

**UPV/EHUko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO
I. PLANAREN (2010-2013) BETEARAZPEN MEMORIA**

AURKIBIDEA

| | |
|---|----------|
| I. AURKEZPENA..... | 1 |
| 1. UPV/EHUko Emakume eta Gizonen Egoerari buruzko Diagnostikoa | 1 |
| II. ESKU-HARTZEAREN ESPARRUAK..... | 3 |
| 1. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IRAKASKUNTZAN | 3 |
| 1.1 Irakaskuntzaren arloan genero ikuspegia eta ikuspegi feminista barnera daitezen sustatzea | 3 |
| - Gradu eta graduondokoen mapa egitea, gaitasunak eta edukiak genero ikuspegitik aztertuta | 3 |
| - Helburu honen betetze mailaren jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko adierazleak prestatzea..... | 6 |
| - Irakasleei zuzendutako laguntza gida bat prestatzea, beren irakasgaietan genero ikuspegia integratzeko..... | 7 |
| - Genero ikuspegia barneratzen duten irakaskuntza materialen prestaketa sustatzea..... | 7 |
| 1.2 Emakumeek ezagutza sortzearen alde eginiko ekarpenak erakustea | 8 |
| - Tituluen irakaskuntza gidetan gomendatutako emakumezko egileen eta generoari eta berdintasunari buruzko baliabide bibliografikoen presentzia identifikatzea | 8 |
| - Metatutako ezagutza guztia, eta, bereziki, genero ikuspegia barneratzen duena, baliabide egokien bidez bildu eta zabaltzea..... | 8 |
| 1.3 Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzea faboratzen duten prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta sustatzea | 8 |
| - Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzea faboratzen duten prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta ezartzea..... | 8 |
| - Irakasleen arteko topaketak eta mintegiak bultzatzea, egindako lana partekatzeko eta hobetzeko..... | 9 |
| 1.4 Gradu eta master amaierako proiektuetan genero ikuspegia sustatzea..... | 9 |
| - Ikastegi, sail eta gainerako unibertsitate entitate guztiekin informazio sareak sortzea, gradu eta master amaierako lanetan ondorengoak bultzatzeko:..... | 9 |
| - Gradu eta/edo master amaierako sari bat sortzea, egindako lana aintzatesteko eta zabaltzeko | 10 |

| | | |
|------|---|----|
| 2. | GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IKERKUNTZAN | 10 |
| 2.1 | Ikerkuntzan berdintasuna sustatzea | 11 |
| | - Emakumeek ikerkuntzaren esparruan duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egitea..... | 11 |
| | - Ikerkuntzako datu baseak hobetzeko proposamenak egitea: sexuaren arabera bereizitako informazioa lortzeko itemak sartzea | 12 |
| | - Helburua betetzeko ezagutzaren eremu guztietan emakumeek ikerkuntzan duten parte-hartze maila ebaluatzeko eta haren jarraipena egiteko adierazleak prestatzea | 12 |
| | - Ikerkuntzako berdintasunean aurrera egiteko ekintza zuzentzaileak proposatzea..... | 13 |
| 2.2 | Ikerkuntzan genero ikuspegia sustatzea, baita genero ikerketak eta ikerketa feministak ere | 13 |
| | - Genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzari buruzko datu basea sortzea eta argitaratzea, bibliografiari, gaiei, tesiei, taldeei, ikerketa proiektuei eta genero ikerkuntzako adituei buruzko informazioarekin..... | 14 |
| | - Esparru horietako ikerkuntzari eta doktorego tesiei laguntzeko berezko deialdiak sendotzea | 14 |
| | - Webean biltegi bat sortzea generoari eta berdintasunari buruzko ikerketa proiektuetarako deialdiak zabaltzeko | 14 |
| | - Ezagutzaren eremu guztietarako genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzako "Jardunbide egokien eskuliburua" prestatzea..... | 14 |
| | - Genero ikuspegia barneratzen duten ikerkuntza metodologiei buruzko ikastaroak diseinatu eta bultzatzea | 15 |
| | - Topaketak eta sentsibilizatzeko zein esperientzia metodologikoak partekatzeko jardunaldiak antolatzea, ikerkuntzan genero ikuspegia barneratzea sustatuz..... | 15 |
| | - Ikerketa feministei edo genero ikerketei buruzko tesi onenaren urteko sari bat sortzea | 15 |
| 3. | GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA GIZARTE ETA LAN HARREMANETAN..... | 16 |
| 3.1. | Bertako langileen lan baldintzetan, prestakuntzakoetan eta sustapenean diskriminaziorik egon ez dadin bermatzea | 15 |
| | - UPV/EHUko antolaketan eta kudeaketan emakumeek eta gizonek duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egitea | 16 |
| | - UPV/EHUko antolaketan eta kudeaketan emakumeek eta gizonek duten parte-hartze maila ebaluatzeko eta haren jarraipena egiteko adierazleak prestatzea..... | 16 |

| | |
|---|-----------|
| - Langileen kontratazio eta sustapen prozesuetan sexuagatiko edo sexu identitateagatiko diskriminazio egoerarik gerta ez dadin bermatzea | 16 |
| 3.2. Berdintasuneko prestakuntza eta sustapena bultzatzea..... | 16 |
| - AZPko langileentzako eta irakasle eta ikertzaileentzako prestakuntza eskaintza iraunkorrean generoari eta aukera berdintasunari buruzko prestakuntza ikastaroak sortzea..... | 17 |
| - Hizkeraren erabilera sexista saihesteari buruzko prestakuntza sustatzea, unibertsitateko kideei zuzenduta..... | 17 |
| - Langileen egonkortasunerako eta sustapenerako merezimenduak ebaluatzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egindako lana baloratzeko proposamenak egitea erakunde eskudunei..... | 17 |
| 3.3 Berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeke protokoloa ezartzea..... | 17 |
| - Berdintasunaren aurkako edozein ekintzaren aurrean jokatzeko eta ebazteko moduari buruzko esparru protokolo bat diseinatzea..... | 18 |
| - Unibertsitate esparruan sexu jazarpena, sexuagatiko edo sexu identitateagatiko diskriminazioa edo genero indarkeria jasan duten pertsonen behar duten orientazioa eta arreta psikologikoa ematea..... | 18 |
| 3.4 Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko aukera sustatzea..... | 18 |
| - Unibertsitatean bateratzeko neurrien aplikazioa aztertzea | 18 |
| - Tartean diren agentei hobetzeko beharrezkoak diren ekintzak proposatzea..... | 19 |
| 3.5 Beste erakunde batzuekiko harremanak..... | 19 |
| - Kontratazio publikoan eta beste entitate batzuekiko harremanetan berdintasun preintzipioa baloratzeko mekanismoak diseinatzea | 19 |
| - Betetzen dela egiaztatzeke metodologia ezartzea | 20 |
| 4. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UNIBERTSITATEAN, ERAKUNDE PUBLIKO GISA, ETA HARK GIZARTEAN DUEN IRUDIAN..... | 21 |
| 4.1 Unibertsitateko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea | 21 |
| - UPV/EHUko organo, epaimahai zein hautaketa batzordeen osaerari buruzko datuak biltzea, baita kanpo organoetan duen ordezkari buruzkoak ere | 21 |
| - Unibertsitateko araudian organo horietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatuko duten klausulak sartzeko proposamenak egitea..... | 23 |
| 4.2 Berdintasunari dagokionez UPV/EHUk gizartean duen irudia..... | 23 |
| - Hizkeraren erabilera ez sexista sustatzea unibertsitateko araudian, ekitaldi | |

| | |
|--|---------------------|
| publikoetan eta barne zein kanpo komunikazioetan..... | 23 |
| - Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunerako proiektuak garatzen dituzten ikastegi eta sailekiko dokumentu-konpromisoen bidez laguntzak sortzeko proposamenak egitea..... | 23 |
| - Unibertsitate izendapenak egitean (<i>honoris causa</i> doktore, sariak, etab.) kudeaketa paritarioko sistema bat proposatzea..... | 24 |
| - Ekitaldi akademikoaren kudeaketa paritariorako proposamenak egitea | 24 |
| - Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko hitzaldiak eta jardunaldiak antolatzeko laguntzak finkatzea | 25 |
| - Martxoaren 8an jardunaldi akademiko bat instituzionalizatzea, unibertsitateko kolektibo desberdinen –AZPko langileen, irakasle eta ikertzaileen eta ikasleen– parte-hartzea bultzatzeko..... | 27 |
| - Berdintasunaren eta ardurakidetasunaren alde urteko sentsibilizazio kanpaina bat egitea unibertsitateko kide guztiei zuzenduta | 247 |
| - UPV/EHUk Estatutako unibertsitate desberdinetako berdintasun unitateen sareetan eta berdintasun programetan duen parte-hartzea eta haietan egiten duen lankidetzaren sendotzea | 28 |

