

TXOSTENA

19

GENERO DISKRIMINAZIOA

EUSKADIKO

UNIBERTSITATE

SISTEMA PUBLIKOAN



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

GENERO DISKRIMINAZIOA

EUSKADIKO

UNIBERTSITATE

SISTEMA PUBLIKOAN

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2003

IZENBURUA:	“Genero diskriminazioa Euskadiko unibertsitate sistema publikoan”
EDIZIOA:	EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier kalea, 36. 01005 Gasteiz
IKERLANAREN ZUZENDARIA:	Pilar Pérez-Fuentes
AUTOREAK:	Pilar Pérez-Fuentes eta Susana Andino
KOORDINAZIOA ETA MAKETAZIOA:	Ana Rincón
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia
DATA:	2003ko apirila
DESKRIBATZAILEAK:	Unibertsitateak, emakumezko irakasleak, 3.mailako ikasleak, genero ikerlanak, datu estatistikoak
ALE KOPURUA:	1.000
INPRIMAKETA:	Gráficas Santamaría, S.A. Bekolarra kalea, 4. 01010 Gasteiz
ISBN:	84-87595-89-8
LEGE GORDAILUA:	VI: 130/03

Prezioa: 12 euro

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
SARRERA	11
1. UNIBERTSITATE IKASKETEN FEMINIZAZIO PROZESUA	17
1.1. UPV-EHUko ikasleriaren hazkundera	19
1.2. Unibertsitate ikasketen lehen eta bigarren zikloa: emakume gehiago ...	20
1.3. Emakumezko ikasleen parte hartzea ezagutza arloen eta ikasketa motaren arabera bereiztuta	22
1.3.1. Humanitateak	22
1.3.2. Gizarte Zientziak eta Zientzia Juridikoak	23
1.3.3. Zientzia Esperimentalak	25
1.3.4. Osasun Zientziak	25
1.3.5. Ikasketa Teknikoak	26
1.4. Ikasketak amaitu dituzten emakumeak: porrot gutxiago ikasketetan ...	28
1.5. Hirugarren zikloa: geroz eta emakume gutxiago ibilbide akademikoan ..	31
1.6. Titulatuak laneratzeko dituzten aukeren desberdintasuna	38
2. UPV/EHU-KO EMAKUMEZKO IRAKASLEEN EGOERA	41
2.1. UPV-EHUko irakasleen hazkundera	43
2.2. Emakumeak unibertsitate irakasleen artean	43
2.3. Presentzia desberdina, zentro moten eta ezagutza arloen arabera	46
2.3.1. Humanitateak	49
2.3.2. Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen arloa	50
2.3.3. Zientzia Esperimentalen arloa	51
2.3.4. Osasun Zientzien arloa	51
2.3.5. Ikasketa Teknikoen arloa	52
2.4. UPV/EHUUn sartzeko batez besteko adina	61
2.5. Sistemaren pitzadura: emakumezko ikasle eta irakasleen arteko desorekak	62
2.5.1. Humanitateak	68
2.5.2. Gizarte Zientziak eta Zientzia Juridikoak	68
2.5.3. Zientzia Esperimentalen arloa	69
2.5.4. Osasun Zientzien arloa	69
2.5.5. Ikasketa Teknikoen arloa	69
3. IRAKASKUNTZA KATEGORIAK: OZTOPO LASTERKETA ZAIL BAT EMAKUMEENTZAT	73

3.1.	Emakumeen parte hartzea UPV/EHUko fakultateetako eta eskoletako irakaskuntza kategorietan	80
3.2.	Irakaskuntza ibilbidearen gailurra: Gizonezkoen diskriminazioa?	111
3.2.1.	Jokoaren arauak edo kooptazioaren generoa	124
3.2.2.	Gizonezkoen sare informalak	128
3.2.3.	Denbora harreman kapitala eraikitze bitarteko gisa	130
3.2.4.	Lan egiteko kultura ezberdinak?	131
3.2.5.	Lana eta familia: denbora eta indarren oreka zaila	135
3.2.6.	Denbora diskriminazioaren konponbide gisa	138
4.	GENEROA, BOTEREA ETA KUDEAKETA: EMAKUMEAK UNIBERTSITATEKO KARGUETAN	151
4.1.	Boterearen esperientzia: gizonen eta emakumeen arteko nagusitasunari aurre egiteko moduak	160
4.2.	Ikerkuntza versus irakaskuntza?	164
	ONDORIOAK	171
1.0	Aldaketa estrategia: Emakumeen aldeko ekintza positiboko politikak unibertsitate eremuan	175
2.0	Gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna UPV/EHUn: jarduera ildoan proposamena	178



AURKEZPENA

Hezkuntzak gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortzen lagundu du; bai duela mende batzuk emakumezkoak oinarrizko hezkuntza jasotzen hasi zirenean, bai eta, berriki, emakumezkoak goi mailako ikastegietan —unibertsitateetan, alegia— ikasten hasi direnean. Hezkuntza mistoak bi sexuak gauzak ikasteko eta sortzeko gaitasun bera dutela aitortzea ekarri du.

Hala ere, mistoa izan arren, oso urrun dago, oraindik ere, berdintasuna lortzetik. Unibertsitateetan genero diskriminazioa dago, bai ikasle eta irakasleen artean, bai eta kudeaketan eta erabakiak hartzerakoan ere. Diskriminazio hori are eta larriagoa eta injustuagoa da unibertsitateak berdintasun eragile direla uste duelako gizarteak, bai eta unibertsitateak berak ere. Izan ere, unibertsitateek unibertsaltasun asmoa adierazten dute beraien izenean.

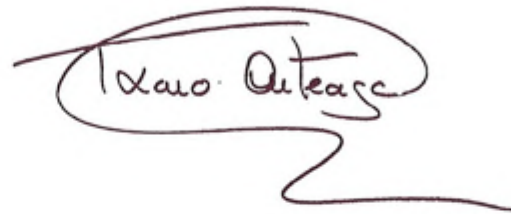
Bestela diote, ordea, Europako unibertsitateen egoerari buruzko datuek: unibertsitateko ikasleen erdia baino gehiago dira emakumeak, baina parte hartze oso urria dute zenbait karreratan, eta emakumezkoen kopurua era nabarmenean gutxitzen da unibertsitate hierarkian igo ahala. Estatistikek emakumezkoek ikerketa alorrean duten lekua ere adierazten dute, baina, sarritan, egoera hori ezkutuan geratzen da. Horrela, "kristalezko sabai" hori eragiten duten bazterketa moduak eta arrazoiak gainditzeko, ikerketan aurrera egin behar da, jarrerak eta pentsamoldeak aldatu behar dira, eta derrigorrezko hezkuntzan lan egin behar da: emakumezko ikasleei informazioa, orientazioa eta laguntza eman behar zaie, beren gaitasunak ezagutu ditzaten eta zientzia ezagutzak jaso ditzaten.

Garrantzitsua da, era berean, zientziak eta, orokorrean, ezagutzak generoekin duten harremanaren ikerketa bultzatzea eta babestea. Zientziek gizonezkoen alde duten joera auzitan jarri da eta emakumezkoak azterketetan sartu dira, eta horrek zientzia tradizionalaren kritika eta bilakaera eragin dute zenbait alderditan: aztergaietan, teorian eta metodologian. Azterketetan emakumeak sartzeaz gain, berriz definitu behar dira ereduak eta kontzeptuak; generoak duen garrantzi handia kontuan hartuz, beti ere. Gaur egun, zientzia arlo guztiek aztertu behar dute, nolabait, berdintasunari buruz duten ikuspegia.

Euskadin emakumeen alde egin diren ekintza positiboko plan guztiek proposatu dituzte ildo hori jorratzen duten neurriak, eta jarduera ugari egin dira hezkuntza sistematan azken urteetan. Hala ere, unibertsitateek ez dituzte diskriminazioaren alderdi guztiak kontuan hartuko dituen jarduera orokorrik egin; nahiz eta, emakumezko irakasle baten edo batzuen interesagatik, generoari buruzko ikerketak eta jarduera hezigarriak ugaritu egin diren, eta irakas-kuntza edukiak berrikusteko saiakera interesgarriak egiten ari diren.

Bide horretan laguntzeko, Emakundek ikerketa bat abiarazi zuen Euskal Herriko Unibertsitatean genero diskriminazioa aztertzeko. Ikerketa horrek datu estatistikoak jasotzen eta aztertzen ditu; eta horrez gain, horiek ikasle, irakasle, ezagutza arlo, ibilbide akademiko eta abarretan izan duten bilakaera ere. Halaber, kopuruetatik haratago joan eta fenomeno horren azalpenak aurkezteko asmoz, unibertsitateko gizonezko eta emakumezko irakasleek eta ikertzaileek zenbait gairi buruz dituzten iritziak jaso dira: nola ikusten duten beren egoera eta beren ibilbidea, zein helburu dituzten, oztopoak eta abar; azterketa kualitatiboa eginez soilik jaso daitezkeen alderdiak, alegia.

Ezaugarri horiek dituen lehendabiziko ikerketa da, eta sentsibilizazioa eragitea eta laguntza ematea du helburu, berdintasun handiagoa ekarriko duten neurri politikoak hartzeko. Beste ikerketa batzuk egiteko abiapuntua izatea ere nahi genuke, antzeman diren diskriminazioen arrazoiak eta etorkizunerako estrategiak zehatzago ezagutzeko. Gizon eta emakumeek goi hezkuntzan duten egoera hobetzea justizia sozialarekin zerikusia duen egitekoa da; baina ez dago zalantzarik eraginkortasunari ere badagokiola, eta funtsezkoa dela giza ahalmen guztiak aprobetxatzea. Izan ere, irakaskuntzaren eta ikerkuntzaren helburua gazteak prestatzea da, eta, horren bidez, gizartearen geroa eraikitzea.

A handwritten signature in dark ink, enclosed in a large, loopy oval shape. The signature reads "Txaro Arteaga". A long, wavy line extends from the bottom of the oval.

TXARO ARTEAGA ANSA
EMAKUNDE/Emakumearen Euskal
Erakundeko zuzendaria

S
SARRERA

"Europar Batasuneko hiritarren aberastasuna eta bizi kalitatea, neurri handi batean, bikaintasun zientifikoaren garapen egokiaren mende dago. Europak aurkikuntza eta asmakizunen tradizio oparoa du bere unibertsitate, ikerketa zentro, akademia eta enpreetan. Era berean, sormen gaitasun handia izan du zientzia enpresen sorrera eta iraupenean aplikatzeko, eta enpresa horiek, hain zuzen, enplegua eta diru sarrerak sortzen. Egoera hori, ordea, itxuragabetu egiten da pertsona batek komunitate zientifikoan sartu, bertan iraun eta bere lana aitortua izateko duen aukeretan generoak duen garrantzi neurrigabeagatik. Emakumeen presentzia alor zientifikoan handitu egin bada ere, oso emakumezko gutxi izan dute beren ekarpena egiteko eta karrera zientifikoan onurak jasotzeko aukera berdintasuna. Hori bidegabea da, eta, aldi berean, ez da oso praktikoa...

Gizonek dituzten eskubide berak izan behar dituzte emakumeek, bai karrera zientifikoek eskaintzen dituzten onurak jasotzeko, bai ikerketa zientifikoaren lehentasunak ezartzen diren erabakiguneetan parte hartzeko. Emakumeen parte hartzeak berebiziko garrantzia du Europan egiten den zientziaren etorkizuneko garapenean; izan ere, zientzia eta bere aplikazioak maila gorenetaraino garatzeko, gure esku dauden giza baliabide onenak behar ditugu, gizonezkoak eta emakumezkoak." (1)

(1) Europako Batzordea, Europar Batasuneko Politika Zientifikoa. *Generoen arteko berdintasunaren integrazioaren bidez bikaintasuna sustatzea. Emakumeei eta Zientziari buruzko ETAN taldearen txostena. Ikerkuntzarako Zuzendaritza Nagusia, 2001.*

Genero diskriminazioa Euskadiko Unibertsitate Sistema Publikoan txostena Emakundek bultzatutako ikerketa baten emaitza da, eta UPV/EHU genero diskriminazioaren ezaugarri eta joera nagusiak modu sistematikoan aztertuko dituen lehen ikerlana izan nahi du.

Ikerketa honen helburu nagusia arlo akademikoan emakumeek jasaten duten diskriminazioari buruzko eztabaida eta hausnarketa eragitea da unibertsitate komunitatean. Izan ere, nahi izan ala ez, diskriminazioaren urrezko araua betetzen da unibertsitatean: zenbat eta botere eta ospe handiagoa izan diziplina edo postu batek, orduan eta emakume gutxiago egongo dira horietan.

Euskadiko unibertsitate sistema publikoak erreforma sakonak bizi ditu garaiotan: Unibertsitateko Euskal Legea, plangintza estrategikoa eta estatutu berriak. Erreforma horiek erakundearen egituraketa erabakiko dute hurrengo urteetarako, eta testuinguru horretan, gai horri buruzko eztabaidak garrantzia berezia du.

Bildutako datu eta adierazpenak gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna bermatuko duen unibertsitate politika diseinatu eta bultzatzeko balio izatea nahi genuke, ikuspegi bikoitz eta osagarriarekin: unibertsitatea lan esparru moduan eta ezagutza ekoizteko leku moduan hartzea.

Kezka birekin abiatu genuen ikerlana. Lehena, emakumeek UPV/EHU duten parte hartze-ari buruz genituen gutxi gorabeherako datuek ziurrenik ez zutela zerikusi handirik errealitatearekin –segmentazio handiko parte hartzea, inondik ere–, eta bestea, berriz, emakumezko irakasle eta ikasleen zenbait sektoreen haserrea zen. Izan ere, esparru akademikoan praktika diskriminatzaileak daudela antzematen dute, baina, aldi berean, praktika horiek ikustarazteko dauden zailtasunekin topo egiten dute, eta unibertsitateko sektore guztietan oso errotuta dagoen uste bati egin behar diote aurre, hain zuzen: unibertsitatea gizon eta emakumeen arteko berdintasuna praktikan jartzeko alor profesional egokia dela dioen uste-ari.

Unibertsitatea gizarteko genero diskriminazioa islatzen duen erakundea izan arren, horri buruzko azterketarik ez da egin orain gutxi arte. Azken urte hauetan asko ugaritu da gai horri buruzko literatura Europar Batasuneko herrialdeetan. Unibertsitateak ameskeria batean murgilduta jardun du; alegia, ezagutza neutroa dela eta merituen bidez funtzionatzen duen esparrua dela. Eta, urte luzez, ez zaio beharrezkoa iruditu emakumeek eta gizonezkoek unibertsitatearen baitan duten aukeren berdintasunari buruzko diagnostikorik burutzea; are eta gutxiago oraindik, dauden desberdintasunak zuzentzeko neurriak martxan jartzea –beste esparru publikoetan gertatzen den moduan–. Desberdintasun horiek egon badaudela aitortzen denean, berriz, erakundetik kanpokoak diren faktoreei egozten zaie errua.

Txosten hau egiteko bi material mota erabili dira: kuantitatiboa eta kualitatiboa. Lehenik eta behin datu base bat egin genuen UPV/EHUk gure esku utzi zuen informazioarekin. Jaso diren kopuruek erakundearen sexu egiturara gerturatzeko aukera eman digu, eta unibertsitateko sektoreetan emakumeek duten presentzia neurtzekoa, eta haien banaketa egitekoa hierarkia maila bakoitzean. Estatistika ofizialek dituzten mugekin bada ere, emakumeek irakaskuntzaren alorrean eta ikaslerian duten parte hartze mailak ahalik eta zehaztasun gehienaz ezagutzen saiatu gara, zentro motak eta ezagutza arloa kontuan hartuta, betiere.

Irakaskuntza maila gorenetan eta postu akademikoetan emakumeek duten presentzia urriaren azalpena emango duten arrazoi posibleetara gerturaten saiatu gara.

Euskal Herriko Unibertsitatean genero diskriminazioari buruzko egoeraren diagnostiko hau egiteko, zenbait Irakasleria Errektoreordetzak, Ikasketen Antolamendurako Errektoreordetzak eta Ikerkuntzako Errektoreordetzak gure eskura utzitako informazioa erabili dugu. Informazio horrekin irakasle eta ikasleen sexuari buruzko ahalik eta datu base zehaztuenak egiten saiatu gara. Hala ere, ikerlan mota hauetan gertatu ohi den moduan, ezin izan ditugu eskuratu gizonen eta emakumeen ibilbide akademikoen azterketa zehatza eta sistematizatua –biografia pertsonalen eta partaide diren zentro eta departamentuetan dagoen dinamikaren arabera– egiteko beharrezkoak diren datuak. Genero Azterketak egiten ditugun ikertzaileok aurkitzen dugun arazoa da hori. Izan ere, ez dira sexuaren arabera estatistika zehaztu nahiko egiten, eta, askotan, datuak eskuratzeko zailak izaten dira edo zerbitzu informatikoen aurreikusita ez duten datu baseen esplorazio lan gehigarria egin behar izaten da.

Alabaina, gure esker ona adierazi nahi diogu, bereziki, Irakasleria Errektoreordetzari gure esku utzitako informazioagatik; irakasleen azterketa sexua, adina, irakaskuntza kategorია eta kategoría horien eskuratze dataren arabera ikertzea ahalbidetu digun informazioagatik, hain zuzen. Ez da gauza bera gertatu Ikerkuntza Errektoreordetzan, hainbat gai geratu baitira etorkizunean aztertu beharrekoak.

Informazio horrez gain, Unibertsitate Hezkuntzari buruz Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) argitaratu dituen estatistikak eta Unibertsitate Kontseiluaren datuak erabili dira.

Emaitzek segmentazio bikoitza eta sakona adierazten dute. Alde batetik, horizontala, ezagutza arlo eta zentroei dagokienez, eta emakumezko irakasle zein ikasleei eragiten diena; eta, bestetik, bertikala, emakumeen presentzia txikiagoa baita ibilbide akademikoaren eskalan gora egiten den neurrian.

Emakumeak botere akademikoan duen kokapenaren eta azken hamarkadetan izan duen bilakaeraren “argazkia” lortu ondoren, teknika kualitatibo bat erabili dugu (elkarrizketa sakonak) informazio gehiago lortzeko. Helburu horrekin, Susana Andinok hamabi katedradun (2) (sei gizon eta sei emakumezko) elkarrizketatu zituen. Katedradun horiek hainbat irizpideren arabera aukeratu ziren: adina; ezagutza arloa; ikerketa eta irakaskuntza lana non egiten zuten; ulermen eta egokitasun irizpideak, aitortutako prestigio akademikoa izatea, esaterako; eta UPV/EHUk karguak betetzea edo bete izana.

Elkarrizketatuen lagina diseinatzeko, kontuan hartu zen, bereziki, “elkarrizketatuak” gaitasuna izan behar zuela hemen aztertzen den gizarte bizitzaren arloari buruzko arrazoitze teorikoak egiteko (kasu honetan generoa-botere akademikoa binomioa). Horrela, elkarrizketatuen artean UPV/EHUko sortzaileak, zenbait ezagutza arlotako katedradun izaten aitzindari

(2) Elkarrizketa horietan bildutako materiala erabiliz hainbat argitalpen egin dira, horien artean honakoak: *Las académicas, Trayectoria profesional y género*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001 eta M.A. García de León, *Herederas y Heridas*, Valentzia, 2002.

izan ziren emakumeak, errektore izateko hautagaiak, errektoreordeak eta abar daude; UPV/EHUko bilakaeran garrantzia handia izan duten pertsona multzoa, azken finean.

Elkarrizketak 2000. urtean egin ziren, eta arrazoibiderako material oso baliotsua eskaini digu zenbakien atzean dagoen errealitatea argitu ahal izateko. Teknika horren bidez, generoek unibertsitateko giza baliabideen gain eta baliabide materialen gain duten eragina eta baliabide horien kontrolean betetzen duten funtzioa ikertu dugu; izan ere, mundu horretan boterea eta mendetasuna banaezinak dira.

Unibertsitatean ongi bereizitako bi maila daudela nabarmendu dute elkarrizketatuek: lehiaketa publikoarena (formala eta akatsik gabea; objektiboa, alegia) eta bigarren maila informal bat. Bigarren maila horretan kooptazioa –erakunde bereko kideek erabakitzea plaza hutsak nortzuk beteko dituzten– fenomeno arrunta da. Kooptazio sistema horien izaeran sakonduko dugu, horiek baitira unibertsitateko erabakiguneak; eta emakumeak horietatik zergatik dauden baztertuta adieraziko dugu. Generoa-boterea binomioari buruzko elkarrizketa guztietan errepikatzen diren topiko batzuk errepasatuko ditugu: emakumeak ez dira boterera moldatzen, bizitza pertsonalaren aldeko apustua egiten dute garapen profesionalaren kalteetan, ez dira elkarrekin lan egiteko gai, denbora gehiago behar dute gizonen parera iristeko eta abar.

Elkarrizketak gidoi bati jarraituz egin ziren, erdi gidatutako formula bat erabiliz (3). Gidoia egitearen helburua elkarrizketatutako katedradunen ibilbide akademikoaren ikuspegi diakronikoa lortzea zen, eta horretarako, hiru multzotan banatu ziren elkarrizketa horiek. Lehen multzoan alderdi hauek ikertu ziren: familiaren maila sozio-ekonomikoa, haien guraso edo zain-tzaileen prestakuntza maila, beren araututako hezkuntzan figura garrantzitsuak izan zirenak, familiaren maila ekonomikoa, familiako kideek egiten dituzten lanak, anai-arreba kopurua, ideologia eta erlijio sinismenak (4). Bigarren multzoak haien ibilbide akademikoaren azalpena egitea zuen helburu, ibilbide horien hasieratik katedra lortu arteko ibilbidearena, hain zuzen. Galdera horiekin elkarrizketatuek izan duten ibilbide profesional motaren berri izan nahi genuen eta katedradun bihurtzeko izan dituzten motibazioak ezagutu.

Hirugarren multzoan, berriz, elkarrizketatuen iritziak jakin nahi izan genituen unibertsitateari eta ibilbide akademikoari buruz. Emakumezkoak diren irakasleen kolektiboak hiru funtzio nagusietan –irakaskuntza, ikerkuntza eta kudeaketa– gizonezkoekiko dituzten berezitasunei eta diferentziei buruzko galderak egin genizkien. Unibertsitateari buruz egiten zituzten balorazioak –genero ikuspegitik– ezagutu nahi genituen. Haien mintzaldietatik alderdi hauek

(3) Elkarrizketa bakoitzeko, ordubete ordu eta erdi bitarteko iraupena du grabazio materialak. Elkarrizketatu guztiei anonimatua bermatu zaie.

(4) Txosten honetan jaso ez diren datuak eta Susana Andino egiten ari den Doktore tesian jasoko direnak.

azpimarratu ditugu: emakumeek, gizonen aldean, unibertsitatearekin, eta, batez ere, botere akademikoarekin duten harreman profesionalaren bereizle diren alderdiak (5).

Azkenik, eskerrak eman nahi dizkiegu elkarrizketatutako katedradun guztiei, eskaini dizkiguten testigantzak ikerlan hau egiteko oso material baliotsua izan direlako eta elkarrizketuak izateko prest agertu direlako uneoro.

Azterketa honen emaitzak UPV/EHU osoaren interesekoak direlakoan gaude, hiru arrazoi-rengatik: emakumeek erakunde horretan duten egoeraren lehendabiziko diagnostiko sistematikoa egiten dutelako; azterketa zehatzagoen beharra duten gaiak plazaratzen dituelako, eta aukera berdintasuneko politikak egiteko oinarriak ezartzen dituelako EAEren garapen ekonomikorako eta ongizaterako oinarritzakoa den erakunde batean.

(5) Elkarrizketak aztertzeke, honako urratsak jarraitu genituen:

a- Elkarrizketen hitzez hitzeko transkripzioa (elkarrizketa egitetik haren transkripzioa egin bitartean inoiz ez ziren zortzi ordu baino gehiago igaro).

b- Transkribatutako elkarrizketa bakoitzaren irakurketa zehatza.

c- Elkarrizketen hasierako interpretazioa: elkarrizketaren ardatzak zehaztea.

d- Bigarren aldiz elkarrizketak aztertzea, aurretik egindako kategoriak balio duten edo eta informazio garrantzitsua bazter-tzen duten ikusteko. Urrats honekin hasten da benetako azterketa: errepikatzen diren patrioiak edo antolakuntzak bilatu nahian materialak behin eta berriz irakurtzen dira. Une horretan azterketa prozesua sistematikoa eta ordenatua da, nahiz eta zorrotza izan ez, eta plan bati jarraitzen dio; horregatik deitzen zaio artisaun lana. Arestian aipatu dugun gisan, azterketa horren helburua erregularitasunak edo patrioiak bilatzea eta datu bakarrak lortzea da; horretarako, antzekotasunak eta desberdintasunak miatzea ahalbidetuko duen konparazio prozeduraz baliatuko gara. Azterketa prozesuaren kalifikazioari dagokionez, irakurri E. Guba, "The context of Emergent Paradigm Research", in Y.S. Lincoln (ed), *Organizational Theory and Inquiry. The paradigm revolution*, 1985, 79-106. orr.

e- Hasierako interpretazioaren gaineko interpretazioa: urrats honetan, elkarrizketako behin betiko ardatzak ordenatzen dira.

f- Elkarrizketetako arrazoibideen azterketa idaztea bibliografia erabiliz. Teorizazioa, datuak aztertzeke prozesu ziklikoan, oinarritzko dimentsioa da. Baina ikertzaileek kasik ez dute deskribatzen lan hori. Goetz eta Lecompte-ren arabera, teorizazioa kategoriatik abstraktuen azterketatik eta haien arteko harremanetik lortutako kategoriatik abstraktuak bilatzean edo erabiltzean datzan prozesu kognitiboa da. Irakurri egile horien *Etnografia y diseño cualitativo en investigación educativa*, Madril, 1988.

Laburbilduz, azken idazlan honetan, elkarrizketatutakoaren diskurtsoen laburpen adierazgarrienak jasotzen dira eta horiekin batera, auzi analitikoak laburpenetatik aterako elementu zehatzekin lotzen dituzten interpretazio zehatzak. Horrela, irakurlea gai izango da ikertzaileak egindako interpretazioen arrakasta balioztatzeke eta, beharrezkoa izanez gero, alternatibak eskaintzeke.

1

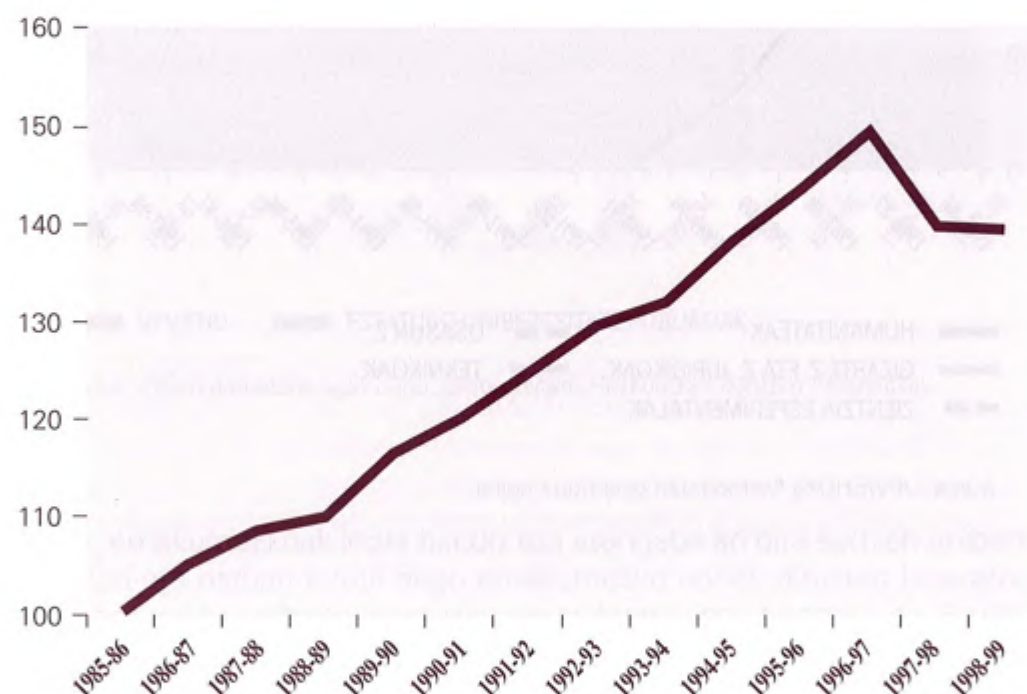
UNIBERTSITATE IKASKETEN FEMINIZAZIO PROZESUA

UPV/EHU-KO IKASLERIAREN HAZKUNDEA

1.1

Euskal Herriko Unibertsitateak azken hamarkadan izan duen hazkunde handia, Espainiako beste unibertsitateetan gertatu den moduan, unibertsitate sistema batetik besterako aldatetaren emaitza da. Sistema zaharraren funtzioa eliteak prestatzea bazen ere, sistema berriaren funtzioa hainbat gizarte mailari goi mailako ikasketak eskaintzeko erakundea izatea da. Ezagutza maila handiagoko eta prestakuntza tekniko maila handiagoko giza baliabideen beharra dago, eta horrek goi mailako hezkuntza eskaintza orokortzea eragin du.

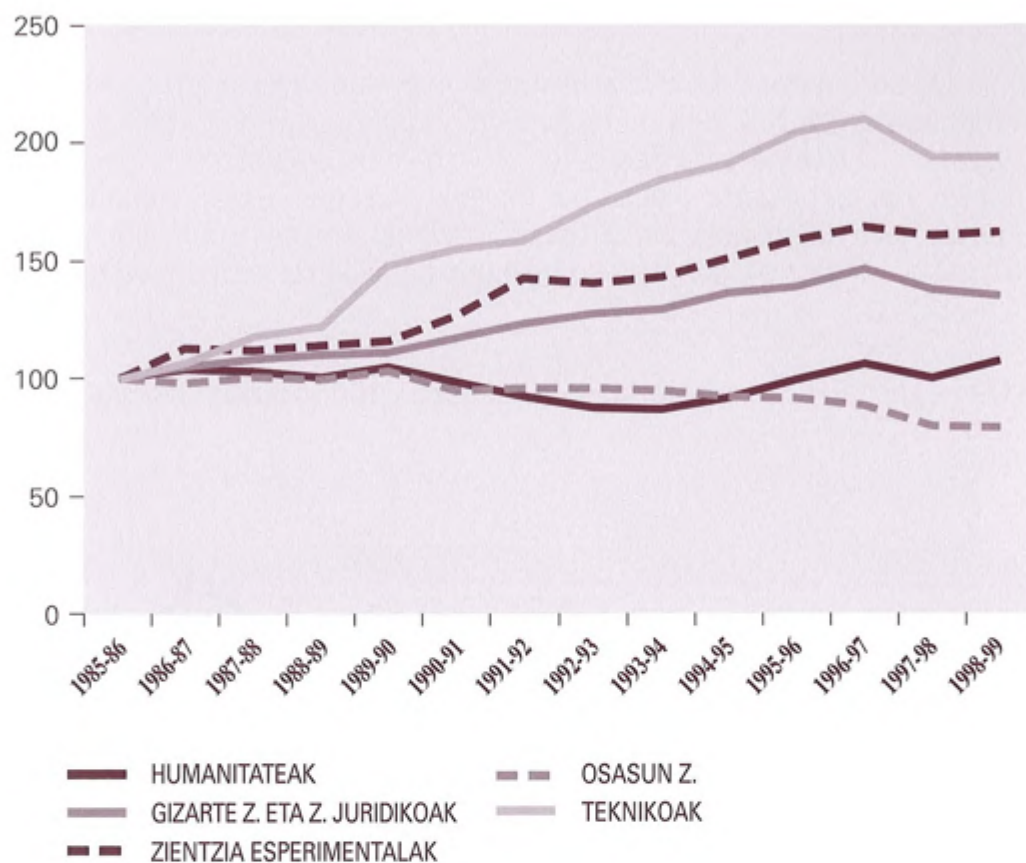
1. GRAFIKOA UPV/EHUko ikasleriaren bilakaera. (100 indizea) 1985/86 -1998/99



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

2. grafikoan ikus daitekeen moduan, hazkunde hori ez da era homogeneoan banatu ezagutza arlo handi guztietan. Ikasketa Teknikoetan, Gizarte Zientzietan, Zientzia Juridikoetan eta Zientzia Esperimentalen arloan izan da hazkunderik handiena. Hazkunde txikiena, berriz, Humanitateek eta Osasun Zientziek izan dute.

2. GRAFIKOA UPV/EHUko ikasleriaren bilakaera ezagutza arloen arabera (100 indizea) 1985/86 - 1998/99



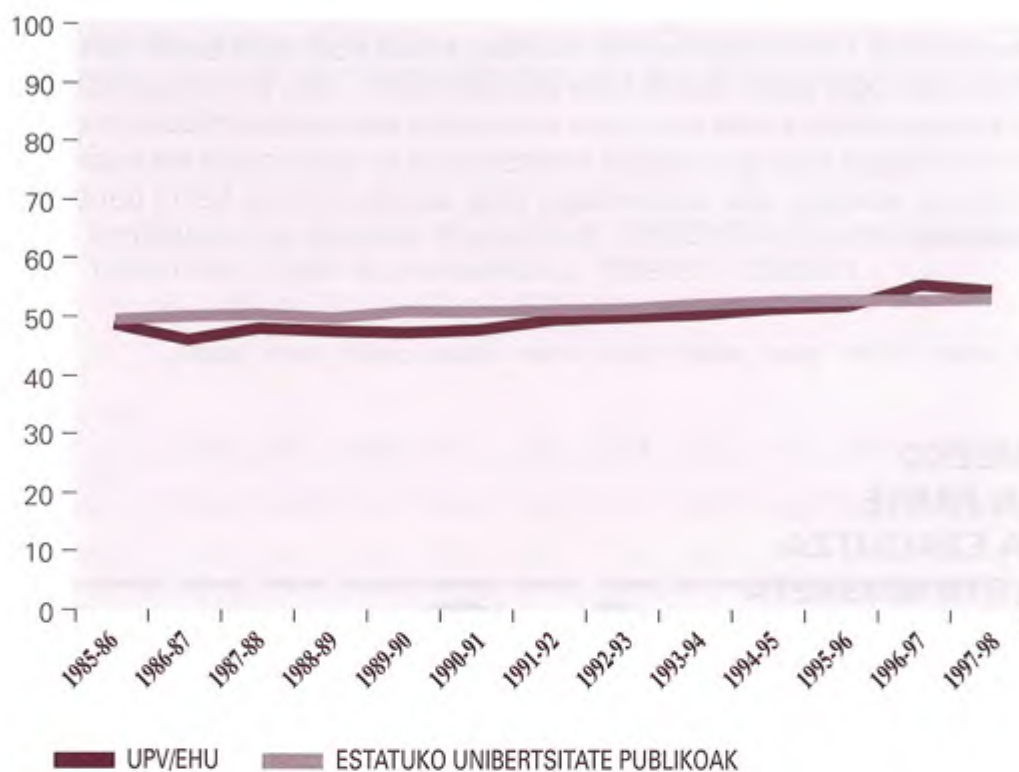
Iturria: UPV/EHUko Memoriatan oinarrituta egina.

**UNIBERTSITATE
IKASKETEN LEHEN
ETA BIGARREN
ZIKLOA: EMAKUME
GEHIAGO**

1.2

Estatu osoan eta Europar Batasuneko herrialdeetan unibertsitate sistema publikoa asko zabaltzen ari da, eta testuinguru horretan, gertakari ezaguna da geroz eta emakume gehiago daudela goi mailako ikasketak egiten eta fenomeno horrek ikasten ari diren gizonezkoen eta emakumezkoen kopurua orekatu egin duela. Hala egiaztatu daiteke 3. grafikoan.

3. GRAFIKOA Emakumezko ikasleen ehunekoak UPV/EHUko eta Estatuko unibertsitate publikoetan, 1985/86 - 1997/98



Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

Ikusi dugunez, emakumezkoak indar handiz eta etengabe ari dira sartzen unibertsitate ikasketetan, eta hori era estuan lotuta dago emakumezko horiek dituzten laneratze aurreikuspenekin; izan ere, unibertsitatea oinarritzko prestakuntza erreferentea da. Emakumeak unibertsitateetara masiboki joateak beste irakurketa bat ere izan dezake: lan merkatuan jasaten duten diskriminazioari ematen dieten erantzuna izan daiteke. Goi mailako ikasketak burutuz lan merkatuan baldintza hobegotan sartzea litzateke horren helburua.

Hezkuntza sistemako maila guztietan sexuen arteko oreka gertakari berria da, eta unibertsitate ikasketetan ezaugarri berak errepikatzen dira: emakumezkoen emaitzak hobekiak dira bigarren hezkuntzan eta unibertsitatean, gutxiago dira ikasketak uzten dituztenak eta lehenago amaitzen dituzte karrerak. Gertakari horrek badu eragina lan merkatuko egoeran: lanean ari diren emakumeek, oro har, gizonek baino ikasketa maila handiagoak dituzte.

Azaletik soilik aipatuko dugu gertakari horren atzetik dagoen faktore multzoa. Neskatoak ordena balio eta jarreretan heziak izan ohi dira, eta diziplina eta konstantzia horien bidez, "ikasle onak" bihurtzen dira azkenerako. Horregatik, emakumezkoek beren balioa etengabe frogatu behar izaten dute hezkuntza maila guztietan, eta, nola ez, bereziki unibertsitate ikasketetan. Mutilek aukera handiagoak dituzte lan merkatuan: 16-19 adin tartean bi aldiz

mutil gehiago dago lanean (%66) neska baino (%33). Eta autore batzuen arabera, goi mailako ikasketen tituluek gero eta balio txikiagoa dute. Horren harian, Comas eta Granadok ohartarazten dute goi mailako ikasketen masifikazioa eta feminizazioa hezkuntza sistemak gizarte promozioa eragiteko duen gaitasuna galtzarekin batera doazela. Gurasoen artean, gutxiago dira semeek ezinbestean unibertsitateko karrera bat egin behar dutela uste dutenak, alabek karrera egin behar dutela uste dutenak baino. Izan ere, alabentzat goi mailako titulua bizitza aseguru dela uste dute. Lan merkatuan jasaten duten diskriminazioa ikusita, neskek beharrezkoagoa dute goi mailako prestakuntza lan promozioa eta estatusa lortzeko. Gurasoak horretaz jabetzen dira, eta nahiago dute alabak semeak baino denbora gehiagoz aritzea ikasten (6).

EMAKUMEZKO IKASLEEN PARTE HARTZEA EZAGUTZA ARLOEN ETA IKASKETA MOTAREN ARABERA BEREIZTUTA

1.3

Feminizatutako unibertsitatearen ikuspegia hautsi egiten da ikasketetan generoen banaketan dauden alde handiei erreparatzen badiegu. Horrek garrantzia handiagoa hartzen du titulazio batzuen eta beste batzuen ospea ezberdina dela jakinda. Europar Batasuneko herrialde gehienetan emakumezko gutxiago izaten dituzten ikasketek –ingeniaritzak kasu– estatus handiagoa izan ohi dute emakumezkoen ehuneko handiagoak dituzten ikasketek baino, Osasun Zientziak adibidez (7). Zenbait ikasketaren feminizazio prozesua –Medikuntza ikasketak adibidez– estuki lotuta dago lanbide horren ospearen eta estatus sozialaren galerarekin. Ingeniaritza ikasketak, aldiz, ikasketa oso maskulinizatuak dira, eta izen ona eta diru sarrera handiak dakartzate oraindik.

HUMANITATEAK

1.3.1

Jakina denez, Humanitateetako goi mailako ikasketak burutzen ari diren emakumezkoen portzentajea handi samarra da. Lizentziaturako ikasketak dira eta feminizazio indize altuak

(6) Octavio Granado eta Domingo Comas, *El rey desnudo: componentes de género en el fracaso escolar*, Madril, 2002; M.A. García de León-ek goi mailako ikasketei buruzko ideia berdina planteatzen du; hau da, emakumezko ikasleentzako bizitza aseguru direla. Ikus: *Élites discriminadas*, op. cit. 86. or.

(7) Europako Batzordea, *Europar Batasuneko Politika Zientifikoa*, op. cit.

dituzte, tradizionalki. Irakaskuntza eskaintza handitu egin den arren, ez dirudi azken urteotan karrera horietan joera hori txikitu egin denik.

Filologia, Geografia eta Historia Fakultatean matrikulatutako ikasleen artean emakumezkoen ehuneko handiak daude –%66 inguru– eta ez da aldaketa nabarmenik izan 1989/90 eta 2000/01 bitartean. Filosofia, Hezkuntza Zientziak eta Arte Eder ikasketetan ere ehunekoak igo egin dira.

1.1. TAULA Emakumezko ikasleen ehunekoak UPV/EHU Humanitateetan, zentro bakoitzeko ikasle kopuruarekiko. 1989/90 – 2000/01

HUMANITATEAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Filologia, Geografia eta Historia fakultatea	65,8	66,5	66,9	67,1	65,7	63,4	61,6	61,2	61,7	62,2	63,1	66,2
Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea	71,7	70,2	70,4	69,4	70,8	73,1	73,7	75,3	75,6	75,8	78,0	79,0
Arte Ederren Fakultatea	62,5	63,3	64,2	65,0	66,1	67,3	68,0	67,4	68,2	69,3	69,8	70,4

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

GIZARTE ZIENTZIAK ETA ZIENTZIA JURIDIKOAK

1.3.2

Gizarte Zientzia eta Zientzia Juridikoetan ere –tauletan ikus daitekeen moduan– emakumezkoak dira gehiengoak; izan ere, emakumeek eragin dute zerbitzuetako profesionalen prestakuntza helburu duten ikasketek gora egitea.

Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatean 1989/90 ikasturtean emakumezkoak gizonezkoak baino gehiago ziren jada, eta ondorengo hamarkadan kopuru hori 11 puntu handitu da.

Bestalde, Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatean 1989/90 ikasturtean gizonezko ikasleak emakumezkoak baino 5 puntu gehiago ziren. 2000/01 ikasturterako, ordea, emakumezko ikasleak gizonezkoak baino 6 puntu gehiago ziren jada. Zuzenbide Fakultatean ere emakumezkoen kopurua handituz joan da eta gizonezkoen eta emakumezkoen aldea 6 puntukoa da azken horien alde, hain zuzen.

Psikologia Fakultateak hasieratik izan zuen emakumezko ikasle kopuru handia, eta kopuru hori handitu egin da geroztik, eta egun emakumezko ikasleen ehuneko handien duen fakultatea da (%82,6). Farmazia Fakultateak soilik gainditzen du kopuru hori Osasun Zientzietako arloan.

Hala eta guztiz ere, emakumezko kopuru handienak ziklo laburreko karreretan daude. Irakasle eta Gizarte Laneko ikasketek tradizionalki geletan emakume kopuru handiak izan dituzte. Irakasle ikasketak batez ere emakumeen aukera dira oraindik ere, eta azken urte hauetan areagotzen ari da joera hori. Gizarte Lanerako Unibertsitate Eskolak, aldiz, emakumezkoak besterik ez zituen izan hasieran geletan –gizarte laguntzailearen figura– baina azken urteotan ikasleen %12 gizonezkoak dira. Dena den, ez dirudi goranzko joera izango duenik. Lan Harremanetako Eskolan 1989. urtean emakumezko ikasleak gizonezkoak baino gehiago ziren ehunekotan, eta diferentzia hori 10 puntu handitu da azken hamarkadan.

Azken finean, Gizarte Zientzia eta Zientzia Juridikoen arloan dauden emakumezko ikasleen banaketa desberdina da oso. Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea eta Zuzenbide Fakultatea dira emakumezkoen matrikula kopuru txikiena dutenak, bai ziklo luzeko zein laburreko ikasketetan.

1.2. TAULA Emakumezko ikasleen ehunekoak UPV/EHU-n Gizarte Zientzietan eta Zientzia Juridikoetan, zentro bakoitzeko ikasle kopuruarekiko. 1989/90 – 2000/01

GIZARTE ZIENTZIAK ETA ZIENTZIA JURIDIKOAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea	55,5	56,5	57,7	57,4	57,9	57,5	58,1	58,8	59,5	61,0	62,4	66,0
Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea	45,8	47,8	49,6	51,5	52,9	54,7	56,6	56,8	56,7	55,7	55,8	55,9
Zuzenbide Fakultatea	52,8	54,3	54,0	54,6	55,6	56,2	56,5	57,0	57,6	57,7	57,5	58,8
Psikologia Fakultatea	73,8	72,9	71,5	70,9	72,4	73,6	76,1	76,7	78,4	79,6	80,4	82,6
Irakasleen Unibertsitate Eskola (Bilbo)	71,0	69,5	72,3	76,0	73,5	74,1	76,2	76,7	77,9	78,8	80,0	80,3
Lan Harremanetako Unibertsitate Eskola Gizarte Lanerako	54,3	63,1	64,6	66,4	65,8	65,7	66,6	66,4	67,1	66,9	65,7	65,2
Unibertsitate Eskola	100,0	100,0	88,2	91,9	92,7	90,6	89,1	89,3	90,2	88,1	87,9	88,1
Irakasleen Unibertsitate Eskola (Gasteiz)	70,6	69,6	71,3	68,1	49,7	48,4	53,5	61,1	64,6	66,2	66,6	67,2
Irakasleen Unibertsitate Eskola (Donostia)	68,8	70,3	72,7	73,8	75,1	73,8	75,2	77,1	78,1	77,3	79,1	80,2
Enpresa Ikasketen Unibertsitate Eskola (Bilbo)	48,4	50,0	52,8	54,3	55,7	56,1	56,0	56,5	56,9	55,3	54,8	52,6
Enpresa Ikasketen Uniber. Eskola (Donostia)	50,6	52,5	53,8	55,5	56,4	58,1	58,8	58,2	57,5	57,6	57,5	57,5
Enpresa Ikasketen Unibertsitate Eskola (Gasteiz)									62,2	59,7	59,1	58,5

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

ZIENTZIA ESPERIMENTALAK

1.3.3

Zientzia Esperimentalen ikasketetan ere hazi egin da emakumezko ikasleen kopurua. 2000/01 ikasturtean ikasleen %60 inguru dira emakumezkoak. Kimika Fakultatean daude ehuneko handienak.

1.3. TAULA Emakumezko ikasleen ehunekoak UPV/EHUn Zientzia Esperimentaletan, zentro bakoitzeko ikasle kopuruarekiko. 1989/90 – 2000/01

ZIENTZIA ESPERIMENTALAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Zientzia Fakultatea	50,2	49,1	50,0	50,7	52,7	54,0	55,9	57,3	59,1	59,6	59,6	59,7
Kimika Zientzien Fakultat.	58,2	56,2	53,4	54,3	56,1	56,6	57,3	58,4	59,1	59,2	59,3	61,1

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

OSASUN ZIENTZIAK

1.3.4

Arlo horretako ikasketa guztiek dituzte emakumezko ikasleen ehuneko handiak. Medikuntza eta Odontologia Fakultatean matrikulatu diren emakumezko ikasleen kopuruaren goiera nabarmena izan da azken urteotan; izan ere, 89/90 ikasturtean emakumezko ikasleak %58,8 ziren eta 2000/01 ikasturtean, berriz, %77,7 dira.

Farmazia ikasketetan, aldiz, emakume kopurua oso handia izan da UPV/EHUn ikasketa horiek sortu ziren unetik beretik. Ikasketa horietan, feminizazio prozesua are eta nabarmenagoa da; izan ere, ikasleen ia %84 dira emakumeak.

Baina, hala ere, bada tradizionaliki eta aspaldidanik gizon baino emakume gehiago dituzten ikasketak: ziklo laburrekoak, Erizaintzako ikasketak, hain zuzen ere. Arlo horiek aukera profesional oso feminizatua izaten jarraitzen dute, eta azken urteotan, gainera, ez da ikasleen profilean aldaketarik antzematen.

1.4. TAULA Emakumezko ikasleen ehunekoak UPV/EHUⁿ Osasun Zientzietan. (Zentro bakoitzeko ikasle kopuruaren gaineko ehunekoak) 1989/90 – 2000/01

OSASUN ZIENTZIAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Medikuntza eta												
Odontologia Fakultatea	58,8	59,5	61,1	62,5	64,0	66,0	67,1	69,4	70,8	74,3	75,8	77,7
Farmazia Fakultatea	76,1	77,6	79,3	80,8	82,2	82,8	82,5	82,2	81,7	80,9	83,5	83,7
Erizaintzako Unibertsitate Eskola (Leioa)	89,5	89,0	87,9	87,1	87,1	86,5	86,2	85,6	83,2	86,2	86,6	88,4
Erizaintzako Unibertsitate Eskola (Donostia)	91,8	91,4	90,2	85,9	84,0	97,2	91,4	91,5	92,2	92,3	90,0	89,4

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

IKASKETA TEKNIKOAK

1.3.5

Emakumezkoen kopuruak gizonezkoena berdindu ez duen ezagutza arlo bakarra ikasketa teknikoak eta ingeniartzak dira. Zentro horietan –ziklo luze zein laburreko ikasketetan– gizonezkoak dira gehiengoa. Arkitekturako Goi Eskola Teknikoan soilik da nabarmena ikasleen profilaren aldaketa. 89/90 ikasturtean arkitektura ikasketak egiteko matrikulatu ziren emakumeen ehunekoa %32,2 zen, eta, 2000/2001 ikasturtean, berriz, %52,2.

Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien Goi Eskola Teknikoan eta Nautikako eta Itsasontzietako Makinetako Goi Eskola Teknikoan emakumezkoen parte hartzea handituz joan da pixkanaka, eta egun ikasleen laurdena baino zerbait gehiago dira. Benetan ikusgarria izan da Nautikako eta Itsasontzietako Makinetako Goi Eskolan izan den bilakaera: emakumezkoak %,33 izatetik %25,3 izatera igaro dira. Alabaina, ziklo laburreko ikasketa teknikoetan emakumeen parte hartzea gorantz joan bada ere, ziklo horietan diharduten emakumezko ikasleen kopurua Goi Eskola Teknikoetan dauden emakumezkoen ehunekoaren azpitik dago oraindik.

Informatika Fakultateko datuen bilakaera kezagarria da, informatizatutako gizartearen puntako prestakuntzari dagokion neurrian. Izan ere, ikasketa horiek burutzen dituzten emakumeen kopurua hamar puntu jaitsi da 1989tik, eta ikasleen laurdena besterik ez dira emakumezkoak.

1.5. TAULA Emakumezko ikasleen ehunekoak UPV/EHU-n Ikasketa Teknikoetan. (zentro bakoitzeko ikasle kopuruaren gaineko ehunekoak) 1989/90 – 2000/01

IKASKETA TEKNIKOAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Arkitekturako Goi Eskola Teknikoa	32,2	34,8	37,5	40,7	41,3	44,5	46,8	49,0	50,8	51,5	52,2	52,2
Informatika Fakultatea	36,5	35,6	34,2	32,7	31,2	30,1	29,8	27,4	26,4	27,0	26,7	26,1
Industria Ingeniariei eta Telekomunikazio Ingeniariei Goi Eskola Teknikoa	15,1	16,6	18,3	20,0	20,7	22,3	23,3	24,1	24,8	25,4	25,8	27,1
Nautikako Goi Eskola Teknikoa	3,3	4,9	7,1	6,7	6,7	8,6	15,4	17,2	20,3	22,6	24,0	25,3
Industria Ingeniaritza Teknikorako Unibertsitate Eskola (Bilbo)	10,2	10,4	11,3	14,1	15,6	17,4	19,1	19,8	20,6	20,9	22,7	23,5
Meatze Ingeniaritza Teknikorako Unibertsitate Eskola	10,4	11,3	15,7	19,0	19,6	19,7	20,6	21,2	22,3	22,2	22,3	24,1
Industria eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako Unibertsitate Eskola	10,9	16,6	17,7	19,1	22,2	22,1	21,8	22,2	21,2	22,2	22,6	23,5
Industria Ingeniaritza Teknikorako Unibertsitate Eskola (Eibar)	4,7	6,4	7,8	9,6	9,5	9,5	10,1	13,1	13,2	11,9	12,6	13,6
Industria Ingeniaritza Teknikorako Unibertsitate Eskola (Donostia)	11,2	12,1	13,4	14,9	15,3	16,7	16,8	16,9	18,1	19,1	19,8	19,9

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

Agerikoa da, beraz, tradizionalki emakumeenak kontsideratu izan diren ezagutza arloek emakumezko ikasle kopuru handiak dituztela oraindik ere. Generoen araberrako gizarte portuerak oso errotuta daude gizonen eta emakumeen prestakuntza aukeretan eta aukera profesionaletan. Izan ere, emakumezkoen parte hartze handiagoa duten ikasketek etxeko ardurak eta funtzioak hedatzearekin zerikusia dutenak dira. Horien artean daude: irakasle ikasketak, erizaintza, biztanleriaren asistentzia psikologikoa eta soziala, bai eta "goi kultura" gisa definitu dezakeguna ere. Azken horren adibide dira humanitateetako lizentziaturak eta horrek emakumeen estereotipo batean sakondu besterik ez du egiten, "kultura kontsumitzaile" izatearen estereotipoan, alegia.

Egoera berdina da Europar Batasuneko herrialde guztietan: emakumezkoen parte hartzea urria da matematika, ingeniaritzak, informatika eta arkitekturako ikasketetan. Informatika ikasketak egiten dituzten emakumeen ehunekoaren beherakada kezagarria Suedian eta Erresuma Batuan ere antzematen da (8).

(8) *Ibidem.*

Hona hemen gure ondorioa: emakumeen parte hartzea nabarmen hazi da unibertsitatean. Hala ere, ez dirudi, funtsean, gehiegi aldatu direnik ikasketen aukeraketaren atzetik dauden genero ereduak eta lanbide askorekin lotuta dauden gizarte funtzioetako genero ereduak.

**IKASKETAK AMAITU
DITUZTEN EMAKUMEAK:
PORROT GUTXIAGO
IKASKETETAN**

1.4

Ikasketak amaitu dituzten ikasleak aintzat hartuz, ikasketak amaitu dituzten emakumezkoen ehunekoa matrikulatutako emakumezkoena baino handiagoa da. 1998/99 ikasturtean lehen eta bigarren zikloko ikasketak amaitu zituzten emakumezkoak ikasketak amaitu zituztenen %64,5 ziren, aurreko urteetan baino ehuneko handiagoa, alegia. Estatuko unibertsitate publikoetan ikasturte horretako batez bestekoa –%62,4– Euskadikoaren oso antzekoa zen. Horrek esan nahi du emakumeek ikasketetan duten arrakasta handiagoa goi mailako hezkuntzara ere zabaldu daitekeela (9).

