

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

# EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV. PLANA

2024-2028

[www.ehu.eus](http://www.ehu.eus)

---

**EDITA:**

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

---



UPV/EHUko BERDINTASUNERAKO ZUZENDARITZA  
DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

<b>Sarrera.....</b>	<b>4</b>
<b>Non gauden</b>	
Ikasleak .....	9
Irakasle-ikertzaileak (IRI) .....	14
Teknikariak eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileak.....	17
Erantzunkidetasuna zaintzan: baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak .....	19
Ordezkaritza kargu akademikoetan eta ordezkariak eta kudeaketa organoetan .....	22
Genero indarkeria eta sexu jazarpena.....	25
Ordainsarien auditoretzaren ondorioak .....	28
<b>Non egon nahi dugun 2028an.....</b>	<b>30</b>
<b>Ardatzak, jardun lerroak eta adierazleak .....</b>	<b>32</b>
<b>Plana betetzeko baliabideak .....</b>	<b>68</b>
<b>Planaren jarraipena, berrikuspena eta ebaluazioa .....</b>	<b>70</b>
<b>Eranskina. Upv/ehu.Ko pertsonalarentzako planaren ardatzak, jardun-lerroak eta adierazleak.....</b>	<b>72</b>

The background features a vibrant, abstract composition of overlapping shapes in shades of purple, red, and blue. The colors transition from a deep purple at the top left to a bright red in the center, and then to a blue and teal at the bottom right. The shapes are organic and fluid, creating a dynamic and modern aesthetic.

**SARRERA**

# 1.

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), unibertsitate publikoa den aldetik, konprometituta dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin. Haren Estatutuen 4.3 artikulua dio: UPV/EHUK emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatuko du bere baitan eta beharrezko neurriak hartuko ditu inor diskriminatua izan ez dadin arrazoi hauengatik: jatorria, etnia, sexua, erlijioa, iritzia, hizkuntza edo bestelako egoera pertsonal edo sozialen bat. Artikulu horrek dio kontuan izango direla ere printzipio hauek: aukera berdintasuna, aniztasunaren eta diferentziaren errespetua, genero ikuspegia, ekintza positiboa, sexuen arabera rola eta estereotipoak ezabatzea, eta emakumeen eta gizonen ordezkari-tza orekatua.

Horrela, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidean, 2006an sortu zen UPV/EHUKo Berdintasunerako Zuzendaritza (2006/06/15eko Gobernu Kontseilua), pertsona bakarreko kargu akademiko gisa, 4/2007 Lege Organikoak unibertsitateak berdintasun unitateak martxan jartzera behartu baino urtebete lehenago. 2/2023 Lege Organikoak, Unibertsitate Sistemarenak, betebeharrak bihurtu du hori unibertsitateentzat. Are gehiago, LOSUK unibertsitateei exijitzen die martxan jartzeko genero berdintasuna bermatzeko planak beren jarduerara guztietan eta emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala zuzentzeko neurriak. Zertxobait lehenago, martxoaren 3ko 1/2022 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duenak, berdintasun plan bat egiteko eskatzen dio UPV/EHUri.

Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak honela definitzen ditu enpresetako berdintasun planak: antolatutako neurri multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea. UPV/EHUKo emakumeen eta gizonen egoerari buruzko lehenengo diagnostikoa 2007an egin zuen Berdintasunerako Zuzendaritzak, eta diagnostikoaren txostenak sexuen arabera bereizi zituen unibertsitate taldeen datuak (ikasleak, TEKAZEL eta irakasle-ikertzaileak).

Berdintasun planak nahitaezkoak izan aurretik, UPV/EHUK, 2009ko maiatzean, diagnostiko hori egin ondoren, UPV/EHUKo Berdintasun Batzordea sortu zuen, eta lehentasunezko eginkizun bat eman zion: koordinatzea UPV/EHUKo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egiteko prozesua, kontuan izanik plan horrek jaso behar

zituela unibertsitateak berdintasunaren arloan egingo zituen jardueretarako jarraibideak. Urtebete geroago, Berdintasunerako I. Plana (2010/2013) prestatzeko lanak amaitzean, plana aurkeztu zen UPV/EHUKo Gobernu Kontseiluan, onartu zezan, unibertsitateak genero berdintasunarekin duen konpromisoa berretsiz. I. Planaren indarraldia amaitzean, 2014ko apirilaren 3ko akordio bidez UPV/EHUKo Sektore arteko Berdintasun Batzordea sortu ondoren (irakasle-ikertzaile eta TEKAZEL funtzionarioen eta irakasle-ikertzaile eta TEKAZEL kontratadunen Negoziazio Batzordea), egin eta onartu zen Unibertsitateko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2014/2017). II. Plana amaitzean, 2019ko apirilaren 11n, Gobernu Kontseiluak onartu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2019/2022), 2023ra arte luzatu zena.

# 2.

Hemen aurkezten den IV. Planak eutsi egiten dio aurreko planen filosofiari; hau da, Euskadiko unibertsitate publikoa erreferente izatea genero berdintasunaren arloari loturiko ikerketan, irakaskuntzan, transferentzian, prestakuntza osagarrian eta gizarte kontzientziazioan (gure plan estrategikoaren Kultura eta Gizartea ardatzaren 4. helburua). Plan Estrategikoak begiratzen dio Nazio Batuen Batzar Nagusiak 2015eko irailean onartu zuen Garapen Jasangarrirako 2030eko Agendari, ikuspegi eraldatzaile batetik lantzen dituen agenda sinatu zuten 193 estatu kideek lortu beharreko jasangarritasun ekonomikoa, soziala eta ingurumen arlokoa. Agenda hori, halaber, erreferentzia izango da UPV/EHUK datozen sei urteetan egingo duen lanerako. Agendak biltzen ditu 2015-2030 urteetarako Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH), eta helburu horiek planteatzen dute jarduteko beste modu bat, zeharkakotasunean oinarrituriko ikuspegi integratzaile batetik, bakearen, justiziaren, genero berdintasunaren (5. helburua), hezkuntzaren sustapenaren, garapen energetikoaren eta elikagai segurtasunaren alde, eta klima aldaketaren kontra. Europar Batasunaren esparruan, UPV/EHUKo Berdintasunerako IV. Planak erreferentziazat du ere Europako Batzordearen 2016/2019 Programa Estrategikoa eta haren konpromisoa emakumeen eta gizonen berdintasunarekin.

Hurbilago etorrita, plana bat dator Euskadiko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 estrategiarekin. Estrategia horrek euskal botere publiko guztiak interpelatzen ditu eta erantzun egiten dio martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak onartu zuen emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bateginaren 16. artikuluan ezarritako

aginduari. Erreferentziatzeko esparru estrategiko bat da, erakunde bakoitzak autonomiaz eta malgutasunez landu behar duena, bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta errealtatearen arabera. Gure kasuan, goi-mailako hezkuntzako erakunde publikoa garen aldetik, uste dugu ekarpen handia egin behar dugula 2030 estrategiaren helburu batzuetan: hala nola 4. helburuan (euskal administrazio publikoetako langile guztien oinarritzeko, mailakako, etengabeko eta nahitaezko prestakuntza bermatzea), 6. helburuan (Euskadin generoko soldata arrakala murriztea) eta 9. helburuan (pertsonek guztiek emakumeen aurkako indarkeria matxista onartezintzat jotzea). Halaber, helburu horiek garatzen dituzten jarduera ildo batzuetan: adibidez, rola deseraikitzeari buruzko prestakuntza sustatzea, gizonak adinekoen eta adingabeen zaintzaz ardura daitezzen; STEAM bokazioak bultzatzea nesken eta emakumeen artean; eta genero berdintasunari eta indarkeria matxistei buruzko ikerketa.

Gainera, UPV/EHUren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planak (2024/2027) erantzuten die hainbat arauk unibertsitateei espezifikoki eman dizkieten aginduei. Adibidez, Unibertsitate Sistemaren martxoaren 22ko 2/2023 Lege Organikoak ezartzen du unibertsitate publikoaren erronka garrantzitsuenetakoak direla irakaskuntza indartzea, herritarren prestakuntza prozesuak hobetzea, bereizketarik egin gabe adinaren, jatorriaren, generoaren edo gaitasun ekonomikoaren arabera, enplegarritasunaren alde lan egitea edo kalitate handiagoko ikerketa egitea, ezagutza transferitzeko eta trukatzeko logika batetik abiatuta. Euskal Unibertsitate Sistemaren otsailaren 25eko 3/2004 Legeaz geroztik, gure unibertsitateak bere egin ditu erronka horiek. Lege horren 6.1 artikularen arabera: gizarte eta kulturako desberdintasunak gutxitzen eta gizonezkoen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzen laguntzea, borondatea eta gaitasuna duten pertsona guztiei unibertsitate heziketara iristeko bidea erraztuz. Ildo horretan, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzari buruzko ekainaren 1eko 14/2011 Legearen hamahirugarren xedapen gehigarriaren arabera, genero ikuspegia hartu behar da zeharkako kategoriatzat.

Bestetik, Unibertsitate Sistemaren 2/2023 Lege Organikoak lehen aldiz ezartzen du unibertsitateen politikek aurre egin behar diotela sexu orientazioagatiko edo genero indentitateagatiko diskriminazioari. Gure unibertsitateak bazituen horrelako politikak lehenagotik, martxan jarriak Berdintasunerako Zuzendaritzaren eta era honetako neurriak jasotzen zituen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren bidez. IV. Planak bide berean jarraitzen du. Alde horretatik, pertsona transak genero identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko otsailaren 15eko 4/2024 Legearen

arabera, unibertsitateek trans errealtateari buruz ikertu behar dute, beren ikasketa planetan trans errealtateari buruzko prestakuntza bermatu behar dute, eta sexu edo genero identitateagatiko diskriminazioa saihesteko protokolo bat izan behar dute. UPV/EHUk betetzen zituen eskakizun horiek: 2021ean onartu zuen pertsona transek eta pertsona ez-bitarrek izena aldatzeko protokoloa, eta genero indarkerien aurkako protokoloaren 2.3 artikulua barne hartzen du genero identitateagatiko eta adierazpenagatiko edo sexu orientazioagatiko jazarpena.

Nolanahi ere, plan honek erantzuten die ere beste arau batzuen eskakizunei, unibertsitateetan aplikatu beharreko arauak, hartzaile bakarrak ez izan arren. Adibidez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa edo Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legea. Edo Emakumeen eta Gizonen Ordainsari Berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua eta Berdintasun Planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua. Arau horiek guztiek ezartzen dituzte berdintasun planak onartzeko baldintzak eta prozedura.

Hasteko, diagnostiko oso bat egin behar da genero berdintasunaren egoerari buruz, erakundearen datu guztiak jasota. UPV/EHU, aurreko bi diagnostikoak egin ziren 2008an eta 2011n. Beraz, diagnostikoa egitea, arauzko betekizuna izateaz gain, behar-beharrezkoa da berdintasunerako plan honek dituen desafio handiak detektatzeko. Era berean, emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalaren ondorioz, hainbat erreforma egin dira duela gutxi, eta erreforma horiek behartzen gaituzte, besteak beste, soldata datuen jarraipena egitera generoak bereiziz, soldata arrakala identifikatuz, bai eta neurriak hartzera ere, gure eskumenen baitan, arrakala hori txikitzeko. Helburu horri begira, berdintasunerako plana onartu aurretik, datu horiek aztertu behar dira eta ordainsari auditoretza bat egin behar da. Diagnostiko txostena eta ordainsari auditoretza gure webgunean kontsulta daitezke.

### 3.

Bestetik, plan hau bat dator gure Unibertsitatean indarrean dagoen Plan Estrategikoarekin (2022/2025), zeinaren arabera: "UPV/EHU, halaber, ideia berriak sortzeko leku bat ere bada, baita eztabaidarako eta ideiak kontrastatzeko leku bat ere. Konpromiso etiko eta sozial sendo baten oinarriaren gainean, giza eskubideak, genero berdintasuna, kultur aniztasuna eta bizikidetzaren defendatzen ditu, gizartearen eta etorkizuneko

belaunaldien mesedetan". Aurrekoari gehitzen dio: "Prestakuntza, ikerketa, transferentzia, ezagutzaren dibulgazioa, kulturaren, euskararen eta genero berdintasunaren sustapena, baita inklusio nahiz jasangarritasun politikak ere, gure unibertsitateari datzekion eginkizunak dira, ez konpartimentu estankoak, ezta lehiakide estatikoak edo elkarrekiko bateraezinak ere, dinamikoak eta osagarriak baizik, eta elkar gurutzatu behar ditugu gure eguneroko jardunean".

Zehazkiago, Gobernantza eta Baliabideen ardatzaren 8. helburuaren 2. ekintzak dio: "IV. Berdintasun Plana egitea, eta horren ardatzak izatea, besteak beste: gobernu organoetan eta AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen lanpostu kualifikatuetan gizonen eta emakumeen presentzia orekatua erraztuko duten jarduerak ezartzea, emakumeen artean STEM bokazioak bultzatzea, eta ikasleei eta langileei prestakuntza ematea genero rolen deseraikuntzari, sexu dibertsitateari eta genero indarkerien aurkako UPV/EHUko protokoloari buruz". Agindu horri jarraituz, berdintasunerako planaren egitura bat dator plan estrategikoarenarekin, eta esaten du zer ekarpen egin daitekeen ardatz horietako bakoitzean genero berdintasunetik eta berdintasun hori sustatzeko. Ekarpene horiek garatzean, zeharkako ardatz gisa hartu dira emakumeen lidergoia indartzea, bai gizartean bai unibertsitatearen barruan; STEAM bokazioak sustatzea, genero rola deseraikitzearen funtsezko helburu gisa; eta sexu erasorik gabeko espazioak sortzea, oinarrituak genero aniztasunaren eta sexu orientazioaren errespetuan. Izan ere, oro har genero alborapen bat badago bokazio zientifikoetan edo akademikoetan ezagutzaren adar guztietan (gizonezkoen erreferenteak dira nagusi), arazoa larriagotu egiten da STEAM alorrean, lehen oztupo horri bigarren bat gehitu behar zaiolako: hots, diagnostiko txostenean lorturiko datuen segregazio horizontala, zeinaren arabera ezagutza arlo horiek guztiz maskulinizatuta dauden. Arrakala horizontala borrokatu behar dugu, bultzada emanez nesken eta emakumeen presentziari STEAM arloetan eta dagokion moduan baloratuz arlo feminizatuenak (osasun, gizarte edo giza zientziak).

Horrekin batera, oso kontuan hartu da ere gure plan estrategikoaren Pertsonen ardatzaren 9. helburua, zeinaren arabera: "Bizitza pertsonala eta lana kontziliatzeko erraztasunak ematea, eta ibilbide profesionalean emakumeak kaltetzen dituzten genero joerak gainditzeko neurriak bultzatzea". Plan honetarako egin diren diagnostiko eta soldata auditoretzako txostenek agerian utzi dute, beste unibertsitate batzuetan gertatu bezala, genero alborapen oso handia dagoela amatasun/aitasunagatiko eta adinekoen/adingabeen zaintzagatiko eszedentzietan eta baimenetan, eta emakumeak direla nagusiki horiek eskatzen dituztenak. Horrek ondorioak ditu emakumeen promozioan, eta

soldata arrakala handitzen du. Beraz, lehentasuna eman behar zaio emakumeen sustapen profesionalari, ahal den neurrian, eta neurriak hartu behar dira oreka bat lortzeko emakumeen eta gizonen artean, adinekoak/adingabeak zaintzeko baimen eta eszedentzia eskaeretan. Neurri horiei dagokienez, mugatuak badira ere unibertsitatearen eskumenak, lagungarri izan daiteke urrutiko lana.

## 4.

Berdintasunerako IV. Plan hau egiteko erabili da berdintasun planak eta horien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretuan aurreikusitako prozedura, eta Sektore arteko Berdintasun Batzordean eginiko negoziazioaren emaitza da. Batzorde hori sortu zen 2014ko apirilaren 3ko akordio bidez, osatzen dute unibertsitatean ordezkariak duten erakunde sindikal guztietako ordezkariak eta zuzendaritza taldeko kideak, eta eginkizunen artean du berdintasun planak egiten laguntzea. Hain zuzen ere, diagnostiko txostena, ordainsari auditoretza, auditoretzarako emandako datuak eta planaren edukia bera eztabaidagai izan dira organo horrek eginiko bileretan (2023ko abenduaren 15ean, 2024ko otsailaren 5ean, 2024ko martxoaren 14an, 2024ko apirilaren 15ean, 2024ko maiatzaren 23an, 2024ko ekainaren 27an eta 2024ko uztailaren 9an). Gainera, kontuan hartu dira ere UPV/EHUren Berdintasun Batzordeak eta ikastegietako Berdintasun Batzordeak helarazitako oharra. Halaber, testuak aintzat hartu du UPV/EHUko arautegiak egiteko prozeduran parte hartzeko protokoloa, unibertsitateko edozein kidek ekarpenak egin zitzaizkion.

Beraz, plana sortu da gizarte eragileen eta zuzendaritza taldearen arteko elkarrizketatik eta akordioetatik, eta akordio/elkarrizketa horietan beren ekarpenak egin dituzte gure unibertsitatean genero berdintasunaren eta aniztasunarekiko errespetuaren alde diharduten eragileek eta pertsonak. Gainera, plana Emakundera bidali dugu, egoki iritziz gero bere ekarpenak egin zitzaizkion, hori guztia bi erakundeen arteko lankidetzaren hitzarmenaren baitan.



**NON  
GAUDEN**

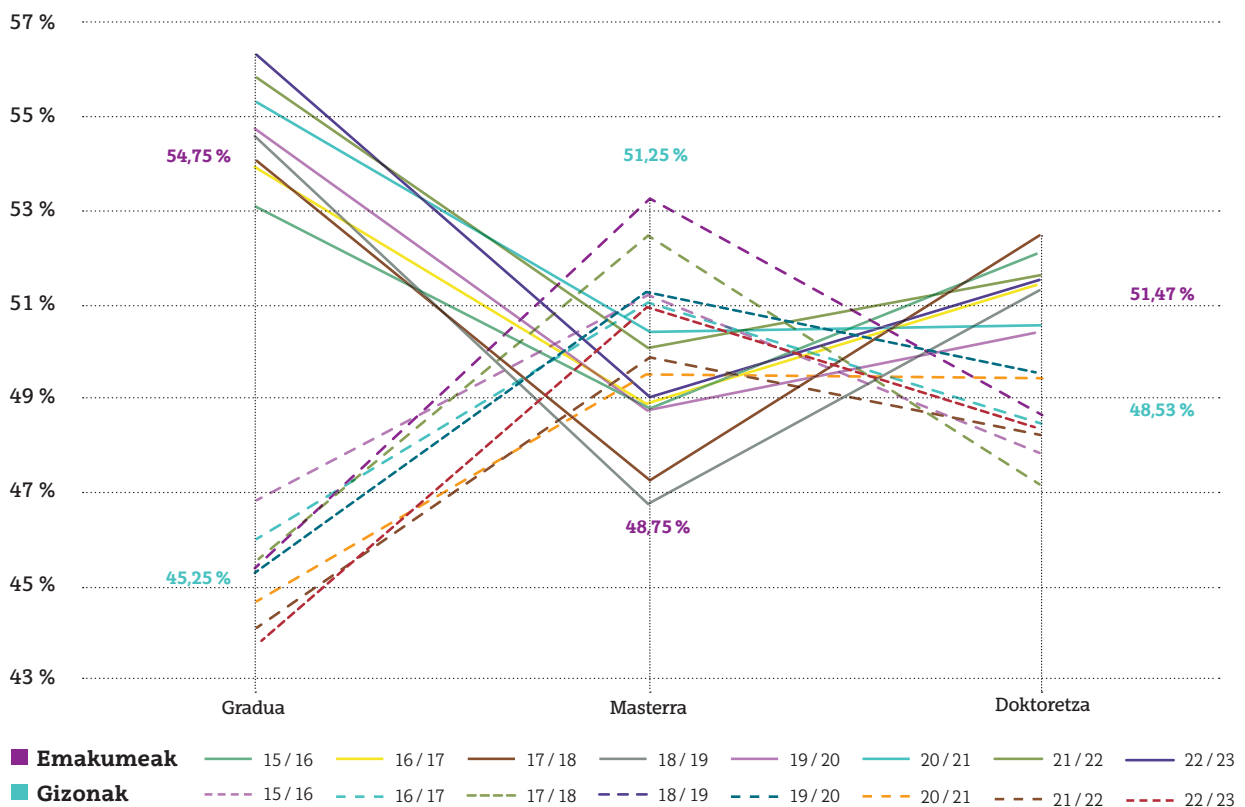


# Ikasleak

Graduko ikasketetako matrikula kopuruak behera egin du 15/16 ikasturteaz geroztik, baina graduko ikasketak egiten dituzten pertsonetatik, gero eta ehuneko handiagoa igarotzen da graduondoko ikasketetara. Esparru horretan, 15/16 ikasturteaz geroztik emakumeen ehunekoa gizonena

baino handiagoa da UPV/EHUko graduko eta graduondoko ikasleen artean, eta urtez urte gora egin du, % 52,7tik gaur egungo % 55,2ra bitarte. Hala ere, datuen arabera, emakumeak gehiengoa dira graduko eta doktoregoko ikasketetan, baina ez ordea masterreko ikasketetan.

