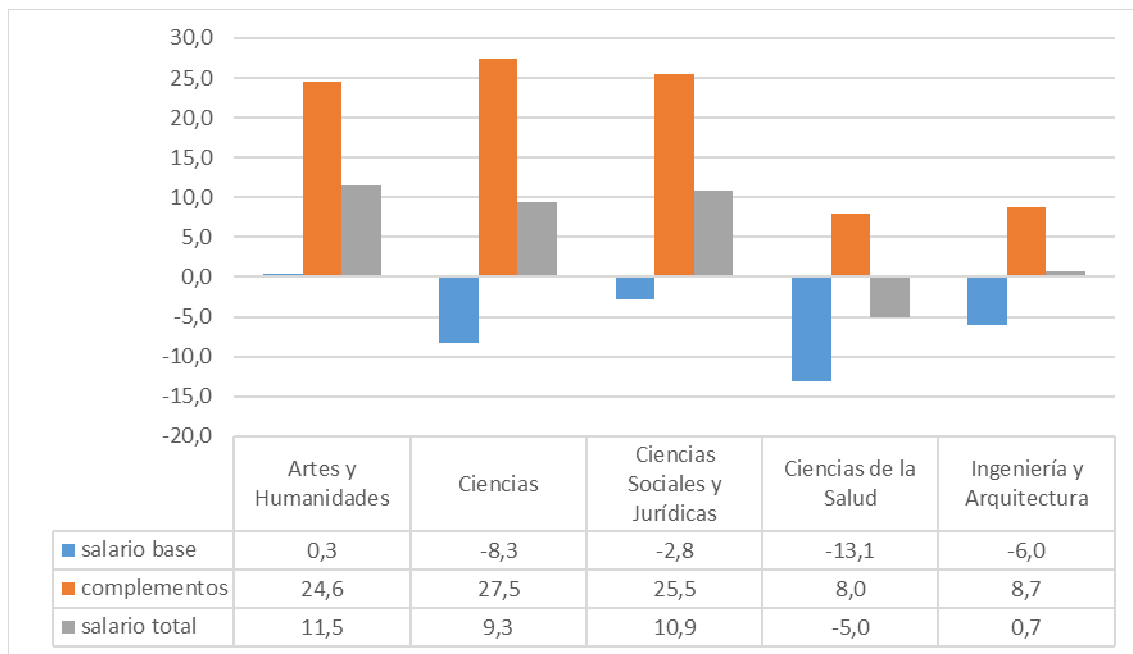
Irakaskuntza adarraren arabera bereizketa egiten bada, UPV/EHUn GSA handienak Zientzien, Arteak eta Giza Zientzien eta Gizarte eta Lege Zientzien adarretan ikusten dira. Osagarrien atalean arrakalak % 25-27 ingurukoak dira, eta guztizko soldatan % 9-11 ingurukoak.

Zehazki, UPV/EHUn, guztizko soldatako GSA handienak adar hauetan daude: arteak eta giza zientziak (% 11,5), gizarte eta lege zientziak (% 10,8) eta zientziak (% 9,3). Aitzitik, ingeniariaritzaren eta arkitekturan eta osasun zientzietan GSAk oso txikiak dira edo ez dago GSarik.

Alabaina, Espainiako unibertsitate publikoetan, oro har, ikusten da GSA handiagoa dela osasun zientzietan (% 18), ertaina arteak eta giza zientzietan eta zientzietan (% 12,2 eta % 14, hurrenez hurren) eta txikiagoa ingeniariaritzaren eta arkitekturan eta gizarte eta

lege zientzietan (% 2,4 eta % 2,0, hurrenez hurren).

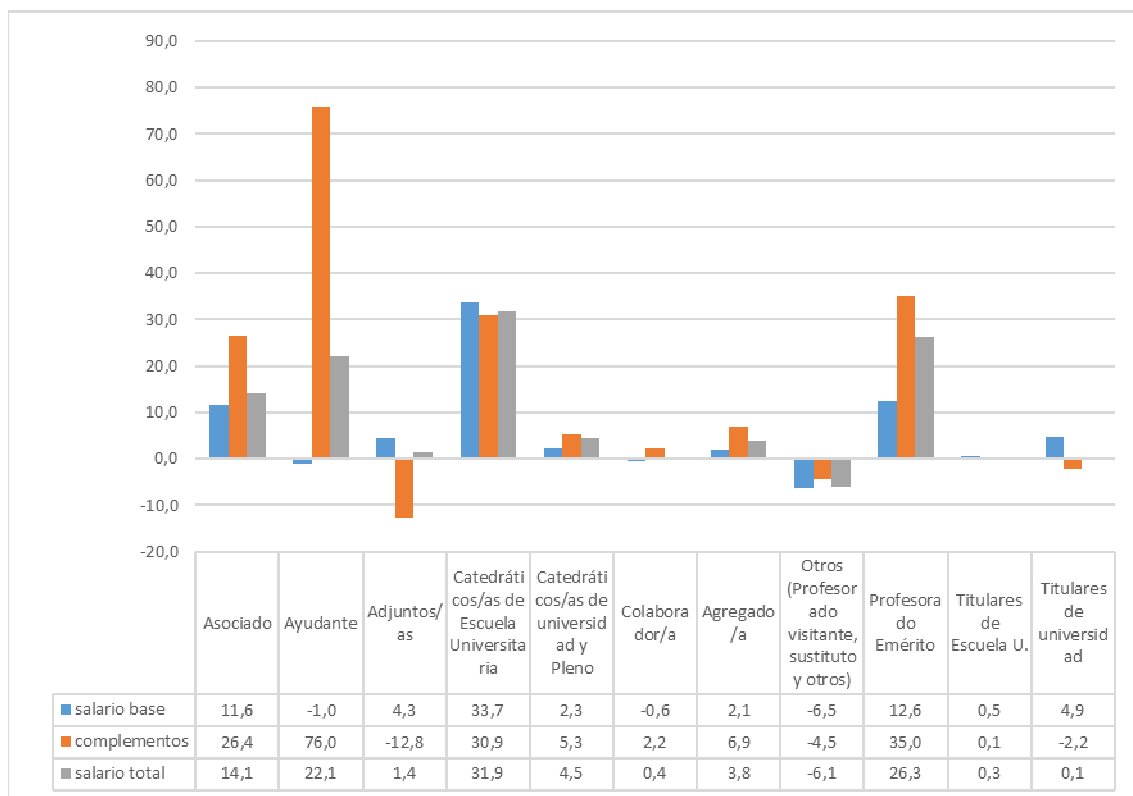
3. grafikoa.18GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, irakaskuntza adarraren arabera (UPV/EHU). 2021 (%)



Lan kategoriaren arabera, GSA handienak eskolako katedradunen (% 32), irakasle emerituen (% 26) eta irakasle laguntzaileen (% 22) kolektiboetan daude, ordena horretan. Haatik, beste kategoria batzuetan ia ez dago arrakalarik, hala nola unibertsitateko titularretan eta eskolako titularretan, eta laguntzaileetan, eta oso txikia da atxikien (% 1,4) eta agregatuen (% 3,8) kategorietan.

Osagarrien araberako arrakalari dagokionez, irakasle laguntzaileen kolektiboa nabarmentzen da (GSAren % 75,9), ondoren unibertsitate eskolako katedradunak (% 30,9) eta irakasle emerituak (% 34,9) daude, nahiz eta kategoria horietan irakasle-ikertzaileen ehuneko txikia egon. Irakasle elkartuen kasuan, GSA % 26,4koa da osagarrietan eta % 6,9koa irakasle-ikertzaile agregatuen kasuan.

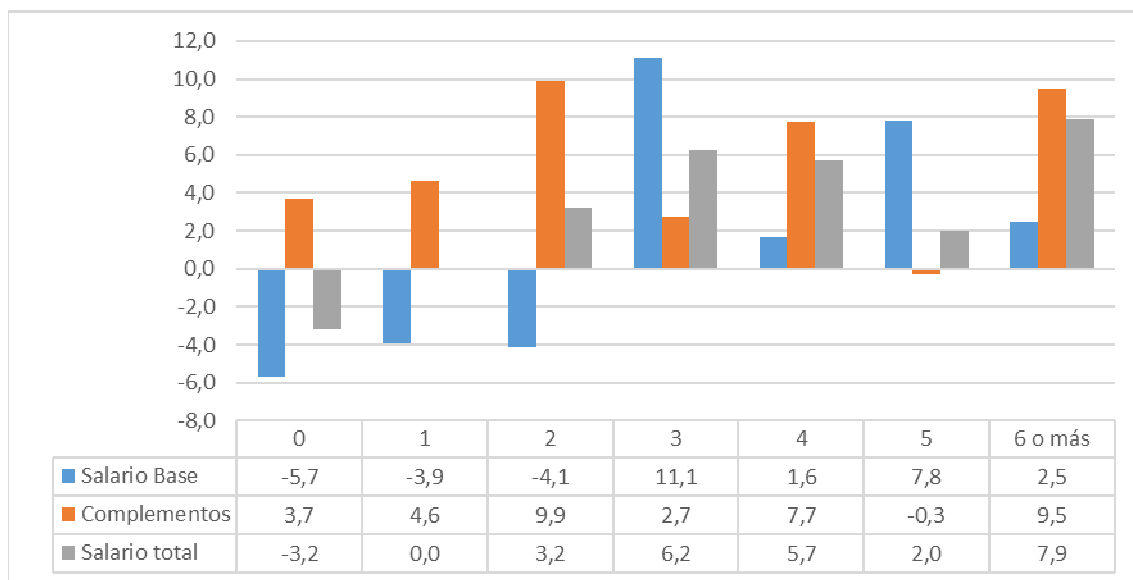
3.19 grafikoa. GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, lanbide kategoriaren arabera. UPV/EHU.



GSA seiurtekoen kopuruaren arabera berezita aztertzen bada, gero eta arrakala handiagoak ikusten dira osagarrietan, batez ere kontuan hartutako lehen taldeetan (balio handiena bi seiurteko aitortuta dituen kolektiboan dago (ia % 10).

Nabarmentzekoa da, halaber, hirugarren seiurtekotik aurrera oinarritzko soldata asko handitzen dela; horren arrazoia gizonezkoak lanbide kategoría handiagoetara (katedradunak edo osoak) igarotzea izan daiteke, oinarritzko soldata handiagoa baita.

3.20 grafikoa. GSA oinarritzko soldatan, osagarrietan eta guztizko soldatan, seiurtekoen kopuruaren arabera. UPV/EHU. 2021 (%)



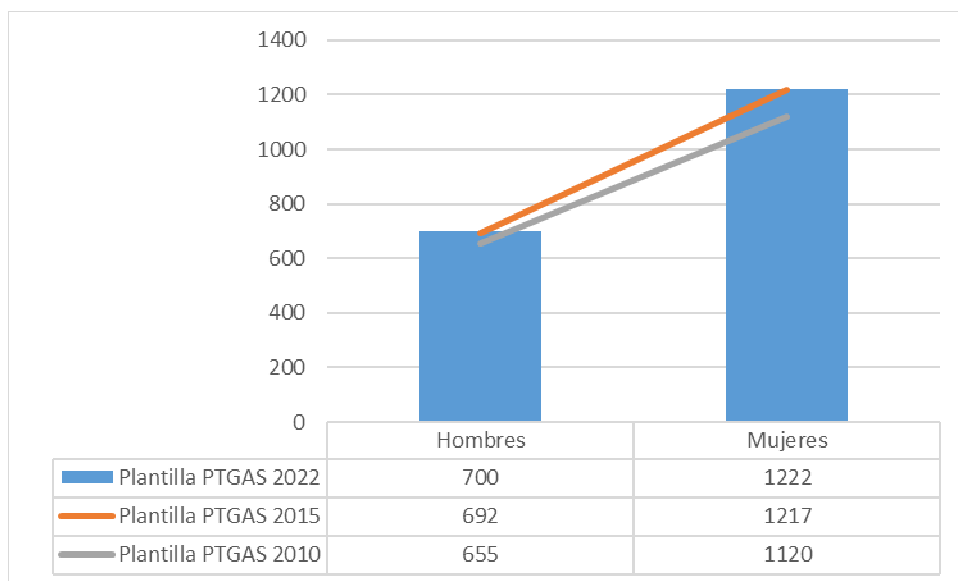
4 UPV/EHU-KO TEKNIKARIAK ETA KUDEAKETAKO ETA ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEAK (TEKAZEL)

4.1 TEKAZEL: BANAKETA KATEGORIAREN ARABERA

Euskal Herriko Unibertsitateko teknikarien eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileen kolektiboan 1.922 pertsona daude; horietatik 1.222 emakumeak dira (TEKAZEL guztien % 63,6) eta 700 gizonak (guztizkoaren % 36,4), betiere 2022ko datuen arabera. 2015. urteaz geroztik, TEKAZELen kopurua % 0,7 soilik handitu da, eta generoaren arabera, gizonezkoen kopuruaren igoera (% 1,1) emakumeen kopuruarena (% 0,4 soilik) baino handiagoa izan da.

Hala ere, 2010az geroztik izandako bilakaera neurtzen bada,¹⁰ ikusten da administrazio eta zerbitzuetako langileen kopurua % 8,2 hazi dela (147 pertsona). Emakumeen hazkundera handiagoa izan da, zehazki, % 9 igo baita 2010etik 2022ra (102 emakume); UPV/EHUko TEKAZELen plantillan, aldiz, % 6,8 igo da gizonen kopurua (45 pertsona).

4.1 grafikoa. TEKAZELen banaketa, sexuen arabera (2010-2015-2022)



TEKAZEL funtzionarioen kategorien zerrendan bost kategoria bereizten dira: A1 taldea, kudeaketako teknikariena; A2 taldea, unibertsitateko kudeaketako langileena eta bibliotekako laguntzaileena; C1 taldea, administrazioko langileek osatzen dutena; C2 taldea, administrari laguntzaileena, eta E taldea, menpekoena.

¹⁰ Berdintasunerako Zuzendaritzak 2011n egindako Diagnostikoaren II. txostenetik bildutako informazioa.

4.1 taula. UPV/EHUko TEKAZEL funtzionarioen kategorien zerrenda

UPV/EHU_FUNTZIONARIOAK
1. A1 TALDEA (A taldea) - Kudeaketako teknikariak
2. A2 TALDEA (B taldea) - Unibertsitateko kudeaketa eta Bibliotekako laguntzaileak
3. C1 TALDEA (C taldea) - Administrariak
4. C2 TALDEA (D taldea) - Administrari laguntzaileak
5. E TALDEA - Menpekoak

Era berean, UPV/EHUko TEKAZEL lan kontratudunen kategorien zerrendan lau talde handi bereizten dira: I. taldea, informatikako teknikariena, proiektuen teknikariena, itzultzaileena eta beste batzuen; II. taldea, aholkulariarena, irakaskuntzan laguntzeko teknikariena, kirol teknikariena eta beste batzuen; III. taldea, teknikari espezialistena, ofizialena, programatzaileena eta beste batzuen; eta IV. taldea, teknikari laguntzaileena, biltegiaren arduradunena eta beste batzuen. Hori guztia erantsitako taulan ikus daiteke.

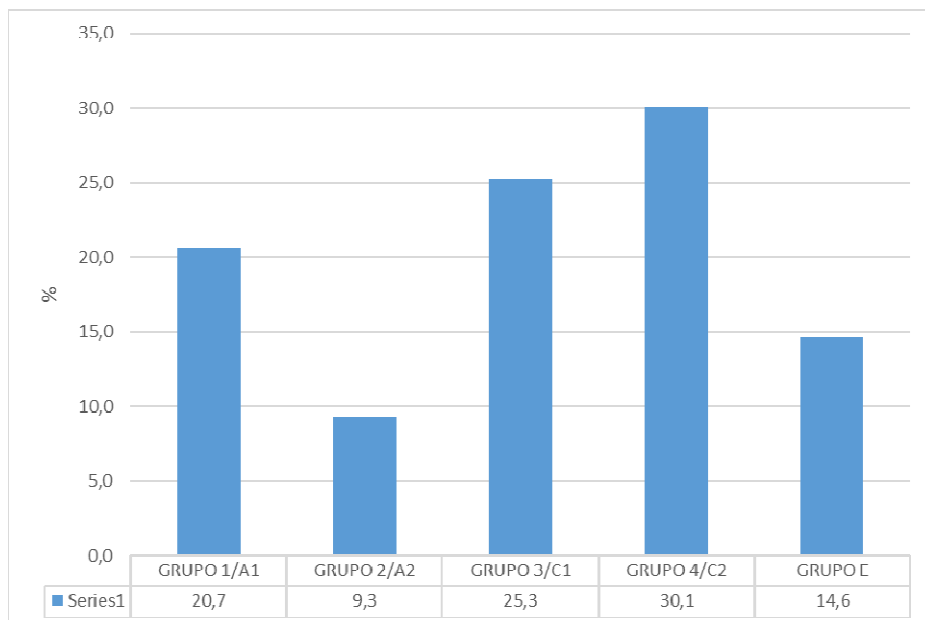
4.2 taula: UPV/EHUko TEKAZEL lan kontratudunen kategorien zerrenda

UPV/EHU_LAN KONTRATUDUNAK
1. I. TALDEA – Informatikako teknikariak; Obra, Proiektu eta Instalazioen teknikariak; Ebaluazioko teknikariak; SGikerreko teknikariak; itzultzaile-interpreteak...
2. II. TALDEA – Aholkulariak; Kiroleko teknikariak; aparejadoreak; Irakaskuntzan eta Berrikuntzan laguntzeko teknikariak; pilotua...
3. III. TALDEA – Teknikari espezialistak, ofizialak, programatzaileak, operadoreak...
4. IV. TALDEA – Teknikari laguntzaileak, Abeltzeko ofizialak, Arte eta gorputz adierazpideko ofizialak, Anatomia-tailerreko ofizialak, Biltegiaren arduradunak...

4.1.1 TEKAZELen banaketa orokorra, kategoriaren eta sexuaren arabera

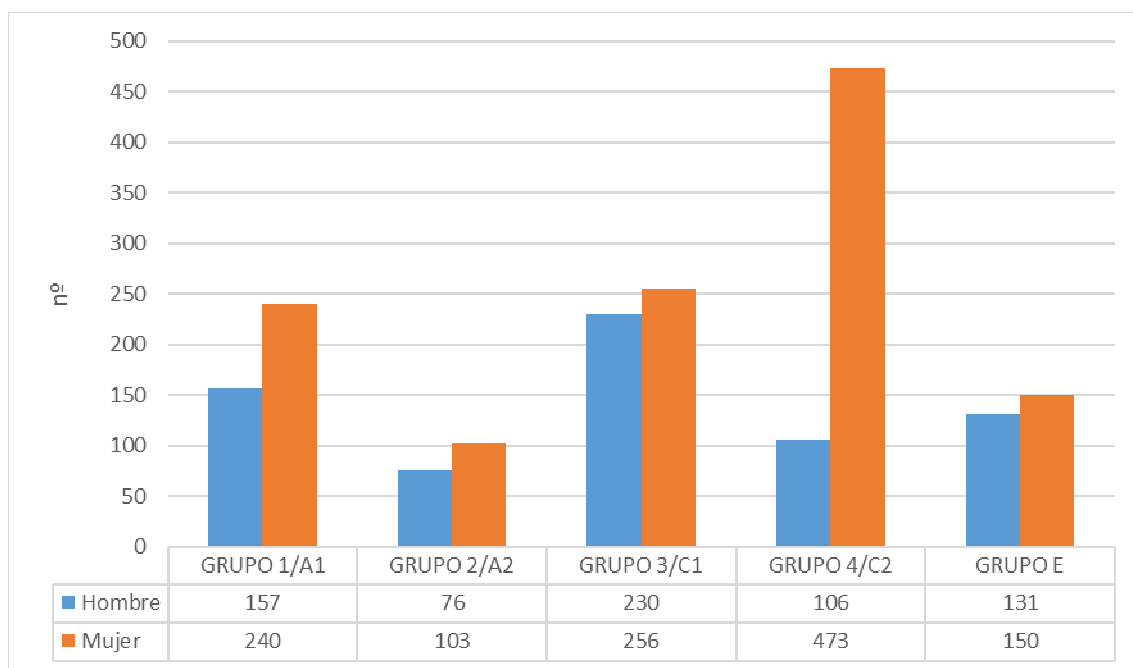
Kategorien arabera, 4/C2 taldean dago pertsona gehien, 579 pertsona baitaude (% 30), ondoren 3/C1 taldean, 486 pertsona (% 25) eta, azkenik, 1/A1 taldean, 397 pertsona (% 21).