1.6. TAULA Unibertsitate ikasketak amaitu zituzten emakumezkoen ehunekoa, UPV/EHU eta estatuko unibertsitate publikoetan (1998-1999 ikastaroa)

	UPV/EHU	ESTATUKO UNIBERTSITATE PUBLIKOAK, GUZTIRA
1998	59,4	58,9
1999	59,9	59,1

Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

(9) Hezkuntza maila guztietan, baita unibertsitate mailan ere, gertatzen den ikasleen eskola porrotari dagokionez kontuan hartu beharreko desberdintasunak, ikus: Octavio Granada eta Domingo Comas, *op. cit.*

1.7. TAULA Unibertsitate hezkuntzako ikasketak UPV/EHU​n amaitu zituzten emakumezkoen ehunekoak ezagutza arloen arabera. 1997, 1998 eta 1999

1997						
	GUZTIRA	Z. ESPERIMENTALAK	OSASUN ZIENTZIAK	GIZARTE Z. ETA Z. JURIDIKOAK	HUMANITATEAK	IKASKETA TEKNIKOAK
1. zikloa	58,5		89,6	67,3		20,5
1. eta 2. zikloak	58,5	59,0	70,2	61,3	68,0	24,2
2. zikloa soilik	61,2	66,7		58,4	85,7	

1998						
	GUZTIRA	Z. ESPERIMENTALAK	OSASUN ZIENTZIAK	GIZARTE Z. ETA Z. JURIDIKOAK	HUMANITATEAK	IKASKETA TEKNIKOAK
1. zikloa	59,2	84,6	86,9	71,5		19,5
1. eta 2. zikloak	59,8	58,6	68,0	62,9	68,8	24,7
2. zikloa soilik	76,8	74,7		79,2	88,6	16,7

1999						
	GUZTIRA	Z. ESPERIMENTALAK	OSASUN ZIENTZIAK	GIZARTE Z. ETA Z. JURIDIKOAK	HUMANITATEAK	IKASKETA TEKNIKOAK
1. zikloa	58,6	78,4	88,4	72,4		19,2
1. eta 2. zikloak	59,7	59,2	76,3	63,0	65,6	28,4
2. zikloa soilik	67,3	69,1		72,3	62,5	0,0

Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

Bada 1.7. taulatik ondorioztatzen den beste alderdi bat ere: emakumezkoek ziklo luzeko ikasketak aukeratzen dituzte. Izan ere, 1. eta 2. zikloko ikasketak amaitu zituzten ikasleen %60 emakumezkoak ziren. 2. zikloko ikasketak kontuan hartzen baditugu, ordea, ikasketa horiek amaitzen dituzten emakumezko ikasleen ehunekoa %67koa da. Datu horiek agerian jartzen dute, berriro ere, emakumezkoek urte gehiago ematen dituztela ikasten eta prestatzen.

Lehen zikloko ikasketak soil-soilik kontuan hartuz gero, emakumezkoak dira osasunarekin, gorputzaren zaintzarekin eta, oro har, zerbitzuekin zerikusia duten ikasketen titulatu gehienak; hala nola: erizainak, nutrizioko eta elikagaietako espezialistak, eta gizarte laneko eta lan harremanetako adituak.

Ikasketa teknikoak amaitu dituztenekin, berriz, ez da gauza bera gertatzen: gizonezkoak dira gehiengoa arlo horretan, eta industriako lan merkatua dute helburu (hori bat dator lehen aztertu ditugun matrikulazio datuekin).

1.8. taulak zehaztasun handiagoz adierazten digu zein den Euskadiko unibertsitate sistema publikotik lan merkatuan sartzeko sortzen den profesionalen harrobia. Generoen artean

dauden joera horiek areagotu egingo dira geroago emakumezkoen langabezia tasak direla eta. Aurrerago egiaztatuko dugu emakumezkoen langabezia tasa handiak aurreiritziz betetako lan eskaintzen eraginagatik direla; hau da, genero estereotipoak oraindik ere indarrean daudelako lan merkatuan.

1.8. TAULA Emakumezko ikasleen ehunekoak ikasketak UPV/EHUan amaitu zituzten ikasleen artean, 1998

LIZENTZIATURA IKASKETAK			
Enpresen Adm. eta Zuzendaritza	75,9	Ekonomia	72,5
Gizarte eta Kultur Antropologia	88,6	Farmazia	86,9
Arte Ederrak	73,2	Filologia	76,1
Biokimika	69,8	Filosofia	37,5
Biologia	68,1	Filosofia eta Hezkuntza Zientziak	57,1
Ekonomia eta Enpresa Zientziak	58,9	Geografia	33,3
Fisika	40,2	Geografia eta Historia	58,8
Geologia	44,0	Historia	50,0
Matematika	62,7	Medikuntza	59,4
Politika eta Soziologia	58,0	Odontologia	63,6
Kimika	61,2	Pedagogia	80,8
Informazio Zientziak	61,2	Psikologia	80,0
Elikagaien Zientzia eta Teknologia	81,2	Psikopedagogia	79,2
Zuzenbidea	61,0		

ARKITEKTURA ETA INGENIARITZA IKASKETAK		ARKITEKTURA ETA INGENIARITZA TEKNIKO IKASKETAK		DIPLOMATURAK	
Arkitektura	49,3	Industria Ingeniari Teknikoa	17,0	Enpresa Ikasketak	63,7
Industria Ingeniaria	16,7	Meatzeen Ustiakuntza Ing. Tek.	13,5	Erizaintza	86,6
Informatikan ingeniaria	28,7	Topografian Ing. Tek.	46,0	Irakasle	76,3
Telekomunikazioak	27,3	Marina Zibila (Diplomatura)	8,3	Giza Elikadura eta	
Itsasontzi Makinak	16,7			Dietetika	84,6
Marina Zibila	0,0			Lan Harremanak	70,1
				Gizarte Lana	91,2

Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate hezkuntzari buruzko estatistikak.

**HIRUGARREN ZIKLOA:
GEROZ ETA
EMAKUMEZKO
GUTXIAGO IBILBIDE
AKADEMIKOAN**

1.5

Unibertsitate ikasketen beste zikloetan gertatu den moduan, doktoretza ikasketak egin dituzten emakumezko ikasleen kopurua handituz joan da azken hamarkadetan, eta azken hamar urteotan ikasleen %50 baino gehiago izatera iritsi da (10).

Alabaina, 1997-99 ikasturteetan 2. zikloko ikasketak amaitu zituzten pertsonen artean emakumeen ehuneko handiak zeudela adierazi bagenuen ere, lizentziatura ikasketak amaitu ondoko doktoretza ikasketetan ez zitzaion proportzio horri eusten eta ehunekoak zenbait puntu jaisten ziren. Hala ere, Ingeniaritza eta Teknologia arloan eta Humanitateen arloko Filosofia ikasketetan izan ezik, emakumezkoak, oraindik ere, ikasleen erdia baino zerbait gehiago ziren.

1.9. TAULA UPV/EHUn eta estatuko unibertsitate publikoetan hirugarren zikloan matrikulatutako ikasleak, 1998/99 -1999/2000

	1998/99		1999/2000	
	ESTATUKO UNIBERTSITATE PUBLIKOAK GUZTIRA	UPV/EHU	ESTATUKO UNIBERTSITATE PUBLIKOAK GUZTIRA	UPV/EHU
Guztira	61.897	2.051	59.543	1.972
Emakumeak	31.459	1.092	30.628	1.044
Emakumeen %	50,8	53,2	51,4	52,9

Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

(10) Eusko Jaurlaritza. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila, *Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco (Euskal Unibertsitate Sistema Publikoari buruzko diagnostikoa)*, 2001, 77. or.

1.10. TAULA UPV/EHU eta estatuko unibertsitate publikoetan hirugarren zikloan matrikulatutako emakumezko ikasleen ehunekoak, 1998/99

	UPV/EHU	ESTATUKO UNIB. PUBLIKOAK GUZTIRA		UPV/EHU	ESTATUKO UNIB. PUBLIKOAK GUZTIRA
Humanitateak	61,3	56,9	Gizarte Zientziak eta		
Gizarte eta kultur			Zientzia Juridikoak	53,1	53,1
Antropologia	90,5	65,2	Politika eta Soziologia Z.	54,2	53,6
Arte Ederrak	61,7	59,0	Ekonomika eta Enpresa		
Filologia	74,6	64,6	Zientziak	50,5	44,3
Filosofia	28,6	43,9	Hezkuntza Zientziak	68,7	67,3
Filosofia eta Letrak	54,0	57,8	Informazio Zientziak	49,6	57,5
Geografia	0,0	47,7	Zuzenbidea	50,4	48,4
Geografia eta Historia	48,1	49,6	Filosofia eta Hezkuntza		
Historia	48,7	43,4	Zientziak	66,1	56,2
Artearen Historia	100,0	63,2	Psikologia	61,7	66,8
Osasun Zientziak eta Zientzia			Ingeniaritza eta		
Esperimentalak	56,4	53,6	Teknologia	24,7	25,9
Farmazia	81,6	68,2	Arkitektura	28,6	34,9
Medikuntza	52,2	56,3	Industrialak	20,7	18,4
Zientziak	54,0	49,5	Telekomunikazioak	25,0	18,7
Biologia	77,8	56,6	Informatika	34,1	25,6
Fisika	54,5	26,9			
Kimika	60,0	51,5			
Matematika	100,0	40,0			

Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

1.10. taulan 1998-99 ikasturtean doktoretza ikasketetan matrikulatu ziren emakumezko ikasleen ehunekoak ikus ditzakegu, ezagutza arloen arabera. Aurreko ikasturtean ikasketak amaitu zituzten emakumezkoekin alderatuz, Humanitateetako zenbait adarretako hirugarren zikloko ikasketetan emakumeen parte hartzea jaitsi egin dela egiaztatzen dute taulako datuek.

Oro har, 1997-98 ikasturtean 1. eta 2. zikloko ikasketak edo 2. ziklokoak soilik amaitu zituzten emakumezko ikasleen ehunekoak %68 eta %85,7 izan ziren, hurrenez hurren, eta haren ondorengo ikasturtean doktoretza ikasketetan matrikulatu ziren emakumezkoak hirugarren zikloan matrikulatu ziren ikasleen %61,3 ziren. Datu horien arabera, 2. zikloa amaitzean unibertsitate ikasketak uzten dituzten emakumezkoen kopurua ikasketak uzten dituzten gizonezkoena baino handiagoa da.

Zenbaitetan, emakumezko ikasleen galerak benetan deigarriak dira emakumezko kopuru handiak dituzten ikasketetan gertatzen baitira. Filosofiako ikasketak eta Geografia eta Historiako ikasketak dira horren lekuko. Ikasketa horietan gizonezkoek beren prestakuntza

luzatzeko joera dute eta doktoretza horietan emakumeek duten parte hartzea ez da %50era iristen.

Gizarte Zientzietan eta Zientzia Juridikoetan doktoretza ikasketak egiten dituzten emakumezkoak puntu batzuk gutxiago dira 1997-98 ikasturtean ikasketak amaitu zituzten emakumeekin alderatuz, -%61,3 eta %58,4- 1. eta 2. zikloko eta 2. zikloko ikasketetan soilik hurrenez hurren; eta hirugarren zikloan matrikulatu zirenak, berriz, %53ra jaitsi ziren.

Osasun Zientzien eta Zientzia Esperimentalen arloetako datuak metatuta daude, eta horrek ez digu uzten arlo horietako doktoretza ikasketetan emakumezkoen kopuruak gora edo behera egin duen aztertzen.

Ingeniaritza arloko doktoretza ikasketetan, espero zitekeen moduan, gizonezkoen parte hartzea emakumezkoena baino askoz ere handiagoa da, baina badira aipatzea merezi duten zenbait joera esanguratsu. Humanitateetan eta Gizarte Zientzietan ez bezala, doktoretza ikasketak Goi Eskola Teknikoetan hasten dituzten emakumezkoen ehunekoak -hirugarren zikloan matrikulatuta dauden ikasle guztiak kontuan hartuta- ikasketak amaitu dituzten emakumeenak baino handiagoak dira ikasketak amaitu dituzten ikasle guztiak zenbatuta, betiere. Hala ere, badirudi, arkitektura ikasketak amaitzen dituzten emakumezkoen artean, doktoretza ikasketak egiteko prest daudenen proportzioa txikiagoa dela. Egoera horren azalpen logikoena hau izan daiteke: hirugarren zikloa hasteko erabakia eta doktoretza tesia egitearena oso lotuta daude karrera akademikoarekin zerikusia duten irteera profesionalekin, unibertsitatea arlo profesional gisa hartzearekin, alegia. Izan ere, ingeniartzaren arloa da lan merkatu maskulinizatuenak dituen; eta hori ez da gertatzen, ordea, Goi Eskola Teknikoetan, lan esparru gisa hartuta.

Unibertsitateko irakasle izatera iristeko asmoa da, egiaz, ikasleek duten motibaziorik handienetako bat doktoretza ikasketak hasteko. Hala ere, UPV/EHU doktoregai diren emakumezkoek elkarrizketetan ez zuten azaldu gizonezko ikasleek zuten ziurtasun bera unibertsitatea etorkizuneko esparru profesional gisa aipatzean. "Zuhurtasun" horren azalpena emakume askok beren buruei ezartzen dizkieten mugen ondorio izan daiteke, dela emakumezkoen bizi aurreikuspenak konplexuagoak direlako, dela unibertsitatean bertan oztopoak jartzen zaizkielako.

Doktoretza ikasketak amaitu eta doktoretza tesia defendatzen duten emakumezkoek dago-kionez, 1.11. taulak diosku 1998-99 ikasturtean doktore berrietatik %45,1 emakumezkoak zirela, eta urte horretan bertan hirugarren zikloko ikasketetan matrikulatutako emakumezko ikasleak, berriz, %53,2. Datu horiek, ordea, ezin dira parekatu, ez baitakigu matrikulatutako emakumeetatik zenbatek amaituko duten doktoretza. Hala ere, egin diren beste zenbait ikerlanek azaldu dute hirugarren zikloko ikasketak amaitzen dituzten gizonezkoen proportzioa handiagoa dela oraindik ere.

Ikus daitekeen moduan, emakumezkoen ehunekoak jaitsi egiten dira unibertsitatea esparru profesional gisa hartzen den mailalara iristen garen neurrian (11).

(11) *Ibidem*.

1.11. TAULA Emakumezkoek UPV/EHU eta estatuko unibertsitate publikoetan gairatutako doktore tesien ehunekoak, 1998-1999

	UPV/EHU	ESTATUKO UNIBERTSITATE PUBLIKOAK
1998	45,1	41,9
1999	45,1 (1)	43,8

(1) (Aurreko ikasturteko datua errepikatzen da)

Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

1.12. TAULA Emakumezkoek UPV/EHU gairatutako doktore tesien ehunekoak, ezagutza arloen arabera, 1988/1998

	HUMANITATEAK	GIZARTE Z. ETA Z. JURIDIKOAK	Z. ESPERIMENTALAK	OSASUN ZIENTZIAK	IKASKETA TEKNIKOAK
1988	50,0	30,8	35,1	35,0	0,0
1989	16,7	56,5	50,0	14,6	17,7
1990	40,0	11,5	44,4	27,6	20,0
1991	45,4	26,9	56,1	40,0	17,6
1992	48,4	45,8	45,3	33,3	20,0
1993	54,8	41,2	50,0	41,3	33,3
1994	33,3	52,6	47,8	57,5	21,4
1995	35,8	30,5	48,1	44,6	26,3
1996	42,8	44,9	44,8	58,7	19,2
1997	36,8	38,2	55,1	37,5	14,3
1998	50,0	39,5	39,3	66,7	31,0

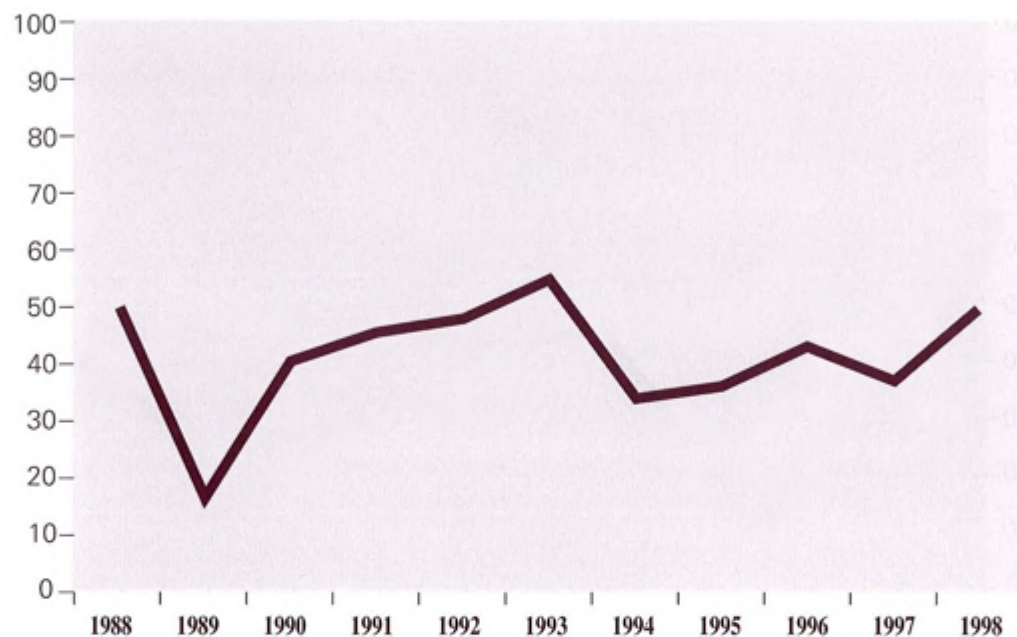
Iturria: INEko datuetatik egin dugu. Unibertsitate Hezkuntzari buruzko Estatistikak.

Bada unibertsitateko ezagutzaren eta irakaskuntzaren ekoizpenean emakumezko ikasleen pixkanakako galera horren berri –sistemaren arraidura deitzen zaio fenomeno horri– ematen digun beste datu bat: Euskal Herriko Unibertsitatean azken hamarkadan doktore tesiak defendatu eta gairatu dituzten emakumezkoen ehunekoaren bilakaera. Datu horien arabera, ezin dugu iragarri aurrerantzean goi mailako ikasketa horietan emakumezkoen kopuru handiagoa egongo denik; nahiz eta ikerketa honetarako elkarrizketatu eta itaundu ditugun gizonezko gehienek uste izan denborak, mirarizko gertakari baten moduan, berdintasunaren alde egingo duela. Ikerlana egin bitartean gizonezko ikasle zein irakasleen artean uste hori oso errotuta dagoela antzeman dugu.

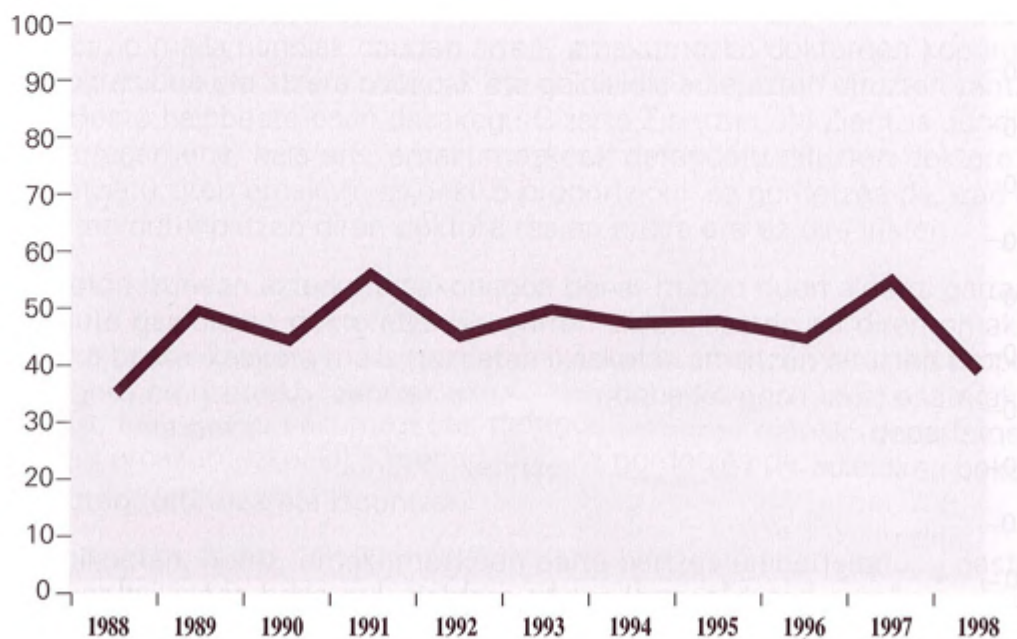
1.12. taulako datuek eta emakumezkoek ezagutza arloetan defendatu dituzten doktore tesien bilakaeraren berri ematen diguten grafikoek linealak ez diren portaerak azaltzen dituzte zenbait arrazoi direla eta –aurkezten diren tesi kopuru urriarengatik eta beste hainbat arrazoiaren eraginez–, baina argi eta garbi adierazten dute egiten diren aurrerapenek ez dutela, denboran, behar adinako jarraipenik.

4. GRAFIKOA Emakumezkoek UPV/EHUn gaitutako doktore tesien ehunekoak ezagutza arloen arabera, 1988/1998 (4.1. Grafikotik 4.5. Grafikora)

4.1. G. Humanitateak



4.2. G. Zientzia Esperimentalak



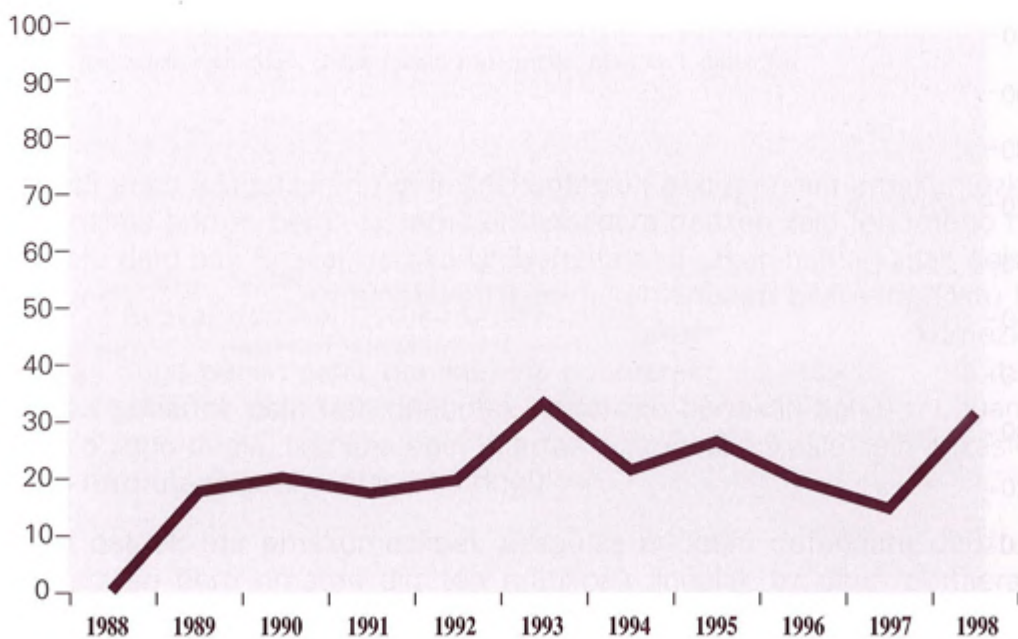
Iturria: "Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco" (Euskal Unibertsitate Sistema Publikoari buruzko diagnostikoa). Eusko Jaurlaritza, 2001.

4. GRAFIKOA Emakumezkoek UPV/EHUn gainditutako doktore tesien ehunekoak ezagutza arloen arabera, 1988/1998 (4.1. Grafikotik 4.5. Grafikora)

4.3. G. Gizarte Zientziak eta Zientzia Juridikoak



4.4. G. Ikasketa Teknikoak



Iturria: "Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco" (Euskal Unibertsitate Sistema Publikoari buruzko diagnostikoa). Eusko Jaurlaritz, 2001.

4. GRAFIKOA Emakumezkoek UPV/EHUn gainditutako doktore tesien ehunekoak ezagutza arloen arabera, 1988/1998 (4.1. Grafikotik 4.5. Grafikora)

4.5. G. Osasun Zientziak



Iturria: "Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco" (Euskal Unibertsitate Sistema Publikoari buruzko diagnostikoa). Eusko Jaurlaritza, 2001.

Humanitateen kasua azter dezagun. Arlo horretan, filosofian izan ezik, lizentziatura ia guztietan feminizazio maila handiak dauden arren, emakumezko doktoreen kopuruen hazkundea ez da progresiboa eta atzera pausoak eta geldialdia adierazten dituzten zantzuak nabarmentzen dira. Beste hainbeste esan dezakegu Gizarte Zientziei eta Zientzia Juridikei buruz. Baina azpimarragarriena, hala ere, emakumezkoek defendatu dituzten doktore tesiek arlo horietan lizentziatu ziren emakumezkoekiko proportziorik ez gordetzea da; izan ere, ezagutza arlo horietan defendatzen diren doktore tesien erdira ere ez dira iristen.

Beraz, bada etorkizunean azterketa sakonagoa behar izango duen alderdi garrantzitsu bat: zergatik ez dute gainditzen doktoretza hirugarren zikloa ikasten ari diren emakumezkoek, unibertsitateko beste ikasketa maila guztietan ikasketak amaitzen dituzten proportzio berean? Galdera horri erantzuteko, zenbait gauza jakin beharko genituzke; esaterako, doktoretza aurreko ikasketa bekak jasotzeko egiten diren eskaeren datuak, departamentuek zein irizpide erabiltzen dituzten bekadunak aukeratzeko, eta zein eratakoak diren bekadun horiek jasotzen dituzten tutoretza eta laguntzak.

Ikasketa teknikoetan, berriz, emakumezkoen parte hartzea unibertsitateko beste ikasketetan baino askoz txikiagoa bada ere, doktore titulua lortzen duten emakumeen ehunekoak Goi Eskola Teknikoetan ikasketak amaitzen dituzten emakumezkoen antzeko mailetan edo handiagoan daude. Kasu horietan, goranzko joera egonkorragoa da, baina ehuneko oso txikiak (%20-30) dira, betiere.

Osasun Zientzien arloan, ordea, UPV/EHUko doktoretza tituluen feminizazioarako joera etengabea antzematen da.

TITULATUEK LANERATZEKO DITUZTEN AUKEREN DESBERDINTASUNA

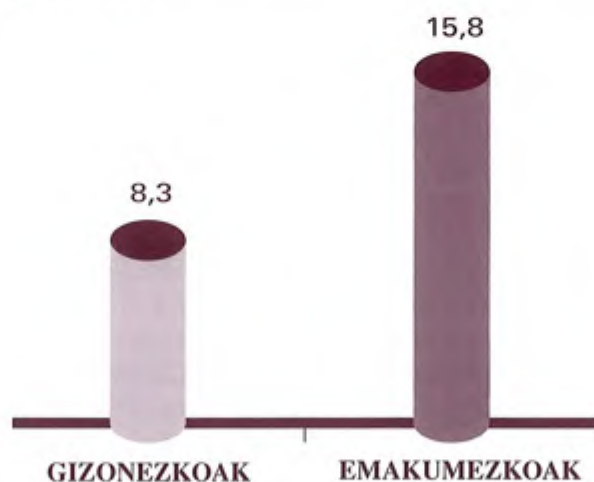
1.6

Azterlan honetan jorratu beharreko gaia ez bazen ere, garrantzitsua iruditu zaigu, azaletik bada ere, Euskal Herriko Unibertsitatean tituluren bat lortzen duten giza baliabideek laneratzeko dituzten aukeren desberdintasuna aztertzea.

Emakumezkoek hezkuntza arloan erdiesten dituzten lorpenen ikuspegi optimista pesimista bihurtzen da laneratzeko dituzten zailtasunez ohartzean. 1.13. taulan lehen eta bigarren zikloko unibertsitate titulua duten emakumezkoen langabezia tasa prestakuntza bera duten gizonezkoen langabezia tasa baino handiagoa dela ikus daiteke. Beraz, emakumezkoen prestakuntza maila azken hamarkadetan asko handitu den arren, lan merkatuak lana aurkitzeko aukera gutxiago eskaintzen die.

Espainiako unibertsitateetan zein Euskadikoetan graduatuen laneratzeari aztertu duten ikerketek emaitza berak eskaini dituzte: emakumezkoek hezkuntza ikasketak burutzen egiten duten lanak haien oso baztertzailak diren aukeraketa irizpideak erabiltzen dituen lan merkatuari aurre egin behar dio (12).

5. GRAFIKOA Unibertsitate graduatuen langabezia tasak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 1999



Iturria: Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Saila.
Lan merkatuaren errolda.

(12) Euskal Herriko Unibertsitatean titulatu direnen lan munduratzeari buruzko txostena, *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*, 1999.

1.13. TAULA Unibertsitateko ikasketa maila bakoitzaren langabezia tasak Espainian 2001

	EMAKUMEZKOAK	GIZONEZKOAK
1. zikloa*	11,0	5,9
1. eta 2. zikoak, 2. zikloa soilik	10,1	5,0
3. zikloa (doktoretza)	3,9	2,1

* edo lizentziaturako 3 ikasturte osorik zein horien baliokidea kredituetan.
Iturria: INE / EPA.

1.14. TAULA Unibertsitate ikasketa maila bakoitzaren langabezia tasak Espainian ezagutza arloen arabera (doktoretza izan ezik) 2001

	2001	
	EMAKUMEZKOAK	GIZONEZKOAK
Arteak eta Humanitateak	10,9	6,1
Hezkuntza	9,7	5,6
Gizarte Z., Merkataritza ikasketak eta Zuzenbidea	12,7	6,9
Zientziak	13,5	5,9
Mekanika, Elektrizitatea eta beste ikasketa tekniko batzuk	11,6	3,9
Nekazaritza, Abeltzaintza, Arrantza, Albaitaritza	14,3	5,7
Osasuna	10,1	4,7
Zerbitzuak: personalak, garraioa, segurtasuna...	17,7	6,6

Iturria: INE / EPAko datuetan oinarrituta egina.

EUSTAT erakundeak emandako datuen arabera, unibertsitateko ikasketen langabezia tasa ikasketen maila berak zituzten gizonen langabezia tasaren halako bi izan zen 2001. urtean Euskal Autonomia Erkidegoan. Errealitate horren azalpenetako bat lan eskaintzen egituraketa da; izan ere, Goi Eskoletako Ingeniariek (%46,1) eta Ekonomia eta Enpresan lizentziatuek (%21,4) EAEko lan eskaintzaren ia %68 betetzen dute. Euskadiko lan merkatuari buruz egindako azterketa baten ondorioetako bat azpimarratu nahi dugu. Azterketa horren arabera, hau izango litzateke azken urteetan prentsan gehien eskatu den profil profesionala: gizona (nahiago), 35-40 urte, goi mailako prestakuntza duena, tek-

nikoa edo ekonomikoa, ingelesa ongixko menderatzen duena, informatika tresnen erabil-tzaile izatea eta bi urteko berriazko lan esperientzia izatea (13).

Ikasketak burutzen ari diren emakumezkoak egoera horretaz jabetuta daude. Hala egiazta-tu ahal izan dugu Lan Harremanetako Eskolan ikasleei egindako inkesta batean. Sexuen lan aukerak desberdinak ote diren galdetu zitzairen, eta honakoak izan ziren emaitzak: emaku-mezkoen %76k baietz uste zuten, eta gizonezkoen artean, aldiz, %57 ziren desberdintasu-na badagoela uste zutenak (14).

Laburbilduz: emakumezkoek unibertsitate ikasketak lan eta ekonomia independentzia lor-tzeko estrategia moduan egiten dituzten arren, goi mailako ikasketak dituzten emakumez-koen eta gizonezkoen artean dauden langabezia tasen diferentziek proportzio berdinei eus-ten die; eta ikasketa horiek burutzeko hartutako lanak ez die okupaziorik, promoziorik edo estatusik bermatzen emakumeei. Ildo horretatik, unibertsitateko ikasketek bete izan dituz-ten konpentsaziozko eta gizarte berdintasunerako funtzioak galtzeko bidean leudeke, gizo-nezkoen eta emakumezkoen artean ikasketa maila eta kopuruak parekatzen ari badira ere, ez baita gizarteratze eta laneratze aukeren berdintasunean islatzen (15).

(13) Ferruelo eta Velasco, *Selección de Personal (1996): El Mercado laboral en el País Vasco: puestos de trabajo anun-ciados en la prensa del País Vasco y ofrecidos a titulados superiores*.

(14) UPV/EHUko Lan Harremanetako Unibertsitate Eskolako aukera berdintasun egoerari buruzko aurretiazko diagnosti-koa. T&D Consultores, Bilbo 2002 (Argitaragabeko laneko dokumentua.)

(15) Gai horri dagokionez, ikus: Octavio Granado eta Domingo Comas, *op. cit.*

2

**UPV/EHU-KO
EMAKUMEZKO
IRAKASLEEN
EGOERA**

UPV/EHU-KO IRAKASLEEN HAZKUNDEA

2.1

Ikusi dugun bezala, UPV/EHUko ikasle kopurua izugarri handitu da, eta horrek irakasle kopurua ere nabarmen handitzea eragin du, unibertsitate prestakuntzako gizarte eskakizun berriei erantzun egokia emateko. Kontuan izan behar da 1975ean hiru lurralde historikoetako zentro publikoetan 398 irakasle baino ez zeudela (zentro horiek guztiak, 1980an, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitate sistema publikoan txertatuko ziren), eta 2000/01 ikasurtean UPV/EHUK jada 3.623 irakasle zituela.

Irakasle kopurua etengabe haziz joan den hamarkada horietan, bi une nagusi nabarmentzen dira: UPV/EHU eratu zenekoa, eta 80ko hamarkadaren amaiera. Une honetan, hazkundea moteltzen ari da; izan ere, UPV/EHU erakunde gisa zeharo finkatuta egonik, matrikula kopurua txikitzen ari da, aldaketa demografikoen eraginez.

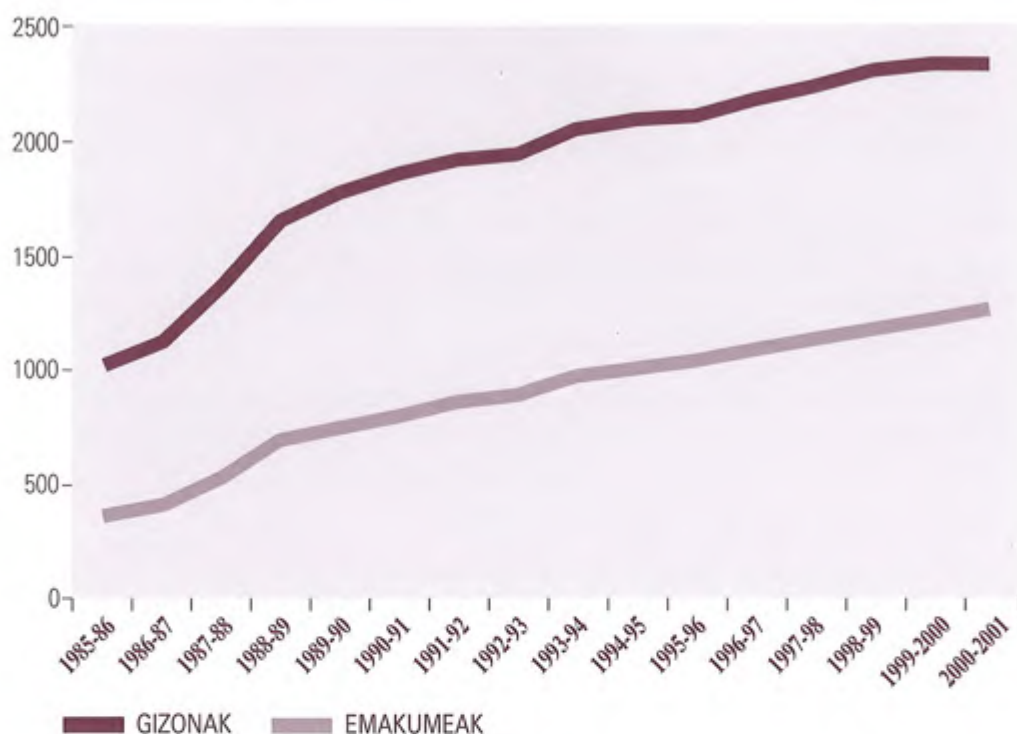
EMAKUMEAK UNIBERTSITATE IRAKASLEEN ARTEAN

2.2

6. grafikoari erreparatzen badiogu, ikus dezakegu emakumezko eta gizonezko irakasle kopuruaren bilakaera goranzkoa dela, baina bi kolektiboen artean tarte nabaria dagoela ere ohartzen gara. 1985. urtetik aurrera, gizonezkoek emakumezkoek baino neurri handiagoan handiagotu zuten irakasle berrien kolektiboa (16).

(16) 1985. urtea baino lehenagoko datuetan akats asko zegoen; horregatik, data horretatik aurrerako irakasleei buruzko datu guztiak berriro aztertu dira.

6. GRAFIKOA UPV/EHUko emakumezko eta gizonezko irakasle kopuruaren bilakera, 1985/86-2000/01

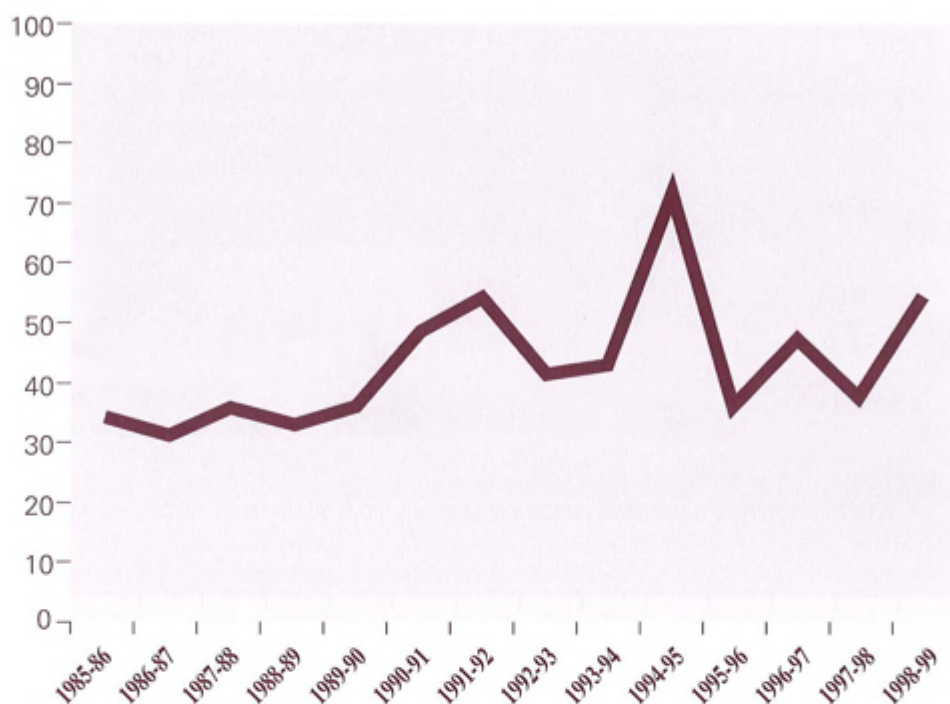


Iturria: UPV/EHU. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko irakasleak oso modu irregularrean joan dira txertatzen UPV/EHU, eta orain artean ez da inolako estrategiarik diseinatu biltzen joan diren gizonezko eta emakumezko irakasle berrien artean ageri diren alde itzelak berdintzeko. Izan ere, 7. grafikoan ikus daitekeenez, irakasle kopuruak hazkunderik handiena izan zuen uneetan, –hau da, 87-88 urteetan– emakumezkoak hazkunde horren %30 baino zertxobait gehiago izan ziren bakarrik, alegia, unibertsitatea gehien zabaldu zen urteetan ez zen inolako ahaleginik egin irakaskuntza behar berriei erantzungo zieten emakumeak biltzeko. Hazkunde handiko urte haietan hain emakume gutxi kontratatu izanaren ondorioz adierazgarrietariko bat egun UPV/EHU dagoen emakume portzentaje txikia dugu: %35aren ingurukoa.

Ondoren, 93-94 eta 95-96 ikasturteetan, emakumeak izan ziren sartu ziren irakasle berrien %70, baina kontuan hartu beharra dago urte horietan kontratazio gutxiago egin zirela, eta, gainera, irakasleen kopuruari dagokionez, desoreka handia zegoela oraindik. Nabarmenezkoa da, 7. grafikoan ikus daitekeenez, kontratazio politikek ez ziotela aldaketa horri eutsi, eta horrek esan nahi du emakume gehiago kontratatu izana gertakari esporadikoa izan zela, eta horren atzean ez zela irakasleen arteko genero desorekak zuzentzeko benetako gogorik izan.

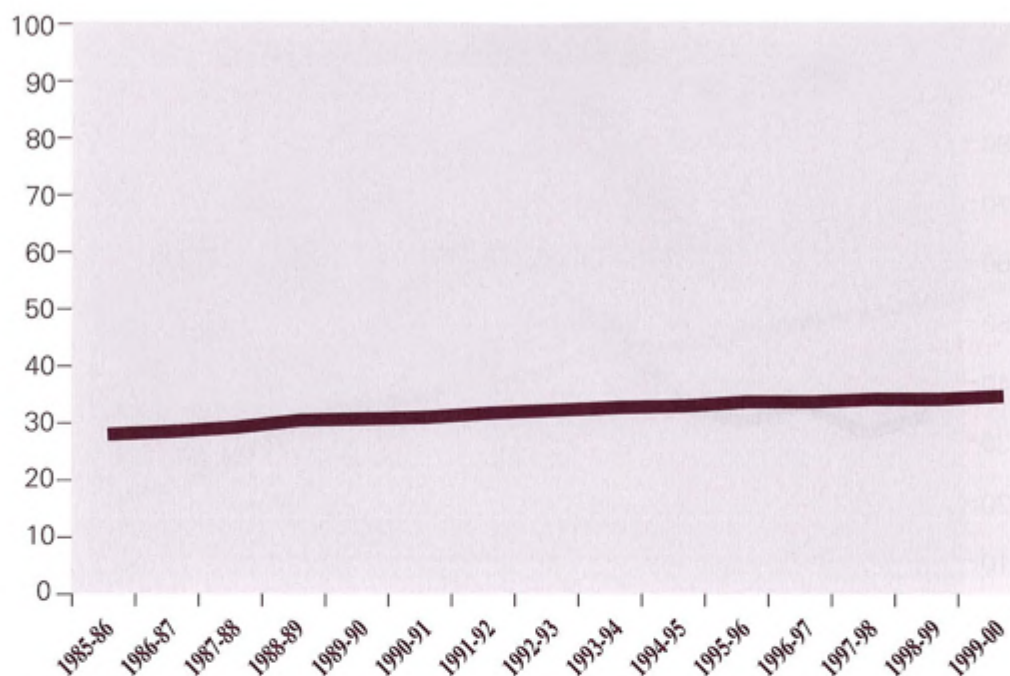
7. GRAFIKOA Emakumezko irakasleen ehunekoa, UPV/EHUko irakasleen urtez urteko hazkundearekiko, 1985/86-1998/99



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

Ondorioz, 90eko hamarkadan emakumezkoek irakasle hazkundearen pisu handiagoa erdietsi badute ere, emakumezko irakasleen portzentajeak oso poliki igotzen dira, eta, gainera, hazkunde orekatuagorik ezin da bermatu, horren inguruan ekintza positiborik burutzen ez bada behintzat.

8. GRAFIKOA UPV/EHUko emakumezko irakasleen ehunekoa, irakasle guztiekiko.
1985/86-1999/2000



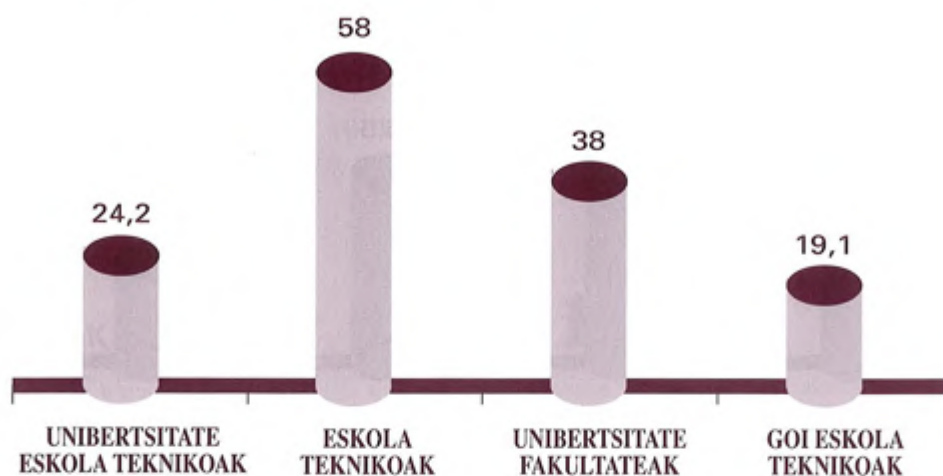
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

**PRESENTZIA
DESBERDINA, ZENTRO
MOTEN ETA EZAGUTZA
ARLOEN ARABERA**

2.3

Emakumezko irakasleen presentzia, ikasleekin gertatzen den bezala, ez da homogenea, eta izugarri aldatzen da, zentro moten eta ezagutza arloen arabera; hori bai, unibertsitateko irakasleen egituraren segmentazio horizontal argia ezarri da, sexuaren arabera.

9. GRAFIKOA Emakumezko irakasleen ehunekoa, irakasle guztien aldean, zentro moten arabera, UPV/EHU, 2000-01



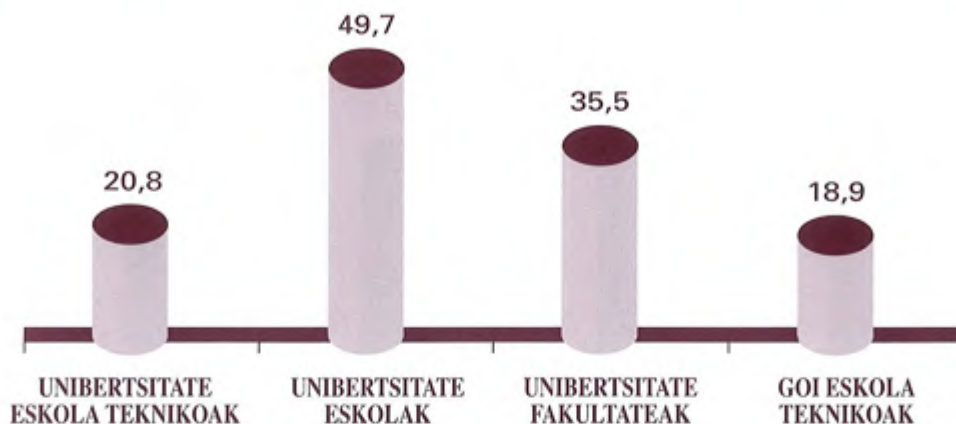
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

9. grafikoan ikus dezakegunez, ziklo laburragoko ikasketak —diplomaturak— irakasten dituzten unibertsitate eskoletan, emakumezko irakasleak gehiago dira gizonezkoak baino. Bada, ordea, salbuespen bat: Industria Eskola Teknikoak dira. Horietan, emakumeen portzentajea izugarri jaisten da, eta irakasleen laurdena baino ez da.

Ziklo luzeko ikasketak irakasten dituzten zentroi dagokienez, unibertsitate fakultateetan emakumezko irakasleak %38 dira, unibertsitate eskoletan baino 20 puntu gutxiago, eta goi eskola teknikoetan portzentajea are txikiagoa da, irakasle guztien %20ra ez dira iristen eta.

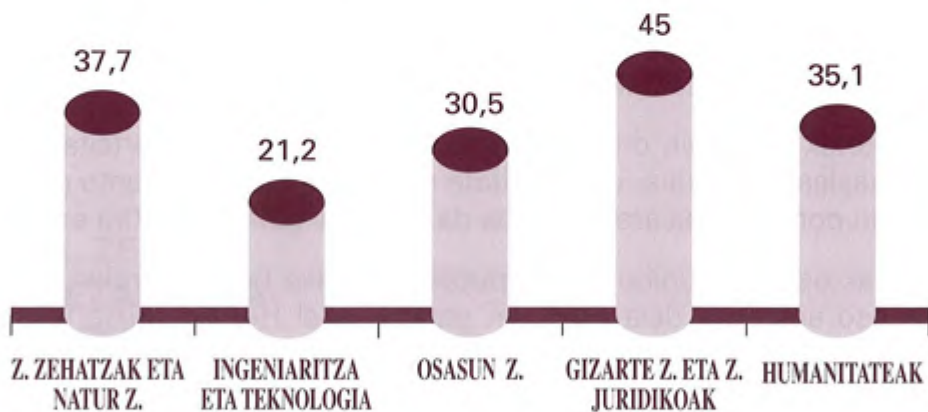
UPV/EHUko datuak estatuko unibertsitate publikoen batez bestekoarekin alderatzen baditugu, banaketa oso antzekoa dela ohartzen gara, Euskal Herriko unibertsitate eskoletan emakumezko irakasleen ehunekoa handiagoa bada ere.

10. GRAFIKOA Emakumezko irakasleen ehunekoa, irakasle guztiekiko, zentro moten arabera; estatuko unibertsitate publikoak, 1999-2000



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

11. GRAFIKOA Emakumezko irakasleen ehunekoa, irakasle guztiekiko, ezagutza arloen arabera; UPV/EHU, 2000-01



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

Azpimarratzekoa da bereizketa, zentro moten arabera ez ezik, ezagutza arlo handien arabera ere eratzen dela. Hala, Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen arloan, irakasleen %45 emakumeak dira, eta Ingeniaritza eta Teknologia arloan %21,2 bakarrik. Bestetik, askok eta askok emakumezko irakasleak, batez ere, Humanitateen arloan biltzen direla uste badute ere, Zientzia Esperimentalen arloan horien ehunekoa handiagoa dela ohartzen gara; Osasun Zientzien arloan, ordea, emakumeak irakasleen heren bat baino ez dira.

UPV/EHU bezala, fenomeno hori Europako unibertsitateetan ere gertatzen da. Emakumezko irakasleen parte-hartzea handiagoa da Humanitateen, Gizarte Zientzien eta Biologi Zientzien karreretan, eta oso maila txikian agertzen da karrera Teknikoetan eta Ingeniaritzetan; hala ere, esan beharra dago estatu kideen artean alde handiak izaten direla, baita estatuen barruan ere (17).

Ikus dezagun orain UPV/EHUko zentroetako emakumezko irakasleen parte-hartzea nola bilakatu den, ezagutza arlo handiak ere aintzat hartuta.

HUMANITATEAK

2.3.1

Humanitateen arloan, Filologia, Geografia eta Historia Fakultateak emakumezko irakasleen portzentajeari eutsi dio, %40aren inguruan, 1989. urtetik gaur egun arte. Beraz, fakultate horretan geldialdi nabaria gertatu da azken hamarkadan zehar, emakumezko irakasleak txertatzeari dagokionez. Gauza bera gertatzen da Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean; bertako emakumezko irakasleen portzentajea gutxi aldatu da %37aren ingurutik. Batzuetan, gainera, atzerakadak gertatu dira, bai kasu batean bai bestean. Arte Ederren Fakultateko emakumezko irakasleen portzentajea ere egonkortu egin da %30aren inguruan. azken portzentaje hori, gainera, 70eko hamarkadaren hasierakoa baino txikiagoa da.

Ondorio gisa esan dezakegu Humanitateen arloko fakultateek, oro har, atzerakada kezkarria izan dutela. Kontuan izan behar da, gainera, zentro horietako emakumezko ikasleen portzentajea nabarmen igo dela, 80ko hamarkadatik hona.

2.1. TAULA UPV/EHUko Humanitateen arloko emakumezko irakasleen ehunekoa zentro bakoitzeko irakasle guztiekiko, 1989/90 – 2000/01

HUMANITATEAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea	41,6	41,4	40,5	42,5	42,1	41,0	40,5	40,3	41,2	38,7	39,2	40,2
Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea	36,2	35,9	33,9	31,8	34,5	34,3	35,4	37,0	36,0	38,0	37,0	37,0
Arte Ederren Fakultatea	29,1	31,2	34,4	34,8	33,0	33,1	31,9	31,2	31,0	30,1	30,3	32,0

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

(17) Comisión Europea. *Política Científica de la Unión Europea, op. cit.*

GIZARTE ZIENTZIEN ETA ZIENTZIA JURIDIKOEN ARLOA **2.3.2**

Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen arloan egoera oso desberdina da zentroen arabera.

Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultateko emakumezko irakasleen portzentajea %25ekoa zen 2000-2002 ikasturtean, eta horrek esan nahi du hamarkada batean 8 puntu igo dela. Dena den, zentro horretan eta Zuzenbide Fakultatean, hurrenez hurren, biltzen dira emakume gutxien. Zuzenbide Fakultatean, bestalde, emakumezko irakasleen portzentajea aurrekoaren erritmo berean igo da.

Ekonomia eta Enpresa Zientzien eta Psikologia fakultateetan, azken hamar urte hauetan emakumezko irakasleen portzentajeak 13 eta 19 puntu igo dira, hurrenez hurren; une honetan, emakumeak irakasle guztien %45 dira zentro horietan.

Aurreikus zitekeen bezala, Irakasleen Eskolan eta Gizarte Lanerako Eskolan emakumezko irakasleen portzentajea irakasle guztien erdia baino handiagoa da. Ildo beretik, Lan Harremanetako Eskolan, emakumezko irakasleen pisua bikoiztu egin da azken hamar urteetan.

2.2. TAULA UPV/EHUko Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen arloko emakumezko irakasleen ehunekoa, zentro bakoitzeko irakasle guztiekiko. 1989/90 – 2000/01

GIZARTE Z. ETA Z. JURIDIKOAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea	17,1	19,1	21,2	21,8	22,7	23,4	22,9	24,1	25,0	25,0	25,0	25,0
Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea	33,1	34,4	36,1	36,7	38,2	41,1	40,8	41,3	42,0	43,0	44,0	46,2
Zuzenbide Fakultatea	30,6	31,7	34,0	33,6	33,3	36,8	41,7	40,0	39,0	38,8	39,0	39,7
Psikologia Fakultatea	26,7	31,5	39,1	39,1	41,6	40,5	41,4	41,5	44,0	43,0	45,0	45,0
Irakasleen Unibertsitate Eskola. Bilbo	61,0	61,5	64,9	65,4	66,0	66,6	67,0	67,7	67,6	67,4	65,2	65,3
Lan Harremanetako Unibertsitate Eskola		27,2	40,9	44,1	40,0	42,8	48,0	46,1	49,0	50,0	51,1	52,0
Gizarte Lanerako Unib. Esko. Irakasleen Unibertsitate Eskola. Gasteiz	47,1	49,0	44,4	43,6	43,4	44,2	45,3	44,3	45,2	44,2	46,3	45,4
Irakasleen Unibertsitate Eskola. Donostia	52,2	47,7	50,7	50,0	51,5	52,3	51,5	51,5	53,3	51,3	52,4	53,1
Enpresa Ikasketen Unibertsitate Eskola. Bilbo	33,9	34,5	35,6	34,4	37,3	37,3	38,8	41,6	42,6	44,7	49,2	47,1
Enpresa Ikasketen Unib. Eskola. Donostia	43,3	39,4	38,2	36,1	39,5	41,8	42,2	42,2	41,3	42,8	45,0	45,2
Enpresa Ikasketen Unibertsitate Eskola Gasteiz									50,0	60,0	50,0	50,0

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

ZIENTZIA ESPERIMENTALEN ARLOA

2.3.3

Zientzia Esperimentalen arloari dagokionez, emakumezko irakasleen portzentajearen bilakaera ez da oso positiboa izan. Izan ere, Zientzia Fakultatean 5 puntu bakarrik igo da bi hamarkadatan; zentro horretako emakumezko irakasleak irakasle guztien %35 dira. Kimika Zientzien Fakultateari dagokionez, emakumezko irakasleen portzentajea nabarmen igo zen 80ko hamarkadaren hasieran, baina azken hamarkadan zehar 4 puntu baino ez da igo, eta egun irakasle guztien %47 dira.