01. grafikoa. Emakumeen eta gizonen ehunekoa gradu, master eta doktoregoko ikasketetan. 15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturtera

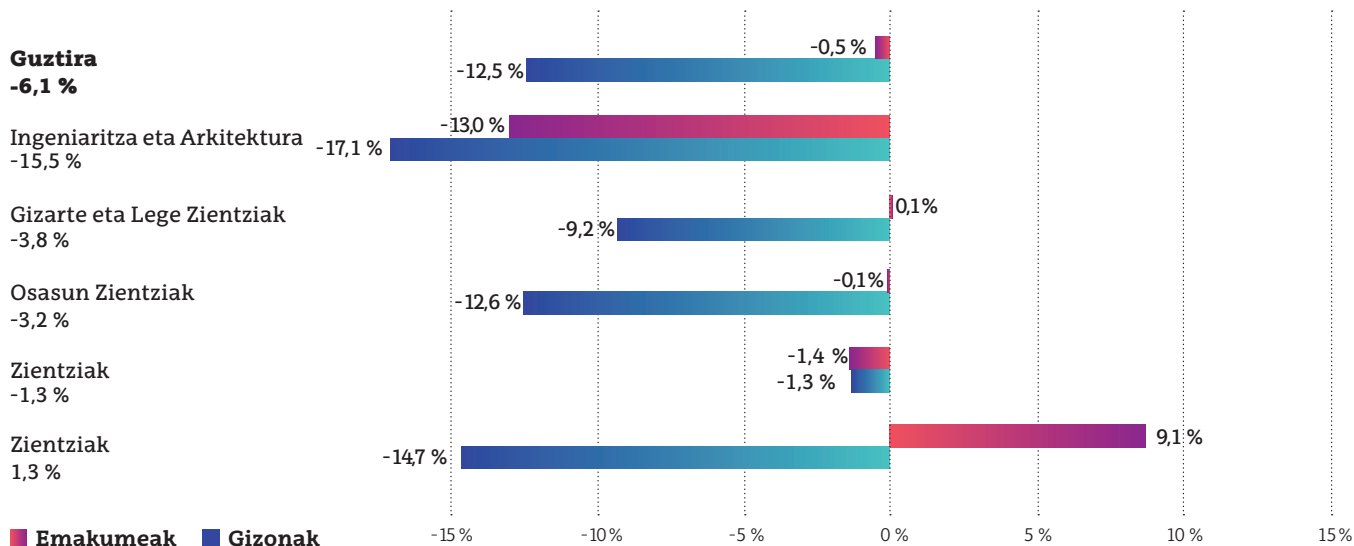


Oharra: grafikoa idatzitako ehunekoak ikasturte guztien batezbestekoak dira.

Graduko ikasleei dagokienez, beherakadarik nabarmenena Ingeniaritza eta Arkitektura adarrean gertatu da. Gainera, beherakada nabarmena da bai gizonen artean bai

emakumeen artean (02. grafikoa). Emakumeen presentzia txikiena duen jakintza arloa da hori: % 30etik behera aztertutako ikasturte guztietan.

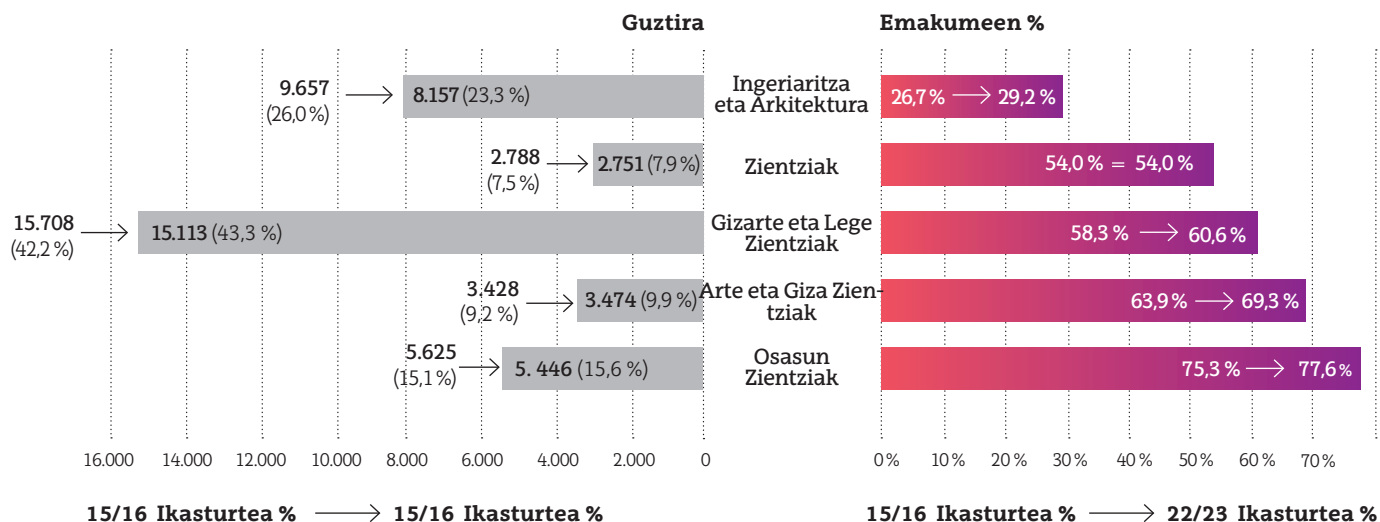
02. grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopuruaren aldakuntza graduko ikasketetan, jakintza adarraren arabera. 15/16 ikasturtetik 22/23 ikasturtera (%)



UPV/EHUko ikasketa arloen artean alde handiak daude: Osasun Zientziak adar oso feminizatua da, graduko ikasleen % 77,6 emakumeak baitira, eta Giza Zientziak (% 69,3) eta Gizarte eta Lege Zientziak (% 60,6) ere antzeko egoeran daude. Zientzien arloan ere emakume gehiago daude,

baina ehuneko askoz orekatuagoa da (% 54). Emakumeen presentzia txikiena duen arloa Ingeniaritza eta Arkitektura da, emakumeak ez baitira 10etik 3 izatera iristen (% 29,2). Emakumeen presentziak gora egin du arlo guztietan, Zientzietan izan ezik (03. grafikoa).

03. grafikoa. Emakumeen eta gizonen matrikula kopurua eta ehunekoa graduko ikasketetan, jakintza adarraren arabera

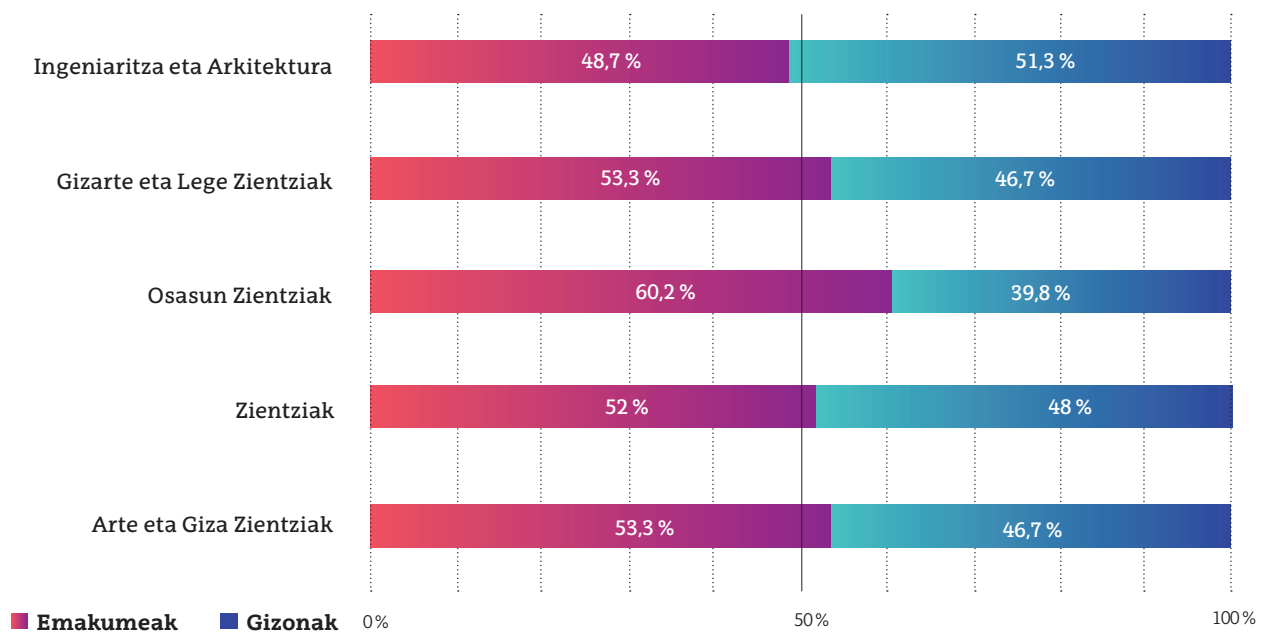


Graduko ikasketekin alderatuta, matrikula kopuruak gora egin du graduondoko ikasketetan (masterrak eta doktoregoak). Zientzien arloko masterretan handitu da gehien matrikula kopurua, eta Arteak eta Giza Zientziak da, beste muturrean, doktoregoko matrikuletan beherakada handiena izan duen arloa. Emakume ehunekoari dagokionez, jakintza arloen arabera banaketa graduko ikasketetan ikusi dugunaren antzekoa da.

Doktorego tesietan, emakumeek eta gizonek defendatutako tesien ehunekoak antzekoak dira. Baina badago aipatzeko moduko datu bat: Osasun Zientzietan graduko ikasleen % 77 emakumeak diren arren, arlo horretako tesien % 60 defendatzen dituzte.

Eta Ingeniaritza eta Arkitektura arloan kontrakoa gertatzen da: emakumeak graduko ikasleen % 29,2 dira, baina arlo horretako tesien % 48,7 defendatzen dituzte (04. grafikoa).

04. grafikoa. Emakumeek eta gizonek jakintza arlo bakoitzean defendatutako tesien ehunekoa



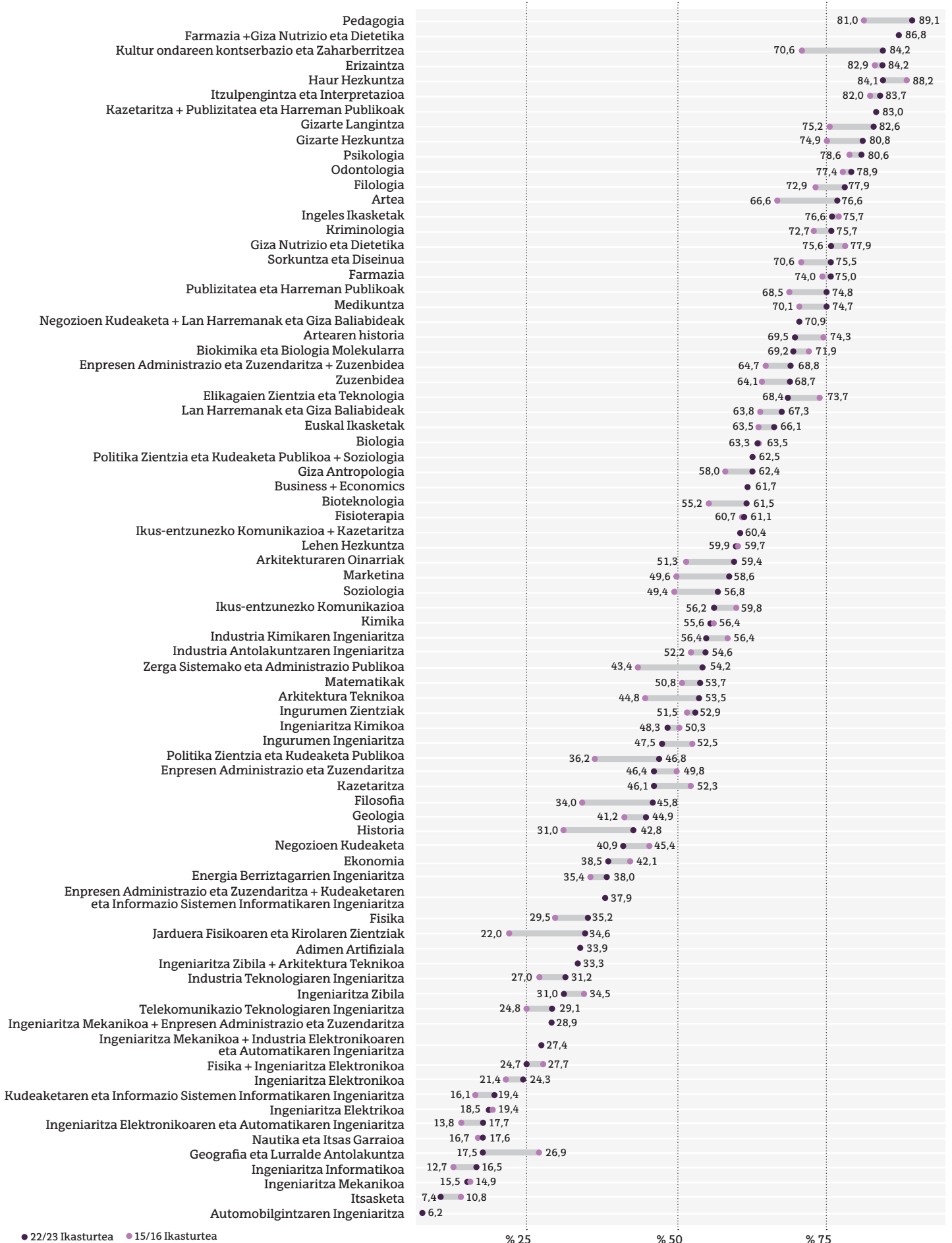
Beraz, diziplinen artean genero arrakala dagoela berresten da: osasunarekin, hezkuntzarekin eta gizarte zientziekin lotutako diziplinetan, emakumeak gehiengo dira, eta zientziarekin, teknologiarekin eta ingeniariarekin lotutako diziplinetan, berriz, gutxiengo izaten jarraitzen dute (05. grafikoa). Horrela bada, zientziaren adar guztietan aztertu beharko litzateke ea zergatik dauden alde horiek.

Egresatuei buruzko datuen arabera (06. grafikoa), aldeak daude emakumezko eta gizonzko graduatuek lortzen duten lanaldi motari eta soldatari dagokienez, eta gizonak dira lanaldi osoa eta soldata handiagoak lortzeko aukera gehien dituztenak. Era berean, datuen arabera, lanaldi mota eta soldata arrakala desberdinak dira egresatuek egindako ikasketen arabera.

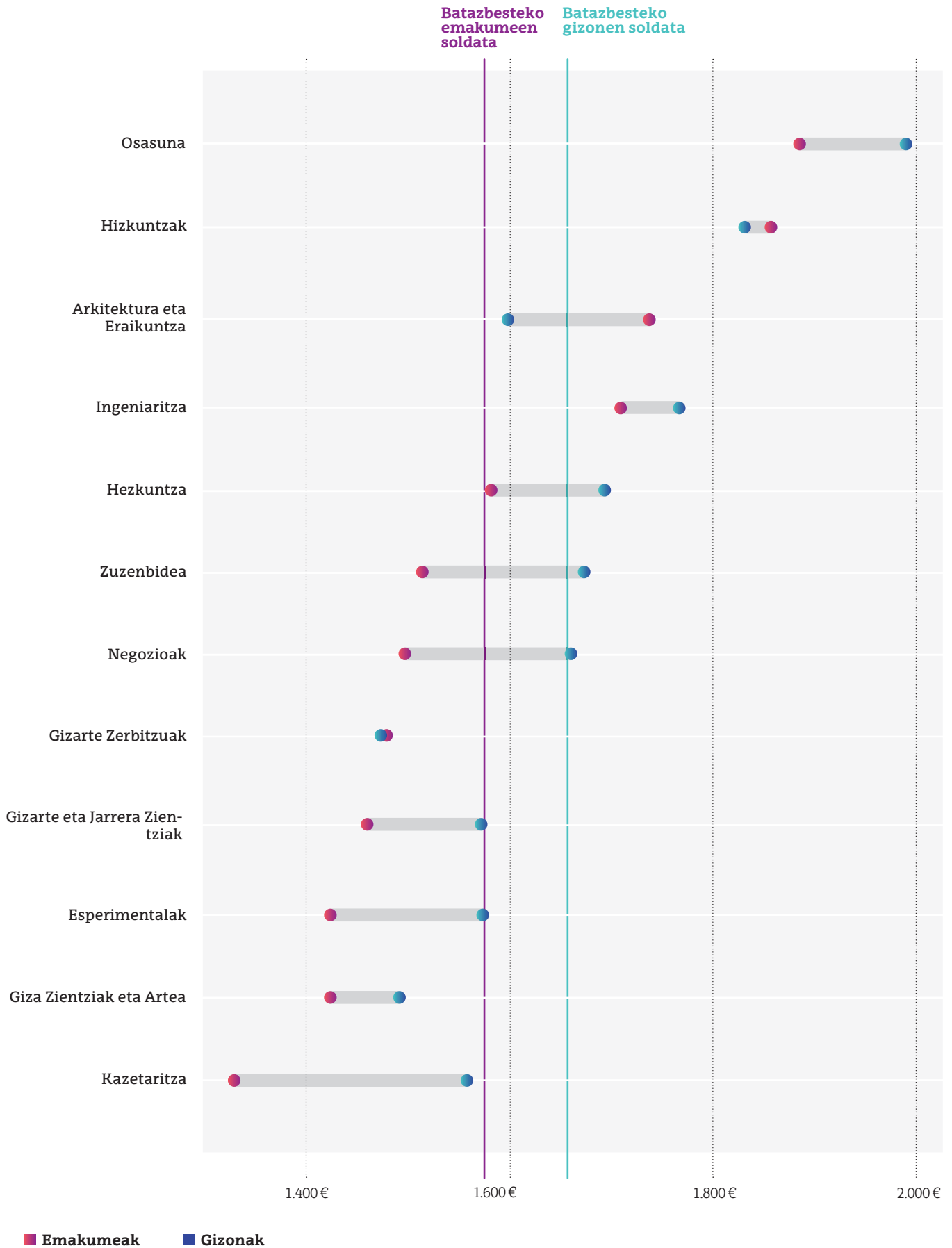
Zientziarekin, teknologiarekin eta ingeniariarekin lotutako graduatan emakume gutxiago daudenez, emakumeek aukera gutxiago dituzte ongi ordaindutako lanpostuak lortzeko, eta horrez gain, etorkizunean sortuko den teknologiar buruzko erabakiak hartzeko ahalmen txikiagoa dute.

Unibertsitate osora zabaldu behar litzateke eztabaida hori, baita gizarte osora ere; izan ere, faktore askoren arabera aukeratzen dira ikasketak, eta erabaki horrek eragin handia du ikasleen lanbide ibilbidean, eta beraz, emakumeen eta gizonen arteko lan bereizketan.

05. grafikoa. Feminizazio maila UPV/EHUko graduko ikasketetan



06. grafikoa. Emakumezko eta gizonezko egresatuen batez besteko soldata, ikasketa arloaren arabera

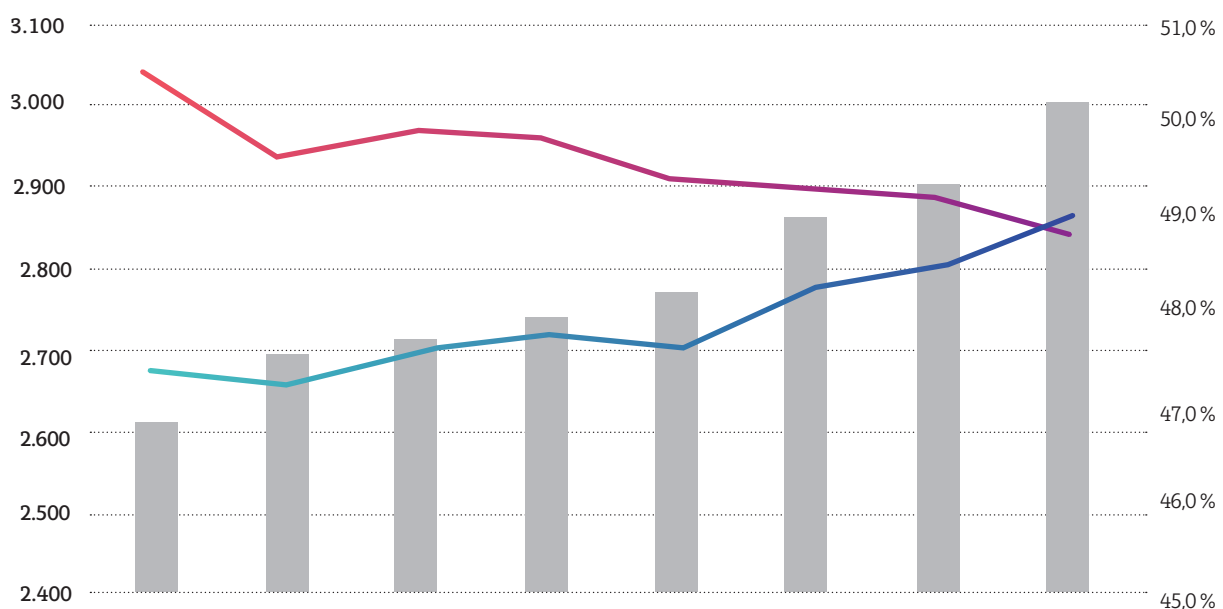


# Irakasle-ikertzaileak (IRI)

Azken urteetan nabarmen egin du gora UPV/EHUko emakumezko irakasle eta ikertzaileen kopuruak. Hala, behean dauden irakasle eta ikertzaileen zifrak hartuta, ikusten da emakumeak plantillaren % 50 baino zertxobait

gehiago direla 2022an (07. grafikoa). Emakume kopuruaren igoera horrek agerian uzten du pixkanaka emakume gehiago daudela UPV/EHUn, nahiz eta aldeak egon jakintza adarraren eta lan kategoriaren arabera.

