

III. PLANAREN BETETZE-MAILARI BURUZKO TXOSTENA. UPV/EHUko BERDINTASUN PLANA (2019-2022)

I. ARDATZA. PRESTAKUNTZA

1.1. Genero ikuspegia eta teoria feminista irakaskuntzaren arloan barneratzearen alde egitea

Planean sartutako 8 ekintzetatik 6 gauzatu dira (% 75); beraz, jasota dago prestakuntza izan dela UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzaren lan-arlo nagusietako bat. Nabarmentzekoa da online prestakuntzak garrantzi handia izan duela plan honen indarraldian; izan ere, 6.000 pertsona baino gehiago prestatu eta egiaztatu dira egindako edizioetan. III. Berdintasun Planaren indarraldian ezin izan dira garatu genero-ikuspegia duten hautazko irakasgaiak, batez ere ekintzaren beraren konplexutasunagatik, horrek graduko plan akademikoen eskaintza aldatzea ekarriko bailuke.

1.2. Genero ikuspegia sustatzea gradu eta master amaierako lanetan

Planean jasotako 6 ekintzak bete dira; beraz, betetze-maila % 100ekoa da. Gradu Amaierako eta Master Amaierako Lanetan genero-ikuspegia txertatzea errealitate sendoa da unibertsitatean; hala ere, egia da, oraindik ere komeni dela genero-ikuspegia txertatzea tradizio txikiagoko arloetan, bereziki STEAM arloetan.

1.3. Emakumeek ezagutza sorpenari egindako ekarpenak ikusgarri egitea.

Sartutako 2 ekintzak egin dira % 100 betez. UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritza lanean ari da unibertsitateko emakumeen ekarpen zientifikoak ikusarazteko, "UPV/EHUko emakumeen ekarpen zientifikoak" (Adituak) biltegiaren bidez.

II. ARDATZA. IKERKETA

2.1. Ikertzaile berriei eta prestatzen ari direnei laguntzea generoikuspegidun ikerketa kultura sustatzeko.

Atal honetan jasotako 3 ekintzetatik 2 gauzatu dira, eta betetze-maila % 66,67 izan da. Ikasketa feministei edo genero-ikasketei buruzko tesi onenari ematen zaion Micaela Portilla sariak parte-hartze handia izaten jarraitzen du urtero, eta urteetan zehar genero-ikuspegidun tesien ikasleen lana ere babestu da. Era berean, GRALen eta MALen ebaluazioan eta genero-ikuspegia duten tesietan parte hartzen da, unibertsitateen G9 planaren esparruan, eta UPV/EHU horren parte da. Hala ere, arlo honetan oraindik ezin izan da beka propiorik garatu beste erakunde batzuekin batera.

2.2. Ikerketan genero oreka eta genero ikuspegia sustatzea.

Puntu honetan 6 ekintzetatik 5 gauzatu dira, % 83,33ko betetze-tasarekin. Urte hauetan, hainbat prestakuntza eta tresna eskaini dira irakasle eta ikertzaileentzat, ikerketan eta irakaskuntzan genero-ikuspegia txertatzeko. Bestalde, oraindik ezin izan zaio ekin ikerketako langileentzako jardunbide egokien giden lanari.

III. ARDATZA. GIZARTEAREKIKO HARREMANA

3.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometituta dauden beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea, gizartean, eta batez ere nerabeen eta neskatuen artean, aintzat hartzen diren emakume erreferenteak sortzeko.

Betetze-maila % 100ekoa izan da, planean jasotako 3 ekintzak gauzatu baitira. UPV/EHUK emakume akademikoen ekarpenak ikusarazi nahi ditu, jardunaldietan, biltzarretan eta ekitaldietan parte har dezaten erraztuz, emakume akademiko eta zientifikoei ikusgaitasuna emateko. Hori dela eta, ahalegin handia egin da emakumeen presentziak gora egin dezan Adituak biltegian.