I. AURKEZPENA

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateak, 2009ko maiatzean, UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordea sortzea onartu zuen, eta lehentasunezko eginkizun bat eman zion: UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egiteko prozesua koordinatzea. Plan horrek berdintasunari dagokionez Unibertsitate honen jarduera bideratzeko ildoak bildu behar zituen. 2010eko uztailean, [Berdintasunerako I. Plan](#) hau (2010-2013) egiteko lanak amaitutakoan, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluari aurkeztu zitzaion, hark onartzeko.

Plan horretan, UPV/EHU osatzen duten emakume eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko eginkizuna unibertsitate komunitate osoak (Zuzendaritza Batzordetik partaide den pertsona bakoitzarenganaino) bere gain hartzen duela adierazi ondoren, zehazten da UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordea eta Zuzendaritza direla unibertsitate komunitate osoaren lana zuzentzeko ardura hartzen dutenak, berdintasun hori betetzea ziurtatzeko.

Orditik, bi erakundeak Planean aurreikusitako ekintzak (agiri honetan azaltzen dira) gauzatzen hasi ziren.

Garrantzitsua da honako hauek adieraztea:

- Memoria honetan jasotako datuak gauzatutako guztiaren laburpena dira; informazio osoa honako helbide honetan topa daiteke www.berdintasuna.ehu.es
- Dokumentua irakurterraza izan dadin, ez da grafiko edo taularik sartu. Ekintza bakoitzean estekak jarri dira jatorrizko dokumentuak kontsultatu ahal izateko.
- Memoria honetarako Planaren eskema bera erabili da, batetik, aurreikusitako jarduketara ardatz bakoitzaren helburua gogoratzeko eta, bestetik, jakinarazteko ekintzaz ekintza noraino heldu den betearazpena (irakurterrazagoa egiteko, Planeko hitzak letra etzanaz joango dira).

1. UPV/EHUko Emakume eta Gizonen Egoerari buruzko Diagnostikoa

Berdintasunerako plan oro, dagokion aplikazio eremuan emakume eta gizonen egoera zein den jakin ondoren egiten da.

UPV/EHUko Emakume eta Gizonen Egoerari buruzko [lehenengo diagnostikoa](#) 2007an egin zuen Berdintasunerako Zuzendaritzak, eta, emaitza gisa, unibertsitate kolektiboaren (ikasleak, AZPko langileak eta irakasle eta ikertzaileak) sexuaren arabera bereizitako txosten bat ekarri zuen, unibertsitateko jarduerari loturiko alderdi desberdinei dagokienez. [Bigarren diagnostikoa](#) 2010ean egin zen, eta, horren bidez, egoeraren bilakaera ikusi ahal izan zen:

- 2007an ikasle gehienak emakumeak ziren (% 56), baita 2010ean ere (% 55); zientziaren arloetan, ikasle portzentaje batzuk berdin mantendu ziren (irakaskuntza teknikoetan, % 31 emakumeak), baina beste arlo batzuetan aldatu egin ziren (osasun zientzietan, 2007an emakumeak ziren % 82, eta 2010ean, berriz, % 78)
- 2007an emakumeak ziren irakasleen % 38, eta unibertsitateko gizonezko katedradun bat zegoen 1,67 gizon titularreko, eta emakume katedradun bat 4,06 emakume titularreko. 2010ean aldatu egin ziren zifra horiek: irakasleen % 43 emakumeak ziren eta gizon katedradun bat zegoen 1,73 gizon titularreko, eta emakume katedradun bat 4,53 emakume titularreko
- 2007an emakumeak ziren Administrazio eta Zerbitzuetako langileen % 63, eta 2010ean, funtzionarioen eta aldi bateko langileen artean % 74 emakumeak ziren, eta lan-kontratadun AZPko langileen artean, berriz, % 32 ziren emakumeak.

II. ESKU-HARTZEAREN ESPARRUAK

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana hiru eskuhartze esparrutan antolatu zen: irakaskuntzako, ikerkuntzako eta instituzionala –bere bi alderditan: barnekoa, gizarte eta lan harremanei dagokiena; eta kanpokoa, gizartean duen irudiari dagokiona-. Hortaz, lau jarduketa ardatz zeuden:

- Genero ikuspegiaren txertaketa irakaskuntzan
- Genero ikuspegiaren txertaketa ikerkuntzan
- Genero ikuspegiaren txertaketa gizarte eta lan harremanetan
- Genero ikuspegiaren txertaketa Unibertsitatean, erakunde publiko gisa, eta hark gizartean duen irudian

1. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IRAKASKUNTZAN

1.1 Irakaskuntzaren arloan genero ikuspegia eta ikuspegi feminista barnera daitezen sustatzea

Emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioarekin bat datorren irakaskuntzarako tradiziozko desberdintasunak, hau da, genero ikuspegia eta zein teoriatik sortzen eta elikatzen den, aztertze eta zuzentze tresnak izan behar ditu. Osagai horiek beharrezkoak dira kalitatezko irakaskuntza berritzaile batez hitz egiteko.

Ekintzak:

- **Gradu eta graduondokoen mapa egitea, gaitasunak eta edukiak genero ikuspegitik aztertuta**

1) Lehenengo ekintza [graduondokoen mapa](#) egitea izan zen, 2011ko urtarrilaren 15etik martxoaren 20ra bildutako datuekin, eta ekintza horrek, amaitu aurretik, ondorioak izan zituen UPV/EHUUn, izan ere, egite hutsarekin, hizkera sexista erabiltzen zuten graduondoko [formularioak](#) aldatu ahal izan ziren, formulario horiek ondorengo datu honen kausa zirela egiaztatu baitzen:

- Guztizko master ofizialetatik (92) 2 bakarrik salbuesten ziren hizkera sexista erabiltzetik, emakumeak barne hartzen dituzten terminoak

erabiliz, eta arrazoia hauxe zen: aurkezpen testuak euskaraz eta ingelesez idatzita zituzten.

Aipaturiko mapak jarraian azaltzen diren emaitza hauek agertu zituen 92 master horiei dagokienez (aipatzekoa da master bat, hain zuzen ere, hizpide dugun gaiari buruzkoa dela –Ikasketa Feministak eta Generokoak Masterra–, eta horrek, zalantzarik gabe, eragina du portzentajeetan):

- 19 masterrek barne hartzen dituzte berdintasunari loturiko helburuak eta/edo gaitasunak: genero aipamenak egiten dituzten masterren artean, esparru bakoitzaren barruan guztizkoarekin alderatuta diferentziarik handiena dutena Biomedikuntza, Bizi Kalitatea eta Osasuna esparrua da, 11 masterretatik batek bakarrik egiten baititu berdintasunari eta genero ikuspegiari loturiko aipamenak
- 12 masterrek berdintasunari loturiko irakasgai espezifikoak barne hartzen dituzte beren programetan, horietako 6tan derrigorrezko irakasgaiak dira eta beste 6etan, berriz, hautazkoak
- Master ofizial guztien artean dauden derrigorrezko 503 irakasgaietatik 15 berdintasunari loturiko irakasgai espezifikoak dira (% 2,98)
- Hautazko 1.216 irakasgaietatik, 20 berdintasunari loturiko hautazko irakasgai espezifikoak dira (% 1,64)
- 1.684 irakasgai orokorretatik, 32k barne hartzen dituzte berdintasunari buruzko gai espezifikoak (% 1,90).