4.2 grafikoa. TEKAZELen banaketa, kategorien arabera, guztira (2022)



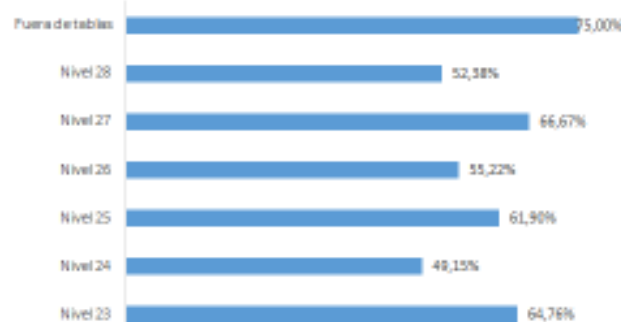
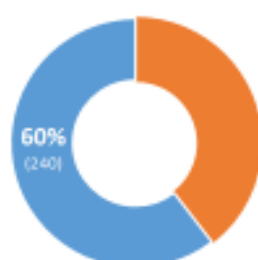
TEKAZELak kategorien eta sexuaren arabera banatzen badira, ikusten da 4. taldean emakumeen kopurua (473) gizonena (106) baino askoz handiagoa dela, eta beraz, emakumeak % 82 direla kategoria horretan. 1. taldean, berriz, 240 emakume eta 157 gizon daude, eta hortaz, emakumeak % 60 dira. Gainerako kategorietan banaketa parekideagoa da.

4.3 grafikoa. TEKAZELen banaketa, kategorien eta sexuaren arabera (2022)

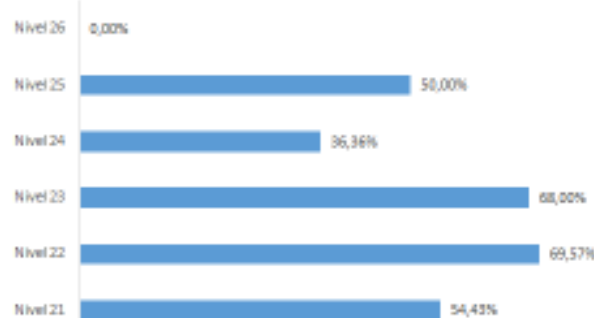
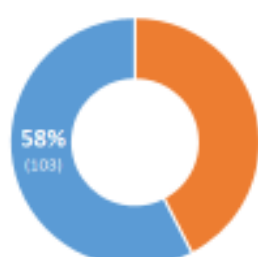


Haatik, datuak kategorien eta mailen arabera bereizten badira, ikusten da talde bakoitzean alde nabarmenak daudela mailen arabera. Erantsitako taulan oso modu grafikoan ikusten dira TEKAZELEN talde bakoitzean mailen artean dauden desberdintasun horiek, baita talde bakoitzean dagoen feminizazio maila ere zenbaki agregatuetan (4/C2 taldean emakumeak % 82 dira, eta 3/C1 eta E taldeetan, berriz, % 53).

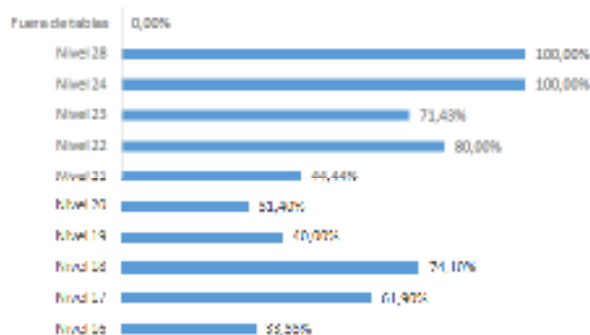
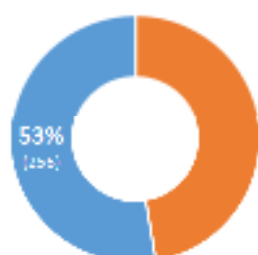
GRUPO 1 / A1



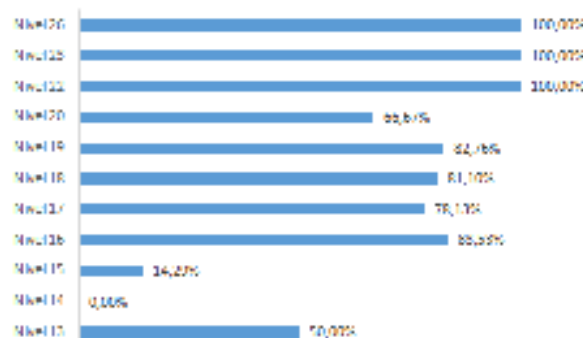
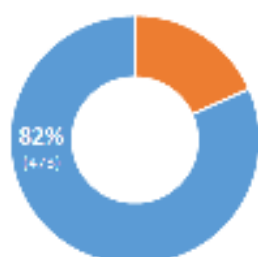
GRUPO 2 / A2



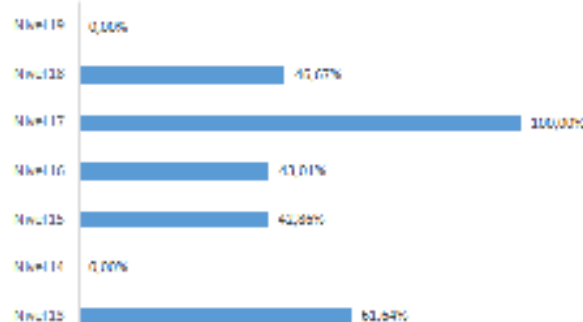
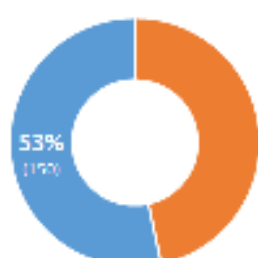
GRUPO 3 / C1



GRUPO 4 / C2



GRUPO E



4.3 taula. TEKAZELen banaketa, kategorien arabera, guztira (2022)

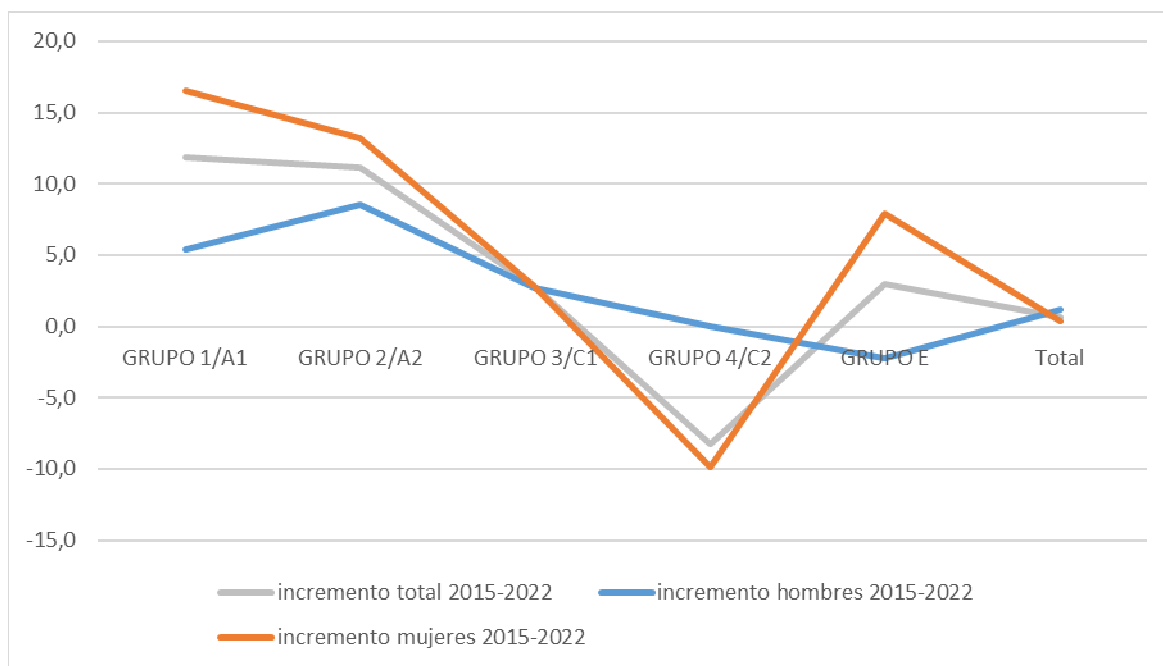
TALDEA TITULAZIOAREN ARABERA	Emakumeak, 2010	Emakumeak, 2022	Gizonak, 2010	Gizonak, 2022	Emakumeak, 2010 (%)	Emakumeak, 2022 (%)
TEKAZEL lan kontratadunen plantilla	156	170	325	355	32,4	32,4
I. taldea (doktorea, lizentziaduna, ingeniaria, arkitektoa)	44	51	73	88	37,6	36,7
II. taldea (diplomaduna, ingeniari teknikoa)	10	13	42	46	19,2	22,0
III. taldea (goi mailako batxilergoa, LH II)	69	89	166	190	29,4	31,9
IV. taldea (eskola graduatua, LH I)	27	17	34	31	44,3	35,4
V. taldea (eskola ziurtagiria)	6	0	10	0	37,5	0,0
TEKAZEL funtzionarioen eta behin-behineko langileen plantilla	964	1.052	330	345	74,5	75,3
A taldea (doktorea, lizentziaduna, ingeniaria, arkitektoa)	86		53	69	61,9	73,2
B taldea (diplomaduna, ingeniari teknikoa)	68	90	18	30	79,1	75,0
C taldea (goi mailako batxilergoa, LH II)	156	167	35	40	81,7	80,7
D taldea (eskola graduatua, LH I)	534	456	81	75	86,8	85,9
E taldea (eskola ziurtagiria)	120	150	143	131	45,6	53,4
GUZTIRA	120	150	655	700	63,1	63,6

TEKAZEL funtzionarioen prestakuntza mailak 2010. urtetik 2022 urtera bitarte izandako bilakaerari dagokionez, ikusten da erdi mailako prestakuntzan emakumeen kopuruak gora egin duela (diplomatura eta ingeniaritza teknikoa % 19,2tik % 22,0ra igo da, eta goi mailako batxilergoa eta LH II % 29,4tik % 31,9ra igo dira), eta maila baxuena izugarri jaitsi dela (% 37,5etik % 0,0ra). Funtzionarioen eta behin-behineko langileen artean,

nabarmendu behar da prestakuntza handiena dutenen ehunekoa igo egin dela (% 61etik % 73ra), baita prestakuntza txikiena dutenena ere (% 45,6tik % 53,4ra).

2015. urtetik 2022. urtera bitarte izandako bilakaera kontuan hartzen bada, ikusten da 1/A1 kategoriako langile guztien kopurua asko igo dela (% 11,8), batez ere emakumeena (2015arekin alderatuta, % 16,5eko igoera izan baita), baita 2/A2 kategoriakoena ere (2015arekin alderatuta, % 11,2ko igoera izan da). Alabaina, 3/C1 eta E taldeetako plantillak % 2 inguru handitu dira (% 2,7 eta % 2,9, hurrenez hurren); 4/C2 taldea, aldiz, % 8,2 jaitsi da. Horregatik, guztizko plantilla ez da aldatu zenbaki agregatuetan (% 0,7ko igoera, hau da, 13 pertsona gehiago guztira).

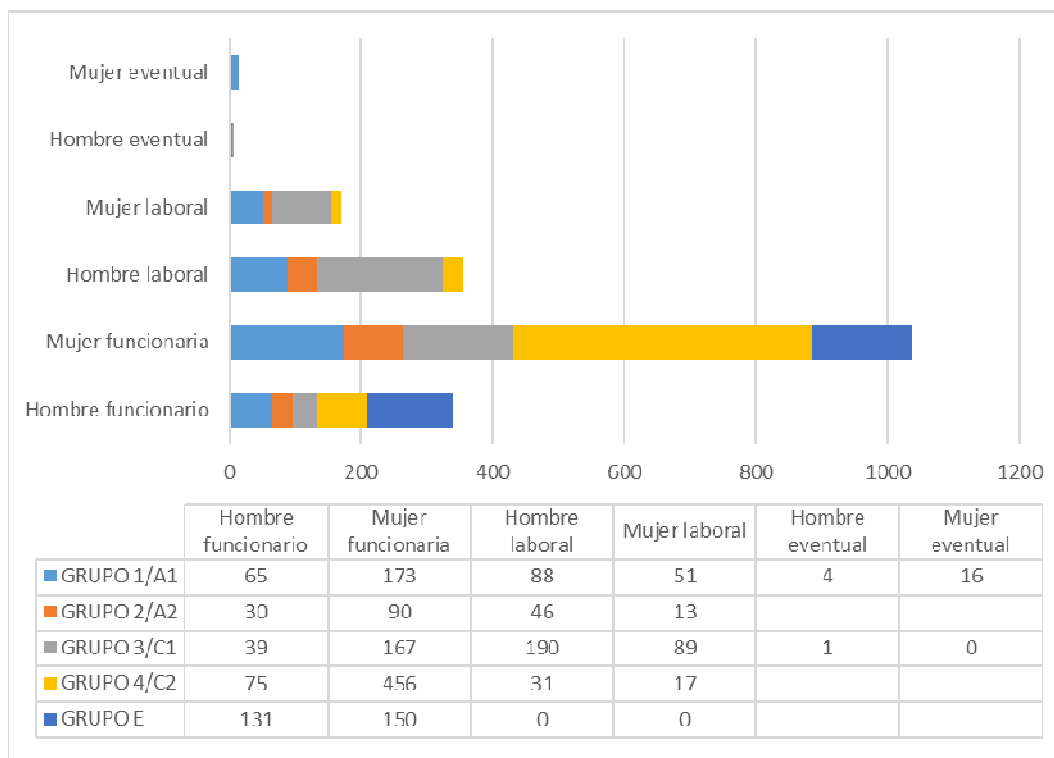
4.4 grafikoa. TEKAZELen igoera, kategorien eta sexuaren arabera (2015-2022)



4.1.2 TEKAZELen banaketaren azterketa banakatua

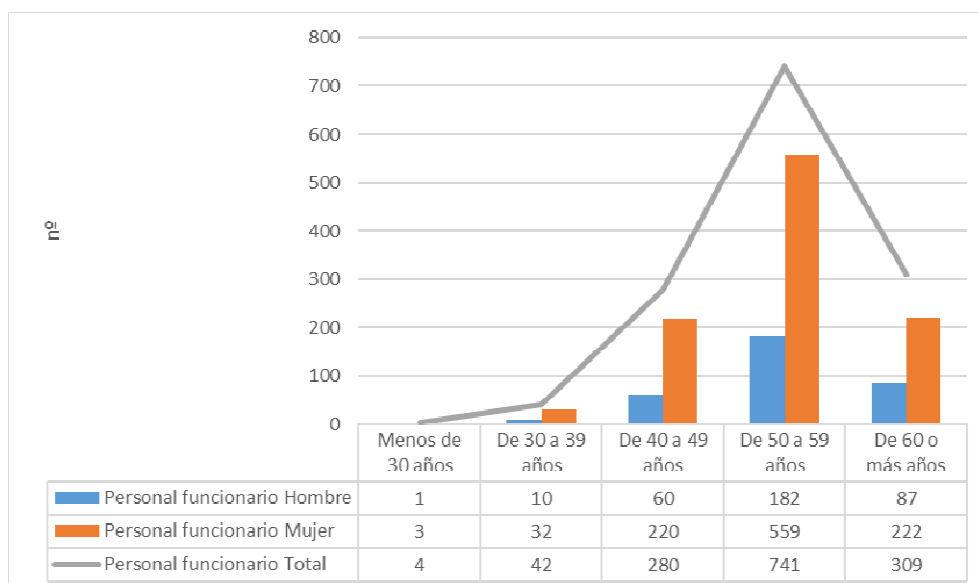
TEKAZELen banaketa kontratu modalitatearen, kategoriaren eta sexuaren arabera egiten bada, hainbat errealitate ikus daitezke: alde batetik, gehiengoa duen taldea emakume funtzionarioena da (1.036 pertsona). Beste alde batetik, langile lan kontratudunen artean gizon gehiago daude, batez ere 3/C1 taldekoak. Azkenik, behin-behineko langile gutxi daude, baina emakumeak gizonak baino gehiago dira (16 eta 5, hurrenez hurren)

4.5 grafikoa. TEKAZELen banaketa, kontratu modalitatearen eta kategoriaren arabera (2022)



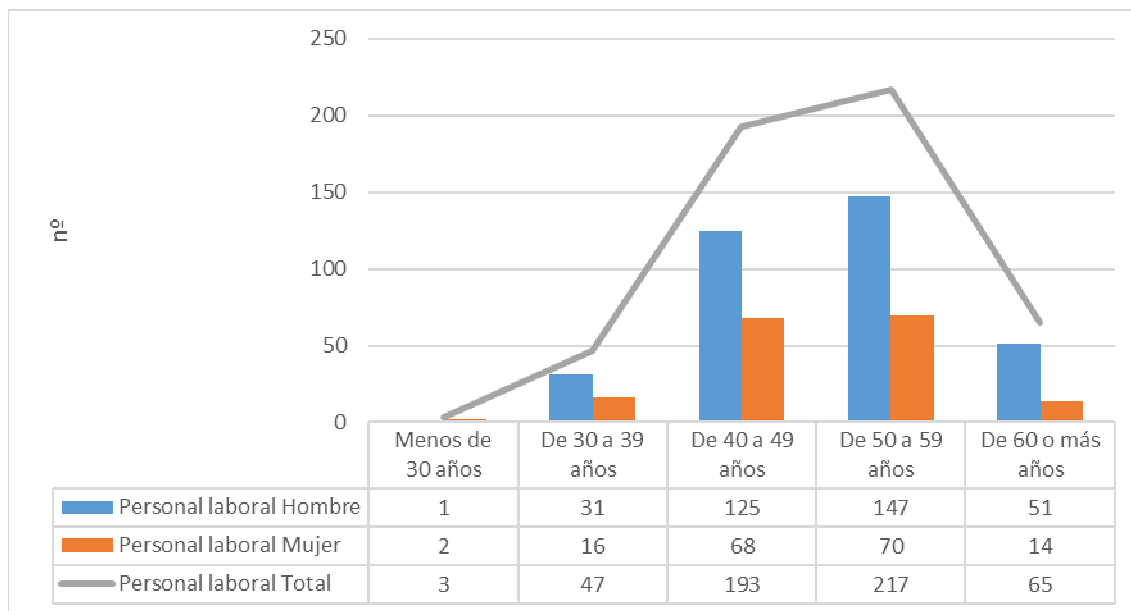
Adinen arabera, funtzionarioak nabarmentzen dira adin handia dutelako. Funtzionario gehienak 50-59 urteko azpitaldean daude (700 pertsona), ondoren 60ko edo urte gehiagoko azpitaldeetan daude, eta, azkenik, 40-49 urteko azpitaldean.