07. grafikoa. Emakumezko eta gizonazko kopuruaren bilakaera irakasle eta ikertzaileen artean, 2015-2022



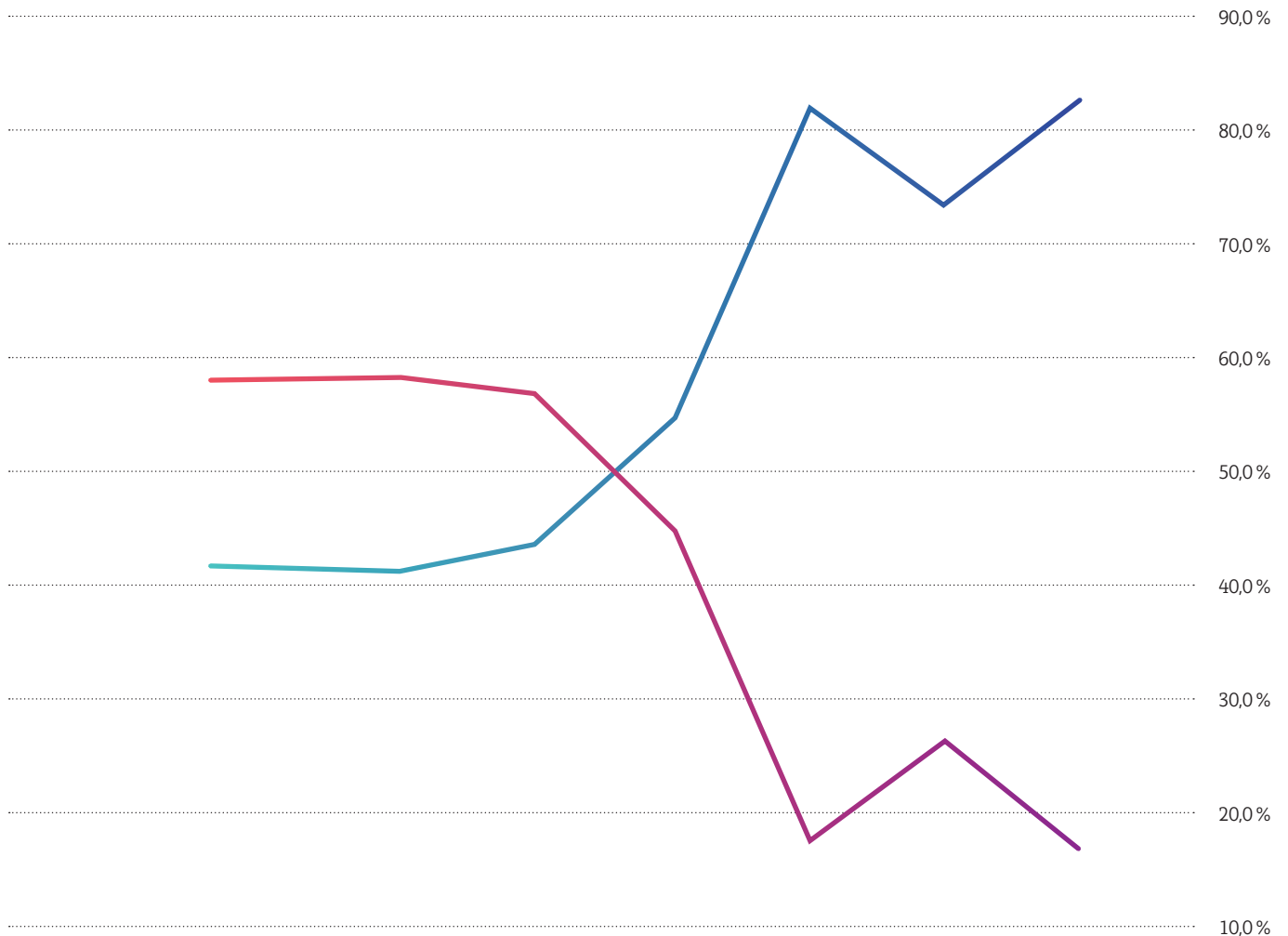
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Emakumeak %	46,81 %	47,50 %	47,64 %	47,90 %	48,16 %	48,91 %	49,29 %	50,12 %
Gizonak	3.041	2.939	2.965	2.956	2.913	2.899	2.885	2.849
Emakumeak	2.676	2.659	2.698	2.718	2.706	2.775	2.804	2.863

Emakumeen ehunekoa oso desberdina da irakaskuntza adarraren arabera. Osasun Zientzietan emakumeak plantillaren % 59,1 dira, Gizarte eta Lege Zientzietan % 56,7 eta Artean eta Giza Zientzietan % 50,6. Beste muturrera jotzen badugu, Zientzietan irakasle eta ikertzaileen % 44 dira emakumeak, eta Ingeniaritzan eta Arkitekturan % 35,6.

Emakumeak gutxiengoa dira lan kategoria onenetan eta aintzatespen eta ordainsari handiena dutenetan, hala nola irakasle eta ikertzaile katedradun eta osoen artean. Irakasle eta ikertzaile katedradunei dagokienez,

emakumeak 2015ean % 22,7 ziren eta 2022an % 27,4 dira. Irakasle eta ikertzaile osoen kasuan, UPV/EHUko plantillan oraindik pisu txikia duen kategoria da hori, eta emakumeen ehunekoa are txikiagoa da, guztizkoaren % 20 inguru. Oro har, kontuan hartuta 2022an irakasle eta ikertzaileen guztizkoaren % 50 direla emakumeak, ikusten da gainordezkatuta daudela gutxien finkatuta dauden lan figuretan: prestakuntzan dauden ikertzaileen kategorian, ordezkapenak egin eta lanpostu hutsak betetzen dituzten bitarteko kontratudunen figuretan, eta irakasle eta ikertzaile atxikien eta agregatuen figuretan (08. grafikoa).

08. grafikoa. Emakumeen eta gizonen ehunekoa irakasle eta ikertzaileen irakats kategoria nagusietan. 2022



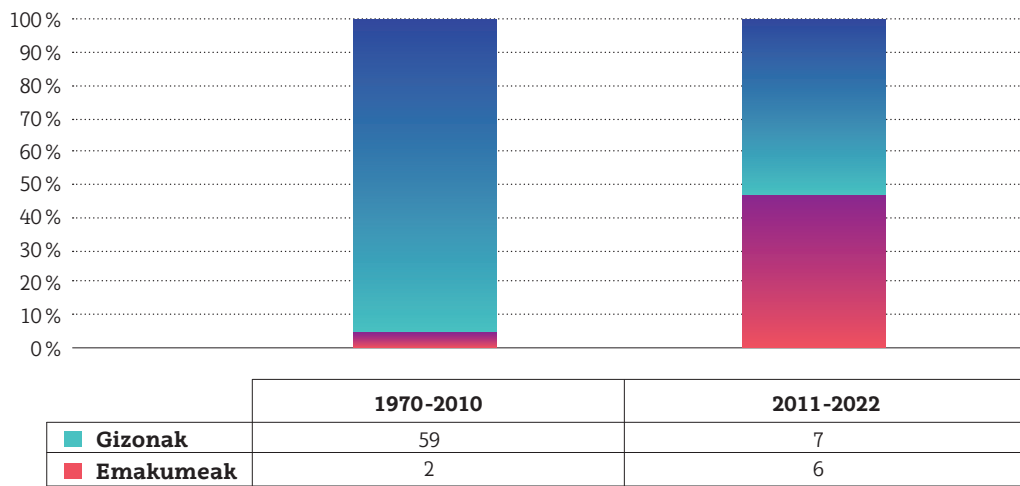
	IIP FINKOA	IIP ATXIKIA	IIP AGREGATUA	IIP UNIBERTSITATEKO TITULARRA	PDI PLENO	IIP UNIBERTSITATEKO KATEDRADUNA	IIP UNIBERTSITATEKO EMERITOA
Gizonak	% 42,27	% 42,15	% 43,51	% 54,68	% 81,08	% 72,65	% 82,14
Emakumeak	% 57,73	% 57,85	% 56,49	% 45,32	% 18,92	% 27,35	% 17,86

UPV/EHU genero asimetria argia egon izan da honoris causa doktoreen izendapenetan. Hain zuzen ere, 1970etik 2010era bitartean, 2 emakumek bakarri jaso zuten sari hori (guztizkoaren % 3,27). Baina joera zuzenduz joan da, eta azken 12 urteetan izendatu direnen % 46,15 emakumeak izan dira. Zentzu horretan, oso garrantzitsua da emakumeek jakintza adar guztietan egindako

ekarpenek aitorpena jasotzea (09. grafikoa).

Seiurteko osagarrien kasuan, aitortutako seiurteko kopuruak gora egin ahala, emakumeen ehunekoak behera egiten du. Seiurteko bat duten irakasle eta ikertzaileen % 53,6 emakumeak dira, eta ehuneko hori % 25,4ra jaisten da sei seiurteko dituztenen kasuan.

09. grafikoa. Honoris causa doktoreen izendapenak sexuaren arabera, 1970-2022



01. taula. Emakumeen eta gizonen kopurua, aitortutako seiurteko kopuruaren arabera. 2022

SEIURTERO KOP.	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUME %
<b>Irakasle-ikertzaileak</b>	<b>2.162</b>	<b>2.169</b>	<b>4.331</b>	<b>49,92 %</b>
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 %
<b>Guztira</b>	<b>734</b>	<b>921</b>	<b>1.655</b>	<b>44,35 %</b>

Iturria: Unibertsitate Informazioa Integratzeko Sistema (UIIS). Unibertsitateen Ministerioa. Taulan ez dira sartu prestatzen ari diren irakasle eta ikertzaileak, ezta doktorego ondokoak ere.

Seiurtekoak aitortzeak garrantzi handia du irakasle eta ikertzaileen lanbide garapenean, eta ordainsari handiagoa ere ekartzen du. Horrela, irakasle eta ikertzaile katedradunek seiurteko gehiago dituzte aitortuta batez beste, eta haien ordainsarian islatzen da hori; gainera, gizonen ordainsaria handiagoa da batez

beste. Unibertsitateko irakasle eta ikertzaile titularren kasuan, emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsariak antzekoak dira. Irakasle eta ikertzaile agregatuei dagokienez, gizonen batez besteko ordainsaria handiagoa da, eta horrek esan nahi du batez beste seiurteko gehiago dituztela aitortuta.



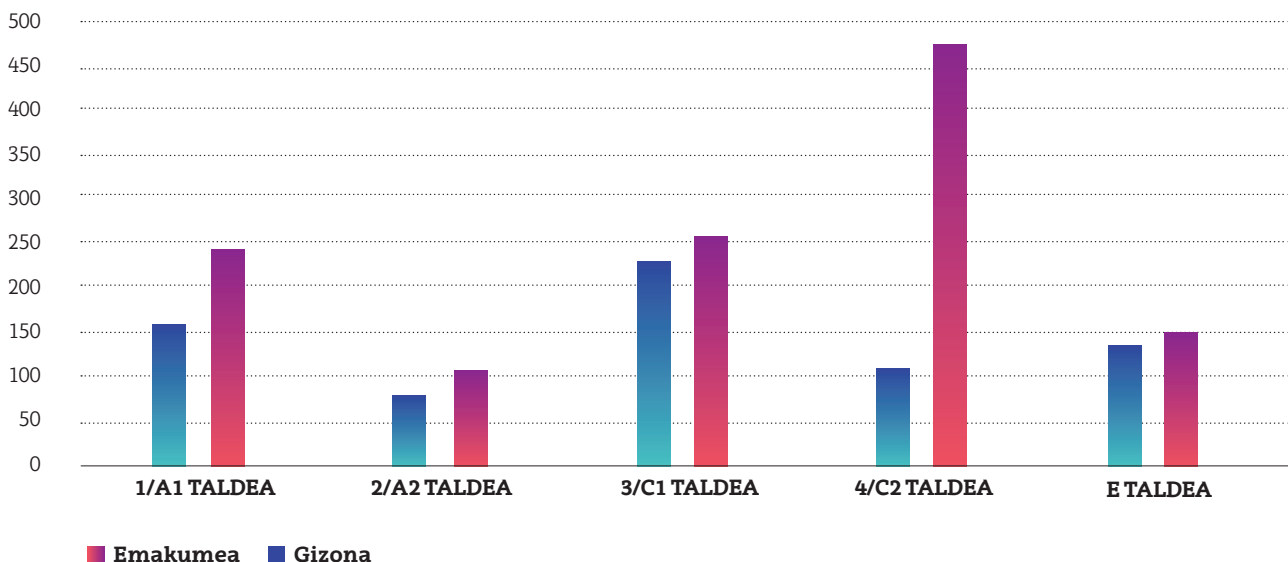
# UPV/EHUko teknikariak eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileak (TEKAZEL)

UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langileen kolektiboan 1.922 pertsona daude, horietatik 1.222 emakumeak (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, gizonezko kopuruaren igoera (% 1,1) emakume kopuruarena (% 0,4 soilik) baino handiagoa izan da. Kategorien arabera, 4/C2 taldean daude pertsona gehien, 579 hain zuzen ere (% 30); atzetik, 3/C1 taldean 486 pertsona daude (% 25), eta azkenik, 1/A1 taldean 397 pertsona (% 21).

TEKAZEL langileak kategoriaren eta sexuaren arabera banatuta, 4. taldean emakumeen kopurua (473) gizonena (106) baino askoz handiagoa da, eta beraz, emakumeak % 82 dira kategoria horretan. 1. taldean, berriz, 240 emakume eta 157 gizon daude, eta hortaz, emakumeak % 60 dira. Gainerako kategorietan banaketa paritarioagoa da (12. grafikoa).

Datuak kategorien eta mailen arabera bereizita, talde guztietan alde nabarmenak daude mailaren arabera, baita feminizazio maila agregatuan ere. 4/C2 taldean emakumeak % 82 dira, eta 3/C1 eta E taldeetan, berriz, % 53.

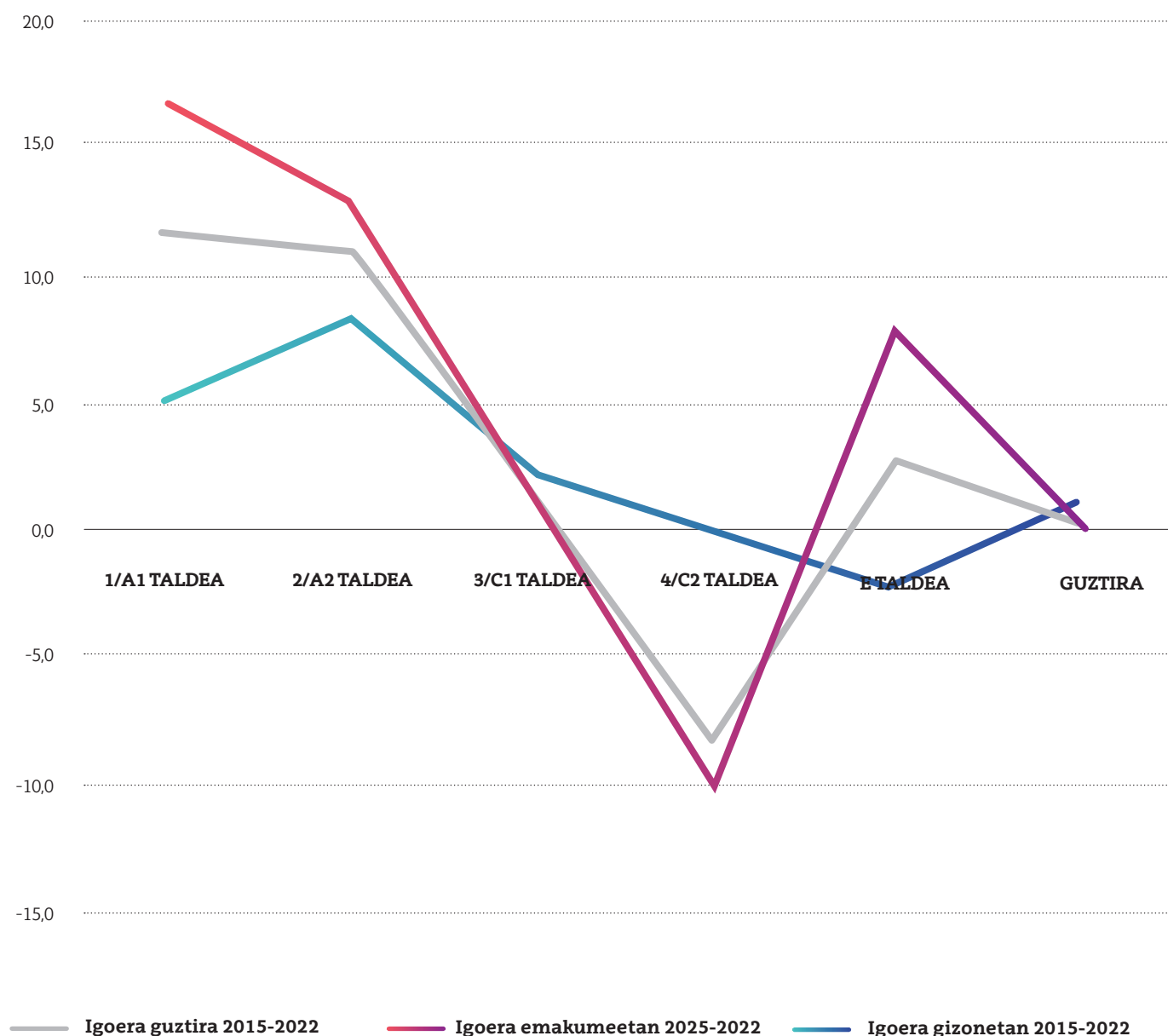
12. grafikoa. TEKAZELen banaketa, kategoriaren eta sexuaren arabera (2022)



2015etik 2022ra arteko bilakaerari dagokionez, 1/A1 kategoriako langile kopurua nabarmen handitu da (% 11,8), eta bereziki handia izan da emakume kopuruaren igoera (% 16,5). 2/A2 kategorian ere igoera handia izan da: % 11,2. Aldiz, 3/C1 eta E taldeetako langile kopurua gutxiago handitu da, % 2 inguru (% 2,7 eta % 2,9, hurrenez hurren), eta 4/C2 taldekoak, berriz, behera egin du % 8,2. Horrenbestez, zenbateko agregatuetan, plantilla osoa ia berdindu mantendu da; % 0,7ko hazkundea besterik ez du izan (+13 pertsona) (13. grafikoa).

TEKAZEL langileak kontratu modalitatearen, kategoriaren eta sexuaren arabera banatuta, informazio hau ateratzen da: alde batetik, emakume funtzionarioena da talde ugariena (1.036 pertsona), eta funtzionarioen artean emakumeak askoz ugariagoak dira gizonak baino. Bestalde, lan kontratudunetan gizon gehiago daude, batez ere 3/C1 taldean. Azkenik, aldi baterako langile gutxi daude, baina talde horretan emakumeak ugariagoak dira gizonak baino.

13. grafikoa. TEKAZEL kopuruaren hazkundea, kategoriaren eta sexuaren arabera (2015-2022) (%)



# Erantzunkidetasuna zaintzan: baimenak, lanaldi murrizketak eta eszedentziak

Gutxi dira erantzunkidetasun neurriren bat hartzen duten irakasle eta ikertzaileak, eta kopuru hori ia ez da aldatu 2020tik 2022ra bitartean. Sexuaren arabera, emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa da.

Horrela, baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartzen dituzten emakumeen portzentajea ez da % 5era iristen, eta gizonena % 2,5 inguru da (02. taula).

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

Urtea	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	IRIak guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte		IRIak guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte	
		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko
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

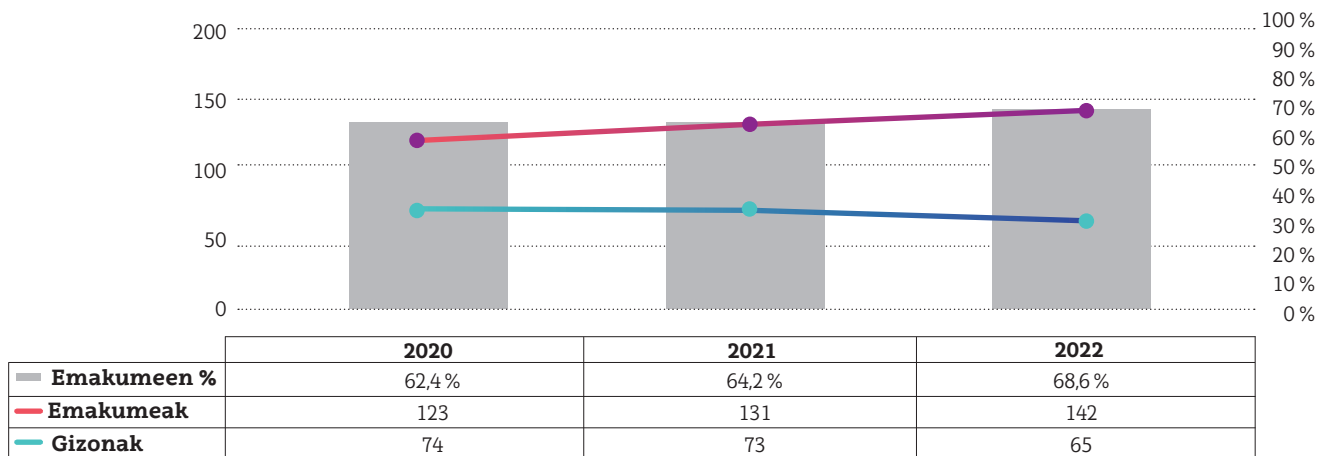
Batez ere emakumeek hartu dituzte baimenak, lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak. Hala egin duten IRIko 10 pertsonatik 6 emakumeak izan dira; hau da, % 60. Neurriren bat hartu duten emakumeen kopuruak gora egin du 2020tik 2022ra artean, eta gizonen kopuruak, berriz, behera (14. grafikoa).