2) [Graduen mapa](#) bat egin da eta web orrian argitaratzeke dago memoria hau idazteko orduan.

Lorturiko datuak UPV/EHUren webguneko (www.ehu.es) Graduen eskaintzaren azterketatik ondorioztatu dira, eta gaztelaniaz¹ ematen diren ikasgaiak besterik ez da aztertu lehenengo diagnostiko honetan. Lehenengo mailari loturiko informazioa 2011ko irail eta urri artean berrikusi zen, bigarren mailakoa 2012ko martxo eta maiatz artean, hirugarren mailakoa 2012ko irail eta azaro artean eta laugarren mailakoa 2013ko irail eta urri artean. Lortutako datuak honela laburtu daitezke:

¹ Ikasketa planen ezarpen osoa eta akreditazioaren ondoren euskaraz ematen diren ikasgaiari buruzko mapa egingo da.

- UPV/EHUko **ikastegien** % 68,75etan graduak daude, non genero ikuspegia txertatzearen eragina hauteman daitekeen, bai graduaren helburu edo gaitasunetan, bai irakasgaietako edukietan.
- **Campusaren arabera** aztertuta, genero ikuspegia txertatzearen eragina jaso duten ikastegien proportzioa parekoa dela Arabako eta Bizkaiko campusetan; izan ere, Araban, 7 ikastegietatik 5etan –% 71,43– genero ikuspegia txertatzen duten graduak daude, eta Bizkaian, 14 ikastegietatik, horrelako graduak ematen dira 10 ikastegitan –% 71,43–. Gipuzkoan, berriz, 11 ikastegietatik, GIT eragina duten graduak 7 ikastegitan daude; hau da: % 63,64.
- **Jakintza adarrak aintzat hartuta**, Artea eta Giza Zientzietan biltzen da GIT eragina duten graduen proportziorik handiena. Segidan, nahiko gertu, Gizarte eta Lege Zientziak daude; hirugarren lekuan, Osasun Zientziak; gero, Zientziak; eta, azkenik, Ingeniaritza eta Arkitektura.
- **Graduen araberako** datuei dagokienez, aztertutako 91 graduen² artetik, erdiek baino apur bat gehiagok, hots, % 52,75ek (48) genero ikuspegia txertatzearen eragina jaso dute.
- Genero ikuspegia barne hartzen duten **irakasgai motak eta irakasgai kopurua**: derrigorrezkoak 59 (GI barne hartzen duten ikasgaietatik %34,91), adarreko oinarrizkoak 48 (28,4%), hautazkoak 48 (%28,4) eta beste adar batzuetako oinarrizkoak 14 (%8,28).
- Hizkuntzaren erabilera ez sexistari dagokionez, **Aurkezpenean**, hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten da nagusiki; izan ere, graduen % 75,82k hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten dute; %19,78k, erabilera sexista; eta, % 3,30ek, berriz, hizkuntzaren erabilera aldakorra. **Graduen helburuen** deskripzioan ere hizkuntzaren erabilera ez-sexista da nagusi, graduen % 70,33tan agertzen baita. Haren atzetik, graduen % 15,38k hizkuntzaren erabilera sexista egiten dute, eta % 12,09k, berriz, hizkuntzaren erabilera aldakorra. Bi kasutan (% 2,20) ez da ematen helburuei buruzko informaziorik. Gradu bakoitzaren **gaitasunen** deskripzioan, graduen %85,71k hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten dute; %8,79k, hizkuntzaren erabilera sexista; %2,20k, hizkuntzaren erabilera aldakorra; eta, graduen³ %3,30ek ez dute ematen atal horri buruzko informaziorik. **Gradudunaren profilari** erreparatuz gero,

² Graduen kopuru osoa 70 bada ere, gradu batzuk hiru campusetan errepikatzen direnez, azterketa honetan webgunean (www.ehu.es) dauden 91 graduetatik eskuragarri zegoen informazioa aztertu da.

³ Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza eta Zuzenbideko gradua (Bizkaia), Zuzenbideko Gradua (Bizkaia) eta Medikutzako Gradua (Bizkaia).

graduoen %60,44k hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten dute. Graduoen %37,36k hizkuntzaren erabilera sexista egiten dute, eta, azkenik, bi gradutan (% 2,20) ez da ematen atal horri buruzko informaziorik.

- Nolanahi ere, hizkeraren erabilera ez sexista ez dator bat kasu guztietan graduoko edukietan (graduaren helburuetan eta irakasgaietan) genero ikuspegia barne hartzearekin.

- Helburu honen betetze mailaren jarraipena eta ebaluazioa egin ahal izateko adierazleak prestatzea

1) Graduondokoetan genero ikuspegia barne hartzen den neurtzeko prestatutako adierazleak honako hauek dira:

- Masterrei buruzko informazioaren edukian hizkeraren erabilera ez sexista egitea
- Erreferentzia bibliografiko motak
- Berdintasunari eta genero ikuspegiari loturiko gaitasunak
- Berdintasunari eta genero ikuspegiari loturiko moduluak
- Berdintasunari eta genero ikuspegiari loturiko gaiak
- Masterrari loturiko pertsonak agerian jartzea –izen osoa eta bi abizen–:
 - Pertsona arduradunak
 - Batzorde Akademikoa
 - Irakasleen Saila eta ikerketa ildoak
- Emakume eta gizonen portzentajea Batzorde Akademikoan
- Emakume eta gizonen portzentajea master bakoitzeko irakasle taldean
- Emakume eta gizonen portzentajea master bakoitzeko ikasle taldean
- Berdintasunari eta genero ikuspegiari loturiko ikerketa ildoak izatea

Oharra: Parte-hartzaileen portzentajeen gaineko adierazleen balorazioan beti hartuko dira kontuan aztertutako jakintza arloen portzentaje orokorrak.

2) Graduetan genero ikuspegia barne hartzen den neurtzeko adierazleak honako hauek izan dira:

- Graduoen aurkezpenean ("Helburuak" eta "Gradudunaren profila" atalak) erabiltzen den hizkera eta generoari eta berdintasunari egiten zaizkion aipamenak
- Irakasgaien azterketa honako item hauen arabera:

- Izenburua
- Kreditu kopurua
- Irakasgai mota
- Saila
- Irakasleak: irakasle kopurua (emakumeak eta gizonak)
- Berdintasunari edo genero ikuspegiari loturiko gaitasunak/helburuak
- Berdintasunari edo genero ikuspegiari loturiko gaiak
- Bibliografian egilearen izena jasotzen duten aipamenen erabilera
- Bibliografian berdintasunari edo generoari eginiko erreferentziak

- Irakasleei zuzendutako laguntza gida bat prestatzea, beren irakasgaietan genero ikuspegi integratzeko

Berdintasunerako Zuzendaritzak kudeatzen duen web orrialdeak horretarako zenbait dokumentu biltzen ditu [lanerako idazkiak](#) banner-ean: besteak beste, [Osasun arloko ikerketan genero ikuspegi barne hartzeko gida](#) eta [Generoa ikerketan](#) eskuliburua —biak gaztelaniaz—.

Hala ere, jakintza arlo bakoitzak berea izan behar lukeela ulertuta, mota horretako gidei dagokienez ahulen dagoen arlo horretako irakasleekin lanean hasi ginen;



irakaskuntza teknikoetako irakasleekin, hain zuzen. Lan horren ildotik, mintegi bat antolatu zen 2011ko irailean, eta gai honetan adituak diren jakintza arlo horretako emakumezko irakasleak gonbidatu ziren.