3.2. Zientzia eta teknologiarako bokazio goiztiarrak bultzatzea, bereziki emakumeen artean.

Atal honetan jasotako 2 ekintzetatik 1 gauzatu ahal izan da (betetze-maila: % 50). Bokazio goiztiarrak dira UPV/EHUKo Berdintasunerako Zuzendaritzaren lehentasun handienetako bat; izan ere, STEAM arloetan, batez ere ingeniartzetan, emakumezko ikasleen kopurua askoz txikiagoa da oraindik ere. Orientatzaileen kolektiboaren sentsibilizazioan parte hartzeaz gain, SOUTekin lankidetzan, sare zabal bat sortu da UPV/EHUKo STEAM zentroekin arazo horri aurre egiteko, baina oraindik ezin izan da "unibertsitate-campuseko" esperientzia pilotu bat garatu bigarren hezkuntzako ikasleak horrelako unibertsitate-graduak aukeratzera bultzatzeko.

IV. ARDATZA. PERTSONAK

4.1. Genero indarkeriai, jarrera sexistei eta genero arrazoiak eragindako diskriminazio jarrerei aurre egitea unibertsitatean.

Planteatutako 7 ekintzak erabat gauzatu dira. Unibertsitate-eremuan, genero-indarkerien aurkako borroka da UPV/EHUKo lehentasunetako bat, eta genero-indarkerien aurkako UPV/EHUKo Protokoloa da indarkeria horiei aurre egiteko eta biktimei laguntzeko erabiltzen den tresna. Kexa-kopuruak etengabe egin du gora azken urteotan, eta, beraz, horrelako jokabideak desagerraraztea da UPV/EHUKo Berdintasunerako Zuzendaritzaren erronka handienetako bat.

4.2. Genero edo orientazioagatiko aniztasuna errespetatuko duen unibertsitate eremua bultzatzea.

Planteatutako 7 ekintzak eremu horretan osatu dira, eta, beraz, betetze-maila % 100ekoa izango litzateke. Identitate edo orientazio sexualaren aniztasunarekiko arretak UPV/EHUKo beste lehentasun bat izaten jarraitzen du, eta horren

erakusgarri dira komun mistoak identifikatzea, hirugarren markagailua onartzea eta, batez ere, UPV/EHUn transexualen eta ez-bitarren izena aldatzeko protokoloa onartzea. Araudi horrek unibertsitatearen barruan hautatutako izen-aldaketa errazten du. Protokolo horrek indarrean jarraitzen du, eta urtero gero eta ikasle gehiagok eskatzen du aplikatzea.

4.3. Gizarte eta lan harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak aztertu, adostu eta ezartzea.

Atal hau UPV/EHUko Batzorde Intersektorialarekin jarraitu eta adostu da, eta planean jasotako 6 ekintzak gauzatu dira. Ildo horretan gauzatutako neurri garrantzitsu eta erabakigarrienetako bat UPV/EHUko Kontzilio Gida egitea eta garatzea izan da. Gida hau tresna praktikoa, funtzionala eta dinamikoa da, eta aukera ematen du unibertsitateko langile guztiek eska ditzaketen kontzilio-neurriak ezagutzeko.

V. ARDATZA. GOBERNANTZA ETA BALIABIDEAK

Ardatz horren barruan, planean jasotako 7 ekintzetatik 6 gauzatu dira; beraz, betetze-maila % 85,71koa izango litzateke. Unibertsitatean emakumeen lidergoa sustatzea da unibertsitateko lan-ildo estrategikoetako bat, eta, ildo horretan, unibertsitateko kide anitzeko organo guztietan parekotasuna bermatzeko lan egin da eta lanean jarraitzen da. A-Leader programa sortu da TEKAZELentzat, eta AKADEME programaren esperientzia positiboa zabaldu da irakasle eta ikertzaileen artean. Genero-berdintasunaren eta iraunkortasunaren irizpideak kontuan hartzen dituen UPV/EHUko ekitaldiak antolatzekeko orientazio-gida bat egitea lortu ez bada ere, nazioarteko egun jakin batzuen oroitzapen-ekitaldiak sendotzea lortu da, hala nola azaroaren 25ekoa, otsailaren 11koa, martxoaren 8koa eta ekainaren 10ekoa, betiere berdintasun- eta aniztasun-irizpideei erantzunez.