Oro har, irakasle eta ikertzaileek amatasun eta aitatasun baimenak hartu dituzte nagusiki, eta hor sartu dira bularreko haurra zaintzeko baimenak, baimen horiek hartu dituzten guztiek

amatasun baimena ere hartu baitute. Horrela bada, erantzukidetasun neurriren bat hartu duten IRIko 10 pertsonatik gutxi gorabehera 8k (% 80) amatasun edo aitatasun baimena hartu dute.

Emakumeen ehunekoa handia da neurri mota guztietan, baina lanaldi murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten pertsonen erreparaturuz gero, ia denak emakumeak izan dira, eta askotan % 90etik gora. Aipatu behar da neurri horiek direla, hain zuzen ere, soldata murriztea edo etetea dakartenak (03. taula).

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



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

NEURRI MOTA	2020		2021		2022	
	%	Emakume %	%	Emakume %	%	Emakume %
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 SENITARTEROAK ZAINTZERO ESZEDENTZIA	% 8,3	% 94,1	% 6,6	% 92,9	% 6,0	% 100,0
<b>GUZTIRA</b>	<b>% 100,0</b>	<b>% 63,9</b>	<b>% 100,0</b>	<b>% 65,7</b>	<b>% 100,0</b>	<b>% 69,9</b>

Gutxi dira erantzukidetasun neurriren bat hartzen duten TEKAZEL langileak, eta kopuru hori ia ez da aldatu 2020tik 2022ra bitartean. Neurriren bat hartu duten emakumeen kopurua gizonena baino nabarmen handiagoa izan da hiru urte horietan. Emakumezko TEKAZELen artean, % 10 baino gutxiago dira baimen, lanaldi murrizketa eta/edo eszedentziaren bat hartu dutenak, eta gizonen kasuan, berriz, % 4 inguru. Erantzukidetasun neurriren bat hartu duten TEKAZEL langileetako askok aztertutako hiru urteetatik batean baino gehiagotan hartu dituzte neurri horiek (04. taula).

TEKAZELen artean, erantzukidetasun neurriak hartu dituzten ia pertsona guztiak emakumeak izan dira: 10etik 8 (% 80). Baimenak, murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten emakumeen kopuruak behera egin du, eta gizonen kopuruak, berriz, gora. Horrela bada, neurri horiek hartzen

dituzten pertsonen arteko genero arrakala murriztu egin da (15. grafikoa).

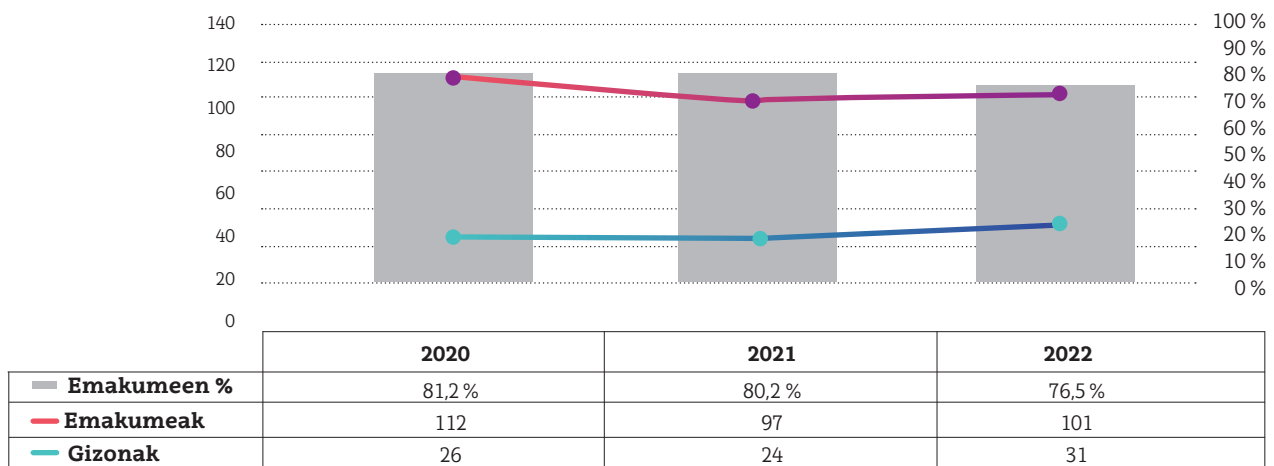
Oro har, TEKAZELEk gehien hartu duten erantzukidetasun neurria lanaldi murrizketak dira (neurriren bat hartu dutenen artean, 10etik 8 inguruk hartu dute hori). Lanaldi murrizketa ia guztiak adingabeak zaintzeko izan dira. Amatasun eta aitatasun baimenen barruan sartu dira bularreko haurra zaintzeko baimenak ere, baimen horiek hartu dituzten guztiek amatasun baimena ere hartu baitute.

Batez ere emakumeek hartu dituzte soldata murriztea edo etetea dakarten neurriak. Are gehiago, eszedentzien kasuan, ia ez dago neurri hori hartu duen gizonik, edo oso gutxi dira. Gainera, lanaldi murrizketa hartu dutenen % 85 inguru emakumeak izan dira (05. taula).

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

Urtea	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	TEKAZEL guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte		TEKAZEL guztira	Baimenak, murrizketak eta eszedentziak hartu dituzte	
		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko		Pertsona kopurua	% IRI guztiekiko
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

15. grafikoa. **Baimenak, lanaldi-murrizketak eta/edo eszedentziak hartu dituzten pertsonen kopurua, generoaren arabera, eta emakumeen ehunekoa neurriak hartu dituztenen artean. TEKAZEL, 2020-2022**



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

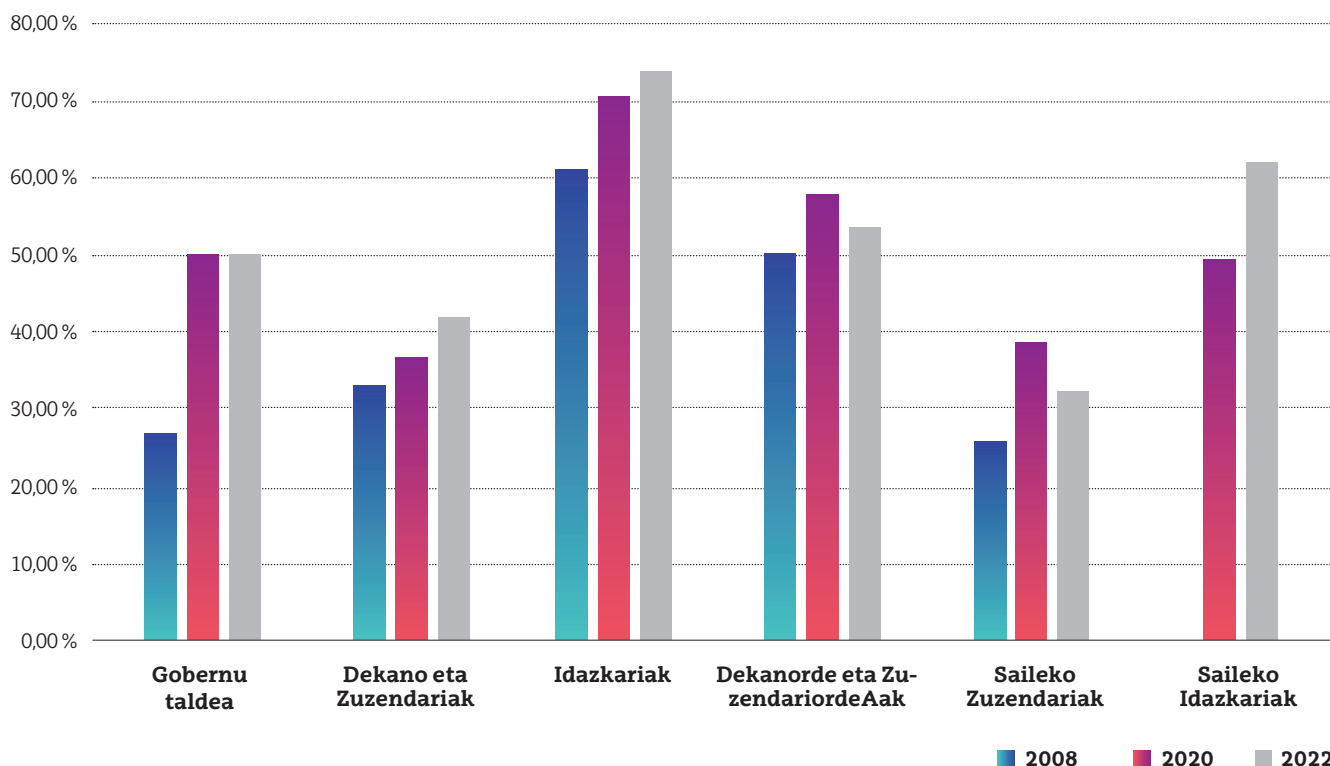
NEURRI MOTA	2020		2021		2022	
	%	Emakume %	%	Emakume %	%	Emakume %
AMATASUN/AITATASUN BAIMENA	% 77,5	% 85,0	% 70,2	% 85,9	% 68,2	% 86,7
LANALDI MURRIZKETA	% 13,8	% 47,4	% 17,4	% 47,6	% 20,5	% 33,3
HAURRAK EDO SENITARTEKOAK ZAINTZERO ESZEDENTZIA	% 8,7	% 100,0	% 12,4	% 93,8	% 11,4	% 93,8
<b>GUZTIRA</b>	<b>%100,0</b>	<b>% 81,2</b>	<b>%100,0</b>	<b>% 80,2</b>	<b>%100,0</b>	<b>% 76,5</b>

# Ordezkaritza kargu akademikoetan eta kudeaketa akademikoko organoetan

Azken urteetan talde parekideen aldeko apustua egin da UPV/EHUko Gobernu Taldean. Beste kargu batzuetan, aldiz, zenbat eta maila handiagokoa izan kargua, orduan eta emakume gutxiago

daude. Horrela, dekanoei eta saileko zuzendariari erreparatuz gero, emakumeak gutxiago dira gizonak baino. Aldiz, emakumezko idazkari gehiago daude, gizonetzkoak baino. (16. grafikoa).

16. grafikoa. Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko karguetan

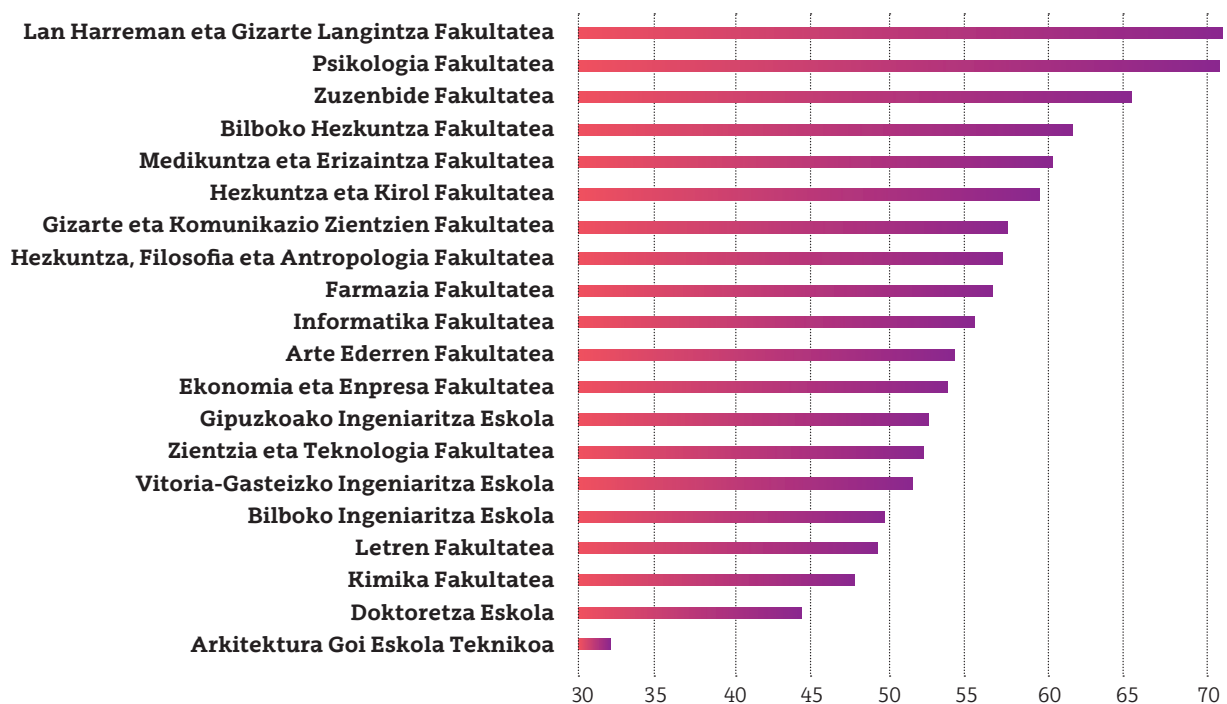


Fakultateko Batzar gehienetan kideen erdiak baino gehiago emakumeak dira. Hala ere, badira emakume gutxi dituzten Fakultateko Batzarrek (Arkitektura eta Doktoregoa), bai eta emakume asko izateagatik nabarmentzen direnak ere (Lan Harremanak, Psikologia, Zuzenbidea). Emakumeek zer pisu duten fakultate horietan (Lan Harreman eta Gizarte Langintza, Psikologia edo Zuzenbidea), horren araberakoa da haien presentzia batzarretan. Baina ezin da orokortu; izan ere, esate baterako Ingeniaritzaren arloko

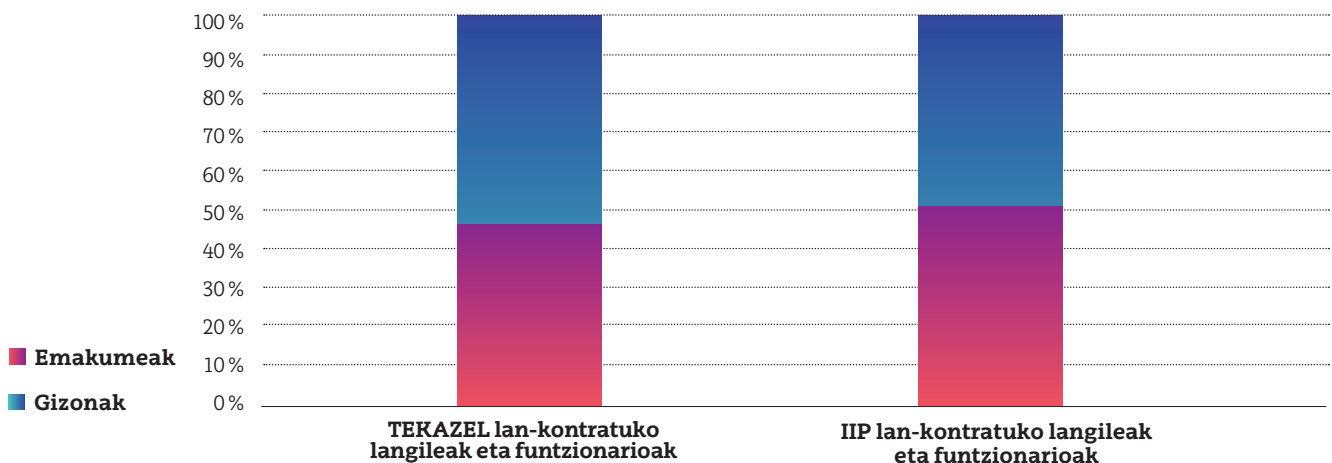
fakultateetan emakume gutxi daude, baina Fakultateko Batzarretan % 50etik gorako pisua dute. (17. grafikoa).

Azken hauteskundearen ondoren (2023), emakumezko eta gizonezko ordezkari sindikalen proportzioa nahiko parekatuta dagoela ikusten da. Nolanahi ere, TEKAZELen kasuan nolabaiteko desoreka antzematen da; izan ere, eroldaren % 64 baino gehiago emakumeak diren arren, ordezkari sindikalen % 47 baino ez dira emakumeak. (18. grafikoa).

17. grafikoa. Emakumeen ehunekoa Fakultateko Batzarretan



18. grafikoa. Ordezkari sindikalak (2023)



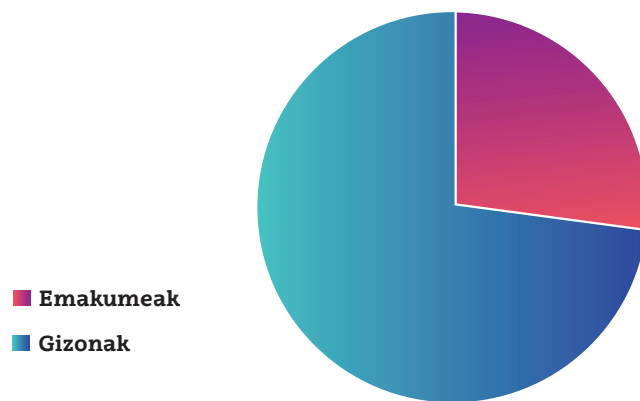
Genero desoreka hori are nabarmenagoa da ordezkaritza lanak egiten dituzten liberatu sindikalen kopuruari erreparatzen badiogu. Grafikoan ikusten denez, liberatu sindikalen % 27 baino ez ziren emakumeak 2022an (19. grafikoa).

Gaur egun, emakume bat da Ikasleen Kontseilua-ren buru. Ikasleen Kontseiluko berezko kideei dagokienez, lehen gizonak ziren nagusi, baina

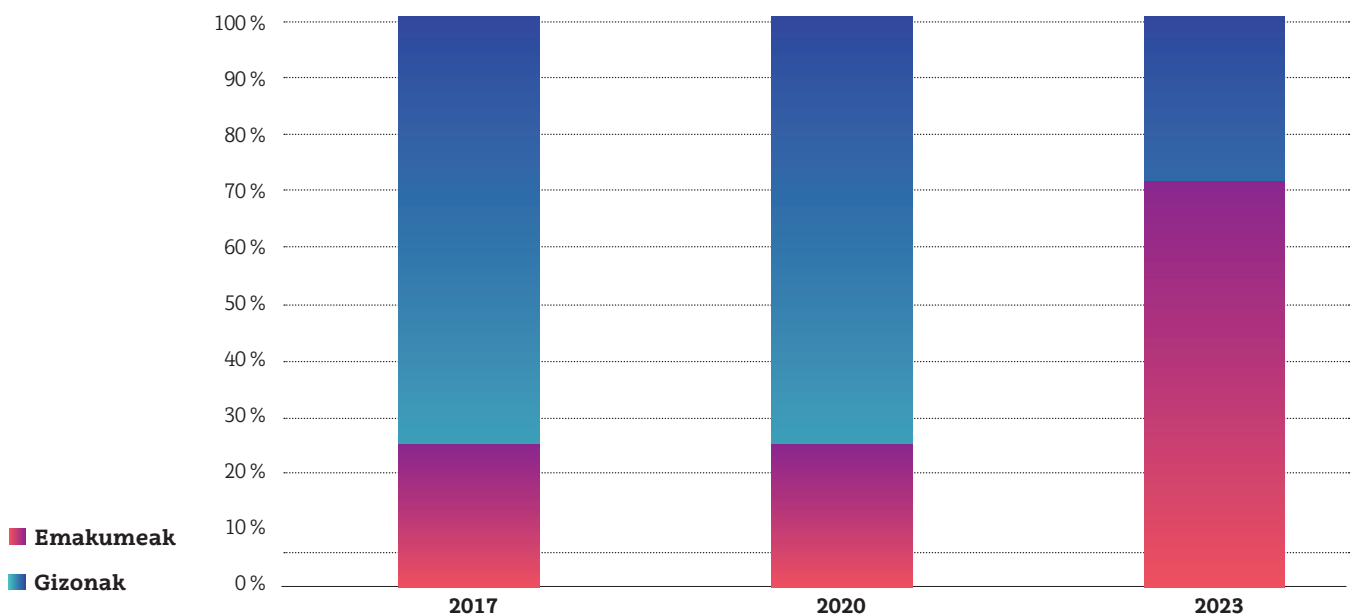
gaur egun berezko kideen % 71 emakumeak dira (20. grafikoa).

Bestalde, Batzorde Iraunkorrek 12 kide ditu (batzuk berezko kideak dira eta beste batzuk hautetsiak), eta horietatik 8 emakumeak dira (% 66,5).