Topaketa horretako ondorioetako bat izan zen gidak egitea ez dela jarraitu beharreko bidea. Tartean diren irakasleekin zuzenean lan egitea hobetsi zen. Ideia hori garatu ezin izan den arren, Osasun Zientzien arloko prestakuntza masterren batean sartzeko balio izan du.

Laburbilduz, aurretiko lanetan bakarrik gauzatu ahal izan da ekintza hau.

- Genero ikuspegi barneratzen duten irakaskuntza materialen prestaketa sustatzea

Berdintasunerako Batzordeak eta Zuzendaritzak ezin izan dute zeregin hau gauzatu.

1.2 Emakumeek ezagutza sortzearen alde eginiko ekarpenak erakustea

4/2005 Euskal Legearen 33.2 artikulua mandatua argia da: irakaskuntzan barne hartu behar dira emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa.

Ekintzak:

- Tituluaren irakaskuntza gidetan gomendatutako bibliografian emakumezko egileen eta generoari eta berdintasunari buruzko baliabide bibliografikoen presentzia identifikatzea

Gai hau ukitu bakarrik egin da graduen eta graduondokoen mapak prestatzerakoan, erreferentzia bibliografiko gehienetan APA arauak erabiltzeak idazlea emakumea ala gizona den identifikatzea oztopatzen duelako. Ekintza hau amaitzeke dago, beraz.

- Metatutako ezagutza guztia, eta, bereziki, genero ikuspegia barneratzen duena, baliabide egokien bidez bildu eta zabaltzea

Berdintasunerako Zuzendaritzak argitalpenei, lanerako dokumentuei, dibulgaziozko testuei eta bideoei eskainitako banner batekin sortu zuen bere web orria.

[Banner](#) horretan biltzen da Zuzendaritzara heltzen den informazioa.

Zalantzarik gabe, ekintza hau gauzatzeko lehen urrats bat besterik ez da.

1.3 Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzea faboratzen duten prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta sustatzea

Garrantzitsua da irakasleei behar adinako ezagutza ematea eta berdintasun arloan prestatutako pertsonen beren ezagutza zabaltzea. Prestakuntza sareak sortzean datza, sareko kideen prestakuntza etengabeko hobetzeko prozesua sendotu ahal izateko.

Ekintzak:

- Genero ikuspegia eta ikuspegi feminista irakaskuntzan sartzea faboratzen duten prestakuntza ikastaroak diseinatzea eta ezartzea

Zalantzarik gabe, irakasleen prestakuntza da plan hau gauzatzean lorpen gutxieneko alderdia, funtsean, elkarrekin oso lotuta dauden hiru arrazoiengatik:

- Denbora falta
- Planeko ekintza guztiak gauzatzeko behar adina baliabide ez izatea
- Unibertsitatean horretarako dauden zerbitzuak ez dutelako, berez, planaren ekintzak euren gain hartu.

- Irakasleen arteko topaketak eta mintegiak bultzatzea, egindako lana partekatzeko eta hobetzeko

UPV/EHUko irakasleek beti izan dute Zuzendaritzaren laguntza topaketak eta mintegiak egiteko, 4. puntuari ikusi ahal izango den bezala, baina Zuzendaritzak soilik honako hauei bide eman zien: 1.1 puntuari aipaturiko mintegiari eta graduaren mapako lehen ikasturtea prestatzeko datu bilketan parte hartu zuten UPV/EHUko irakasleen topaketa bati, 2011ko ekainean egin zenari, hain zuzen.

1.4 Gradu eta master amaierako proiektuetan genero ikuspegia sustatzea

Edozein ezagutza esparrutako irakaskuntza-ikaskuntza prozesuetan genero ikuspegiaren erabilera ziurtatzeko tresna onenetako bat ikasleak titulu ikasketan planean aurreikusitako gaitasunak lortu dituen erakusteko aukera ematen duten gradu eta master amaierako proiektuak garatzerakoan lan pertsonala eta kooperatiboa egitea da.

Ekintzak:

- Ikastegi, sail eta gainerako unibertsitate entitate guztiekin informazio sareak sortzea, gradu eta master amaierako lanetan ondorengoak bultzatzeko:

- *Genero ikuspegia integratzea, eta*
- *Genero eta berdintasun gaiak lantzea*

Berdintasunerako Zuzendaritzak datu base bat sortu du berdintasunaren inguruan lan egiten duten pertsona guztien helbide elektronikoekin, Zuzendaritzara iristen den informazio interesgarria jaso ahal izan dezaten.

Bestalde, adituen izenak kanpora ezagutarazteko, web orrian [zerrenda bat](#) argitaratu da honako datu hauekin: Ikastegia; Saila; Campusa; Telefonoa; Helbide elektronikoa; Jarduera.

- Gradu eta/edo master amaierako sari bat sortzea, egindako lana aintzatesteko eta zabaltzeko

Master amaierako lanetan genero ikuspegia barne hartzearen [Maria Goyri sariaren](#) lehenengo edizioa egin da 2011-2012 ikasturtean, eta 2013ko martxoaren 8an eman zen saria, lehenengoz.

Zortzi lan aurkeztu ziren deialdira, honako master hauetatik:

- Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientziak (1)
- Ikasketa Feministak eta Generokoak (2)
- Gobernantza eta Politika Ikasketak (1)
- Ikerketa eta Sormena Artean (2)
- Literatura Konparatua eta Literatur Ikasketak (1)
- Psikodidaktika: Hezkuntzaren Psikologia eta Didaktika Espezifikokoak (1)



[Maria Goyri sariaren II](#) edizioan (2012/13) (egun ebazpen prozesuan dago) hiru lan aurkeztu dira, honako master hauetatik:

- Ikasketa feministak eta generokoak
- Europa eta mundu atlantikoa: boterea, kultura eta gizartea
- Jarduera fisikoaren eta kirolaren zientziak

2013-2014 ikasturte hasieran, genero ikuspegia barne hartzen duten gradu amaierako lan hoberenen [Francisca de Aculodi](#) sariaren lehenengo edizioaren berri eman da; jakintza arlo bakoitzeko bi sari emango dira, bata euskarazko lan onenarentzat eta bestea gaztelaniazko lan onenarentzat.

2. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA IKERKUNTZAN

Ikerkuntza da, zalantzarik gabe, unibertsitate jardueraren motorra. Beraz, Unibertsitateak ikerkuntzan jarduteko aukera berdinak eman behar dizkie emakume eta gizonei. Beste behar bat ahaztu gabe: genero ikuspegia barne hartzen duten ikerketak indartzea.

2.1 Ikerkuntzan berdintasuna sustatzea

Aurrez aipatu bezala, azterlan desberdinek erakutsi dute emakumeen eta gizonen egoera desberdina dela ikerkuntzan. Horregatik, Unibertsitateko egoera zein den jakin behar da lehenengo, eta, hori abiapuntu hartuta, berdintasunerantz aurrera egiteko neurri egokiak hartu behar dira.