4.6 grafikoa. TEKAZEL funtzionarioak, adinaren arabera (2022)



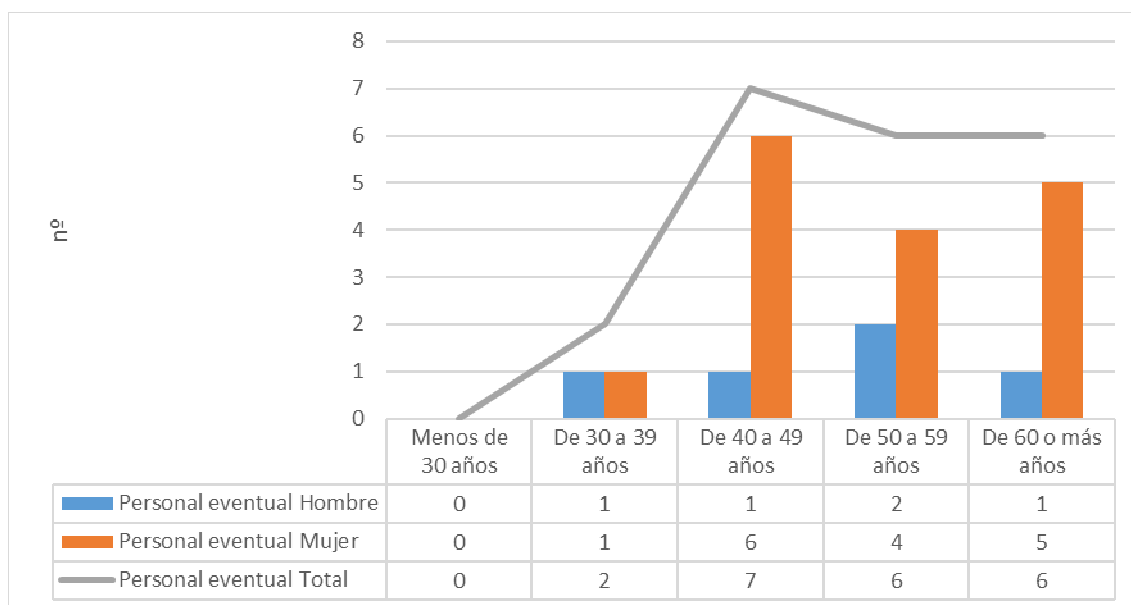
TEKAZEL lan kontratudunen adinaren batezbestekoa pixka bat txikiagoa da. 50-59 urteko azpitaldekoak dira gehienak, eta, ondoren, 40-49 urteko azpitaldekoak.

4.7 grafikoa. TEKAZEL lan kontratudunak, adinaren arabera (2022)



Azkenik, behin-behineko TEKAZEL gehienak 40-49 urteko taldeetakoak dira, ondoren, 50-59 urteko taldeetakoak eta 60 urteko edo gehiagoko taldeetakoak. Gehienak emakumeak dira.

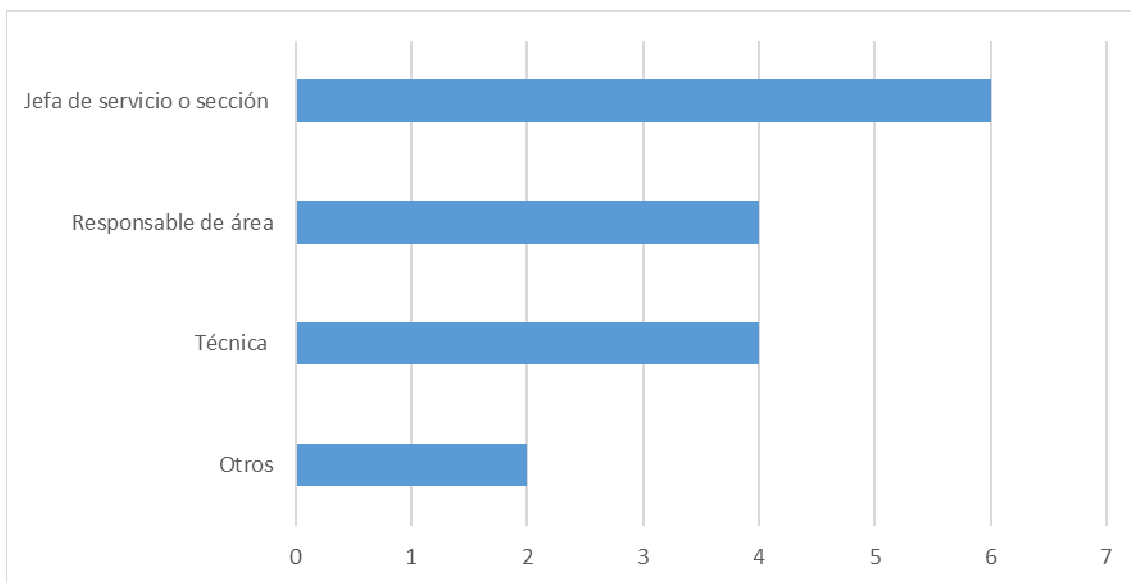
4.8 grafikoa. Behin-behineko TEKAZELak, adinaren arabera (2022)



4.2 LIDERGOA TEKAZELEN ARTEAN

UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzak A-LEADER proiektu pilotua sustatu du, emakume akademikoen lidergoa bultzatzeko AKADEME PROGRAMAREN esperientzia TEKAZELEN kolektiboari aplikatzeko, programaren edukia kolektibo horren beharretara egokituz. Hauxe da helburua: UPV/EHUko TEKAZELEN kolektiboko emakumeen lidergo trebetasunak eta gatazkak kudeatzeko trebetasunak hobetzea erantzukizun postuetan, eta ahalduntze kolektiboa sustatzen duen laguntza sare batean parte har dezaten sustatzea, lidergoa duten lanpostuetara iristeko eta/edo horietan jarraitzeko. Oraingoz programa bat bakarrik egin da 2023an, eta 16 emakumek parte hartu dute.

4.9 grafikoa. A-Leader programan parte hartu duten emakumeek betetzen dituzten lanpostuak



5 ERANTZUNKIDETASUNA ZAINTZAN: BAIMENAK, LANALDI MURRIZKETAK ETA ESZEDENTZIAK

Atal honetan, UPV/EHUko langileek zaintzan duten erantzunkidetasuna aztertzen da, haurrak edo ahaideak zaintzeko guraso baimenei, lanaldi murrizketei eta eszedentziei buruzko datuetan oinarrituta. UPV/EHUko langileek, bai irakasle-ikertzaileek, bai TEKAZELe, lanaldia murriztu dezakete edo lanpostutik irteten daitezke haurrak eta ahaideak zaintzearekin lotutako hainbat arrazoiengatik¹¹. Aztertutako datuak hauei buruzkoak dira: jaiotzagatiko eta haurrak zaintzeagatiko baimenak (amatasuna eta aitatasuna), bularreko haurra zaintzeko baimenak, kontziliazio arrazoiengatik lanaldi murrizketa eta mendekotasuna duten pertsonak eta/edo adingabeak zaintzeko eszedentziak. Baimenak ordaindu egiten dira, eszedentziak ez, ordea. Lanaldi murrizketek soldata murrizketa dakarte.

UPV/EHUko langileek zaintzan duten erantzunkidetasunari buruzko azterketa (atal honetan aurkeztzen denak) bi ataletan banatu da: lehenengoa irakasle-ikertzaileei buruzkoa da, eta bigarrena, berriz, TEKAZELe buruzkoa. Azterketak 2020-2022 aldia hartzen du, eta irakasle-ikertzaileen eta TEKAZELe kolektiboak osatzen dituzten emakumeek eta gizonek hartutako baimenen, lanaldi murrizketen eta eszedentzien bilakaeraren ikuspegi orokorra eskaintzen du, baita neurri horiek erabiltzen dituzten irakasle-ikertzaileen eta TEKAZELe ezaugarri zehatzen ikuspegi partikularra ere. Kontuan izan behar da pertsona berak baimen, murrizketa eta/edo eszedentzia mota bera edo baimen, murrizketa eta/edo eszedentzia desberdinak har ditzakeela ondoko ondoko urteetan, baita urte berean baimen, murrizketa eta/edo eszedentzia bat baino gehiago ere. Horregatik, ezin dira parekatu baimenen, murrizketen eta/edo eszedentzien kopurua eta horiek hartu dituztenen kopurua. Oro har, neurri horiek hartu dituztenen kopurua hartutako neurrien kopurua baino txikiagoa da. Atal honetan, erantzunkidetasun neurriez baliatu diren irakasle-ikertzaileen eta TEKAZELe kopurua aztertuko da.

¹¹ UPV/EHU indarrean dauden kontziliazio neurriei buruzko informazioa hemen eskura daiteke: LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALA KONTZILIATZEKO UPV/EHU-KO GIDA, 2021-12-31koa: www.ehu.eus/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/kontziliazio-gida. Data horretatik aurrera arlo horretan izandako aldaketak UPV/EHUko Berdintasunerako Batzorde Intersektorialaren Akordioan jaso dira. Akordio hori Leioan sinatu zen 2022ko martxoaren 23an: <https://www.ehu.eus/documents/2007376/36305513/Berdintasunerako-Batzorde-Intersektorialaren-Akordioa.pdf/8ebaa410-5b75-caf5-280b-23aa4b9c46f0?t=1655724878216>

5.1 IRAKASLE-IKERTZAILEEK GURASO BAIMENAK, LANALDI MURRIZKETAK ETA ESZEDENTZIAK HARTZEA MENDEKOTASUNA DUTEN PERTSONAK ZAINTEZKO

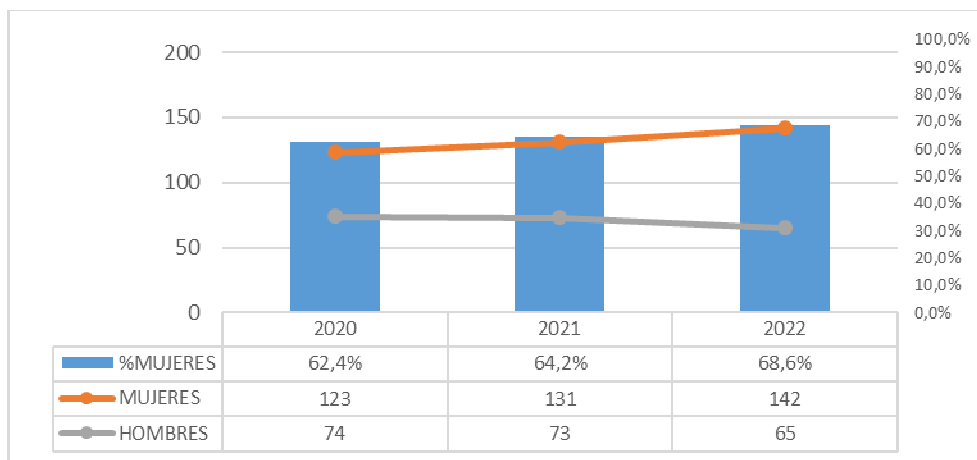
Erantzunkidetasun neurriren batez baliatu diren irakasle-ikertzaileen kopurua txikia da eta 2020. urtetik 2022. urtera bitarteko aldian ez da aldakuntza handirik izan. Zehazki, 197 pertsonak hartu dute neurriren bat 2020. urtean, 204k 2021ean eta 207k 2022an. Aldi osoan, gainera, emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da. Hala eta guztiz ere, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen ehunekoa ez da % 5era iristen eta gizonena % 2,5 ingurukoa da (5.1 taula).

5.1 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, eta IRIen kolektiboko emakume eta gizon guztiekiko ehunekoa. IRI, 2020-2022.

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

Batez ere emakumeek hartu dituzte baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak: 10 pertsonatik 6-7 (% 62,4 2020an, % 64,2 2021ean eta % 68,6 2022an). Gainera, neurriren bat hartu duten emakumeen kopuruak gora egin du (2020an 123 ziren; 2022an, aldiz, 142); gizonen kopuruak, berriz, behera egin du (2020an 74 ziren; 2022an, aldiz, 65). Horregatik, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen ehunekoa 6 puntu handiagoa da 2022an 2020an baino (5.1 grafikoa).

5.1 grafikoa: Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, generoaren arabera eta emakumeek hartutakoen ehunekoa. IRI, 2020-2022



Oro har, aztertutako hiru urteetan, irakasle-ikertzaileek amatasun eta aitatasun baimenak hartu dituzte nagusiki. Baimen horietan bularreko haurra zaintzeko baimenak sartu dira, baimen horiek hartu dituzten guztiek amatasun baimena ere hartu baitute. Horrela bada, erantzunkidetasun neurriren bat hartu duten IRIen kolektiboko 10 pertsonatik gutxi gorabehera 8k amatasun edo aitatasun baimena hartu dute: % 78,5ek 2020an, % 83,6k 2021ean eta % 83,8k 2022an. Lanaldi murrizketak eta, batez ere, haurrak edo mendekotasuna duten ahaideak zaintzeko eszedentziak askoz gutxiago hartu dira: erantzunkidetasun neurriak hartu dituzten 10 pertsonatik 1ek hartu ditu lanaldi murrizketak (% 13,2 ziren 2020an, % 9,9 2021ean eta % 10,2 2022an) eta eszedentziak, aldiz, zifra horretatik behera daude (% 8,3 2020an, % 6,6 2021ean eta % 6,0 2022an). Bi kasuetan, arrazoi nagusia adingabeak zaintzea da.

Emakumeen ehunekoa handia da neurri mota guztietan, baina lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen artean, emakumeak dira ia gehienak eta kasu askotan % 90 baino gehiago dira. Zehazki, irakasle-ikertzaile guztietatik, lau gizonek bakarrik murriztu dute beren lanaldia 2020an, hiruk 2021ean eta bik 2022an, eta batek bakarrik hartu du haurrak edo ahaideak zaintzeko eszedentzia 2020an eta 2021ean, eta bakar batek ere ez 2022an. Adierazi behar da, hain zuzen ere, ia bere osotasunean emakumeek hartu dituzten neurri horiek soldata murrizketa edo etetea dakartenak direla. Ia amatasun baimen guztiak emakumeek hartu dituzte eta aitatasun baimenak gizonek. 2020tik 2022ra bitartean gora egin du amatasun baimenen ehunekoak aitatasun baimenen aldean, eta horrek azaltzen du baimenak hartu dituzten emakumeen ehunekoak 8 puntu gora egitea: amatasun edo aitatasun baimenak hartu dituzten irakasle-ikertzaile guztien artetik, % 57,1 emakumeak dira 2020an, % 61,2 2022an eta % 65,2 2022an (5.2 taula).

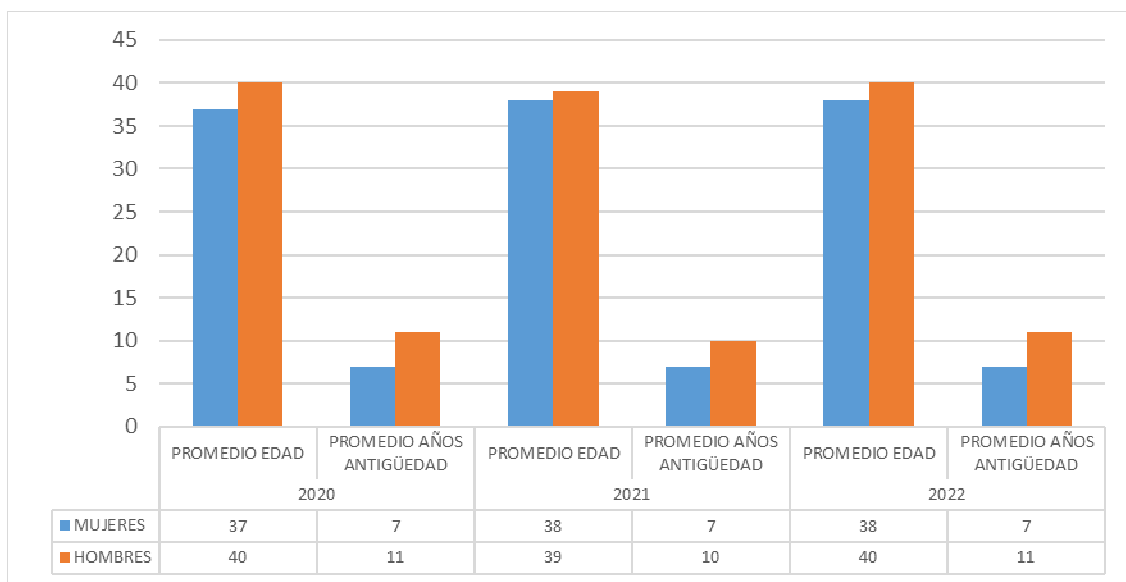
5.2 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, motaren arabera eta emakumeen ehunekoa mota bakoitzean. IRI, 2020-2022.

Baimen edo eszedentzia mota	2020		2021		2022	
	motaren arabera %	emakumeak mota bakoitzean %	motaren arabera %	emakumeak mota bakoitzean %	motaren arabera %	emakumeak mota bakoitzean %
AMATASUN/ AITATASUN BAIMENA	% 78,5	% 57,1	% 83,6	% 61,2	% 83,8	% 65,2
LANALDI MURRIZKETA	% 13,2	% 85,2	% 9,9	% 85,7	% 10,2	% 90,9
HAURRAK EDO AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA	% 8,3	% 94,1	% 6,6	% 92,9	% 6,0	% 100,0
GUZTIRA	% 100,0	% 63,9	% 100,0	% 65,7	% 100,0	% 69,9

Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumezko irakasle-ikertzaileak, oro har, baimen horiek hartu dituzten gizonak baino zertxobait gazteagoak dira eta antzinatasun laburragoa dute UPV/EHU. Erantzunkidetasun neurriez baliatu diren emakumeen adinaren batezbestekoa 37 urtekoa da 2020an eta 38koa 2021ean eta 2022an, eta antzinatasunaren batezbestekoa zazpi urtekoa da aldi osoan. Egoera berean dauden gizonen adinaren batezbestekoa 40 urtekoa da eta antzinatasunaren batezbestekoa hamaika urtekoa da 2020an eta 2022an, eta adinaren batezbestekoa 39 urtekoa da eta antzinatasunaren batezbestekoa hamar urtekoa 2021ean (5.2 grafikoa). Lehen adierazi den bezala, irakasle-ikertzaileek hartutako hamar neurritik zortzi inguru guraso baimenak dira (amatasuna, aitasuna eta edoskitze metatua), eta horrek azaltzen du neurri horiek hartu dituztenen batez besteko adina. Euskal Autonomia Erkidegoan, ama izatea aita izatea baino adin gazteagoetan gertatu da. Hala, Eustat Euskal Estatistika Erakundearen datuen arabera, hamar emakumetik lau inguru 35-39 urteko adin tartean izaten dira ama, eta hamarretik bat inguru 40tik 44ra bitarteko adin tartean; gizonen artean, berriz, hamarretik lau inguru 35-39 urteko adin tartean izaten dira aita, eta hamarretik bi inguru 40-44 urteko adin tartean¹².

¹² Eustat-Euskal Estatistika Erakundea, «Euskal AEko ezkontza barruan bizirik jaioak, lurralde historiko,

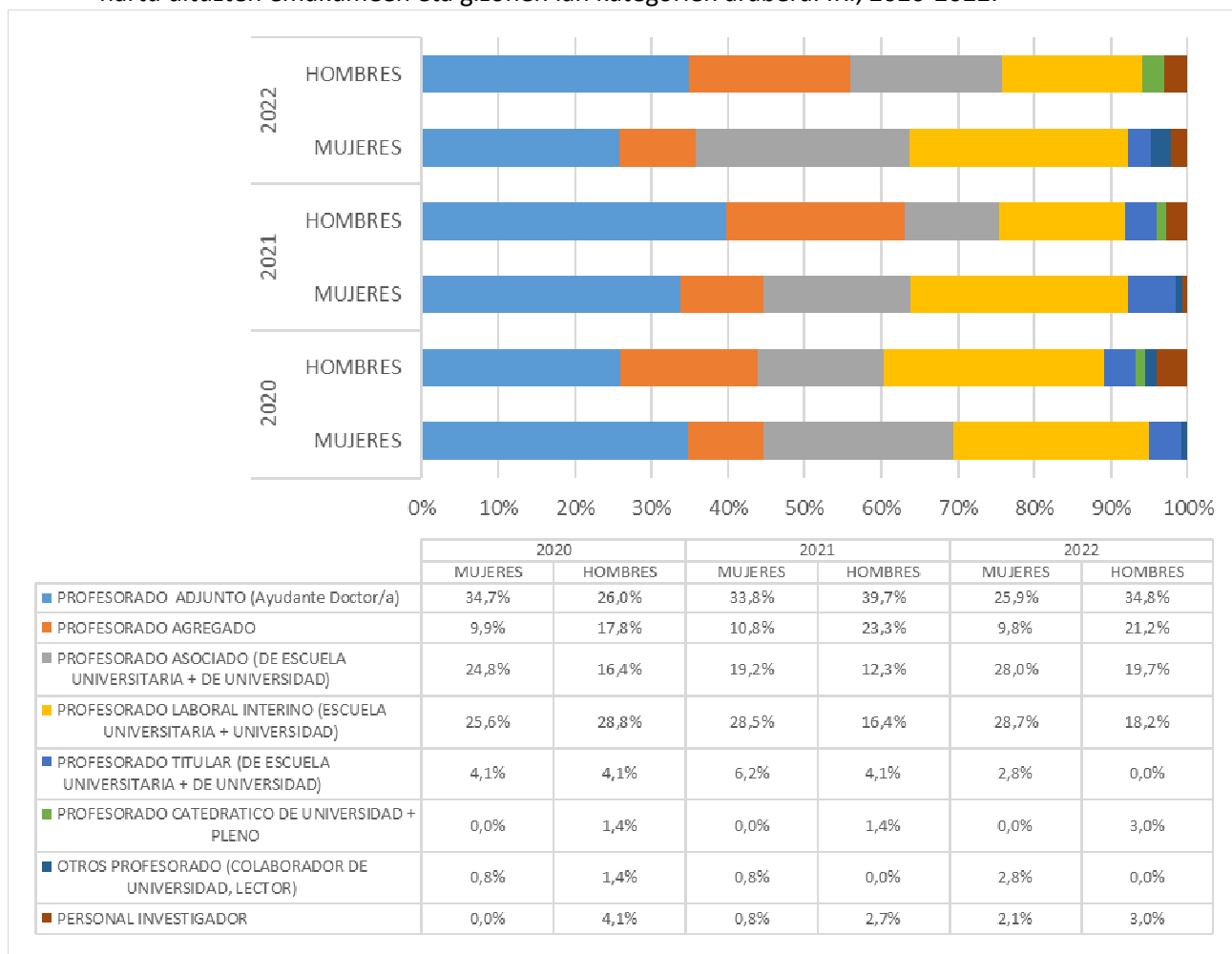
5.2 grafikoa: Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen adinaren batezbestekoa eta antzinatasun urteen batezbestekoa. IRI, 2020-2021.