19. grafikoa. Liberatu sindikalak (2022)



20. grafikoa. UPV/EHUko Ikasleen Kontseiluko berezko kideak





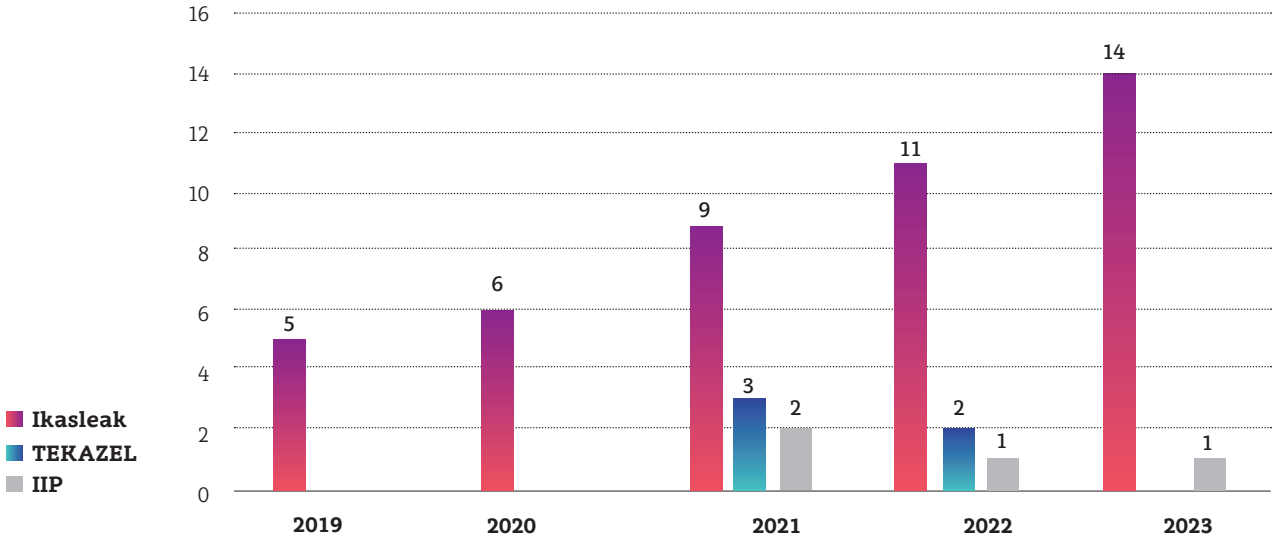
# Genero indarkeria eta sexu jazarpena UPV/EHU

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planean (2019-2022) planteatu zen UPV/EHUrekin lotura duten pertsonen jasan izandako indarkeria egoerak lantzeko eta prestakuntzaren bidez egoera horiek prebenitzeko lehen ibilbide orria. Horrela, UPV/EHU arlo horretan zer egoeratan dagoen jakiteko beharragatik egin da 2023ko diagnostikoa. Emaitzak argiak dira, eta bi bloke handitan banatu dira: pertsonen kontrako indarkeria eta prestakuntza ekintzak. Aztertutako datuen arabera, badirudi orain jendea seguruago

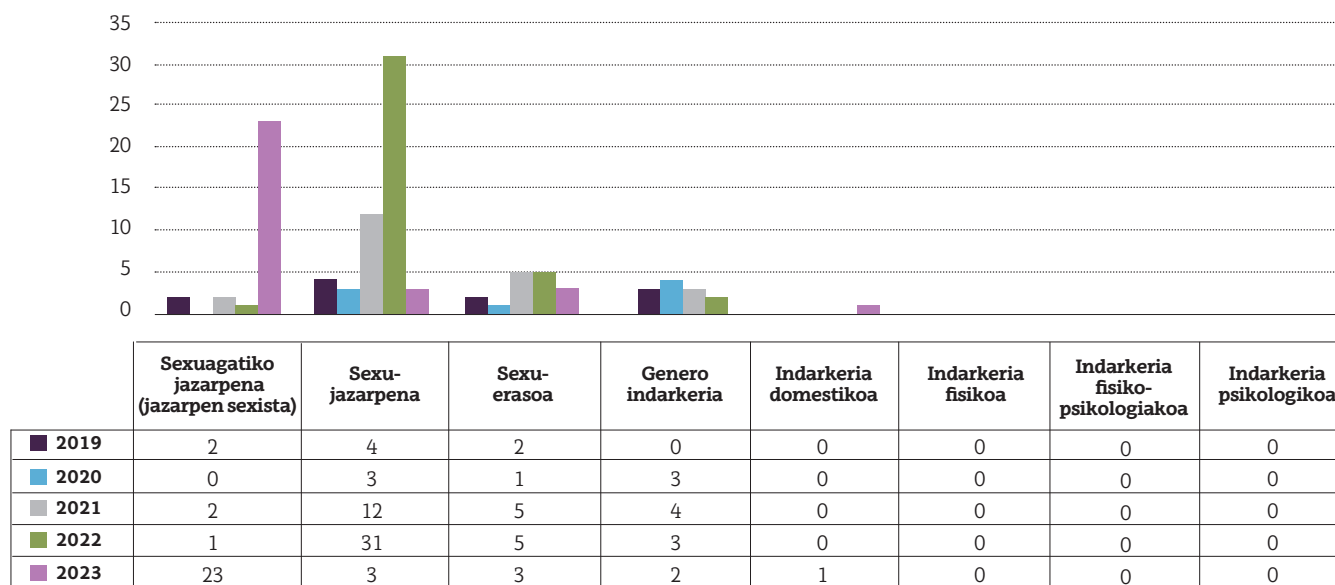
sentitzen dela salaketa jartzeko, eta sentsibilizazio/prestakuntza handiagoa dagoela berdintasunean eta indarkerietan(21. grafikoa).

2019ra arte indarkeria fisiko, psikologiko eta fisiko-psikologikoengatik salaketak egon ziren, eta ordutik jazarpen sexista, sexu jazarpena, sexu eraso eta genero indarkeria salatu dira. 2022an sexu jazarpenagatik izan ziren salaketa gehienak, eta 2023an, berriz, jazarpen sexistagatik edo sexuan oinarritutako jazarpenagatik(22. grafikoa).

21. grafikoa. Guztizko biktima kopurua, salaketa motaren arabera (ikasleak+TEKAZEL+IRI) (2019-2023)



Oharra: 2022an, guztira 13 espediente ireki zitzaizkien ikasleei. Hala ere, 1. grafikoan guztira 14 espediente ageri dira, horietako batek ikasle bati eta IRIko bi kideri eragiten dielako eta bi kolektiboetan islatu nahi izan delako. 2023an, guztira 16 espediente ireki dira, baina 15 baino ez dira ageri grafikoan, espedienteetako batek unibertsitateko hiru kolektiboetako bakar batekoa ere ez den pertsona bati eragiten baitio.

22. grafikoa. **Guztizko biktima kopurua, salaketa motaren arabera (ikasleak+TEKAZEL+IRI) (2019-2023)**

Oharra: 2023an 33 espediente ireki dira guztira, baina horietako batek ez du zerikusirik goian zehaztutako hiru kolektiboetako bakar batekin (ikasleak, TEKAZEL eta IRI); hala ere, UPV/EHUri lotuta dago zeharka, eta beraz, genero indarkerien aurkako UPV/EHuren protokoloaren barruan sartzen da.

Ikasleek eta irakasle eta ikertzaileek sexu jazarpena salatu dute nagusiki, eta TEKAZELek, berriz, genero indarkeria. Hiru kolektiboetan, jazarpen sexista da bigarren tipologiari salatuen. Ikasleek jartzen dituzte salaketa gehien, eta ulertzekoa da, UPV/EHUKo kideen % 85,5 baitira; gainera, irakasle eta ikertzaileak baino kolektibo kalteberagoa dira, baita TEKAZELak baino kalteberagoa ere, eta baliteke sentsibilizatuagoak eta prestatuagoak egotea indarkeria eta berdintasun gaietan, eta UPV/EHUREN protokoloak babesten dituela sentitzea.

Prestakuntzaren helburua da indarkeria egoerak prebenitzea eta arlo horretan sentsibilizatzea,

baita genero berdintasunean trebatzea ere. Horretarako, bi metodologia mota erabiltzen dira: kolektibo guztientzako online prestakuntza eta ikasleentzako prestakuntza programak (online eta presentzialtasuna konbinatuz). Gaur egun, online ikastaroen deialdia lehen lauhilekoan egiten da, eta prestakuntza programena (Indartu eta Eraldatzen) bigarren lauhilekoan, AKADEME programarekin batera.

Bestalde, bostehun pertsona inguru akreditatu dira Indartu eta Eraldatzen programetan, eta beste sei mila berdintasunari eta genero indarkerien prebentzioari buruzko online prestakuntzetan (06. taula).

06. 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
		Udazkena Negua		Udazkena Negua		Udazkena Negua		Udazkena Negua			
<b>Emakume eta gizonen berdintasuna</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Hizkuntza inklusiboa</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Maskulinitateak</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Sexu-dibertsitatea</b>					X	X	X	X	X	X	X
<b>Hezikidetzaren alde busti!</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Haurren aurkako sexu-abusuak</b>						X	X	X	X	X	X
<b>Emakumeen aurkako indarkeria</b>						X	X	X	X	X	X

Nabarmentzekoa da "Sexu dibertsitatea" eta "Haurren kontrako sexu abusuak" ikastaroek arrakasta handia dutela, eta emakumeak direla nagusi ikastaro guztietan. Gizonak eta binarioak ez diren pertsonak ehuneko txikiagoan akreditatzen dira ikastaroetan, oro har.

Matrikulatutako pertsonen % 50-55 inguru akreditatzen dira, "Hezkidetzaren alde Busti!" ikastaroan izan ezik; soilik ikasleentzat da ikastaro hori, eta % 50etik beherako batez besteko akreditazio tasa du (07. taula).

Matrikula kopuruaren beheranzko joera arrazoi bat baino gehiagorengatik izan daiteke: ikasleak gai horietan trebatuta daudelako jada eta / edo gai

horiek gero eta interes txikiagoa eragiten dutelako. Era berean, prestakuntza ez da derrigorrezkoa, eta matrikulatutako pertsonetako asko ez akreditatzeko arrazoietako bat izan daiteke hori. Ikastaroak egiten dituzten pertsona gehienak ikasleak dira (% 90 inguru), eta TEKAZELEk eta irakasle eta ikertzaileek gutxitan betetzen dituzte eskuragarri dituzten plazak.

Berdintasunari eta indarkerien prebentzioari buruzko prestakuntza programetan ere antzeko joera ageri da partaidetzan eta akreditazioan: parte-hartzaile gehienak emakumeak dira, eta matrikulatutako pertsonen % 50 inguru akreditatzen dira (8. taula).

07. taula. **Online prestakuntza ikastaroak gainditu dituztenen ehunekoa, sexuaren arabera (2020-2021, 2021-2022 eta 2022-2023)**

	2020-2021				2021-2022				2022-2023			
	E	G	EB	Guztira	E	G	EB	Guztira	E	G	EB	Guztira
<b>Emakume eta gizonen Berdintasuna</b>	55,3	85,0	0,0	58,0	53,6	45,3	50,0	52,2	56,0	65,6	33,3	57,4
<b>Hizkuntza inklusiboa</b>	60,4	45,0	33,3	56,5	58,3	50,0	42,9	56,8	42,5	48,4	25,0	43,2
<b>Maskulinitateak</b>	64,8	70,7	66,7	66,4	50,2	45,1	33,3	48,6	51,0	56,4	25,0	51,7
<b>Sexu-dibertsitatea</b>	53,9	65,6	66,7	56,0	57,5	36,7	33,3	54,0	53,8	53,8	0,0	52,5
<b>Hezkidetzaren alde busti!</b>	34,8	18,8	33,3	31,8	55,5	55,6	100,0	56,0	36,7	45,8	0,0	38,8
<b>Haurren aurkako sexu-abusuak</b>	65,1	48,1	50,0	62,5	62,0	55,9	25,0	61,1	54,8	64,7		56,5
<b>Emakumeen aurkako indarkeria</b>	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 ikasturtean urteko datu orokorrak hartu dira (bi deialdien batez bestekoa).

08. taula. **Indartu eta Eraldatzen programetan matrikulatutako eta onartutako pertsonak, sexuaren arabera (2022-2023)**

	Emakumeak	Gizonak	
INDARTU euskaraz	87		
INDARTU gazteleraz	88		
ERALDATZEN gazteleraz		42	
<b>Izena emandako ikasleak guztira</b>	<b>170</b>	<b>42</b>	<b>212</b>

Datuen argitan oztopo bat ageri da, eragotzi egiten duena gizonetako ikasleak berdintasun gaitan trebatzea eta online prestakuntza egin dutenak edo Indartu eta Eraldatzen programetan sartu direnak azkenean akreditatzea. Programa horietan presentzialtasuna eskatzea arazo bat izan daiteke, ikasleentzat bateraezina delako beren ordutegiekin.

Genero indarkerien aurkako UPV/EHUREN protokoloak hezkuntza komunitate osoan eragin handia izan duela uste da; izan ere, salaketa jartzen duten biktimentzat ingurune seguru bat sortu da, eta online prestakuntzekin eta ahalduz eta kontzientziario programekin batera (Indartu eta Eraldatu), genero indarkerien eta desberdintasunen inguruko sentsibilizazioa eta prebentzioa areagotu egin dira.

# Ordainsari auditoretzaren ondorioak

Gizarte osoan bezala, unibertsitate publikoan soldata arrakalak daude, eta UPV/EHU ez da salbuespena. Unibertsitateko emakumezko langileek gizonezkoek baino % 7 gutxiago irabazten dute. Funtzionarioen eta lan kontratudun langileen oinarritzko soldatak eta osagarriak legez araututa dauden arren, kanpoko hainbat faktoreren ondorioz desberdinak dira emakumeen eta gizonen diru sarrerak. Hori horrela, unibertsitateko plantillaren soldata arrakala % 3,1ekoa bada ere oinarritzko soldatan, arrakala hori % 7ra igotzen da ordainsarien guttizkoan; hau da, oinarritzko soldata, soldata osagarriak eta prestazioak.

Hala ere, unibertsitateko plantilla bi kolektibok osatzen dute, irakasle-ikertzaileek eta TEKAZEL langileek, funtzio eta ordainsari eredu desberdinak dituztenak. Azter dezagun soldata desberdintasuna talde bakoitzean.

UPV/EHU osoan bezala, genero arrakala dago irakasle-ikertzaileen artean, emakumeen kalterako: oro har, gizonek baino % 7,4 gutxiago irabazten dute, Espainiako Estatuko gainerako unibertsitate publikoetan gertatzen den bezala. Arrakala horrek bi arrazoi ditu:

- 1.** Emakumeek eta gizonek jakintza adarretan duten presentzia desorekatuaren eta adin tarteen edo lanaldi motaren arabera duten banaketa desberdinaren ondorioz, emakumeak nagusi dira soldata txikiagoko postuetan, eta segregazio horizontala deritzona eragiten du horrek.
- 2.** Emakumeek eta gizonek eskala edo kategoria profesionalean duten banaketa desorekatuaren ondorioz, eta irakaskuntza eta ikerketa lanari gehitzen zaizkion lan osagarrien ondorioz (kudeaketa edo ikerketa lana, ezinbestekoaz harago, Unibertsitate kanpotik finantzatutako proiektuetan, edo mintegi, ikastaro edo titulu gehigarriak koordinatzea edo zuzentzea), oso desberdina da ordaindu-

tako lan gehigarrien banaketa, eta hor ere gizonak dira irabazle, emakumeen kalterako. Horrek segregazio bertikala sortzen du.

Horren guztiaren ondorioz, kontuan harturik bizi zikloari eta testuinguru soziorabial aldakorrari loturiko pertsonen lan ibilbidea bezalako funtsezko elementua, gehiago sakondu behar da UPV/EHUko genero arrakalen analisisian, arrakala globaletik harago. Alde horretatik, komeni da aipatzea dokumentua lantzean detektatu diren eredu batzuk:

- Oro har, kontuan hartzen bada soil-soilik oinarritzko soldata, arrakala txikiagoa izan ohi da soldata osoa kontuan hartzen denean baino, adinaren, lanaldiaren, jakintza adararen, lanbide kategoriaren edo araubide juridikoaren irizpideei jarraiki, gizonen ordainsaria emakumeena baino handiagoa den kasuetan (gehienetan). Beraz, berrikusi egin behar da osagarrien sistema, aintzat harturik genero ikuspegia, sexuen arteko soldata desberdintasuna neurri handi batean eragiten duten oinarritzko zioak ezabatze aldera.
- Aldiz, arrakala alderantzizkoa denean (azterturiko azpimultzoan emakumeen batez besteko ordainsaria handiagoa da gizonena baino oinarritzko soldatan), murriztu egiten da arrakala soldata osagarriak eta bestelako prestazioak sartzean, eta, beraz, soldata osoan emakumeei mesede egiten dien arrakala txikiagoa da oinarritzko soldatan atzemandakoa baino.
- Oro har, badirudi arrakalaren zio nagusia dagoela soldata osagarrietan. Eta ez hori bakarrik: produktibitateari loturiko osagarriak (seiurtekoak eta proiektuak) eta lanpostuko antzinatasunari dagozkionak (hirurtekoak eta bosturtekoak) dira sistematikoki oinarritzko soldataren eta guttizko soldataren arteko aldeak handitzen dituztenak, emakumeen ordainsariaren kaltetan, gizonezko lankideen ordainsari baliokidearekin alderatuz gero. Beraz, esan daiteke genero alborapen nabarmena duela irakasle-ikertzaileen osagarrien definizioak.

- Emakumeak irabazle dira soil-soilik lan istripuak edo gaixotasunak bezalako kontingentzietatik sortzen diren prestazioetan, eta amatasunari eta zaintzagatiko eszedentziei loturiko prestazioetan (osagarri zirkunstantzialak dira, beraz). Horrenbestez, ordainsarien arloko gizonen abantaila konpentsatzeko elementu bakarra dira istripuak eta amatasuna bezalako egoera zehatzei loturiko elementu zirkunstantzialak, eta ez daude lotuta irakaskuntza-ikerketa karrerarekin. Alde horretatik, gizonetzko lankideekiko soldata arrakala txikitze aldera, konpentsazio elementu horiek ez lukete eraginik izango, adibidez, ama ez izatea erabaki duten emakumeen egoera partikularrean.
- Hortaz, esan daiteke unibertsitate sistemaren osagarriek mesede egiten dietela nabarmenki gizonari eta, aldiz, egoera espezifikoetarako prestazioek gehiago laguntzen dietela emakumei, edo ez direla modu ekitatiboan banatzen emakumeen eta gizonen artean (desoreka istripuagatiko, gaixotasunagatiko eta amatasun/aitatusunagatiko lizentzien eskaeretan, adingabeak edo adinekoak zaintzeko eszedentzietan edo lanaldi murrizketetan).

TEKAZEL langileen soldata arrakala gizonen aldekoa da, eta haien soldata osoa emakumeena baino % 4,6 handiagoa da. Hor alde argi bat dago irakasle-ikertzaileekiko, soldata arrakala % 7,4koa delako horien artean. Gainera, soldata osoaren arrakala hori txikiagoa da oinarritzko soldatari dagokiona baino (% 6,4), eta hor ere alde dago irakasle-ikertzaileekiko. Horrek esan nahi du osagarriek neurri batean konpentsatzen dituztela hasierako aldeak.

Badira hainbat elementu zehatz aipatzea komeni direnak. Hauek dira:

- TEKAZEL langileak kolektibo feminizatu bat da (% 64,1 dira emakumeak). Hala ere, kontuan hartzen badira lanaldi partzialean ari direnak, gizonen presentzia handiagoa da termino erlatiboetan (% 50 gizonak). Datu hori garrantzitsua da, lanaldi partzialeko TEKAZEL langileen arrakalak aztertuz gero ikus daitekeelako soldata arrakala handiagoa dela, eta segregazio bertikala dagoela adierazten du horrek. Hau da, gizon gutxiago egon arren, soldata hobeak dituzte.
- Bestetik, emakumeak dira nagusi funtzionarioen artean (guztizkoaren % 75,2); aldiz, nolabaiteko maskulinizazioa suma daiteke lan kontratadunen artean (% 67,2), kontuan harturik beti emakume proportzioa handiagoa dela guztizkoan gizonena baino. Lan kontratudun langileei dago kienez, osagarriek ezabatu egiten dute emakumeen oinarritzko ordainsari diskriminazioa, beste atal batzuei dagozkien osagarrien eraginagatik nagusiki.

- Ordainsari arrakala emakumeen aldekoa da soil-soilik lan eskalako kategoria altuenetan (1., 2/1 eta 2. taldeak), TEKAZEL langileentzako osagarrien ondorioz. Funtzionarioen kasuan, talde feminizatua eta oro har langile multzo zabalena, arrakala gizonen aldekoa da. A2 taldean ere (bigarren maila altuena), non emakumeek hasierako abantaila duten oinarritzko soldatari dagokionez, osagarriek diskriminazio positibo hori baliogabetzen dute, lanpostu mailako osagarrien eta berariazko osagarrien eraginagatik, azaltzen zaila den egoera.

Oro har, emakumeen aldeko arrakala dago prestazioetan, itxuraz sarreretan dagoen genero desberdintasuna arintzen duena. Hala ere, gogorarazi behar da prestazioak iragankorrak direla eta premia jakin bategatik ematen direla. Ez dute laguntzen ez karreran ez soldataren etengabeko hobekuntzan.

Beraz, gizonen aldeko soldata arrakala dago, handiagoa ordainsari guztiari erreparatuta oinarritzko soldatari bakarrik erreparatuta baino. Horrek esan nahi du osagarriak, UPV/EHUko plantilla osoa kontuan hartuta, emakumeak diskriminatzen dituen elementu bat direla. Soldata arrakala handiagoa da irakasle-ikertzaileen artean (TEKAZEL langileena baino handiagoa den kolektiboan), dinamikak desberdinak diren arren. Irakasle-ikertzaileentzako osagarriek emakumeak diskriminatzen dituzte, eta horren erakusgarri da ordainsari osoaren soldata arrakala oinarritzko soldatarena baino handiagoa dela. Aitzitik, TEKAZEL langileen kasuan, guztizko arrakala oinarritzko soldatarena baino txikiagoa da, eta agerian uzten du horrek osagarriek neurri batean konpentsatzen dituztela ordainsarien arteko aldeak. Kasu guztietan, prestazioak, gertakizun zirkunstantzialengatik jasotako zenbatekoak (amatasuna, istripuak etab.) dira emakumei oro har mesede egiten dieten bakarrak.



**NON EGON  
NAHI DUGUN  
2028an**

# IV. Planaren helburu nagusia da 2028an UPV/EHU ingurune berdinzaleagoa, anitzagoa, seguruagoa eta zaintzaileagoa izatea

## Berdinzalea

Gustatuko litzaiguke unibertsitateko soldata arrakala erdira murriztea. Irakasle-ikertzaileen artean, emakume katedradunen edo osoen ehunekoa % 40ra hurbiltzea, eta TEKAZEL langileen artean, A maila duten emakumeen ehunekoa bat etortzea gutxienez TEKAZEL emakumeen guztizko ehunekoarekin. Unibertsitateko zuzendaritza taldea eta ikastegietako zuzendaritza taldeak paritarioak izatea.