Ekintzak:

- Emakumeek ikerkuntzaren esparruan duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egitea

Diagnostikoa (2007-2011) egin ondoren, ondorio dekalogo hau lortu dugu:

1. Ikerketa proiektuetan parte hartzen duten emakumeen portzentajea pertsonalean duten presentzia baino txikixeagoa da; gizonena, aldiz, handixeagoa
2. Ikerketan parte hartzen duten emakumeen portzentajea gizonena baino txikixeagoa da (2011n, % 4,73)
3. Ikertzaile nagusi gisa parte hartzen duten emakumeen kopurua irakasle eta ikertzaile doktoreen artean duten presentzia baino nabarmen txikiagoa da. Alde hau zientzia arlo guztietan eta adin tarte guztietan dago
4. Emakumeek, salbuespenen bat salbuespen, proiektuetarako diru gutxiago jasotzen dute, batez beste, zein jakintza arlo eta zein adin tarte den berdin delarik. Aipatu behar da diferentzia horren jatorria ez dakigula zertan datzan, emakumeek finantzaketa txikiagoa eskatzen dutelako edo beste arrazoiengatik.
5. Ikerketan hasteko proiektuetan gizonetzkoek baino gehiago parte hartzen dute emakumeek
6. Genero ikuspegia barne hartzen duten proiektu gehienak emakumeek zuzentzen eta garatzen dituzte
7. Kanpo enpresekiko kontratuetan, gizonen parte-hartzea handiagoa da (% 56), baina Osasun Zientzietan eta Zientzia Esperimentaletan emakumeen portzentajea handiagoa da; % 68,11 eta % 53,50, hurrenez hurren
8. Ikerketa talde gehienak gizonek zuzentzen dituzte, pertsonalean duten presentziaren oso gaintetik
9. Emakumeek gizonen baino doktorego tesi gehiago defendatu dituzte azken urteetan, Irakaskuntza Teknikoetan izan ezik

10. Gizonek zuzentzen dituzte doktorego tesi horietako gehienak (2000-2012); % 67,75 2012an. Hala ere, emakumezko zuzendarien kopuruak gora egin du; 2000. urtean 57 izan ziren (% 20,43), eta 2012an 168 (% 32,25)

- Ikerkuntzako datu baseak hobetzeko proposamenak egitea: sexuaren arabera bereizitako informazioa lortzeko itemak sartzea

Ikerkuntzaren esparruan emakume eta gizonek duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egin da, eta ez da sexuaren arabera bereizitako informazioa lortzeko inolako arazorik izan.

Hala ere, diagnostikoa egiterakoan ikasitakoak honako proposamen hauek egiteko aukera ematen digu, eskuratu beharreko informazioa zuzen hautatzeko orduan izandako arazoei dagokienez:

- Langile ikertzaileei buruzko datuen kuboa ikerketa proiektuak eta beste deialdi mota batzuk bereizi ahal izatea gomendatzen da
- Proiektu bakoitzeko ikertzaileen datu pertsonalak betetzeko jarraibide argiak zehaztu eta jarraitzea gomendatzen da, pertsonaleko datuekin zehaztasun handiagoz bat etor daitezten
- Aldizkako egiaztapenak egitea gomendatzen da bai pertsonalean bai ikerketan, informazioan barne koherentzia faltak detektatzeko
- Emandako proiektuen grabazioan proiektuak genero ikuspegia kontuan hartzen duen adieraztea gomendatzen da.

- Helburua betetzeko ezagutzaren eremu guztietan emakumeek ikerkuntzan duten parte-hartze maila ebaluatzeko eta haren jarraipena egiteko adierazleak prestatzea

Adierazleak honako hauek dira:

- Emakume eta gizonek ikerketa proiektuetan duten parte-hartze portzentajea, pertsonalean dutenarekin alderatzea
 - Parte-hartze motaren arabera: IP/ikertzailea (emakumea edo gizona)
 - Zientzia arloen arabera
 - Adin tarteen arabera
- Ikerketa proiektuak zuzentzen dituzten emakume eta gizonen portzentajea, pertsonalean dutenarekin alderatzea
- Emakume eta gizonek zuzendutako proiektuen batez besteko finantziarioa
- Emakumeek kanpo enpresekiko ikerketa kontratuetan duten parte-hartze portzentajea, pertsonalean dutenarekin alderatzea

- Doktorego tesien zuzendarien (emakumeen eta gizonen) kopurua eta portzentajea, zientzia arloen arabera
- Genero ikuspegia kontuan hartzen duten ikerketa proiektuen portzentajea, guztizko proiektuekin alderatzea
 - Parte-hartze motaren arabera: IP/ikertzailea (emakumea edo gizona)
 - Zientzia arloen arabera
 - Adin tarteen arabera

- Ikerkuntzako berdintasunean aurrera egiteko ekintza zuzentzaileak proposatzea

Ikerketa arloko emakume eta gizonen egoera ezagutzeko eginiko diagnostikoak honako hau erakutsi du:

1. Ikerketa proiektuen eta doktorego tesien zuzendaritzan alde handia dago emakume eta gizonen artean
 - Ahal bezain laster, emakumeek ikerketa proiektu gehiago, ikerketa talde gehiago eta doktorego tesi gehiago zuzentzea sustatzeko eta lortzeko beharrezkoak diren neurriak hartu behar dira
2. Ikerketa proiektuetan ez da genero ikuspegia txertatzen
 - UPV/EHUko ikerketa proiektuetarako deialdietan, puntuatutako balorazio irizpideen artean genero ikuspegia kontuan hartzea barne har dadin gomendatzen da
3. Genero ikuspegia kontuan hartzen duten ikerketa proiektuen kopurua txikia da
 - UPV/EHU genero ikuspegia kontuan hartzen duten proiektuetarako deialdi espezifiko bat egitea gomendatzen da
4. UPV/EHUK ikerketan zein pertsonalean dauden datu-baseetan oso informazio interesgarria du, egoeraren diagnostikoak egiteko eta erakundea hobetzeko erabakiak hartzeko erabilgarria dena
 - Lau urtez behin, gutxienez, Ikerketaren arloko Errektoreordetzak eta Pertsonaleko Gerenteordetzak diagnostiko bat egitea gomendatzen da, ahal duten osatuena, gizon eta emakumeen egoera alor bakoitzean ezagutzeko, eta baita ere genero-ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzaren bilakaera.

2.2 Ikerkuntzan genero ikuspegia sustatzea, baita genero ikerketak eta ikerketa feministak ere

Bada genero ikuspegiarekin egindako ikerketa. Hura ezagutzea da haren erabilera zabaltzeko lehenengo



urratsa. Beraz, sentsibilizazioa eta ezagutza horren zabalkundea dira proposaturiko ekintza guztietan integratutako aurretiko urratsak.

Ekintzak:

- Genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzari buruzko datu basea sortzea eta argitaratzea, bibliografiari, gaiei, tesiei, taldeei, ikerketa proiektuei eta genero ikerkuntzako adituei buruzko informazioarekin

Berdintasunareko Zuzendaritzak kudeatzen duen web orria datu base horietako batzuk argitaratzen hasi da [argitalpenak eta lanerako idazkiak](#) banner-ean.

- Esparru horietako ikerkuntzari eta doktorego tesiei laguntzeko berezko deialdiak sendotzea

Plan hau gauzatzerakoan, finkatutako laguntza batekin abiatu zen Berdintasunerako Zuzendaritza:

- Unibertsitate masterretako ikasleentzako [ikerketak egiteko laguntzen](#) deialdia, mantentzen dena.

Plana gauzatu bitartean, honako deialdi hauek jarri dira martxan:

- [Mintegi, biltzar](#) eta abarretara joateko eta komunikazio, poster eta bestelakoak aurkezteko laguntzen deialdia, tesia UPV/EHUin inskribatua duten ikasleentzat
- [Bi urtez behingo](#) deialdia, ikerketa ferministen edo genero ikerketen arloko tesi bat amaitzeko.

UPV/EHUK, ikerketarako [laguntzak emateko](#) deialdietan (8.3 puntuan), bik gutxienez berdintasuna sustatzeko proiektuak izan behar dutela bermatzea aurreikusten du.

- Webean biltegi bat sortzea generoari eta berdintasunari buruzko ikerketa proiektuetarako deialdiak zabaltzeko

Ekintza hau doi-doi ukitu da; ildo honetako deialdien berri eman da www.berdintasuna.ehu.es web orriko albisteetan

- Ezagutzaren eremu guztietarako genero ikuspegia barneratzen duen ikerkuntzako "Jardunbide egokien eskuliburua" prestatzea

1.1 puntuaren 3. ekintzan azaldu da atal hau.

