

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV. PLANA 2024-2028

Bat dator UPV/EHUren Plan Estrategikoarekin eta plan horren helburu hauekin: emakumeen lidergoa handitzea eta emakumeen eta nesken artean STEAM bokazioak zabaltzea.

Saiatzen da erantzuten diagnostiko eta soldata arrakalari buruzko txostenetan agerian geratu diren ahulguneei.

NON GAUDEN

1. Diziplinen araberako genero arrakala dagoela baieztatu da. Emakumeak nagusi dira Osasunari, Hezkuntzari eta Gizarte Zientziei loturiko diziplinetan; gutxiengoa, Zientzia, Teknologia eta Ingeniaritza arloetan.
2. IRI. Emakumeak gutxiengoa dira lan kategorian onenetan (% 22,7 katedradunen artean eta % 20 irakasle osoen artean).
3. TEKAZEL. Emakumeen presentzia txikiagoa da kategorian altuenetan beste kategorian batzuetan baino.
4. Erantzukidetasuna zaintzan. Lanaldi murrizketak edo eszedentziak hartu dituzten pertsonen erreparatzen badiegu, ia guztiak emakumeak dira (% 90 irakasle-ikertzaileen artean eta % 80 TEKAZEL langileen artean).
5. Ordezkaritza kargu akademikoetan. Gobernu taldea parekidea da. Beste kargu batzuetan, zenbat eta handiago izan erantzukizun maila, orduan eta emakume gutxiago daude.
6. Gizarte ordezkaritzari dagokionez, liberatu en % 27 emakumeak dira.

NON GAUDEN

7. Genero indarkerien aurkako protokoloak eragin handia izan du unibertsitateko kide guztien artean. Ingurune seguru bat sortu da salatzen duten biktimentzat, eta handitu egin dira genero indarkerien eta desberdintasunen inguruko sentsibilizazioa eta prebentzioa. Estatuan erreferente gara.
8. Aniztasunaren alorrean, Empar Pineda sariak sortu dira, LGTBI+ tematikako lanak saritzeko, eta pertsona transen eta ez- bitarren izenak aldatzeko protokoloa onartu da.
9. Soldata arrakala. Unibertsitateko emakumezko langileek gizonezkoek baino % 7 gutxiago irabazten dute.
 - Irakasle-ikertzaileen artean, arrakala % 7,4koa da. Arrakala hori nabari da batez ere amatasun adinetan (30-50), emakumeak direlako nagusiki zaintzaren erantzukizuna beren gain hartzen dutenak, lan zientifikoaren kaltetan.
 - TEKAZEL langileen artean, gizonen batz besteko soldata emakumeena baino % 4,6 handiagoa da. Kasu honetan, oinarrizko soldatan arrakala handiagoa da, eta agerian uzten du horrek osagarriek konpentsatzen dituztela neurri batean ordainsari aldeak.

ARDATZAK, JARDUN LERROAK ETA ADIERAZLEAK

5 ardatz, guztira **79 jardun lerro** garatzen dituzten helburuak ardatz horietan, eta jardun lerroak neurtzeko **40 adierazle**. Neurgarriak eta esanguratsuak.

- 1. Prestakuntza.** Genero indarkeria prebenitzeko ikastaroak eta titulazioetan genero ikuspegia txertatzeko neurriak. Genero ikuspegia duten gradu amaierako lanak, master amaierako lanak eta doktorego tesiak. Bereziki indartzea STEAM alorrekoak.
- 2. Ikerketa.** Emakumeen lidergoa (kuantitatiboa eta kualitatiboa) ikerketa proiektu eta taldeetan, eta genero ikuspegia sartzea proiektu, esperimentu eta lagin estatistikoetan.
- 3. Gizartea eta kultura.** Emakumeen presentzia argitalpenetan, genero oreka ekitaldi zientifiko eta kulturaletan, STEAM bokazioetarako programa berezia, STEAM katedra bat eta Indarkeria Matxistei buruzko Unibertsitate-Gizarte Gela sortzea.

ARDATZAK, JARDUN LERROAK ETA ADIERAZLEAK

- 4. Pertsonak.** Berdintasunerako Zuzendaritzaren lantaldea sendotzea eta handitzea, hiru campusetan. Genero indarkerien aurkako protokoloaren zabalkundea eta prebentzio prestakuntza indartzea. Bultzada izena aldatzeko protokoloari. Emakumeen presentzia bermatzea kontratazio eta promozio prozesuetan. Bidea erraztea emakumeei katedradun eta irakasle oso bihurtzeko. Kontziliazio neurriak, telelana eta urrutiko lana indartzea. Zaintzagatiko eszedentzien edo baimenen ondoren lanera itzultzea errazteko neurriak.
- 5. Gobernantza eta baliabideak.** Lidergo ikastaroak (Akademe eta A-Leader), genero oreka kargu eta lanpostu akademiko guztietan, harremanak estutzea ikastegietako berdintasun batzordeen artean, berdintasun klausulak sartzea hirugarrenetikiko kontratazioetan, genero inpaktuari buruzko txostena eskatzea, emakumeen astea ospatzea.

NON EGON NAHI DUGUN 2028an

- IRI. Emakumezko katedradunen eta irakasle osoen ehunekoa % 40 ingurukoa izatea.
- TEKAZEL langileen A mailako emakumeen ehunekoa bat etortzea, gutxienez, kolektibo horretako emakumeen guztizko ehunekoarekin.
- Soldata arrakala erdira murriztea.
- TEKAZEL langileen % 10 telelanean aritzea, eta urrutiko lanaren aukera ematea.
- Prestakuntzan eta ikerketan erreferente izaten jarraitzea euskal gizartean, bai eta genero indarkerien aurkako borrokan ere, gure protokoloa indartuta. Bereziki, bokazio zientifikoak sustatzea nesken eta emakumeen artean, rolak deseraikiz, STEAM diziplinetan dagoen hesi bikoitza murriztuta.

PLANA BETEARAZTEKO BALIABIDEAK

- 2,5 milioi euroko aurrekontua, planaren lau urteetarako. Errektoreordetza guztien, Idazkaritza Nagusiaren eta Gerentziaren konpromisoa. Horri gehitu behar zaio emakume ikertzaileek beren proiektu eta egitasmoetan lor dezaketen kanpo finantzaketa.
- Eusko Jaurlaritzaren eta UPV/EHUren arteko 2023-2026 Unibertsitate Planaren konpromisoetako bat da 665.000€ bideratzea berdintasuna sustatzeko jardueretara, eta kopuru horri gehitu behar zaio unibertsitateak eginiko ohiko finantzaketa ekarpena.

oman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

**ESKERRIK
ASKO**