TABLA 2.3. UPV/EHUko Zientzia Esperimentalen arloko emakumezko irakasleen ehunekoa, zentro bakoitzeko irakasle guztiekiko. 1989/90 – 2000/01

ZIENTZIA ESPERIMENTALAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Zientzia Fakultatea	30,5	30,4	31,4	33,1	33,4	33,4	34,0	34,0	36,0	36,0	36,0	35,0
Kimika Zientzien Fakultatea	43,3	42,0	43,3	44,1	41,3	41,3	41,5	41,5	42,0	44,0	47,0	47,0

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

OSASUN ZIENTZIEN ARLOA

2.3.4

Osasun Zientzien arloan, emakumezko irakasleen portzentajearen bilakaera oso kezagarria da, Farmazia Fakultatean izan ezik. Azken horretan, emakumezkoen ehunekoa ia 10 puntu handitu da, eta %43aren inguruan kokatu da 2000/2001 ikasturtean. Nabarmenezkoa da Medikuntza eta Odontologia Fakultatearen kasua; izan ere, zentro horretako emakumezko irakasleen portzentajea handia izan arren, emakumezko irakasleen portzentajea ez da igo azken hamar urteotan, eta irakasle guztien %20 baino ez da. Zentro horretan harreman, kultura eta ekonomia ahalmen handiko sektoreak biltzen dira, eta horrek badu zerikusirik geletan emakumezko hain irakasle gutxi egotearekin.

Erizaintza Eskoletan emakumezko irakasleen portzentajeak irakasle guztien erdia gainditzen du.

2.4. TAULA UPV/EHUko Osasun Zientzien arloko emakumezko irakasleen ehunekoa, zentro bakoitzeko irakasle guztiekiko. 1989/90 – 2000/01

OSASUN ZIENTZIAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Medikuntza eta Odontogia Fakultatea	21,3	18,4	17,8	19,5	21,5	20,9	21,2	21,3	21,3	21,2	21,2	21,4
Farmazia Fakultatea	32,6	37,8	36,9	37,2	42	40,7	41,5	40,0	40,0	41,0	41,0	43
Erizaintzako Unibertsitate Eskola. Donostia	60,4	61,2	60,4	57,4	56,5	56,2	56,5	59,2	57,0	57,0	59,0	57,0
Erizaintzako Unibertsitate Eskola. Donostia	77,1	75,0	75,0	75,0	71,8	70,2	69,4	69,4	70,0	72,0	72,0	72,0

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

IKASKETA TEKNIKOEN ARLOA

2.3.5

Goi eskola teknikoetan emakumezko irakasleen presentzia beste arlo eta zentro mota batzuetakoa baino askozaz txikiagoa da, baina portzentajeak oso desberdinak dira eskola bate-tik bestera. Informatika Fakultatean, irakasleen herena baino zertxobait gehiago emakume-ak dira, baina oso aldaketa gutxi izan dira azken urte hauetan. Industria Ingeniariaren eta Telekomunikazio Ingeniariaren Goi Eskola Teknikoari dagokionez, emakumezko irakasleen portzentajea lau puntu handitu bada ere, irakasle guztien laurdenera ere ez da iristen. Arkitekturako Goi Eskola Teknikoak emakumezko irakasleen portzentajerik txikiena du. Hala ere, portzentaje hori bikoiztu egin da azken hamarkadan, Nautikako eta Itsasontzi Makinetako Goi Eskola Teknikoan gertatu den bezala.

2.5. TAULA UPV/EHUko Ikasketa Teknikoen arloko emakumezko irakasleen ehu-nekoa, zentro bakoitzeko irakasle guztiekiko. 1989/90 – 2000/01

IRAKASKUNTZA TEKNIKOAK	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Arkitekturako GET	5,8	5,5	3,7	3,6	3,5	3,4	3,6	3,1	9,0	9,0	10,0	12,0
Informatika Fakultatea	32,3	29,2	31,4	32,3	31,5	30,3	32,5	32,9	32,0	33,0	32,0	34,0
Ind. Ingeniariaren eta Telekomunik. Ing. GET	19,3	20,2	20,5	21,4	21,2	22,0	22,2	21,8	22,2	23,3	23,3	23,3
Nautikako GET	7,1	7,1	7,1	7,1	6,6	13,6	13,6	14,3	14,2	15,2	15,2	18,3
Industria eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako UE	20,0	23,0	22,4	22,5	23,4	23,1	23,1	24,1	23,0	22,2	25,2	25,2
Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Bilbo	12,6	13,2	13,5	12,6	16,5	17,6	18,4	18,3	18,3	20,2	21,3	23,4
Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Eibar						14,3	12,5	15,8	17,1	15,0	15,0	15,0
Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Donostia	23,3	25,0	27,4	28,0	26,6	28,5	28,2	31,3	31,0	29,3	30,3	30,3

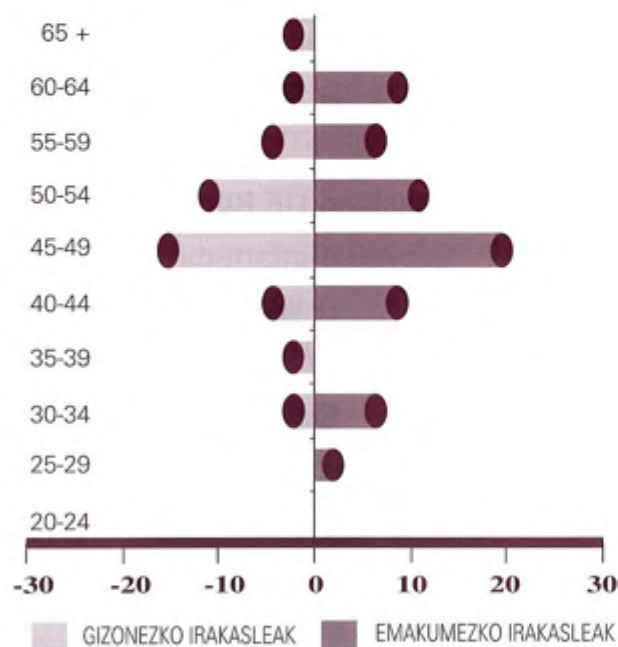
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

Zentroek bilakaera desberdinak izaten dituzte, baita ezagutza arlo handi berdinen artean ere. Bilakaera horietan elementu askok eragiten dute, eta horrek emakumezko irakasleen presentzia mailak baldintzatzen dituzte.

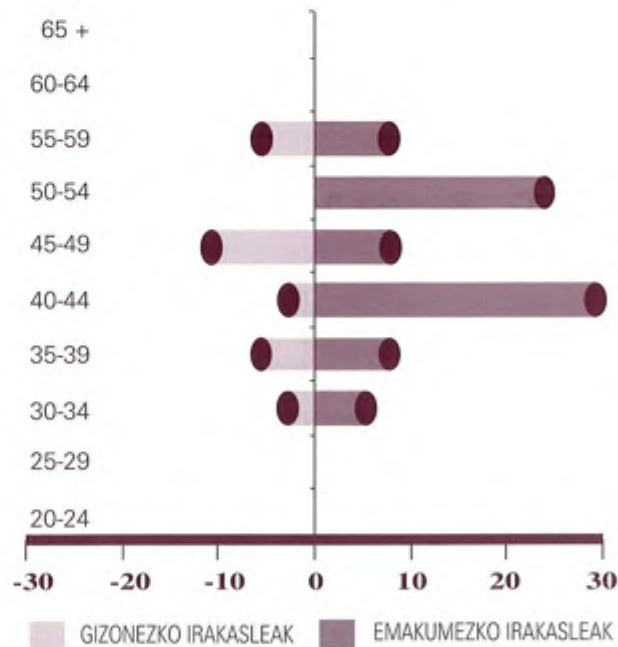
12. grafikoek zentro bakoitzeko irakasleen sexu eta adin egitura irudikatzen dute, eta oso baliagarri dira emakumezko irakasleak nola txertatzen ari diren jakiteko. Orobat, grafiko horiek aukera ematen digute irakasleak adin taldeen pisuaren arabera sailkatzeko. Hipotesi honetatik abiatzen gara: belaunaldi desberdinen pisuak zerikusia du emakume berriak bildu eta sustatzeko prozesuarekin. Argiago esanda: emakumeek zailago dute adin altuko taldeen pisua handiagoa den zentroetan sartzea; hain zuzen ere, gizonezkoak gehiengoa dira adin talde horietan.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01 (12.1. G.tik 12.30. G.ra)

12.1. G. Erizaintzako UE Leioa



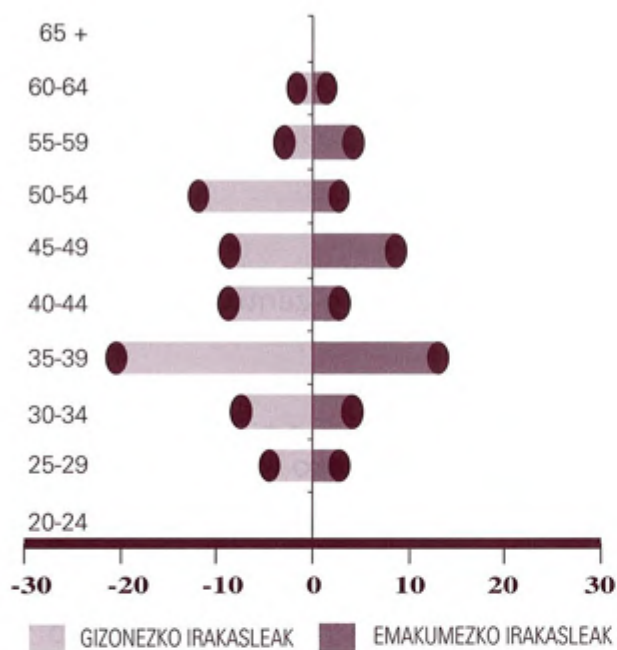
12.2. G. Erizaintzako UE San Sebastián



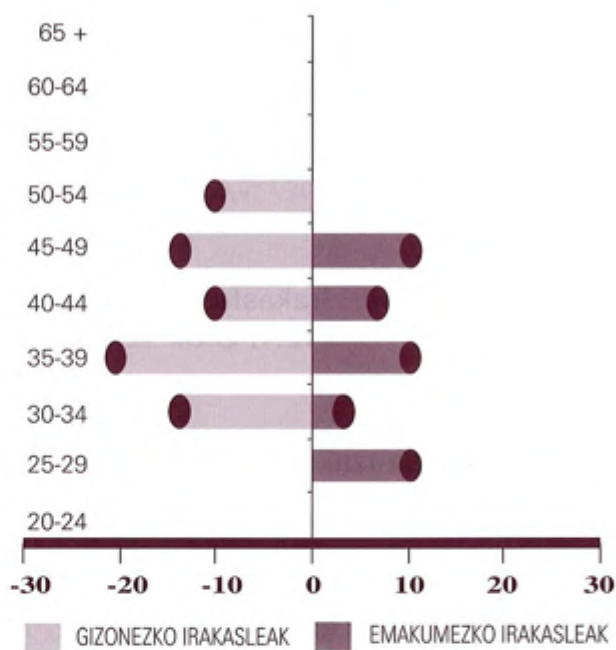
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

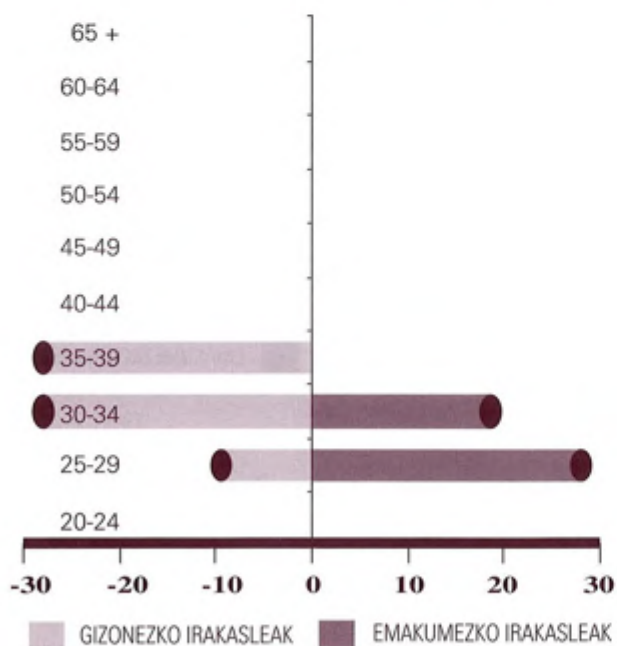
12.3. G. Enpresa Ikasketen UE Bilbo



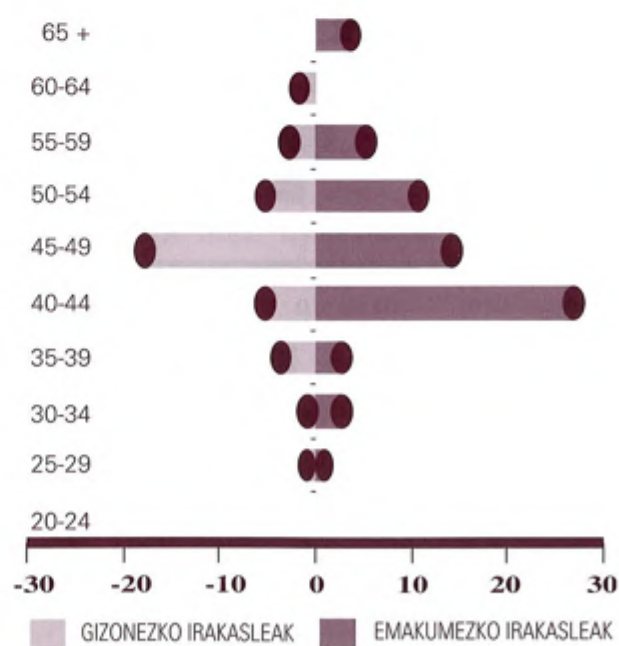
12.4. G. Enpresa Ikasketen UE Donostia



12.5. G. Enpresa Ikasketen UE Gasteiz



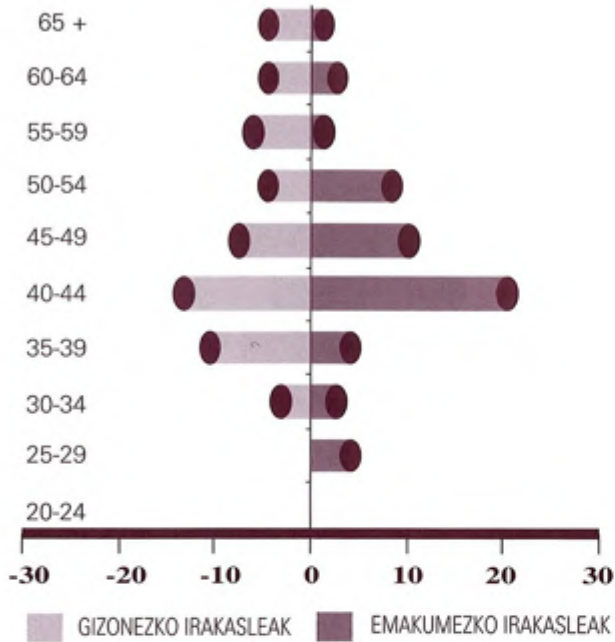
12.6. G. Irakasleen UE Bilbo



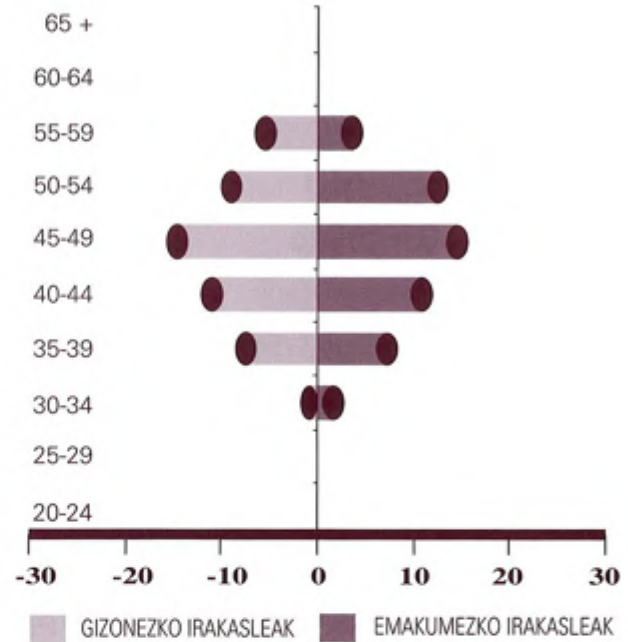
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

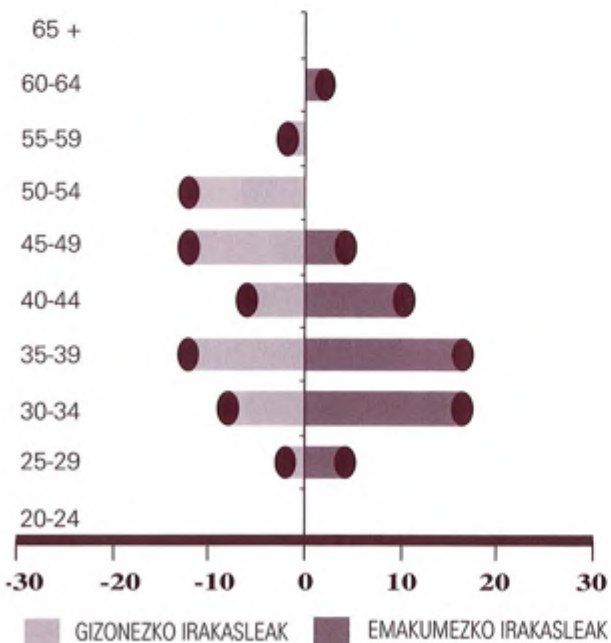
12.7. G. Irakasleen UE Donostia



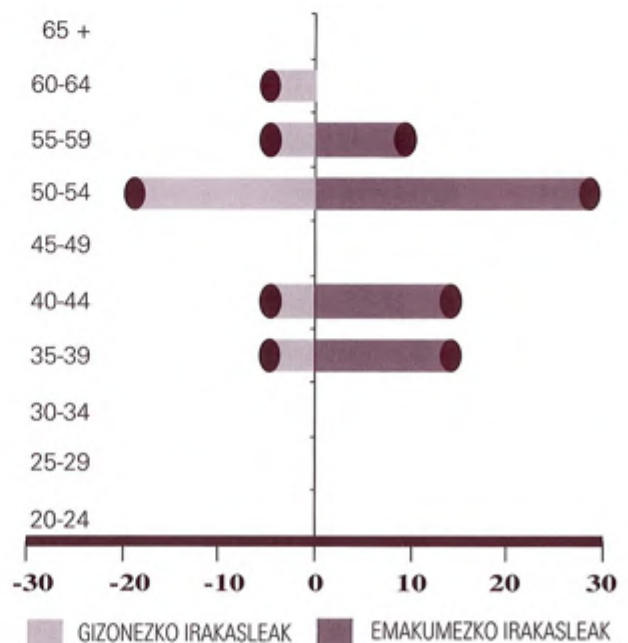
12.8. G. Irakasleen UE Gasteiz



12.9. G. Lan Harremanetako Unibertsitate Eskola



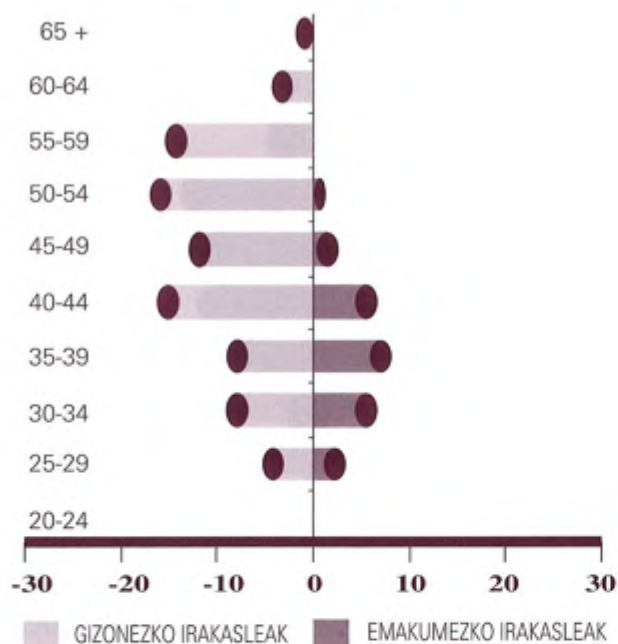
12.10. G. Gizarte Lanerako UE



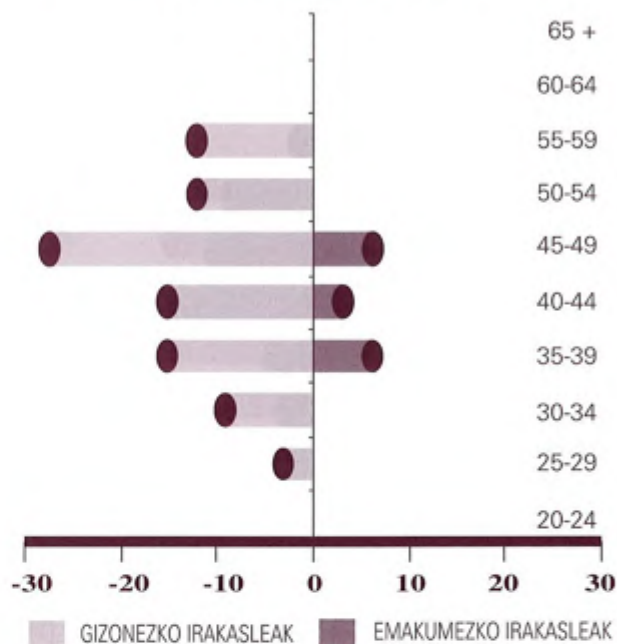
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

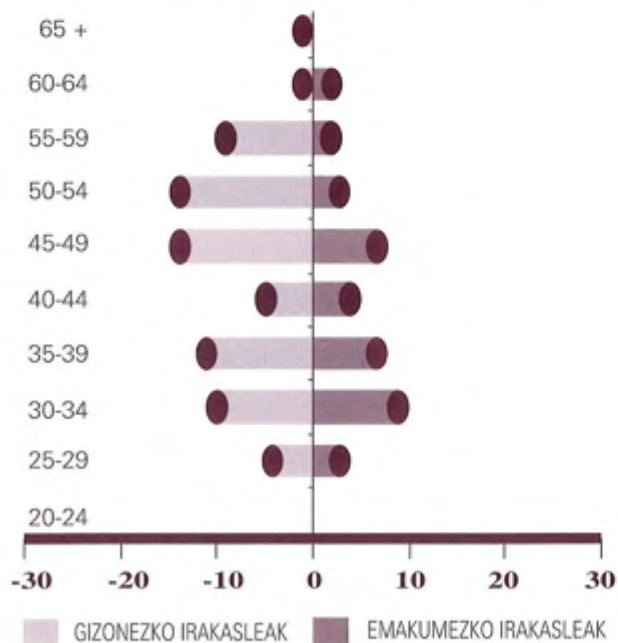
12.11. G. Industria Ingeniaritza
Teknikorako UE Bilbo



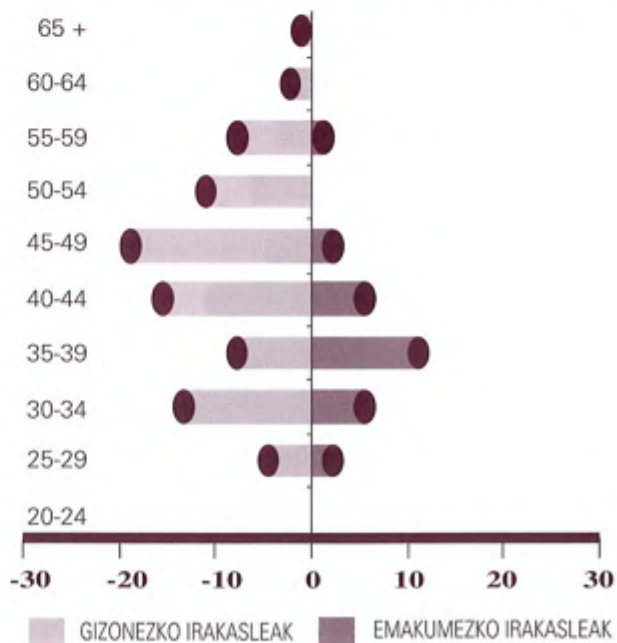
12.12. G. Industria Ingeniaritza
Teknikorako UE Eibar



12.13. G. Industria Ingeniaritza
Teknikorako UE Donostia



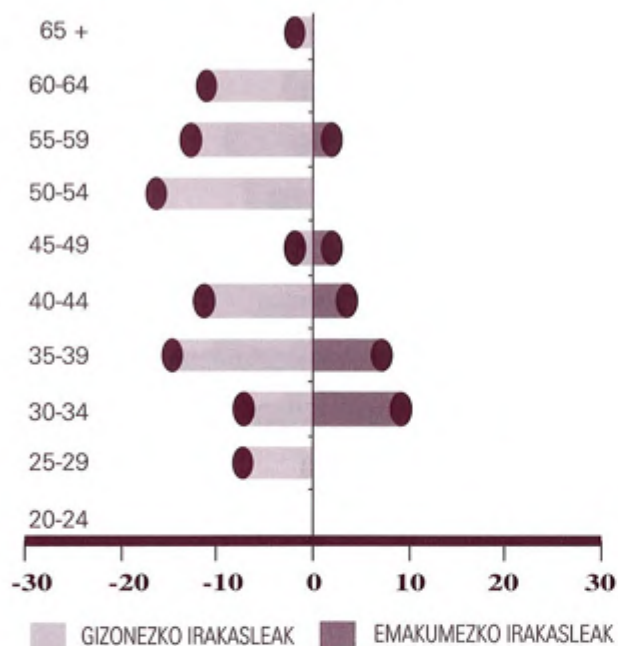
12.14. G. Industria eta Topografia
Ingeniaritza Teknikorako UE



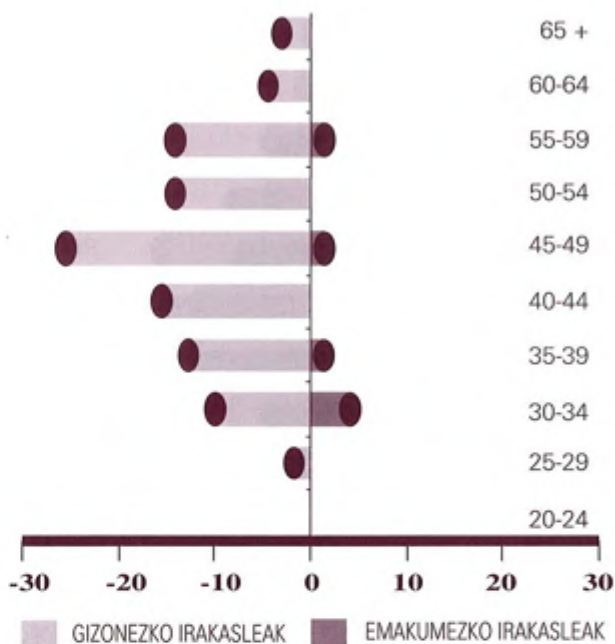
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

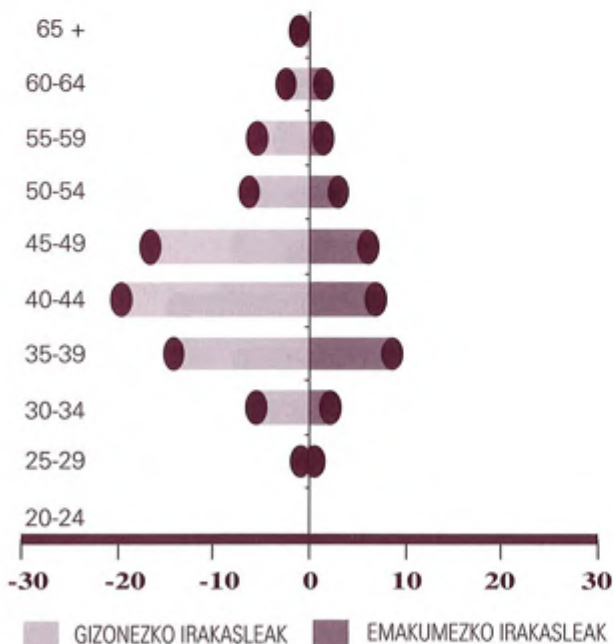
12.15. G. Meatzaritza Ingeniaritza Teknikorako UE



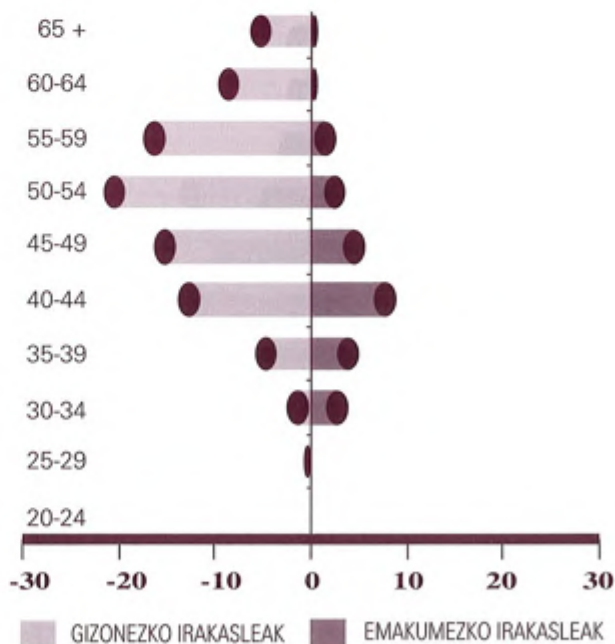
12.16. G. Zuzenbide Fakultatea



12.17. G. Arte Ederren Fakultatea



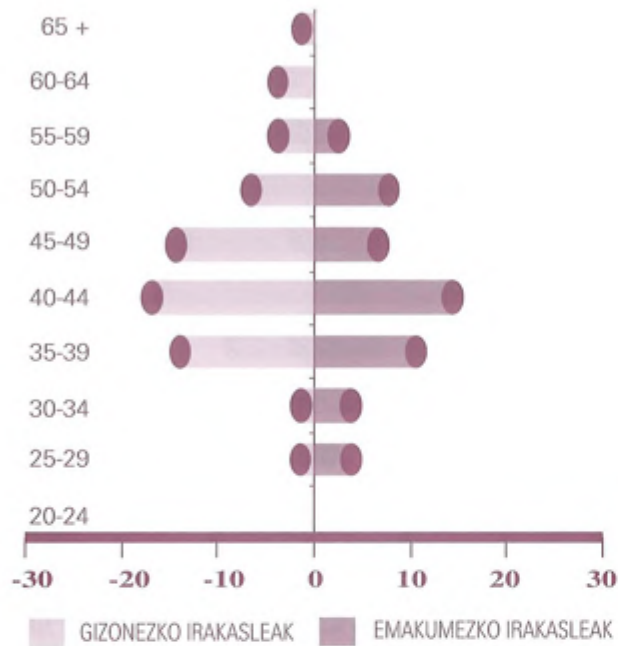
12.18. G. Medikuntza eta Odontologia Fakultatea



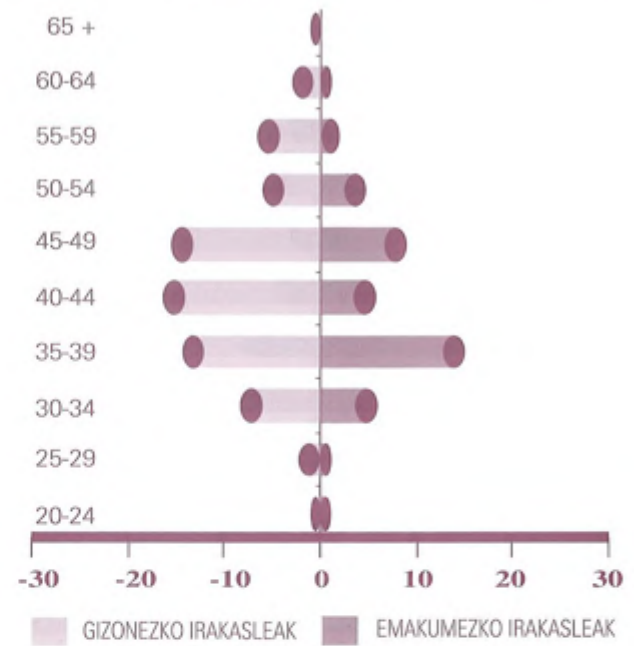
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

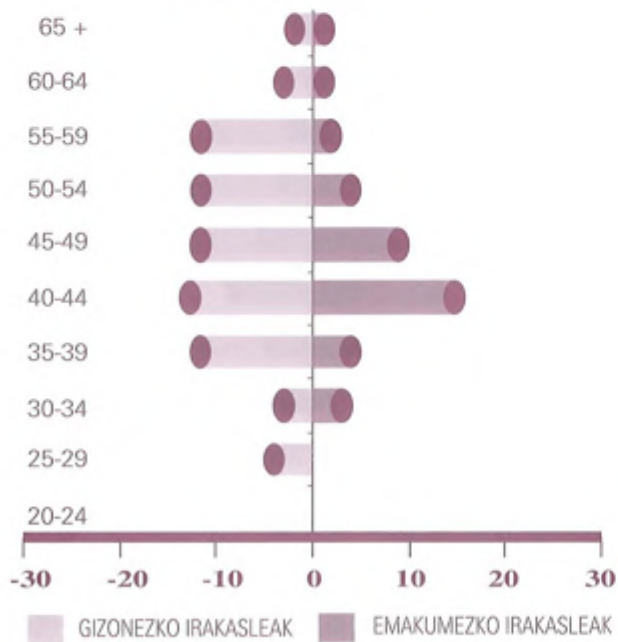
12.19. G. Psikologia Fakultatea



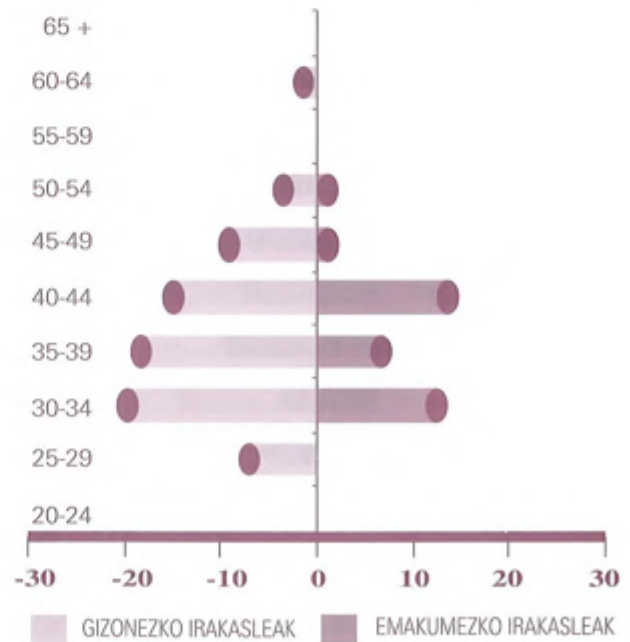
12.20. G. Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea



12.21. G. Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea



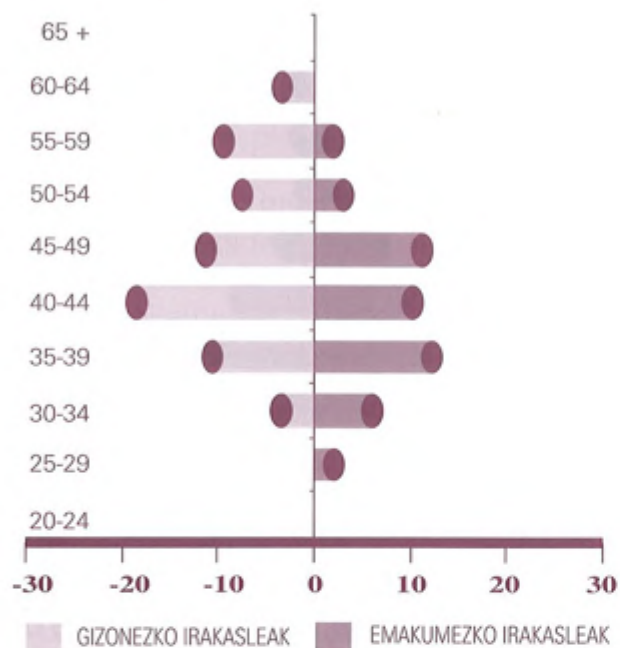
12.22. G. Informatika Fakultatea



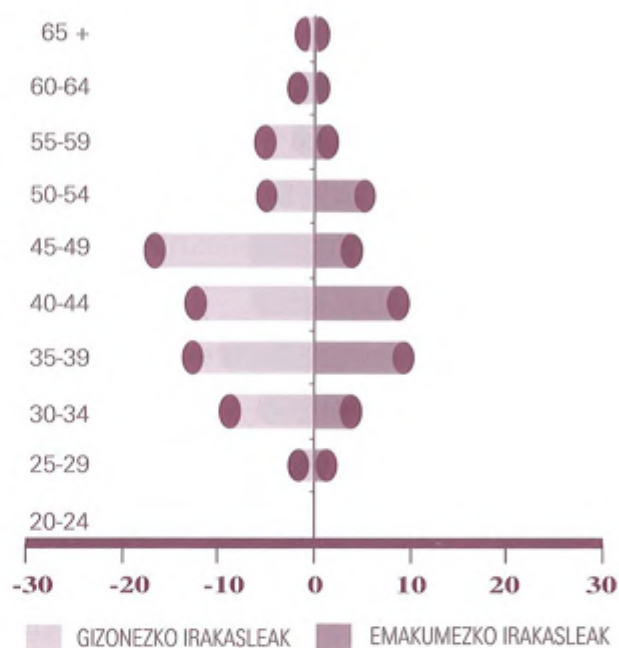
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

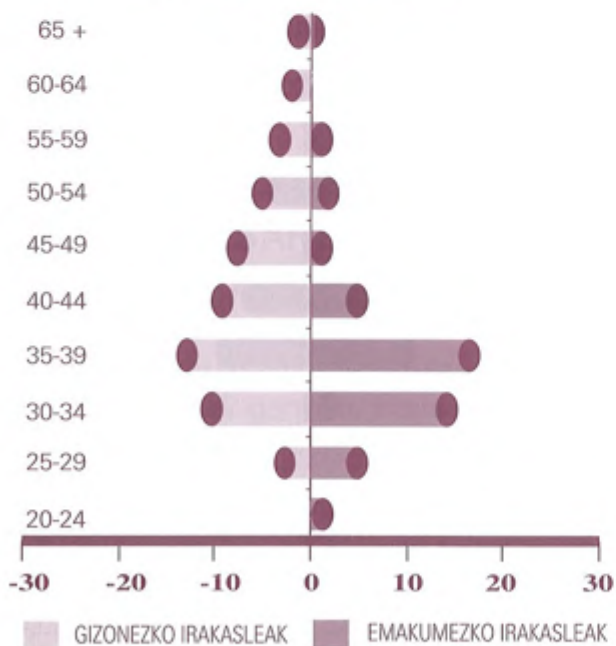
12.23. G. Farmazia Fakultatea



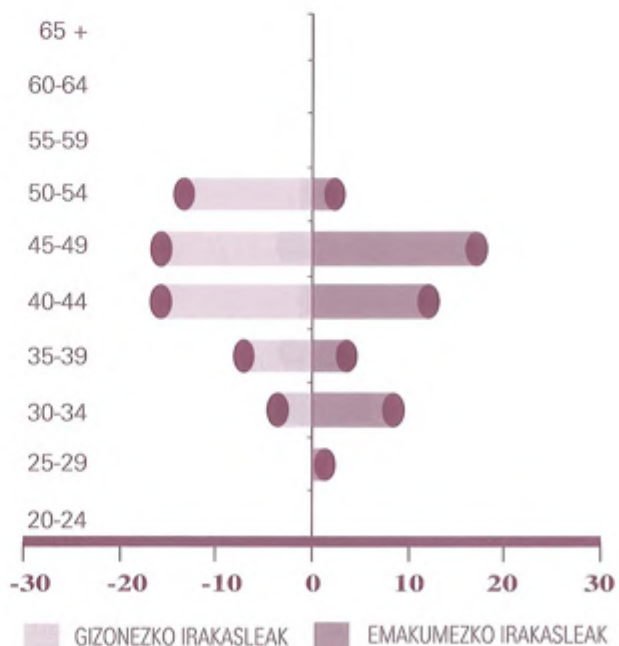
12.24. G. Zientzia Fakultatea



12.25. G. Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea



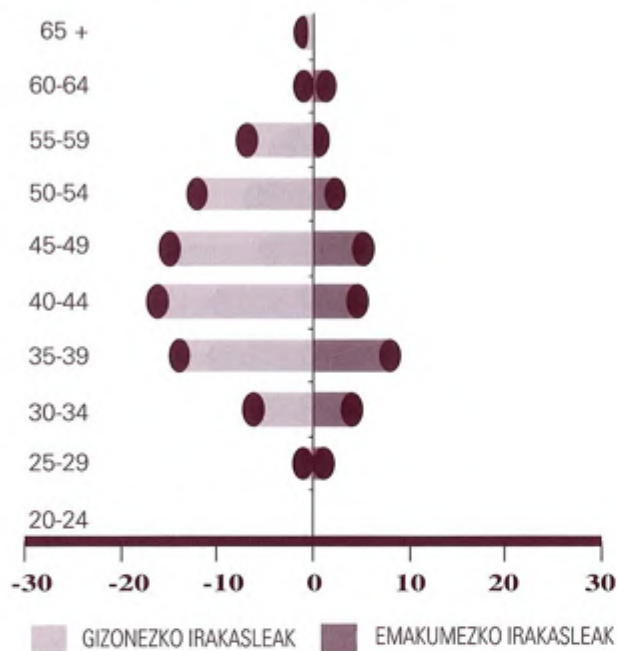
G. 12.26. Kimika Zientzien Fakultatea



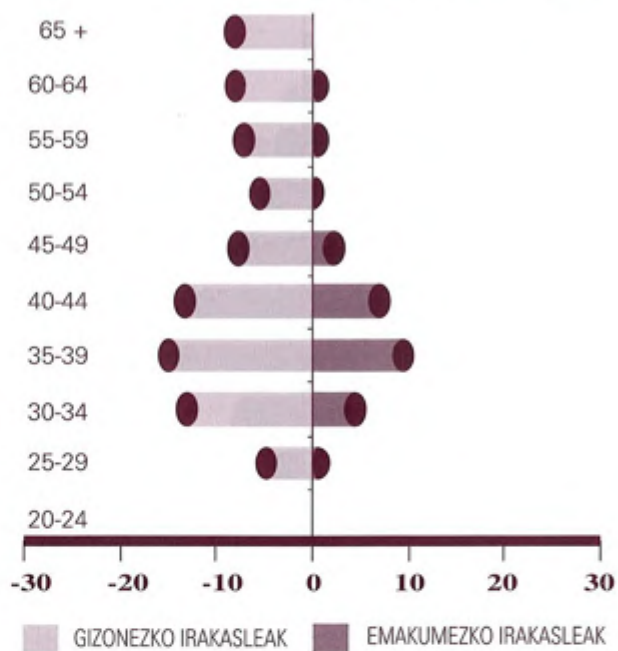
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

12. GRAFIKOAK Irakasleak adin taldeen arabera, UPV/EHUko zentroetan, 2000-01
(12.1. G.tik 12.30. G.ra)

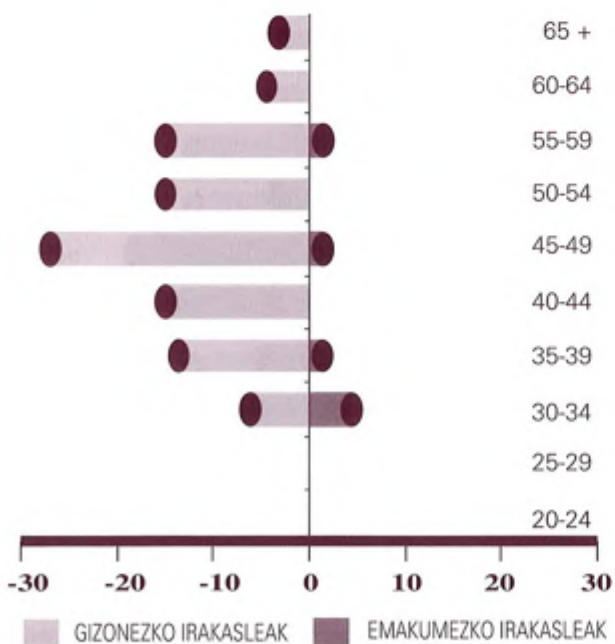
12.27. G. Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea



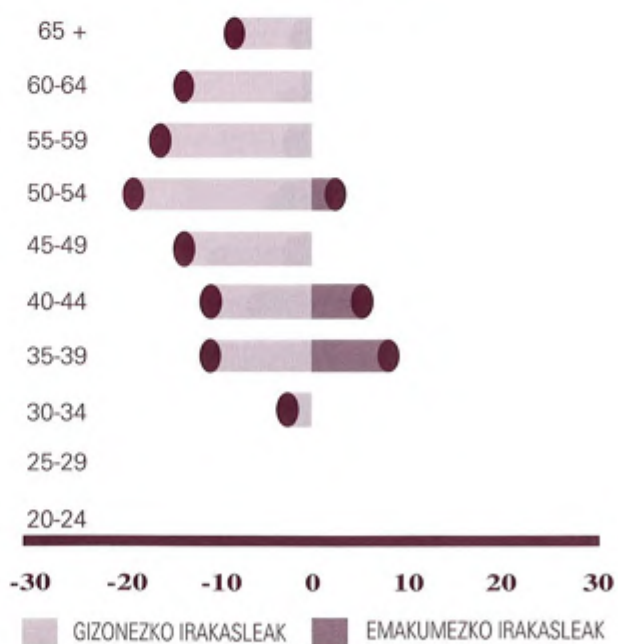
12.28. G. Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien GET



12.29. G. Arkitekturako GET



12.30. G. Nautikako eta Itsasontzi Makinetako GET



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

Lehenik eta behin aipatzekoa da, aurrez esan dugun bezala, adin talderik gazteenetan emakumezkoen kopurua orekatuagoa dela, ia zentro guztietan. Baina, hala ere, azpimarratu egin behar da dinamika desberdinak daudela, zentro mota edo ezagutza arloa edozein izanda ere. Dinamika horiek zerikusia dute gizonezko belaunaldi batzuek irakasleen egituran duten pisuarekin. Hala, nabarmentzekoak dira Zuzenbide eta Ekonomia eta Enpresa Zientzien fakultateen artean emakumezkoen portzentajeetan ageri diren aldeak. Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea, hain zuzen, UPV/EHUko zaharrenetariko bat da.

Azken fakultate horri dagokionez, irakasleen adina jaitsiz joan den heinean –irakasleak, neurri handi batean, 40 urtetik beherakoak dira–, emakumezko irakasleen kopurua nabarmen handitu da. Aitzitik, Zuzenbide, Medikuntza eta Gizarte eta Komunikazio Zientzien fakultateetan gizonezko helduagoak dira irakasleen gehiengoa, eta bertan ikasketak amaitu dituzten emakumezkoek “zaila” izaten dute zentro horietan sartzea, zentroen aldetik ez baita benetako borondaterik azaltzen haiek txertatzeko. Adibide horietan erraz ikus daiteke, sexu eta adin piramideen bitartez, zenbaterainoko pisua eta eragina izan dezaketen ondoren hizpide hartuko ditugun gizonezko kideen sare informalak deritzetenak.

Farmazia Fakultateari dagokionez –berriagoa da–, bertan biltzen diren irakasle gehienak 35 eta 49 urte artekoak dira, eta emakumezkoen kopurua orekatuagoa da adin talde horietan; areago oraindik, irakaslerik gazteenen artean emakumeak gehiago izateko joera nabari da.

Ingeniari Industrialen Goi Eskola Teknikoa ere belaunaldi aldaketa garrantzitsuak izan dituen tradizio handiko zentroa da; izan ere, adin egituratik islatzen denez, irakasleen batez besteko adina jaisten ari da, eta 30 eta 44 urte arteko adin taldeek pisu handia hartu dute: horietan, emakumezkoen presentzia lehengo garaietan baino pisu handiagoa hartzen ari da.

Gure hipotesiaren arabera, emakumezkoak bildu eta sustatzea harreman estuan dago anglosaxoiek “old boys club” izendatu dutenaren finkapen eta funtzionamendu mailarekin. Hipotesi hori berresteko aukera izan dugu, gainera, ondoren egin ditugun elkarrizketa guztietan.

UPV/EHU-N SARTZEKO BATEZ BESTEKO ADINA

2.4

UPV/EHU n sartzeko orduan, gizonezkoen eta emakumezkoen artean adin alderik ote zegoen aztertu behar genuen, horrek aditzera ematen baitu lan merkatu horretan lana bilatzeko zenbateko denbora behar den.

2.6. taulako datuek adierazten digute aldeak egon badaudela: emakumezkoak gizonezkoak baino gaztixeago sartzten dira irakasle gisa euskal sistema publikoan, eta datu hori estatuko unibertsitate publiko guztietan ere agertzen da (18). Orobat, irakasleak unibertsitatean

(18) F. Arranz Lozano, “Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis de género”, *Las académicas*, op. cit., 344. or.

sartzeko adina, oro har, handituz joan bada ere, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko aldeek berdintsu jarraitzen dutela ohartzen gara: bi urteren inguruan, batez beste.

Emakumezkoak unibertsitate irakaskuntzan gazteago txertatzeak aditzera ematen digu sistemaren pitzadurari ihes egin dioten emakumezko ikasle bikainek etengabeko lanari eusten diotela, eta jakin badakitela lan merkatu horretan lehiatzeko beste batzuek baino ahalegin handiagoa egin behar dutela.

SISTEMAREN PITZADURA: EMAKUMEZKO IKASLE ETA IRAKASLEEN ARTEKO DESOREKAK

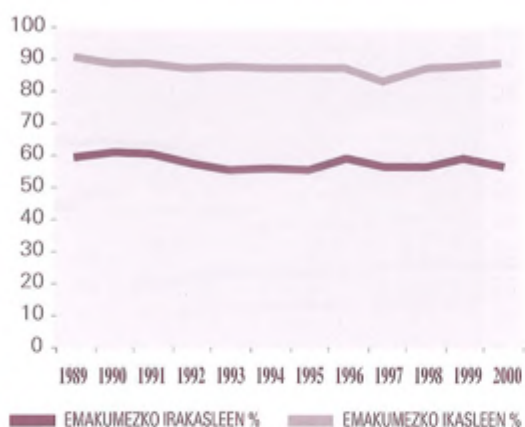
2.5

Europar Batasuneko herrialdeetako emakumeak goi ikasketen ikasleen %50 baino gehiago dira, baina, oro har, karrera akademikoa lehenago uzten dute. ETAN txostenean –Europako Batzordearen aginduz egin den txostena– adierazten denez, emakumeak ez dira eroso sentitzen zientzia, ezagutza eta unibertsitatearen munduan. Argi dago, askotan egiaztatu ahal izan denez, emakumezkoek oro har gizonezkoek baino askozaz ere lehenago uzten dutela mundu akademikoa. Hala, emakumezkoen proportzioa nabarmen jaisten da doktoretza ondoko ikasketetan; alegia, tituludun gazteen ibilbide profesionalaren benetako abiapuntuan.

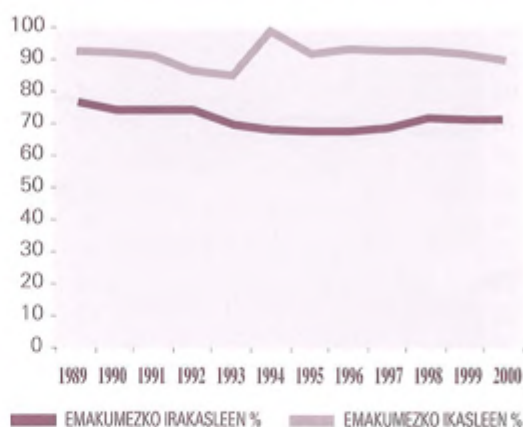
UPV/EHUko sistemaren pitzadurara hurbiltzeko, 1989 eta 2000 artean UPV/EHUko emakumezko irakasleen eta ikasleen portzentajeen bilakaera aztertuko dugu, bilakaera horiek alderatuz, lan ingurune horretan dauden balizko lan eskaera eta eskaintzaren ikuspegitik abiatuta. Horrela, zentro bakoitzak eskura dituen baliabideen arabera irakasle berriak biltzeko garaian gertatzen diren genero desoreka sakonak egiaztatzeko moduan egongo gara.