## Anitza

Pertsonen beren genero identitatea eta sexu orientazioa askatasun eta naturaltasun osoz adieraziko duten unibertsitate bat izatea. Izen sentituaren protokoloari helden dioten pertsonen izen aldaketa erraztea, prozesu osoan lagunduta.

## Segurua

Unibertsitateak izan nahi du genero jazarpenik eta indarkeriarik gabeko ingurune bat. Prebentzio eta jarduera politikak mantendu eta indartu nahi ditu genero indarkeria, sexu jazarpen edo jazarpen sexista kasuetan, biktimak babestuz eta lagunduz. Prestakuntza eman nahi diegu beren kargua dela-eta protokoloan jasotako kasuetan aritu behar duten pertsonei, protokoloaren aplikazioa hobetzeko, bai eta protokoloa bera zabaltzeko ere. Hori guztia genero berdintasunari eta indarkeria matxistei buruzko unibertsitate-gizartea gela baten laguntzaz.

## Zaintzailea

Eremu lagunkoia izan nahi dugu, aintzat hartuko duena unibertsitatean lan egin edo ikasten duten pertsonen ongizate fisikoa eta emozionala, aukera emango diena bateragarri egiteko lan edo ikasle bizitza eta bizitza pertsonala edo familiarra. Beste helburu bat da TEKAZEL langileen % 10 ingururi aukera ematea telelanean edo urrutiko lan modalitate batean aritzeko.



**ARDATZAK,  
JARDUN  
LERROAK ETA  
ADIERAZLEAK**



---

## I. Ardatza. Prestakuntza

# 1. Genero ikuspegia eta teoria eta praktika feminista txertatzea irakaskuntzan, bai graduetan bai graduondokoetan

---

### 1.1 Jardun lerroak

---

Teoria eta praktika feministatik genero ikuspegia espezifikoki lantzen duten euskarazko eta gaztelaniazko curriculum gaiak sartzea jakintza arlo bakoitzeko gradu eta graduondoko ikasketa planetan.

**Organo arduraduna:**

Graduaren eta Hezkuntza Berrikuntzaren arloko Errektoreordetza, Graduondokoaren arloko Errektoreordetza eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2024/2025 ikasturtean, Gizarte eta Lege Zientzietako eta Arte eta Humanitateetako graduentzat gutxienez bi diseinu-prozesu hasia, 2025/2026 ikasturtean irakasten hasi ahal izateko. Hortik aurrera, ezagutzaren beste esparru batzuetara zabaltzen joatea

### 1.2 Jardun lerroak

---

Berrikuntza programetan, genero ikuspegia gure tituluetan eta irakasgaien gidetan sartzen lagunduko duten irakasle taldeak sortzea, eta ikuspegi hori sartzea aurkezturiko eskabideen ebaluazioan.

**Organo arduraduna:**

Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua

**Kronograma:**

2025, ebaluazio irizpideetan sartzeko, eta 2026, irakasle taldeak sortzeko

### 1.3 Jardun lerroak

Prestakuntza osagarria eskaintzea generoaren eta berdintasunaren arloan, online eta aurrez aurre, euskaraz eta gaztelaniaz, unibertsitateko kolektibo guztiei, ikasleei kreditu kopuru bat espezifikoki aitortuta, ikastaroaren arabera, eta ikastaro horiek sartzeari irakasle-ikertzaileen eta TEKAZEL langileen prestakuntza planetan. Bereziki, genero rola deseraikitzeari (STEAM arloak, adibidez) eta emakumeen lidergoari buruzko ikastaroak.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, Pertsonaleko Gerenteordetza eta Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua

**Kronograma:**

Urtero

### 1.4 Jardun lerroak

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako agentearen prestakuntza espezializatua sartzeari, bai eta hezkidetzari buruzko eduki espezifikokoak ere, unibertsitateaz kanpoko hezkuntzako irakasleentzako prestakuntzan, eta berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzko edukiak, biktimak artatzen dituzten profesionalen karreretan eta komunikazioari loturikoetan. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33. artikulua, 1/2022 Legeak eginiko erreformaren ondoren.

**Organo arduraduna:**

Graduondokoaren eta Etengabeko Prestakuntzaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2024-2025 ikasturtea

### 1.5 Jardun lerroak

Hizkuntza inklusiboari buruzko gidak egitea eta eguneratzea, euskaraz zein gaztelaniaz, eta horien erabilera sustatzea UPV/EHUK argitaratutako irakaskuntza materialetan, irakaskuntza gidetan eta GRALak eta MALak lantzeko gidetan.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, Argitalpen Zerbitzua eta ikastegiak

**Kronograma:**

Bi urtean behin eguneratzea. Oraindik egin ez duten ikastegiek hori egitea, 2026

### 1.6 Jardun lerroak

UIPRE prestakuntza, genero ikuspegia sartzeko titulazioetan eta irakasgaietan.

**Organo arduraduna:**

Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua

**Kronograma:**

Urtero

---

## I. Ardatza. Prestakuntza

# 2. Genero ikuspegia sartzea Gradu eta Master Amaierako Lanetan eta Doktorego Tesietan

---

### 2.1 Jardun lerroak

---

Genero ikuspegia duten Gradu Amaierako Lanen, Master Amaierako Lanen eta Doktorego Tesien aitorpena finkatzea, Francisca de Aculodi, María Goyri eta Micaela Portilla sarien bidez.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

### 2.2 Jardun lerroak

---

Saritutako Gradu eta Master Amaierako Lanak argitaratzea Berdintasunerako Zuzendaritzaren webgunean eta lan horiek ezagutaraztea Campusa aldizkariaren edo unibertsitateko beste hedabide batzuen bidez.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

Urtero

## 2.3 Jardun lerroak

---

Topaketak antolatzea urtero  
5. Garapen Jasangarrirako  
Helburuarekin (genero berdintasuna)  
lerrokaturiko GRALak eta MALak  
zabaltzeko ikasleen artean.

**Organo arduraduna:**

Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren  
arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero

## 2.4 Jardun lerroak

---

Genero oreka sustatzea GRAL, MAL  
eta Doktorego Tesietan eginiko  
animalien laginetan edo pertsonekin  
eginiko landa azterlanetan,  
azterlanaren izaerak edo helburuak  
hori justifikatzen duenean izan ezik.

**Organo arduraduna:**

Animaliekin egiten den esperimentaziorako etika batzordea  
eta Gizakiekin loturiko ikerketarako etika batzordea

**Kronograma:**

2025

---

## I. Ardatza. Prestakuntza

# 3. Emakumeek ezagutzaren sorkuntzari eta gizarteari eginiko ekarpenak ikusaraztea

---

### 3.1 Jardun lerroak

---

Hainbat arazoirengatik gizarte liderrak diren emakumeen presentzia ikusarazteko datu bibliografikoak sartzea irakaskuntza gidetan eta material akademikoetan, STEAM arloetan bereziki.

**Organo arduraduna:**

Graduaren eta Hezkuntza Berrikuntzaren arloko Errektoreordetza, Sailak eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

### 3.2 Jardun lerroak

---

GRAL eta MAL gidetan sartzea bibliografian egilearen izenak agertu behar duela, emakumeen presentzia identifikatzeko, izena ezagutzea ezinezkoa edo oso zaila den kasuetan izan ezik.

**Organo arduraduna:**

Graduaren arloko Errektoreordetza, ikastegiak eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

### 3.3 Jardun lerroak

---

Emakume zientzialarien ekarpenak zabaltzea eta ikusaraztea, STEAM arloetan bereziki, erreferentzia eredu izan daitezen etorkizuneko profesionalentzat eta lider sozialentzat. Era berean, haien balio soziala nabarmentzea, eremu feminizatuenetan eta ospe gutxien dutenetan.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza, eta Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

Urtero

### 3.4 Jardun lerroak

---

UPV/EHUko emakume ikertzaileen ikerketak bilduko dituen datu-basea sortzea, hedabideek erabil dezaten, bai eta genero ikuspegiarekin eginiko ikasketak, ikastaroak, masterrak eta abar jasoko dituen gordailua ere.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, Ikerketaren arloko Errektoreordetza, Biblioteka eta Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

2026

### 3.5 Jardun lerroak

---

STEAM gradu guztietan espediente onena duten hiru emakume ikasleak saritzea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

---

# I. Ardatza. Prestakuntza

## Adierazleak

---

- *Graduko eta graduondoko ikasketa planetan sartutako ikasketa feministen eta genero ikasketen curriculum irakasgaien kopuru ofiziala.*
- *Berdintasunerako Zuzendaritzak eskainitako genero berdintasunari buruzko ikastaroak gainditu dituzten pertsonen kopurua.*
- *Genero ikuspegia ikasgaietan eta titulazioetan sartzeko ikastaroak egiten dituzten pertsonen kopurua.*
- *UPV/EHU genero berdintasunari eta feminismoari buruzko graduondoko eta etengabeko prestakuntzako ikastaroak egiten dituzten ikasleen kopurua.*
- *Gure tituluetan genero ikuspegia sartzen laguntzen duten irakasle taldeen kopurua.*
- *Genero berdintasunari loturiko GRAL, MAL eta doktorego tesien kopurua.*
- *Irakaskuntza giden bibliografian agertzen diren emakumeen ehunekoari buruzko bi urtean behingo laginketa.*
- *GRAL eta MAL giden gaineko bi urtean behingo laginketa.*
- *Gure unibertsitateko emakumeek eginiko genero berdintasunari eta feminismoari buruzko lanei edo ikasketei buruzko albisteen eta zabalkunde edo dibulgazio ekitaldien kopurua.*
- *Eskainitako ikastaroen gogobetetze inkesten emaitzak.*

## II. Ardatza. Ikerketa eta transferentzia

# 1. Genero oreka sustatzea ikertaldeetan eta emakumeen lidergoa indartzea talde horietan

### 1.1 Jardun lerroak

Unibertsitateko ikertalde edo ikerketa proiektuen eskaeren puntuazioa indartzea ikertzaile nagusia edo bi ikertzaile nagusiak emakumeak direnean. Gauza bera egitea prestakuntzan dauden ikertzaileen deialdietan.

**Organo arduraduna:**

Ikerketaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

### 1.2 Jardun lerroak

Ikertaldeetan edo ikerketa proiektuetan, taldekideen % 40 gutxienez emakumeak izatea sustatzea. Gizonek zientziaren arlo feminizatuenetan parte har dezaten sustatzea; hau da, irakasle-ikertzaileen % 70 baino gehiago emakumeak diren arloetan.

**Organo arduraduna:**

Ikerketaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero



---

## II. Ardatza. Ikerketa eta transferentzia

# 2. Genero ikuspegia baloratzea eta sustatzea ikerketan

---

### 2.1 Jardun lerroak

---

Ikastaroak eskaintzea UPV/EHUko irakasle-ikertzaileei, genero ikuspegia sartzeko ikerketa proiektuen diseinuan eta egikaritzan.

**Organo arduraduna:**

Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

### 2.2 Jardun lerroak

---

Genero ikuspegia irizpide espezifiko, argi eta gardenekin ebaluatzeko mekanismoak ezartzea ikerketa proiektuen deialdietan.

**Organo arduraduna:**

Ikerketaren arloko Errektoreordetza eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2026

### 2.3 Jardun lerroak

---

Finantzaketa lerro propio bat sortzea genero, berdintasun eta zaintza ikuspegia duten ikerketa lan edo taldeentzat, garapen jasangarrirako 5. helburu gisa eta trans errealitatearen helburu gisa, mugimendu feministaren laguntzarekin aurkezten direnak lehenetsiz.

**Organo arduraduna:**

Ikerketaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

### 2.4 Jardun lerroak

---

Emakumeen ekoizpen zientifikoa eta ikerketan duten partaidetza aktiboa ikusaraztea, bai eta dibulgazio eta transferentzia zientifikoko ekintzetan dutena ere, STEAM arloetan bereziki.

**Organo arduraduna:**

Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza eta Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

Urtero

### 2.5 Jardun lerroak

---

Genero oreka sustatzea ikerketa lanetan eginiko animalien laginetan edo pertsonekin eginiko landa azterlanetan, azterlanaren izaerak edo helburuak hori justifikatzen duenean izan ezik.

**Organo arduraduna:**

Animaliekin egiten den esperimentaziorako etika batzordea eta Gizakiekin eta ikertzaileekin lotutako ikerketarako etika batzordea

**Kronograma:**

2025

### 2.6 Jardun lerroak

---

Generoarekin batera indarkeriak areagotzen dituzten diskriminazio faktore gehigarriak aztertzen dituzten azterlanetan parte hartzea (adibidez: emakume arrazializatuak edo transgeneroak).

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025 eta 2027

---

## II. Ardatza. Ikerketa eta transferentzia

# Adierazleak

---

- Emakumezko ikertzaile liderren ehunekoa ikertaldeetan.
- Emakumeek soilik gidatutako ikerketa proiektuen ehunekoa.
- 5. GJHrekin (genero berdintasuna) lotutako proiektu edo ikertaldeen kopurua.
- Genero berdintasunean ikertzeko edo taldeetako edota proiektuetako liderrak emakumeak izatea sustatzeko deialdi propioen kopurua.
- Gure unibertsitateko emakumeek eginiko genero berdintasunari eta feminismoari buruzko lanei edo ikasketei buruzko albisteen eta zabalkunde edo dibulgazio ekitaldien kopurua.

### III. Ardatza. Gizartea eta kultura

## 1. Lankidetzan aritzea kanpoko eragileekin eta berdintasun arloko erronka sozialei buruzko eztabaida eta gogoeta gidatzea

#### 1.1 Jardun lerroak

EHU - STEAM katedra sortzea. Besteak beste, lagunduko luke plan honetan aurreikusitako STEAM ekintzak sustatzen.

**Organo arduraduna:**

Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026

#### 1.2 Jardun lerroak

Indarkeria matxistei buruzko unibertsitate-gizarte gela bat sortzea Emakunderekin batera, berdintasun politikei buruzko topagune eta eztabaidagune izan dadin EHUGuneren barruan, zuzendaritzari portaera horiek prebenitzen eta desagerrarazten laguntzeaz gain.

**Organo arduraduna:**

Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026

#### 1.3 Jardun lerroak

Campusa aldizkari digitalaren hiru zenbaki gutxienez genero alborapenei edo horiek desagerrarazteko neurriei buruzko azterlan, analisi edo artikuluei buruzkoak izatea bermatzea.

**Organo arduraduna:**

Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

2025etik aurrera

---

### III. Ardatza. Gizartea eta kultura

## 2. Balio sozial eta kultural handiko erreferente femeninoak sortzea, emakumeak haiekin identifikatuta senti daitezzen, neskak eta emakume gazteak bereziki

---

#### 2.1 Jardun lerroak

---

Genero protokolo bat sortzea, UPV/EHUren ekitaldi akademiko, zientifiko eta kulturaletan aplikatzeko, eta batzorde antolatzailean edo gonbidatuen artean genero oreka egon dadin sustatzea.

**Organo arduraduna:**

Campuseko errektoreordetzak, ikerketan, dibulgazioan eta kulturaren eskumenak dituzten errektoreordetzak (Ikerketaren arloko Errektoreordetza, Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza, eta Euskararen, Kulturaren eta Nazioartekotzearen arloko Errektoreordetza) eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2024 protokoloa egiteko. Urtero

#### 2.2 Jardun lerroak

---

UPV/EHUko emakume akademikoek jasotzen dituzten sariak edo aipamenak ikusaraztea.

**Organo arduraduna:**

Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza eta Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

Urtero

## 2.3 Jardun lerroak

---

Kontuan hartzea genero oreka unibertsitateari gairen batean adituak eskatzen zaizkionean.

**Organo arduraduna:**  
Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**  
Urtero

## 2.4 Jardun lerroak

---

Bibliografian egilearen izenak agertu behar duela sartzea UPV/EHUko Argitalpen Zerbitzuaren argitalpenen estilo arauetan, emakumeen presentzia identifikatzeko. Irizpide bera sartzea sinadura zientifiko instituzionalari eta EHU Izendapen Bibliografiko Bakarrari buruzko jarraibideetan.

**Organo arduraduna:**  
Argitalpen zerbitzua, Biblioteka eta Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**  
2024

---

## III. Ardatza. Gizartea eta kultura

# 3. Zientziari eta teknologiari loturiko bokazio goiztiarrak bultzatzea, emakumeen artean bereziki

---

### 3.1 Jardun lerroak

---

Bokazio zientifiko (STEAM) goiztiarren inguruko sentsibilizazio eta sustapen programa bat diseinatzea eta ezartzea, hezkuntza ez-unibertsitarioko ikasleen artean eta, bereziki, lehen eta bigarren hezkuntzako nesken artean, beste eragile eta erakunde batzuekin elkarlanean (Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin, bereziki).

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Diseinua 2025ean, 2026an ezartzen hasteko

### 3.2 Jardun lerroak

---

STEAM metodologiei loturiko udako campusa sustatzea, LHko eta DBHko neska ikasleentzat.

**Organo arduraduna:**

Campuseko errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero

---

### III. Ardatza. Gizartea eta kultura

## Adierazleak

---

- *STEAM katedra sortzea.*
- *Indarkeria matxistei buruzko unibertsitate-gizarte gela sortzea.*
- *2025ean: STEAM bokazio zientifikoak sustatzeko 2.1 puntuan aurreikusitako programa diseinatzea.*
- *2026an eta hurrengoetan: abian jartzea, eta STEAM bokazio zientifikoak sustatzeko programan parte hartzen duten pertsonen kopurua.*
- *Gure unibertsitateko emakumeek eginiko genero berdintasunari eta feminismoari buruzko lanei edo ikasketei buruzko albisteen eta zabalkunde edo dibulgazio ekitaldien kopurua.*
- *Batzorde antolatzailea/zientifikoa edo txostengileen panela emakumeen gutxieneko ehuneko batek osatzen duela bermatuko duten eskaerak lehenesteko klausula sartzea errektoreordetzeko ekitaldi akademikoak, zabalkundekoak eta kulturalak egiteko laguntzen deialdietan.*





---

## IV. Ardatza. Pertsonak

# 1. Aurre egitea genero indarkeriei, jokabide sexistei eta genero arrazoiengatiko jarrera diskriminatzaileei unibertsitatean

---

### 1.1 Jardun lerroak

---

Berdintasunerako Zuzendaritzaren plantilla sendotzea eta handitzea, presentzia zabalduz hiru campusetan.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia

**Kronograma:**

026 eta 2027

### 1.2 Jardun lerroak

---

Genero indarkerien aurkako UPV/EHUren protokoloa zabaltzea unibertsitateko eremu fisiko eta birtual (eGela) osoan.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

### 1.3 Jardun lerroak

---

Prestakuntza ikastaroak eskaintzea heziketa neurri gisa protokoloan zigortutako portaerak dituzten pertsoneri.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.4 Jardun lerroak

---

Genero indarkerien aurkako UPV/EHUren protokoloa zabaltzea urtero ikastegietako zuzendaritzen artean.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.5 Jardun lerroak

---

Ikastegiek edo zerbitzu unitateek eskatuta eta koordinatuta, genero ikuspegian espezializaturiko prestakuntza diseinatzea, genero indarkerien aurkako protokoloa aplikatuta.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.6 Jardun lerroak

---

Genero indarkerien aurkako UPV/EHUren Protokoloan identifikaturiko portaeren biktimen jarraipena handitzea, portaera horien eragina txikitzeko ahalik eta gehien bai eguneroko bizitzan bai maila emozionalean.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.7 Jardun lerroak

---

Ikasleentzako genero indarkerien prebentzio programak indartzea (Indartu eta Eraldatu), eta zenbat kasutan aplikatu diren argitaratzea Zuzendaritzaren memorian.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.8 Jardun lerroak

---

Postontzi espezifikoko bat sortzea UPV/EHUren ikastegi guztien web orrietan, Berdintasunerako Zuzendaritzak ere eskura izango duena, ikasleek, irakasleek, TEKAZEL langileek eta ikertzaileek aukera izan dezaten unibertsitatean izandako edozein jokabide sexistaren edo generoagatiko jarrera diskriminatzailearen berri emateko.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, IKTen Gerenteordetza eta ikastegiak

**Kronograma:**

2024

## 1.9 Jardun lerroak

---

Protokoloa eguneratzea eta egokitzea arau aldaketetara eta hautematen litezkeen prozedura hobetzeko beharretara.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025

## 1.10 Jardun lerroak

---

Soilik emakumeentzat izango diren komunak (bat gutxienez) identifikatzea eta errotulatzeko UPV/EHUren ikastegi eta eraikin guztietan.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta IKTen Gerenteordetza

**Kronograma:**

2025

## 1.11 Jardun lerroak

---

Inkesta bat egitea unibertsitateko kideek UPV/EHUren ikastegietan eginiko sexu erasoaren inguruan dagoen segurtasun pertzepzioari buruz.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2026

---

## IV. Ardatza. Pertsonak

# 2. Generoan edo sexu orientazioan oinarrituriko aniztasuna errespetatzen duen unibertsiteate eremu bat sortzea

---

### 2.1 Jardun lerroak

---

Sexu/generoaren hirugarren markatzailea (ez bitarra) ezartzen jarraitzea UPV/EHUren barne dokumentazioan.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, IKT, etab

**Kronograma:**

Urtero

### 2.2 Jardun lerroak

---

Komun mistoak identifikatzea eta errotulatzea (bat gutxienez) UPV/EHUren ikastegi eta eraikin guztietan.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia, ikastegiak eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025

### 2.3 Jardun lerroak

---

Pertsona trans eta ez-bitarren izena aldatzeko protokoloa zabaltzea, bai eta genero indarkerien aurkako protokolo genero edo sexu orientazioko identitate edo adierazpenagatiko jazarpenari buruzko atala ere. Bietakoren bat erabiltzen duten pertsonen jarraipena egitea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta ikastegiak

**Kronograma:**

Urtero

## 2.4 Jardun lerroak

---

Genero edo orientazio aniztasunaren inguruan sentsibilizatzeko eta kontzientziatzeko sareetan parte hartzea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2024etik aurrera, urtero

## 2.5 Jardun lerroak

---

LGTBI+ tematikako GRAL, MAL eta doktorego tesi onenei emandako Empar Pineda sariak eta Unidibertsitatea film laburren lehiaketako sariak sendotzea, UPV/EHU genero edo sexu orientazio aniztasuna errespetatzen duela aldarrikatzeko eta zabaltzeko modu gisa.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025

## 2.6 Jardun lerroak

---

UIPRE prestakuntza, trans errealitateari heltzeko beharrezko prestakuntza bermatuko duten eduki espezifiko eta egokiak sartzeko.