Lan kategoriari dagokionez, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakume asko irakasle atxikiak (laurden batetik heren batera bitartean) eta bitarteko irakasle lan kontratudunak dira (beste laurden batetik heren batera bitartean) eta beste batzuk irakasle elkartuak dira (bosten batetik heren batera bitartean). Erantzunkidetasun neurriez baliatu diren hamar emakumetik bat bakarrik da irakasle agregatuen taldekoa. Alabaina, gizonen artean, irakasle agregatuen pisua emakumeen kasuan baino handiagoa da eta irakasle elkartuen pisua, aldiz, txikiagoa. Beraz, irakasle agregatuen eta atxikien baturaren pisua handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, batez ere 2021ean eta 2022an; erantzunkidetasun neurriak hartu dituzten gizonezko irakasle-ikertzaileen erdiak baino gehiago kategoria horretakoak dira: % 63 2021ean eta % 56 2022an (5.3 grafikoa). Horrek lotura izan dezake baimenak eta/edo eszedentziak hartu dituzten gizonen adinaren batezbestekoa eta antzinatasun urteen batezbestekoa baimenak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeenak baino handiagoak izatearekin. Irakasle-ikertzaileen beste lan kategoria batzuen presentzia oso txikia da edo, are gehiago, ez dago haien presentziarik baimenak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen artean.

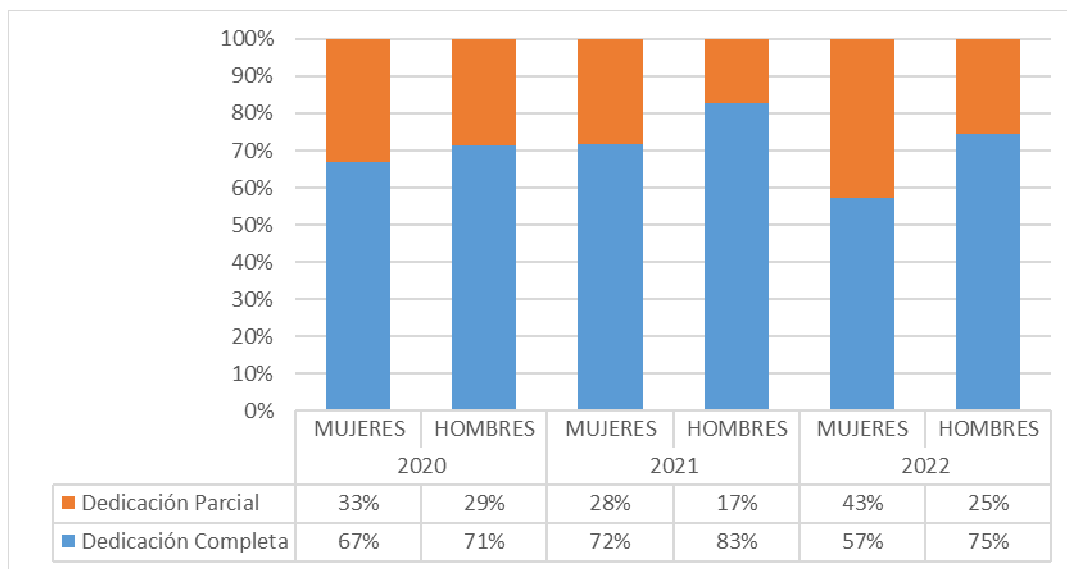
amaren adin bete-tarte eta aitaren adin bete-tartearen arabera. 1996-2022». Hemen eskuragarri: https://eu.eustat.eus/bankupx/pxweb/eu/DB/-/PX_010302_cmnp_enac05.px/

5.3 grafikoa: Portzentajezko banaketa, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen lan kategorien arabera. IRI, 2020-2022.



Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumezko eta gizonezko irakasle-ikertzaile gehienek lanaldi osoan lan egiten dute. Neurri horiek hartu dituztenen artean, lanaldi partzialean aritzen direnen ehunekoa lan kategoria hauetakoa da: irakasle elkartuak eta bitarteko irakasle lan kontratadunak. Ehuneko horrek guztizkoaren gainean duen pisua benetan kontuan hartzekoa da, bereziki emakumeen kasuan: erdira hurbiltzen da 2022an (% 43) (5.4 grafikoa). Horrek azaldu dezake, neurri batean, lanaldi murrizketek ia pisurik ez izatea erantzunkidetasun neurriez baliatu diren irakasle-ikertzaileen artean.

5.4 grafikoa: Baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen lan arduraldi motaren arabera banaketa. IRI, 2020-2022.



Oro har, 2020. urtetik 2022. urtera bitarte, erantzunkidetasun neurriez baliatu diren irakasle-ikertzaileen kopurua txikia da: 200 pertsona inguru. Emakume kopurua gizonena baino handiagoa da: 120-140 emakume inguru eta 65-75 gizon. Horrek esan nahi du emakumeak plantillaren % 5 baino zertxobait gutxiago direla eta gizonak, berriz, % 2,5 inguru gutxiago. Beraz, erantzunkidetasun neurriez baliatu diren irakasle-ikertzaileen guztizkoa kontuan hartzen bada, hamar pertsonatik sei eta zazpi artean emakumeak dira. Nagusiki, irakasle-ikertzaileek amatasun/aitatasun baimenak hartu dituzte: erantzunkidetasun neurriez baliatu diren hamar pertsonatik zortzik hartu dituzte. Lanaldi murrizketak hartu dituztenen ehunekoa (% 10 inguru) eszedentziak hartu dituztenena baino handiagoa da (ez da % 10era iristen). Bi kasuetan, lanaldi murrizketa edo eszedentzia hartzeko arrazoi nagusia adingabeak zaintzea da, eta neurri horietaz baliatu direnak emakumeak dira ia guztiak: neurri horietaz baliatu direnen artetik, % 85 baino gehiago emakumeak dira. Hain zuzen ere, neurri horiek dira soldata murrizketa (lanaldi murrizketaren kasuan) edo soldata etetea (eszedentzien kasuan) ekartzen dutenak.

2020. eta 2021. urteetan, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituen emakumearen profila hau da: amatasun baimena hartu duen 37-38 urteko irakasle atxikia edo bitarteko irakasle lan kontratuduna, lanaldi osoan aritzen dena eta zazpi urteko antzinatasuna duena. 2022an ere ezaugarri horiek guztiak azaltzen dira eta beste lan kategoria hau gehitu da: irakasle elkartua. Gizonen kasuan, oro har, 2020. urtean, baimenak, eta/edo eszedentziak hartu dituen gizonaren profila hau da:

aitatasun baimena hartu duen 39-40 urteko irakasle atxikia edo bitarteko irakasle lan kontratuduna, lanaldi osoan aritzen dena eta 10-11 urteko antzinatasuna duena. 2022an ere ezaugarri horiek guztiak azaltzen dira eta beste lan kategoria ohikoena irakasle atxikiaren edo agregatuaren kategoria da.

5.2 TEKAZELEK GURASO BAIMENAK, LANALDI MURRIZKETA ETA ESZEDENTZIAK HARTZEA MENDEKOTASUNA DUTEN PERTSONAK ZAIINTZEKO

Erantzunkidetasun neurriez baliatu diren TEKAZELen kopurua txikia da eta 2020. urtetik 2022. urtera bitarteko aldian ez da asko aldatu. 2020an 138 pertsonak hartu dute neurriren bat, 2021ean 121ek hartu dute eta 2022an 132k. Emakume kopurua gizonena baino askoz handiagoa da aldi osoan. Emakumezko TEKAZELen artean, baimenen, lanaldi murrizketaren eta/edo eszedentziaren bat hartu dutenen ehunekoa ez da % 10era iristen eta gizonen artean, aldiz, % 4 inguru dago (5.3 taula). Gainera, 2020-2022 aldian, TEKAZELen artean, erantzunkidetasun neurriez baliatu direnetatik askok aztertutako hiru urteetako batean baino gehiagotan egin dute.

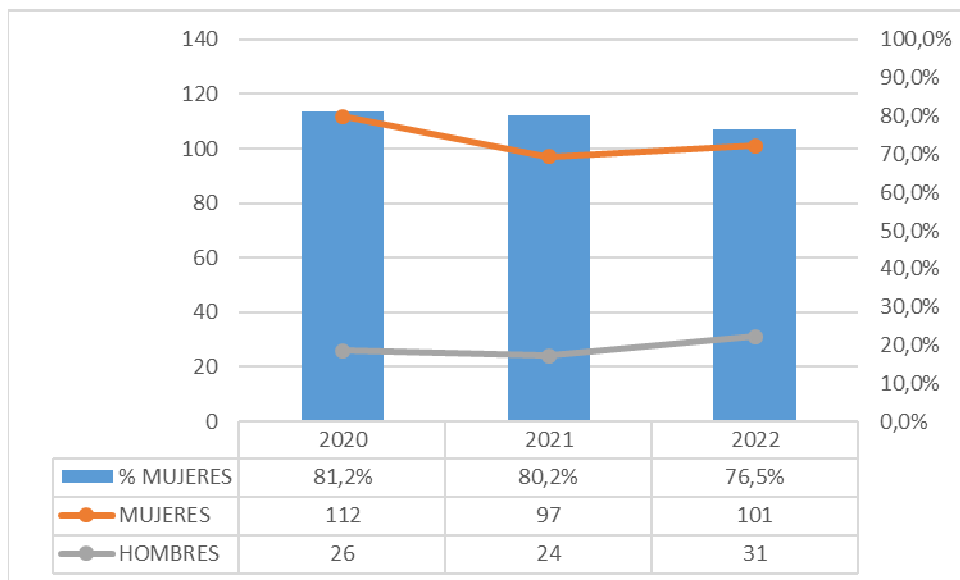
5.3 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen kopurua, eta TEKAZELen kolektiboko emakume eta gizon guztiekiko ehunekoa. TEKAZEL, 2020-2022.

Urtea	EMAKUMEAK				GIZONAK	
	TEKAZEL, guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu ditu		TEKAZEL, guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu ditu	
		Pertsona kopurua	Gutizko TEKAZELen %		Pertsona kopurua	Gutizko TEKAZELen %
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

TEKAZELen artean, erantzunkidetasun neurriez baliatu diren ia pertsona guztiak emakumeak dira: hamarretik zortzi. Murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen kopurua jaitsi egin da: 2020an 112 ziren eta 2022an, aldiz, 101. Gizon kopuruak, ordea, gora egin du, 2020an 26 baitziren eta 2022an, aldiz, 31. Horregatik, genero arrakalak behera egin du, eta neurri horietaz baliatu direnen artean, emakumeen ehunekoa 2020an baino ehuneko 4,7 puntu txikiagoa da 2022an: emakumeen ehunekoa % 81,2 da 2020an eta % 76,5 2022an (5.5 grafikoa).



5.5 grafikoa: Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, generoaren arabera eta emakumeek hartutakoen ehunekoa. TEKAZEL, 2020-2022.



Oro har, erantzunkidetasun neurriez baliatu diren TEKAZELe lanaldi murrizketak hartu dituzte gehienbat: hamarretik zortzi inguruk (% 77,5 2020an, % 85,9 2021ean eta % 86,7 2022an). Adierazi behar da, gainera, ia guztiak adingabeak zaintzeko lanaldi murrizketak direla. Amatasun eta aitatasun baimenetan bularreko haurra zaintzeko baimenak sartu dira, baimen horiek hartu dituzten guztiek amatasun baimenak ere hartu dituztelako. Zehazki, 2020an, erantzunkidetasun neurriak hartu dituzten TEKAZELe artetik, % 13,8k hartu dituzte baimen horiek. Ehuneko hori % 17,4ra igo da 2021ean eta % 20,5era 2022an. Neurri horietaz baliatu diren hamar pertsonatik gutxi gorabehera batek hartu ditu eszedentziak eta gehienak haurrak zaintzeko izan dira.

Soldata murriztea edo etetea dakarten neurriak emakumeek hartu dituzte nagusiki. Are gehiago, eszedentzien kasuan, gizon gutxik hartu dituzte edo gizon bakar batek ere ez ditu hartu: 2020an ez ditu gizon bakar batek ere hartu eta 2021ean eta 2022an batek hartu zituen. Gainera, lanaldi murrizketa hartu dutenen % 85 inguru emakumeak dira. Amatasun/aitatasun baimenak hartu dituzten emakumeen ehunekoa portzentajezko 14,1 puntu jaitsi da 2020. urtetik 2022. urtera bitartean: ia erdira iritsi da 2020an eta 2021ean (% 47,4 eta % 47,6) eta heren bat jaitsi da 2023an (% 33,3), amatasun baimenen kopurua jaitsi egin delako aldi horretan (5.4 taula).

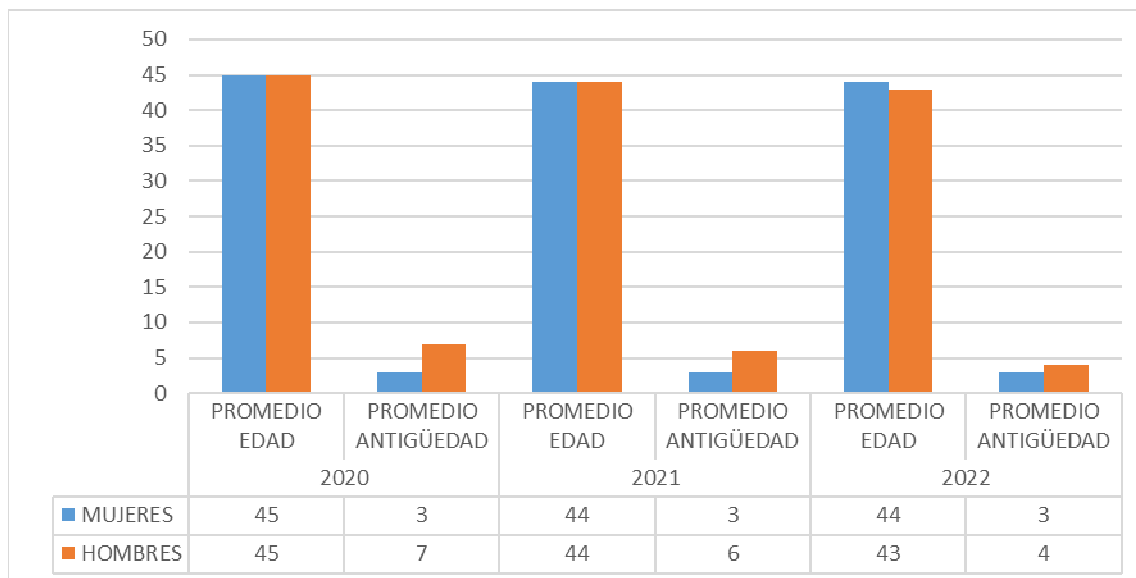
5.4 taula. Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituztenen kopurua, motaren arabera eta emakumeen ehunekoa mota bakoitzean. TEKAZEL, 2020-2022.

	2020		2021		2022	
	motaren arabera %	emakumeak mota bakoitzean %	motaren arabera %	emakumeak mota bakoitzean %	motaren arabera %	emakumeak mota bakoitzean %
BAIMEN EDO ESZEDENTZIA MOTA						
LANALDI MURRIZKETA	% 77,5	% 85,0	% 70,2	% 85,9	% 68,2	% 86,7
AMATASUN/ AITATASUN BAIMENA	% 13,8	% 47,4	% 17,4	% 47,6	% 20,5	% 33,3
HAURRAK EDO AHAIDEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA	% 8,7	% 100,0	% 12,4	% 93,8	% 11,4	% 93,8
GUZTIRA	% 100,0	% 81,2	% 100,0	% 80,2	% 100,0	% 76,5

Erantzunkidetasun neurriez baliatu diren TEKAZELEN kolektiboko emakumeek eta gizonen antzeko profila dute adinari dagokionez: adinaren batezbestekoa 44 urte ingurukoa da (5.6 grafikoa). Erantzunkidetasun neurriak hartu dituzten TEKAZELEN artean, adingabeak zaintzeagatiko lanaldi murrizketek amatasun/aitatasun baimenen gainean duten pisuak azaltzen du batez besteko adina Euskal Autonomia Erkidegoan haurrak izatea ohikoena den adin tarte baina handiagoa izatea¹³. Gainera, erantzunkidetasun neurriak hartu dituzten emakumeek hiru urteko antzinatasuna dute batez beste; gizonen antzinatasuna, aldiz, handiagoa da: batez beste zazpi urtekoa 2020an, sei urtekoa 2021ean eta lau urtekoa 2022an (5.6 grafikoa). Gizonen batez besteko antzinatasun urteetan aldeak daude erantzunkidetasun neurriez baliatu diren gizonen kopurua txikia delako eta muturreko balioek batezbestekoan eragina dutelako. Hau da, 2020. eta 2021. urteetan, 10 urteko edo gehiago antzinatasuna duten gizonen ehunekoa 2022an dagoena baino handiagoa da, eta urtebeteko edo gutxiagoko antzinatasuna dutenen ehunekoa handiagoa da 2022an 2020an eta 2021ean baino.

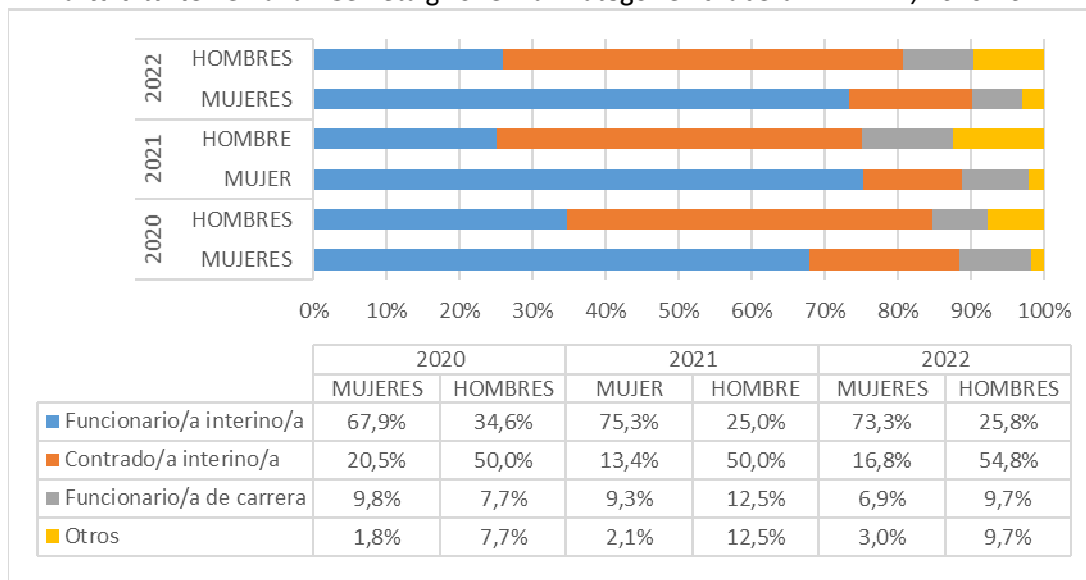
¹³ Eustat-Euskal Estatistika Erakundea, «Euskal AEko ezkontza barruan bizirik jaioak, lurralde historiko, amaren adin bete-tarte eta aitaren adin bete-tartearen arabera. 1996-2022» Hemen eskuragarri: https://eu.eustat.eus/bankupx/pxweb/eu/DB/-/PX_010302_cmnp_enac05.px/

5.6 grafikoa: Baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen adinaren batezbestekoa eta antzinatasun urteen batezbestekoa. TEKAZEL, 2020-2021.