- Genero ikuspegia barneratzen duten ikerkuntza metodologiei buruzko ikastaroak diseinatu eta bultzatzea

Ikastaroak bultzatu dira, 4. puntuaren ikusiko dugun bezala, baina ezin izan ditugu ikastaroak diseinatu. [Esteka bat](#) erabiltzen da honeko ikastaro eta ekitaldiak ezagutarazi eta bultzatzeko.

- Topaketak eta sentsibilizatzeko zein esperientzia metodologikoak partekatzeko jardunaldiak antolatzea, ikerkuntzan genero ikuspegia barneratzea sustatuz

Ezin izan da ekintza hau gauzatu.

- Ikerketa feministei edo genero ikerketei buruzko tesi onenaren urteko sari bat sortzea

2012ko ikerketa feministen edo genero ikerketen tesi onenaren [Micaela Portilla Vitoria](#) sariaren lehenengo edizioaren deialdiarekin gauzatu da: gizarte zientzien arloko lau hautagaitza aurkeztu dira eta saria 2014ko martxoaren 8ko ekitaldi instituzionalean emango da.



3. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UPV/EHUren GIZARTE ETA LAN HARREMANETAN

Ardatz honekin, UPV/EHUko kudeaketan eta antolaketan genero ikuspegia pixkanaka geroz eta gehiago barneratu ahal izateko ekintzak gauzatu nahi dira.

3.1. Bertako langileen lan baldintzetan, prestakuntzakoetan eta sustapenean diskriminaziorik egon ez dadin bermatzea

UPV/EHUko Emakumeen eta Gizonen Egoerari buruzko Diagnostikoaren emaitzek ikasleen artean zein irakasle eta ikertzaileen eta AZPko langileen artean genero desorekarik badagoen ikusteko aukera eman dute. Hala ere, unibertsitateko jardueraren beste alderdi batzuk ezagutzea falta da egoera mapa osatzeko eta, ondoren, eguneratzeko. Hau ezinbesteko urratsa da gizonen eta emakumeen benetako berdintasuna ziurtatzeko neurriak proposatzeko.

Ekintzak:

- UPV/EHUko antolaketan eta kudeaketan emakumeek eta gizonen duten parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egitea

2012ko martxoaren 1ean ikastegietako zuzendaritza taldeen osakerari buruz jasotako datuek honako hau erakusten zuten:

- Dekano eta zuzendarien artean, gizonak gehiago ziren (% 65) emakumeen aldean (% 35)
- Dekanorde eta zuzendariordeen artean, gizonak gehiago ziren (% 58) emakumeen aldean (% 42)
- Idazkari akademikoen artean, gizonak gehiago ziren (% 58) emakumeen aldean (% 42)
- Ikastegietako zuzendaritza taldeetan, gizonak ziren % 59 eta emakumeak % 41
- Ikastegiko batzarretan gizonak ziren % 53 eta emakumeak % 47; Batzarretan, kolektiboen arabera aztertuta, berriz, emakumeak ziren
 - Ikastegiko administrarien % 73
 - AZPko langileen % 64
 - Ikasleen % 51
 - Irakasle eta ikertzaile iraunkorren % 44
 - Bestelako irakasle eta ikertzaileen % 42

Geroago, 2013ko ekainaren 12 eta 13an jasotako datuen arabera egiaztatu da, dekanok eta zuzendarien artean, oraindik ere gizonak gehiago direla (% 65), baina egoera orekatu dela honako alderdi hauetan:

- Dekanorde eta zuzendariordeen artean emakumeen eta gizonen parte hartzea berdina dela (%50-%50).
- Idazkari akademikoen artean, emakumeen (%52) eta gizonen (%48) parte hartzea orekatua dela.

[Azken diagnostikoa](#)

- UPV/EHUko antolaketan eta kudeaketan emakumeek duten parte-hartze maila ebaluatzeko eta haren jarraipena egiteko adierazleak prestatzea

Ez da adierazlerik prestatu berriaz, eginiko diagnostikoan aztertutako itemek funtzio hori betetzen baitute.

- Langileen kontratazio eta sustapen prozesuetan sexuagatiko edo sexu identitateagatiko diskriminazio egoerarik gerta ez dadin bermatzea

Ez da gauzatu ekintza hau.

3.2. Berdintasuneko prestakuntza eta sustatzpena bultzatzea

Zalantzarik gabe, behar-beharrezkoa da berdintasuneko prestakuntza, baina agerikoa da egindako lana aintzatetsi beharra ere.

Ekintzak:

- AZPko langileentzako eta irakasle eta ikertzaileentzako prestakuntza eskaintza iraunkorrean generoari eta aukera berdintasunari buruzko prestakuntza ikastaroak sartzea

Prestakuntza eskaintzan generoari eta aukera berdintasunari buruzko ikastaroak barne hartzeko hainbat saiakera egin dira, eta soilik Berdintasunerako Zuzendaritzarekin lankidetzan gauzatu dira; AZPko langileentzako [prestakuntza kapsuletan](#) honelako batzuk egin dira.

- Hizkeraren erabilera sexista saihesteari buruzko prestakuntza sustatzea, unibertsitateko kideei zuzenduta

2011tik, AZPko langileek hizkeraren erabilera sexista saihesteko urteko prestakuntza ikastaro bat dute, hiru campusetan ematen dena.

Hizkeraren erabilera sexista saihesteko prestakuntza eskaintzeko interesa izan duten UPV/EHUko ikastegiak Berdintasunerako Zuzendaritzaren laguntza izan dute; web orritik, ikaskuntza honetan laguntzeko [baliabide informatikoak](#) eta hainbat gida jarri zaizkie eskura.

- Langileen egonkortasunerako eta sustapenerako merezimenduak ebaluatzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egindako lana baloratzeko proposamenak egitea erakunde eskudunei

Proposamen formalik egin gabe, Berdintasunerako Batzordeko kideek aktiboki lan egiten dute talde desberdinetan, ekintza honetan aurreikusitakoa nabarmentzeko unibertsitate araudi berria prestatze aldera.

3.3 Berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeke protokoloa ezartzea

Irakasle eta ikertzaile, AZPko langile eta ikasle taldeen barnean zein talde horien artean inolako diskriminaziorik ez egotea ziurtatzeko, ez indarkeriazkorik ez generoagatiko diskriminaziorik, ez jazarpenezkorik, ez eta abusu sexistarik, berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak aztertzeke eta ebazteke mekanismoak ezarri behar izango dira.

Ekintzak:

- **Berdintasunaren aurkako edozein ekintzaren aurrean jokatzeko eta ebazteko moduari buruzko esparru protokolo bat diseinatzea**

Ekintza hau osatzeko lehenengo urratsa egin da genero indarkeriazko ekintzen aurrean UPV/EHUren jardun [protokoloa](#) martxan jarrita.

- **Unibertsitate esparruan sexu jazarpena, sexuagatiko edo sexu identitateagatiko diskriminazioa edo genero indarkeria jasan duten pertsonen behar duten orientazioa eta arreta psikologikoa ematea**

Aurreko protokoloa martxan jarri denez, Euskal Autonomia Erkidegoko arreta zerbitzuekin koordinazio lanetan hasi ahal izan dugu, baita UPV/EHU barruko zerbitzuekin ere.

3.4 Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko aukera sustatzea

Denboraren erabilerak zehazten du norberaren ongizatea, egindako lanaren kalitatea edo enpleguko sustapena. Horregatik, arauak bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzea sustatzen dute. Haien aplikazioaren emaitza ezagutzea izango da aplikazioko gabeziak detektatzeko eta beharrezkoak diren hobekuntzak proposatzeko lehenengo urratsa.