13. GRAFIKOAK Emakumezkoen ehunekoa, UPV/EHUko zentroetako irakasle eta ikasle guztiekiko. 2000-01 (13.1. G.tik 13.30. G.ra)

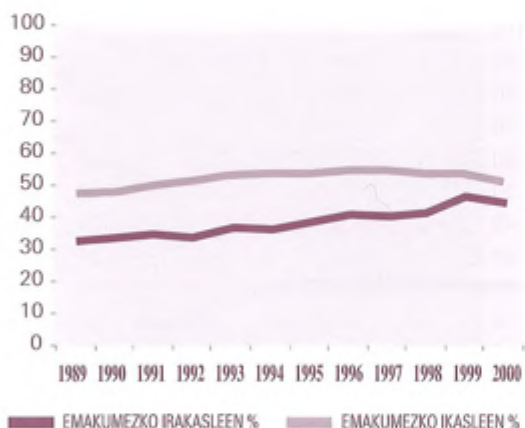
13.1. G. Erizaintzako UE Leioa



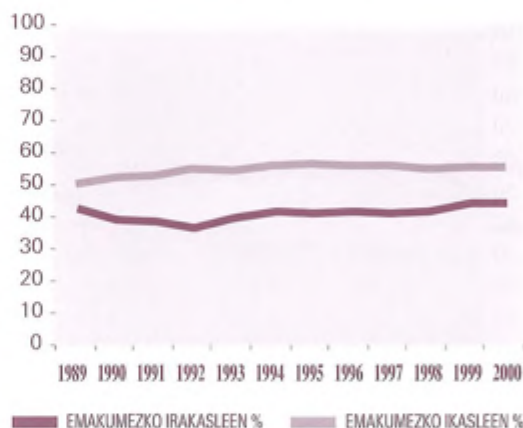
13.2. G. Erizaintzako UE Donostia



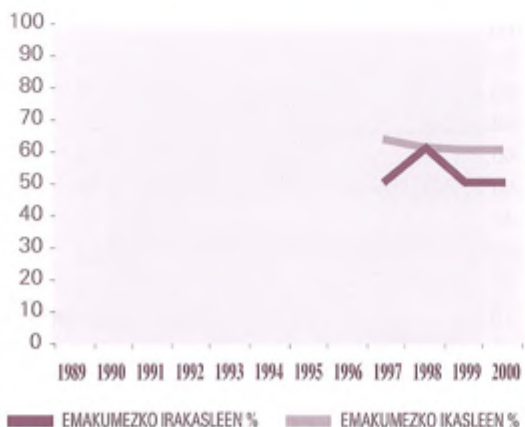
13.3. G. Enpresa Ikasketen UE Bilbo



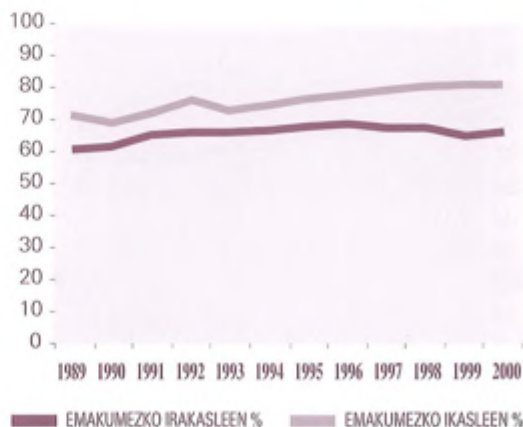
13.4. G. Enpresa Ikasketen UE Donostia



13.5. G. Enpresa Ikasketen UE Gasteiz



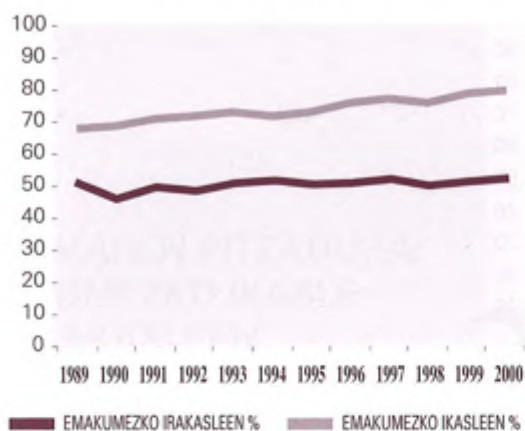
13.6. G. Irakasleen UE Bilbo



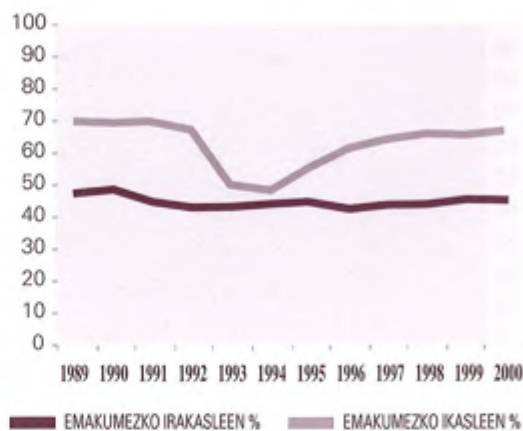
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza eta Ikasketen antolamendurako zerbitzua.

13. GRAFIKOAK Emakumezkoen ehunekoa, UPV/EHUko zentroetako irakasle eta ikasle guztiekiko. 2000-01 (13.1. G.tik 13.30. G.ra)

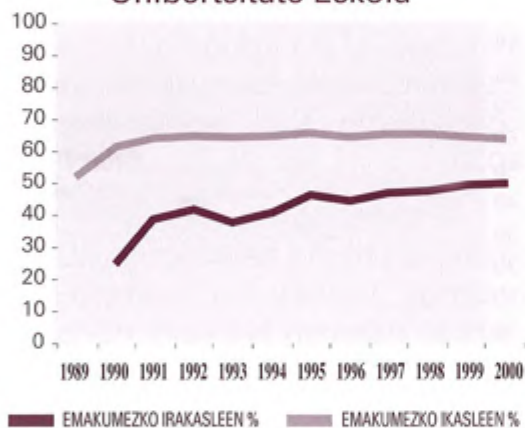
13.7. G. Irakasleen UE Donostia



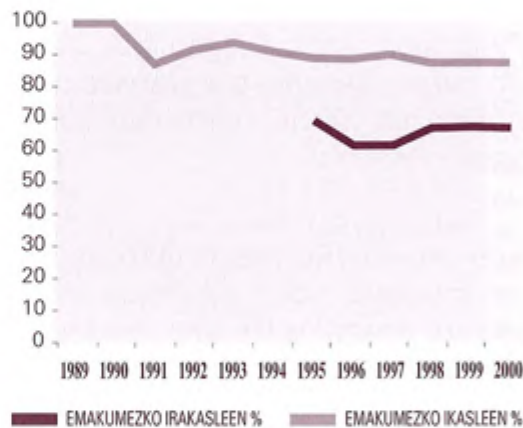
13.8. G. Irakasleen UE Gasteiz



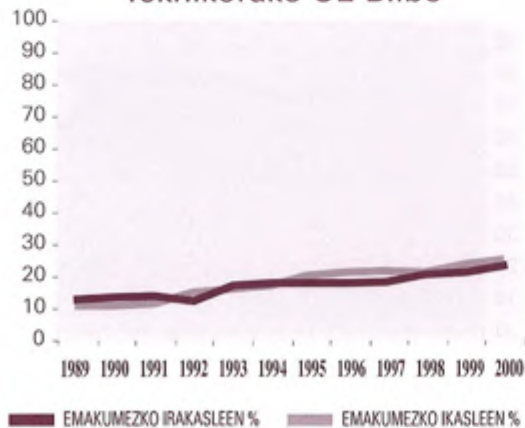
13.9. G. Lan Harremanetako Unibertsitate Eskola



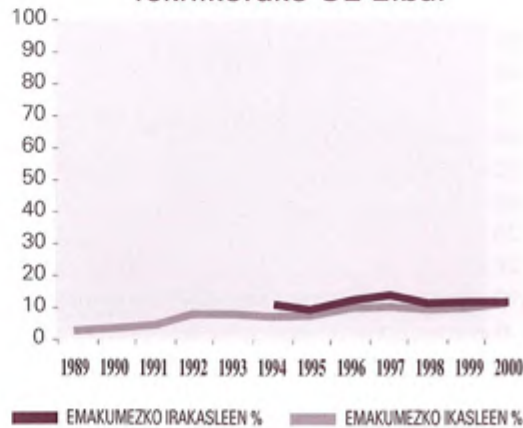
13.10. G. Gizarte Lanerako UE



13.11. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Bilbo



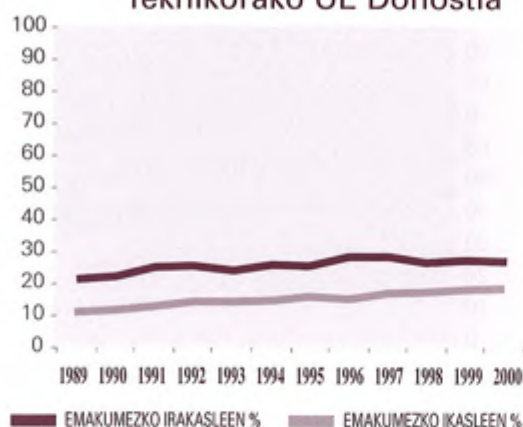
13.12. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Eibar



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza eta Ikasketen antolamendurako zerbitzua.

13. GRAFIKOAK Emakumezkoen ehunekoa, UPV/EHUko zentroetako irakasle eta ikasle guztiekiko. 2000-01 (13.1. G.tik 13.30. G.ra)

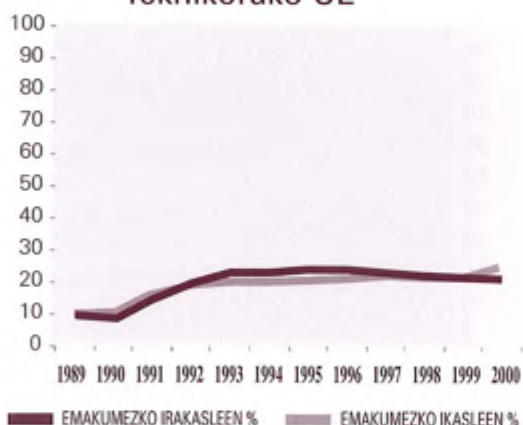
13.13. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Donostia



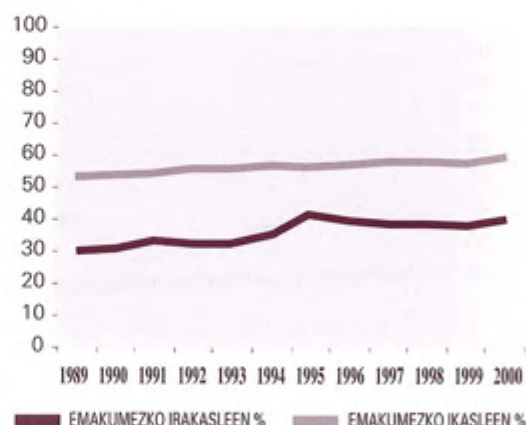
13.14. G. Industria eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako UE



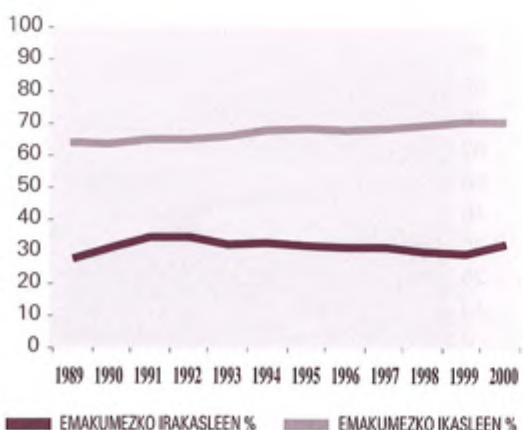
13.15. G. Meatzaritza Ingeniaritza Teknikorako UE



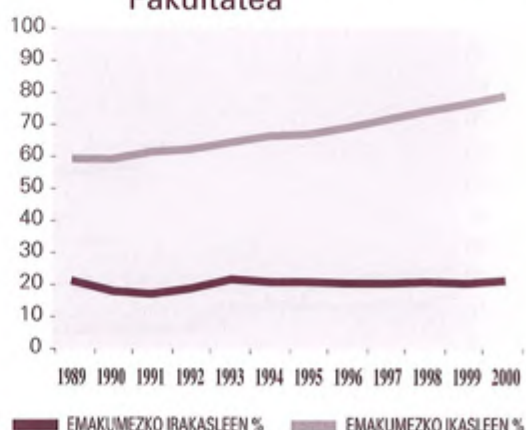
13.16. G. Zuzenbide Fakultatea



13.17. G. Arte Ederren Fakultatea



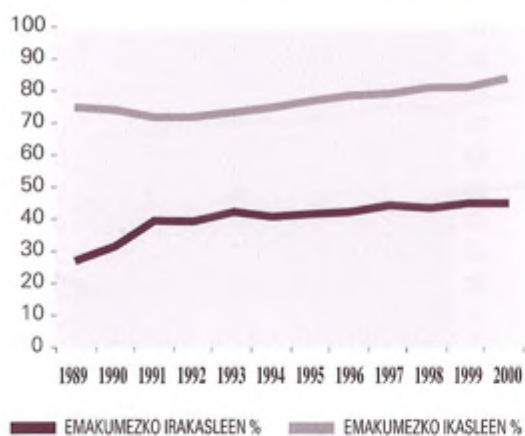
13.18. G. Medikuntza eta Odontologia Fakultatea



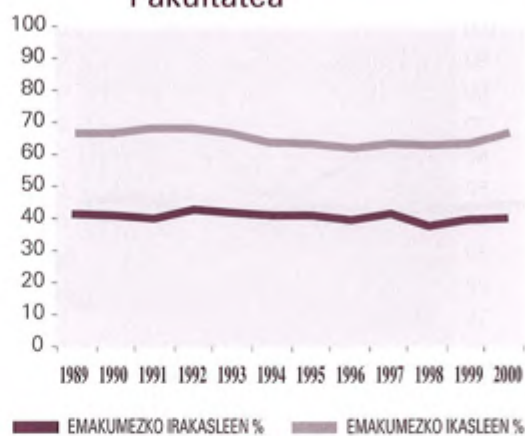
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza eta Ikasketen antolamendurako zerbitzua.

13. GRAFIKOAK Emakumezkoen ehunekoa, UPV/EHUko zentroetako irakasle eta ikasle guztiekiko. 2000-01 (13.1. G.tik 13.30. G.ra)

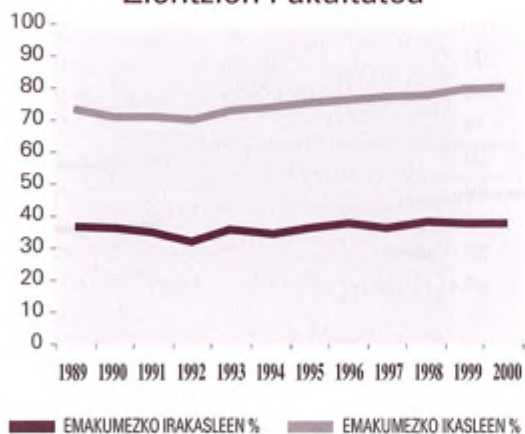
13.19. G. Psikologia Fakultatea



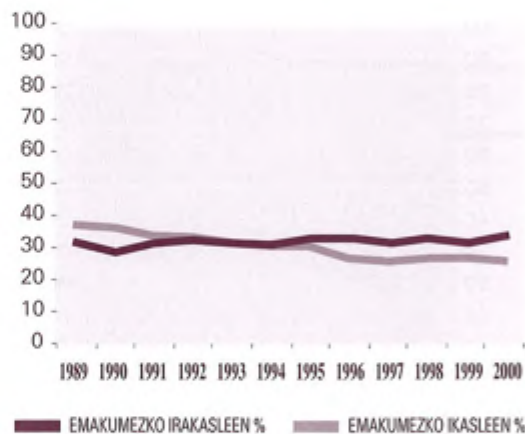
13.20. G. Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea



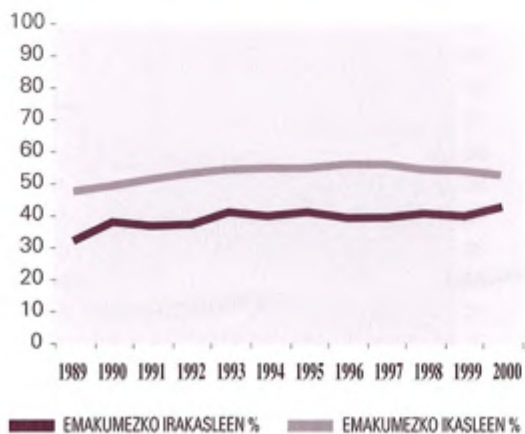
13.21. G. Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea



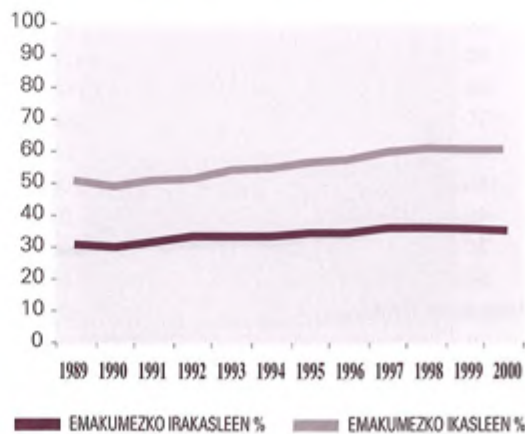
13.22. G. Informatika Fakultatea



13.23. G. Farmazia Fakultatea



13.24. G. Zientzia Fakultatea



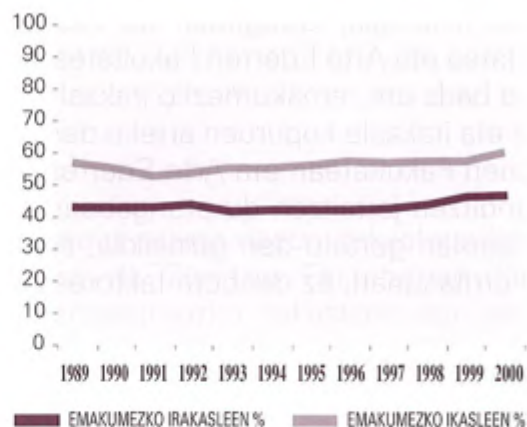
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza eta Ikasketen antolamendurako zerbitzua.

13. GRAFIKOAK Emakumezkoen ehunekoa, UPV/EHUko zentroetako irakasle eta ikasle guztiekiko. 2000-01 (13.1. G.tik 13.30. G.ra)

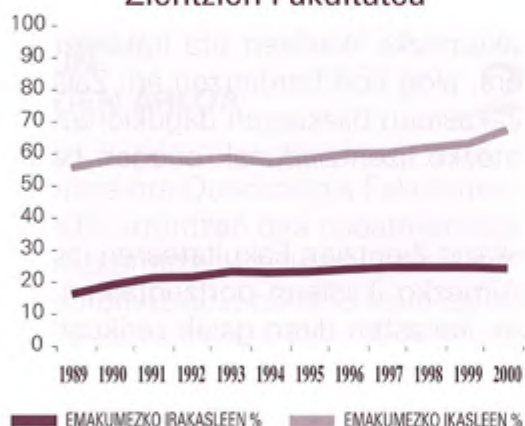
13.25. G. Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea



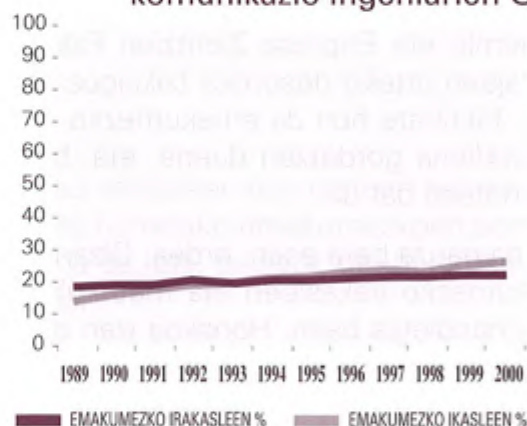
13.26. G. Kimika Zientzien Fakultatea



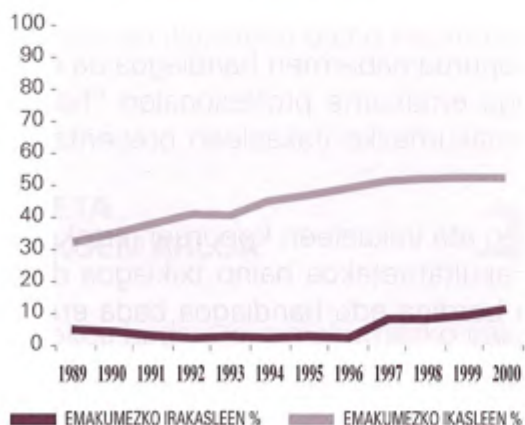
13.27. G. Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea



13.28. G. Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien GET



13.29. G. Arkitekturako GET



13.30. G. Nautikako eta Itsasontzi Makinetako GET



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza eta ikasketen antolamendurako zerbitzua.

Humanitateen arloko zentro guztietan desoreka handiak daude ikasleen feminizazio mailaren eta fakultateko emakumezko irakasleen portzentajeen artean. Aztertu diren hiru zentroetan (Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea, Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea eta Arte Ederren Fakultatea) emakumezko ikasleen portzentajea %70 baino handiagoa bada ere, emakumezko irakasleen kolektiboa %40aren ingurukoa da. Emakumezko ikasle eta irakasle kopuruen arteko desoreka hori nabarmenagoa da Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean eta Arte Ederren Fakultatean, eta, gainera, bi aldagaien arteko tartekak handitzen jarraitzen du etengabe. Horrek esan nahi du emakumezko irakasleen portzentajeetan gertatu den geldialdia, aurrez ikusi duguna, ezin zaiela egotzi ez giza baliabideen urritasunari, ez denbora faktoreari.

Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatean, emakumezko ikasleen eta irakasleen portzentajeen arteko desoreka txikiagoa da, eta, gainera, alde hori berdintzen ari. Zalantzarik gabe, fakultate hori da emakumezko ikasleen eta irakasleen bilakaerari dagokionez orekarik handiena gordetzen duena, eta, beraz, emakumezko lizentziadunak ondoen baliatzen dituenetako bat da.

Ezin da gauza bera esan, ordea, Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatearen inguruan, emakumezko irakasleen eta matrikulatutako emakumezko ikasleen portzentajeen arteko aldea handiegia baita. Honakoa izan daiteke arrazoiak: irakasten diren gaiek zerikusi handia dute politikarekin eta hedabideekin; alegia, gizonezkoen presentzia askoz ere handiagoa den botereko beste gizarte gune batzuekin.

Psikologia Fakultatean ere alde handiak nabari dira emakumezko ikasleek eta irakasleek geletan duten ehunekoari dagokionez, eta, aurreko kasuan bezalaxe, joerek aditzera ematen dute alde horiek ere handiago bihurtzen ari direla.

Zuzenbide Fakultatean ere emakumezko ikasleen kopurua nabarmen handiagoa da emakumezko irakasleena baino, eta horrek adierazten digu emakume profesionalen "harrobia" aintzat hartzekoa izanagatik ere, ez duela zertan emakumezko irakasleen presentzia handitzerik ekarri.

Irakasleen eskolei dagokienez, emakumezko ikasleen eta irakasleen kopuruen arteko aldea Gizarte eta Komunikazio Zientzien eta Psikologia Fakultateetako baino txikiagoa da; hala ere, emakumezko irakasleen kopurua gizonezkoen berdina edo handiagoa bada ere, ikasleen feminizazio mailara ez dela iristen esan behar da.

Azkenik, Gizarte Lanerako, Lan Harremanetako eta Enpresa Ikasketen unibertsitate eskoletan, emakumezko ikasleen eta irakasleen kopuruak antzekoak dira. Datu horien arabera,

unibertsitate eskolek fakultateek baino traba gutxiago jartzen dizkiete emakumeei irakasle- en kolektiboan txerta daitezen, eta, halaber, oreka handiagoa dute emakumezko irakasle eta ikasle kopuruen artean. Oreka hori, gainera, are handiagoa da eskolak sortu berriak badi- ra eta adin egitura gaztea badute.

ZIENTZIA ESPERIMENTALEN ARLOA

2.5.3

Zientzien eta Kimika Zientzien Fakultateetan emakume gutxiago daude irakasleen kolekti- boan ikasleenean baino, eta alde hori handiagoa da Zientzia Fakultatean Kimika Zientzienean baino. Nabarmenezkoa da lehenean emakumezko irakasleen eta ikasleen arteko aldeak handitzen jarraitu duela azken urte hauetan, eta horrek esan nahi du emaku- mezko hainbat lizentziadunek beste bide bat hartu dutela, unibertsitate ikerketaren eta ira- kaskuntzaren kaltetanunibertsitaria.

OSASUN ZIENTZIEN ARLOA

2.5.4

Medikuntza eta Odontologia Fakultatean, emakumezko irakasleen eta ikasleen bideak elka- rrengandik urruntzen dira nabarmen. Izan ere, fakultate horretako emakumezkoen portzen- tajea emakumezko ikasleena baino askoz ere txikiagoa da, eta, gainera, denborarekin por- zentaje hori ez dela handitu esan daiteke (%20koa da).

Farmazia Fakultatean, aldiz, emakumeen presentzia orekatuagoa da irakasleen eta ikasleen kolektiboetan, erdiaren ingurukoa, hain zuzen ere, batean zein bestean. Ekonomia eta Enpresa eta Kimika fakultateekin batera, fakultate hori emakumezko irakasleen eta karrera amaitu dutenen artean orekarik handiena duena da.

Azkenik, Erizaintza Eskoletako ikasle eta irakasle gehienak emakumezkoak dira, azken horien kasuan ikasleena baino neurri txikiagoan bada ere.

IKASKETA TEKNIKOEN ARLOA

2.5.5

Harritzekoa bada ere, emakumezko irakasleen eta ikasleen portzentajeak ikasketa hauetan azaltzen dira orekatuen, emakumezkoek bi kolektibo horietan duten parte-hartze txikiaren barruan, betiere. Zehazkiago, eskola teknikoei dagokienez, lau zentroetako emakumezko irakasleen eta ikasleen kopuruak antzekoak dira.

Horrela gertatzen da, halaber, Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien Goi Eskola Teknikoan eta Nautikako eta Itsasontzi Makinetako Goi Eskola Teknikoan: emakumezkoak %20 inguru dira, bai irakasleen kolektiboan, bai ikasleenean.

Alderik handiena Arkitekturako GETn dago. Bertako emakumezko irakasleak gutxiengo dira nabarmen (%10), eta 90eko hamarkadaren erdialdetik emakumeak ikasleen %50 baino gehiago dira. Hori horrela izanagatik ere, oraindik ez da inolako aldaketarik antzeman irakasle berriak biltzeko prozesuan.

Grafikoek aditzera ematen dutenez, hainbat zentrotan alde nabariak ageri dira emakumezko ikasleen eta irakasleen portzentajeen artean, eta horrek esan nahi du, zalantzarik gabe, generoak traba egiten duela eta unibertsitate mundua horren arabera eratzen dela. Izan ere, 80ko hamarkadatik unibertsitatean sartu diren ikasleen artean emakumezkoak gehiengoa izan badira ere, horrek ez du emakumezkoen kontratazioa neurri berean handitzea eragin.

Egoera horren aurrean, galdera batzuk sortzen dira: zein dira emakumezko ikasleek unibertsitatearen lan esparruan txertatzeko bidean aurkitzen dituzten zailtasunak? Doktoretza ikasketak arrakastaz amaitu dituzten emakumezko lizentziadun horiek, noiz hasten dira unibertsitateetik alde egiten? –aurrez azaldu dugun bezala, hirugarren zikloan gertatu ohi da–. Eta, batez ere, emakumezko ikasleak zenbateraino konturatzen dira generoak nolako eragina duen irakasle berriak bildu edo sustatzeko orduan edo karrera akademikoen gainean?

Espainiako unibertsitate publikoetako doktoregaien artean egin den inkesta batek aditzera ematen duenez, gizonezko eta emakumezko ikasleek oso modu desberdinean ikusten dute ikasketak amaitu ondoren duten etorkizuna. Inkestatutako emakumeen %62 konbentziturik zegoen, antza, titulazio berdina izanik gizonezkoek baino aukera gutxiago dituztela lan merkatuan; gizonezkoen %54k, aldiz, emakumezkoen aukera berdinak dituztela adierazi zuen (19). Hala ere, etorkizunean unibertsitatean lan egiteko aukeren inguruan galdetuta, aukera berdintasun handiagoa antzematen zen. Aipatu inkestan, emakumezkoen %26k bakarrik esan zuen lan merkatu akademikoan sartzeko gizonezkoek baino aukera gutxiago dituztela. (20). Eta horrek aditzera ematen du, UPV/EHUn elkarrizketatu ziren irakasleekin gertatu zen bezala, unibertsitatea aukera berdintasuneko toki neutroa delako pertzepzioa oso hedatua dagoela, datuek oso bestelako errealitatea erakusten diguten arren.

Zure ustetan, nork du aukera gehiago unibertsitatean irakasle gisa sartzeko, emakumezkoek ala gizonezkoek? Edo biek ere aukera berdinak dituztela uste duzu? Hori galdetuta, inkestatutako Euskal Herriko Unibertsitateko bi sexuetako ikasleen %72,6k emakumezkoek gizonezkoek adina aukera dituztela iritzi zion.

Hau da, UPV/EHUko ikasleek aukera berdintasuna unibertsitatean lan merkatuan baino bermatuagoa dagoela ikusten dute. Hala, genero desberdintasunak antzematen direnean –eta hori ez da beti gertatzen–, aldagai erabat pertsonalei egozten zaizkie: nork bere burua baz-

(19) M. José Alonso Sánchez, "Hombres y mujeres en el postgrado", *Las Académicas*, op. cit. 183. or.

(20) *Ibidem*, 185. or.

tertzera eta famili erantzukizunak, neurri handi batean (21). UPV/EHU eta estatuko beste unibertsitate batzuetan eginiko inkesten arabera, ikasleek lurralde profesional neutrotzat jotzen dute unibertsitatea, eta pertzepzio hori ez dator bat ikerlan honetan aipatuz joan garen eta Europar Batasuneko eta Amerikako Estatu Batuetako unibertsitate sistemaren genero desberdintasunen inguruan egin diren ikerlanen emaitzekin. Ezta ikerlan honetan azaltzen joan garen datuekin ere.

M. J. Alonsok gogoeta interesgarri batzuk egin ditu, unibertsitateak eskaintzen dituen aukera profesionalen eta karrera akademikoari heltzeko dauden era desberdinen inguruan. Eta oso ongi islatzen dute karrera akademikoari ekin nahi dioten emakumezko ikasleek aurre egin behar dizkieten lehen desberdintasunak eta trabak zein diren. Hirugarren zikloko ikasleei eginiko inkestak aztertzean, egile horrek ondorio hau ateratzen du: emakumezkoek errefortzu intelektual gehiago jasotzen dituzte irakasleen aldetik (edo behintzat, arazo guxtiago dituzte horrelako laguntzak jasotzen dituztela onartzeko), dela horrelakoak jasotzeko erraztasun handiagoa dutelako, dela ikasle hobeak direlako, dela konprometituagoak direlako eta, beraz, horrelako laguntzak eskatzeko ausartagoak. Baina horren arrazoia edozein izanda ere, kontua da "emakumeek ez dituztela laguntza horiek erabiltzen irakasle karrerako helburu batera eramango lukeen xede estrategiko bat diseinatzeko. Litekeena da, halaber, laguntza horiek eraginkortasuna galduz joatea, edo karrera akademikoaren doktoretza ondoko aldi batetik aurrera laguntza gehiagorik ez jasotzea; alegia, karrera akademikoan emakumeentzako oztopoak hasten diren unea karrera horren bestelako aldi batean egotea" (22). Harritzekoa da emakumezko ikasleek jasotzen dituzten errefortzu eta laguntza akademiko horiek guztiak benetan horren pareko produkzio zientifikoa ez eragitea (23). Fenomeno hori argitzeko, sakonago ezagutu beharko genituzke bizitza akademikoaren lehen aldi horietan sortzen diren dinamikak eta praktikak, horiek baitira gure emakumezko lizentziadunak sustatu eta biltzeko prozesua geldiaraztearen erantzule nagusiak.

(21) Susana Andino, "Percepción de los alumnos de Tercer Ciclo sobre la desigualdad de género", *Las Académicas*, op. cit. 197-214. orr. Datu horiek Euskal Herriko Unibertsitateari buruzkoak dira.

(22) M. José Alonso Sánchez, op. cit., 180. or. Azpimarratutakoa egilearena da.

(23) *Ibidem* 181. or.

2.6. TAULA UPV/EHUn sartzen diren irakasleen batez besteko adina (2000-01 ikasturtean jardunean)

	1986-90		1991-95		1996-2000	
	GIZONEZKO IRAKASLEA	EMAKUMEZKO IRAKASLEA	GIZONEZKO IRAKASLEA	EMAKUMEZKO IRAKASLEA	GIZONEZKO IRAKASLEA	EMAKUMEZKO IRAKASLEA
ZIENTZIA F.	28,1	28,4	29,1	28,2	32,0	30,4
EKONOMIA ETA ENPRESA ZIENTZIEN F.	25,4	25,8	30,3	25,5	27,7	28,7
KIMIKA ZIENTZIEN F.	27,0	28,0	26,8	28,3	39,0	29,5
GIZARTE ETA KOMUNIKAZIO ZIENTZIEN F.	31,7	30,6	32,4	30,3	33,6	30,7
ZUZENBIDE F.	29,9	29,8	32,6	31,2	32,5	27,9
ARKITEKTURAKO GET	34,2		38,3	25,0	36,5	32,0
NAUTIKAKO ETA ITSASONTZI MAKINETAKO GET	41,0	37,0	43,0	33,4		
INDUSTRIA INGENIARIEN ETA TELEKOMUNIKAZIO INGENIARIEN GET	29,7	26,5	30,9	28,1	30,1	29,5
ERIZAINZAKO U.E. LEIOA	33,0	33,7	38,0	25,0	36,0	32,7
ERIZAINZAKO U.E. DONOSTIA	36,0	30,8	34,7	27,7	30,5	37,6
ENPRESA IKASKETEN U.E. BILBO	24,9	27,4	30,4	26,0	32,2	27,7
ENPRESA IKASKETEN U.E. DONOSTIA	25,6	27,7	27,3	28,0	32,0	25,3
INDUSTRIA ETA TOPOGRAFIA ING. TEK. U.E.	32,9	29,6	32,1	29,3	33,3	28,3
INDUSTRIA ING. TEKNIKOKO U.E. BILBO	35,9	25,8	33,3	28,0	32,3	29,9
INDUSTRIA ING. TEKNIKOKO U.E. EIBAR	38,0		39,3	37,0	39,0	34,0
INDUSTRIA ING. TEKNIKOKO U.E. DONOSTIA	30,4	27,6	31,7	26,1	31,9	27,5
IRAKASLEEN U.E. BILBO	31,7	28,0	33,0	33,2	33,3	35,0
IRAKASLEEN U.E. DONOSTIA	27,0	32,6		31,3	33,7	32,6
IRAKASLEEN U.E. GASTEIZ	31,0	32,3	26,0	30,0	35,7	36,5
FARMAZIA F.	30,9	31,0	24,3	31,6	35,7	31,0
FILOLOGIA, GEOGRAFIA ETA HISTORIA F.	31,6	30,2	30,8	32,5	33,8	33,2
FILOSOFIA ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN F.	33,2	30,7	31,0	29,5	32,9	36,6
INFORMATIKA F.	25,1	26,7	28,8	26,0	26,6	31,0
MEATZARITZA ING. TEKNIKOKO U.E.	32,5	27,0	34,5	28,5	33,4	28,0
MEDIKUNTZA ETA ODONTOLOGIA F.	33,6	30,6	36,9	30,4	40,8	35,3
PSIKOLOGIA F.	33,4	29,7	34,6	29,2	34,3	30,2
LAN HARREMANETAKO U.E.	30,1	26,9	35,3	28,7	37,0	34,3
GIZARTE LANERAKO U.E.	29,0	41,0	48,4	42,8		35,0
ARTE EDERREN F.	30,1	31,5	33,5	28,2	29,7	31,2
ENPRESA IKASKETEN U.E. GASTEIZ	24,0		26,0	24,3	30,7	24,0
GUZTIRA	30,6	28,9	33,6	29,5	33,1	31,1

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Irakasleen errektoreordetza.

3

**IRAKASKUNTZA
KATEGORIAK:
OZTOPO LASTERKETA
ZAIL BAT
EMAKUMEENTZAT**

"Zenbat eta handiagoa izan irakaskuntza kategorian, txikiagoa da emakumezkoen kopurua; eta, era berean, zenbat eta emakumezko gutxiago izan, are eta baloratuagoa da irakasgaia".

ETAN

"Beti uste izan dut genero diskriminazioa unibertsitatean, gaur egun, zati batean errealitatea zela eta beste zati batean pertzepzioa. Orain, berriz, balantze horren zati handiena, alde handiz, errealitateari dagokiola uste dut".

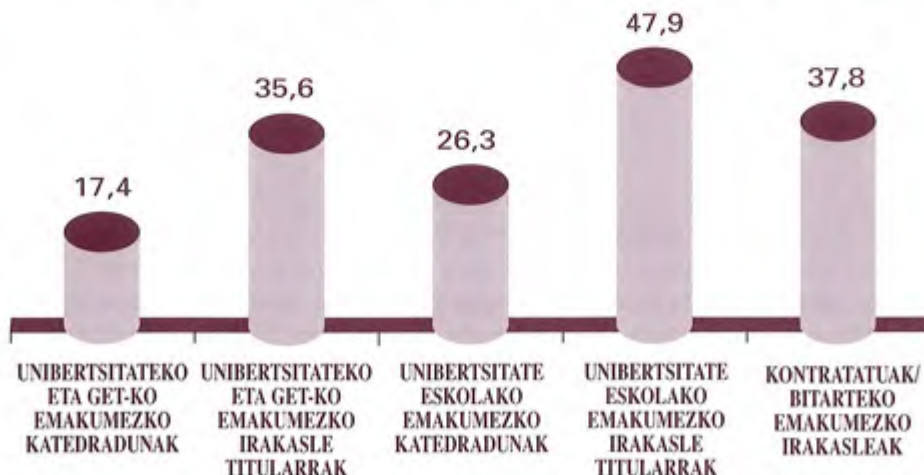
Massachusetts Institute of Technology

Unibertsitate sistema publikoan irakasleak bi kategorian banatzen dira: beraien plaza lehiaketa publikoaren bidez eskuratu duten irakasle numerarioak eta numerarioak ez direnak; azken horiek ez dute plaza propiorik eta unibertsitatearekin duten lan harremana ez da funtzionarioen erregimenaren arabera arautzen.

Irakasle numerarioen artean zenbait kategorian daude. Horietan handiena unibertsitateko katedradun izatea da; hori da irakaskuntza ibilbidearen gailurra. Horren ondoren unibertsitateko irakasle titullarrak eta unibertsitate eskolako katedradunak datoz; biak ere maila berekoak; eta, unibertsitate eskolako irakasle titullarraren kategorian da azkena. Azken postu horretan ez da beharrezkoa doktore titulua. Numerarioak ez diren irakasleen artean hainbat erakunde juridiko daude: irakasle elkartuak, laguntzaileak, emerituak eta beste zenbait kontratuzko harreman.

Horrela, irakaskuntza kategorian hartzen baditugu aintzat, emakumezko irakasleen ehunekoak, 14. grafikoan adierazten duen moduan, alderantzizko harremana dute kategorian horiekin.

14. GRAFIKOA Irakasle guztiak kontuan hartuta; emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, UPV/EHU, 2000-01



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Eskolako irakasle titularren artean dute emakumezkoek parte hartzerik handiena –%47,9– UPV/EHUn; irakasle numerarioen kategoria txikienean, hain zuzen ere. Horren ondoren datoz unibertsitateko irakasle titularrak –%35,6– eta eskolako katedradunak –%26,3–. Bestalde, irakaskuntza ibilbidearen gailurrean parte hartzea nabarmen jaisten da: unibertsitateko katedradunen %17,4 soilik dira emakumezkoak. Numerarioak ez diren irakasleen artean, berriz, kontratatutako irakasleen %37,8 dira emakumezkoak (24).

Datu horiek Estatuko unibertsitate publikoetako datuekin konparatzen baditugu, emakumezkoek irakasle numerario gisa duten parte hartzearen antzeko emaitzak jasotzen dira; izan ere, estatuan, unibertsitate eskolako irakasle titularren irakaskuntza kategorian dute emakumezkoek parte hartzerik handiena, gero, eskolako katedradunen artean, eta ehuneko drastikoki jaisten da unibertsitateko katedretan. Bietan gertakaria bera bada ere, emakumezko irakasle numerarioen ehunekoak handiagoak dira UPV/EHUn; emakumezko unibertsitate katedradunen kasuan, Espainiako batez bestekoa baino 6 puntu handiagoa.

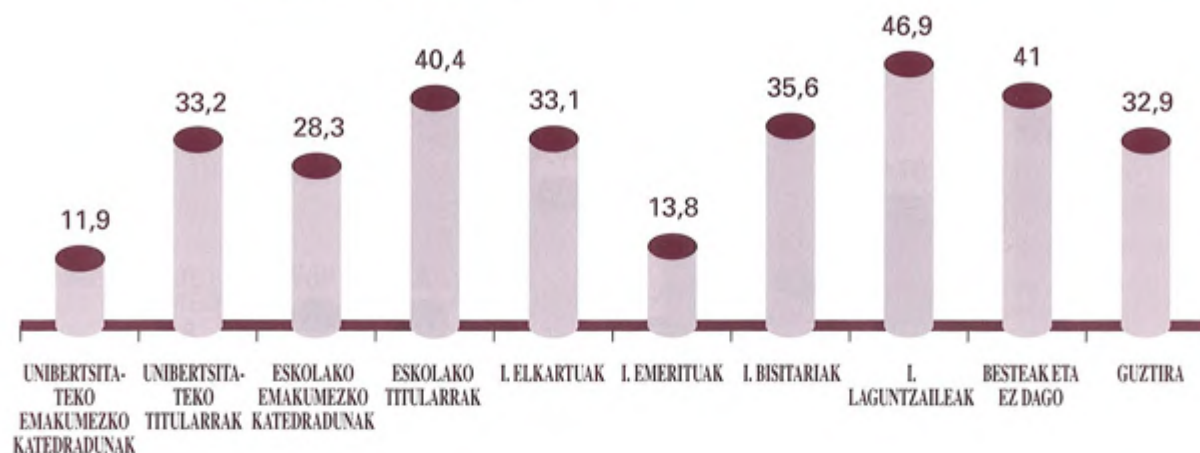
Numerarioak ez diren irakasleei dagokionez, berriz, zaila da estatuko unibertsitate publikoan gertatzen denarekin konparaziorik egitea, numerarioak ez diren irakasleak kontratatuzko LRUK jasotzen zituen figura guztien artetik irakasle elkartuaren kontratuzko figuraren alde egin baitzuen Euskal Herriko Unibertsitateak. Hori dela eta, Espainiako unibertsitateetan emakumezkoen parte hartzea handiagoa da behin-behinekotasun handiena duten kategorietan –%46,9 batez beste– Euskadiko unibertsitate sistema publikoan baino; izan ere, –irakasle elkartu gisa– kontratatutako %37,8 soilik dira emakumezkoak Euskadiko unibertsitate sistema publikoan (25). Hala ere, emakumezko irakasleen parte hartze handiena irakasle numerarioen kategoria txikienean dago; unibertsitate eskolako irakasle titularren kategorian, hain zuzen.

Egia da, era berean, kontratatutako irakasleak direla irakasle numerarioen harrobia; eta, alde horretatik, emakumezko irakasle titularren eta katedradunen ehunekoak etorkizunean handitzeko aukerak txikiagoak dira UPV/EHUn.

(24) Egokia iruditu zaigu emakumeek biztanleria aktiboaren %34 osatzen dutela adieraztea. Emakumeek unibertsitatean duten parte hartzearen ehunekoa lan merkatuan dutenarekin alderatuz 4 puntu handiagoa baino ez da.

(25) Irakasle laguntzailea eta irakasle laguna ez dira berdinak. Unibertsitateko Erreforma Legeak (LRU) –1983ko iraila– dio unibertsitateek irakasle lagunak kontrata ditzaketela bertako estatutueta aurreikusitako baldintzetan eta aurrekontuak errespetatuz. Lege horren arabera, irakasle lagunaren figuraren bidez prestigio handiko profesionalak erakarri nahi dira irakaskuntzara; bestalde, irakasle laguntzaileak irakaskuntzan parte hartzen du bere heziketa zientifikoa biribiltzen duen bitartean. UPV/EHUn ez dago irakasle laguntzailearen figurarik eta irakasle numerarioak ez direnak irakasle lagun bezala kontratatuta daude. Beraz, UPV/EHUko ezegonkortasun egoera ez da beste unibertsitateetako bezain larria; izan ere, irakasle lagunaren figura desberdina da irakasle laguntzailearen eta gainerako irakasleen figurarekin alderatuz estatusari eta sol-datari dagokionez eta, gainera, kontratatutako irakasleen egonkortasun maila handiagoa dakar.

15. GRAFIKOA Irakasle guztiak kontuan hartuta, emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, Estatuko Unibertsitate Publikoak, 1999-2000

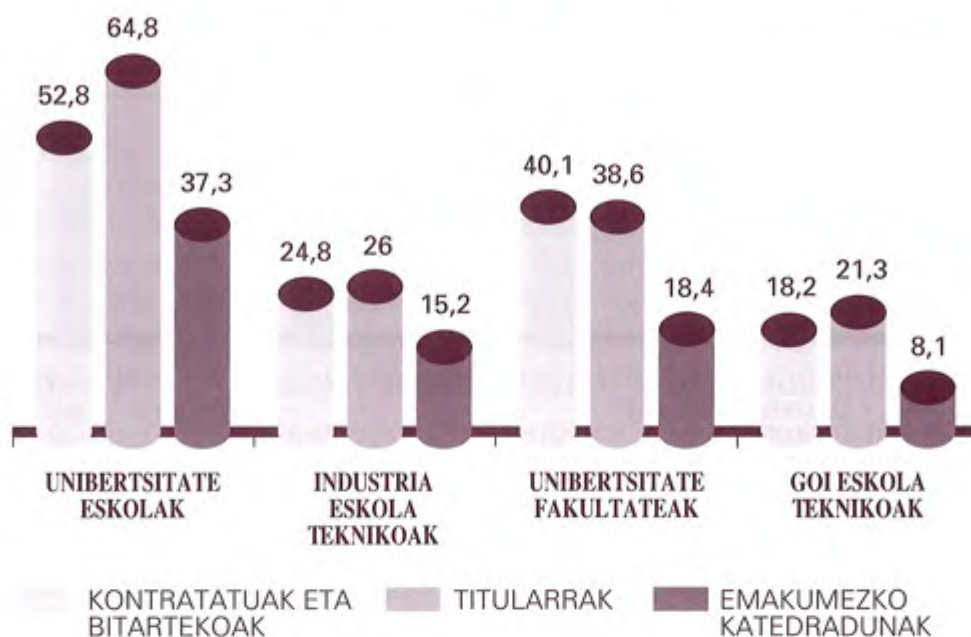


Iturria: INE. Goi mailako irakaskuntzako estatistikak.

Irakasle kategorien banaketa zentro motaren arabera erakusten digu 20. grafikoak, eta bertan ikus dezakegu gizon eta emakumeen parte hartzea unibertsitate eskoletan irakasle kontratatuen eta irakasle titularren kategorietan –emakumezkoak %52,8 eta %64,8 dira hurrenez hurren– orekatuagoa bada ere, eskolako emakumezkoen katedradunen ehunekoa –unibertsitateko irakasle titularren parekoa– drastikoki jaisten da %37,3ra.

Industria eskola teknikoen kasuan, irakasle kontratatuen eta irakasle titularren laurdena emakumezkoak dira, baina ehunekoak jaitsi egiten dira berriz ere zentro horietako kategoria handienara jotzean: industria eskola teknikoen katedren %15,2 soilik betetzen dituzte emakumeek.

16. GRAFIKOA Irakasle guztiak kontuan hartuta, emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, UPV/EHU, 2000-01



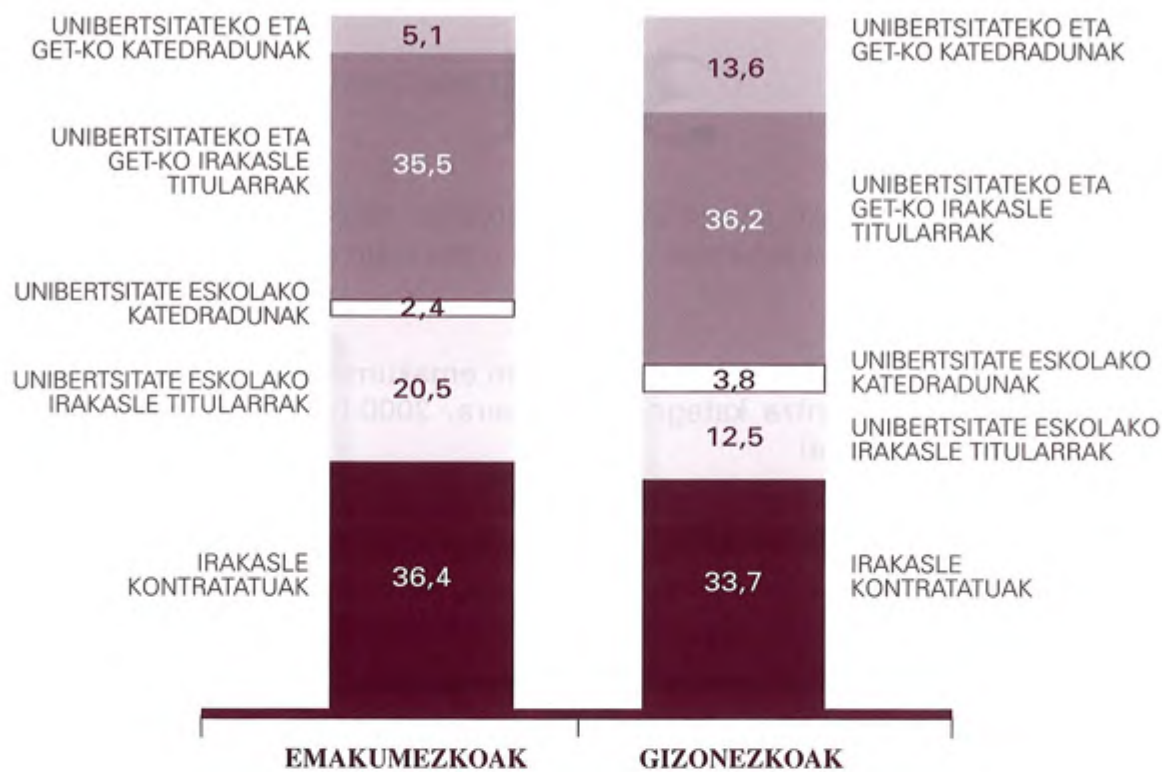
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Unibertsitate fakultateetan ageri da gehien diskriminazioa. Fakultateetan piramidearen figura klasikoa errepikatzen da; hau da, emakumezko irakasleen parte hartzea geroz eta handiagoa da irakaskuntza kategorietan behera egin ahala. Horrela, emakumezkoen parte hartze handiena duen irakaskuntza kategoria kontratuz elkartutako irakasleena da –%40,1–; gero, unibertsitate irakasle titularrak –%38,6–; eta, 20 puntu gutxiagorekin, unibertsitateko katedrak –%18,4–.

Goi Eskola Teknikoetan emakumezko irakasleen parte hartzea txikia da, eta zentro horietan ere, espero zitekeen moduan, ehunekoak kategorien arabera aldatzen dira; eta, emakumezko katedradunen kasuan %8raino jaisten da.

Emakumezko eta gizonezko irakasleen banaketa irakasle horien sexuaren eta irakaskuntza kategoriaren arabera aztertzen badugu, antzematen da emakumezkoek zailtasun handiagoak omen dituztela unibertsitate ibilbidearen maila handienetara iristeko. Horrela, 17. grafikoan ikus daiteke emakumezko irakasleen erdia baino gehiago kontratatuak eta eskolako titularrak direla eta horietako %5,1 soilik lortzen dute unibertsitateko katedradun izatea; gizonezko irakasleek, berriz, %13,6k lortzen dute postu goren horretara iristea.

17. GRAFIKOA Irakasleen banaketa irakaskuntza kategorien arabera, UPV/EHU, 2000-01



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Kategoria handitzen joan ahala emakumezko gutxiago izatea eta emakumezko katedradunen ehunekoak hain txikiak izatea, era batera edo bestera, EBko herrialde guztietan errepikatzen den errealitatea da. Europako eremu mediterraneoko herrialdeek dute –Italia, Frantzia, Espainia eta Portugal–, hain zuzen ere, emakumezkoen parte hartzerik handiena. Europako eremuen artean dauden alde horiek, ziurrenik, Europako hegoaldean emakumezkoek azken urteotan izan duten lan esperientziarekin du zerikusia; izan ere, Europako iparraldean ez bezala, hegoaldeko emakumeek gutxiago eteten dituzte beraien ibilbide profesionalak (26). Horrez gain, alde horiek unibertsitateko irakasleek jasotzen dituzten soldatekin ere harreman zuzena dute.

(26) Europako Batzordea, *Europar Batasunaren politika zientifikoa*. ETAN lan taldearen txostena, 2001.