Erantzunkidetasun neurriez baliatu diren TEKAZELEN lan kategoriari dagokionez, gizonen eta emakumeen arteko aldeak nabarmenak dira. Baimenak, murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen hiru laurden inguru bitarteko funtzionarioak dira (% 67,9 2020an, % 75,3 2021ean eta % 73,3 2022an); aitzitik, gizonen erdiak bitarteko kontratatatuak dira (% 50,0 2020an eta 2021ean eta % 54,8 2022an). Neurri horiek hartu dituzten emakumeen artean, bitarteko kontratatatuak % 20,5 dira 2020an, % 13,4 2021ean eta % 16,8 2022an, eta neurriak hartu dituzten gizonen artean, heren batetik laurden bateraino, bitarteko funtzionarioak dira (% 34,6 2020an, % 25,0 2021ean eta % 25,8 2022an). Beste lan kategoria batzuk ez dira hain ohikoak (5.7 grafikoa).

5.7 grafikoa: Portzentajezko banaketa, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen eta gizonen lan kategorien arabera. TEKAZEL, 2020-2022.



Oro har, 2020. urtetik 2022. urtera bitartean, erantzunkidetasun neurriez baliatu diren TEKAZELEN kopurua txikia da: 120-140 pertsona. Gehienak emakumeak dira: 10etik 8. Beraz, TEKAZELEN plantilla osatzen duten emakume guztien artetik, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen ehunekoa ez da % 10era iritsi; aitzitik, TEKAZELEN plantilla osatzen duten gizon guztien artetik, % 4 inguru baliatu dira neurri horietaz. Gainera, 2020. urtetik 2022. urtera bitartean, erantzunkidetasun neurriez baliatu direnen artean, pisu handia dute aztertutako hiru urteetatik batean baino gehiagotan neurriez baliatu direnek. Erantzunkidetasun neurriez baliatu diren gehienek lanaldi murrizketak hartu dituzte: hamarretik zazpi inguru. Gainera, TEKAZELEK hartu dituzten ia lanaldi murrizketa guztiak adingabea zaintzeko izan dira. Erantzunkidetasun neurriez baliatu direnen % 20k edo gutxiagok amatasun/aitatasun baimenak hartu dituzte, eta % 10 inguruk lanaldi murrizketak. Azken horietako ia gehienak ere adingabea zaintzeko hartu dira. Soldata murriztea edo etetea dakarten ia neurri guztiak, hau da, ia lanaldi murrizketa eta eszedentzia guztiak, emakumeek hartu dituzte: lanaldi murrizketak hartu dituztenen artean, % 85 emakumeak dira eta eszedentziak hartu dituztenen artean, % 90etik gora emakumeak dira 2021ean eta 2022an, eta 2020an % 100 dira.

2020. urtetik 2022. urtera bitartean, TEKAZELEN kolektibokoa den eta erantzukizun neurriez baliatu den emakumearen profila hau da: 45-44 urteko bitarteko funtzionarioa, hiru urteko antzinatasuna duena eta lanaldi murrizketa hartu duena

adingabea zaintzeko. Gizonaren profila, aldiz, hau da: 43-45 urteko bitarteko kontratatua, zazpi urtetik lau urtera bitarteko antzintasuna duena eta aitasun baimena hartu duena.

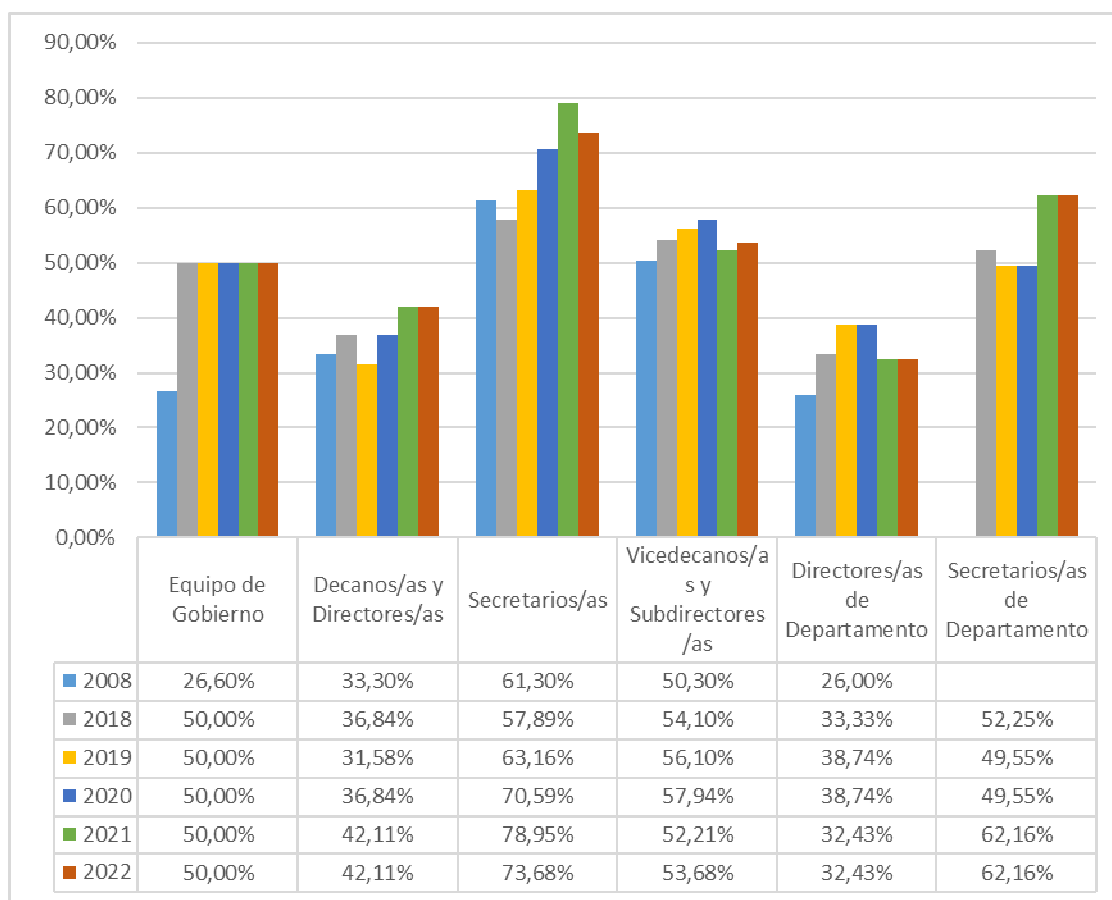
6 ORDEZKARITZA KARGU AKADEMIKOETAN ETA KUDEAKETA AKADEMIKOKO ORGANOETAN

6.1 EMAKUMEAK ERANTZUKIZUNEKO KARGUETAN ETA GOBERNU ETA ORDEZKARITZA ORGANOETAN

2018. urteaz geroztik, talde parekideen aldeko apustua egin da UPV/EHUko Gobernu Taldean. 2008an, ordea, ez zen horrelako apusturik egin, urte hartan, Gobernu Taldea osatzen zutenen % 26 bakarrik baitziren emakumeak.

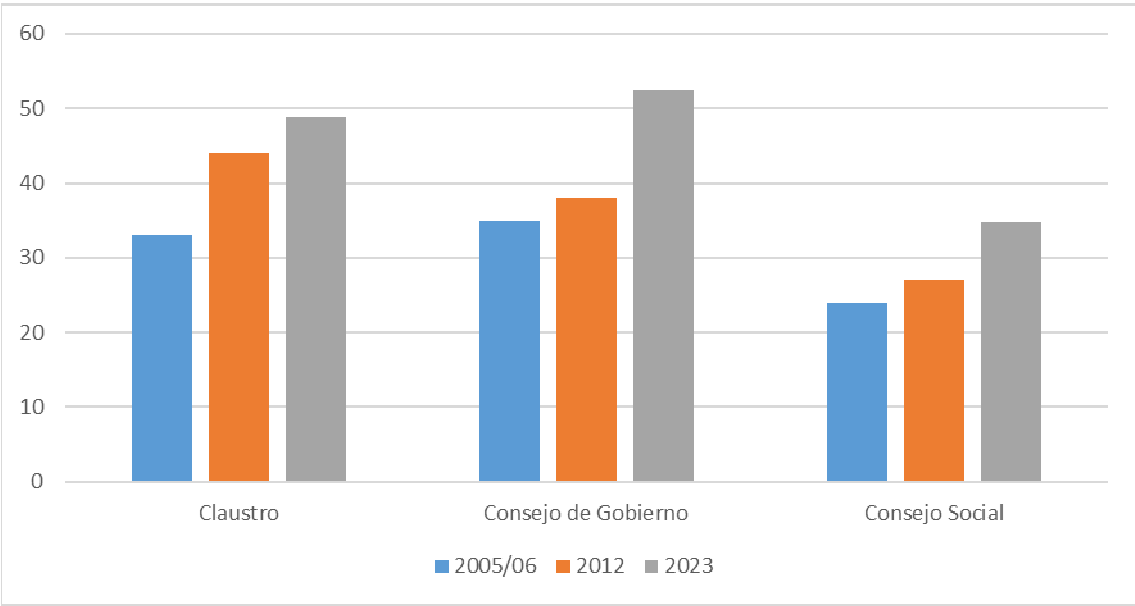
Gainerako karguei dagokienez, nabarmendu behar da, gaur egun, (2022) maila handieneko karguetan (dekanoak eta saileko zuzendariak) emakumeen kopurua gizonena baino txikiagoa dela (% 26tik % 42ra bitarte) eta maila gutxiagokoetan (idazkariak, dekanordeak, zuzendariordeak) parekotasuna dagoela edo emakume gehiago daudela (% 50etik % 78ra bitarte). Profil hori ikusten da aztertutako aldi osoan.

6.1 grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko erantzukizun postuetan



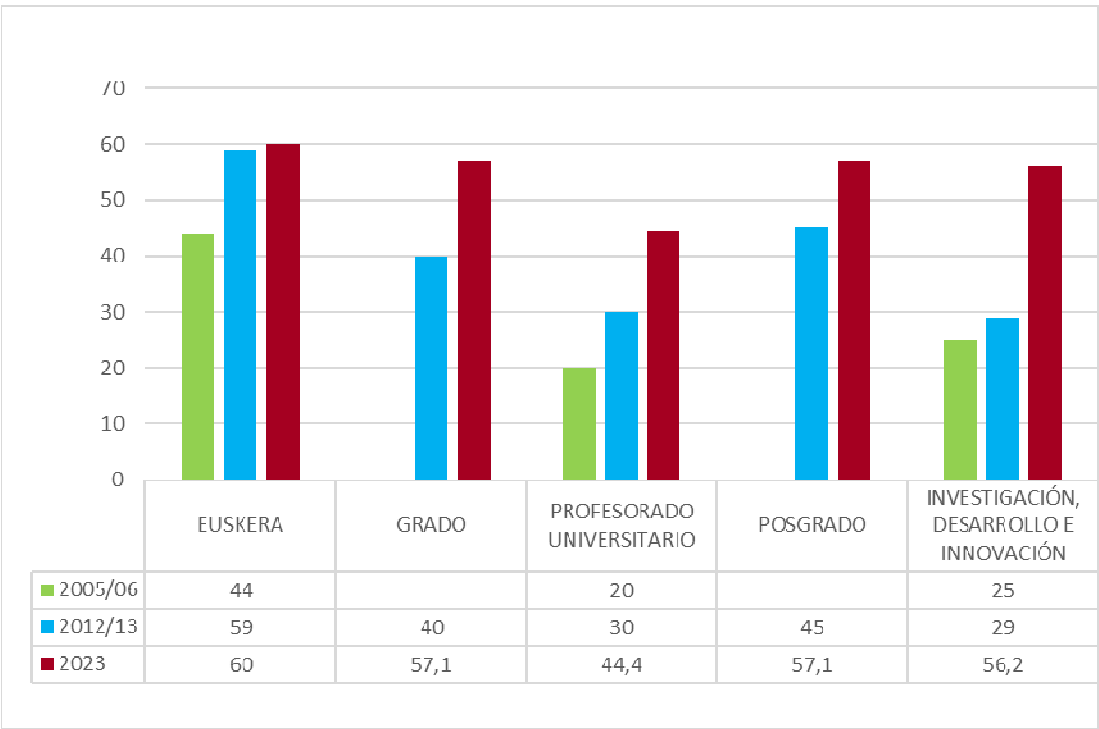
UPV/EHUko gobernu organo orokorretan, gaur egun, emakumeen eta gizonen ehunekoa orekatua da, Gizarte Kontseiluan izan ezik, non emakumeak % 34,8 baino ez baitira. 2005/06 ikasturteaz geroztik, ikusten da lehen baino emakume gehiago daudela organo horietan.

6.2 grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko gobernu organoetan



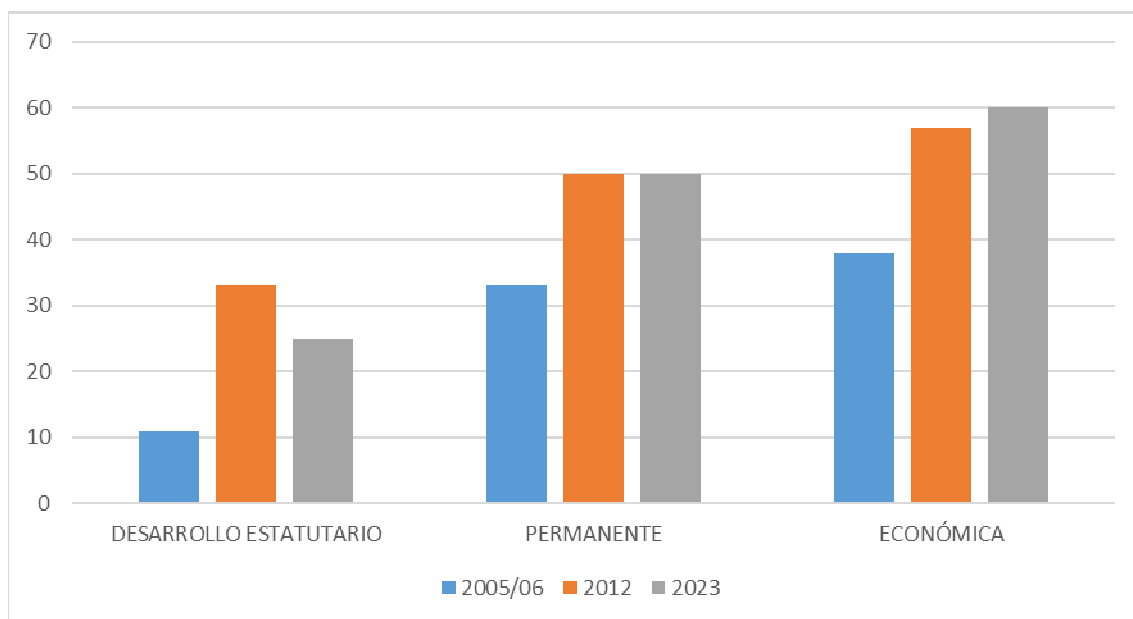
Estatutu batzordeetan, emakume ugari daude gaur egun, % 50etik gora baitira kasu batean baino gehiagotan. Datu horiek aurreko urtekoekin alderatzen baditugu, esan dezakegu, oro har, aurrerapena nabarmena izan dela.

6.3 grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko estatutu batzordeetan



Gobernu Kontseiluetatik eratorritako batzordeetan (estatutupekoak ez direnetan), emakumeen eta gizonen presentzia orekatua da Batzorde iraunkorreetan eta Batzorde ekonomikoan, baina estatutu garapeneko Batzordean ez. Azken batzorde horretan, gainera, 2012. urtean baino emakume gutxiago daude.

6.4 grafikoa. Emakumeen ehunekoa Gobernu Kontseilutik eratorritako batzordeetan



Klaustroko Estatutuen Batzordean dauden emakumeen ehunekoa handia da 2012an eta 2021ean. Hauteskunde Batzorde Nagusia eta Erreklamazioen Batzordean, emakumeen kopurua asko jaitsi da 2012tik 2021era bitarteko aldirian.

6.1 taula. Emakumeen ehunekoa unibertsitateko beste batzorde batzuetan¹⁴

	2012	2020	2021
Erreklamazioen Batzordea	64		35.7
Hauteskunde Batzorde Nagusia	45	20	
Klaustroko Estatutuen Batzordea	70		62.5

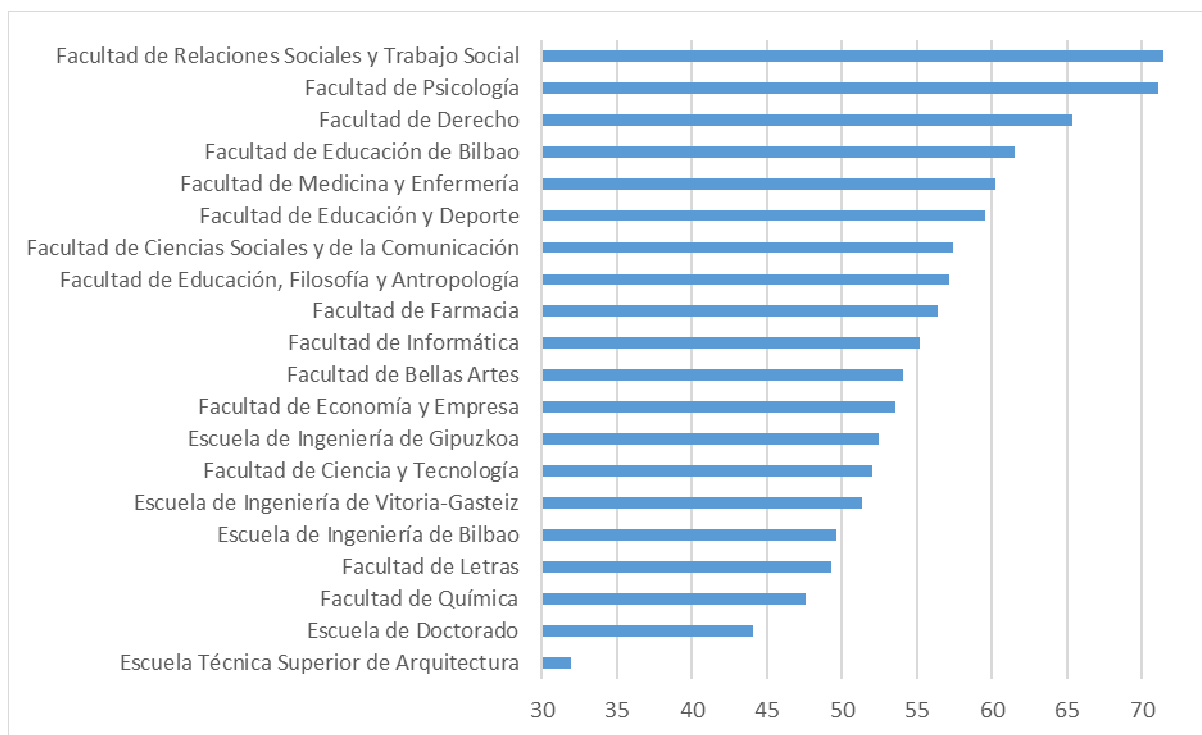
Fakultateko Batzarretan irakasle-ikertzaileen, TEKAZELen eta ikasleen ordezkariak daude. Batzar gehienetan, Batzarra osatzen duten pertsonen erdia baino gehiago dira

¹⁴ Erreklamazioen Batzordean eta Hauteskunde Batzordean titularren eta ordezkoren datuak daude. Batzordean une bakoitzean nor dagoen (titularra edo ordezkoa) ez dakigunez, datu guztiak hartu ditugu eta emakumeen ehunekoa atera dugu.

emakumeak. Hala eta guztiz ere, Fakultateko Batzar batzuetan emakume gutxi daude (Arkitektura eta Doktoregoa), eta beste batzuetan, aldiz, asko (Lan Harremanak, Psikologia, Zuzenbidea). Emakume asko edo gutxi izatea emakumeek fakultate horietan (adibidez, Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatean, Psikologia Fakultatean edo Zuzenbide Fakultatean) duten pisuarekin lotuta egongo litzateke. Baina hori ezin da orokortu. Adibidez, Ingeniaritza Fakultateetan emakume gutxi daude, baina emakumeek Fakultateko Batzarretan duten pisua % 50etik gorakoa da.