Ekintzak:

- **Unibertsitatean bateratzeko neurrien aplikazioa aztertzea**

[Azterketa](#) egin ondoren, honako emaitza hauek azaldu dira, besteak beste:

- AZPko langileen artean: 2011n bateratze baimenak izan zituzten pertsonaleko emakumeen % 48,07k eta gizonen % 20,50ek
- Irakasle eta ikertzaileen artean: 2011n, emakumeen % 10ek eta gizonen % 1ek izan zituzten bateratze baimenak

Bateratzea ahalbidetzeko aurreikusitako baimenak berrikusiz, emaitza honako hau da AZPko langileen artean:

- Baimen erabiliena 16 urtetik beherako seme-alabei kontsulta medikoetara laguntzea izan zen: emakumeen % 17,82k eta gizonen % 8,49k erabili zuten baimen hori
- Bestalde, 65 urtetik gorakoei kontsulta medikoetarako laguntzeko baimena erabili zuten emakumeen % 8,74k eta gizonen % 3,66k

- 2. gradura arteko familiartekoen arreta: emakumeen % 8,40 eta gizonen % 2,78
- Seme-alaben tutoretzetara joatea: emakumeen % 6,05 eta gizonen % 2,93
- Lanaldi murrizketa: emakumeen % 4,29 eta gizonen % 1,17
- 12 urte bitarteko adingabeen arretarako ordutegi malgutasuna: emakumeen % 2,27 eta gizonen % 1,32
- Eszedentzia eskaera: emakumeen % 0,42 eta gizonen % 0,15
- 65 urtetik gorako arretarako ordutegi malgutasuna izan zen gutxien erabilitako baimena: emakumeen % 0,08k eta gizonen artean inork ez.

Irakasle eta ikertzaileen artean:

- Lanaldi murrizketa hartu zuten gizonen % 0,70ek eta emakumeen % 7,89k
- Adingabeak eta/edo adinekoak zaintzeko eszedentzia eskatu zuten gizonen % 0,19k eta emakumeen % 1,80k.

- Tartean diren agentei hobetzeko beharrezkoak diren ekintzak proposatzea

Azterketak erakutsi zuen irakasle eta ikertzaileen inguruan informazio gutxi dugula; beraz, Berdintasunerako Zuzendaritzak irakasle eta ikertzaileei bateratzeari buruzko galdera bereziki nabarmentzeko proposatu zien gizarte eta lan arriskuei buruzko mapa prestatzen dihardutenei.

3.5 Beste erakunde batzuekiko harremanak

Garrantzitsua da UPV/EHUK emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa mantentzea beste enpresa, entitate eta/edo erakunde publiko batzuekin dituen harremanetan, batez ere 4/2005 Euskal Legearen 20. artikulua jarraitu beharreko ildoak ezartzen dituenean.

Ekintzak:

- Kontratazio publikoan eta beste entitate batzuekiko harremanetan berdintasun printzipioa baloratzeko mekanismoak diseinatzea

Lana amaitu ondoren, UPV/EHUren kontratazioetan gizarte, etika eta ingurumen irizpideak barne hartzeko errektoreak eginiko zirkularrean ikus daiteke emaitza, adibidez:

8. artikulua. Irizpide aplikagarriak.

- a) Adjudikazio irizpide sozialak ondorengo artean hautatu beharko dira:

1. Emakume eta gizonen aukera berdintasuna

Gehienez 20 punturekin baloratu ahal izango da erakunde lizitatzailerak aurkeztutako eskaintzan genero ikuspegia barneratzea, eta puntuazio ondorengo atal batean edo gehiagotan xehatuko da:

- Gehienez 10 punturekin baloratu ahal izango da erakunde lizitatzailerak kontratua gauzatzeko emakume gehiago kontratatzea, betiere, kontratua gauzatzeko baldintza gisa ezarritako kopurua baino handiagoa bada eta dagokion sektorerako Estatistikako Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren azken Inkestan sexuaren eta jarduera adarraren arabera jasotako batez besteko portzentajetik gutxienez bost puntu handiagoa bada. Gainerakoek beheranzko puntuazio proportzionala jasoko dute, honako formula honi jarraiki: $P = \text{EmaKop} / \text{EmaKopH} \times 10$ Emaidata: P (erakunde lizitatzailerak lortutako puntuazioa) = EmaKop (erakunde lizitatzailerak zenbat emakume kontratatzeke konpromisoa hartzen duen) / EmaKopH (erakunde lizitatzailerak eskaintza hoberenean zenbat emakume kontratatzeke konpromisoa hartzen duen) $\times 10$.
- Gehienez 5 punturekin baloratu ahal izango da erakunde lizitatzailerak Berdintasun Plan espezifiko bat diseinatu eta aurkeztea, kontratua gauzatzeko plan hori aplikatzeko konpromisoa hartuta. Plan horretan enpresak kontratua gauzatzeko aplikatuko dituen berdintasun politikak zehaztuko dira honako hauei dagokienez: enplegurako sarbidea, lanbide sailkapena, lan kontratuaren kalitatea eta egonkortasuna, lanaldiaren iraupena eta antolaketa, eta abar.
- Gehienez 10 punturekin baloratu ahal izango dira bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa bateratzeko erakunde lizitatzailerak hartuko dituen neurri zehatzak. Erakunde lizitatzailerak kontratua gauzatzeko langileei neurri horiek aplikatzeko konpromisoa hartuko du, eta neurri horiek hobetu egin beharko dituzte Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarritako minimoak. Enpresa lizitatzailerak proposamen tekniko bat aurkeztu beharko du aplikazio egutegia eta proposatutako neurri zehatzen gaineko ebaluazio adierazleak zehaztuta: adingabeak edo menpekoak zaintzeko erraztasunak izateko "zerbitzu txeeak" edo gizarte eta komunitate bitartekoak: lanaldi murrizketaren gaineko hobekuntzak, eszedentziak, aitatasun edo amatasun lizentziak edo baimenak, zerbitzu eta ordutegiak bateratze beharren arabera malgutzera, egokitzea edo berriro esleitzea, eta abar.

- Betetzen dela egiaztatzeke metodologia ezartzea

Ez zaio ekintza honi heldu.

4. GENERO IKUSPEGIAREN TXERTAKETA UNIBERTSITATEAN, ERAKUNDE PUBLIKO GISA, ETA GIZARTEAN DUEN IRUDIAN

Emakumeen eta gizonen artean benetako eskubide eta aukera berdintasuna egon dadin, beharrezkoa da gizartearen pentsamoldea aldatzea. Aldaketa horrek denbora eta, batez ere, gizarte eragile nagusien laguntza eskatzen ditu. Unibertsitateak aldaketaren katalizatzaile gisa lan egingo duen gizarte eragilea izan behar du, ezagutza eta jakintza sortzailea eta balioen zabaltzailea den heinean. Azken finean, kultura, hezkuntza, ekonomia eta gizarte esparruetako erreferentzia izan behar du.

4.1 Unibertsitateko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko ezinbestekoa da batzuen eta besteen ardurakidetasuna esparru guztietan, eta, bereziki, gune komunak kudeatzen dituzten esparruetan.

Ekintzak:

- UPV/EHUko organo, epaimahai zein hautaketa batzordeen osaerari buruzko datuak biltzea, baita kanpo organoetan duen ordezkari buruzkoak ere

UPV/EHUko organoen osaerari buruzko [datuak bildu](#) ditugu, eta honako hauek izan dira emaitzak:

Portzentajeak emakumeen eta gizonen presentzia orekatua deitu dugun tartearen barruan daude (% 40 eta % 60 artean).

- Presentzia orekatua mantendu da:

- Estatutuetako batzordeetan (Hauteskunde Batzorde Orokorra; Klaustroaren Estatutu Batzordea; Euskara Batzordea; Ikerketa, Garapen eta Berrikuntza Batzordea; Akademia Antolakuntzako eta Doktoregoko Batzordea; Unibertsitateko Irakasleen Batzordea; Behin-behineko Erreklamazio Batzordea): % 44 emakumeak eta % 56 gizonak
- Batzordeetan (Liburutegiko Batzordea; Garapenerako Lankidetzaren Batzordea; Estatutu eta Araudi Garapenerako Batzordea; Batzorde Ekonomikoa; Irakaslana Ebaluatzeko Batzordea; Berdintasunerako Batzordea; Gobernu Kontseiluko Batzorde Iraunkorra;

Dokumentuak Balioetsi eta Garbitzeko Batzordea): % 49 emakumeak eta % 51 gizonak.