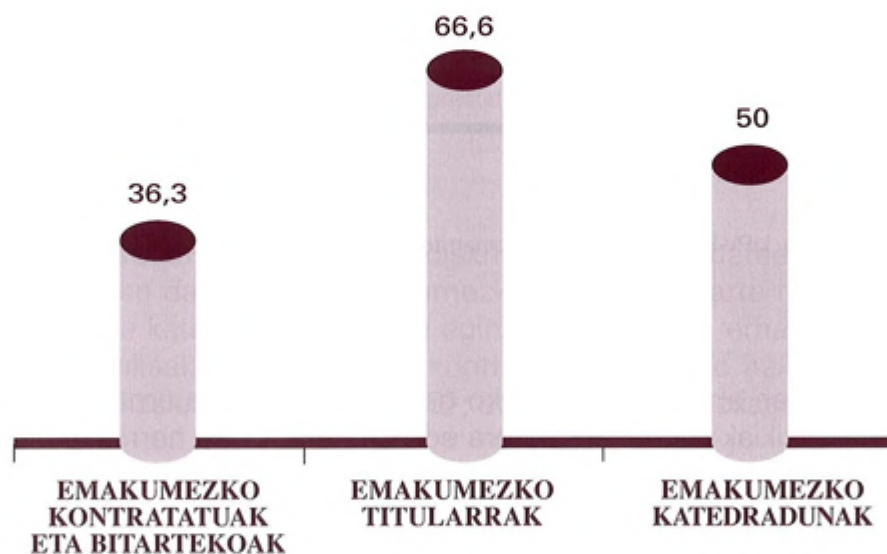
**EMAKUMEEN PARTE
HARTZEA UPV/EHU-KO
FAKULTATEETAKO ETA
ESKOLETAKO
IRAKASKUNTZA
KATEGORIETAN**

3.1

Emakumeek zentro bakoitzeko irakaskuntza kategorietan duten parte hartzea zehatzago islatuta agertzen da 2000-01 ikasturteari dagozkion ondorengo grafikoetan.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

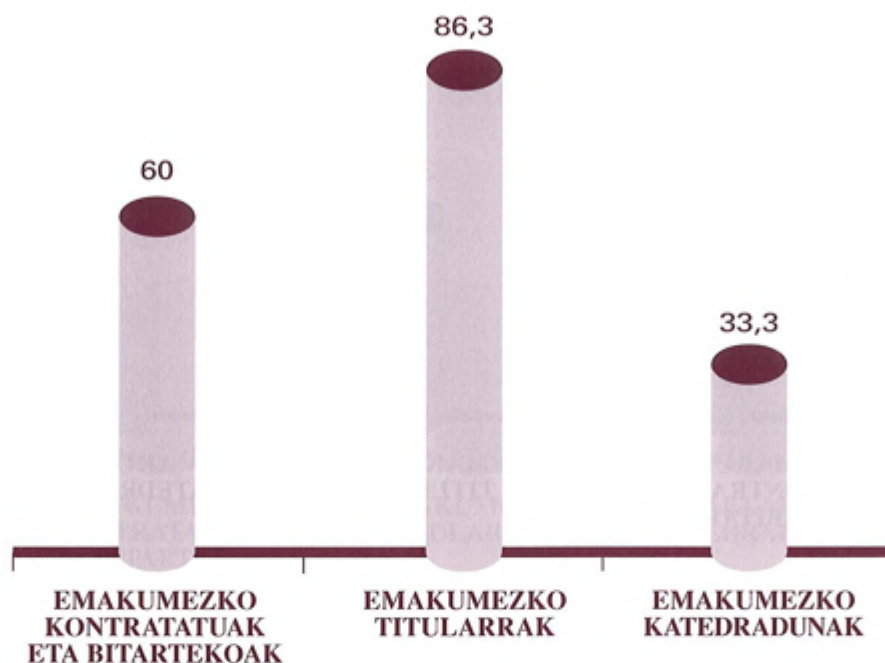
18.1. G. Erizaintzako UE Leioa



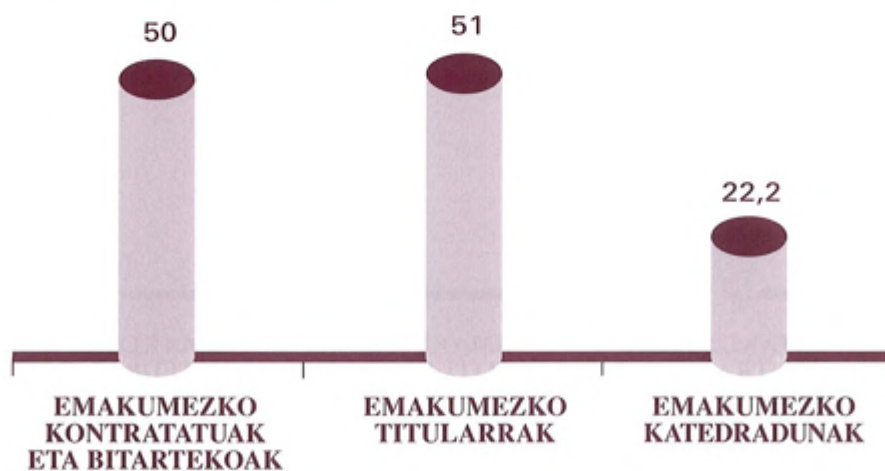
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.2. G. Erizaintzako UE Donostia



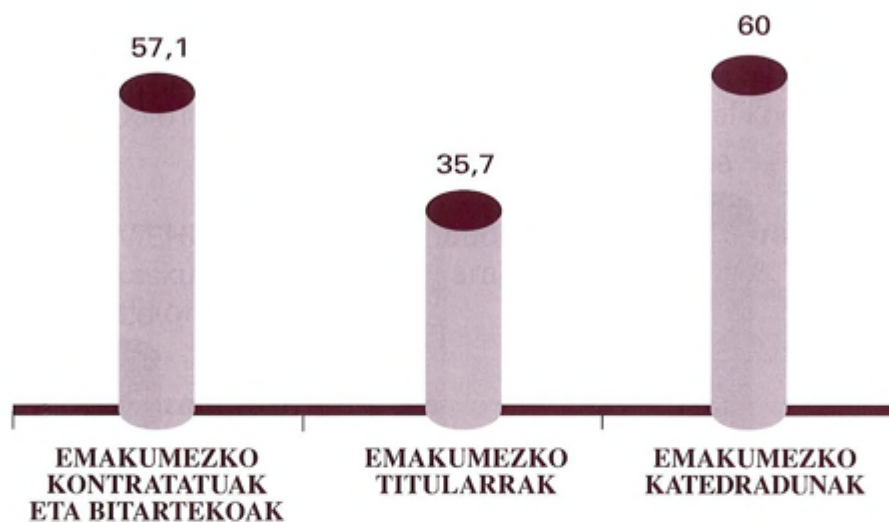
18.3. G. Enpresa Ikasketen UE Bilbo



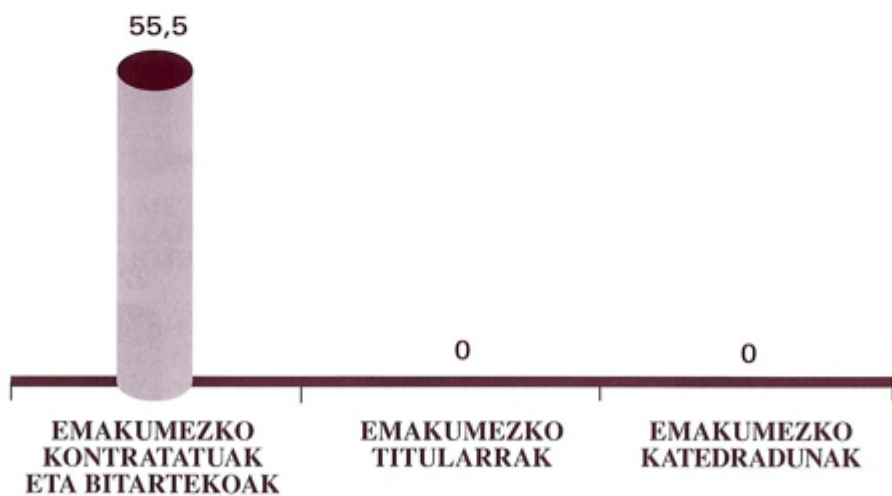
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.4. G. Enpresa Ikasketen UE Donostia



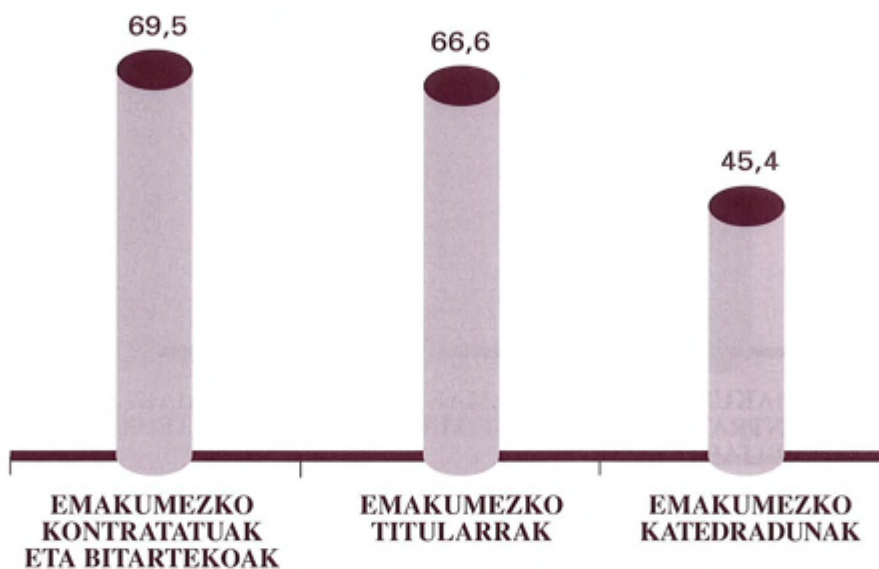
18.5. G. Enpresa Ikasketen UE Gasteiz



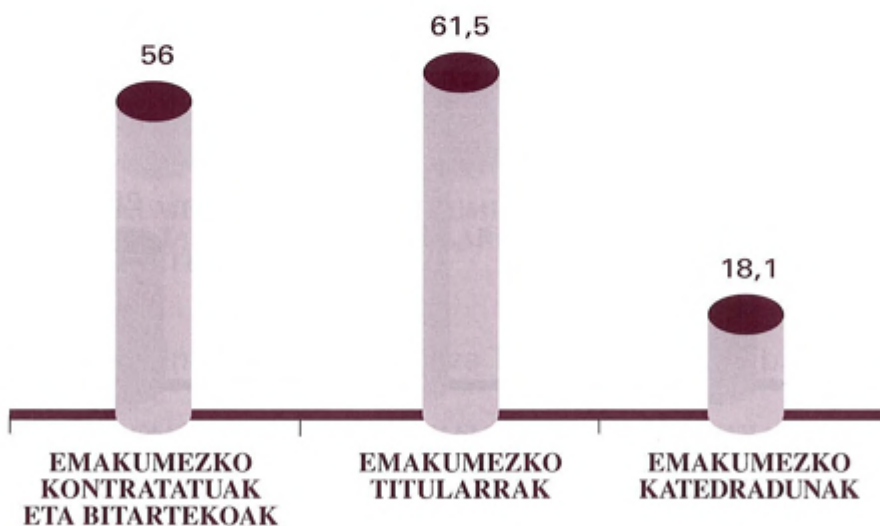
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.6. G. Irakasleen UE Bilbao



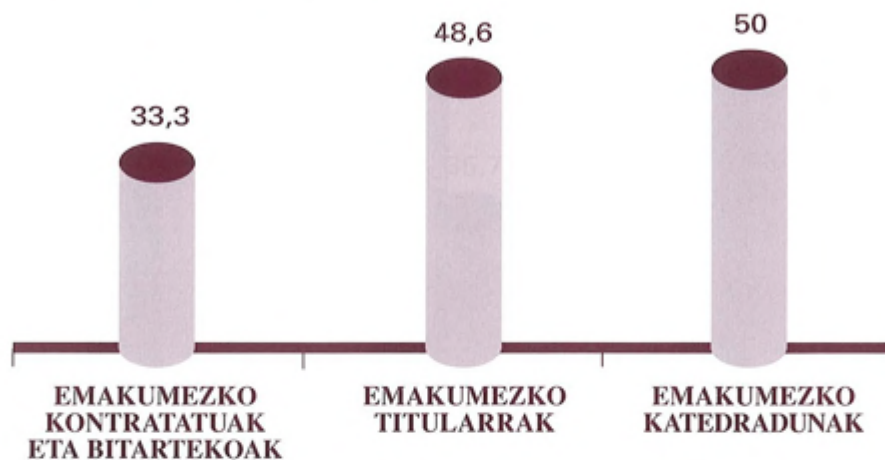
18.7. G. Irakasleen UE Donostia



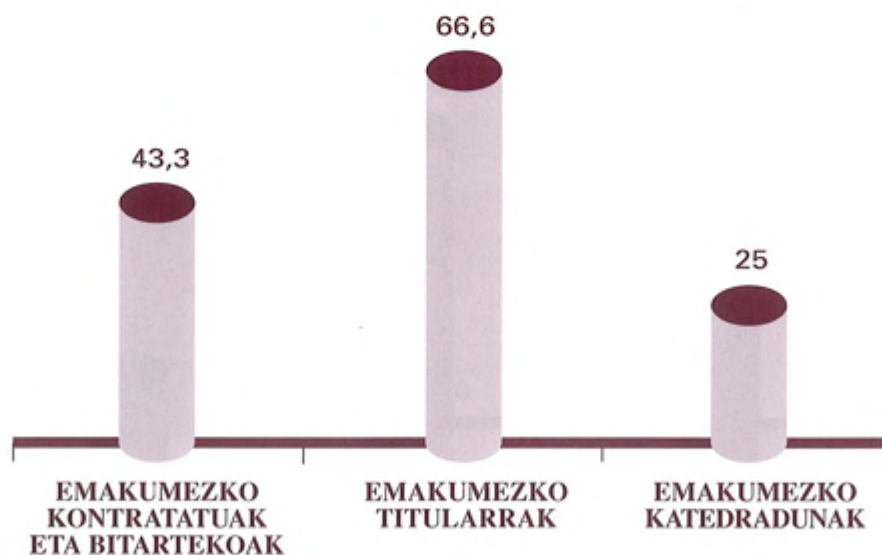
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.8. G. Irakasleen UE Gasteiz



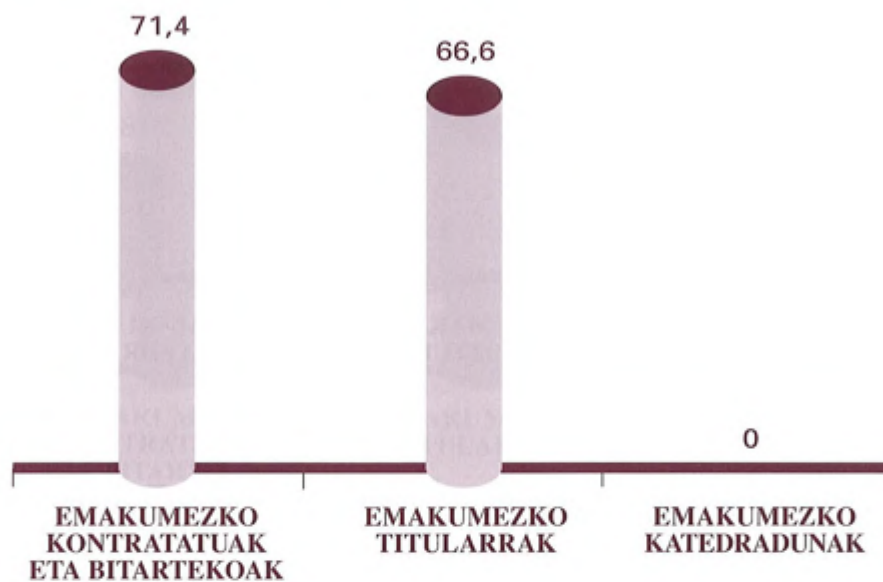
18.9. G. Lan Harremanetarako Unibertsitate Eskola



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.10. G. Gizarte Lanerako UE



18.11. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Bilbo



18.12. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Eibar



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.13. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Donostia



18.14. G. Industria eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako UE



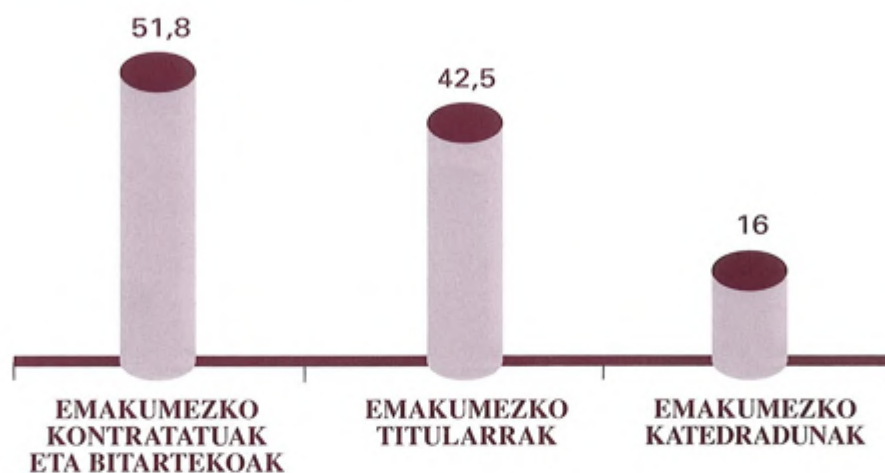
18.15. G. Meatzaritza Ingeniaritza Teknikorako UE



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.16. G. Zuzenbide Fakultatea



18.17. G. Arte Ederren Fakultatea



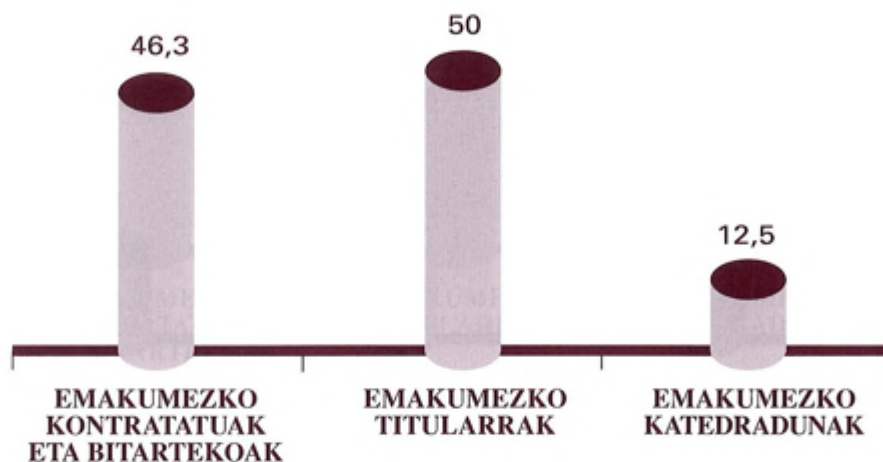
18.18. G. Medikuntza eta Odontologia Fakultatea



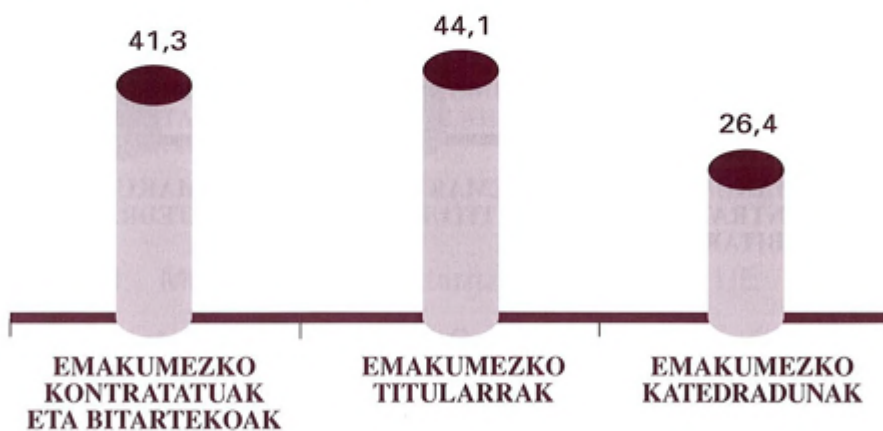
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.19. G. Psikologia Fakultatea



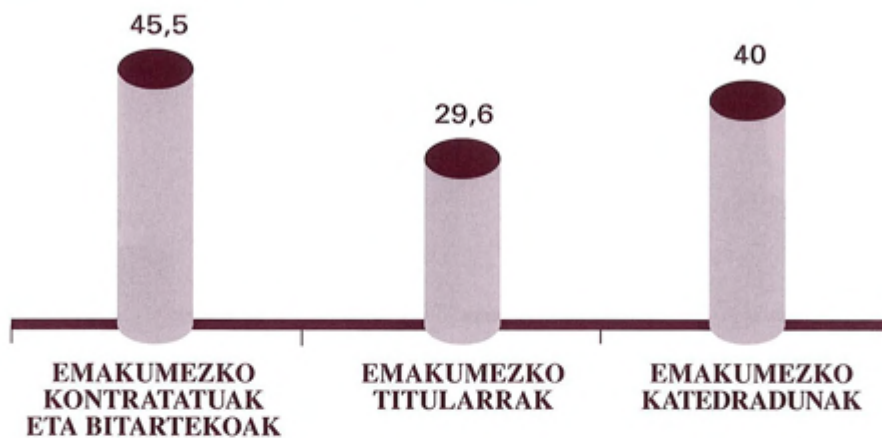
18.20. G. Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea



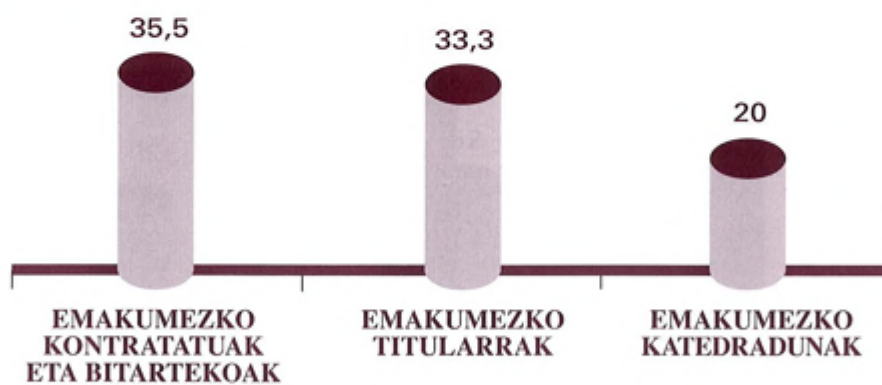
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.21. G. Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea



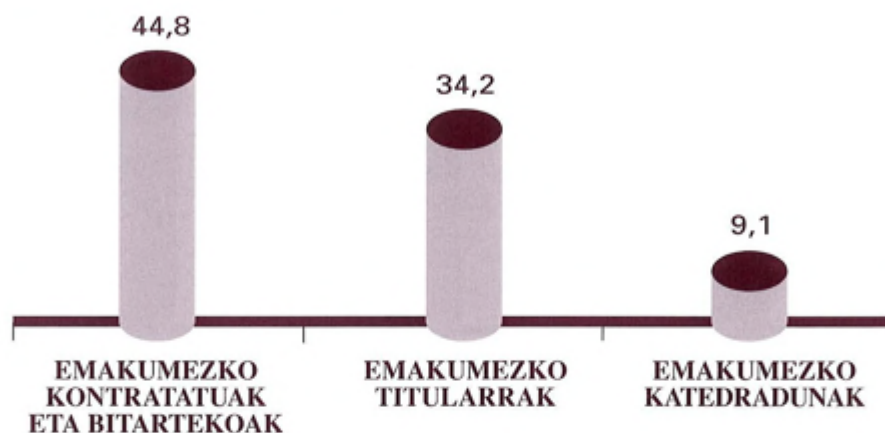
18.22. G. Informatika Fakultatea



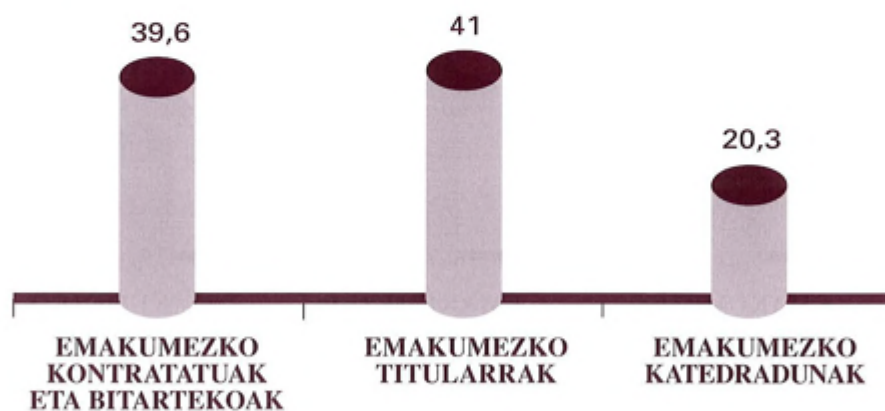
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.23. G. Farmazia Fakultatea



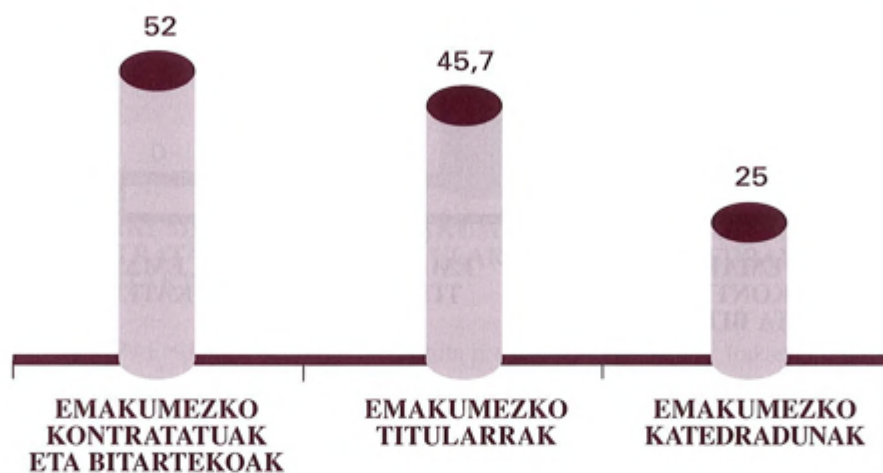
18.24. G. Zientzia Fakultatea



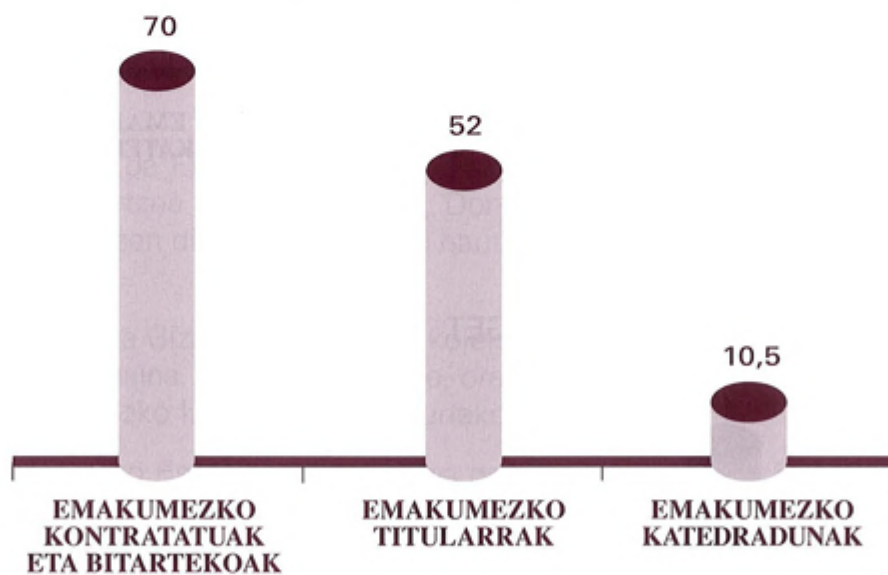
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.25. G. Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea



18.26. G. Kimika Zientzien Fakultatea



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.27. G. Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea



18.28. G. Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien GET



18.29. G. Arkitekturako GET



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

18. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezko irakasleen ehunekoak irakaskuntza kategorien arabera, 2000-01 (18.1. Grafikotik 18.30. Grafikora)

18.30. G. Nautikako eta Itsasontzi Makinetako GET



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko kontratatu, titular eta katedradunen ehunekoaren arteko aldea handiena den zentro batzuk aztertuko ditugu, bereziki; hau da, ibilbide akademikoaren gailurrera iristeko diskriminazio maila handiagoak antzematen diren zentroak.

Unibertsitate Eskoletan deigarria da kontratatuak eta titularrak diren irakasleen artean emakumezkoen parte hartzea beste zentroetan baino handiagoa dela, baina hala ere, parte hartze hori nabarmen jaisten da kategorian handiengan; eskolako katedradunen kategorian, hain zuzen. Hala gertatzen da Donostiako eta Bilboko Irakasleen eskoletan, bai eta Erizaintzako eskoletan ere.

Gauza bera gertatzen da Enpresa Ikasketen Eskoletan: irakaskuntza kategorian txikienetan emakumeen parte hartzea handia bada ere, Donostiako eskolan izan ezik –katedren %60 emakumezkoek betetzen dituzte–, joera hori hautsi egiten da katedradunen kategoriarantz iristean.

Lan Harremanetako eta Gizarte Lanerako Eskolek ere emakumezko irakasle titularren parte hartze orekatua dute baina, kasu honetan ere, oreka hori ez da islatzen zentro horietan atxikita dauden emakumezko katedradunen ehunekoan.

Ingeniaritza Teknikorako Eskoletan abiapuntua oso bestelakoa bada ere –emakumezko irakasleen ehunekoa UPV/EHUko beste zentrokoena baino askoz txikiagoa da–, emakumezkoek irakaskuntza kategorietan duten parte hartzea, horietako batzuetan behintzat, ez da hain desorekatua; hala ere, Industria Ingeniaritza eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako Eskolak eta Eibarko Industria Ingeniaritza Teknikorako Eskolak ez dute atxikita emakumezko katedradunik.

Azter dezagun orain unibertsitate fakultateetan gertatzen dena. Fakultate horietan daude unibertsitateko irakasle gehienak eta horietan daude atxikita unibertsitate katedrak; irakaskuntza eskalako kategoria handiena, hain zuzen.

Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean izan ezik –katedradunen %40 dira emakumezkoak–, fakultate guztietan estutzen da piramidea irakaskuntza kategoriak igo ahala. Hainbat fakultatetan –Zientzia; Ekonomia eta Enpresa Zientziak; Zuzenbidea; Farmazia; Filologia, Geografia eta Historia– emakumezko irakasle titularren eta emakumezko katedradunen ehunekoen aldeak 20 puntukoak dira; are eta gehiago, Psikologia Fakultatean aldea 38 puntukoa da. Datu horiek emakumezko irakasle titularrak katedretara iristea oztopatzen duten galgak daudela adierazten dute, edo beste modu batean esanda, ibilbide akademikoan genero diskriminazioa nabarmena dela. Halaber, zenbait fakultatetan ia ez dute emakumezko katedradun diren irakaslerik; Kimika Fakultatea da horren adibide, katedradunen %10,5 dira soilik emakumezkoak fakultate horretan, emakumezko irakasle titularreki-ko 41,5 puntuko aldea, alegia.

Goi eskola teknikoetan zaila da egoera emakumezko irakasleentzat; izan ere, zenbait zentrotan, 2000-01 ikasturtera arte bederen, goi eskola teknikoko katedradun den –unibertsitateko katedradunen parekoa– emakumerik ez dago. Horrela gertatzen da Arkitekturako Goi Eskola Teknikoan eta Nautikako eta Itsasontzietako Makinetako Goi Eskola Teknikoan. Emakumezkoen parte hartze ehuneko handiena Industria Ingeniarrien eta Telekomunikazio Ingeniarrien Goi Eskola Teknikoak du, %9,3, hain zuzen ere. Alabaina, azken zentro horretan dauden emakumezko katedradunen proportzioa Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatekoa –%6,4– baino handiagoa da eta Medikuntza eta Odontologia Fakultateak –%11,3– edo beste fakultate batzuek –Kimika Fakultateak edo Farmazia Fakultateak adibidez– dituzten antzerako ehunekoak ditu. Azken bi fakultate horietan, emakumezko irakasleen parte hartzea aurrez aipatutako goi eskola teknikoan emakumezkoek duten parte hartzea baino askoz handiagoa bada ere, hurrenez hurren, katedradunen %10,5 eta %9,1 dira soilik emakumezkoak.

Irakaskuntza kategorietan emakumezkoek duten parte hartze ehunekoen bilakaerak azken urteetan erakusten duten joerek ez dute berdintasun handiagoko etorkizuna aurreikusten; aitzitik, joera ibilbide profesioaletan gizon eta emakumeen artean dagoen aldea areagotzekoa dela adierazten dute.

Zientzia esperimentalen arloan, Zientzia Fakultateak bilakaera negatiboa du emakumezko irakasle titularren eta emakumezko katedradunen ehunekoen artean dagoen aldeari dagokionez. Fakultate horretan emakumezkoak diren irakasle titularren kopurua handitu egin bada ere, egoerak ez du hobera egin azken urteetan eta zaila da oraindik emakumeentzat katedrak eskuratzea. Kimika Fakultatearen egoera are eta kezagarriagoa da, azken hamarkadan emakumezkoek geroz eta zailagoa izan baitute katedrak eskuratzea: emakumezko irakasle numerario gehiago daude baina ez dira irakaskuntza ibilbidearen gailurrera iristen.

Gizarte zientzien eta zientzia juridikoen arloan ere, badaude azken hamar urteetan, emakumezkoen parte hartzeari dagokionez, ehunekoen geldialdirako joera edo joera negatiboa erakutsi duten fakultateak; besteak beste, Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea, Zuzenbide Fakultatea edo Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea. Azken urteetan emakumezko katedradunen ehunekoa handitu duen Psikologiako Fakultateak ere –ehune-

ko oso txikia du oraindik ere– ez du aurreko hamarkadan baino oreka handiagorik erakusten emakumezko irakasle titularren eta katedradunen arteko balantzean.

Osasun zientzien arloko zenbait fakultateren egoera ere ez da oso itxaropentsua; izan ere, irakaskuntza kategorietan dagoen sexu banaketaren joera negatiboa da Medikuntza eta Odontologia Fakultatean eta Farmazia Fakultatean.

Humanitate arloan, berriz, gauza bera gertatzen da Arte Ederren Fakultatean; bai eta, neurri txikiagoan bada ere, Filologia, Geografia eta Historia Fakultatean. Arlo horretan, Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea da irakaskuntza kategorietan gizon eta emakumeen banaketa orekatuagoa duen fakultate bakarra.

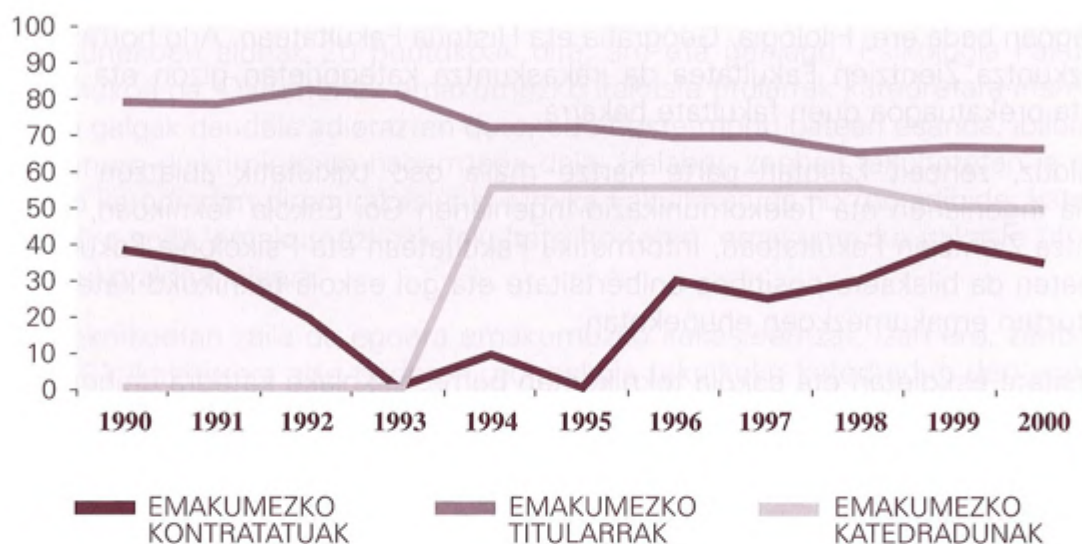
Laburbilduz, zenbait kasutan parte hartze maila oso txikitatik abiatzen baziren ere, Industria Ingeniariei eta Telekomunikazio Ingeniariei Goi Eskola Teknikoan, Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean, Informatika Fakultatean eta Psikologia Fakultatean soilik antzematen da bilakaera positiboa unibertsitate eta goi eskola teknikoko katedrak eskuratzeko dituzten emakumezkoen ehunekotan.

Unibertsitate eskoletan eta eskola teknikoetan berriz, eskolako katedra unibertsitate katedrarekin parekatzen bada ere, zenbait zentrok bilakaera positiboa izan dute; adibidez, Donostiako Industria Ingeniaritza Teknikoko Unibertsitate Eskola eta Meatze Ingeniaritza Teknikorako Unibertsitate Eskola. Hala ere, unibertsitate eskola eta eskola tekniko gehienek geldialdia izan dute ehunekotan. Hori da Leioako Erizaintzako Unibertsitate Eskolaren –emakumezko katedradunen ehunekoak ez dute aldaketarik jasan 1993tik– eta beste zentro hauen kasua: Enpresa Ikasketen UE (Donostia); Industria Ingeniaritza Teknikorako UE (Bilbo) eta Donostiako eta Gasteizko Irakasleen Eskolak.

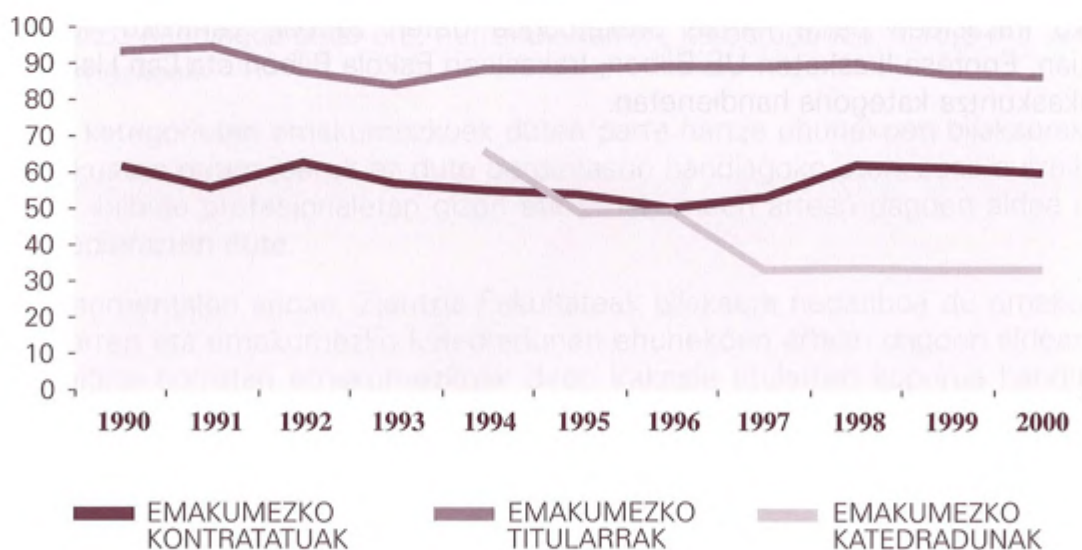
Hori baino kezagarriagoa da, hala ere, emakumezkoen parte hartzea txikitzen ari dela emakumezko irakasleen parte hartze orekatuagoa duten zenbait zentroko –Erizaintzako Donostian, Enpresa Ikasketen UE Bilbon, Irakasleen Eskola Bilbon eta Lan Harremanetako UE– irakaskuntza kategorian handienetan.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.1. G. Erizaintzako UE Leioa



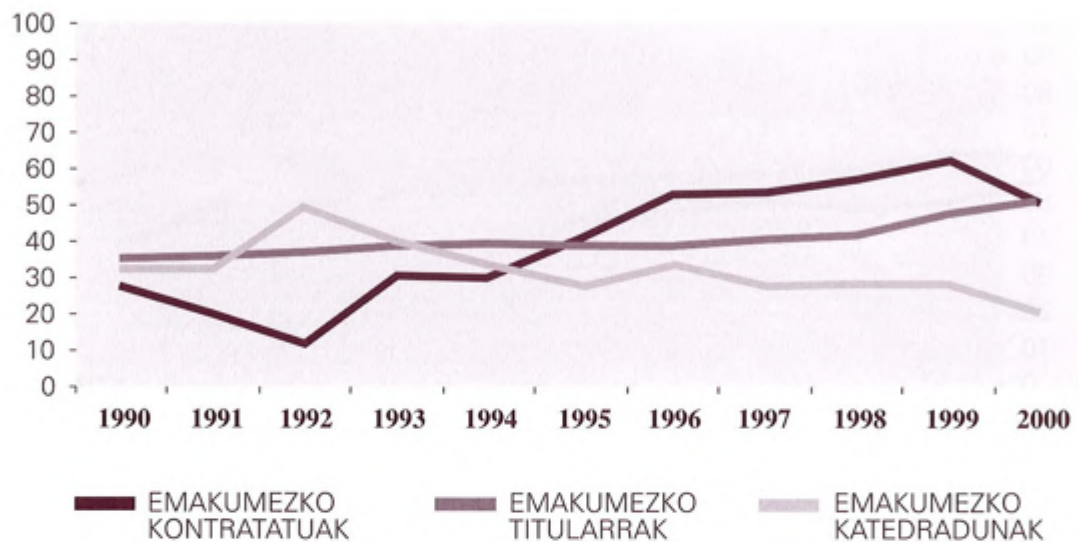
19.2. G. Erizaintzako UE Donostia



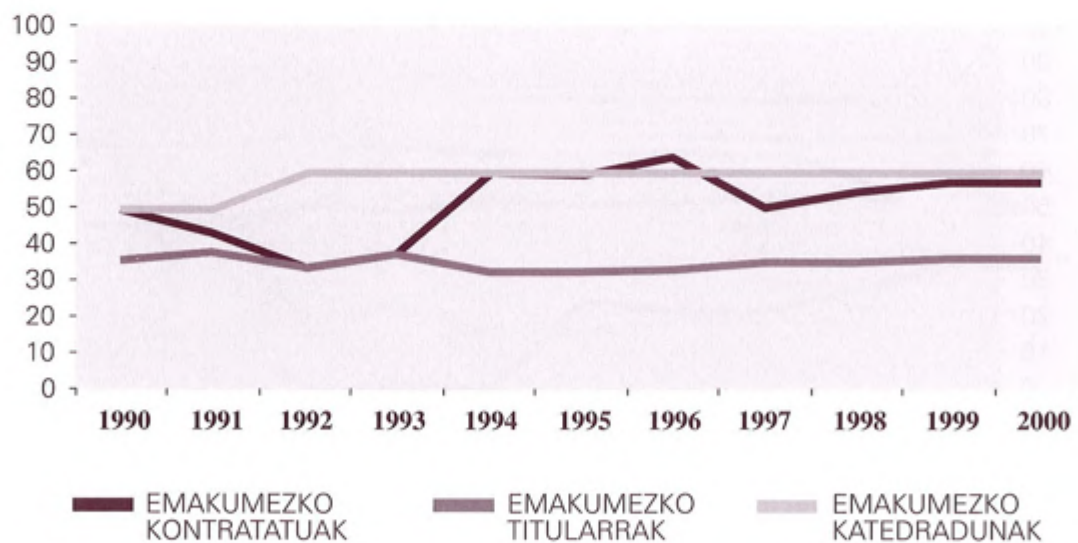
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoaren bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.3. G. Enpresa Ikasketen UE Bilbo



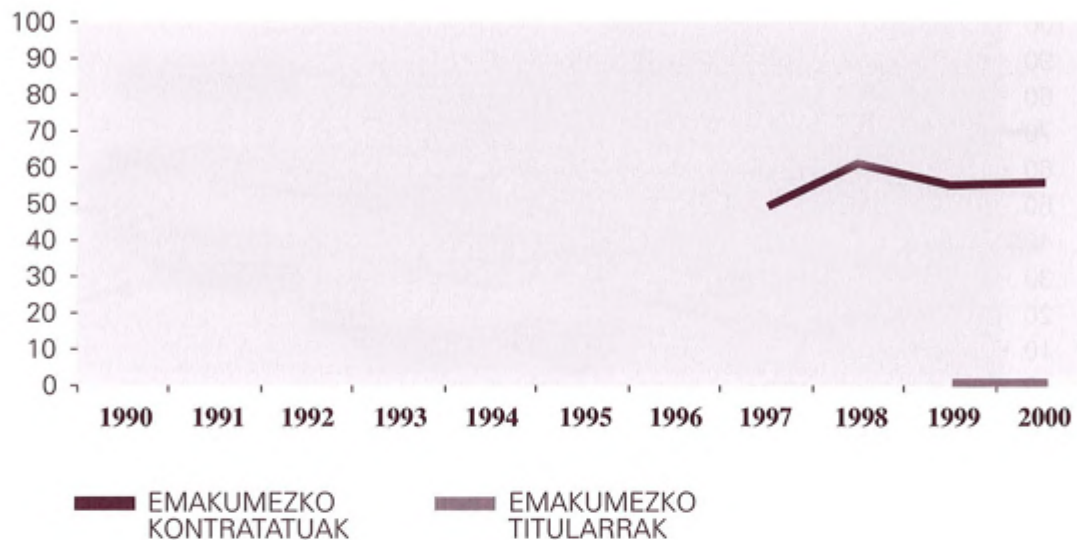
19.4. G. Enpresa Ikasketen UE Donostia



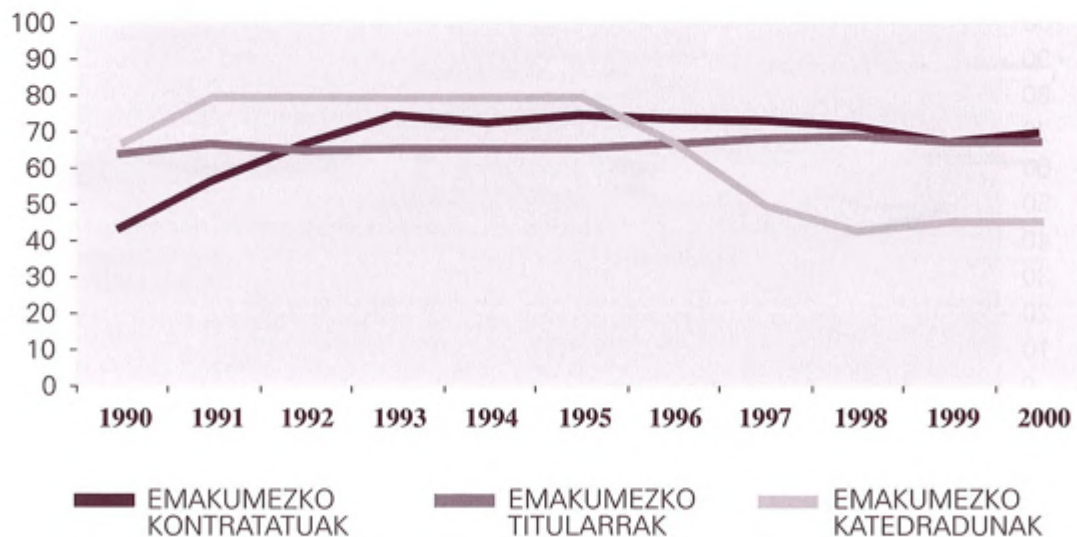
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.5. G. Enpresa Ikasketen UE Gasteiz



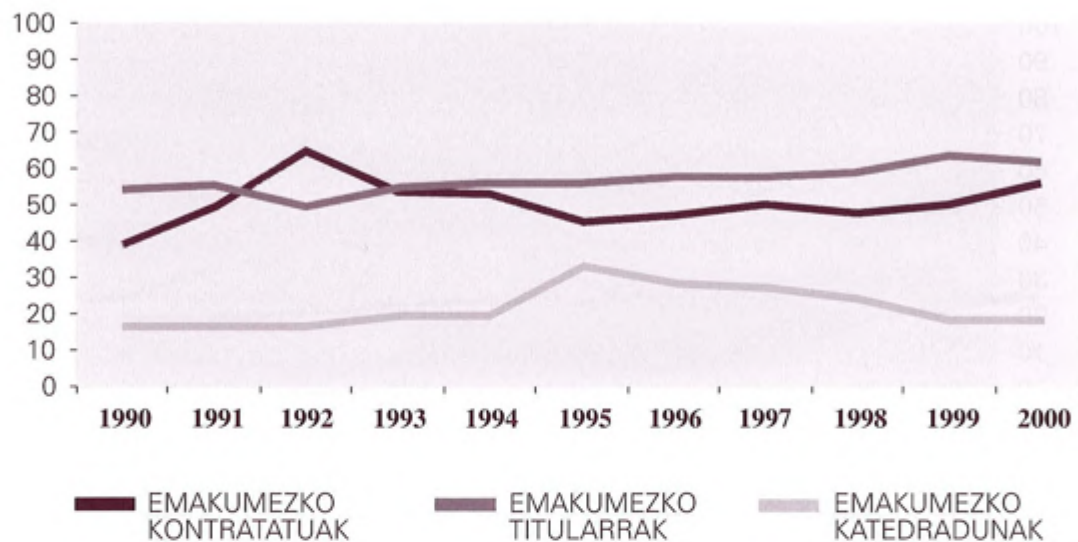
19.6. G. Irakasleen UE Bilbo



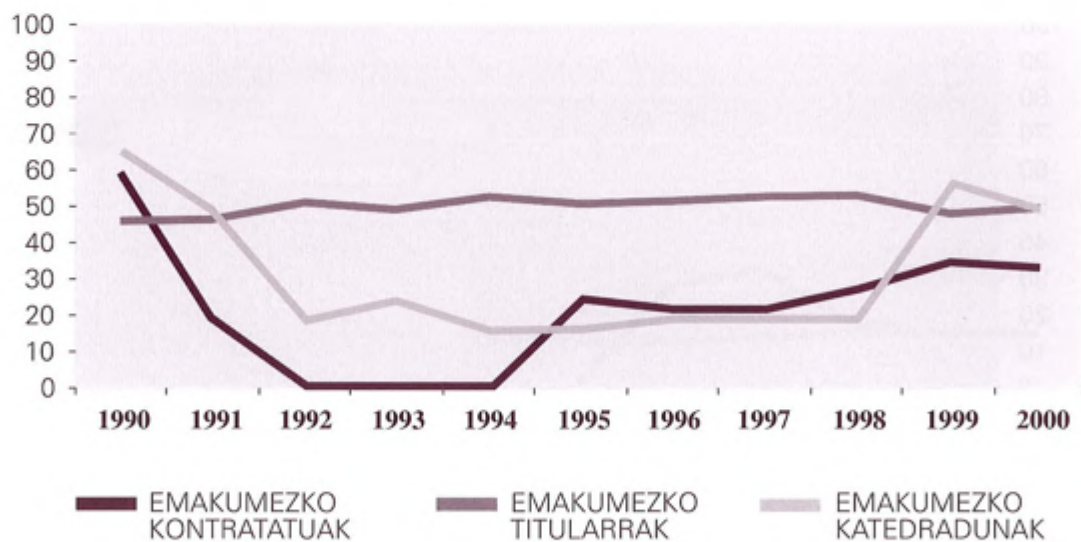
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bila-
kaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik
19.30. Grafikora)

19.7. G. Irakasleen UE Donostia



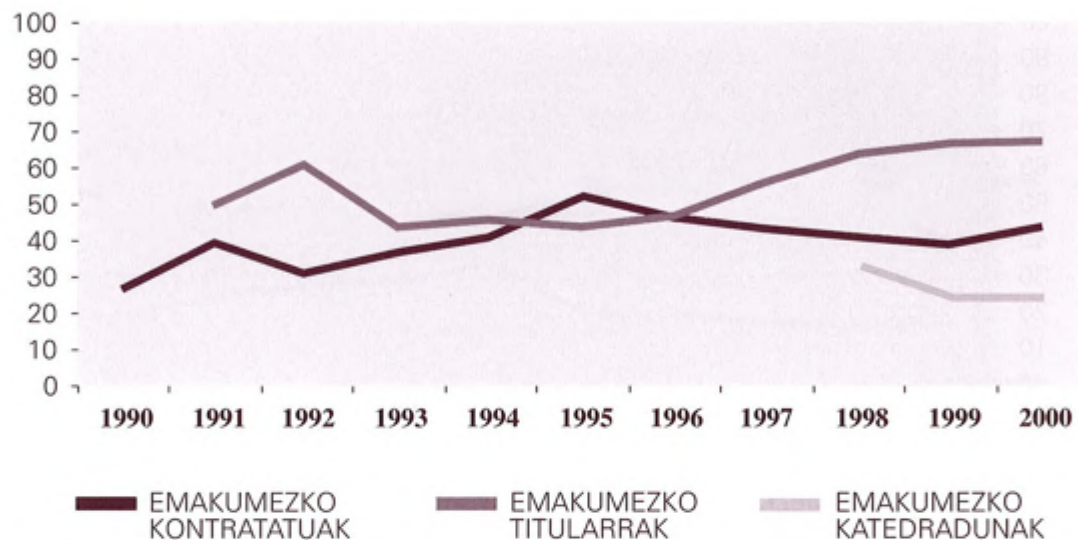
19.8. G. Irakasleen UE Gasteiz



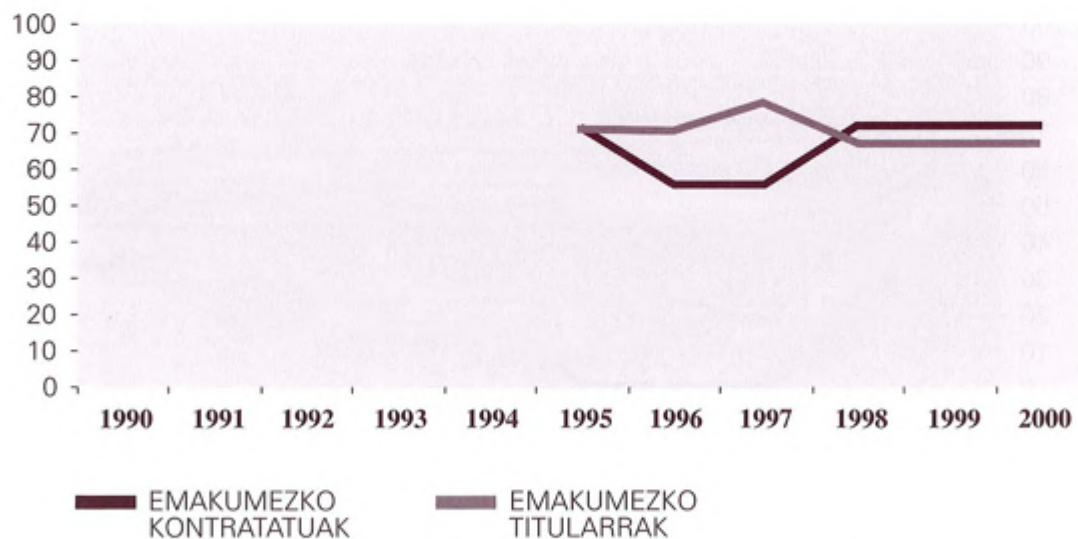
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.9. G. Lan Harremanetako Unibertsitate Eskola



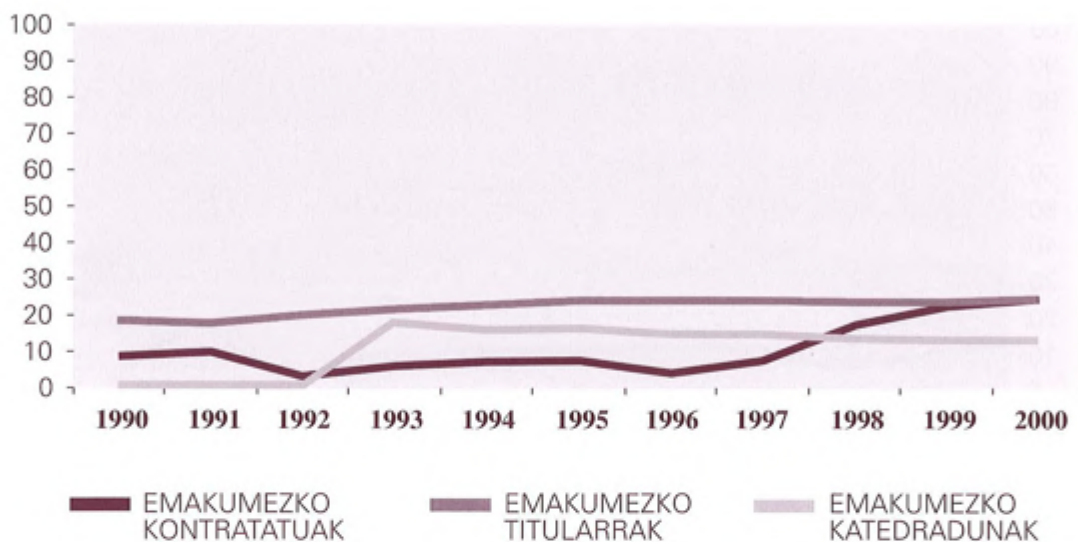
19.10. G. Gizarte Lanerako UE



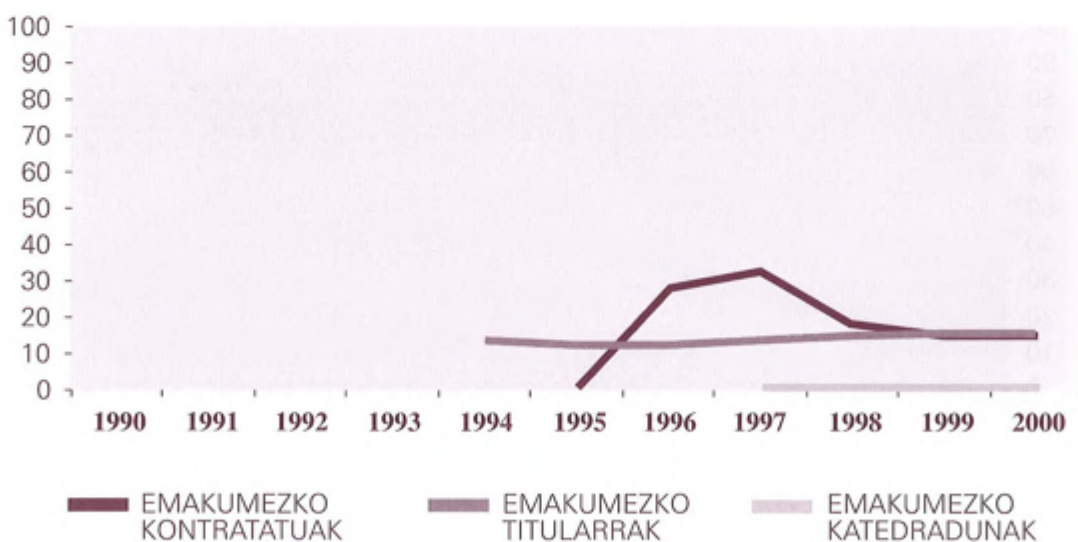
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.11. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Bilbo