Azpiratu behar da grafikoan Doktorego Eskolako Zuzendaritza Batzordearen (DOKe) osaera hartzen dela kontuan. Batzorde hori Fakultateko Batzarren baliokidea da, baina gehienak berezko kideak dira, ez hautetsiak, hau da, Latinoamerikako sareko doktorego-programen eta masterren koordinatzaileak. Hala ere, garrantzitsua da adieraztea Kontseilu Iraunkorra ere badagoela, DOKe-ren administrazio-eskumen guztiak lagatzen dituen. Bertan, ordezkariak hautetsiak dira eta Doktorego Eskolak ordezkariak parekidea sustatzen du. Kontseilu Iraunkorra 11 emakumek eta 10 gizonak osatzen dute 2024an.

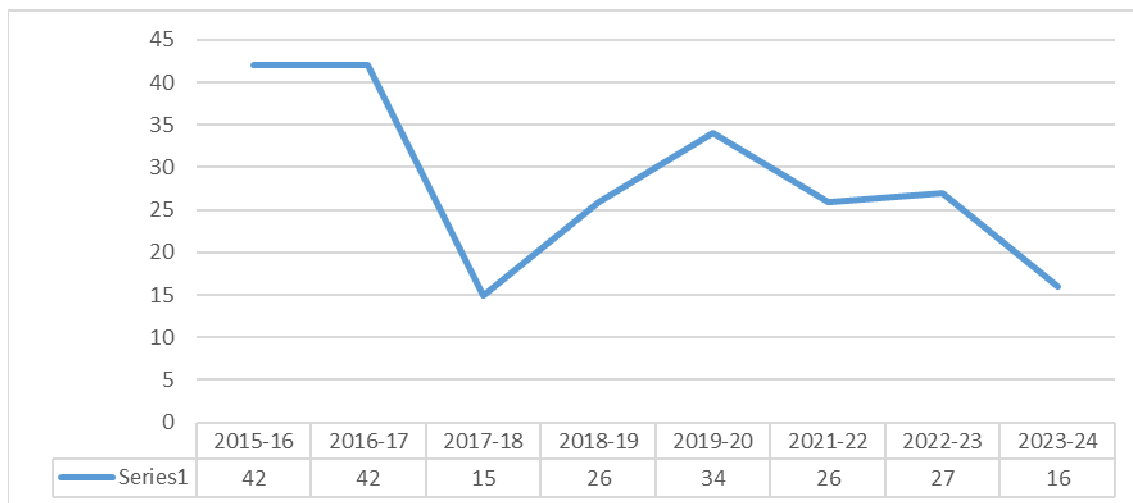
6.5 grafikoa. Emakumeen ehunekoa Fakultateko Batzarretan



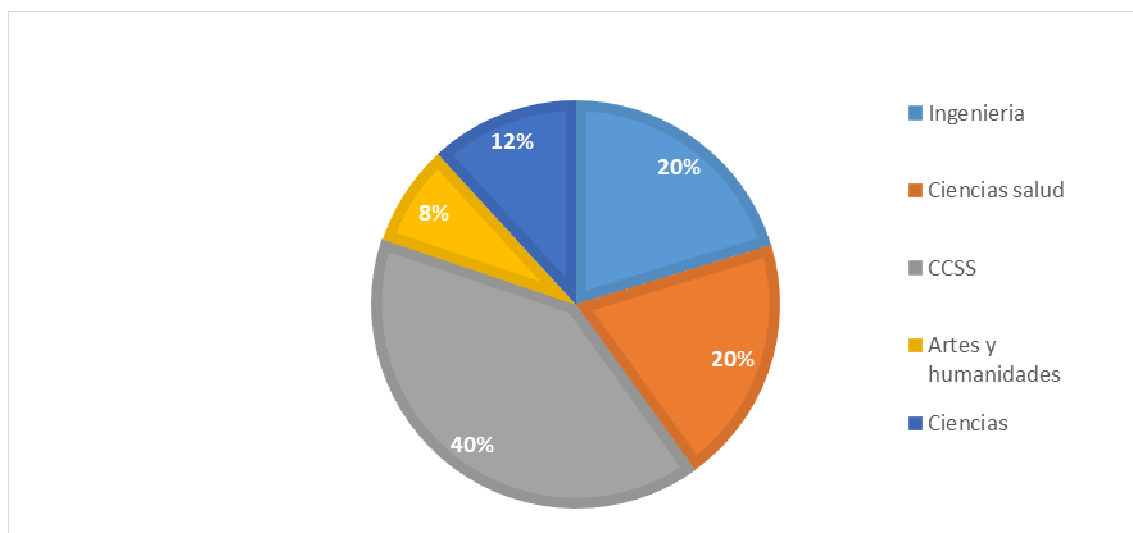
Emakume akademikoen lidergoa bultzatzeko asmoz, Akademe programa sortu zen. Prestakuntza eta laguntza programa da, helburutzat duena emakume akademikoen lidergo ahalmena eta autolidergorako trebetasunak garatzea, erantzukizun postuetara, ikerketara, irakaskuntzara eta transferentziara iristen eta postu horietan irauten

laguntzeko. Programa abian jarri zenetik, 212 emakumek hartu dute parte.

6.6 grafikoa. Akademe programan parte hartu duten emakumeak¹⁵



6.7 grafikoa. Akademe programan parte hartu duten pertsonak, irakaskuntza adarraren arabera (2015-2023)



Akademe programaren ezarpenak izan duen eragina agerian geratu da programan parte hartu duten emakumeen jardueren kopuruarekin lotutako adierazleetan. Horien artean hauek nabarmendu behar dira: irakaskuntzako koordinazio-arduradunak

¹⁵ 2023-24 ikasturteko datua aurreikuspena da

(irakasgaiak eta moduluak), irakaskuntzako berrikuntza proiektuen zuzendaritzak (iKdi3), idazkaritza akademikoak, dekanotzak, dekanordetzak, nazioko, nazioarteko eta tokiko ikerketa proiektuen ikertzaile nagusia, Docentiazko ebaluatzaileak, irakaskuntza batzorde ebaluatzaileen presidentetzak, irakasle poltsen koordinatzaileak, masterren eta berezko tituluen zuzendaritzak, unibertsitate institutuetoako zuzendaritzak, argitalpen zerbitzuen arduradunak, errektoreordetzak, uda ikastaroen zuzendaritzak eta batzorde akademiko eta instituzionaletako partaideak.

6.2 ORDEZKARITZA POLITIKOA

6.2.1 TEKAZELen eta irakasle-ikertzaileen ordezkari itza politikoa

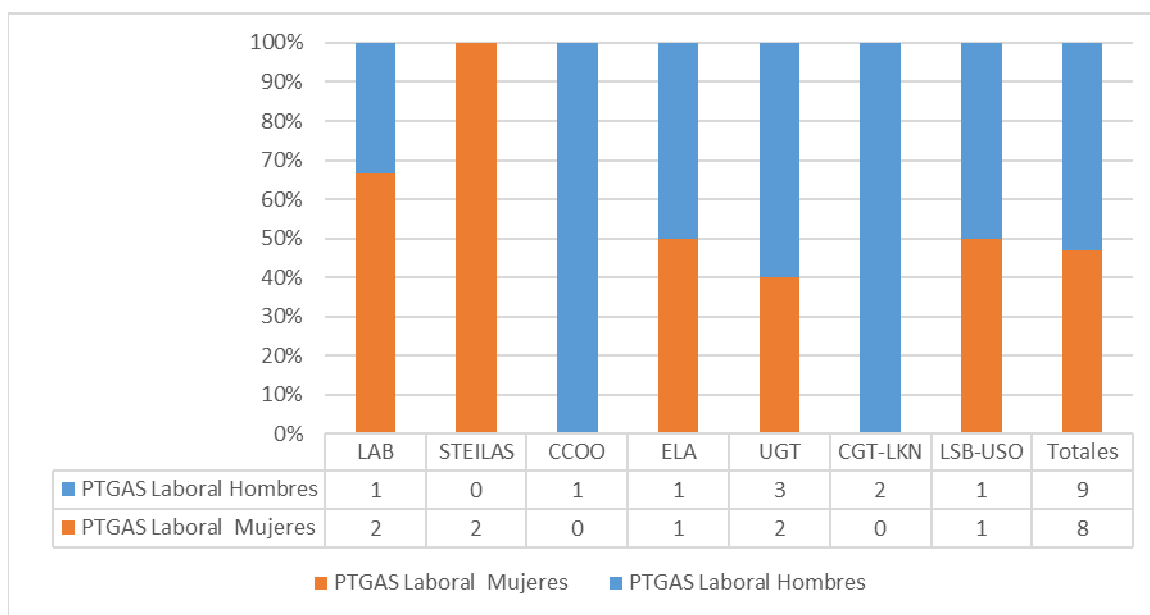
Emakumeek eta gizonek sindikatueta duten partaidetza dagokionez, interesgarria da delegatu sindikalen datuak aztertzea. Azken hauteskundeeta ondoren (2023), emakumeeta ehunekoa gizonena baino zertxobait txikiagoa da, TEKAZEL funtzionarioeta kasuan izan ezik. Kasu guztietan, zifrek erakusten dute emakumezko eta gizonezko delegatu sindikalen proportzioa nahiko parekatuta dagoela.

Alabaina, emakumeek eta gizonek lau kolektibo hauen erroldan duten pisua kontuan hartzen badugu, emaitzak zehatzago aztertu behar dira. Izan ere, TEKAZEL funtzionarioeta ordezkarieta artean, oso emakume gutxi daude, erroldaren % 75 baino zertxobait gehiago baitira, baina ordezkarieta % 47 baino ez. TEKAZEL lan kontratuduneta kasuan kontrakoa gertatzen da (emakumeak erroldaren % 33 baino zertxobait gutxiago dira eta ordezkarieta % 47). Eta irakasle-ikertzaileen kasuan, emakumeek eta gizonek delegatu sindikalen artean duten ordezkari itza nahiko bat dator erroldan duten pisuarekin. (Ikus 6.2 taula eta 6.8tik 6.11ra bitarteko grafikoak).

6.2 taula. UPV/EHUko hauteskunde sindikalen errolda (2023)

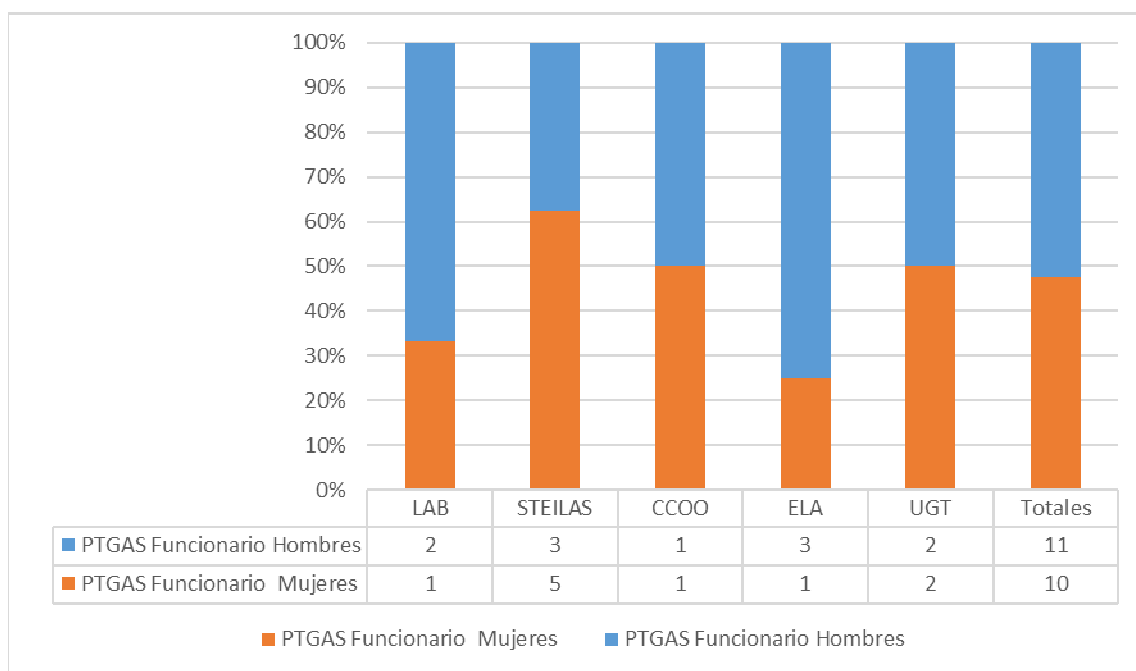
	Gizonak	Emakumeak	Emakumeak (%)
TEKAZEL lan kontratudunak	357	173	% 32,64
TEKAZEL funtzionarioak	341	1050	% 75,50
TEKAZEL lan kontratudunak	2122	2342	% 52,46
IRI funtzionarioak	737	494	% 40,12

6.8 grafikoa. Delegatu sindikalak, TEKAZEL lan kontratudunen sexuaren arabera (2023)



Genero desoreka hori nabarmenagoa da sindikatuko liberatuen kopurua aztertzen bada. Delegatuak hauteskunde sindikaletan hautatutako langileen ordezkari guztiak dira; sindikatuko liberatuak, ordea, beren lanaldia ordezkaritza lanak egiteko erabiltzen duten delegatuak dira. 6.11 grafikoan ikus daitekeenez, sindikatuko liberatuen % 23,4 bakarrik ziren emakumeak 2021ean, eta % 27 2022an.

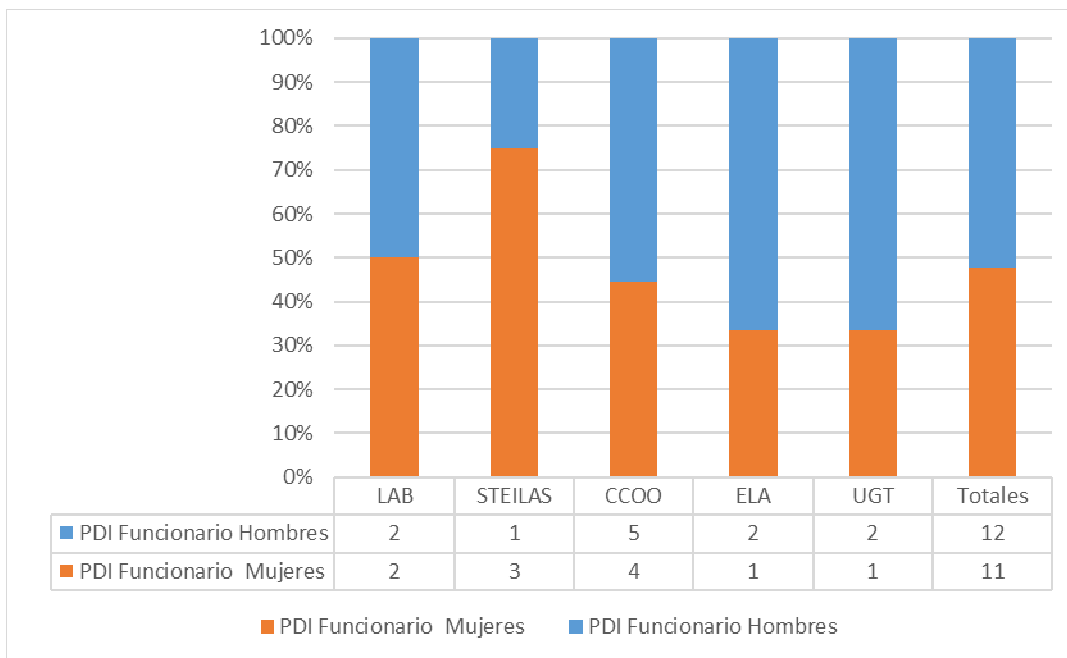
6.9 grafikoa. Delegatu sindikalak, TEKAZEL funtzionarioen sexuaren arabera (2023)



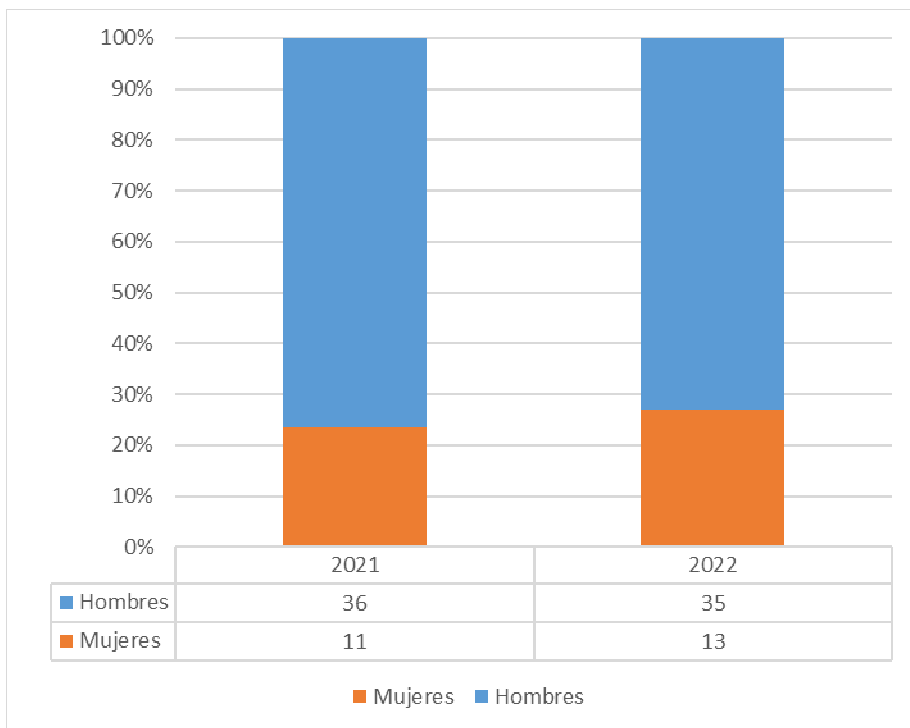
6.10 grafikoa. Delegatu sindikalak, irakasle-ikertzaile lan kontratudunen sexuaren arabera (2023)



6.11 grafikoa. Delegatu sindikalak, irakasle-ikertzaile funtzionarioen sexuaren arabera (2023)



6.12 grafikoa. Liberatu sindikalak, sexuaren arabera

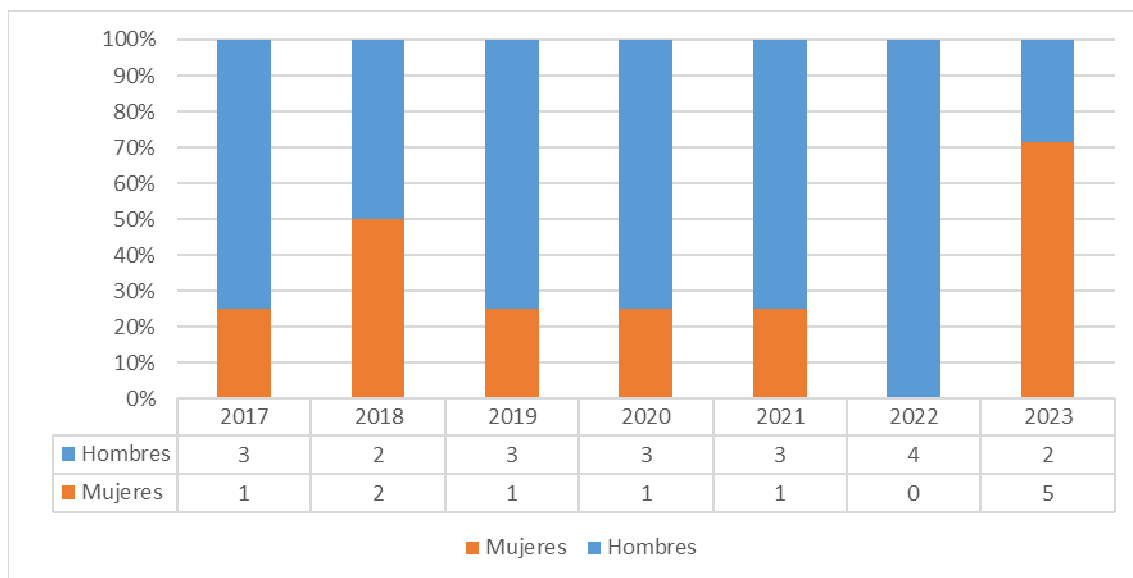


6.2.2 Ikasleen ordezkartza politikoa

UPV/EHUko Ikasleen Kontseiluak UPV/EHUko ikasle guztiak ordezkatzeko dituzte unibertsitate instantzietan eta erakunde publiko eta pribatuetan. Gaur egun, Kontseiluko burua emakumea da (2023ko martxoaren 16tik aurrera). Batzorde Iraunkorra hamabi pertsonak osatzen dute (batzuk berezko kideak dira eta beste batzuk hautatuak), eta horietatik zortzi emakumeak dira (% 66,5).