III. BERDINTASUN PLANAREN ADIERAZLEAK

2022/2023 ikasturteko datuak

- Graduetan generoaren hautazko irakasgaietan matrikulatutako ikasleen kopurua (datu hori ez dago eskuragarri)
- Online ikastaroak gainditu dituzten pertsonen kopurua (2022/23 - % 53) (600/1.200 pertsona)
- Ikerketa-taldeetako ikertzaile liderren ehunekoa (2022 - % 43,9)
- Emakume katedradunen edo emakume osoen ehunekoa (katedradunen % 27,01 – irakasle osoen % 18,92).
- AZPko emakumeen ehunekoa A1 taldean edo 1 taldean (% 60,45). Haien presentzia txikiagoa da goragoko eskaletan baino.
- AZPtan lan-lotura iraunkorra duten emakumeen ehunekoa (datu hori ez dago eskuragarri) (AZPko emakumezko funtzionarioa % 75).
- UPV/EHUren 2022ko genero-indarkeriaren protokoloa aplikatuz egindako esku-hartzeen kopurua (32-25 pertsona ingurumen-jazarpen kolektiboko kasu bati dagozkio).
- Genero-ikuspegidun jardunaldi, ikastaro edo tailerretan parte hartu duten pertsonen kopurua (Zuzendaritzaren berezko ikastaroak - % 95 neska ikasleak dira; Akademe: 35 IIP; ALeader 15).
- Kargu akademikoetan dauden emakumeen ehunekoa (% 51,19).

- Ikasketa feministetako eta generoko graduondoko ikasketak amaitu dituzten pertsonen kopurua (Ikasketa Feministetako Masterra % 70,73 - 25 urteko; Berdintasun Agentearen Berezko Titulua, 18 urtean 450 emakumek jaso dute prestakuntza, 50 plaza urteko).

ONDORIOAK

UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzaren lan-ildo nagusietako bat genero-indarkerien aurkako borroka izan da, betiere genero-indarkerien aurkako UPV/EHUren protokoloaren esparruan. Gauzatutako ekintzak onak izan badira ere, ezinbestekoa da lan-ildo horrekin jarraitzea; izan ere, jasotako kexen kopuruak gora egiten du urtero, eta, gainera, haien izaera aldatzen ari da, eta tratamendua konplexuagoa da kasu batzuetan.

Nortasunaren edo sexu-orientazioaren aniztasunari dagokionez, unibertsitatea urrats sendoak ematen hasi da ildo horretan, eta hori da gauzatzen ari diren politiken ardatz nagusietako bat. Orain arte egindako ekintzek, besteak beste, trans protokoloa aplikatzeak eta Aniztasunaren aldeko Unibertsitate Sarean (RUD) egindako lanak, eremu horretan gero eta gehiago sakontzeko bidea ireki dute.

UPV/EHUko emakume akademikoen lidergoa indartzea da Berdintasunerako Zuzendaritzak Zifratan egiten duen berdintasun-datuen azterketatik ondorioztatzen den beste erronka garrantzitsuenetako bat. Aurrerabideak izan badira ere, oraindik ere badago kristalezko sabaia eta lur itsaskorra unibertsitatean, bereziki emakumeen presentzia oraindik txikiagoa den zientzia-arloetan. Horren erakusgarri da katedradun edo irakasle osoen, bakarrik dauden IP emakumeen edo tesi-zuzendarien ehuneko txikia. Horregatik, emakumeen lidergoa sustatzeko lanean jarraitu behar da, eta karrera akademikoko postu gorenetan eta erantzukizuneko beste postu batzuetan sartzeko erraztasunak eman behar zaizkie emakume akademikoei, baita lanpostu horietan denbora luzeagoan egon daitezen lagundu ere.

Lan-ildo nagusietako bat izan da, baita ere, emakumeen bokazioak sustatzea STEAM arloetan. Baina III.ean. UPV/EHUko Berdintasun Plana lan-ildo horri ekin zitzaion, eta lortutako datuek agerian uzten dute gai horri irmotasunez eta kategorikoki heltzeko beharra. UPV/EHUko Diagnostikoko datuen arabera, ingeniartzako eta informatikako ikasle neskek % 20 inguru dira. Beraz, arlo horietako segregazio horizontala esanguratsua da, eta lehentasunezko zat jotzen da UPV/EHUUn ezarri beharreko etorkizuneko berdintasun-politiketan murriztea.