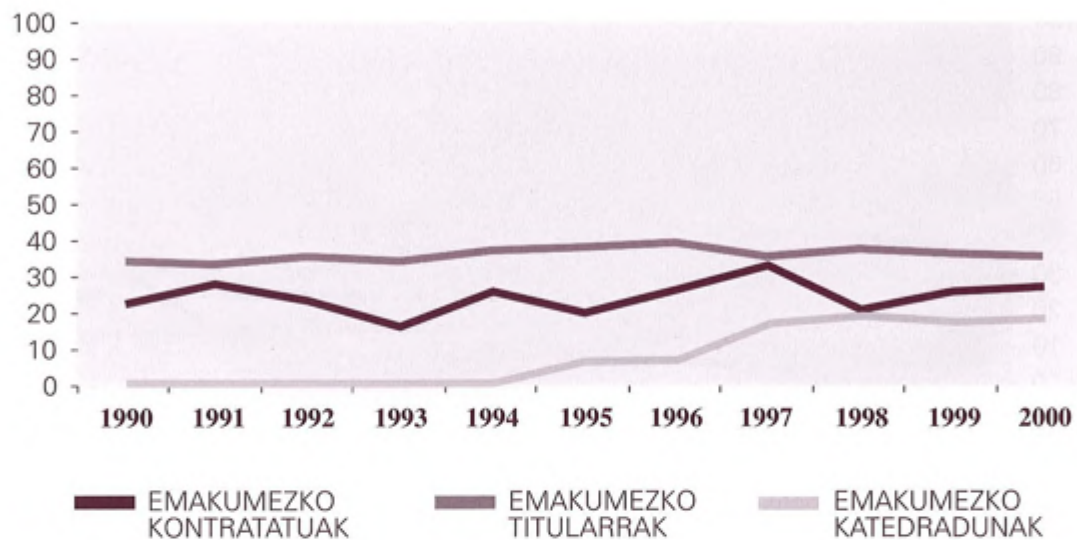
19.12. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Eibar



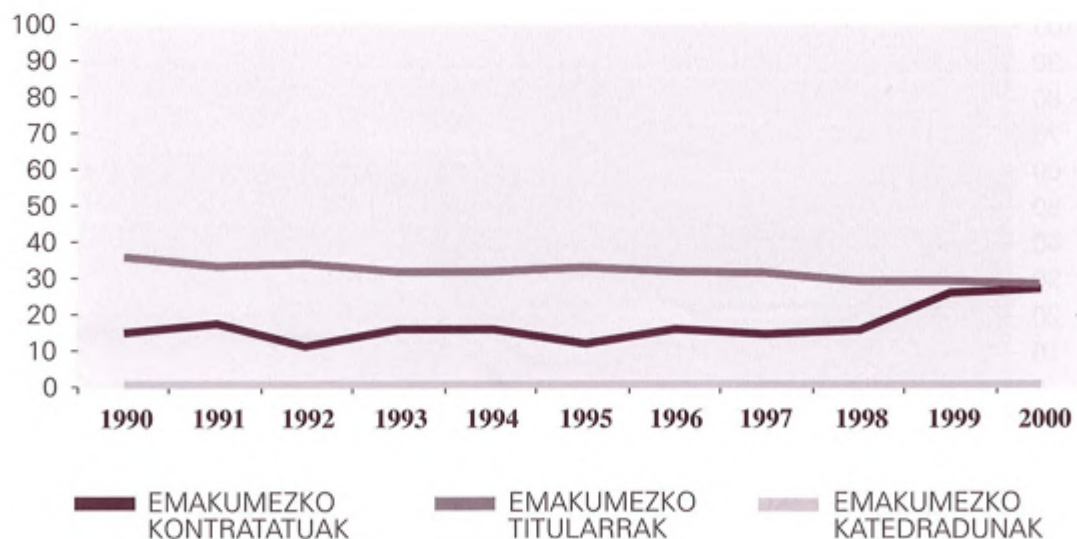
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.13. G. Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Donostia



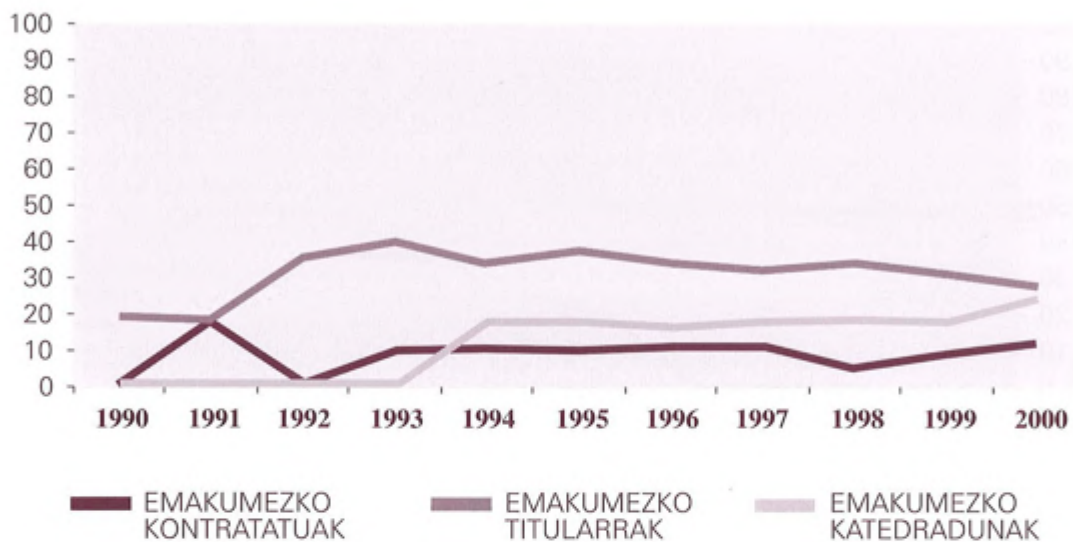
19.14. G. Industria eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako UE



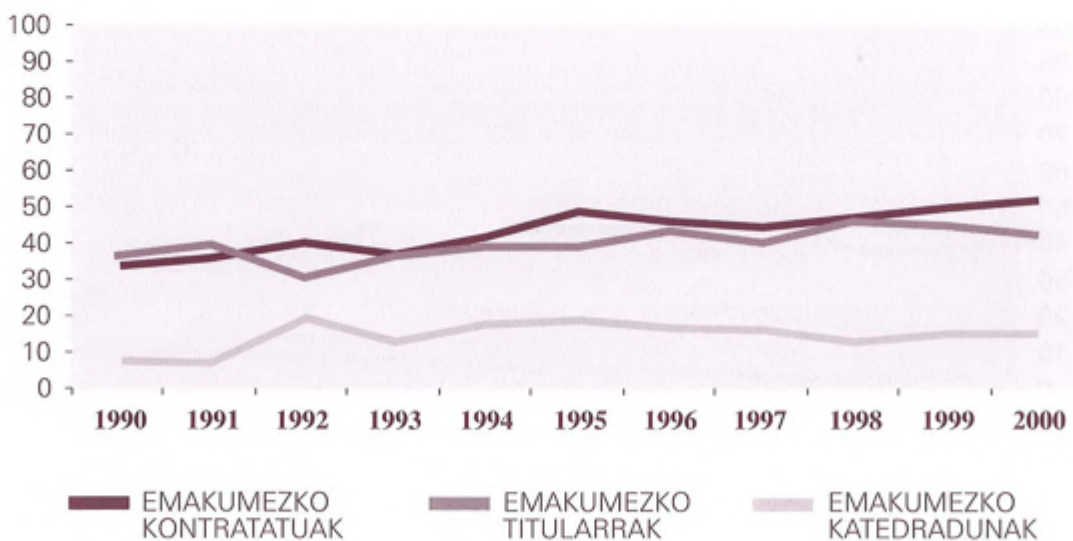
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.15. G. Meatzaritza Ingeniaritza Teknikorako UE



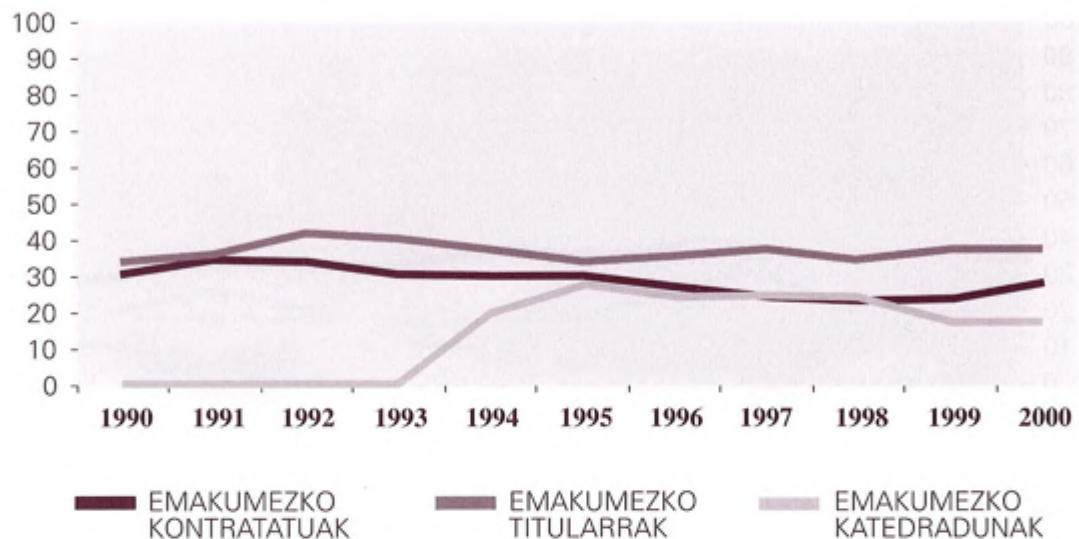
19.16. G. Zuzenbide Fakultatea



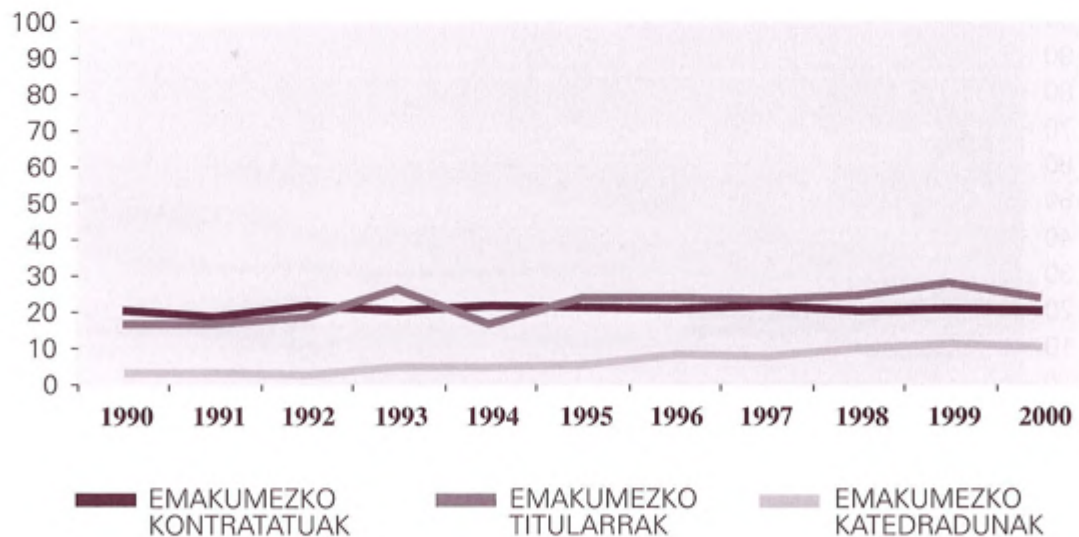
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.17. G. Arte Ederren Fakultatea



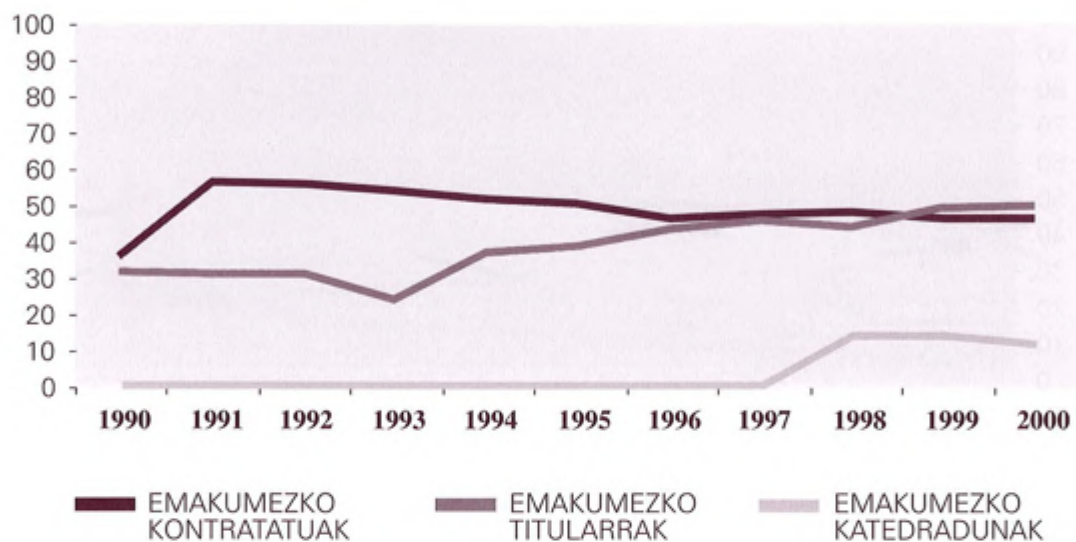
19.18. G. Medikuntza eta Odontologia Fakultatea



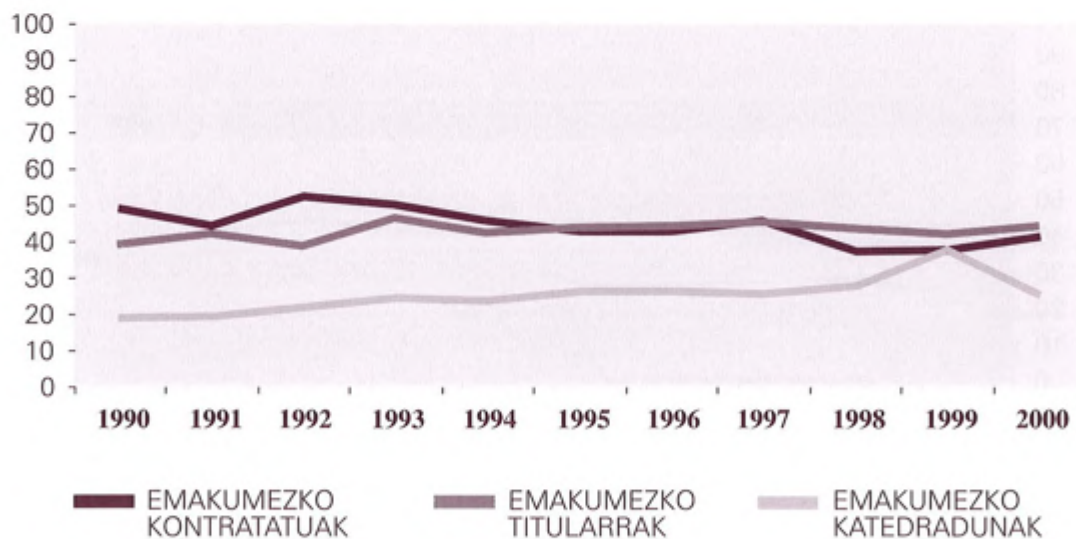
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.19. G. Psikologia Fakultatea



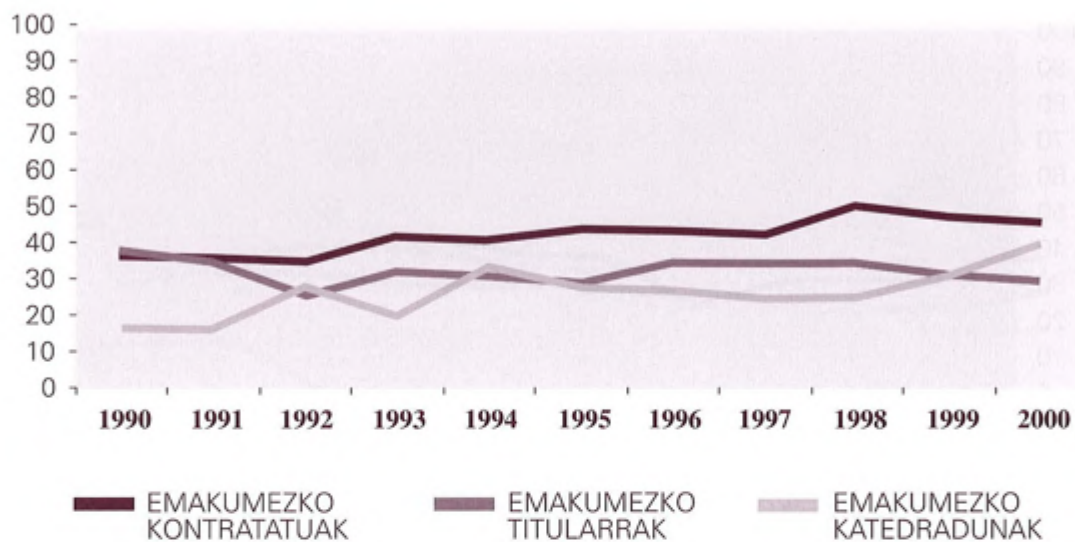
19.20. G. Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea



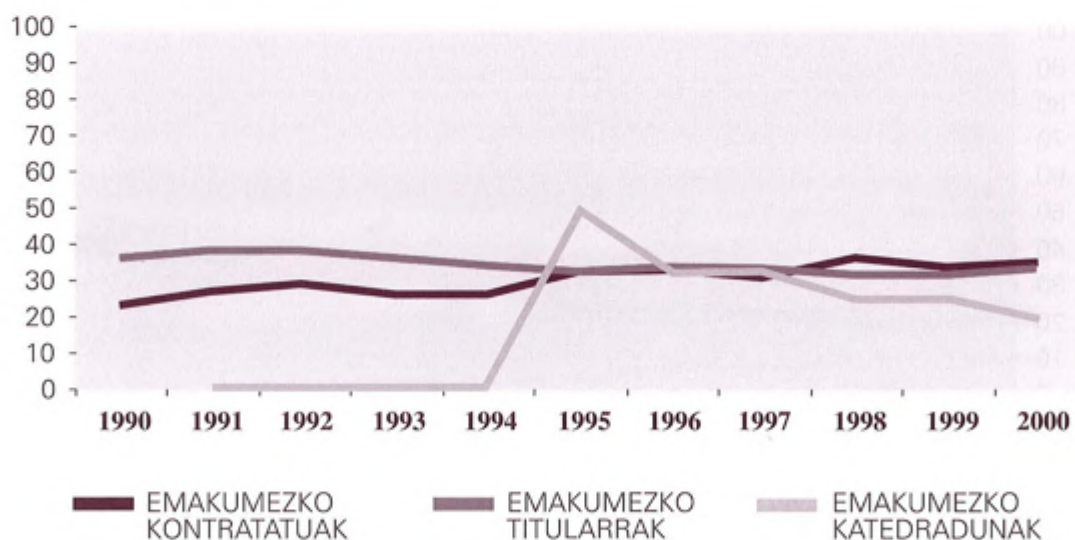
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.21. G. Filosofia eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea



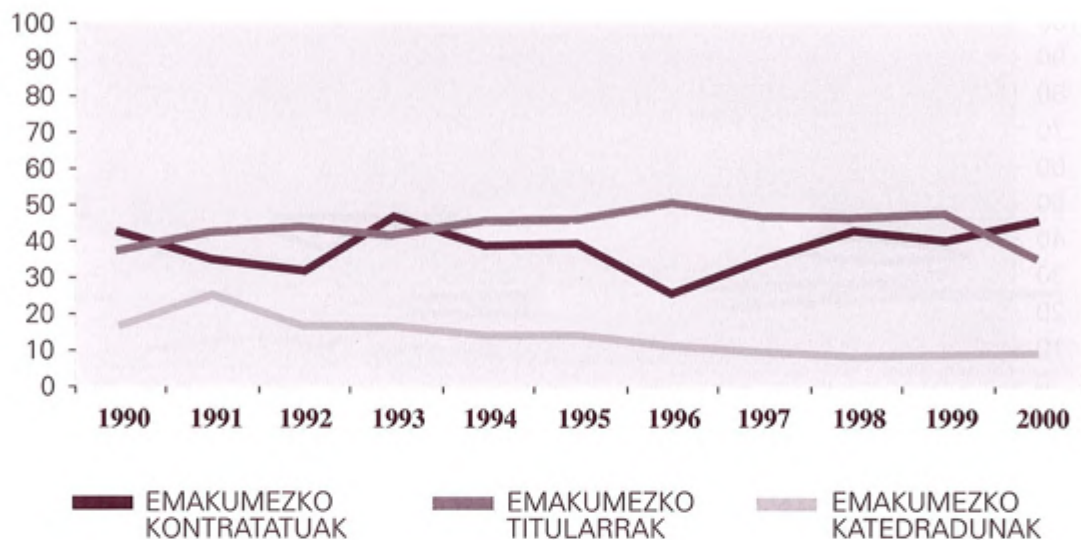
19.22. G. Informatika Fakultatea



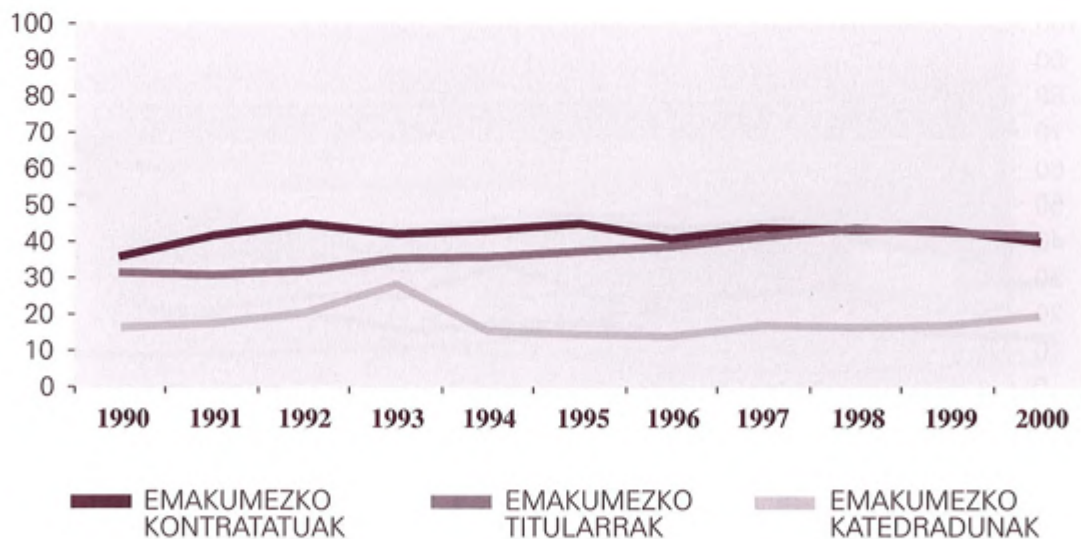
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bila-
kaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik
19.30. Grafikora)

19.23. G. Farmazia Fakultatea



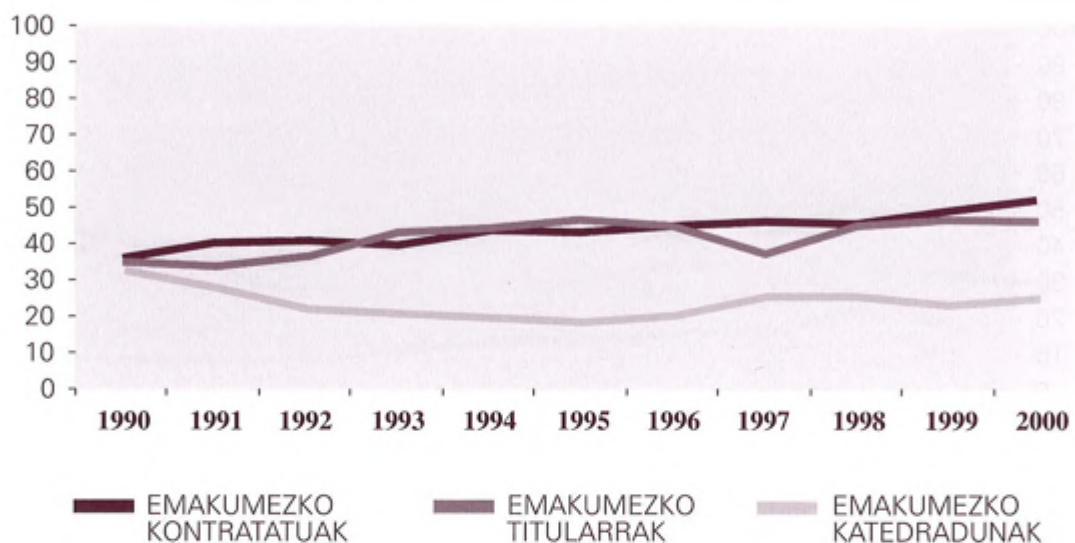
19.24. G. Zientzia Fakultatea



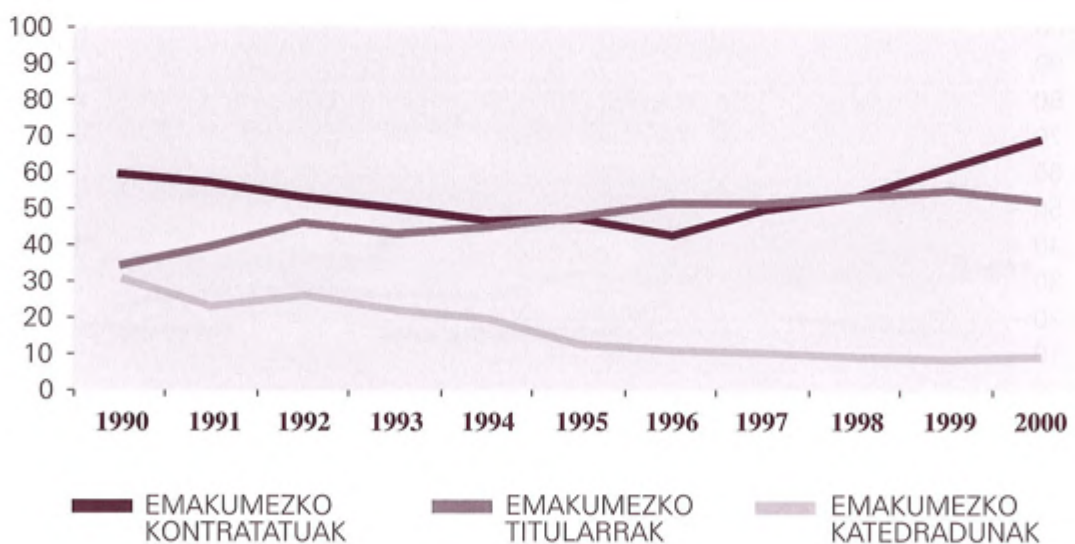
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.25. G. Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea



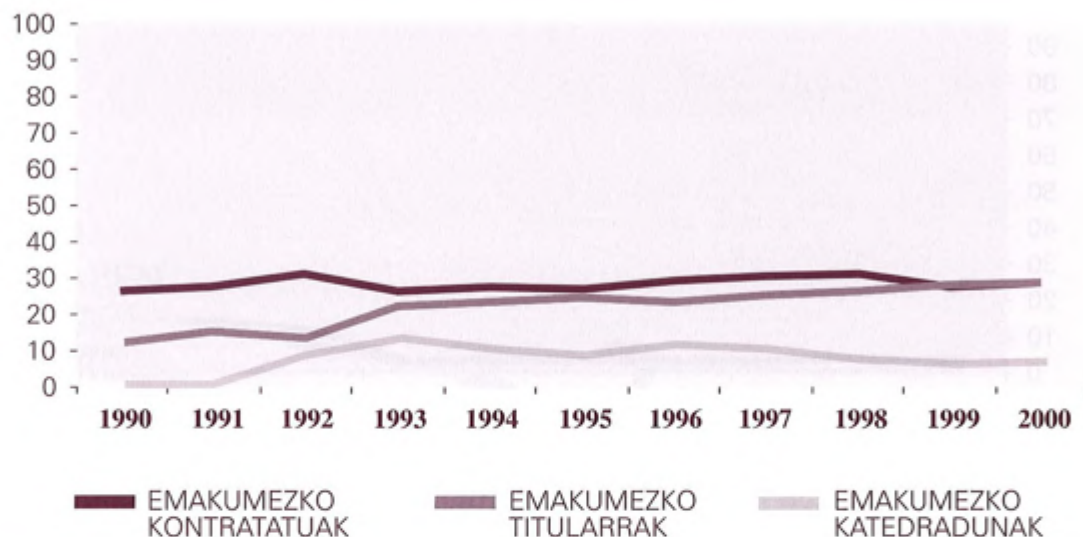
19.26. G. Kimika Zientzien Fakultatea



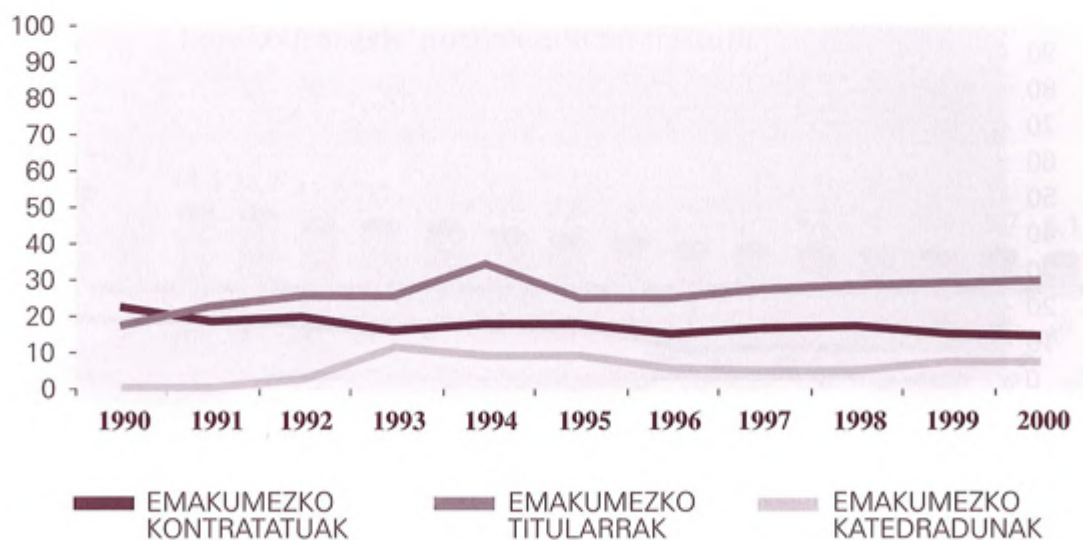
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.27. G. Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea



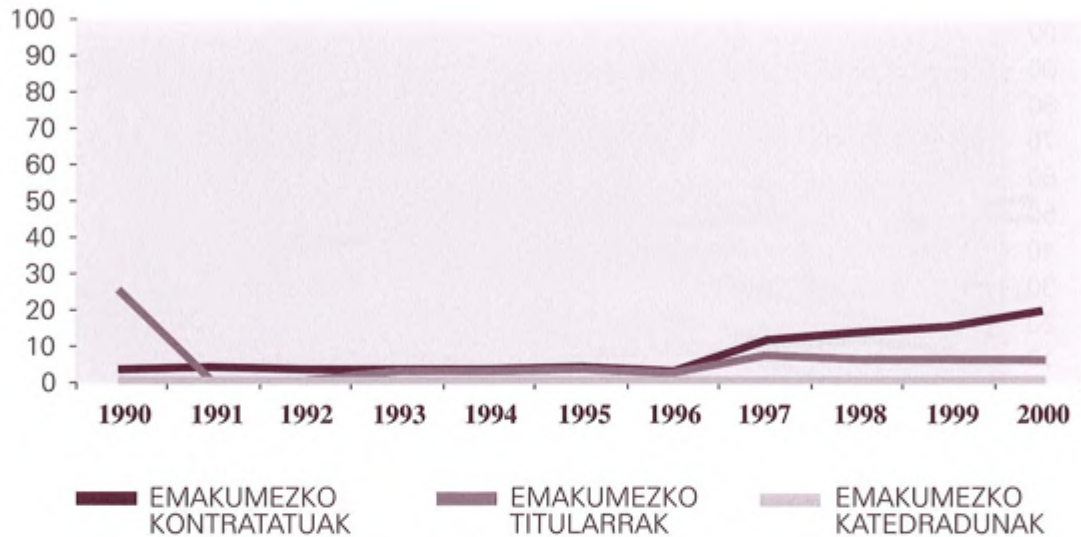
19.28. G. Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien GET



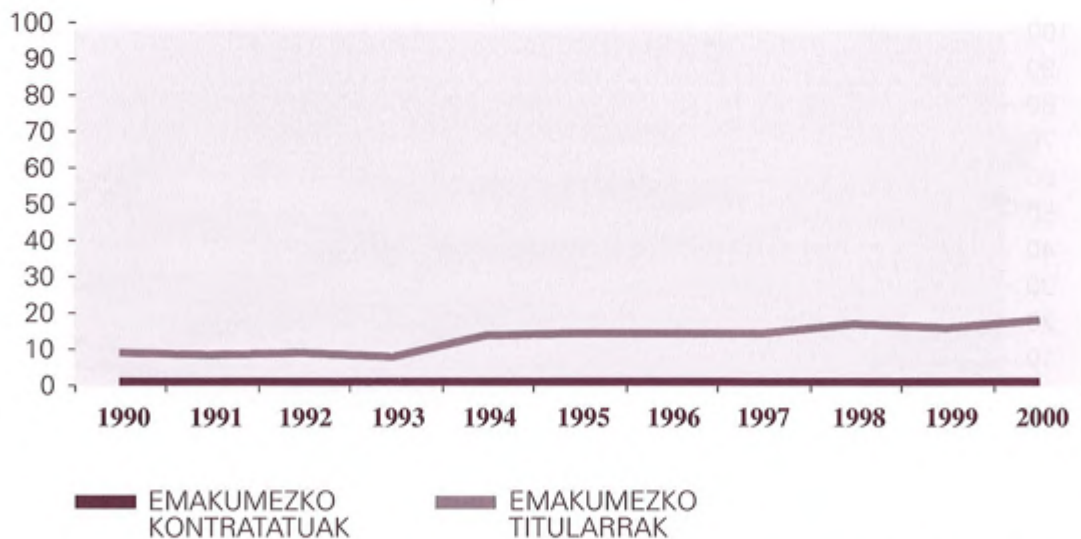
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

19. GRAFIKOAK UPV/EHUko zentroetan dauden emakumezkoen ehunekoen bilakaera irakaskuntza kategorien arabera, 1990-2000 (19.1. Grafikotik 19.30. Grafikora)

19.29. G. Arkitektura GET



19.30. G. Nautikako eta Itsasontzi Makinetako GET



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emaitza horiek adierazten dute diskriminazio egoera hori oso errotuta dagoela unibertsitatean, eta, ezin da esan, ondorioz, egoera horren errua emakumezkoak unibertsitateko pos-

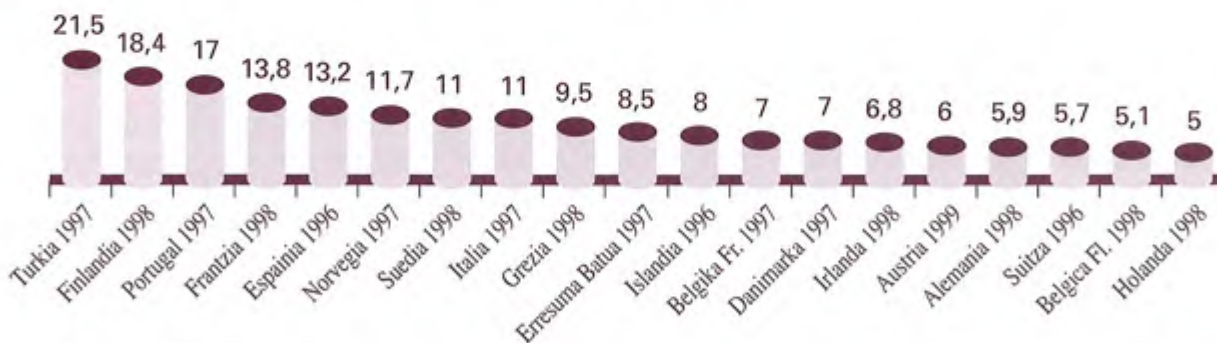
tuetan pixkanaka sartzen ari izana dela eta denborak zuzenduko dituela gaur egun antzematen diren diskriminazio egoerak. Ikasketak amaitzen dituzten emakumezkoen ehuneko handiak ez dira gero islatzen emakumezko irakasle berrien ehunekoetan; izan ere, irakaskuntza kategorietan gizon eta emakumeen artean dagoen diskriminaziozko banaketa, orekatzeko bidean izatetik urrun, areagotzen ari da azken urteetan. Emakumezko irakasleek irakaskuntza kategoria handienetarako promozioan genero diskriminazioko egoerak hain zabalduta izateak adierazten duena da badirela galgak eta praktikak unibertsitatean emakumezkoak irakasle izatea lehenik, eta, mailaz igotzea gero, oztopatzen dutenak.

**IRAKASKUNTZA
IBILBIDEAREN
GAILURRA:
GIZONEZKOEN
DISKRIMINAZIOA?**

3.2

UPV/EHUn emakumezkoak diren unibertsitateko katedradun gutxi daude. Ondorengo grafikoan ikus dezakegunez, ezaugarri hori Europako beste unibertsitate guztietan ere ematen da.

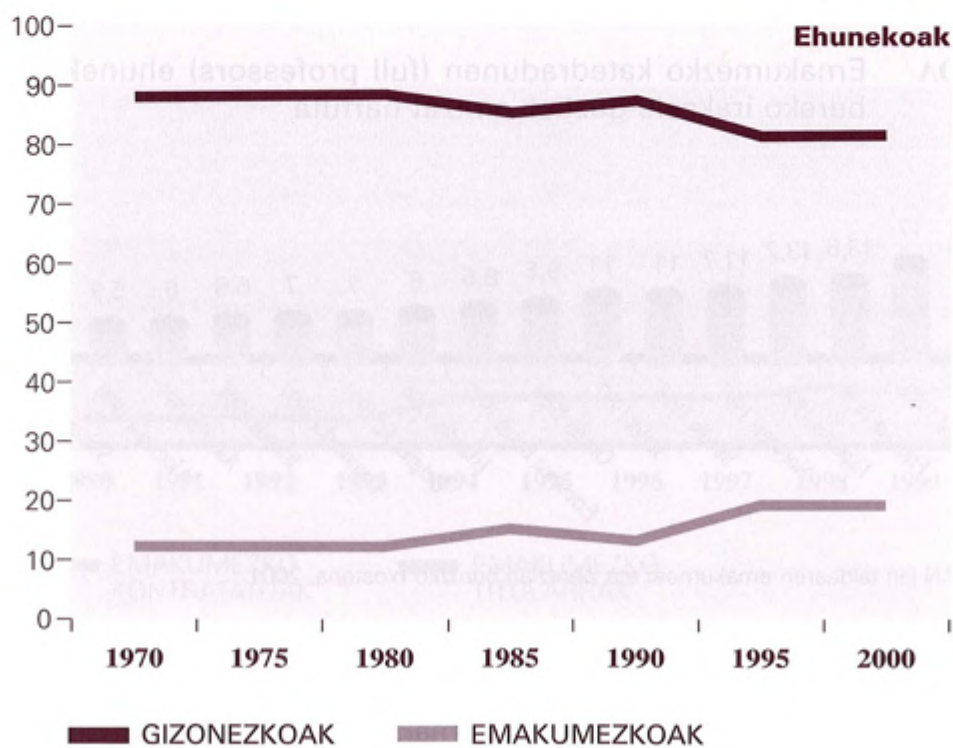
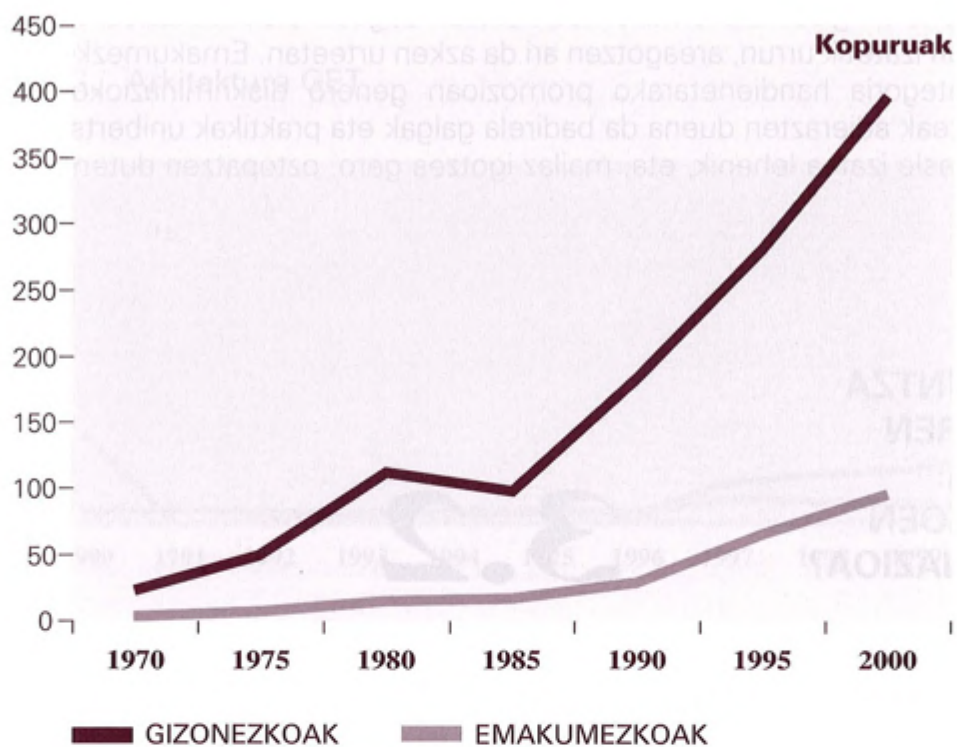
20. GRAFIKOA Emakumezko katedradunen (full professors) ehunekoak kategoria bereko irakasle guztiak aintzat hartuta



Iturria: ETAN lan taldearen emakumeei eta zientziari buruzko txostena, 2001.

1985etik aurrera, igoera nabarmen bat izan da unibertsitate katedren kopuruan; eta, azken bost urteetan irakaskuntza kategoria horretan emakumezkoen parte hartzea handitu bada ere, emakumezko katedradunen kopuruen igoerak askoz ere motelagoak dira.

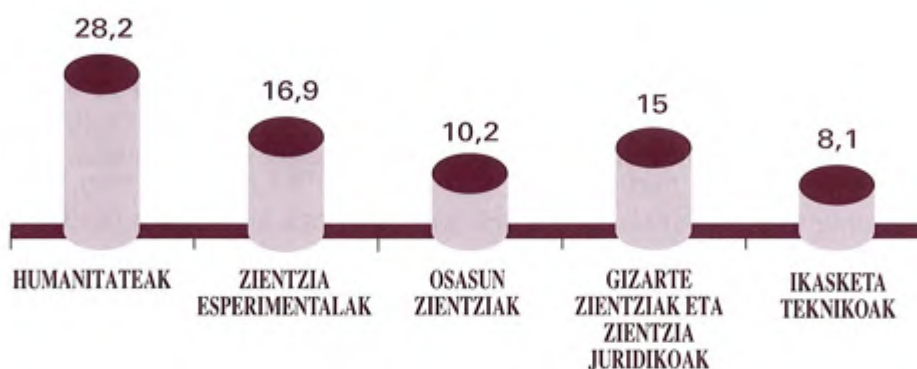
21. GRAFIKOA Emakumezko katedradunen kopuruen eta ehunekoen bilakaera UPV/EHUⁿ, 1970etik 2000ra



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko katedradunen ehunekoak irakaskuntza arlo nagusien arabera aztertzen baditugu, 22. grafikoak azaltzen duen moduan, humanitate arloa emakumezkoek katedra errazago eskuratzen duten arloa dela ikus dezakegu; nahiz eta, arlo horretan katedradunen herena izatera ere ez iritsi.

22. GRAFIKOA UPV/EHU unibertsitate fakultateko eta goi eskola teknikoko katedradun diren emakumezkoen ehunekoak ezagutza arloen arabera, 2000-2001



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Gizarte Zientzia eta Zientzia Juridikoen arloan eta Zientzia Esperimentalen arloan emakumezko katedradunen proportzioa oso antzekoa da, %15 eta %17 arteko gutxiengoak dira hurrenez hurren. Azkenik, osasun zientzietan eta ikasketa teknikoetan emakumezko katedradunak doi-doi iristen dira %10era.

Alabaina, ezagutza area nagusi berean egon arren, zentro bakoitzean dauden emakumezko katedradunen proportzioak alde handiak dituzte. Unibertsitate katedradunen proportzio handiena Filosofia, Hezkuntza Zientzien Fakultatean dago –%40– eta ondoren, Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea eta Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea datoz. Azken bi fakultate horietan katedren laurdena betetzen dituzte emakumezkoek.

23. GRAFIKOA UPV/EHUko fakultateetan emakumezkoak diren unibertsitate katedradunen ehunekoak, 2000-2001



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

24. GRAFIKOA Goi eskola teknikoko emakumezko katedradunen ehunekoak UPV/EHU, 2000-2001



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Beste behin, ohartarazi beharrean gaude Arkitekturako eta Nautikako eta Itsasontzietako Makinetako Goi Eskola Teknikoen egoera kezagarriaz –2000-01 ikasturtean ez zegoen emakumezko katedradunik–, bai eta beste bi fakultateetara atxikita dauden emakumezko katedradunen kopuru txikiak; Medikuntza eta Odontologia Fakultatearena –%11,3– eta Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatearena –%6,4–, hain zuzen.

Genero diskriminazioaren eragina oso handia da; azken bi hamarkadatan UPV/EHU ikasketak amaitu dituzten emakumezkoen proportzioak kontuan hartu, eta irakaskuntza kategoriak igo ahala emakumezkoen parte hartzearen ehunekoaren pixkanakako jaitziera aztertzen baditugu, betiere. Horren guztiaren ondorioz, zulo handi bat irekitzen da unibertsitate sisteman eta bertatik galtzen da sistema beraren baitan sortzen den giza kapitalaren zati handi bat.

Ildo horretan, adierazgarria da ETAN txostenak Europako sei estaturi buruz –Espainia barne– egindako ariketa. Txosten horrek 1997an ibilbide akademikoaren fase bakoitzean

zeuden gizonen eta emakumeen proportzioak azaltzen ditu eta konparatu egiten ditu –gizonek eta emakumeek sisteman jarraitzeko eta erritmo berean aurrera egiteko probabilitate berdinak dituztenaren suposamenduan oinarrituz– aurreko ikasturteetan lizentziatura ikasketak egiten ari ziren ikasleen sexuaren arabera datuetatik aurreikusi litezkeen emaitzekin. Emaitzek generoak ibilbide akademikoetan duen eragin handiaren berri ematen dute (27).

Unibertsitate katedra eskuratzen duten emakumeen ehunekoei buruzko datuek ezagutza arlo nagusiei eta zentzoei dagozkien arren, azpimarratu behar da sailetan –irakasleen eta ikertzaileen irakaskuntza eta ikerkuntza barne hartzen dituzten ezagutza arloak (28)– eraman dela aurrera, egiaz, irakasleen ibilbide akademikoa eta sail horietan ezartzen dira irakasleen babes dinamikak eta promozioko estrategiak.

Espainiako unibertsitateei buruz berriki egindako azterketa batek aditzera ematen zuen katedretan emakumerik ez duten 48 ezagutza arlo daudela oraindik; horrela, ez da erraza azaltzea zergatik ez dagoen pediatria arloan edo ginekologia eta obstetria arloan katedradun plaza bat betetzeko prestakuntza eta gaitasuna duen emakumezko bakar bat ere (29).

Antzeko zerbait gertatzen da UPV/EHUn; izan ere, zenbait ezagutza arlotako unibertsitate katedretan ez dago emakume bat bera ere. Hala ikus daiteke I eranskinean dauden tauletan. Taula horiek emakumezko irakasleen parte hartzea (ehunekotan eta orotara) irakaskuntza arloen arabera eta aurrez erabili ditugun bost ezagutza arlo nagusietan bilduta adierazten dituzte.

Datuen emaitza aipagarriena da, 2000-01 ikasturtean, unibertsitate katedratan emakumezko bat bera ere ez zuten 40 sail zeudela; nahiz eta, emakumezko irakasle titular kopuru esanguratsuak izan sail askok.

Era berean, alde handiak daude antzekoak diren ezagutza arlotan ere –Humanitatekoak adibidez–. Horrela, ikerketa hau egiten ari ginen bitartean, arlo nagusi horretako sail batzuk ez zuten emakumezko katedradunik; hala nola: Ingeles eta Aleman Filologia sailak –irakasle titularren erdia baino gehiago emakumezkoak dira–; edo, –irakasle titularren %46 emakumezkoak izan arren– Geografia, Historiaurrea eta Arkeologia saila, edo, Garaiko Historia –humanitate arloan katedradun gehien dituen saila da, 9 gizoneko katedradun, hain zuzen– eta Erdi Aroaren, Aro Berriaren eta Amerikaren Historiaren sailak. Azken bi sail horietan emakumezko irakasle titular oso txikia da, %21 eta %15, hurrenez hurren. Pintura eta Eskultura sailean ere ez dago emakumezko katedradunik.

Zientzia Esperimentalen arloan ere badaude, irakasle titularren erdia baino gehiago emakumezkoak izan arren, emakumezko katedradunik ez duten sailak: Materialen Fisika saila

(27) *Ibidem*, 13. or.

(28) Irakasleak ezagutza orokorra helburu duen ezagutza eremu jakin batean –berriazko jakintza eremu gisa– kokatzen dira, ezagutza eremu horren inguruan sortzen da ikerketa lana. Era berean, irakasleek ezagutza eremu horri hainbat titulutan atxikitako irakasgaiak irakas ditzakete zenbait unibertsitateetan. Ezagutza eremu horiek sail handitan taldekatzen dira, hala nola: Humanitate, Gizarte eta Zuzenbide Zientzia, Zientzia Esperimental, Osasun Zientzia, Ingeniaritza eta Teknologia arloetan.

(29) García de León, M.A. eta García de Cortazar, M. (zuz.), *Las académicas (Profesorado universitario y género)*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2001

–gizonezko 5 katedradun ditu–; Estratigrafia eta Paleontologia saila –gizonezko 6 katedradun ditu–; Matematika aplikatua, Estatistika eta Ikerkuntza Operatibo saila –gizonezko 4 katedradun ditu–; edo; gizonezko 2 katedradun dituen Biologia Zelularra eta Zientzia Morfologikoak saila. Irakasle titularren herena baino gehiago emakumezkoak izan arren, beste sail hauek ere ez dute emakumezko katedradunik: Materia Kondentsatuaren Fisika sailak gizonezko 8 katedradun ditu eta Kimika Ezorganikoaren sailak, berriz, gizonezko 4 katedradun ditu.

Gizarte Zientzien arloan, sail batzuk emakumezko irakasle titular kopuru handiak izan arren –hainbatek irakasle titularren erdia inguru–, ez zuten emakumezko katedradunik: Politika eta Administrazio Zientziak saila –gizonezko 2 katedradun–; Ikus-entzunezko Komunikazioa saila –gizonezko 4 katedradun–; Enpresaren Zuzenbidea saila –gizonezko 4 katedradun–; Nortasuna, Ebaluaketa eta Tratamendu Psikologikoak saila –gizonezko katedradun 1–; Oinarrizko Prozesu Psikologikoak eta euren Garapena saila –gizonezko 2 katedradun; edo, Finantza Ekonomia I eta II sailak. Azken bi sail horiek gizonezko 7 katedradun dituzte bien artean.

Osasun Zientzien arloan ere badira emakumezko katedradunik ez duten sailak. Horrez gain, emakumezkoen parte hartzea irakasle titularren artean oso txikia da horietako sail batzuetan: Kirurgia, Erradiologia eta Medikuntza Fisikoa saila –gizonezko 4 katedradun–; Medikuntza eta Kirurgi Berezitasunen saila –gizonezko 5 katedradun–; Pediatria edo Neurozientziak –gizonezko 6 katedradun–. Harrigarria da Farmazia, Elikadura, Teknologia eta Animalia Ekoizpena sailean, irakasle titularren %65 emakumezkoak izan arren, sailean momentuz dagoen katedra bakarra gizonezko baten esku egotea.

Harrigarria da egiaztatzea Ingeniaritza Mekanikoa, Ingeniaritza Kimikoa eta Ingurumen Ingeniaritza edo Lengoaia eta Sistema Informatikoak sailetan izan ezik, Ingeniaritza eta Teknologien arloan ez dagoela goi eskola teknikoko emakumezko katedradunik; nahiz eta, horietako batzuetan irakasle titularren %50 baino gehiago emakumezkoak izan.

Sailen arten diferentzia hain handiak izateak azalpen logikorik gabekoak diruditen jokabide eta egoera amaigabeak aurkezten dizkigu; genero ikuspegitik eta merituen arabera bakoitza baino gehiago, kooptazioko sistema baten testuinguruan aztertzen ez badira, behintzat.

Jakinaren gainean gaude sail bakoitzean gizonezko edo emakumezko irakasle bat edo beste promozionatzeko lortzen diren babesak funtsezkoak direla; hala izan zen LRU legearen garaian eta, ziurrenik, hala izango da aurrerantzean ere. Halaber, Espainiako hainbat unibertsitatetako irakasle titularrei –beraien ibilbide akademikoa gailurrera eramatea planteatu ez izanaren arrazoiei buruz– egindako inkesta batek emaitza hauek jasotzen zituen: emakumeen %53,3k zioten babes falta zela katedra bat eskuratzeko zuten oztopo nagusia. Inkesta berean, arrazoi hori eman zuten gizonezkoen ehuneko %40,5ra jaisten zen; hau da, ea 13 puntuko aldea zegoen sailaren babes handiagoa edo txikiagoa irakaskuntza mailaz igotzeko funtsezko elementu gisa hautematean (30).

Aipatutako inkesta horietan ez zen ezbaian jartzen emakumezkoen curriculumen balorazioa; ez da merituen edo ezagutzen legitimazioaren arazoa. Horren guztiaren giltza da sailek beraien irakasleei eskaintzen dieten babesaren haien ibilbide akademikoa finkatzeko; eta, horri

(30) Marisa García de Cortazar, "Profesores Titulares: una encuesta al núcleo del profesorado", *Las académicas*, op. cit., 333. or.