Berezko kideen artean, osaerak bilakaera izan du: hasieran ez zen oso parekidea, gizonak baitziren gehiengoa (2018an izan ezik); gaur egun, ordea, berezko kideen % 71 emakumeak dira, grafikoan ikus daitekeen bezala.

6.3 taula. UPV/EHUko Ikasleen Kontseiluko berezko kideak, sexuaren arabera



7 GENERO INDARKERIA ETA SEXU JAZARPENA UPV/EHU-N

Seigarren multzo honetan, 2019-2023 aldian UPV/EHUko pertsonen aurka izandako indarkeriei buruzko atalak jaso dira, baita 2017-2018 ikasturteaz geroztik berdintasunaren eta indarkerien prebentzioaren inguruan UPV/EHUn garatu diren prestakuntza ekintzak ere. Datuak zehatzago aztertu dira 2020-2021 ikasturtetik aurrera.

UPV/EHUK erakundearekin lotutako emakumeen, gizonen eta bitarrak ez diren pertsonen benetako egoera ezagutu eta hobetu nahi zuen eta horren ondorioz, «Emakumeak eta Gizonak UPV/EHUn» izeneko lehen diagnostikoa egin zuen 2008an. Alabaina, lehenengo bi diagnostikoetan (2008koa eta 2011koa) unibertsitateko kolektiboen (ikasleak, irakasle-ikertzaileak eta TEKAZEL) eta sexuaren (emakumeak eta gizonak) arabera datuak baino ez ziren jaso, unibertsitate jardueraren hainbat alderditan, eta ez zen kontuan hartu pertsona horiek jasandako jazarpenari edota indarkeriari dagokienez bizi izandako errealitatea aztertzeke premia zegoenik. Azken hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planetik (2019/2022) aurrera aztertzen hasi ziren. Hirugarren plan horretan hau planteatu zen:

«genero indarkeriei, jarrera sexistei eta genero arrazoiengatiko jarrera diskriminatzaileei aurre egitea, horrela Genero Indarkerien aurkako UPV/EHUn Protokoloa ezarri eta hedatuz. (...) Planean jasotzen da genero eta orientazio arrazoiengatiko aniztasuna errespetatuko duen unibertsitate eremua izatearen premia, eta gizarte eta lan harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak aztertu, adostu eta ezartzeak daukan garrantzia. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana, 2019-2022, 4. or.; Garapen Jasangarriko 2030 Agenda, 12. or.).

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019-2022) UPV/EHUn lehenengo ibilbide orri gisa planteatu zen UPV/EHUREkin lotura duten pertsonen jasandako indarkeria egoerak lantzeko eta prestakuntzaren bidez egoera horiek prebenitzeko. Dokumentu horretan hiru adierazle ezarri ziren: (1) Online ikastaroak gainditu dituzten pertsonen kopurua (2) Genero indarkeriaren aurkako UPV/EHUn protokoloa zenbat aldiz ezarri den eta (3) Genero ikuspegia duten jardunaldi, ikastaro edo tailerretan parte hartu duen jende kopurua. Hiru adierazle horiek erabiliko dira IV. ardatzean (*Pertsonak*) jarritako bi helburu handiak lortu diren neurtzeko: 4.1 «Genero indarkeriei, jarrera sexistei eta genero arrazoiak eragindako diskriminazio jarrerei aurre egitea unibertsitatean» eta 4.2. «Genero edo orientazioagatiko aniztasuna errespetatuko duen unibertsitate eremua bultzatzea»; eta 1. ardatzean (*Prestakuntza*) jarritako lehenengo helburuaren zati bat: 1.1 «Genero ikuspegia eta teoria feminista irakaskuntzaren arloan barneratzearen alde egitea».

Diagnostiko honetan, hiru alderdi horietan lortutako emaitzak aztertu dira. Dokumentu honetan, jasandako eta salatutako indarkerietan jarri da arreta, baita azken urteetan generoaren eta berdintasunaren arloan egin diren prestakuntza eta prebentzio ekintzek duten irismenean ere¹⁶.

7.1 PERTSONEN AURKAKO INDARKERIAK

Genero indarkeriaren aurkako UPV/EHUren protokoloa (2019-2022 aldirako UPV/EHUren III. Berdintasun Planean sustatutako adierazlea) aplikatuz, izandako esku hartzeen kopurua oinarri hartuta, hau ikusiko da: jazarpenagatik edota indarkeriagatik salaketa bat formalizatu duten eta, beraz, Genero indarkeriaren aurkako UPV/EHUren protokoloa –hemendik aurrera, «UPV/EHUren Protokoloa» edo «Protokoloa»– aplikatzeko berariazko nahia sinatu duten biktimen kopuruaren bilakaera eta salaketa bidez urte bakoitzean irekitako espedienteen kopurua. Halaber, datuak kolektiboen arabera (ikasleak, TEKAZEL eta irakasle-ikertzaileak) eta kasuen tipologiaren arabera bereiziko dira.

2019tik 2023ra bitarteko aldia aztertu da bi arrazoiengatik: lehenik eta behin, Protokoloa 2018ko uztailan jarri zelako abian eta, horren ondorioz, une horretatik aurrera errazagoa izango delako biktimek salaketa jartzeko eta biktimei babesa eta laguntza emateko prozesua sistematizatzea, baita datuak biltzea ere; eta, bigarrenik, data hori baino lehen ez dagoelako datu bilketa argirik, eta horrek zaildu egiten duelako egin nahi den azterketa.

Jazarpenaren edota indarkeriaren kasu bat salatu duten biktimen kopuruari buruzko datuei erreparatzen bazaie, ikusten da, alde batetik, Ikasleen kolektiboan daudela kopuru handienak, eta, *a priori*, goranzko joera dagoela, nahiz eta 2023an zertxobait behera egin zuten. Beste alde batetik, ikusten da TEKAZELen eta IRIren kolektiboek 2021era arte ez dutela jazarpenaren edota indarkeriaren kasuen ondoriozko salaketarik jarri.

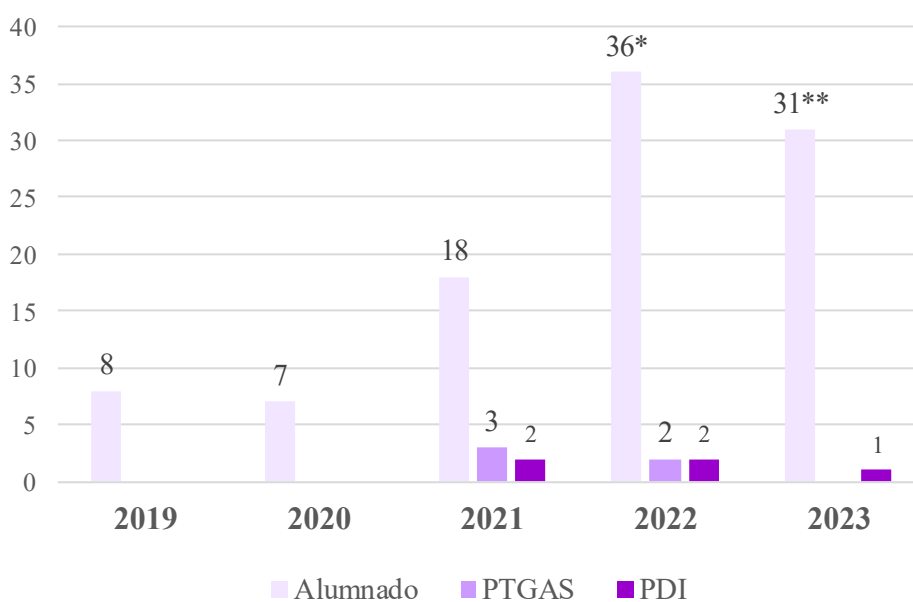
TEKAZELen eta irakasle-ikertzaileen artean salaketarik ez izatearen arrazoia izan daiteke haiek gutxiago sentsibilizatuta egotea jazarpenaren edota indarkeriaren egoerekin, salaketa bat jartzeko lotsa handiagoa izatearekin eta/edo berdintasunik gabeko eta bidegabeko jokabideen normalizazioa handiagoa izatearekin. Era berean, kontuan izan behar da ikasleak hiru kolektibo horiek osatzen dituzten pertsona guztien % 85,5 direla. TEKAZELak eta irakasle-ikertzaileak, aldiz, % 3,6 eta % 10,9 inguru dira, hurrenez hurren (UPV/EHUko Gardentasun Ataria, 2021-2022). Horrek zuzeneko

¹⁶*Irismena* hau izango da: generoaren eta berdintasunaren arloko prestakuntzan parte hartu duten pertsonen kopurua eta prestakuntza horietan izandako gaindituen ehunekoak.

eragina du biktimen kopuruan eta/edo UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzara bidalitako salaketen kopuruan, oso handiak baitira ikasleen kasuan (2023an, salaketengatik irekitako espedienteen % 93 ikasleenak ziren, hau da, urte horretan, 2023ko irailaren 30era arte, salaketa jarri zuten biktimen % 94). Era berean, ikasleek salaketa gehiago jarri izanaren arrazoia izan daiteke (kolektiborik handiena izatea alde batera utzita) gai horien inguruko sentsibilizazio handiagoa dutela eta Protokoloak UPV/EHUn nahiz kanpoan jasandako jazarpen edota indarkeria egoerak salatzen dituzten pertsonen ematen dien babesaren berri badutela.

Aipatu behar da Protokoloak hiru kolektiboetako pertsonak (ikasleak, TEKAZELak eta irakasle-ikertzaileak) artatzen eta babesten dituela, baita biktimak UPV/EHUREkin lotura izan aurreko epaiak eta unibertsitateari zerbitzuak eskaintzen dizkioten eta aztertzen ari garen hiru kolektiboetako bakar batekoak ez diren pertsonak ere. Honela, 2023an, hiru kolektiboen artean 32 biktimek jakinarazi dute. Hala ere, artatu ziren eta salaketa jarri zuten (eta, beraz, Protokoloa aplikatzea sinatu zuten) biktimak 33 izan ziren. Biktima horietako batek zeharkako lotura zuen UPV/EHUREkin, ez baitzen ikasleen, TEKAZELEN edo irakasle-ikertzaileen taldekoa.

7.1 grafikoa: Jazarpena edota indarkeria pairatu duten eta salaketa jarri duten biktimen kopurua, kolektiboen arabera (2019-2023)

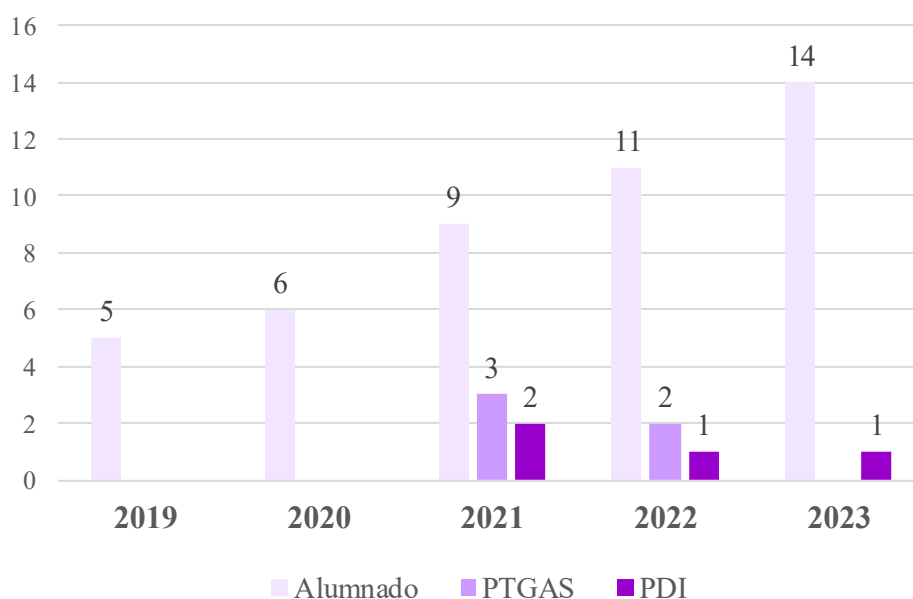


* Kopuru hori (36 biktima 2022an) hamaika kasuri dagokio; kasu horietako bat sexu jazarpen kolektiboaren kasu bakarra izan zen, baina hainbat biktima barne hartzen zituen (24).

** 2022an gertatu zen bezala, 2023an ere kasu bakar batean bederatzi biktima zenbatu dira.

Irekitako espediente bakoitzeko zenbatutako biktimen kopurua aldakorra izateak eragina izan dezake datuen joera aztertzean eta datuen interpretazioa zaildu dezake. Horregatik, ezinbestekoa da, aldi berean, beste azterketa bat egitea urte bakoitzean irekitako espediente kopuruaren arabera (irekitako kasuak, kasu bakoitzean dauden biktimen kopurua alde batera utzita). Bi azterketek –salaketa jarri duten biktimen kopurua eta irekitako espedienteen kopurua– ikuspegi zabalagoa eta argiagoa ematen dute UPV/EHUko jazarpenaren edo indarkeriaren ondorioz jarritako salaketen kopuruak izandako bilakaerari buruz.

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



Oharra: 2022an, ikasleen kasuan, benetan irekitako espedienteak hamahiru dira. Hala ere, 7.2 irudian hamalau espediente jaso dira, espediente bat ikasle batena eta bi irakasle-ikertzaileena delako eta bi kolektiboetan jaso nahi izan delako. Eta 2023an, hamasei espediente ireki ziren guztira, baina, 7.2 irudian hamabost bakarrik jaso dira, espediente bat unibertsitatearekin lotura duen eta hiru kolektiboetako bakar batean ere sartzen ez den pertsona batena delako.

Irekitako espedienteen datuek, kolektiboen arabera banatuta, erakusten dute jazarpenaren edota indarkeriaren ondorioz salaketa jarri duten ikasleen kopuruak zertxobait gora egin duela aldi osoan, seguruenik hori gertatu da kolektibo hori sensibilizatuago dagoelako kalteberatasun egoeren aurrean eta salaketa formalizatzeko garaian segurtasun handiagoa nabaritu duelako. Agian, 2018ko ekainean Genero Indarkerien aurkako UPV/EHUren Protokoloa indarrean jarri izana, protokoloa ikasleei, TEKAZELei eta irakasle-ikertzaileei urtero aurkeztu izana, Genero

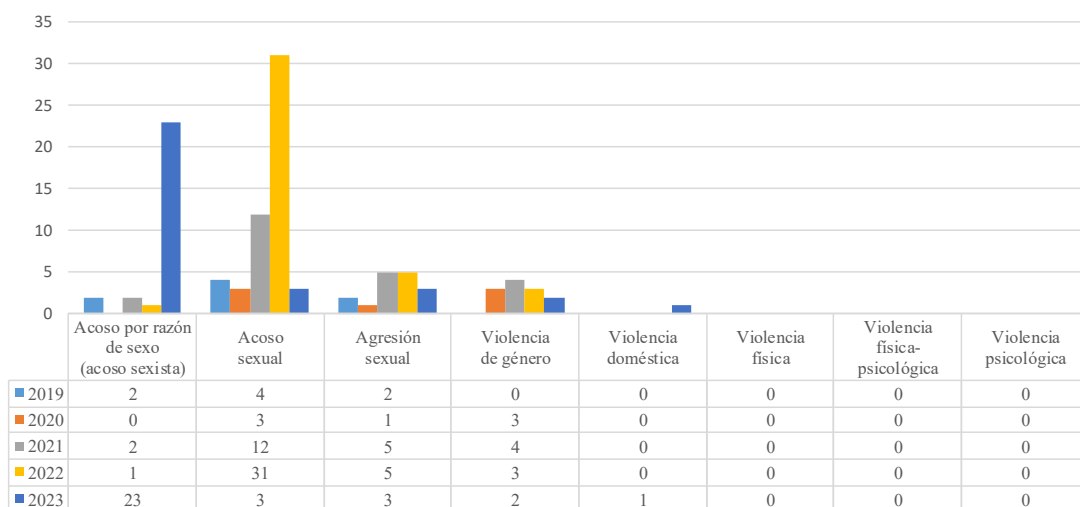
indarkeriako kasuei arreta emateko Batzordea eratu izana eta genero ikuspegia eta berdintasuna kontuan hartzen dituen prestakuntza zabaldu izana azken urteotan lagungarria zian jendeak ez normalizatzeko indarkeriazko jarrera jakin batzuk eta salaketa jartzeko babesa dutela sentitzeko.

Halaber, ez da ahaztu behar taula eta irudi guztietan azaltzen diren datuek salatu diren kasuak bakarrik jasotzen dituztela, eta horrek norabide oso garrantzitsua ezartzen duela egoeraren errealitatea islatzeko orduan. Seguruenik, salatu ez diren, eta, beraz, txosten honetan jaso ez diren jazarpeneko edo indarkeriako kasu gehiago daude.

Aldi osoan salatutako jazarpen edota indarkeria motari dagokionez, ikusten da jazarpen sexista, sexu jazarpena, sexu erasoak eta genero indarkeria direla ohikoenak. 2021. urtetik 2022ra bitarteko aldian salaketa jarri zuten biktimen kopurua kontuan hartzen bada, *sexu jazarpena* izan zen salaketa ohikoena; 2023an, aldiz, *sexuan oinarritutako jazarpena* edo *jazarpen sexista* da biktima gehien izan zituen hiru kolektiboetan. Badirudi *jazarpen sexistarekin* lotutako biktimen kopuruak gora egin duela (goranzko joera) 2023an eta *sexu jazarpenaren* biktimen kopuruak behera egin duela (beheranzko joera). Sexu erasoaren eta genero indarkeriaren biktima direnen kopuruak ere behera egin du, baina gutxiago.