**Organo arduraduna:**

Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

---

## IV. Ardatza. Pertsonak

# 3. Gizarte eta lan harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aztertzea, adostea eta aplikatzea

---

### 3.1 Jardun lerroak

---

Ahal den guztietan, epaimahaietako kideen % 40 gutxienez emakumeak izatea, bai TEKAZEL langileak hautatzeko epaimahaietan bai doktorego tesienetan. Hiru pertsonak osatzen badituzte, gutxienez bat emakumea izango da.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2024

### 3.2 Jardun lerroak

---

Oso feminizatuta dauden arloetan, ahal den guztietan, epaimahaietako kideen % 40 gutxienez gizonak izatea, bai irakasle-ikertzaileak hautatzeko epaimahaietan bai doktorego tesienetan. Hiru pertsonak osatzen badituzte, gutxienez bat gizona izango da. Berdintasunerako Zuzendaritzak esango du zein diren arlo horiek, irakasle-ikertzaileen % 70 baino gehiago emakumeak direla egiaztatu ondoren.

**Organo arduraduna:**

Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2024

### 3.3 Jardun lerroak

---

TEKAZEL langileen hautapen prozesuetan, berdintasun klausulak mantentzea (berdinketa hausteko klausula) eta berdintasun gaiak sartzea.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia

**Kronograma:**

Urtero

### 3.4 Jardun lerroak

---

TEKAZEL langileen hautapen prozesuetan, berdintasun klausulak mantentzea (berdinketa hausteko klausula) eta berdintasun gaiak sartzea.

**Organo arduraduna:**

Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero

### 3.5 Jardun lerroak

---

Akreditaturiko emakumeak katedra eta irakasle osoen plazak eskura ditzaten laguntzea, soldata arrakalaren aurkako neurri eraginkor gisa. Plaza bererako bi hautagaik lehiaketan puntu kopuru bera lortzen badute, kontratatua izateko lehentasuna izango du plazari dagokion jakintza arloan ordezkaritza txikiena duen sexuko pertsonak. Gainera, promozio plazak esleitzeko irizpideen artean, kontuan hartuko dira, sailen eskaerei lehentasuna ematean, haien jakintza arloan promozionatzen den kategorian % 35etik gorako presentzia gaitzen ez duen generoari dagozkion plazak.

**Organo arduraduna:**

Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

### 3.6 Jardun lerroak

---

Langileek duten genero berdintasun eta aniztasun prestakuntza baloratzea unibertsitateak irakasle-ikertzaileen eta TEKAZEL langileen merezimenduak ebaluatzeko edo baloratzeko eginiko prozesuetan. "Eraldatzen" prestakuntza programa zabaltzea gizonezko irakasle-ikertzaileen eta TEKAZEL langileen artean.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025



### 3.7 Jardun lerroak

---

Prestakuntza ematea unibertsitateko langileei generoak unibertsitate jardueran duen eraginari buruzko txostenak egiteko.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

### 3.8 Jardun lerroak

---

Aldian behin eguneratzea UPV/EHUren Kontziliazio Gida, eta haren berri ematea eta trebatzea hura aplikatzeko ardura duten pertsonak.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Gerentzia

**Kronograma:**

Urtero

### 3.9 Jardun lerroak

---

Kontziliazio eta erantzunkidetasun batzorde bat sortzea. Batzorde horretan ordezkariak izango dute Administrazioak, sindikatuek eta irakasle-ikertzaileen, TEKAZEL langileen eta ikasleen kolektiboek. Batzordearen eginkizuna izango da kontziliazio neurriak proposatzea, eta eskuduntza duten organoei helaraziko zaizkio.

**Organo arduraduna:**

Idazkaritza Nagusia eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025, Batzordea sortzea. Hortik aurrera, proposamenak egingo dituzte

### 3.10 Jardun lerroak

---

Kontziliazio gidan jasotako neurrien aplikazioan oinarrituriko erabakien aurka aurkezturiko erreklamazio guztien berri ematea Berdintasunerako Zuzendaritzari.

**Organo arduraduna:**

Pertsonaleko Gerenteordetza

**Kronograma:**

2025

### 3.11 Jardun lerroak

Berdintasunerako Sektore arteko Batzordean negoziatzea, soldata arrakala txikitzen lagunduko duten kontziliazio neurriak onartzeko, eta amatasun eta aitatasun baimenak ondoz ondo eskatzea sustatzea, legeak ahalbidetzen duen neurrian. Legeak kontziliazio-neurri berri bat edo lehendik zegoen neurri baten erreforma bat ezartzen duen bakoitzean, unibertsitateko langile guztiei aplikagarria ez zaienean, neurri hori langile guztiei zabaltzea negoziatuko da, langilearen lan- edo funtzionario-lotura edozein dela ere.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Gerentzia

**Kronograma:**

2026

### 3.12 Jardun lerroak

Telelana edo urrutiko lana baimentzean, kontuan hartzea adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzen diren kasuak, bai eta ordutegi malgutasun handiagoa ematea ere, nahitaezko presentzialtasun orduak mantenduta. Kasu horietan, aukera ematea tutoretza telematikoak egiteko. Irakasle-ikertzaileen ebaluazio prozesuetan, kontuan hartzea zaintzagatiko baimen eta eszedentziaaldiak, ANECAk eginikoari jarraiki.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia (zerbitzuburuak) eta Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

### 3.13 Jardun lerroak

Ordainsarien erregistroa egitea urtero generoaren arabera bereizita, eta ordainsarien auditoretza, lau urtean behin, legean jaso bezala. Ordainsarien erregistroaren organo arduraduna: Gerentzia.

**Ordainsarien erregistroaren organo arduraduna:** Gerentzia

**Kronograma:** Desde 2024, anualmente

**Ordainsarien auditoretzaren organo arduraduna:** Berdintasunerako Zuzendaritza.

**Kronograma:** 2027

### 3.14 Jardun lerroak

Genero ikuspegia aztertzea laneko osasunari eta arrisku psikosozialen prebentzioari buruzko txosten batean. Genero ikuspegia sartzea lan osasuneko protokolo guztietan.

**Organo arduraduna:**

Prebentzio Zerbitzua

**Kronograma:**

2026

### 3.15 Jardun lerroak

---

Ikasturte batean 18 ECTSra mugatzea gehieneko irakaskuntza karga ikertalde batean dauden eta adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko gutxienez urtebeteko eszedentzia hartu duten irakasleen kasuan.

**Organo arduraduna:**

Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026

### 3.16 Jardun lerroak

---

Beste ikasturte batera transferitzea irakaskuntza geroratuagatiko (GRAL, MAL, doktorego tesi eta antzekoen zuzendaritza) edo ikerketa/transferentzia/irakaskuntza merezimenduengatiko kredituen murrizketa, baldin eta egiaztatzen bada adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko eszedentzia, gutxienez urtebetekoa horiek baliatu behar ziren ikasturtean.

**Organo arduraduna:**

Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026

### 3.17 Jardun lerroak

---

Genero inpaktuari buruzko azterlanak sustatzea ikerketako akreditazioen eta seiurtekoen eta ordainsari osagarrien sisteman, neurri zehatzak proposatuko dituztenak emakumeen diskriminazioa eta soldata arrakala txikitze eta ezabatzeko. Ebaluazio agentziei helaraziko zaizkie.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Ikerketaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026 eta 2027

---

## IV. Ardatza. Pertsonak

# Adierazleak

---

- *Esku-hartzeen kopurua genero indarkeriari buruzko UPV/EHUren protokoloren aplikazioan.*
- *Parte-hartzaileen kopurua genero indarkerien aurkako protokoloa aplikatzeari buruzko ikastaroetan.*
- *Parte-hartzaileak Indartu eta Eraldatu programetan.*
- *TEKAZEL emakumeen ehunekoa A1 taldean edo 1 taldean.*
- *Emakumeen ehunekoa irakasle-ikertzaileen figura bakoitzean.*
- *Zaintza arrazoiengatik lanaldi murrizketa eskatu duten pertsonen ehunekoa (sexuaren arabera bereizita).*
- *Soldata arrakala TEKAZEL eta irakasle-ikertzaileen kolektiboetan (zehaztu beharrekoa hurrengo ordainsarien auditoretzan eta ordainsarien erregistroan).*



## V. Ardatza. Gobernantza eta baliabideak

# 1. Emakumeen lidergoa sustatzea unibertsitatean

### 1.1 Jardun lerroak

Ahal den guztietan, emakumeak gutxienez % 40 izatea UPV/EHUren kide anitzeko organo guztietan.

**Organo arduraduna:**

Idazkaritza Nagusia

**Kronograma:**

2025

### 1.2 Jardun lerroak

Ahal den guztietan, emakumeak gutxienez % 40 izatea errektoretza taldean eta ikastegietako zuzendaritza taldeetan. Ikastegi oso feminizatuetan (irakasle-ikertzaileen % 70 baino gehiago emakumeak), gutxienez % 40 gizonak izatea.

**Organo arduraduna:**

Idazkaritza Nagusia eta ikastegiak

**Kronograma:**

2026

### 1.3 Jardun lerroak

Liberatu sindikalen funtzioak betetzen dituzten pertsonen % 40 gutxienez emakumeak izatea.

**Organo arduraduna:**

Sindikatuak

**Kronograma:**

2026

## 1.4 Jardun lerroak

---

Emakume akademikoen eta TEKAZEL emakumeen (Akademe eta A-Leader/Lemari) ahalduntzea eta lidergoa lortzen lagunduko duten prestakuntza programak sendotzea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.5 Jardun lerroak

---

Urtero idaztea UPV/EHUko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko "Berdintasuna zenbakitan" txostena eta Berdintasunerako Zuzendaritzaren jardueren memoria.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.6 Jardun lerroak

---

Genero oreka sustatzea titulu koordinatzaileen artean eta masterren batzorde akademikoetan, nahikoa emakume dagoenean. Gradu, master eta irakasgaien koordinazioa txandakatzea baldintzak beteko dituzten gizon eta emakumeen artean, gehienez ere lau urteko epeetan.

**Organo arduraduna:**

Graduaren arloko Errektoreordetza eta Graduondokoaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

## V. Ardatza. Gobernantza eta baliabideak

# 2. Genero ikuspegia sartzea gobernantza erabakietan

### 2.1 Jardun lerroak

Genero inpaktuari buruzko txostena sartzea unibertsitatearen aurrekontua egiteko prozeduran, generoaren aldagaiaren ondorioak aztertuta.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

### 2.2 Jardun lerroak

Genero inpaktuari buruzko txostena sartzea unibertsitate arautegia eta deialdiak egiteko prozeduran (nahitaezkoa izango da).

**Organo arduraduna:**

Idazkaritza Nagusia eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2026tik aurrera

### 2.3 Jardun lerroak

Genero indarkerien aurkako gure protokoloarekin bat egiteko exijitza unibertsitatean zerbitzua emango duten hirugarren enpresekin eginiko kontratuetan, eta berdintasun klausulak baloratzea haien eskaintzetan (adibidez, 901/2020 Errege Dekretuan aurreikusitako prozeduraren arabera erregistratutako eta eginiko berdintasun plan bat izatea).

**Organo arduraduna:**

Ondare eta Kontratazioko Gerenteordetza

**Kronograma:**

2025



## 2.4 Jardun lerroak

---

Nazioarteko Egun jakin batzuk ospatzea: Emakume eta Neska Zientzialarien Nazioarteko Eguna (otsailak 11), Emakumeen Nazioarteko Eguna (martxoak 8), UniDibertsitate Eguna (ekainak 10) eta Emakumeen aurkako Indarkeria Ezabatzeko Nazioarteko Eguna (azaroak 25).

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 2.5 Jardun lerroak

---

Topaleku edo programa bat sortzea fakultateetako Berdintasun Batzordeen arteko harremanetarako, haien existentzia ikusarazteko egun bat izendatuta.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

## 2.6 Jardun lerroak

---

Fakultateetako Berdintasun Batzordeen balioa nabarmentzea eta batzorde horietan izandako parte-hartzea aitortzea ebaluazio prozesuetan.

**Organo arduraduna:**

Irakasle-ikertzaileen arloko Errektoreordetza eta ikastegiak

**Kronograma:**

2025

## 2.7 Jardun lerroak

---

Hizkera ez-sexistaren giden erabilera zabaltzea UPV/EHUren barruko eta kanpoko komunikazio guztia arautu behar duen estilo liburura (kartelak, kongresuetako liburuxkak, webguneak, etab.).

**Organo arduraduna:**

Komunikazio Bulegoa

**Kronograma:**

2024

## 2.8 Jardun lerroak

---

Emakumearen astea ospatzea urtero unibertsitatean, gaikako bloke batean zentratuta, emakume langileek eta ikasleek unibertsitatean eginiko lana ikusarazteko.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025etik aurrera, urtero

## 2.9 Jardun lerroak

---

Bildutako datu estatistiko guztiak bereiztea sexuen arabera.

**Organo arduraduna:**

IKTen Gerenteordetza eta Eraldaketa Digitalaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

---

## V. Ardatza. Gobernantza eta baliabideak

# Adierazleak

---

- Emakumeen kopurua Akademe eta A-Leader/Lemari programetan.
- Emakumeen ehunekoa gobernu organoetan: errektore taldea, ikastegietako zuzendaritza taldeak, sailtako zuzendaritzak, gobernu kontseilua, klaustroa eta ikastegiko batzarrak.
- Emakume liberatu sindikalen ehunekoa.
- Liberatuta egon gabe ordezkaritza sindikaleko lanak egiten dituzten emakumeen ehunekoa.
- Berdintasun klausulak sartzea hirugarren enprekin eginiko kontratuetan.



# **PLANA BETETZERO BALIABIDEAK**

Planak aurreikusten ditu antolakuntza organoek eta unitateek egin beharreko jarduerak, eta organo eta unitate horietako langileek egingo dituzte jarduera horiek, esleituta dituzten baliabide ekonomikoak erabilia, alde batera utzi gabe planaren erantzukizuna eta koordinazioa Berdintasunerako Zuzendaritzaren esku egon daitezkeela.

Zuzendaritzari zuzenean esleitutako jardun lerroei dagokienez, esan behar da gaur egun bi emakume teknikari dituela giza baliabideen alorrean. Bigarrena 2022an kontratatu zen lehen aldiz. Gainera, 2021ean, are gehiago murriztu zitzaion irakaskuntza lana zuzendariari (emakumea): % 50etik bi herenera.

Alde batera utzirik giza baliabideak, unibertsitatearen aurrekontuetan Berdintasunerako Zuzendaritza 110.800 euroz hornitu da 2020tik 2022ra, eta 2023an ia bikoiztu egin du aurrekontua (210.800 euro). 2024rako Gobernu Kontseiluak onartutako aurrekontu proiektuan, kopuru hori beste 40.000 eurotan handitu da, 250.800 eurora arte. Halaber, Eusko Jaurlaritzaren eta Unibertsitatearen arteko 2023-2026 urteetarako unibertsitate planak 665.000 euroko aurreikuspena edo konpromisoa dakar berdintasuna sustatzera bideratutako jarduerak finantzatzeko (150.000 euro 2023an, 160.000 euro 2024an, 175.000 euro 2025ean eta 180.000 euro 2026an), eta kopuru horri gehitu behar zaio unibertsitateak finantzaketa arruntetik ematen duena.

Azken batean, honako hau da Berdintasunerako Zuzendaritzarako hurrengo urteetarako aurreikusi den finantzaketa:

- **2024: 250.800 euro** (134.200 finantzaketa arrunta + unibertsitate planaren 160.000 euro).
- **2025: 309.200 euro** (134.200 finantzaketa arrunta + unibertsitate planaren 175.000 euro).
- **2026: 314.200 euro** (134.200 finantzaketa arrunta + unibertsitate planaren 180.000 euro).

Kopuru horiei gehitu beharko litzaieke zuzendaritzako langile guztien kostua. Printzipioz, horrek bermatzen ditu planean aurreikusitako jardun lerroei ekiteko baliabide nahikoak, ahaztu gabe Eusko Legebiltzarrak aurrekontuak onartu behar dituela.

Azkenik, kontuan izan behar dugu UPV/EHUko irakasle-ikertzaileek parte hartzen dutela genero berdintasunari eta inklusioari buruzko gaiak jorratzen dituzten proiektuetan edo ikertaldeetan. Izan ere, gure ikertzaile asko erreferenteak dira Estatu mailan. Haien ikerketa, transferentzia eta dibulgazio jarduerak lagungarriak izango dira ere plan honen helburuak eta jardun lerroak betetzeko. Jarduera horietarako, proiektu edo ikertalde horiek deitzen dituzten erakunde finantzaketa dute: hala nola Europako Batzordea, Ministerioa, Eusko Jaurlaritza, Emakunde edo unibertsitatea bera.



# **PLANAREN JARRAIPENA, BERRIKUSPENA ETA EBALUAZIOA**

Berdintasunerako IV. Plana indarrean jarriko da Gobernu Kontseiluak onartu eta hurrengo egunean, eta Berdintasunerako Zuzendaritzak erregistroan inskribatzeko eskatuko du une horretan. Lau urtez egongo da indarrean (2024-2028), salbu eta aurretik berrikusi edo amaitu egin behar bada justifikaturiko arrazoiren bategatik, eta Berdintasunerako Sektore arteko Batzordean adostu beharko litzateke hori. Batzorde hori arduratuko da urtero jardun lerroak eta planean aurreikusitako adierazleak betetzeko eginiko ekintzen jarraipena egiteaz. UPV/EHUko Berdintasunerako Sektore arteko Batzordearen funtzionamendu araubidea zehaztuta dago batzordea sortzen duen Irakasle-ikertzaile kontratudunen, AZP kontratudunen, irakasle-ikertzaile funtzionarioen eta AZP funtzionarioen negoziazio batzordeen 2014ko apirilaren 3ko akordio bidez.

Berdintasunerako Zuzendaritzak txosten bat egingo du urtero plana eta adierazleen emaitza betetzeko urte horretan eginiko jarduerekin. Zirriborro hori aurkeztuko zaio Berdintasunerako

Sektore arteko Batzordeari, azter dezan, bai eta UPV/EHUko Berdintasun Batzordeari ere, eta unibertsitateko kideen eskura jarriko da, webgunean. Jarraipen horri esker, identifikatuko dira planifikatutakoaren eta gauzatutakoaren arteko desadostasunak, baliabideen erabilera egokia ziurtatuko da, gerta daitezkeen ezustekoei aurre egingo zaie eta, beharrezkotzat joz gero, jarduerak birprogramatu, aurreikusitakoak birformulatu edo berriak gehitu ahal izango dira (berrikuspina edo aldaketa).

Plana amaitzeko bederatzi hilabete inguru faltako direnean, V. Plana egiteko lanak hasiko dira, eta dagozkion diagnostiko txostena eta ordainsarien auditoretza egiteko aginduko da, 901/2020 Errege Dekretuak eskatu bezala.

Plan honek ordeztu eta baliogabetu egiten du osorik Berdintasunerako III. Plana, eta indarrean egongo da 2024ko uztailaren 19tik 2028ko uztailaren 19.ra. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana aplikatuko da UPV/EHUren langune, zerbitzu eta administrazio unitate guztietan.

**ERANSKINA.  
UPV/EHU.ko  
PERTSONALAREN-  
TZAKO PLANAREN  
ARDATZAK,  
JARDUN-LERROAK  
ETA ADIERAZLEAK**



## I.Ardatza. Berdintasunaren zeharkako kultura eta langileen prestakuntza berdintasunaren arloan

# 1. Genero-ikuspegia zein teoria eta praktika feminista txertatzea laneko erabakiak hartzean

### 1.1 Jardun lerroak

Estatutuen erreforman genero-ikuspegia txertatzea zeharkako erabakiak hartzean. Erreforma-proposamenari genero-inpaktuari buruzko txosten bat eranstea.

**Organo arduraduna:**

Idazkaritza Nagusia

**Kronograma:**

2026

### 1.2 Jardun lerroak

Berdintasunerako Zuzendaritzaren plantilla finkatzea eta handitzea, hiru campusetan bere presentzia zabalduz.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia

**Kronograma:**

2026 eta 2027

### 1.3 Jardun lerroak

FOPU prestakuntza, titulazio eta irakasgaietan genero-ikuspegia txertatzeko.

**Organo arduraduna:**

Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua (SAE-HELAZ)

**Kronograma:**

Urtero

## 1.4 Jardun lerroak

---

Ikerketako Errektoreordetzari atxikitako irakasle ikertzaileei eta TEKAZELei ikerketa-proiektuetako diseinuan eta horiek gauzatzean genero-ikuspegia txertatzen lagunduko duten ikastaroak eskaintzea.