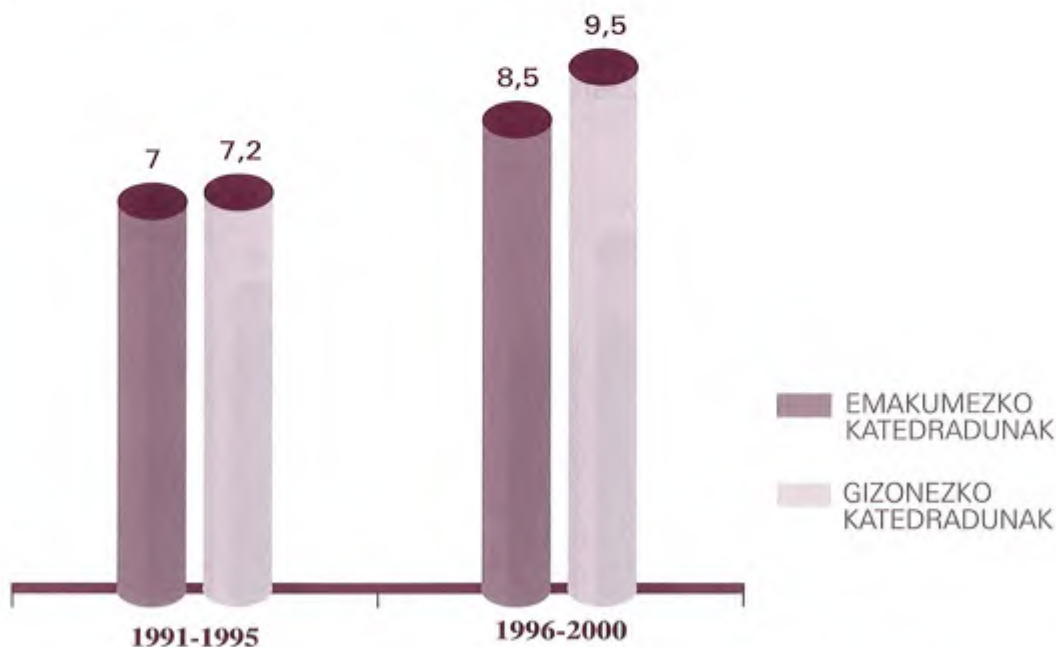
dagokionez, inkestak erantzun zituzten irakasle titularrek adierazi zuten emakumezkoek babes gutxiago zutela; hau da, emakumezkoek sailaren bidez mailaz igotzeko dituzten aukerak gizonezkoenak baino txikiagoak direla (31).

Oztopo instituzionalak daude eta oztopo horiek ezagutza arlo guztietan daude; hau da, gizonezko zein emakumezko irakasleek prestakuntza bera izan arren; azken horiek sailen babes txikiagoa jasotzen dute. Konklusio honetara iristen da: sailen jarrera alderdikoi bat dago oraindik ere indarrean, gizonezko hautagaiak emakumezkoak baino gehiago babesten dituen, alegia (32).

Beste irakaskuntza kategoría batzuetan gertatzen den moduan, katedrak eskuratzen dituzten emakumezko gutxi horiek, oro har, gizonezkoek baino denbora gutxiagoan eta apur bat gazteago direla eskuratzen dituzte; nahiz eta alde batzuk izan ezagutza arlo nagusietan (33). UPV/EHU unibertsitate katedrak eskuratu arteko ibilbideari buruz zenbait datu eskuratzeko aukera izen dugu, eta, zeharka bada ere, datu horiek mailaz igotzen diren gizon eta emakumeen merituen eta gaitasunen berdintasuna berresten dutela uste dugu.

25. GRAFIKOAK UPV/EHU unibertsitateko edo goi eskola teknikoko katedra eskuratzeko irakasle titularrek batez beste erabili duten denbora (urtetan) 1991/95–1996/2000 (25.1. Grafikotik 25.5. Grafikora)

25.1. G. Humanitate Fakultateak



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

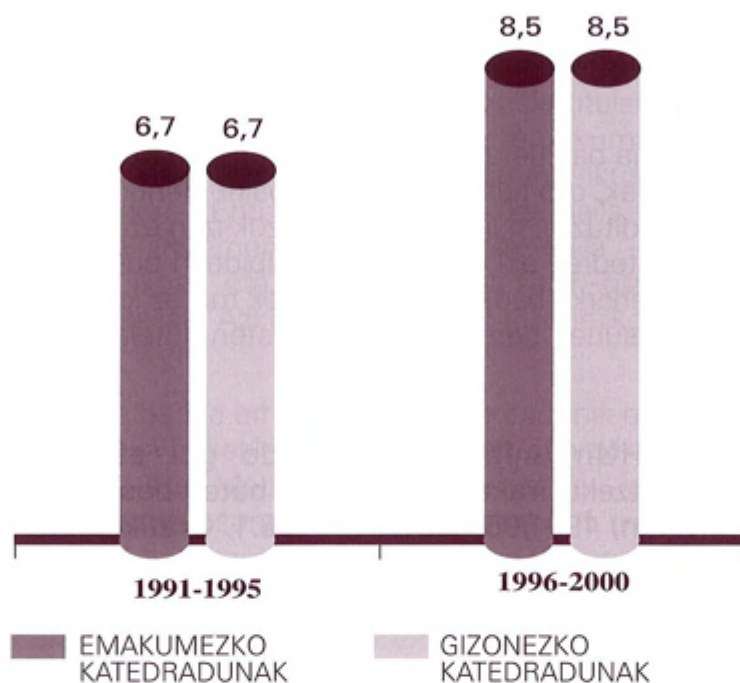
(31) *Ibidem*

(32) *Ibidem*

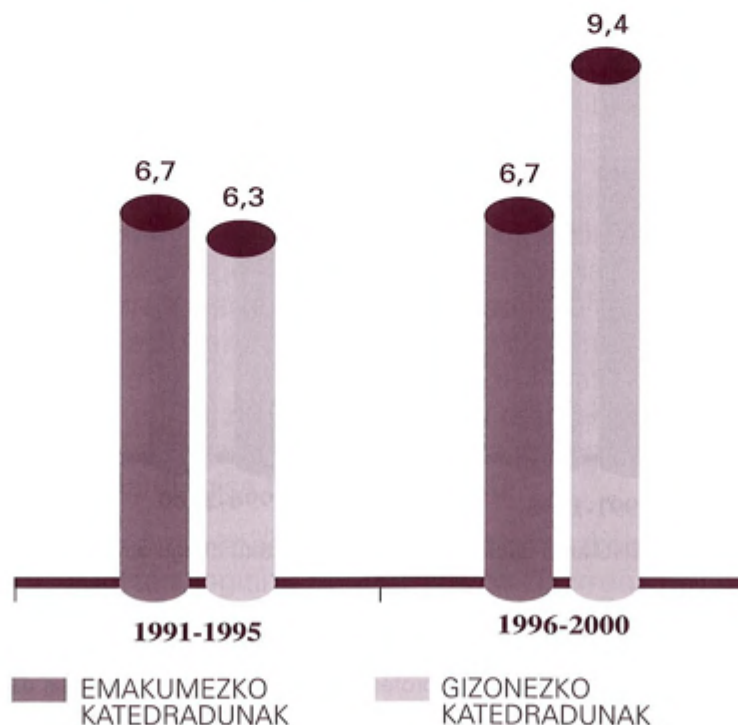
(33) Ikus: Fátima Lozano, "Hombres y Mujeres en el profesorado universitario: un análisis de género" *Las académicas*, *op. cit.*, 372. Emakumezko irakasleen kasuan, doktore tesia irakurtzen dutenetik lanpostu finko bat aurkitu bitartean 3,8 urte igarotzen dira; bestalde, gizonezkoen kasuan, 4,1 urte; beste hainbeste gertatzen da titulartasuna lortzeko oposizio-lehiaketetan ere.

25. GRAFIKOAK. UPV/EHU unibertsitateko edo goi eskola teknikoko katedra eskuratzeko irakasle titularrek batez beste erabili duten denbora (urtetan) 1991/95–1996/2000 (25.1. Grafikotik 25.5. Grafikora)

25.2. G. Gizarte Zientzia eta Zientzia Juridikoen Fakultateak



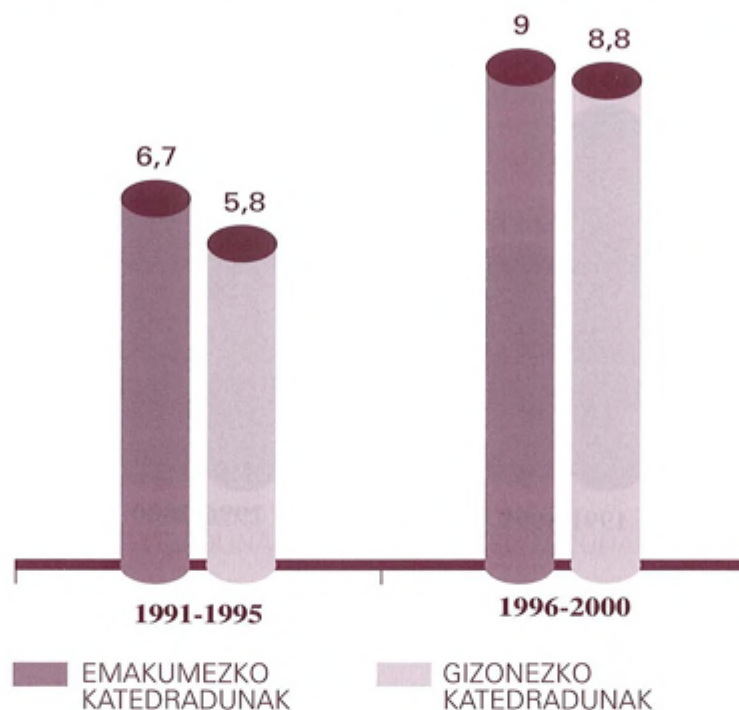
25.3. G. Zientzia Esperimentalen Fakultateak



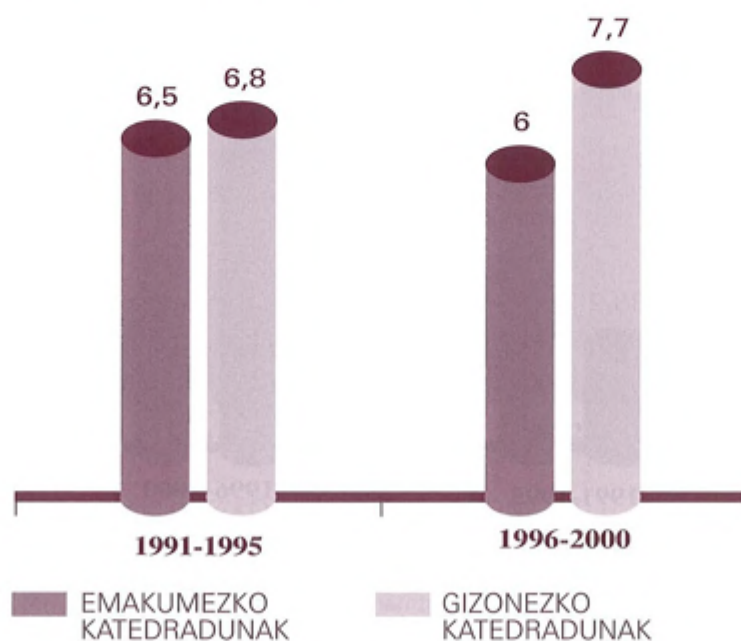
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

25. GRAFIKOAK. UPV/EHU unibertsitateko edo goi eskola tekniko katedra eskuratzeko irakasle titularrek batez beste erabili duten denbora (urtetan) 1991/95–1996/2000 (25.1. Grafikotik 25.5. Grafikora)

25.4. G. Medikuntza, Odontologia eta Farmazia Fakultateak



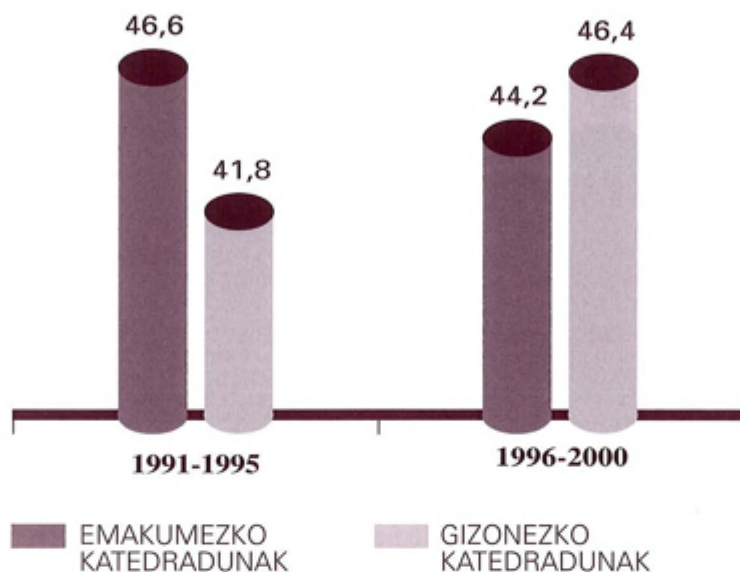
25.5. G. Goi Eskola Teknikoak



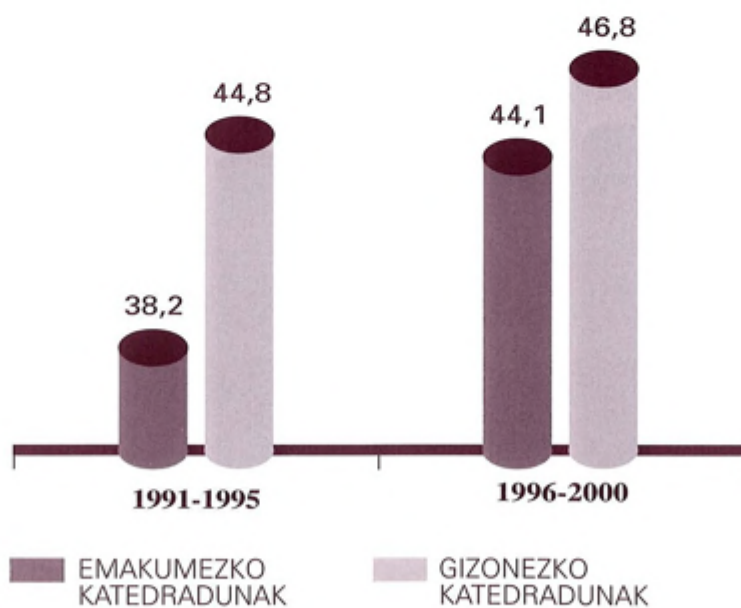
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

26. GRAFIKOAK. Unibertsitateko eta goi eskola teknikoko katedrak eskuratzeko batez besteko adina UPV/EHU-n, 1991/95–1996/2000 (26.1. Grafikotik 26.5. Grafikora)

26.1. G. Humanitate Fakultateak



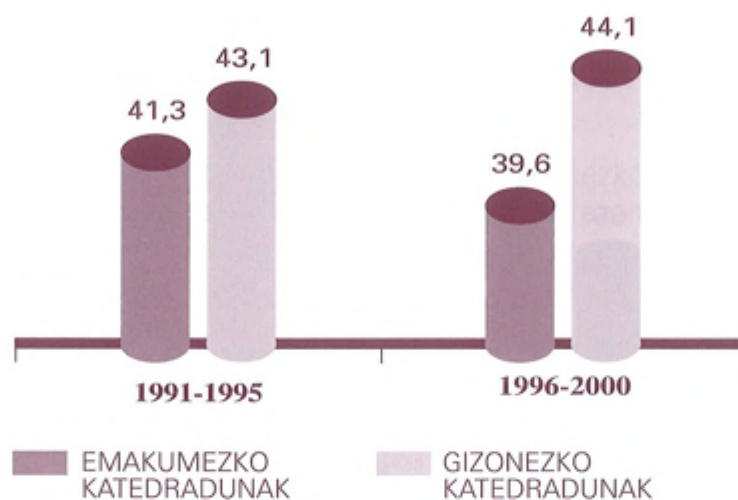
26.2. G. Gizarte Zientzia eta Zientzia Juridikoen Fakultateak



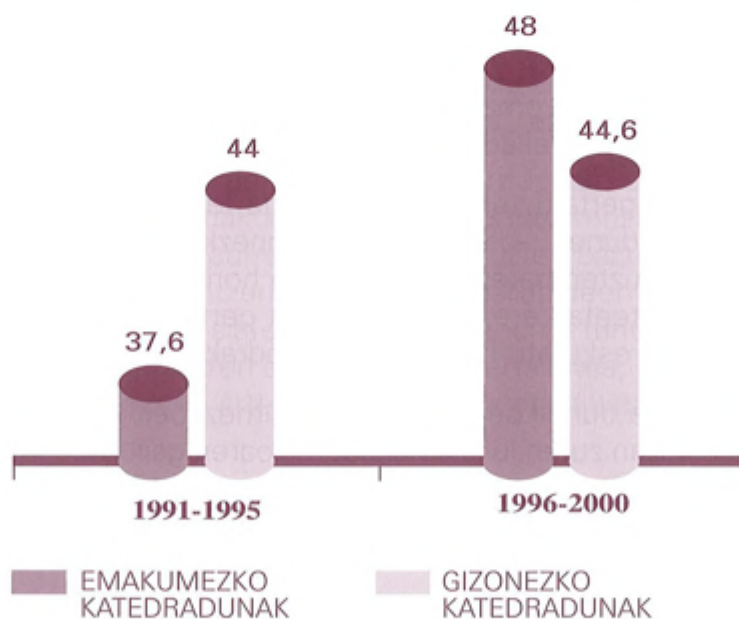
Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

26. GRAFIKOAK. Unibertsitateko eta goi eskola teknikoko katedrak eskuratzeko batez besteko adina UPV/EHUⁿ, 1991/95–1996/2000 (26.1. Grafikotik 26.5. Grafikora)

26.3. G. Zientzia Esperimentalen Fakultateak



26.4. G. Medikuntza, Odontologia eta Farmazia Fakultateak



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

26. GRAFIKOAK. Unibertsitateko eta goi eskola tekniko katedrak eskuratzeko batez besteko adina UPV/EHUn, 1991/95–1996/2000 (26.1. Grafikotik 26.5. Grafikora)

26.5. G. Goi Eskola Teknikoak



Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Zientzia Esperimentalen arloan, 1996 eta 2000. urteen bitartean unibertsitateko katedrak eskuratu zituzten emakumezkoek 6,7 urte behar izan zituzten batez beste, eta gizonezkoek, berriz, 9,4 urte. Horrez gain, emakumezko horiek beraien lankide gizonezkoek baino gazteago zirela iritsi ziren ibilbide akademikoaren gailurrera.

Urte horietan, gauza bera gertatu zen ingeniariaritzan eta teknologiko goi mailako ikasketetan: emakumezko katedradunek –batez beste gizonezkoek baino adin handiagoa izan arren– 6 urte behar izan zituzten batez beste katedra horiek eskuratzeko eta gizonezkoek, berriz, 7,75 urte. Humanitateetan ere antzeko zerbait gertatu zen, emakumezkoek denbora gutxiagoan eta gazteago eskuratu baitzituzten katedrak.

Gizarte Zientzia eta Zientzia Juridikoen arloan emakumezkoek beren lankide gizonezkoen antzerako denbora behar izan zuten ibilbide akademikoaren gailurrera iristeko, baina, adinez gazteagoak zirela eskuratu zituzten postu horiek. Ingeniaritzan ere, katedrak eskuratzeko emakume urriek denbora gutxiagoan eskuratu zituzte; nahiz eta adinez apur bat zaharragoak izan.

Osasun Zientzien arloan behar izaten dute emakumezkoek gizonezkoek baino denbora gehiago ibilbide akademikoaren gailurrera iristeko, bai eta gizonezkoek baino zaharragoak direla eskuratu ere. Emaitza horiek bat datoz ezagutza arlo nagusi horretan emakumezko irakasleek promozio profesionalerako, itxuraz, izaten dituzten aparteko zailtasunekin.

Oro har, ondorioztatu dezakegu unibertsitateko katedradun izatera iristen diren emakumezko urriek haien lankide diren gizonezkoen ibilbide berdinak edo –denboran eta adinean– azkarragoak egiten dituztela: beste behin ere ez da merituen edo curriculumen kalitatearen arazoa.

Aurkeztu ditugun datuek posible egin dute gizonezkoek eta emakumezkoek irakaskuntza kategorietan duten parte hartze hierarkizatua sistematikoki identifikatzea eta azaltzea. Egindako analisia, ordea, ezin da mugatu emakumezkoak zenbait arlo eta kargutan diskriminatuta daudela egiaztatzea; Bordieu autoreak irekitako ildotik (34), hierarkia horiek nola errepikatzen diren eta bazterketa dinamiken funtzionamendua egiaztatzen eta azaltzen saiatuko gara.

Lanbideen soziologiari buruzko teoriak ez dira gai izan gizonezkoen eta emakumezkoen ibilbide profesioaletan alde hain handiak izatearen arrazoiak azaltzeko. Ibilbide hain ezberdinen kausak zein diren jakiteko beharrezkoa da arazoaren izaera agerrarazi eta ulergarri egiteko gai izango den genero ikuspegi bat eranstea analisiari (35).

Gai horiei buruzko literatura ugaria izan da azken bi hamarkadatan eta literatura horrek agerrarazi du profesionalak diren emakumezkoek, ardura postuetan, batez ere, bizi duten egoera anomaloa eta parte hartze urrikoa. Era berean, emakumezko horiek erakunde profesioaletan eta botere guneetan –eta unibertsitatea ez da salbuespen bat– dauzkaten oztopoak argitara eman dituzte.

UPV/EHUko emakumezko eta gizonezko katedradunek egindako elkarrizketetan egin zituzten adierazpenak zehaztasunez aztertu ondoren, esparru akademikoan dauden genero diskriminazioko mekanismo sotilak gertuagotik ezagutzeko aukera izan dugu. Era berean, ulertu ahal izan dugu lanbidezko prestakuntza hain handia behar den esparruan eta gizonezko eta emakumezkoen curriculumak hain parekatuak dauden esparruan zergatik eta nola gizonezkoek dituzten lanbidezko abantaila gehiago eta hobeak edo unibertsitate hierarkiako posturik onenak; eta, nola eta zergatik –M.A García de León autoreak egokitasunez definitu duen moduan–, bihurtzen diren “elite diskriminatu” emakumezkoak (36).

Elkarrizketatuek egindako adierazpenetan argi nabari da zen diren irakasleen promozioak bere baitan dituen jokoaren arauak eta zein diren emakumezkoek unibertsitatean egiten dituzten ibilbide profesioaletan aurre egin behar dituzten bazterketa dinamiken funtzionamendua. Testigantza horietan antzematen da giza baliabideen kooptazioko sistema baten aurrean gaudela eta kooptazioko sistema horretan generoa funtsezkoa dela sarbiderako eta promoziorako; eta, horren guztiaren astungarri, unibertsitatea, merituen arabera erakunde gisa definitzen da eta sexuen arteko berdintasuna praktikatzeaz harrotzen da.

(34) P. Bourdieu, *La dominación masculina*, Bartzelona, 2000.

(35) Acker, S., *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*, Madril, 1995.

(36) M. Antonia García de León, *Élites discriminadas*, Bartzelona, 1994.

A. Valcárcel autorearen irizpideen ildotik, kooptazioko sistema baten aurrean gaudela esan dezakegu sare formal baten ondoan sare informal boteretsu bat egon, eta beharrezkoa den gaitasunaz gain, postu baterako hautagaiak postu horren horniketaren arduradun direnek soilik bereiz dezaketen eta berariazkoa ez den egokitzapeneko elementu batez baloratzen badira (37).

Kooptazioko sistemak unibertsitatean nola funtzionatzen duen eta sistema horrek emakumezkoen gain duen eraginaren berri ematen duen testigantza irmo eta argienetako batekin hasiko gara. Testigantza hori UPV/EHUkoa ez den emakumezko katedradun batek emandakoa da eta "Las académicas" lanean jasota dago:

"(...) Kooptazioko gai bat ez da inoiz saileko bilera publiko batean eztabaidatzen. Kooptazioko gai batek batzorde baten presidentea edo idazkaria nor izango den besterik ez du erabakitzen, baina ez da jendaurrean esaten; ez da aktan jasotzen nor den kooptazioaren egilea, nork duen "in mente" bere hautagaia sailean; gero, baremo batzuk emango dizkizute eta hautagaiak baremo horietan sartzen dira... Bi maila daude: sare informala eta formal. Formal, noski, akatsgabea da.(...) sail orotan daude deien, inplizituen sare informal bat, jakina da nor den zure hautagaia, zer nahi duzun.(...) jakina da batzordean izango zaren ala ez, izan ere, argitalpenak dioen baremoan beti egongo da gizonezko sendiaren edo emakumezko urliaren argitalpen kopuru handiagoa aintzat hartzeko tarte bat. (...) Zilegia eta saihestezina da alderdi guztietan, gauza orotan, sare formalen ondoan botereko sare informalak egotea. Baina, emakumezko sare informal horietan oso egoera zaila dugu. (...) Zer gertatzen da emakumeekin botereko sare informaletan?. Botoak, pobretasun, kastitate eta obedientzia botoak... tira! pobretasun botoak, ustelkeriak ez du askorik ematen hemen. Kastitatea, beno, inork ez du usten... (...) Lehen uste izaten zen emakumezko katedradun bazinen tribunal erdiarekin oheratu zinelako zela; orain ez, hasiera batean ez behintzat. (...) Obedientiarena, ordea, bai. Promozionatua izan den pertsona, gutxi gorabehera azpi... egindako paktu baten ondorioz izendatua izan dela uste da, eta emakumezkoak bada, are eta gehiago. Gradu arazoa da, gizonezkoak ere sartzen dira paktu horretan, ezta? Alabaina, gizonezkoen kasuan maniobrarako margen handiagoa izango duela uste da. Emakumeen kasuan, aldiz, ez zaio hainbeste barkatzen bere kabuz jokatzeko. Esan ohi zaie: "oso zeurekoia zara zu"; hori da hitz handia, "leiv motiv" handia "oso zeurekoia zara zu"; "unibertsitateko independenteena zara eta"... (38)

Bide bera jorratzen du UPV/EHUko emakumezko katedradun batek zalantzarik gabe hitz egiten duenean gure unibertsitatean hautagaien aukeraketa eta promozioa gidatzen duen kooptazioko sistemari buruz eta emakumezkoen diskriminazioa eragiten duten arrazoiei buruz:

(37) A. Valcárcel, *La política de las mujeres*, Valentzia, 1997, 63. or.

(38) M. A. García de León-ek "Trayectorias bioprofesionales", *Las académicas*, op. cit., 440. orrialdean gehitutako elkarriketa.

"Gure sistema kooptaziokoa da, beraz, hautagai izateko dituzun gaitasunak aitortuak izateko, oso neska langile hori zarela aitortzeaz gain, beste berariazko ezaugarri batzuk aitortu behar zaizkizu. (...) Ezaugarri horiek mota askotakoak izan daitezke, hala nola, "X laguna egingo dut katedradun kargu bat beteko didalako eta mesedegarria izango delako niretzat edo ez delako inoiz nire etsaia izango edo nire influentziak zabaltzeko baliagarria izango zaidalako" edo, ba, hainbat gauzogatik, ezta?, orduan, emakumeoi ikusten zaizkigula uste dut, agian arrazoi biologikoengatik, edo agian, desparpajoa behar bezain beste erabili ez dugulako, kooptaziorako egokiak diren ezaugarri horiek gutxiago antzematen zaizkigu, antzematen zaizkigu normalean".

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Arlo Teknikoa

Beste hitz batzuekin esanda, hautagaiaren merituak beharrezko baldintza dira baina ez nahikoa zenbait postu eskuratzeko. Baieztapen horrek zalantzan jartzen du unibertsitatea merituaren arabera jarduten duen erakundea denik:

"Meritua izate hutsak ez du esan nahi plaza bat lortuko duzunik, ezta gutxiago ere; izan ere, badut ziurrenik Espainiako logikarik onena izango den emakumezko adiskide bat eta hau da katedra eskuratzeko oposaketak suspenditzen dioten bigarren aldia (...) ez dauka gaiaren alderdi politikoa landuta (...) egia da plazak lortzen dituztenen artean merituko pertsonak daudela, hau da, ez diote katedradun plaza tipo zarpail bati ematen, baina, esan dezagun, gutxieneko maila baten barruan, bada bigarren zati bat, zure burua ezagutzera ematea, arloko katedradunekin ze harreman duzun, ze harreman duzun zure sailarekin, zein harreman dituzun oro har jendearekin eta abar".

2. emakumezko katedraduna, 52 urte. Humanitate arloa

Kooptazioko sistema ibilbide akademikorako sarbidean agertu daitekeen arren –eta horrela gertatzen da–, gizonezko beste katedradun batek azaltzen digun moduan, geroago azaltzen da bere indar guztiarekin; mailaz igo behar denean, hain zuzen ere. Elkarrizketatu horrek beste behin nabarmentzen du ibilbide akademikoan promozio arrakastatsua lortzeko, merituez gain, beste faktore "extra-akademiko" batzuk behar direla. Horrek esan nahi du hautagaiaren "harremanetarako kapitala" funtsezkoa dela irakaskuntza ibilbidean eta horiek eskuratzeko denbora eta dedikazioa eskatzen dute; aurrerago egiaztatuko dugun moduan, elkarrizketatu ditugun emakumezko askok galtzeko prest ez dauden denbora, hain zuzen:

"Merituak soilik daudenean, aztertu beharreko dokumentuak, hau da, egiaztatu daitezkeen merituak momentu horretan emakumezkoak gizonezkoek gailentzen zaiela uste dut, sarbiderako lehen momentuan; beste gauza da, ordea, horren ondoren datorren promozioa, ondoren datorren promozioan ez dut uste meritu hutsak bakarrik daudenik, merituak badaude baina zerbait gehiago ere bai (...) tira, harreman onak bai, beharrezkoa da harreman onak izatea, norbaitekin egonez gero, egina dago".

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Elkarrizketatu genituen gizonezkoek adierazten zutenez, katedra eskuratzeko haien ibilbide profesionalaren beste urrats gisa daukate, beti izan baitute beste lankide batzuen babesa eta, batez ere, sailaren babesa. Ikus dezagun, aitzitik, zer gertatzen den emakumezko katedradunekin:

"Nire kasuan, inoiz ez zuten plazarik atera niretzat (...) ez zidaten plazarik atera nire sailean, aldiz, beraientzat ateratzen zituzten plazak, baina alboko sailean behar baino plaza bat gehiago atera zuten (...) plaza ez zen niretzat atera eta gainera, sailez aldatu behar izan nuen, eh?, eta beste sailean eskaini zidaten baina ez egokiena nintzela hasieratik pentsatu zutelako; izan ere, plaza hori eta beste bat emango ez zituztelakoan atera zituzten, eta, orduan esan zuten, non aurkituko dugu norbait?"

2. emakumezko katedraduna, 52 urte. Humanitate arloa.

"... horrez gain, nire arloan sastakatu egiten dituzte emakumezko katedradunak eta nire tribunala aurka zegoen, aztertu behar zidan tribunala nik katedra ateratzearen aurka zegoen"

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Arlo Teknikoa

Bi adierazpen horiek nahiko adierazgarriak dira elkarrizketatutako emakumezko gehienek beraien ibilbide akademikoa sailaren babes handirik gabe burutu dutela ikusteko; bidea erraztuko liekeen babesik gabe, alegia. Beste emakumezko katedradun batek zioen moduan: "oztopoak oztopo lortu nuen katedra". Gizonezko katedradunen adierazpenek, ordea, ez zituzten oztopo mota horiek aipatzen.

Horren gainean, M.A García de León autoreak azpimarratzen du ikasle on eta bikain izatea (esfortzua, lana, meritua) soilik eskatzen den oposizioetan emakumezkoak aurkeztu egiten direla eta oposizioak gainditu egiten dituztela; botere harremanak gailentzen diren oposizioetan –unibertsitateko katedra eskuratzeko oposizioak dira adibiderik nabarmenenak–, aldiz, emakumezkoak ez dira aurkezten edo oso emakume gutxi aurkezten dira; eta norberak egindako baztertze hori da, hain zuzen, emakumezkoek inguruan daukaten diskriminazioaren eta bazterkeriaren adierazle bat (39).

Unibertsitatearekin zerikusirik ez duten administrazioko beste kidego batzuetara sartzeko oposizioetan –horietan ez daude botere eta morrontza harremanez beteriko arau arbitrarioak– emakumezkoek emaitza hobeak izaten dituzte; izan ere, lana, esfortzua eta konstantzia daude jokoan, eta ez dago botere ahalmena edo/eta egoera horiek batzuetan eskatzen duten oldarkortasuna erakutsi beharrik (40).

"Esan nahi dizut oposizio askotara joaten naizela eta, oro har, ez direla emakumezkoak aurkezten, ez dira emakumezkoak aurkezten, hain zuzen ere, emakumezkoak ez direla katedretara aurkezten (...) pertsona batek ikerketako bi seiurteko lortzen baditu, ba, katedra bat ateratzen da pertsona horrek lehia dezan eh?, orduan, esan nahi dut emakumezko batek ikerketako bi seiurteko baditu katedra hori eskuratu beharko, ahalko luke".

8. gizonezko katedraduna, 57 urte. Gizarte Zientzien arloa

"Egia dela uste dut azken mailara iristen diren emakumezkoen parte hartzea txikiagoa izatearen arrazoia, zati batean behintzat, haiek horrela onartzen dutelako dela, hau da, bi seiur-

(39) *Ibidem*, 457. or.

(40) *Ibidem*, 484. or.

teko dituzten emakumezko lankideen zenbait kasu zehatzetan eta antzinatasuna dela eta, "lehena naiz katedrarako" esateko moduan egon eta ezetz erabaki dute. Emakumezkoek beraiek baztertzen dute borondatez beren burua, zinez uste dut emakumezkoek ez dutela joko horretan sartu nahi bizitza osoan katedradun direla frogatu behar ez izateko".

3. gizonezko katedraduna, 48 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Testigantza horiek aipatzen dituzten diskriminazio jarduerak eta norbera baztertzeko jarduerak ondorengoa adierazten dute: irakasleen promozioa oposizioen bidez egiten den arren, proben arrazionaltasuna eta aukeraketa irizpideak influentzia sareetako boterearen aurrean makurtzen dira. Unibertsitateko katedra eskuratzeko bidea horren adibide egokia da: "proba profesional horietan gailentzen diren botere akademikoko mekanismoak egoteak genero diskriminazioa eragiten dute, bai eta aurretiazko bazterketak ere (emakumezkoen eta botereko sareak osatu ez dituzten hautagaiek haien kabuz atzera egitea). Aldez aurretik jakina da unibertsitateko ibilbide profesionalaren gailurrera iristeko atea irekitzen dituzten oposizio horien funtzionamendu arauak curriculumekin edo ezagutzekin baino zeri-kusi handiagoa dutela botere akademikoarekin" (41).

Botere akademikoa dutenen eta botere akademiko hori zuzenean banatzen dutenen arteko lotura estua da, hain zuzen, "aitabitxitasuna" deitzen zaion horren oinarria, eta unibertsitateko kooptazioko sistemaren giltzarrietako bat. Zaintzaileen edo gidari akademikoaren pape-
ra funtsezkoa da ikertzaile eta irakasle guztien ibilbide akademikoetan, bai sail batean sartzeko, bai eta, aurrerago, sail horretan mailaz igo ahal izateko ere. Elkarrizketatutako pertsona guztiek baiesten dute funtsezkoa dela zaintzaile bat izatea unibertsitatean sartzeko, eta, batez ere, katedra bat eskuratu ahal izateko.

Capella autoreak adierazten duen moduan (42), aitabitxitasun harremanen ondorioz, katedradunek antzemateko zaila izan daitekeen fideltasun orokorra eskatzen diete katedra bat eskuratzeko hautagai diren irakasle titularrei, bai eta, oro har, mailaz igotzeko beren influentziaren eraginpean egon daitezkeen irakasle guztiei. Capellak ezarritako ildotik betiere, fideltasun horrek alderdi hauek barne hartu ditzake: mailaz igotzeko arauak buruz katedradunek dituzten irizpideak onartzea; unibertsitateko sailen hierarkia onartzea; ikerkuntza ildoak edo haiek ezarritako dotrina onartzea; edo, gutxienez, ezarri duten dotrina horri egindako kritika zuzenak isilarazteko laguntza.

Elkarrizketatu guztiek argi eta garbi hitz egiten dute aitabitxitasun harreman mota horiei buruz eta ez da alderik antzematen gizonezkoen eta emakumezkoen esandakoaren artean:

"XXX pertsonaren dizipulua naiz. Pertsona horrek 65 urte bete zituen 89an eta, ba, albokoak ginenok bagenekien, hitzez esan ez baina mundu guztiak badakien gauza horietako bat da, 88/8aren inguruan katedradun izango ginela".

11. gizonezko katedraduna, 45 urte. Humanitate arloa

(41) *Ibidem*, 17. or.

(42) J.R. Capella, "La universidad en la tercera revolución industrial: apuntes escolásticos sobre una crisis", *Mientras tanto*, 78 zk., 2000, 27-52. or.

"XXX pertsonak egin zuen gure aldeko apustua, eskolako zuzendariak, hain zuzen".

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Arlo Teknikoa

"XXX pertsona aurkeztu zidaten; fede handia zuen hark antropologian eta asko lagundu zidan, izan ere, beragatik nago unibertsitatean".

12. emakumezko katedraduna, 60 urte. Humanitate arloa

"Egungo dekanoak esan zidan plaza hemen zegoela, hark deitu zidan benetan plazarako".

3. gizonezko katedraduna, 48 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

"Ekonomia fakultateko katedradunek bultzada handia eman zidaten tesia egiteko".

9. emakumezko katedraduna, 49 urte. Gizarte Zientzien arloa

GIZONEZKOEN SARE INFORMALAK

3.2.2

Irakasleen aukeraketa eta promozio sisteman aitabitxitasuna indarrean egotea ez da emakumezkoak esparru akademikoan diskriminatuta egotearen arrazoï bakarra. Diskriminazio hori egoteko, aitabitxitasunaz gain, funtsezkoa da gizonezkoen lan sareak egotea; anglosaxoien esparru akademikoan "old club boy's" gisa definitutako sare informalak, hain zuzen.

Elkarrizketatutako gizonezko eta emakumezko guztien iritziz, merituak lan akademikoko sare formalen eta informalen partaide izatearekin konbinatzearen emaitza da unibertsitateko promozioa. Ibilbide akademikoan aurrera egiteko lobbietan egoteak duen garrantzia azpimarratzen dute elkarrizketatuen adierazpenek.

Emakumezko katedradun guztiekin egindako elkarrizketatan aipatzen da egoera hori –gizonezkoen lan sareak daudela– eta adierazpen horiek beste unibertsitateetan jasotako testigantzekin bat datoz. A. Valcárcel autoreak egoki deskribatu dituen moduan, sareak egitura informalak dira eta antza handiagoa dute presio taldeekin gizarte egiturekin baino; izan ere, gizarte egiturek helburu argiak dituzte eta haien kide guztietara irekita daude, baina, sare informaletan ez da gauza bera gertatzen; sareetan ez daude estatuturik, ez gobernu organorik, ez kargurik, ezta batzarrik ere. Aitzitik, arintasun handienez jardun nahi duten informazioko egiturak dira sareak, horien esku baitago beren helburua lortzea, influentzia, alegia. Azken finean, aipatutako autore horrek dioen moduan, "sistema formalekin sinergian jarduten duten konfiantzazko eta ekintzako sistemei emandako izendapena besterik ez dira sareak" (43).

(43) A. Valcárcel, 1997.

Sare horietan ez egotea muga bat da ibilbide akademiko arrakastatsua izateko:

"Sartu nintzenean, guztiakin batera etorri nintzen, XXX izeneko pertsonarekin, XXX izeneko beste horrekin, horiekin guztiakin, beren laguna den antropologo filosofiko bat sartu nahi zuten, hori zen haien nahia, baina hautsi egin nuen horrekin guztiarekin, hara, hauxe diot-sut, gizonezkoen mundu batean borrokatu behar izan dut eta nire alabek beste lekuetan borrokatu beharko dute, bai enpresa munduan, komunikabideetan edo dauden lekuan dau-dela...".

12. emakumezko katedraduna, 60 urte. Humanitate arloa

Jasotako testigantzek adierazten dute jokoaren arauak ez direla berdinak gizonezko eta emakumezkoentzat; eta, azken hauek ahultasuneko egoeran daude beren promozioa lortzeko, beren sailetakoa outsider gisa, alegia:

"Nik ez dakit, katedradun diren emakumeei galdetu beharko zaie, eh?, esan behar dut nire kasuan plaza ez zela inoiz niretzat atera, badakit katedratan zenbait, zenbait etapa daudela eta horietako bat, horietako lehena saila zu aintzakotzat hartzea da, teorikoki zuretzat izango den plaza bat eskatzeko adina, eh?, alegia, plaza zuk ezarritako profilarrekin ateratzen da eta abar; zuk aurkezteko aukera izan dezazun eta hori guztia, edo bestela, gutxienez, sail bereko beste batekin edo beste birekin baldintza berdinetan, bai?, baldintza bat da, baina normalean emakumeei ez zaie horrelakorik gertatzen".

2. emakumezko katedraduna, 52 urte. Humanitate arloa

Azken finean, emakumeek unibertsitate sisteman dituzten arazoek harreman estua dute unibertsitatean boterezko sare edo egitura informalak egotearekin; emakumezkoak baztertuta egon, edo, kasu onenean, parte hartze txikia izaten duten sareak egotearekin, hain zuzen. Hau da, emakumezkoek gañditu behar dituzten oztopoek zerikusia dute gizonezkoek kontrolatutako egitura zehaztugabeen eta elkarrekin lotutako egituren funtzionamenduarekin. Halaber, egitura horiek unibertsitatea mendean dute botere harremanak adierazten dituzten sareen bidez. Horren guztiaren astungarri, emakumezkoek ezagutza urria dute sare horien funtzionamenduari buruz; eta lidergo postuetara promozionatzen dituztenean ere, jokoaren arauak buruz ez dute behar adinako ezagutza pilatu edo arau horien aurka egoten dira (44).

Hori guztia emakumezkoek beren sailetan betetzen duten lekuarekin estuki lotuta dago, ez baita erraza sailetakoa presio taldeetan sartzea. Ikerketa batzuk oso datu interesgarriak eskaini dituzte egoera horri buruz: "unibertsitateko gizonezko batekin ezkondu dauden emakumezkoek sareekin harremanak izatea uzten zaie –dakigunez sare horiek funtsezkoak dira ekoizpen intelektualerako–, eta ezkongabeko emakumeek baino kopuru handiagoak argitaratzen dituzte, eta horiek, beren aldetik, ezkonduetako gizonezkoaren irudian islatzen den eredu akademiko nagusiarekin egiten dute topo. Lehenean ibilbide akademikoek ezkonduetako gizonezkoen ibilbideen antza handiagoa dute ezkongabeko emakumeen ibilbideek dutena baino" (45).

(44) Vianello, M. eta Simińska, R., *Gender Inequality*, 1990.

(45) M. J. Alonso Sánchez, "Mujeres y carrera académica", *Las académicas*, op. cit. 77, or.

Generoak emakumezkoen ibilbide profesionalean duen eraginari buruz MIT (46) institutuak egindako ikerketa interesgarri batek emakumeek beraien sailetan bertan pairatzen duten bakardade eta diskriminazio egoera azpimarratzen du, eta, denbora gehien daramaten emakumezko irakasleek ere, baztertuak izaten direla botere guneetatik eta erabakiak hartzeko prozesuetatik. MIT institutuan sartzen ziren emakumezkoen belaunaldi bakoitzak, gaur egun adinez nagusienak diren emakumezko akademikoak barne, genero diskriminazioaren arazoa haien belaunaldiarentzat konponduta zegoenaren ustetan abiatzen zuten beren ibilbide akademikoa. Pixkanaka jabetu ziren joko eremu zail batekin egin zutela topo eta arlo profesionalean zein pertsonalean kostu handia izan zuela haientzat (47).

DENBORA HARREMAN KAPITALA ERAIKITZEKO BITARTEKO GISA

3.2.3

Elkarrizketatutako gizonezko katedradunen arabera, denbora funtsezko elementua da sare informalekin loturak ezarri ahal izateko. Horrela, irakasleen promoziorako erabakigarria den "harreman kapitala" eraikitzeke denbora eta dedikazio falta da elkarrizketatutako emakumezkoek etengabe aipatzen duten beste faktore bat. Ikus dezagun gai horri buruz emakumezko katedradun batek dioena:

"Horixe ba, pasilloko lana gizonekoena da nagusiki, eh?, gizonezkoena da nagusiki. Ez, ez diot gizonezkoena dela funtsean edo naturaz gizonezkoei dagokielako, baizik eta, izatez, gizonezkoena delako (...) normalki ez da emakumerik egoten, edo bai, inoiz ikusten da emakumeren bat, baina, tira, ez da, nik uste dut gizonezkoek hor..., epika antolatzeke azken gotorleku bat dutela eta normalean ez dute zu han egotea nahi".

2. emakumezko katedraduna, 52 urte. Humanitate arloa

"Oro har, unibertsitatean lehen urratsak emateko ez da inolako arazorik izaten emakumea izateagatik, gero, ordea, baliabide asko izan behar direla uste dut, horien artean denbora, libre egotea, denbora ematekoa eta unibertsitate barruan hazteko eta promozionatzeko egotekoa (...)"

4. gizonezko katedradunak, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

"Ez, ez dut pasillorik egiten, ez naiz ardoak edatera joaten, ez dut horrelako ezer egiten, korrika batean alde egiten dugu, izan ere, gure gauzak egiten ditugu emakumeok eta korrika batean alde egiten dugu, ez gara geratzen horretarako, alegia: bazkaltzera geratuko gara!, jateko aukerarik baduzu, alegia, bazkaltzeko ordu hori aprobetxatu ahal baduzu horretarako... bazkaltzeko orduan egiten baditugu erosketak; nolatan joango gara bazkaltzera ez

(46) *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*, Massachusetts Institute of Technology, 1999.

(47) *Ibidem*

dakit zeinekin geratu ahal izateko ez dakit zein mezu aurreratzeko aprobetxatu dezakedalako?...

10. emakumezko katedraduna, 52 urte. Gizarte Zientzien arloa

Emakumezko katedradun horrek berak dio: "*fakultateko gizonetzko lankideek beti dute astia denetarik egiteko, orduak eta orduak ematen dituzte fakultatean eta ez dute nik egiten dudanaren erdia ere egiten*".

10. emakumezko katedraduna, 52 urte. Gizarte Zientzien arloa

Emakumezkoek zientzia eta ezagutza arloan jasaten duten diskriminazioari buruzko ikerketa guztiek ideia bera errepikatzen dute: gizonetzko lankideek beti dute denbora edozertarako (48). Emakumezkoek gehiegizko denbora galeratzen dute hori, bilera amaigabeetan galdu ezin duten edo galdu nahi ez duten denbora; izan ere, bilera horien atzean ez dago denbora, norgehiagoka sinbolikoa, baizik (49). Era berean, M. A. Durán autoreak dio emakumezkoek denbora gutxiago dutela ekoizpen zientifikoaren arrakasta lortzeko beharrezkoak diren gizarte sareak mantendu eta zabaltzeko; beste modu batera aurrera ateratzeko zailak diren ekoizpen zientifikoak, hain zuzen (50).

Horren guztiaren ondorioz, unibertsitateko emakumezko irakasleak beren gizonetzko lankideak ez bezalakoak sentitzen dira eta beren ibilbide profesionala haiek baino abantaila gutxiago dituztela uste dute; are eta gehiago, emakumezko horietako askok gizonetzkoak baino prestakuntza hobea dutela uste dute, bai eta anbizio eta interes handiagoa, dedikazio handiagoa, erabakitze eta antolatze gaitasun handiagoa, baina denbora gutxiagoz, betiere (51).

LAN EGITEKO KULTURA EZBERDINAK?

3.2.4

Gizonetzkoen lan sare informalak egotea eta lobbiek edo presio taldeek gizonen arteko elkartasuna berezkoa izatea honela justifikatzen da behin eta berriz: gizonetzkoak beste gizonetzkoekin lan egiten dutenean hobeto ulertzen dira elkar talde mistoetan lan egiten dutenean baino. Hau da, diskriminazio mekanismoek botereko harremanetan oinarritzen dira, baina, horrez gain, gizonek eta emakumeek lan egiteko dituzten estilo ezberdinen emaitza dira.

(48) Ondorio horretara, hain zuzen ere, iristen da MITren txostena; hau da, Emakumearen Institutuak argitaratu berri duen azterketa, bai eta Europako Batzordeak ETAN lan taldeari eskatutako txostena ere.

(49) *Las académicas*, op. cit. 450. or.

(50) Durán, M.A. (ed.), *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*, Madril:CIS, 1996.

(51) F. Arranz, "Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis de género". *Las académicas*, op. cit. 396. or.

Gero eta arreta handiago eskaintzen die organizazioen soziologiak lan egiteko kulturaren eta lidergoan dauden generoko diferentziei. Organizazioek dituzten genero egiturak aztertzen dituzten ikerlari batzuk diote emakumezkoak zein gizonezkoak gaizki moldatzen direla beste sexua proportzio handian ordezkaturik dauden kulturatan. Elkarrizketatutako gizonezko irakasleek gauza hori bera nabarmentzen zuten eta horietako batzuk sinetsita zeuden gizonezkoak hobe egiten dutela lan elkarrekin emakumezkoek parte hartzen dutenean baino:

"Uste dut gizonezkoak elkar ulertzen direla, ez dakit nola egiten duten edo ez duten egiten, eman ezazu osteratxo bat hortik zehar, ez dakit unibertsitatean izango den baina agian igandegozetan ez dakit zer egiteko elkartzan dira".

5. emakumezko katedraduna, 55 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Horrela, elkarrizketatutako emakumezko sei katedradunetatik bostek unibertsitatean dauden sare informal horietan sartzeko zailtasunak dituztela aitortzen dute. Horietako bakarria moldatu zen "bat gehiago" izateko eskatzen diren –dedikaziotik haratagoko– baldintzetara, eta haren gizonezko lankideek dituzten antzeko jokabideak izaten saiatzen zen:

"Bira asko botatzen ditudalako, segur aski, tratatu izan naute beti bat gehiago banintz moduan, bai, laguntzen dizu, laguntzen dizu galtzak eramatea, laguntzen dizu ardoak edatera joatea haiekin, laguntzen dizu musean egitea, laguntzen duten gauzak dira (...) etxera joan izan naizen azkenetako bat naiz, ez dut arazorik izan gizarte bizitzari dagokionez..."

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Arlo Teknikoa

Bere kasuan diskriminaziorik ez dela egon dioen emakumezko katedradun horrek berak, ordea, ikuspegi orokorrago batetik hitz egitean, emakumezkoek diskriminaziozko tratua jasotzen dutela aitortzen du eta gizonezkoek, sare informalean joko arauak errespetatuz gero, onura handiak jasotzen dituztela:

"Bai, bai, benetan uste dut erdipurdikoa eta esanekoa den gizonezko batek balio profesional bera edo halako bi izan eta bere arloan lan egiten duen emakumezko batek baino aukera askoz ere handiagoak dituela arrakasta izateko."

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Arlo Teknikoa

Gizonezkoek lan egiteko ezartzen dituzten erak eta emakumezkoek sare informal horiekin identifikatzeko izaten dituzten zailtasunak emakumezkoak diren irakasleen bazterketa eragiten duten faktoreak dira. Elkarrizketatutako emakumezkoen testigantzek berretsi egiten dute emakumezkoak bakartuta eta arrotzak sentitzen direla botereko egitura horietan; zati handi batean gizonez osatuta dauden egituretan, hain zuzen. Emakume horien esperientzietatik zerikusia dute Giddens autoreak zuzendaritza postuak betetzen dituzten emakumeak atzerriko herrialde batean denbora luzea igaro behar duten pertsonekin konparatzean egiten duen definizioarekin: funtsezkoa da gida eta mapa onak eramatea bai eta tokiko arauak errespetatzea (52). Ildo hori bera jorratzen duen beste testigantza esanguratsu bat ikus dezagun:

(52) A. Giddens, *Sociología*, Madril, 1991, 103. or.

fakultatetik kanporatua izatea: Madriler joatea eta Madrilen arrakasta izatea (...) eta XXX hark gidatu zidan eta orduz geroztik oso lagun onak gara, horrez gain, orduan, hara joan nintzen, tira, tesia amaitu nuen, ba, 73-74 aldera uste dut "... ba horixe, gaur egungo soziologiaren ardatza gara, ba han ezagutu nuen XXX, hangoak dira nire lagunak eta haiekin nago, haien lagun mina naiz. Orduan ba... talde hartan ez zegoen emakumezko bakar, bakar, bakar, bakar bat ere".

8. gizonezko katedraduna, 57 urte. Gizarte Zientzien arloa

"XX-ek beti izan nau estimu handia, orduan ba XX-ek niri..., badakit eta, gainera, errektore zela ordezkotza izan zen nire tesiko tribunalean ni lasai egon nendin, eseri beharrik ez bazuen ere, han egon zen, lehen leerroan inor huts egiten bazuen ere, eta errektorea zen, esan nahi dut beti izan nauela oso estimu handia, (...) EAJ etorri zen niregana eta errektore izateko hautagai izateko eskatu zidaten XX-en kontra...".

11. gizonezko katedraduna, 45 urte. Humanitate arloa

Testigantza horiek adiskidetasunez, elkartasunez eta taldeko kide izatearen sentimenduz jositako sare informalak daudela adierazten dute; emakumezko irakasleen hitzetan aurkitzen ez ditugun lotura emozionalak dira, hain zuzen ere. "Sekretuak" emakumezkoekin partekatzen ez dituen gizonezkoen laneko kultura baten aurrean gaude, eta emakumeei ez zaie horien konplize izateko gonbidapenik luzatzen. Estrategia horiek –ez beti kontzienteki egingakoak– tokiz kanpo daudela sentiarazten diete emakumeei, ezeroso; "besteak", azken finean.

Emakumeak –sektore publikoko zein sektore pribatuko– enpresetako goi karguetan sartzeko erak aztertu dituzten ikerketek ideia bera azpimarratzen dute: tradizionalki gizonezkoek egin dituzten lanbideetan sartu nahi izan duten emakumeek oztopo handiak aurkitu dituzte. Ez dira izan, hala ere, lan arlokoak edo pertsonalak aurkitu dituzten oztopo bakarrak, laneko kultura ezberdin baten aurka ere egin behar izan dute; emakumezkoek zailtasunak baitituzte kultura horrekin identifikatzeko eta gizonezkoen lan sareetatik baztertuak sentitzen baitira (53).