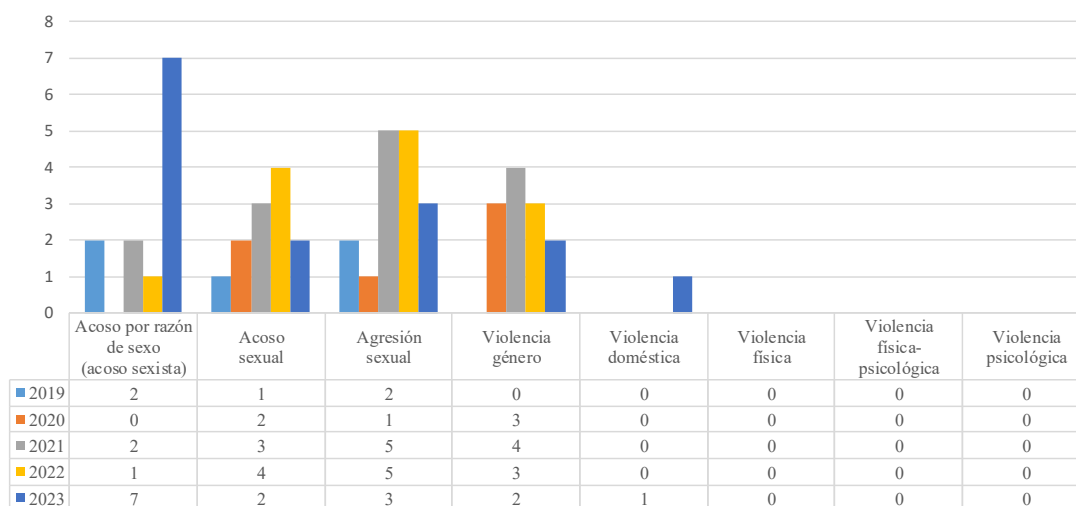
Joera horiek berak ikusten dira salaketarengatik irekitako espedienteen kopuruan ere. Kasu honetan, *jazarpen sexistak* ere garrantzi handia hartu du 2023an, salaketen kopurua asko igo baita (2022an salaketa bat zegoen; 2003an, aldiz, 7 daude); aitzitik *sexu jazarpenarengatik*, *sexu erasoarengatik* eta *genero indarkeriarengatik* irekitako espedienteen kopuruak oso antzekoak izan ziren 2021ean eta 2022an, eta *sexu jazarpenaren* kasuan, biktimen datuetatik oso behera zeuden.

7.3 grafikoa. Biktima kopurua, salaketa motaren arabera (Ikasleak + TEKAZEL+ irakasle-ikertzaileak) (2019-2023)



Oharra: 2023an 33 espediente ireki ziren guztira; hala ere, horietako bat ez zen goian zehaztutako hiru kolektibo horietako bakar batekoa ere (ikasleak, TEKAZEL eta irakasle-ikertzaileak), baina UPV/EHUri lotuta dago zeharka, eta, beraz, Genero indarkerien aurkako UPV/EHUrien protokoloaren barruan sartzen da.

7.4 grafikoa. Irekitako espedienteen kopurua, salaketa motaren arabera (Ikasleak + TEKAZEL+ irakasle-ikertzaileak) (2019-2023)



Oharra: Gogoan izan 2022an hamahiru espediente erregistratu zirela.

Esan daiteke biktimen eta irekitako espedienteen artean antzeko joerak daudela salatutako kasuen tipologietan/kategorietan, eta guztiz desberdina dela 2021ean eta 2022an *sexu jazarpenak* kasu bakoitzean (biktimak eta irekitako espedienteak) hartu zuen garrantzia, baita 2023an ere, *jazarpen sexistak* gorakada izan baitzuen.

Nolanahi ere, ikusten da aldi osoan *sexu jazarpena* nagusi dela biktimei eta irekitako espedientei dagokienez, baina *jazarpen sexistaren* kasu gehiago daude.

7.1.1 Jazarpen edota indarkeriarengatik kolektiboek (ikasleak, TEKAZEL, irakasle-ikertzaileak) jarritako salaketak

Aurreko datuen arabera, *sexu jazarpena* da biktimek gehien salatzen duten jazarpen edota indarkeria mota, 2022an salaketa jarri zuten guztizkoaren % 77,5 izan baitziren urte horretan, eta irekitako espedientei dagokienez, guztizkoaren % 30,8 izan ziren (gehien salatu den bigarren kategoria). Bestalde, indarkeria fisikoa, indarkeria fisiko eta

psikologikoa edo indarkeria psikologikoa –aztertutako aldiaren aurreko urteetan ohikoak zirenak, batez ere indarkeria fisiko eta psikologikoa– 2019. urtetik aurrera ez daude jarritako salaketa bakar batekin ere lotuta. Seguruenik, genero indarkeriaren eta/edo sexu erasoaren definizio berriak tipologia horiek ordeztzen ari dira, nahiz eta tipologia horiek beheranzko joera duten irekitako espedienteen kopuruari dagokionez, baita salaketa jarri duten biktimen kopuruari dagokionez ere (2021etik 2023ra bitarteko aldian % 50 salaketa gutxiago izan dira genero indarkeriaren kasuan eta % 40 gutxiago sexu erasoaren kasuan).

Baina kolektibo guztietan ez da gauza bera gertatzen. Ikasleen eta irakasle-ikertzaileen kasuan, 2019-2023 aldian biktima gehien dauden jazarpen edota indarkeria tipologia *sexu jazarpena* da, salaketa jarri dutenen % 50 eta % 60 baitira; aitzitik, TEKAZELeen kasuan, *genero indarkeria* da, biktima guztien % 60 baitira. Hala ere, biktima gehien dituen bigarren tipologia *sexuan oinarritutako jazarpena edo jazarpen sexista* da hiru kolektiboetan. Nabarmendu behar da, 2022an, ikasleen kolektiboko biktima salatzaileen % 81 eta TEKAZELeen kolektiboko % 100 *sexu jazarpen* gisa kategorizatu zirela, eta urte horretan salaketa jarri zuten pertsona guztien % 77,5 izan zirela, arestian adierazi bezala.

Bestalde, ematen zuen kolektiboen artean sinkroniak zeudela biktima salatzaileei dagokienez, baina datuak irekitako espedienteen kopuruaren arabera eta salatutako jazarpen edota indarkeria tipologiaren arabera aztertzen direnean, ikusten da ez dagoela sinkroniarik. Honela, ikasleen kasuan 2019-2023 aldian ireki ziren espedienteen % 35,6 *sexu erasoak* dira, ondoren *sexu jazarpenak* daude (kasuen % 24,4) eta *jazarpen sexista*, kolektibo honentzat, espediente guztien % 17,8 bada ere, *sexu erasoaren* eta *sexu jazarpenaren* kasuetan beheranzko joera dago, kategoria berri horrek (*jazarpen sexista*), ordea, gora egin du, 2023an sei kasu izan baitira. TEKAZELei dagokienez, aldi osoan ireki diren bost espedienteak *genero indarkeria* (% 60) eta *jazarpen sexista* (% 40) gisa identifikatu dira. Irakasle-ikertzaileen kasuan, 2019tik 2023ra bitarteko aldian irekitako bost espedienteetatik, bi *jazarpen sexistarengatik* izan dira eta hiru *sexu jazarpenarengatik*. Horrela, agerian geratzen da ikasleek TEKAZELeak eta irakasle-ikertzaileek baino jazarpen edota indarkeria gehiago jasaten dituztela.

Azkenik, komenigarria da berriz ere gogoratzea testu honetan ez direla benetan gertatu diren jazarpen edota indarkeria kasu guztiak jaso, baizik eta UPV/EHUren Protokoloa aplikatzea sinatu duten biktimek salatutako kasuak bakarrik.

7.1.2 Jazarpenagatiko edota indarkeriagatiko salaketak, Campusak jarritakoak edo UPV/EHUrekin harremana izateagatik jarritakoak

Jazarpena edota indarkeria salatu duten biktimen babesak eragotzi egiten du kasuak

fakultatearen arabera banakatzea; hala ere, 2019-2023 aldian Campusek edo UPV/EHUrekin lotutako zentroek eta zerbitzuek irekitako espedienteen kopuruaren erantsitako datuak aurkeztu dira. Aipatutako zentro eta zerbitzu horiek genero indarkerien aurkako UPV/EHUn Protokoloa aplikatzea eska dezakete.

Kasu honetan, Bizkaiko Campusean daude irekitako espediente gehien, Gipuzkoako Campusean dauden bikoitza eta, batzuetan, Arabako Campusean dauden hirukoitza. Datuen artean dagoen alde hori, seguruenik, Campus bakoitzari lotutako pertsonen kopuruari lotuta egongo da –ikasleei dagokienez, esan daiteke Bizkaiko Campusean UPV/EHUko ikasle guztien % 60 daudela, Gipuzkoako Campusean % 23 eta Arabako Campusean % 17, gutxi gorabehera (UPV/EHUko Gardentasun Ataria, 2020/2021)–, eta hori bat dator Campus bakoitzak irekitako espedienteen ehunekoekin (% 14,3 Araban, % 61,2 Bizkaian eta % 24,5 Gipuzkoan). Esan behar da Doktorego Eskolan ez dela salaketarik jarri urte horietan.

7.2 PRESTAKUNTZA EKINTZAK

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak (2010-2013) 3. ardatzean (*Genero ikuspegiaren txertaketa UPV/EHUn gizarte eta lan harremanetan*) agerian uzten du prestakuntza behar dela genero indarkeriako egoerei buruz sensibilizatzeko eta horiek prebenitzeko eta gizarte berdinzaleagoa eraikitzeko, helburu hau ezartzen baitu: berdintasuneko prestakuntza eta sustapena bultzatzea (3.2). Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planean (2014-2017) ere agertzen dira. Plan horren ondorioz, berdintasunari buruzko prestakuntza ikastaroak egiten hasi ziren 2017-2018 ikasturtean.

Honela, UPV/EHUn lehen bi berdintasun planetan finkatutako proposamenekin eta helburuekin bat etorritik, 2019-2022 aldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planak (UPV/EHU) prestakuntza berriak jarri ditu abian, gure gizarte testuinguruan indarkeriak prebenitzeko eta genero berdintasuna izateko. 2020-2021 ikasturterako, eskaintza zabalagoa egin da: alde batetik, online ikastaroak antolatu dira UPV/EHUko kolektibo guztientzat (ikasleak, TEKAZEL eta irakasle-ikertzaileak), eta, bestetik, ikasleentzako bi programa espezifiko, bata emakumeentzat («Indartu») eta bestea gizonentzat («Eraldatzen»). Hasiera batean, aurrez aurre baino ez ziren eman.

7.2.1 Berdintasunari buruzko online prestakuntza ikastaroak

UPV/EHUK berdintasunaren eta indarkerien prebentzioaren inguruan eskaintzen duen online prestakuntza 2017-2018 ikasturtean hasi zen zabaltzen. Guztira lau ikastaro egin ziren, hiru UPV/EHUko hiru kolektiboentzat izan ziren (ikasleak, TEKAZEL eta irakasle-ikertzaileak) eta bi hizkuntza koofizialetan eman ziren (gaztelania eta euskara).

Laugarren programa (Hezkidetzaren alde Busti!) soilik ikasleentzat izan zen eta euskaraz bakarrik eman zen. Urteak igaro ahala, prestakuntza deialdiak bikoiztu egin ziren, eta ikastaroen katalogoa handitu egin zen, zazpi ikastaro eman baitziren (1. taula). 2022-2023 ikasturtetik aurrera, berriz ere bakar batera murriztu da prestakuntza egiteko deialdien kopurua, ikastaro batzuetan parte hartzaileen kopurua txikia izan baitzen.

2023-2024 ikasturtean, berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko prestakuntza egiteko online ikastaroen XI. edizioa hasiko da eta lehen lauhilekoan (urria-abendua) egingo da.

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

	2017-2018	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	2023-2024
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
		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

UPV/EHUren 2019-2022 aldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planean proposatutako kontrol eta jarraipen adierazleei (online ikastaroak gainditu dituzten pertsonen kopurua eta genero ikuspegia duten jardunaldi, ikastaro edo tailerretan parte hartu duen jende kopurua) erantzunez, ondoren, 2. taulan, 2020-2021, 2021-2022 eta 2022-2023 ikasturteetan online prestakuntzan parte hartu duten eta akreditatu diren pertsonen kopuruari buruzko datuak jasoko dira. Emaitzek erakusten dute emandako prestakuntzaren irismen maila zenbaterainokoa izan den eta hezkuntza komunitatea berdintasunezkoagoa dela genero ikuspegitik.

Eskuragarri dauden datuak, sexuen eta akreditatutako pertsonen arabera banakatuta, 2020-2021eko (neguko) online prestakuntzako bigarren deialditik aurrera baino ez daude eskuragarri. Horregatik, berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko online ikastaroen azken lau edizioetako datuak landu dira.

7.2 taula. Berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko UPV/EHUko online prestakuntza ikastaroetan eskainitako plazen kopurua eta izandako izen emateen, onarpenen, akreditazioen kopurua eta ikastaroen iraupena (2020-2021eko negutik 2022-2023ra)

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%	

Sakontasun handiagoz aztertutako lau edizioetan (VII. ediziotik X. ediziora bitartekoak), hainbat alderdi errepikatzen dira. Alderdi horietako bat «sexu dibertsitatea» eta «Haurren kontrako sexu abusuak» ikastaroek arrakasta handia dutela da. Edizio guztietan, izen emateen kopurua eskaintako plazen kopurua baino handiagoa da, eta bi ikastaro horietan onartutakoen akreditazio maila % 52-56tik (sexu dibertsitatea) eta % 56-62ra (haurren kontrako sexu abusuak) artekoa da.

Era berean, izen emateen kopuruak behera egin du, oro har, edizioak egin ahala. Horren arrazoia izan daiteke gero eta pertsona gehiagok jaso dutela prestakuntza, eta UPV/EHUn sartu berriak soilik direla prestakuntza jasotzeko falta direnak. Hala ere, ezin da baztertu hartzaile izan daitezkeen artean prestakuntzarekiko interes falta handiagoa egotea, edo aldezturik beren ikastegietan (edo beste erakunde batzuetan) egin izana prestakuntza. Zifren bilakaera argia da (beheranzko joera), eta 2022-2023an ikasturte bakoitzeko prestakuntza deialdiak bitik batera (udazkena) murrizteko erabakia horren ondorio da.

Urte eta ikasturte guztietan errepikatzen den beste alderdi bat emakumeen nagusitasuna da, gizonak eta ez bitarrak baino gehiago baitira. Prestakuntza eskatu dutenen % 80-84 inguru emakumeak dira, % 16-20 gizonak eta % 1-2 ez bitarrak. Ehuneko horiek errepikatu egiten dira ikastaroetan onartutako eta akreditatutako ikasleen kasuan.

Bestalde, nabarmentzekoa da «Hezkidetzaren alde Busti!» ikastaroan izandako ehuneko txikia. Ikastaro hori ikasleentzat bakarrik da. VIII. edizioan (2021-2022 ikasturteko udazkena) bakarrik lortu zuten matrikulatutako pertsonen % 50ek baino gehiagok akreditazioa (% 62). Zifrak % 40tik beherakoak izan ziren 2021-2022 ikasturteko neguan eta 2022-2023an (% 31,8 eta % 38,8, hurrenez hurren). Prestakuntza ikastaro horretan bakarrik izan dira akreditazioa duten pertsonak matrikulatutakoen % 50 baino gutxiago (hiru ikastarotan, unean-unean, edizioen batean ez da akreditazioen % 50 gainditu, baina ez dira inoiz % 40 baino gutxiago izan).

Akreditatutako pertsonen kopurua % 50etik beherakoa izan den ikastaroen kasuan, ikusten da gizonak eta ez bitarrak direla akreditazioen ehuneko txikiena dutenak (3. taula), eta, zazpi ikastaroetatik sei UPV/EHUko kolektibo guztiei zuzenduta dauden arren, ikasleek parte hartu dute nagusiki ikastaro horietan (matrikulatutakoen % 85-95 ikasleak dira, nahiz eta hasierako eskaintzan plazen % 75 ikasleei zuzenduta egon, % 15 TEKAZELei eta beste % 15a irakasle-ikertzaileei).

7.3 taula. Online prestakuntza ikastaro bakoitzean gainditu dutenen ehunekoa, sexuaren arabera (2020-2021, 2021-2022 eta 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

Oharra: 2021-2022 ikasturterako urteko datu globalak hartu dira kontuan (bi deialdien batezbestekoa).

7.2.2 Ahalduntzeko, sentsibilizatzeko eta indarkeriak prebenitzeko programak

Indartu eta Eraldatzen programak 2018-2019 ikasturtean sortu ziren, UPV/EHUko emakume ikasleak ahalduntzeko premiari erantzuteko («Indartu» programa) eta zuzenean eragiten dien arazo baten inguruan («Eraldatzen» programa) gizonak (gizonezko ikasleak) kontzientziatzeko eta erantzukizuna hartzeko prozesu bat abian jartzeko beharrari erantzuteko. Bi programak genero indarkeriak prebenitzeko estrategia gisa planteatu ziren (UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritza, «Indartu» eta «Eraldatzen» programak, UPV/EHUn webgunea).

Programek tailerren dinamikari jarraitzen diote (esku hartzeko tailerrak), eta, beraz, online metodologia eta aurrez aurrekoa uztartzen dira. Litekeena da aurrez aurrekoa izateagatik ikasle gutxiago matrikulatzea, ordutegiak bateragarri egiteko aukerarik ez dutelako.

Era berean, UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzak egiten dituen prestakuntza ekintzen garrantzia nabarmentzeko, 2023-2024 ikasturtetik aurrera online prestakuntza lehen lauhilekoan eskainiko da, eta «Indartu» eta «Eraldatzen» programak bigarren lauhilekoan egingo dira.

Bi programetan parte hartu duten pertsonen kopurua erakusteko, hurrengo taulan 2022-2023 ikasturterako bi programetan matrikulatutako eta onartutako pertsonen kopurua jaso da sexuaren arabera banatuta. Kasu honetan emakumeak eta gizonak azaltzen dira, programa bakoitza zer kolektiborentzat den adierazteko.



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

		Emakumeak	Gizonak	Guztira
INDARTU	Euskaraz	87		
INDARTU	Gaztelaniaz	88		
ERALDATZEN	Gaztelaniaz		42	
Izena eman duten ikasleak, guztira		170	42	212

Online prestakuntza ikastaroetan gertatzen den bezala, «Indartu» eta «Eraldatzen» programetan ere emakumeek gizonak baino parte hartzeko joera handiagoa dute (programetan parte hartu duten pertsona guztien % 80 inguru emakumeak dira). Normalean, gainera, programa horietan izena eman duten pertsona guztietatik, % 50ek akreditazioa lortu dute. Joera hori eta online prestakuntzarena antzekoak dira.

Argi dago handicap bat dagoela gizonetako ikasleak berdintasun gaietan trebatzeko garaian, baita online prestakuntza egiten dutenak edo «Indartu» eta «Eraldatzen» programetan parte hartzen dutenak akreditatzeko ere. Eskainitako ikastaroetan eta programetan, oro har, akreditatuak kopurua % 60tik gorakoa ez izateak zalantza jar dezake prestakuntza eskaintzeko erabili den eredua.

Hala ere, bostehun pertsona inguru akreditatu dira «Indartu» eta «Eraldatzen» programetan, eta beste sei mila inguru berdintasunari eta genero indarkerien prebentzioari buruzko online prestakuntzetan. Horrek gai horien inguruan kontzientziazio eta sentsibilizazio kolektibo handiagoa izateko aukera planteatzen du. Kontzientziazio handiago horren ondorioz, gerta daiteke jazarpeneko edota indarkeriako kasuak murriztea, baita salaketa kopurua handitzea ere. Salaketa kopurua handitzea eta kasuak murriztea bateragarriak dira, eraginpekoak kontzientziazio eta segurtasun sentsazio handiagoa izan baitezakete. Horren ondorioz, gertatzen diren jazarpenak edota indarkeriak gehiago ikusaraziko lirateke, eta ez litzateke, beraz, benetako jazarpen edota indarkeria gehiago izan beharko.

Azpimarratu behar da genero indarkerien aurkako UPV/EHUren protokoloak mugari bat ezarri duela hezkuntza komunitate osoarentzat, ingurune seguru bat sortu baitu salaketak egiten dituzten biktimetentzat, eta, online prestakuntzekin eta ahalduz eta kontzientziazio programekin batera («Indartu» eta «Eraldatzen»), genero indarkerien eta desberdintasunen inguruko sentsibilizazioa eta prebentzioa handiagoak izatea lortzen ari dela.