- Presentzia ez da orekatua organo orokorretan (Klaustroa, Zuzendaritza Kontseilua, Gobernu Kontseilua eta Gizarte Kontseilua), gizonak dira:
 - Gizarteko Kontseiluko % 73
 - Gobernu Kontseiluko % 62
 - Klaustroko % 56
 - Zuzendaritza Kontseiluko % 53

- Estatutuetako batzordeetan:
 - Presentzia parekatua dago Hauteskunde Batzordean: % 50
 - Presentzia orekatua da honako hauetan:
 - Euskara Batzordea: % 59 emakumeak
 - Akademia Antolakuntzako Batzordea: % 41 emakumeak
 - Presentzia desorekatua dago eta gehienak gizonak dira honako hauetan:
 - Ikerketa Batzordea: % 71
 - Erreklamazio Batzordea: % 71
 - Irakasleen Batzordea: % 70
 - Presentzia desorekatua dago eta gehienak emakumeak dira Estatutu Batzordean: % 70

- Beste batzorde batzuetan:
 - Presentzia parekatua dago Batzorde Iraunkorrean: % 50
 - Presentzia orekatua dago honako hauetan:
 - Irakaslana Ebaluatzeko Batzordea: % 46 gizonak
 - Batzorde Ekonomikoa: % 43 gizonak
 - Presentzia desorekatua dago eta gehienak gizonak dira honako hauetan:
 - Liburutegi Batzordea: % 80
 - Lankidetzeta eta Garapenerako Batzordea: % 67
 - Estatutu Garapenerako Batzordea: % 67
 - Presentzia desorekatua dago eta gehienak emakumeak dira honako hauetan:
 - Berdintasunerako Batzordea: % 75
 - Dokumentuak Balioesteko eta Garbitzeko Batzordea edo Artxibatze Batzordea: % 71

- **Unibertsitateko araudian organo horietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatuko duten klausulak sartzeko proposamenak egitea**

Unibertsitate araudi berria prestatzeko prozesuan zehar proposamen zehatzak egin dira.

4.2 Berdintasunari dagokionez UPV/EHUK gizartean duen irudia

UPV/EHUren irudi korporatiboa emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoaren isla izan dadin beharrezko pausoak eman behar izango dira.

Ekintzak:

- **Hizkeraren erabilera ez sexista sustatzea unibertsitateko araudian, ekitaldi publikoetan eta barne zein kanpo komunikazioetan**

UPV/EHUren estatutu berriak idaztearekin hasita, Berdintasunerako Batzordeak unibertsitate araudi osoan hizkeraren erabilera sexistarik ez egitea ziurtatzeko beharrezkoak diren bideak erraztu ditu.

- **Emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunerako proiektuak garatzen dituzten ikastegi eta sailekiko dokumentu-konpromisoen bidez laguntzak sortzeko proposamenak egitea**

Ez zaio ekintza honi heldu.

- **Unibertsitate izendapenak egitean (honoris causa doktore, sariak, etab.) kudeaketa paritarioko sistema bat proposatzea**



Azken honoris causa doktore izendapenak direla eta (emakumezko doktoreak), ez zaio ekintza honi heldu.

- **Ekitaldi akademikoen kudeaketa paritariorako proposamenak egitea**

Ez zaio ekintza honi heldu.

- **Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko hitzaldiak eta jardunaldiak antolatzeko laguntzak finkatzea**

[Laguntza hauek](#) 6 urteko ibilbidea dute, eta, beraz, finkatuta daudela esan daiteke.

2010 eta 2011an hogeiren bat hitzaldi edo/eta jardunaldi burutu ziren, 2012an, laguntza hauekin eginko ekitaldiak [1.500 pertsonengana](#) heldu ziren eta 2013an pertsonen kopurua biziki handitu da, [3313 pertsonek](#) hartu dute parte.

- Martxoaren 8an jardunaldi akademiko bat instituzionalizatzea, unibertsitateko kolektibo desberdinen –AZPko langileen, irakasle eta ikertzaileen eta ikasleen– parte-hartzea bultzatzeko



2010ean ospatu zen lehen aldiz martxoaren 8 instituzionala, Espainiako unibertsitatean emakumezko ikasleak hasi zireneko mendeurrenarekin bat eginez, eta orduz geroztik urte bakoitzean UPV/EHUko campus batean ospatu da. [2013ko martxoaren 8a](#) Bizkaiko Campuseko Zientzia eta Teknologia Fakultatean ospatu zen.

- Berdintasunaren eta ardurakidetasunaren alde urteko sentsibilizazio kanpaina bat egitea unibertsitateko kide guztiei zuzenduta

UPV/EHUK [Beldur barik](#) lehiaketarekin bat egiteko hitzarmena onartu zuen, eta 2011z geroztik kanpaina horretan parte hartzen du.

2012ko azaroaren 25ean (Emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako nazioarteko egunean),



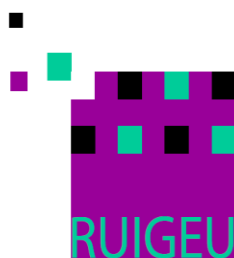
EMAKUMEEN AURKAKO
INDARKERIARI EZ
NO A LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

UPV/EHUko Ikasleen Kontseiluak bere kanpaina propioa egin zuen [berdintasunaren](#) alde.

2013ko azaroaren 25ean UPV/EHUko zenbait ikastegik hainbat ekitaldi antolatu zuen, hala nola, arte eder eta zientzietako irakasle eta ikasle talde batek antolatu zuena ikasleen kontseiluaren lankidetzaz, zeina Berdintasunerako Zuzendaritzak ikastegi guztietan eta web-aren bidez zabaldu baitzuen.

- UPV/EHUK Estatutako unibertsitate desberdinetako berdintasun unitateen sareetan eta berdintasun programetan duen parte-hartzea eta haietan egiten duen lankidetzaz sendotzea

UPV/EHU Unibertsitate
Bikaintasunerako Genero
Berdintasuneko Unitateen
Sareko ([RUIGEU](#)) kide da.



Red de Unidades de Igualdad de Género
para la Excelencia Universitaria

Azkenez, adierazi behar dugu UPV/EHUK hasi duen ardatz-ekintza bat emakumeen eta gizonen berdintasunerako planaren alderdi guztiak begi bistan jartzeko: **genero ikuspegia barneratzen duten aurrekontuak egitea.**

Horrelako garrantzia duen zeregina urratsez urrats egin behar dugu eta memoria honetan, Gerentziarekin lankidetzan, orain arte zer egin den adieraziko da.

2011n sakonki ikertu zen zer adierazten duen genero ikuspegiko aurrekontuak egitea, eta zeintzuk diren behar diren baliabideak eta egin behar diren urratsak hori lortzeko.

Ikerketaren ostean egin zen lehenengo ekintza UPV/EHUko lankidetzaren bulegoaren 2011ko aurrekontua genero ikuspegitik aztertzea izan zen.

Bigarren ekintza 2012ko aurrekontuen I. Kapituluaren likidazioa sexuaren arabera egitea izan zen. Bigarren ekintza horrek balio izan du jakiteko nola dauden unibertsitateko datu-baseak eta pentsatzeko zer hobetu daitekeen hurrengo urratsa egiteko.

Labur adierazteko, genero ikuspegiko aurrekontuak izatea ezinbestez dago lotuta edozein berdintasun-planari eta UPV/EHU horretaz jabetu da eta hori lortzeko lana egiten hasi da.