**Organo arduraduna:**

Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua (SAE-HELAZ) eta Langileen Gerentziaordetza

**Kronograma:**

Urtero 2025etik aurrera

## 1.5 Jardun lerroak

---

Zentroek edo zerbitzu-unitateek eskatuta eta koordinatuta, genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza espezializatua diseinatzea, genero-indarkeriaren aurkako protokoloa aplikatuz.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

## 1.6 Jardun lerroak

---

Unibertsitateko langileei prestakuntza ematea, genero-inpaktuari buruzko txostenak egiteko unibertsitate-jardueran.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero 2025etik aurrera

## 1.7 Jardun lerroak

---

Maskulinizazio-maila handiko inguruneetan lan egiten duten emakumei genero-berdintasunari buruzko prestakuntza jasotzeko lehentasuna ematea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, Langileen Gerentziaordetza eta Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua (SAE-HELAZ)

**Kronograma:**

Urtero 2025etik aurrera

---

## I.Ardatza. Berdintasunaren zeharkako kultura eta langileen prestakuntza berdintasunaren arloan

# 2. Unibertsitateko lan-harremanetan emakumeen lidergoa eta rolen deseraikuntza sustatzea

---

### 2.1 Jardun lerroak

---

Emakume akademikoen eta TEKAZELen (Akademe eta A-Leader/Lemari) ahalduntzea eta lidergoa laguntzen duten prestakuntza-programak finkatzea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

### 2.2 Jardun lerroak

---

Unibertsitateko langileentzako online eta aurrez aurreko prestakuntza eskaintzea, euskaraz eta gaztelaniaz, eta irakasle eta ikertzaileen zein TEKAZELen prestakuntza-planetan integratzea. Bereziki, genero-rolak deseraikitzean (adibidez, STEAM arloetan) eta emakumeen lidergoan.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, Langileen Gerentziaordetza eta Hezkuntzarako Laguntza Zerbitzua (SAE-HELAZ)a

**Kronograma:**

Urtero

### 2.3 Jardun lerroak

---

'Eraldatzen' prestakuntza-programa irakasle eta ikertzaileen zein TEKAZELeko gizonengana zabaltzea.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia, Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza eta Berdintasunerako Zuzendaritza

---

## I.Ardatza. Berdintasunaren zeharkako kultura eta langileen prestakuntza berdintasunaren arloan

# Adierazleak

---

- *Berdintasunerako Zuzendaritzak eskainitako genero-berdintasunari buruzko prestakuntza-ikastaroak gainditu dituzten langileen kopurua.*
- *Irakasgai eta titulazioetan genero-ikuspegia txertatzeko ikastaroak egiten dituzten pertsonen kopurua.*
- *Eskainitako ikastaroen gogobetetze-inkesten emaitzak.*
- *Berdintasun-ikastaroetan parte hartzen duten gizon langileen kopurua.*
- *Akademe eta A-Leader/Lemari programetan parte hartu duten emakumeen kopurua.*



## II. Ardatza. Aukera-berdintasuna: sarbidea, sustapena eta lan-osasuna

# 1. Kontratazio-prozesuetan eta langileen lan-baldintzetan genero-ikuspegia txertatzea

### 1.1 Jardun lerroak

Ahal den guztietan, bai TEKAZELen bai irakasle eta ikertzaileen hautaketa-prozesuetan, epaimahaietan gutxienez % 40 emakumeak izatea. Hiru pertsonak osatzen badituzte, gutxienez batek emakumea izan beharko du.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2024

### 1.2 Jardun lerroak

Ahal den guztietan, irakasle eta ikertzaileak hautatzeko prozesuetan, oso feminizatutako arloetan, epaimahaiak osatzen dituzten pertsonen % 40 gutxienez gizonak izatea. Hiru pertsonak osatzen badituzte, gutxienez batek gizona izan beharko du. Berdintasunerako Zuzendaritzak zehaztuko du zein diren arlo horiek, irakasle eta ikertzaileen % 70 baino gehiago emakumeak direla egiaztatu ondoren.

**Organo arduraduna:**

Irakasle eta Ikertzaileen errektoreordetza

**Kronograma:**

2024

### 1.3 Jardun lerroak

---

Lanpostuen lehiaketetan eta ordezkapen-poltsetan, indarkeria ekonomikoaren biktima diren emakumeek egindako lana justifikatzeko aukera sartzea, ohiko bideak ez diren beste bide batzuk erabiliz, hala nola ordainagiriak, kontratuak edo epai judiziala.

**Organo arduraduna:**

Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

### 1.4 Jardun lerroak

---

Unibertsitateak berak irakasle eta ikertzaileen nahiz TEKAZELen merezimenduak ebaluatzeko edo baloratzeko prozesuetan langileek genero-berdintasunaren eta aniztasunaren arloan egindako prestakuntza baloratzea.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

### 1.5 Jardun lerroak

---

Irakasle eta ikertzaileen deialdien prozeduran genero-inpaktuari buruzko txostena sartzea. Txosten hori nahitaezkoa izango da.

**Organo arduraduna:**

Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza, Gerentzia eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2026tik aurrera

### 1.6 Jardun lerroak

---

Sindikatueta liberatuen eginkizunak betetzen dituzten pertsonen % 40, gutxienez, emakumeak izan daitezen sustatzea.

**Organo arduraduna:**

Sindikatuak

**Kronograma:**

2026

## II. Ardatza. Aukera-berdintasuna: sarbidea, sustapena eta lan-osasuna

# 2. Emakumeen promozioa bultzatzea, soldata-arrakala sortzen duten kristalezko sabaiaren eta zoru itsaskorraren ondoriozko oztopoak gainditzeko

### 2.1 Jardun lerroak

Soldata-arrakalaren aurkako neurri eraginkor gisa, akreditatutako emakumeak katedra eta irakasle osoko plazetara igo daitezen bultzatzea. Plaza bererako bi hautagaik puntu kopuru bera lortzen badute lehiaketan, plaza atxikita dagoen jakintza-arloan ordezkari txikiena duen sexuko pertsonak izango du kontratatua izateko lehentasuna. Era berean, sailek egiten dituzten plazen eskaeretan kontuan hartuko da lehentasun hori plazak esleitzeko jarraitzen diren irizpideetan, baldin eta haien jakintza-arloan sustatzen den kategorian generoa % 35etik gorakoa ez bada.

**Organo arduraduna:**

Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

### 2.2 Jardun lerroak

TEKAZELen hautaketa-prozesuen kasuan, berdintasun-klausulei eustea (berdinketa hausteko klausula) eta berdintasun-gaiak sartzeari. Irakasle eta ikertzaileen kasuan, genero-ikuspegia sartzeari egin beharreko probak baloratzeko irizpideetan.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero



---

## II. Ardatza. Aukera-berdintasuna: sarbidea, sustapena eta lan-osasuna

### 3. Ikerketa-taldeetan genero-oreka eta emakumeen lidergoa sustatzea, emakumeen promozioa errazteko eta kristalezko sabaia eta zoru itsaskorra gainditzeko

---

#### 3.1 Jardun lerroak

---

Unibertsitateko ikerketa-taldeen edo -proiektuen eskabideen puntuazioa indartzea, ikertzaile nagusia edo bi ikertzaile nagusiak emakumeak direnean. Ildo beretik jardungo da unibertsitatean formatzeko ikertzaileen deialdian.

**Organo arduraduna:**

Ikerketako Errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero 2025etik aurrera

#### 3.2 Jardun lerroak

---

Ikerketa-talde edo -proiektuetan taldeen % 40 gutxienez emakumeak izatea sustatzea. Gizonek zientziaren arlo feminizatuenetan parte har dezaten sustatzea, halakotzat hartuta irakasle eta ikertzaileak % 70 baino gehiago emakumeak direnean.

**Organo arduraduna:**

Ikerketako Errektoreordetza

**Kronograma:**

Urtero 2025etik aurrera

## II. Ardatza. Aukera-berdintasuna: sarbidea, sustapena eta lan-osasuna

### 4. Unibertsitatearen eskumenen barruan, emakumezko eta gizonezko langileen arteko soldata-arrakala neurtzea eta arintzen saiatzea

#### 4.1 Jardun lerroak

Ordainsarien erregistroa egitea urtero, generoaren arabera bereizita, eta ordainsariei buruzko auditoria bat egitea lau urtean behin, legean jasotzen den moduan.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia (ordainsari-erregistroa)  
Berdintasunerako Zuzendaritza (ordainsarien auditoria)

**Kronograma:**

2024tik aurrera, urtero (ordainsari-erregistroa)  
2027 (ordainsarien auditoria)

#### 4.2 Jardun lerroak

Akreditazio-sisteman, ikerketa-seiurtekoetan eta ordainsari-osagarrietan genero-eraginari buruzko azterlanak sustatzea, emakumeen diskriminazioa eta soldata-arrakala murrizteko edota ezabatzeko neurri zehatzak proposatuz. Ebaluazio-agentziei helaraziko zaizkie.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Ikerketako Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026 eta 2027

#### 4.3 Jardun lerroak

Erretiroa hartu aurretik baimen berezi bat sartzea, soldata-arrakala konpentsatzeko, adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketa edo eszedentziak eskatu dituzten pertsonentzat.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia eta Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2024

---

## II. Ardatza. Aukera-berdintasuna: sarbidea, sustapena eta lan-osasuna

# 5. Genero-ikuspegia txertatzea laneko osasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren esparruan

---

### 5.1 Jardun lerroak

---

Genero-ikuspegia aztertzea laneko osasunari eta arrisku psikosozialen prebentzioari buruzko txosten batean. Genero-ikuspegia txertatzea lan-osasuneko protokolo guztietan.

Organo arduraduna:

Prebentzio Zerbitzua

Kronograma:

2026

### 5.2 Jardun lerroak

---

Genero-desberdintasunak aztertzea lan-baldintzetan, laneko segurtasun-, higiene-, ergonomia- eta psikosoziala-arriskuekiko esposizioan, eta prebentzio-mekanismoak ezartzea.

Organo arduraduna:

Prebentzio Zerbitzua

Kronograma:

2026

### 5.3 Jardun lerroak

---

EHUko emakumezko langileen desberdintasun biologikoen eta bestelako diskriminazio-faktoreek beren lan-baldintzetan, osasunean eta arrisku psikosozialetan duten eragina aztertzea, eta horiei aurre egiteko neurriak sustatzea.

Organo arduraduna:

Prebentzio Zerbitzua

Kronograma:

2026

## 5.4 Jardun lerroak

---

Ordezkariei prestakuntza ematea laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioan.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2026

## 5.5 Jardun lerroak

---

Haurdunaldian arriskuak prebenitzeko neurrien berri ematea.

**Organo arduraduna:** Prebentzio Zerbitzua

**Kronograma:** 2025

## 5.6 Jardun lerroak

---

Gaixotze-tasa diferentziala kontuan hartzea metodo eta sistema diagnostikoetan.

**Organo arduraduna:** Prebentzio Zerbitzua

**Kronograma:** 2025

## 5.7 Jardun lerroak

---

Espazioak diseinatzean eta ekipamendua erostean genero-ikuspegia kontuan hartzea.

**Organo arduraduna:**

Plangintza eta Azpiegituren Gerentziaordetza

**Kronograma:** 2025

## 5.8 Jardun lerroak

---

Lanerako gune eta zerbitzu komunak diseinatzea, kontuan hartuta emakumeek zein gizonen erabil ditzaketela.

**Organo arduraduna:**

Plangintza eta Azpiegituren Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2025

## 5.9 Jardun lerroak

---

Dauden lan-eremuak pixkanaka berrikustea eta beharrezko egokitzapenen azterketa egitea, emakume haurdunentzako, edoskitze naturalerako edo esnea ateratzeko atsedeen-guneak gaitzeko.

**Organo arduraduna:**

Plangintza eta Azpiegituren Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2025

## 5.10 Jardun lerroak

---

Prebentzio-zerbitzuko langileei prestakuntza ematea, indarkeria matxistako egoerak antzeman ditzaten, eta zer programa eta baliabidetara bidera daitezkeen azter dezaten.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025

---

## II. Ardatza. Aukera-berdintasuna: sarbidea, sustapena eta lan-osasuna

# Adierazleak

---

- *TEKAZELeko emakumeen ehunekoa A1 taldean edo 1. taldean.*
- *Emakumeen ehunekoa irakasle eta ikertzaileen figura bakoitzean.*
- *Ikerketa-taldeetako ikertzaile liderren ehunekoa.*
- *Esklusiboki emakumeak buru dituzten ikerketa-proiektuen ehunekoa.*
- *Soldata-arraila TEKAZEL eta IRI kolektiboetan (hurrengo ordainsari-auditorian eta ordainsari-erregistroan zehaztuko da).*
- *Liberatuta egon gabe ordezkaritza sindikaleko lanak egiten dituzten emakumeen ehunekoa.*
- *Liberatuta egonik ordezkaritza sindikaleko lanak egiten dituzten emakumeen ehunekoa.*
- *Laneko osasunaren eta azpiegituren diseinuaren arloan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten txostenak edo protokoloak.*

---

### III. Ardatza. Kontziliazioa eta erantzukidetasuna

## 1. Bizitza pertsonala eta lan-bizitza uztartzen eta zainketetan erantzunkidetasuna lortzen laguntzea

---

#### 1.1 Jardun lerroak

---

UPV/EHUren Kontziliazio Gida aldian behin eguneratzea eta hura aplikatzeko ardura dutenei jakinaraztea eta prestatzea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Gerentzia

**Kronograma:**

Urtero

#### 1.2 Jardun lerroak

---

Berdintasunerako Sektore arteko Batzordean negoziatzea, soldata-arrakala murrizten lagunduko duten kontziliazio-neurriak onartzeko eta segidako amatasun- eta aitatasun-baimena eskaera sustatzeko, legeak ahalbidetzen duen neurrian. Legeak kontziliazio-neurri berri bat edo lehendik zegoen neurri baten erreforma bat ezartzen duen bakoitzean, neurri hori unibertsitateko langile guztiei aplikatu ezin bazaie, langile guztiei zabalduko zaie, langilearen lan- edo funtzionario-lotura edozein dela ere.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza eta Gerentzia

**Kronograma:**

2026

### 1.3 Jardun lerroak

---

Batzorde bat eratzea

Administrazioaren erabakien aurka aurkezten diren erreklamazioei buruz erabakitzeko. Erabaki horiek kontziliazio-gidan jasotako neurrien aplikazioan oinarritzen dira (langileen baimen-eskaerak, lizentziak, eszedentziak edo ordutegia malgutzeko neurriak), bai eta langile batek bere izenean planteatutako kontziliazio-neurri zehatz edo partikularren aplikazioan ere. Langileen gerenteordetzako kide batek, Berdintasunerako Zuzendaritzako kide batek eta bi sindikatutako bi ordezkari osatuko dute. Hauek sei hilean behin txandakatuko dira, ordezkaritza handienekoetatik hasita. Batzordea osatzen duten pertsonen % 40, gutxienez, emakumeak izango dira.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2025

---

### III. Ardatza. Kontziliazioa eta erantzukidetasuna

## 2. Lanera itzultzea erraztea, adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko aurre baimenak edo eszedentziak hartu ondoren

---

#### 2.1 Jardun lerroak

---

Telelanean edo urrutiko lanean sartzeko, ahal dela, adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko kasuak hartuko dira kontuan lehentasunez, bai eta ordutegi-malgutasun handiagoa ere, nahitaezko presentzia-orduak errespetatuz. Kasu horietan, tutoretza telematikoak baimentzea. Irakasle eta ikertzaileen ebaluazio-prozesuetan zainketengatiko baimenaldiak eta eszedentziak kontuan hartzea, ANECAk egiten duenaren ildotik, adibidez.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia (zerbitzuburuak) eta Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2025

#### 2.2 Jardun lerroak

---

Ikasturte batean 18 ECTStara mugatzea ikerketa-talde batean dauden eta adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko gutxienez urtebetez eszedentzia hartu duten irakasleen gehieneko irakaskuntza-karga.

**Organo arduraduna:**

Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026



## 2.3 Jardun lerroak

---

Kredituen murrizketa beste ikasturte batera transferitzea, irakaskuntza geroratuagatik (MAL edo GRALeko zuzendaritza, doktorego-tesiak, etab.) edo ikerketa/transferentzia/ irakaskuntzako merezimenduengatik, baldin eta adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko eszedentzia egiaztatzen bada baliatu beharreko ikasturtean gutxienez urtebetez.

**Organo arduraduna:**

Irakasle eta Ikertzaileen Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026

---

## III. Ardatza. Kontziliazioa eta erantzukidetasuna

# 3. Zaintza-lanetan eta lana, bizitza pertsonala eta familia uztartzean gizonen erantzukidetasuna sustatzea

---

### 3.1 Jardun lerroak

---

Seme-alabak zaintzeko baimenak bi gurasoentzat iraupen bera izango duela bermatzea, generoa edozein dela ere.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Sektore arteko Batzordea

**Kronograma:**

Urtero

### 3.2 Jardun lerroak

---

Langile guztiei zuzendutako informazio- edo sentsibilizazio-ekintzak sustatzea kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren garrantziari buruz, gizonen kontziliazio-eskubideak erantzukidetasunez balia ditzaten sustatzeko.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma**

Urtero

### 3.3 Jardun lerroak

---

Orduak errekueratzeke aukera ematea, baldin eta ordutegiaren kontrolari buruzko araudian ezarritakoak baino abileria gehiago egin behar badira irakasleekin.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2025

### 3.4 Jardun lerroak

---

Lanposturako prestakuntza-ikastaro guztiak eta zeharkakoak lanorduetan egin daitezzen sustatzea.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2025

### 3.5 Jardun lerroak

---

Lan-bilerak dualak izan daitezzen sustatzea (aurrez aurrekoak eta bideokonferentzia bidezkoak), teknikoki posible bada, hasiera- eta amaiera-ordua adierazita, eta bilera 18:00ak baino geroago ez amaitzea gomendatuta.

**Organo arduraduna:**

Langileen Gerentziaordetza

**Kronograma:**

2025

---

### III. Ardatza. Kontziliazioa eta erantzukidetasuna

# Adierazleak

---

- *Zainketagatik lanaldi-murrizketa eskatu duten pertsonen ehunekoa (sexuaren arabera bereizita).*
- *Zainketengatik eszedentzia eskatzen duten gizonen eta emakumeen ehunekoa.*
- *Erreklamazio-batzordean urtero aurkezten diren errekurtsoen kopurua.*
- *Telelana egiten duten pertsonen kopurua.*
- *Urrutiko lana egiten duten pertsonen kopurua (ezartzen denean).*



---

## IV. Ardatza. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena

# 1. Leku seguruak sortzeko eta jazarpenaren aurka borrokatzeko bitartekoak eta azpiegiturak indartzea

---

### 1.1 Jardun lerroak

---

Indarkeria matxistei buruzko unibertsitate-gizarte gela bat sortzea sustatzea Emakunderekin, Zuzendaritzari laguntzeko jokabide horiek prebenitzen eta desagerrarazten.

**Organo arduraduna:**

Zientzia eta Gizarte Garapenaren eta Transferentziaren arloko Errektoreordetza

**Kronograma:**

2026

### 1.2 Jardun lerroak

---

Postontzi espezifiko bat sortzea UPV/EHUko zentro guztien webguneetan, eta Berdintasunerako Zuzendaritzak ere postontzi horretarako sarbidea izatea, irakasleek, TEKAZELek eta ikertzaileek unibertsitate-esparruan gertatutako jokabide sexisten edo generoagatiko jarrera diskriminatzaileen berri eman ahal izan dezaten.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza, IKTen Gerentziaordetza eta zentroak

**Kronograma:**

2024

### 1.3 Jardun lerroak

---

Protokoloa arau-aldaketetara eta prozedura hobetzeko detektatzen diren beharretara eguneratzea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025

### 1.4 Jardun lerroak

---

EHUko zentro edo eraikin bakoitzean emakumeentzat bakarrik diren bainugelak identifikatu eta errotulatzea, bakar batzuk gutxienez.

**Organo arduraduna:**

Gerentzia, Zentroak eta Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2025

### 1.5 Jardun lerroak

---

EHUko zentroetan sexu-erasoei lotutako ingurumen-segurtasunaren pertzepzioari buruzko inkesta egitea.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

2026

### 1.6 Jardun lerroak

---

Genero-indarkeriaren aurkako EHUren Protokoloan aurreikusitako jokabideen biktimen jarraipena areagotzea, biktima horiek beren eguneroko bizitzan zein maila emozionalean duten eragina ahalik eta gehien murrizteko.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

---

## IV. Ardatza. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena

# 2. Jazarpenaren aurkako prebentzioa eta formazioa indartzea

---

### 2.1 Jardun lerroak

---

Genero-indarkeriaren aurkako EHUren protokoloa zabaltzea Unibertsitatearen espazio fisiko eta birtual osoan (eGela).

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:** Urtero

### 2.2 Jardun lerroak

---

Prestakuntza-ikastaroak eskaintzea formazio-neurri gisa protokoloan jazartzen diren portaerak dituzten pertsoneri.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero

### 2.3 Jardun lerroak

---

Zentroetako zuzendaritzen artean urtero zabaltzea genero-indarkeriaren aurkako EHUren protokoloa.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:** Urtero

### 2.4 Jardun lerroak

---

Genero-indarkerietan prebentzio-programak indartzea eta aplikatu den kasuen kopurua argitaratzea Zuzendaritzaren memorian.

**Organo arduraduna:**

Berdintasunerako Zuzendaritza

**Kronograma:**

Urtero



---

## IV. Ardatza. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena

# Adierazleak

---

- *UPV/EHUko genero-indarkeriaren protokoloa aplikatuz egindako eskuhartzeen kopurua.*
- *Indarkeria matxistei buruzko unibertsitate-gizarte ikasgela sortzea.*
- *Genero-indarkeriaren aurkako protokoloa aplikatzeari buruzko ikastaroetan parte hartu duten pertsonen kopurua.*