Horrela, elkarrizketatutako emakumezko gehienei oso zaila egiten zitzaie lan sare horietan sartzea, kontuan izanda, gainera, gizonezkoek nahiago dutela beste gizon batzuekin lan egitea. Halaber, garrantzi handikoak dira –emakumezkoak laneko sare formaletan edo informaletan sartzeko dituen zailtasunak aitortuz– gizonezko katedradun batek egindako adierazpenak, gutxitan hitz egiten baita gai horri buruz unibertsitatean: "izan ere, emakumezkoak gizonezkoak baino apur bat konplikatukoak izaten dira eta ikuspegi horretatik, eh..., ba beno, konplikazioa hasten denean edo konplikazioa agertzen hasten denean, gizonezkoak aukeratzeko joera egon daiteke (...) orain bizitzen ari naizen kasu bategatik esaten dizut,

(53) Besteak beste: A. Pollert, *Girls, Wives, Factory Lives*, London, 1981; C. Cockburn, *In the way of woman: Men's resistance to sex equality in organizations*, London, 1991; C. Borderias, *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona 1993.

ezta? eta azkenerako pentsatzen hasten naiz: "baina ze konplikatur den emakume hau ezta?, ba ez da hainbesterako ere ez?", ba esaten duzu, azkenerako zer gerta daiteke?, ba gerta daiteke emakumezko horri gizonezko batek hartuko diola aurre, baina, zergatik?, ba, izan ere, emakumezko horrek erabakirik hartzen ez duelako edo aurrerapausoa ematen ez duelako (...) badago oraindik ikusten ez dudan konplikazio bat, eta, eta egia da hori gertatzen dela, eta ardura handiko karguetan, batzuetan, beldurra ematen du, alegia, gauzak apur bat zail jartzen dizkizun pertsona batekin hitz egiten baduzu eta ikusten hasten bazara, ba: "ene, ze konplikatur", alde batera uzten duzu, eta gizonezkoak ez dira hain konplikaturak izaten, gizonezkoek ez dituzte gauzak hain konplikaturak ikusten".

11. gizonezko katedraduna, 45 urte. Humanitate arloa

Emakumezkoak konplikatutako eta zalantzakor gisa ulertzea tradizionalki erakundeetako kudeatzaile, zuzendari edota zientzialari onei egozten zaizkien ezaugarri maskulinoekin kontraesanetan daude (erabakiak azkar hartzea, efikazia, tinkotasuna eta abar). Gizonezko katedradun horrek argiro adierazten zuen moduan, ez dago zalantzarako lekurik erabakiak hartzeko unean eta ez da egokia, era berean, emakumezkoek gaiak beste ikuspegitik aztertzeko duten gaitasuna, beraien ekintzek izango dituzten ondorioak aurreikusteko duten gaitasuna eta abar. Elkarrizketatu ditugun gizonezko batzuen arabera, ezaugarri horiek guztiak unibertsitatea kudeatzen duen edonork erabakiak hartzean izan behar lituzkeen azkartasuna eta efikaziaren aurka doaz. Kasu horretan, "kudeatzaile on baten" estereotipo maskulinoa ez dator bat haien lankide diren emakumeei buruz duten pertzepzioarekin.

LANA ETA FAMILIA: DENBORA ETA INDARREN OREKA ZAILA

3.2.5

Lana ulertzeko erari dagokionez, elkarrizketatuen adierazpenetan generoko beste diferentzia nabarmen bat antzematen da. Gizonezkoek zein emakumeek beren lanean lanaldi luzeak egiten dituztela aitortu arren (hamar bat ordu egunero), azken horientzat arlo pribatuak garrantzia handia du oraindik ere:

"Ez dakit zein lehentasun dituzten gizonezkoek, baina emakumeek bizitza pribatua lehenesten dugula iruditzen zait, familia edo dena delakoa; etengabeko harremanetan daude lan arloa eta arlo pribatua".

5. emakumezko katedraduna, 55 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Gizonezkoak ados daude baieztapen horrekin eta neurri batean genero bakoitzak betetzen dituzten rolen ondorioa dela iruditzen zaie:

"Uste dut emakumeek errazago bateratzen dutela lana beste gauzekin, familiarekin, lagunekin, aisialdiarekin..."

8. gizonezko katedraduna, 57 urte. Gizarte Zientzien arloa

"Oso gutxi arduratzen nintzen nire familiaz, emakumeek haien familiez arduratu behar badute, hori da bateratzeko gauzarik zailena zalantzarik gabe, gizonezkoak apur bat pribilegiatuak gara, guk geuk gure emakumezkoen egiten utziko ez genizkiekeen gauzak egiten uzten zaizkigu..."

11. gizonezko katedraduna, 45 urte. Humanitate arloa

UPV/EHUn antzematen den genero diskriminazioa justifikatzeko azalpen tipikoena emakumezko irakasleek –eta ez gizonezko irakasleek– lana eta familia bateratzeko dituzten arazoak dira, ezkontuta dauden emakumeen kasuan, batez ere.

Ez dakigu zein den irakasleen egoera zibilaren eta familiako bizitzaren profila baina baditugu Espainiako beste unibertsitateei buruzko datuak eta uste dugu UPV/EHUri dagokionez diferentziak ez direla oso handiak izango. 2000. urtean gizonezko irakasle numerarioen %78 zeuden ezkontuta; ezkontutako emakumezkoak, berriz, %69,8 ziren, eta emakumezko ezkongabeen ehunekoa gizonezkoena halako bi zen: %15,7 eta %7,9 hurrenez hurren (54).

Datu horiek ez dute adierazten unibertsitateko emakumezko irakasleek emakumezkoak batez beste ezkontzen direna baino gutxiago ezkontzen direnik; aitzitik, adierazten dutena da lanbide hori bera duten gizonezkoek baino gutxiago ezkontzen direla. Hala ere, datu horiek adierazten duten gauzarik garrantzitsuena UPV/EHUko emakumezko irakasle numerario gehienak ezkontuta daudela pentsatu dezakegula da eta ukaezina da amatasuna irakaskuntzaren eta ikerkuntzaren lan egutegiak aldatzen dituen faktorea dela. Gai hori baztertu egiten da sarritan eremu unibertsitarioetan eta profesionaletan, faktore horrek emakumeen aurreikuspen profesionaletan eragina –eta handia– izango ez balu bezala. Gizonezkoen eta emakumezkoen ibilbide akademikoak errealitatean ez dagoen arrazionaltasuneko eta berdintasuneko ikuspegi batetik aztertzeko joera dago.

Emakumezko katedradun batzuen testigantzek lan egutegiak eta familiakoak bat ez datozela azpimarratzen dute eta bat ez etortze horrek beren ibilbide akademikoetan mugak eragiten dituela:

"Haiek gu baino lehenago iristen dira eta lehenago iristen direnez, konturatu garenean eta hori aurreikusten dugulako, ikusten dugulako ez garela iritsiko, seme-alabak izan nahi ditugulako, honegatik edo hargatik, uko egiten dugu esplizituki (...) arazoa ez da emakumeak gaitasunik ez dugula, arazoa da emakumeak beranduago iristen garela eta beranduago iristean plazak hartuta daude, ez dira gelditzen guretzat".

10. emakumezko katedraduna, 52 urte. Gizarte Zientzien arloa

Orokorra izatea amatasunaren ondorioz beranduago iristea ez dirudi bat datorrenik emakumezkoak katedrak eskuratzeko adina adierazten duten datuekin; azken hamarkadan, bederen. Izan ere, emakumezkoen ibilbide akademikoaren gailurra beren gizonezko lankideak baino gazteago direla eskuratzen dituzte batez beste. Agian emakumezko katedradun horien ezkongabetasun mailak beste emakumezko irakasleenak baino handiagoak dira

(54) F. Arranz Lozano, "Hombres y mujeres en el profesorado". *Las académicas*, op. cit. 351. or.

baina egiaztatu ezin izan dugun galdera bat da hori, "mikro" mailako azterketa zehatzagoen gabezia dela eta, gaur gaurkoz ezinezkoa baita sistematikoki harremanetan jartzea laneo eta bizitzako ibilbideak.

Litekeena da bien arteko diferentziak testigantza 52 urteko emakumezko katedradun batek eman duelako izatea; hau da, katedradun bihurtzeko ibilbide zehatz baten ordezkaria delako ezkondu eta seme-alabak izateko garaiari dagokionez. Posible da emakumezko katedradun gazteen esperientzia hori bera ez izatea ezkontzeko eta seme-alabak izateko egutegiak asko atzeratu baitituzte eta egutegi horiek, aurreko belaunaldien aldean, oso bestelakoak baitira.

Baina egia da belaunaldi guztietako emakumezkoek ahalegin handiak egiten dituztela promozio profesionala eta beraien bizitza proiektua bateragarriak egiteko; hori dela eta, beharrezkoa da egoera horiek aztertuko dituen ikerketa sakon bat egitea, irakasle numerario plaza eskuratzeko eta ama izateko egutegiak bat datozenean emakumezko irakasle gazteek mailaz igotzeko dituzten arazoak sistematikoki ikusi ahal izateko.

Ikus ditzagun Lan Harremanetako Eskolan familiako ardurak eta helburu profesionalak bateratzeko dauden zailtasunei buruz jasotako testigantza batzuk (55):

"Norbaitek bere egiteko profesionalari dedikazio osoa eskaini nahi badio, eta horrek, nola bait, denbora asko eramaten badio, etxeko lanek asko mugatzen dute. Bestalde, lan arloan ez badituzu helburu handiak eta "etxean lagunduko dut eta etxekoa eta etxetik kanpokoa batera egin ditzaket" edo gisako jarrera baduzu, egin daiteke".

Lan Harremanetako Eskolako gizonezko irakaslea

Amatasun eta aitatasun baimen eta lizentziei dagokienez: *"Ba guk, sailean hilabete eta erdi eskatu izan banu eskolak emateko garaian –aitatasun baimenaz ari da– ... bai, bai. Egin nezakeen, baina beste sail batera joan beharko nuke".*

Lan Harremanetako Eskolako gizonezko irakaslea

"Uste dut, oro har, gizonezkoak direnean unibertsitatean lan egiten dutenak, oro har, –unibertsitatetik– kanpoan dauden amak direla, sistematikoki, –lizentzia– hartzen dutenak. Bai eta beste alderdi bategatik ere. Unibertsitatean dagoen ideia bat delako, baita ere, ibilbide profesionala egiteko aktiboki inplikaturik egon behar dela lanean eta abar. Eta, ibilbide profesional bat egin nahi baduzu, denbora eman behar duzu, klaseak emateko..., artikulatuak argitaratzeko edo beste...".

Lan Harremanetako Eskolako gizonezko irakaslea

Europako batzordeak azpimarratzen du amatasuna eta umeak zaintzeko garaia norberaren unibertsitateko ibilbidea eraikitzeko urte garrantzitsuenerekin batera gertatzea dela emakumezkoek zientzia eta unibertsitate arloan duten arazo handienetako bat. Komunitate zienti-

(55) UPV/EHUko Lan Harremanetako Unibertsitate Eskolako aukera berdintasun egoera izeneko argitara gabeko lanean bildutako irakasleen testigantzak dira. Diagnostikoaren zirriborroa, Ados Consulting, 2002

fikoak, beste lan arlotan gertatzen den moduan, irakaskuntzari eta ikerkuntzari denbora mugagabea eskaintzea aldarrikatzen du. Unibertsitatea irakasleei lana eta aisia bereizten uzten ez dien "erakunde irenselea" dela esan dezakegu. Beren ibilbideagatik ezagunak diren hainbat emakume ikertzailek eredu maskulinoa hartu beharrean aurkitu dira; hau da, denbora guztia lanari eskaintzea eskatzen duen eredu. Hainbat emakumek ibilbide arrakastatsuei uko egin diete ibilbide horiek familiarekin bateratu ezinagatik; era berean, esanguratsua da, emakumezko irakasle ezkongabeen ehunekoak haien lankide diren gizonezkoen halako bi izatea (56). Nabarmentzekoa da gisa honetako ikerlanetan elkarrizketatutako gizonezko irakasleek ez dituztela aipatzen aitatasuna edo haien ibilbide profesionala seme-alaben heziketarekin edo familiako beste ardura batzuekin bateratzeko dituzten zailtasunak.

DENBORA DISKRIMINAZIOAREN KONPONBIDE GISA

3.2.6

Elkarrizketatutako gehienek aitortzen dute kooptazio sistema bat dagoela unibertsitatean eta generoa, era batera edo bestera, funtsezkoa dela sistema horretan. Aitortzen dute, era berean, gizonezkoen sare informalak ere existitzen direla eta emakumezkoek zailtasunak dituztela horietan sartzeko.

Alabaina, gogoeta horiek egiten dituzten pertsonen unibertsitatean gizonezkoek eta emakumezkoek botere posizio ezberdinak izatearen arrazoiak zein diren galdetzen zaienean, arazoaren eragilea eta balizko konponbidea, batez ere, denbora dela nabarmentzen dute. Egungo diskriminazio egoera azaltzen duena emakumezkoak unibertsitate geroago sartzeko hasi izana dela uste dute, oraindik ere. Halaber, egoera orekatuko duen elementua denbora izango dela ondorioztatzen dute.

Testigantzek eta datuek gizonezkoak aukeratu eta mailaz igotzeko dagoen lehentasuna argi eta garbi adierazten badute ere, elkarrizketatutako gizonezko askok ez dute onartu nahi unibertsitatean bertan sortzen direla hainbat emakumezko ikasle aparteko bidean utzi eta hainbat emakumezko irakasle baztertzen dituen praktika diskriminatzaileak:

"Unibertsitatea nire moduko zaharrek eta emakumezkoak unibertsitatean ia existitzen ez ziren garai batzuetako pertsonen hartuta dago, orduan, ba oso zaila dela". "Karreraren feminizazioa irakasle gehienak jada finkatuta dauden garai batean gertatu da".

8. gizonezko katedraduna, 57 urte. Gizarte Zientzien arloa

"Analisisa, gutxi gorabehera eta katedratan begiraturik gero, hogeita hamabost urtetik hirurogeita hamar urteraino doazen pertsonekin egiten ari gara eta, noski, abiapuntu nagusi gisa, jar dezagun berrogeita hamar urteko batezbestekoa, berrogeita hamar urte, atzera jo behar

(56) F. Arranz Lozano: "Hombres y Mujeres en el profesorado: un análisis de género", *Las académicas*, op. cit, 351. or.

genuke eta orain berrogeita hamar urte dituzten pertsonen karrera duela hogeita zortzi urte amaitu zuten, gutxi gorabehera, eh?, orduan, ba, hirurogeiko hamarkadaren azken urteetan gaude eta, garai hartan emakumezkoen kopurua, Espainiako unibertsitatean emakumezkoen eta gizonezkoen parte hartzea, ba, emakumezkoen proportzioa oso txikia zen gizonezkoen aldean.*

7. gizonezko katedraduna, 56 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Haatik, azken urteetan irakaskuntza kategoria handienean emakumezkoen ehunekoek izan duten bilakaerak ez du esan nahi etorkizunean emakumezkoen posizioek hobekuntza nabarmena eta sistematikoa izango dutela UPV/EHU. Hori bera gertatzen da estatuko unibertsitate sisteman, emakumezko irakasle numerario gazteen ehunekoak %30aren inguruan geldirik jarraitzen dute eta ez da aldaketa nabarmenik egon azken urteetan (57).

Adin nagusikoak diren katedradunen belaunaldi horri azken 30 urteetan izan diren benetako aldaketek ez diete ikusten uzten, gaur egun, genero berdintasunaren arloan unibertsitatean dagoen geldialdia. Arlo horretan, lehen aipatu dugun "Las académicas" izeneko ikerlanak Espainiako unibertsitateetan 1994an eta 2000. urtean zeuden emakumezko katedradunen kopuruak konparatzen ditu eta emakumezko katedradunen kopuru absolutua nabarmen igo dela egiaztatzen du sei urteren buruan: 555etik 816ra. Hala eta guztiz ere, emakumeen parte hartzea unibertsitateko katedretan %10etik %11ra igo da, ehunekotan. Puntu bateko aurrerapena besterik ez da izan; gehienbat, gizonezko katedradunen kopuruaren igoera emakumezkoen kopuruaren igoeraren adinakoa izan delako. 25. grafikoan ikus daitekeenez, 1995-2000 bitartean emakumezko katedradunen ehunekoa %19aren inguruan gelditurik dago UPV/EHUren kasuan.

Ikerketa honetan aurkeztutako datuek ohartarazten digute emakumezko irakasleek irakaskuntza ibilbidearen gailurrera iristeko bidean egiten dituzten aurrerapen motelak "denborari" dagozkionak ez besteko faktore konplexuagoekin azaldu behar direla. Lehen ikusi dugun moduan, botere akademikoarekin harreman zuzena duten faktoreekin; edo hobe esanda, unibertsitateko emakumezko irakasleek, oro har, duten boteregabeziarekin.

Guk ateratzen dugun ondorioa da unibertsitatean ere errepikatzen direla beste erakunde eta organizaziotan gizonezkoen eta emakumezkoen gizarteratze ibilbideak baldintzatzen dituzten genero diferentziak; ezagutzaren eta ezagutza horren ekoizpenaren kontrolaren bidez, hain zuzen. Meritua eta aukera berdintasuna aintzat hartuz egituratutako erakundea izatetik urrun, "unibertsitate barruko lan merkatu batek egituratzen du unibertsitate alorreko gizarte egitura; emakumezkoak botere eta pribilegioko posizioetatik baztertzen dituen lan merkatuak, hain zuzen" (58).

Gauza bera dio ETAN taldeak (European Technology Assessment Network) emakumeak eta zientziari buruz Europako Batzordearen ikerketa zuzendaritzarentzat egindako txostenak (59). Goi mailako ikasketak egin dituzten milaka emakumeren galera egiaztatzen du txos-

(57) Ibidem, 349. or.

(58) M. José Alonso, "Mujeres y carrera académica: una revisión teórica". *Las académicas*, op. cit, 74. or.

(59) Europako Batzordea, *Europar Batasuneko Politika Zientifikoa*, op. cit.

tenak; ongi trebatuak egon arren, zientziarako galtzen diren emakumeen galera, hain zuzen. Giza baliabideen galera horrek Europar Batasuneko herrialde guztiei eragiten die eta horren arrazoiak argiak eta erabatekoak dira: erakunde akademikoek aukeraketarako eta promoziorako erabiltzen dituzten praktika zaharrak dira arazoa. Aitabitxitasuna eta gizonezkoen sare informalak –old boys network– daude doktorego eta doktorego ondorengoetarako gonbidapenen atzean eta praktika horiek kontratazioko eta promozioiko prozedurak gainditzeko dituzte. Txostenak ondorioztatzen duenez, unibertsitateko goi mailetan –baita UPV/EHU ere– emakumezko gutxi egotearen arrazoa ez da, txostenak ondorioztatzen duenez, maila horien azpian dauden mailatan ere emakumezko gutxi egotea.

Adituen batzordearen ondorioak gogorak dira egiaz: sexismoak eta nepotismoak curriculumen ebaluazio prozesuan esku hartzen dute; eta, bereziki, artikulak eta lanak berrikusteko lagunak diren adituek egindakoetan.

Lagun taldeen abusua anakronismo bat dela azpimarratzen du ETAN txostenak, kontratazioan eta promozioan generoari ematen zaion garrantzia zientziaren aurkakoa dela eta ez duela lekurik erakunde modernoetan.

Generoak ibilbide akademikoetan duen eragina "harrigarria" da erakunde akademikoak eta zientifikoak neutralak edota berdintasunezkoak direla pentsatzen jarraitzen dutenentzat. Erakundearen "feminizazio" maila gero eta handiagoak direla eta, elkarrizketatutako gizonezko irakasle zenbaitek ez zuten onartzen genero diskriminazioa dagoenik UPV/EHU (60). Aitzitik, unibertsitatea sexuen arteko berdintasunerako leku aproposa dela uste da; eta, batzuen ustetan, hain aproposa izateak gizonezkoen aurkako diskriminazioa eragin du:

"Ziur nago gauza batez, hau da, elkarrizketa hau hamabost urte badugu, gutxi gorabehera, eh, gehiago ez, momentu horretan egin beharko dugun galdera justu kontrakoa izango da, zergatik eskuratzen dituzte hain gizonezko gutxik unibertsitate katedrak?"

7. gizonezko katedraduna, 56 urte, Zientzia Esperimentalen arloa

Elkarrizketatu horrek, beste unibertsitateetan egindako inkestek diotena kontuan hartuz, gizartean oso zabaldua dagoen ideia bat azalduz jarraitzen du: unibertsitateak familiako, gizarteko eta lanbideko erritmoak batera eramaten uzten die emakumezkoen. Esanguratsua da elkarrizketatuak ez erabiltzea irizpide hori bera gizonezkoen ibilbide profesionalentzako:

"Emakumezkoek unibertsitatean duten parte hartzea nabarmen handituko da, unibertsitatea leku erakargarria delako emakumezkoentzat, horregatik, bertan geratzen saiatuko dira, izan ere, lan honek bi alderdi interesgarri ditu; alde batetik sorkuntza intelektual, eta, bestetik, ba, esateko, daukaten denbora lanarekin banatzea, beste lekuetan ez duten askatasun maila dute, eta, orduan oso garrantzitsuak diren bi faktore horiek, biak batera uste dut, bereziki erakargarri egiten dute" (...) "hogeita hamabi urte dituzunean eta maila intelektual jakin bat duzunean, gizonezkoekin lehiatzeko prest zaude lehen aukeraketa prozesuan, momentu horretatik aurrera unibertsitateko lanak aukera ematen dizu hala nahi baduzu momentu horretan, ama izatea erabakitzen duten emakumezkoek, industrian gertatzen

(60) Hau ere UPV/EHUko Lan Harremanetako Unibertsitate Eskolako aukera berdintasun egoerari buruzko aurretiazko diagnostikoaren ondorioetako bat da. T&D Consultores-ek egina, 2002ko urtarrila (Argitaragabeko laneko dokumentua).

dena baino errazago eraman ditzakete gauzak batera, lehen ez zen gauza bera gertatzen, izan ere, emakumezkoen amatasun garaia, adibidez, hogeita bost urterekin hasten zela ulertzen zen, eta noski, hogeita bost urterekin oraindik ez zuten amaitu tesia, beharbada, emakumezkoak doktoregoa egiten ari zirela gertatzen zen eta amaitu baino lehenago gelditzen zuten, hori ia ezinezkoa da orain, pentsaezina".

7. katedraduna, 56 urte, Zientzia Esperimentalen arloa

Horren guztiaren ondorioz emakumezkoek gizonezkoek egindako jazarpen mota bat agertzen da; jazarpen intelektuala, hain zuzen:

"Unibertsitatean emakumezkoak %60 izan eta gizonezkoak %40 diren unetik, matematikoki hala izan behar du, eta, zinez uste dut, maila batean, unibertsitatean emakumezkoek gizonezkoak jazarpen hasi direla (...) eta ikusi egiten duzu, ikusi egiten dut matrikulatutako zerrendak ikusten ditudanean, ikusten dudanean, eta fakultateko pasillotik paseatzen zoazenean".

7. gizonezko katedraduna, 56 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Elkarrizketatutako beste gizonezko katedradun batzuk, gehienbat emakumezkoena den lan esparru gisa daukate unibertsitatea:

"Oso ohituta nago igogailura joan eta "estamos todas" esaten entzutera dagoen gizonezko bakarra naizelako".

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Irakasleen artean emakumezkoak gutxiengoa direla azaltzen duten datuak aurkezten genizkienean –ez da ahaztu behar elkarrizketa guztietan irakasleei buruzko gogoeta egiten genuela–, batzuetan, datuen irmotasuna ukatzen zuten elkarrizketatuek. Datu horien fidagarritasuna azpimarratutakoan ere, unibertsitatea feminizaturiko lan esparrua denaren pertzepzio okerra hain sakon barneratuta izateak ez dio errealitateari lekurik utzi nahi izaten. Hala egiaztatu dezakegu lehen aipatutako gizonezko katedradun horren adierazpen honetan:

"Baina horrek zeharkakotasun handia du, gizarte zientzietan adibidez, hori al da portzenta-jea?... Esan nahi dizut gizarte arloan, ekonomian ehuneko hori oso txikia da, ezetz uste dut, hemen emakumezkoen parte hartzea askoz ere handiagoa da (...) Tira, lehenik eta behin datu horiek oso biziak daudela uste dut".

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Elkarrizketatutako emakumezko irakasleek ere kontraesan bat bizi dute: alde batetik, haien testigantzetan egiaztatu ahal izan dugun moduan, argi eta garbi nabaritzen dituzte desberdintasunak, eta bestetik, ez dute onartu nahi genero diskriminazioa bere antolamendu sistemen egiturazko elementua –eta ez kanpoko edo berarekin zerikusirik ez duten faktoreen ondorio soilik– den erakunde baten partaide direnik.

Europako Batzordeak dioen moduan, emaitza horiek aintzat ez hartzea zientzietako eta eza-gutzaren ekoizpeneko diskriminazioa onartzea da. Objektibotasuna eta aukera berdintasuna unibertsitatearen izatearen parte direla dioen diskurtsoak diagnostikoak egitea eta konponbideak aurkitzea oztopatzen du eta meritua eta bikaintasuna gizonezko zein emakumezkoentzako egiazko printzipio izango diren unibertsitate bat eraikitzea eragozten du.

1. ERANSKINA

Emakumezko eta gizonezko irakasle numerarioen kopurua irakaskuntza kategorien eta ezagutza arloen arabera, 2000-01

ZIENTZIA ZEHATZAK ETA NATURALAK	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
ANIMALI BIOLOGIA ETA GENETIKA	2	2	0	0	3	8	0	0
BIOLOGIA ZELULARRA ETA ZIENTZIA MORFOLOGIKOAK	2	0	0	0	10	9	0	0
LANDARE BIOLOGIA ETA EKOLOGIA	3	2	0	0	6	6	0	0
BIOKIMIKA ETA BIOLOGIA MOLEKULARRA	3	4	0	0	7	7	0	0
ESTRATIGRAFIA ETA PALEONTOLOGIA	6	0	0	0	3	2	0	0
FISIKA APLIKATUA I	2	1	4	1	11	5	16	5
FISIKA APLIKATUA II	5	2	0	0	11	4	0	0
MATERIA KONDENTSATUAREN FISIKA	8	0	0	0	5	0	0	0
MATERIALEN FISIKA	5	0	0	0	6	3	0	0
FISIKA TEORIKOA ETA ZIENTZIAREN HISTORIA	5	1	0	0	7	0	0	0
GEODINAMIKA	3	1	1	0	8	0	0	0
MATEMATIKA APLIKATUA	1	1	8	0	17	18	10	25
MATEMATIKA APLIKATUA, ESTADISTIKA ETA IKERKUNTZA OPERATIBOA	4	0	1	0	5	5	0	0
MATEMATIKA	7	2	0	0	10	5	0	0
KIMIKA ANALITIKOA	3	4	1	0	3	4	1	0
KIMIKA APLIKATUA	2	1	0	1	9	8	0	0
KIMIKA FISIKOA	7	1	0	0	9	10	0	0
KIMIKA EZORGANIKOA	4	0	0	0	7	3	0	0
KIMIKA ORGANIKOA	3	2	0	0	7	9	0	1
ZOOLOGIA ETA ANIMALI DINAMIKA ZELULARRA	3	1	0	0	5	4	0	0
MINERALOGIA ETA PETROLOGIA	4	1	0	0	8	1	1	0

INGENIARITZA ETA TEKNOLOGIA	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
ARKITEKTURA	5	0	0	0	23	1	0	0
KONPUTAGAILUEN ARKITEKTURA ETA TEKNOLOGIA	1	0	0	0	12	4	0	0
KONPUTAZIO ZIENTZIAK ETA ADIMEN ARTIFIZIALA	2	0	0	0	8	3	0	0
NABIGAZIOAREN ZIENTZIA ETA TEKNIKAK, ONTZI MAKINAK ETA ONTZI ERAIKUNTZAK	0	0	0	0	9	0	0	0
POLIMEROEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA	7	0	0	0	3	10	0	0
SISTEMEN INGENIARITZA ETA AUTOMATIKA	1	1	1	0	5	1	13	1
INGENIARITZA ELEKTRIKOA	2	0	4	0	6	2	15	4
INGENIARITZA MEKANIKOA	5	1	5	1	19	0	17	2
MEATZE ETA METALURGIARAKO INGENIARITZA ETA MATERIALEN ZIENTZIA	2	0	2	0	4	2	17	3
INGENIARITZA NUKLEARRA ETA FLUIDOEN MEKANIKA	1	0	2	0	4	4	6	1
INGENIARITZA KIMIKOA	9	0	0	0	4	4	1	0
INGENIARITZA KIMIKOA ETA INGURUMEN INGENIARITZA	6	3	6	3	13	10	1	12
LENGOAIA ETA SISTEMA INFORMATIKOAK	2	2	0	0	11	8	5	1
MAKINA ETA MOTORE TERMIKOAK	2	0	1	0	8	0	5	2
ELEKTRIZITATEA ETA ELEKTRONIKA	2	0	0	0	3	5	0	0
ELEKTRONIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK	3	0	2	0	13	4	12	1
ADIERAZPEN GRAFIKOA ETA INGENIARITZAKO PROIEKTUAK	4	0	8	0	8	1	25	3

Iturria: UPV/EHU. Irakasleen Errektoreordetza.

Emakumezko eta gizonezko irakasle numerarioen kopurua irakaskuntza kategorien eta ezagutza arloen arabera, 2000-01 (jarraipena)

	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
OSASUN ZIENTZIAK								
KIRURGIA ETA ERRADIOLOGIA ETA MEDIKUNTZA FISIKOA	4	0	0	0	25	0	0	0
ERIZAINTZA	0	0	5	5	0	0	7	21
ERIZAINTZA II	0	0	1	1	0	0	1	18
MEDIKUNTZA ETA KIRURGI BEREZITASUNAK	5	0	0	0	16	2	0	0
ESTOMATOLOGIA	6	1	0	0	13	2	3	0
FARMAZIA, ELIKADURA, TEKNOLOGIA ETA ANIMALI EKOIZPENA	1	0	0	0	5	9	3	0
FARMAKOLOGIA	3	2	0	0	5	5	0	0
FISIOLOGIA	4	1	0	0	4	7	0	0
IMMUNOLOGIA, MIKROBIOLOGIA ETA PARASITOLOGIA	3	1	0	0	6	16	0	0
MEDIKUNTZA	5	0	0	0	19	0	0	0
AURRETIKO MEDIKUNTZA ETA OSASUN PUBLIKOA	0	1	0	0	8	0	0	0
NEUROZIENTZIAK	6	0	0	0	21	6	0	0
PEDIATRIA	2	0	0	0	9	2	0	0

	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
HUMANITATEAK								
IRUDIGINTZA	2	1	0	0	17	7	1	0
ESKULTURA	0	0	0	0	9	4	0	0
IKASKETA KLASIKOAK	4	1	0	0	11	12	0	0
ESPAINIAR FILOLOGIA	6	4	0	0	8	4	0	0
FRANTSES FILOLOGIA	1	1	0	0	3	6	0	2
INGELES ETA ALEMAN FILOLOGIA	2	0	1	0	8	13	1	2
EUSKAL FILOLOGIA	5	1	2	0	10	6	3	0
FILOSOFIA	2	2	0	0	5	1	1	0
BALIOEN FILOSOFIA ETA ANTROPOLOGIA SOZIALA	5	1	0	0	12	4	1	0
GEOGRAFIA, HISTORIAURREA ETA ARKEOLOGIA	6	0	0	0	8	7	0	0
GARAICO HISTORIA	7	0	0	0	17	3	1	2
ARTEAREN ETA MUSIKAREN HISTORIA	2	2	0	0	7	8	0	0
EKONOMI HISTORIA ETA ERAKUNDEAK	3	0	0	0	6	2	1	0
ERDI AROAREN, ARO BERRIAREN ETA AMERIKAREN HISTORIA	1	0	0	0	9	2	2	0
LOGIKA ETA FILOSOFIAREN ZIENTZIA	1	1	0	0	10	1	0	0
PINTURA	6	0	0	0	17	9	0	2
HEZKUNTZAREN TEORIA ETA HISTORIA	2	1	0	0	3	3	0	1

Iturria: UPV/EHU. Irakasleen Errektoreordetza.

Emakumezko eta gizonezko irakasle numerarioen kopurua irakaskuntza kategorien eta ezagutza arloen arabera, 2000-01 (jarraipena)

GIZARTE ZIENTZIAK	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
POLITIKA ETA ADMINISTRAZIO ZIENTZIAK	2	0	0	0	3	2	0	0
IKUS-ENTZUNEZKO KOMUNIKAZIOA ETA ZUZENBIDE ZIBILA	4	0	0	0	13	4	0	0
DERECHO CIVIL	2	1	0	0	1	2	1	2
ZUZENBIDE KONSTITUZIONALA ETA GIZARTE ETA POLITIKA-PENTSAMENDU ETA MUGIMENDUEN HISTORIA	3	1	0	0	11	3	0	0
KONSTITUZIO ETA ADMINISTRAZIO ZUZENBIDEA	6	1	0	0	3	2	0	2
ENPRESAREN ZUZENBIDEA	4	0	0	0	7	0	5	2
ESTATUKO ZUZENBIDE ELIZTARRA ETA ZUZENBIDE ERROMATARRA	0	2	0	0	0	2	0	0
ZUZENBIDE PUBLIKOA	6	1	0	0	6	2	0	1
MUSIKA, PLASTIKA ETA GORPUTZ ADIERAZPENAREN DIDAKTIKA	0	0	3	1	0	1	6	19
HIZKUNTZA ETA LITERATURAREN DIDAKTIKA	0	0	4	2	1	0	16	32
GIZARTE ZIENTZIEN DIDAKTIKA	1	0	1	0	0	0	7	9
DIDAKTIKA ETA ESKOLA ANTOLAKUNTZA	2	0	3	1	7	3	7	11
MATEMATIKA ETA ZIENTZIA ESPERIMENTALEN DIDAKTIKA	0	0	2	4	0	0	9	14
EKONOMIA APLIKATUA I	2	1	2	1	10	1	7	5
EKONOMIA APLIKATUA II (OGASUN PUBLIKOA ETA FISKAL ZUZENBIDEA)	2	1	0	0	4	2	2	0
EKONOMIA APLIKATUA III (EKONOMETRIA ETA ESTADISTIKA)	2	2	0	0	2	11	0	0
EKONOMIA APLIKATUA IV	2	0	0	0	7	8	0	0
EKONOMIA APLIKATUA V	3	2	4	1	5	5	0	8
FINANTZA EKONOMIA I	4	0	0	1	5	8	8	6
FINANTZA EKONOMIA II	3	0	0	2	8	4	3	3
INDUSTRI EKONOMIA	0	0	1	0	0	0	8	5
GESTIOAREN EBALUAZIOA ETA ENPRESA BERRIKUNTZA	0	0	3	1	0	0	10	7
EKONOMI ANALISIAREN OINARRIA (TEORIA EKONOMIKOA)	4	3	0	0	9	7	0	0
HEZKUNTZARAKO IKERKUNTZA ETA DIAGNOSI METODOA	1	1	0	0	6	6	1	0
ENPRESEN ANTOLAKUNTZA	3	0	2	1	9	1	4	0
KAZETARITZA	1	0	0	0	11	5	0	0
KAZETARITZA II	1	1	0	0	7	3	0	0
NORTASUNA, EBALUAKETA ETA TRATAMENDU PSIKOLOGIKOAK	1	0	0	0	5	5	0	0
OINARRIZKO PROZESU PSIKOLOGIKOAK ETA EUREN GARAPENA	2	0	1	0	6	7	0	0
BILAKAERAREN ETA HEZKUNTZAREN PSIKOLOGIA	0	0	3	2	1	2	3	9
GIZARTE PSIKOLOGIA ETA PORTAERA ZIENTZIEN METODOAK	4	1	0	0	6	6	0	0
SOZIOLOGIA	1	1	1	1	5	7	5	8
SOZIOLOGIA II	3	0	1	0	0	2	1	0

Iturria: UPV/EHU. Irakasleen errektoreordetza.

1.1. ERANSKINA

Emakumezko eta gizonezko irakasle numerarioen kopurua irakaskuntza kategorien eta ezagutza arloen arabera, 2000-01

ZIENTZIA ZEHATZAK ETA NATURALAK	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
ANIMALI BIOLOGIA ETA GENETIKA	50	50	*	*	27	73	*	*
BIOLOGIA ZELULARRA ETA ZIENTZIA MORFOLOGIKOAK	100	0	*	*	53	47	*	*
LANDARE BIOLOGIA ETA EKOLOGIA	60	40	*	*	50	50	*	*
BIOKIMIKA ETA BIOLOGIA MOLEKULARRA	43	57	*	*	50	50	*	*
ESTRATIGRAFIA ETA PALEONTOLOGIA	100	0	*	*	60	40	*	*
FISIKA APLIKATUA I	67	33	80	20	67	33	76	24
FISIKA APLIKATUA II	72	28	*	*	73	27	*	*
MATERIA KONDENTSATUAREN FISIKA	100	0	*	*	100	0	*	*
MATERIALEN FISIKA	100	0	*	*	67	33	*	*
FISIKA TEORIKOA ETA ZIENTZIAREN HISTORIA	83	17	*	*	100	0	*	*
GEODINAMIKA	75	25	100	0	100	0	*	*
MATEMATIKA APLIKATUA	50	50	100	0	48	52	29	71
MATEMATIKA APLIKATUA, ESTADISTIKA ETA IKERKUNTZA OPERATIBOA	100	0	100	0	50	50	*	*
MATEMATIKA	88	22	*	*	67	33	*	*
KIMIKA ANALITIKOA	43	57	100	0	43	57	100	0
KIMIKA APLIKATUA	67	33	0	100	53	47	*	*
KIMIKA FISIKOA	88	12	*	*	47	53	*	*
KIMIKA EZORGANIKOA	100	0	*	*	70	30	*	*
KIMIKA ORGANIKOA	60	40	*	*	44	56	0	100
ZOOLOGIA ETA ANIMALI DINAMIKA ZELULARRA	75	25	*	*	56	44	*	*
MINERALOGIA ETA PETROLOGIA	80	20	*	*	89	11	100	0

(*) Sailean ez dago halakorik

INGENIARITZA ETA TEKNOLOGIA	GOI ESKOLA TEKNIKOAK		UNIB. ESKOLAK		GOI ESKOLA TEKNIKOAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
ARKITEKTURA	100	0	*	*	96	4	*	*
KONPUTAGAILUEN ARKITEKTURA ETA TEKNOLOGIA	100	0	*	*	75	25	*	*
KONPUTAZIO ZIENTZIAK ETA ADIMEN ARTIFIZIALA	100	0	*	*	73	27	*	*
NABIGAZIOAREN ZIENTZIA ETA TEKNIKAK, ONTZI MAKINAK ETA ERAIKUNTZAK	*	*	*	*	100	0	*	*
POLIMEROEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA	100	0	*	*	23	77	*	*
SISTEMEN INGENIARITZA ETA AUTOMATIKA	50	0	100	0	83	17	93	7
INGENIARITZA ELEKTRIKOA	100	0	100	0	75	25	79	21
INGENIARITZA MEKANIKOA	83	17	83	17	100	0	89	11
MEATZE ETA METALURGIARAKO INGENIARITZA ETA MATERIALEN ZIENTZIA	100	0	100	0	67	33	89	11
INGENIARITZA NUKLEARRA ETA FLUIDOEN MEKANIKA	100	0	100	0	50	50	86	14
INGENIARITZA KIMIKOA	100	0	*	*	50	50	100	0
INGENIARITZA KIMIKOA ETA INGURUMEN INGENIARITZA	67	33	67	33	56	44	8	92
LENGOAIA ETA SISTEMA INFORMATIKOAK	50	50	*	*	58	42	83	17
MAKINA ETA MOTORE TERMIKOAK	100	0	100	0	100	0	71	29
ELEKTRIZITATEA ETA ELEKTRONIKA	100	0	*	*	38	62	*	*
ELEKTRONIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK	100	0	100	0	76	24	92	8
ADIERAZPEN GRAFIKOA ETA INGENIARITZAKO PROIEKTUAK	100	0	100	0	89	11	89	11

(*) Sailean ez dago halakorik

Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko eta gizonezko irakasle numerarioen kopurua irakaskuntza kategorien eta ezagutza arloen arabera, 2000-01 (jarraipena)

	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
OSASUN ZIENTZIAK								
KIRURGIA ETA ERRADIOLOGIA ETA								
MEDIKUNTZA FISIKOA	100	0	*	*	100	0	*	*
ERIZAINZA	*	*	50	50	*	*	25	75
ERIZAINZA II	*	*	*	*	*	*	5	95
MEDIKUNTZA ETA KIRURGI BEREZITASUNAK	100	0	*	*	89	11	*	*
ESTOMATOLOGIA	86	14	*	*	87	13	100	0
FARMAZIA, ELIKADURA, TEKNOLOGIA ETA								
ANIMALI EKOIZPENA	100	0	*	*	36	64	100	0
FARMAKOLOGIA	60	40	*	*	50	50	*	*
FISIOLOGIA	80	20	*	*	36	64	*	*
IMMUNOLOGIA, MIKROBIOLOGIA ETA								
PARASITOLOGIA	75	25	*	*	27	73	*	*
MEDIKUNTZA	100	0	*	*	100	0	*	*
AURRETIKO MEDIKUNTZA ETA OSASUN PUBLIKOA	0	100	*	*	100	0	*	*
NEUROZIENTZIAK	100	0	*	*	78	22	*	*
PEDIATRIA	100	0	*	*	82	12	*	*

(*) Sailean ez dago halakorik.

	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
HUMANITATEAK								
IRUDIGINTZA	67	33	*	*	71	29	100	0
ESKULTURA	*	*	*	*	69	31	*	*
IKASKETA KLASIKOAK	80	20	*	*	48	52	*	*
ESPAINIAR FILOLOGIA	60	40	*	*	67	33	*	*
FRANTSES FILOLOGIA	50	50	*	*	33	67	0	100
INGELES ETA ALEMAN FILOLOGIA	100	0	100	0	38	62	33	67
EUSKAL FILOLOGIA	83	17	100	0	62	38	100	0
FILOSOFIA	50	50	*	*	83	17	100	0
BALIOEN FILOSOFIA ETA ANTROPOLOGIA								
SOZIALA	83	17	*	*	75	25	100	0
GEOGRAFIA, HISTORIAURREA ETA ARKEOLOGIA	100	0	*	*	53	47	*	*
GARAICO HISTORIA	100	0	*	*	85	15	33	67
ARTEAREN ETA MUSIKAREN HISTORIA	50	50	*	*	47	53	*	*
EKONOMI HISTORIA ETA ERAKUNDEAK	100	0	*	*	75	25	100	0
ERDI AROAREN, ARO BERRIAREN ETA								
AMERIKAREN HISTORIA	100	0	*	*	82	19	100	0
LOGIKA ETA FILOSOFIAREN ZIENTZIA	50	50	*	*	91	9	*	*
PINTURA	100	0	*	*	65	35	0	100
HEZKUNTZAREN TEORIA ETA HISTORIA	67	33	*	*	50	50	0	100

(*) Sailean ez dago halakorik.

Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko eta gizonezko irakasle numerarioen kopurua irakaskuntza kategorien eta ezagutza arloen arabera, 2000-01 (jarraipena)

GIZARTE ZIENTZIAK	FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK		FAKULTATEAK		UNIB. ESKOLAK	
	Gizonezko Katedrad.	Emakumezko katedrad.	Gizonezko katedrad.	Emakumezko katedrad.	Titularrak G	Titularrak E	Titularrak G	Titularrak E
POLITIKA ETA ADMINISTRAZIO ZIENTZIAK	100	0	*	*	60	40	*	*
IKUS-ENTZUNEZKO KOMUNIKAZIOA ETA PUBLIZITATEA	100	0	*	*	76	24	*	*
ZUZENBIDE ZIBILA	67	33	*	*	33	67	33	67
ZUZENBIDE KONSTITUZIONALA ETA GIZARTE ETA POLITIKA-PENTSAMENDU ETA MUGIMENDUEN HISTORIA	75	25	*	*	79	21	0	0
KONSTITUZIO ETA ADMINISTRAZIO ZUZENBIDEA	86	14	*	*	60	40	0	100
ENPRESAREN ZUZENBIDEA	100	0	*	*	100	0	71	29
ESTATUKO ZUZENBIDE ELIZTARRA ETA ZUZENBIDE ERROMATARRA	0	100	*	*	0	100	*	*
ZUZENBIDE PUBLIKOA	86	14	*	*	75	25	0	100
MUSIKA, PLASTIKA ETA GORPUTZ ADIERAZPENAREN DIDAKTIKA	*	*	75	25	0	100	24	76
HIZKUNTZA ETA LITERATURAREN DIDAKTIKA	*	*	67	33	100	0	33	67
GIZARTE ZIENTZIEEN DIDAKTIKA	100	0	100	0	*	*	44	56
DIDAKTIKA ETA ESKOLA ANTOLAKUNTZA	100	0	75	25	70	30	39	61
MATEMATIKA ETA ZIENTZIA ESPERIMENTALEN DIDAKTIKA	*	*	33	67	*	*	39	61
EKONOMIA APLIKATUA I	67	33	67	33	91	9	58	42
EKONOMIA APLIKATUA II (OGASUN PUBLIKOA ETA FISKAL ZUZENBIDEA)	67	33	*	*	67	33	100	0
EKONOMIA APLIKATUA III (EKONOMETRIA ETA ESTADISTIKA)	50	50	*	*	15	85	*	*
EKONOMIA APLIKATUA IV	100	0	*	*	47	53	*	*
EKONOMIA APLIKATUA V	60	40	80	20	50	50	0	100
FINANTZA EKONOMIA I	100	0	0	100	38	62	57	43
FINANTZA EKONOMIA II	100	0	0	100	67	33	50	50
INDUSTRI EKONOMIA	*	*	100	0	*	*	61	39
GESTIOAREN EBALUAZIOA ETA ENPRESA BERRIKUNTZA	*	*	75	25	*	*	59	41
EKONOMI ANALISIAREN OINARRIA (TEORIA EKONOMIKOA)	57	43	*	*	56	44	*	*
HEZKUNTZARAKO IKERKUNTZA ETA DIAGNOSI METODOA	50	50	*	*	50	50	100	0
ENPRESEN ANTOLAKUNTZA	100	0	67	33	90	10	100	0
KAZETARITZA	100	0	*	*	69	31	*	*
KAZETARITZA II	50	50	*	*	70	30	*	*
NORTASUNA, EBALUAKETA ETA TRATAMENDU PSIKOLOGIKOAK	100	0	*	*	50	50	*	*
OINARRIZKO PROZESU PSIKOLOGIKOAK ETA EUREN GARAPENA	100	0	100	0	46	54	*	*
BILAKAERAREN ETA HEZKUNTZAREN PSIKOLOGIA	*	*	60	40	33	67	25	75
GIZARTE PSIKOLOGIA ETA PORTAERA ZIENTZIEEN METODOAK	80	20	*	*	50	50	*	*
SOZIOLOGIA	50	50	50	50	42	58	38	62
SOZIOLOGIA II	100	0	100	0	0	100	100	0

(*) Sailean ez dago halakorik

Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

2. ERANSKINA

Emakumezko irakasle kontratatuen eta bitarteko irakasleen kopuruak eta ehunekoak ezagutza arloen arabera, 2000-01

ZIENTZIA ZEHATZAK ETA NATURALAK	EMAKUMEZKO KONTRATATUAK ETA BITARTEKOAK	%
ANIMALI BIOLOGIA ETA GENETIKA	6	66,6
BIOLOGIA ZELULARRA ETA ZIENTZIA MORFOLOGIKOAK	1	33,3
LANDARE BIOLOGIA ETA EKOLOGIA	5	50,0
BIOKIMIKA ETA BIOLOGIA MOLEKULARRA	2	28,6
ESTRATIGRAFIA ETA PALEONTOLOGIA	0	0,0
FISIKA APLIKATUA	1	7,7
MATERIA KONDENTSATUAREN FISIKA	0	0,0
MATERIALEN FISIKA	1	25,0
FISIKA TEORIKOA ETA ZIENTZIAREN HISTORIA	1	14,3
GEODINAMIKA	0	0,0
MATEMATIKA APLIKATUA	7	43,7
MATEMATIKA APLIKATUA, ESTADISTIKA ETA IKERKUNTZA OPERATIBOA	7	70,0
MATEMATIKA	7	38,9
KIMIKA ANALITIKOA	0	0,0
KIMIKA APLIKATUA	7	77,7
KIMIKA FISIKOA	0	0,0
KIMIKA EZORGANIKOA	4	66,6
KIMIKA ORGANIKOA	2	33,3
ZOOLOGIA ETA ANIMALI DINAMIKA ZELULARRA	2	50,0
MINERALOGIA ETA PETROLOGIA	4	57,1
GUZTIRA	57	
Irakasle kontratatuak eta bitarteko irakasleak guztira/ehunekoak	149	35,6

INGENIARITZA ETA TEKNOLOGIA	EMAKUMEZKO KONTRATATUAK ETA BITARTEKOAK	%
ARKITEKTURA	2	6,1
KONPUTAGAILUEN ARKITEKTURA ETA TEKNOLOGIA	2	18,2
KONPUTAZIO ZIENTZIAK ETA ADIMEN ARTIFIZIALA	6	50,0
NABIGAZIOAREN ZIENTZIA ETA TEKNIKAK, ONTZI MAKINAK ETA ONTZI ERAIKUNTZAK	1	5,3
POLIMEROEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA	3	50,0
SISTEMEN INGENIARITZA ETA AUTOMATIKA	8	36,3
INGENIARITZA ELEKTRIKOA	6	24,0
INGENIARITZA MEKANIKOA	4	12,5
MEATZE ETA METALURGIARAKO INGENIARITZA ETA MATERIALEN ZIENTZIA	5	22,7
INGENIARITZA NUKLEARRA ETA FLUIDOEN MEKANIKA	1	10,0
INGENIARITZA KIMIKOA	0	0,0
INGENIARITZA KIMIKOA ETA INGURUMEN INGENIARITZA	6	50,0
LENGOAIJA ETA SISTEMA INFORMATIKOAK	9	39,1
MAKINA ETA MOTORE TERMIKOAK	1	12,5
ELEKTRIZITATEA ETA ELEKTRONIKA	4	26,6
ELEKTRONIKA ETA TELEKOMUNIKAZIOAK	9	19,5
ADIERAZPEN GRAFIKOA ETA INGENIARITZAKO PROIEKTUAK	0	0,0
GUZTIRA	67	
Irakasle kontratatuak eta bitarteko irakasleak guztira/ehunekoak	316	21,2

Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko irakasle kontratatuen eta bitarteko irakasleen kopuruak eta ehunekoak ezagutza arloen arabera, 2000-01 (jarraipena)

OSASUN ZIENTZIAK	EMAKUMEZKO KONTRATATUAK ETA BITARTEKOAK	%
KIRURGIA ETA ERRADIOLOGIA ETA MEDIKUNTZA FISIKOA	4	5,5
ERIZAINTZA	16	48,5
MEDIKUNTZA ETA KIRURGI BEREZITASUNAK	3	15,8
ESTOMATOLOGIA	18	39,3
FARMAZIA, ELIKADURA, TEKNOLOGIA ETA ANIMALI EKOIZPENA	7	53,8
FARMAKOLOGIA	1	33,3
FISIOLOGIA	7	53,8
IMMUNOLOGIA, MIKROBIOLOGIA ETA PARASITOLOGIA	2	40,0
MEDIKUNTZA	11	18,6
AURRETIKO MEDIKUNTZA ETA OSASUN PUBLIKOA	2	22,2
NEUROZIENTZIAK	4	30,8
PEDIATRIA	2	22,2
GUZTIRA	77	
Irakasle kontratatuak eta bitarteko irakasleak guztira/ehunekoak	296	26,0

HUMANITATEAK	EMAKUMEZKO KONTRATATUAK ETA BITARTEKOAK	%
IRUDIGINTZA	2	40,0
ESKULTURA	2	16,6
IKASKETA KLASIKOAK	1	16,6
ESPAINIAR FILOLOGIA	5	55,5
FRANTSES FILOLOGIA	1	50,0
INGELES ETA ALEMAN FILOLOGIA	13	81,2
EUSKAL FILOLOGIA	4	36,4
FILOSOFIA	1	12,5
BALIOEN FILOSOFIA ETA ANTROPOLOGIA SOZIALA	6	85,7
GEOGRAFIA, HISTORIAURREA ETA ARKEOLOGIA	3	42,8
GARAIKO HISTORIA	1	20,0
ARTEAREN ETA MUSIKAREN HISTORIA	2	33,3
EKONOMI HISTORIA ETA ERAKUNDEAK	1	16,6
ERDI AROAREN, ARO BERRIAREN ETA AMERIKAREN HISTORIA	1	12,5
LOGIKA ETA FILOSOFIAREN ZIENTZIA	2	40,0
PINTURA	6	35,3
HEZKUNTZAREN TEORIA ETA HISTORIA	6	50,0
GUZTIRA	57	
Irakasle kontratatuak eta bitarteko irakasleak guztira/ehunekoak	152	37,5

Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

Emakumezko irakasle kontratatuen eta bitarteko irakasleen kopuruak eta ehunekoak ezagutza arloen arabera, 2000-01 (jarraipena)

GIZARTE ZIENTZIAK	EMAKUMEZKO KONTRATATUAK ETA BITARTEKOAK	%
POLITIKA ETA ADMINISTRAZIO ZIENTZIAK	3	37,5
IKUS-ENTZUNEZKO KOMUNIKAZIOA ETA PUBLIZITATEA	9	39,1
ZUZENBIDE ZIBILA	5	29,4
ZUZENBIDE KONSTITUZIONALA ETA GIZARTE ETA POLITIKA	0	0,0
PENTSAMENDU ETA MUGIMENDUEN HISTORIA	10	52,6
ENPRESAREN ZUZENBIDEA	24	55,8
ESTATUKO ZUZENBIDE ELIZTARRA ETA ZUZENBIDE ERROMATARRA	5	62,5
NAZIOARTEKO ZUZENBIDE PUBLIKOA, NAZIOARTEKO HARREMANAK	1	12,5
ZUZENBIDE PUBLIKOA	3	30,0
MUSIKA, PLASTIKA ETA GORPUTZ ADIERAZPENAREN DIDAKTIKA	6	42,8
HIZKUNTZA ETA LITERATURAREN DIDAKTIKA	9	56,2
GIZARTE ZIENTZIEN DIDAKTIKA	0	0,0
DIDAKTIKA ETA ESKOLA ANTOLAKUNTZA	8	57,1
MATEMATIKA ETA ZIENTZIA ESPERIMENTALEN DIDAKTIKA	0	0,0
EKONOMIA APLIKATUA	37	52,8
FINANTZA EKONOMIA	27	45,0
INDUSTRI EKONOMIA	1	50,0
GESTIOAREN EBALUAZIOA ETA ENPRESA BERRIKUNTZA	3	33,3
EKONOMI ANALISIAREN OINARRIA	11	78,6
HEZKUNTZARAKO IKERKUNTZA ETA DIAGNOSI METODOA	6	46,1
ENPRESEN ANTOLAKUNTZA	5	25,0
KAZETARITZA	4	44,4
NORTASUNA, EBALUAKETA ETA TRATAMENDU PSIKOLOGIKOAK	2	25,0
OINARRIZKO PROZESU PSIKOLOGIKOAK ETA EUREN GARAPENA	10	50,0
BILAKAERAREN ETA HEZKUNTZAREN PSIKOLOGIA	7	70,0
GIZARTE PSIKOLOGIA ETA PORTAERA ZIENTZIEN METODOAK	8	44,4
SOZIOLOGIA	12	32,4
GUZTIRA	216	
Irakasle kontratatuak eta bitarteko irakasleak guztira/ehunekoak	469	46,0

Iturria: UPV-EHU-aren datuetan oinarrituta prestatu ditugu datuak. Irakasleen errektoreordetza.

4

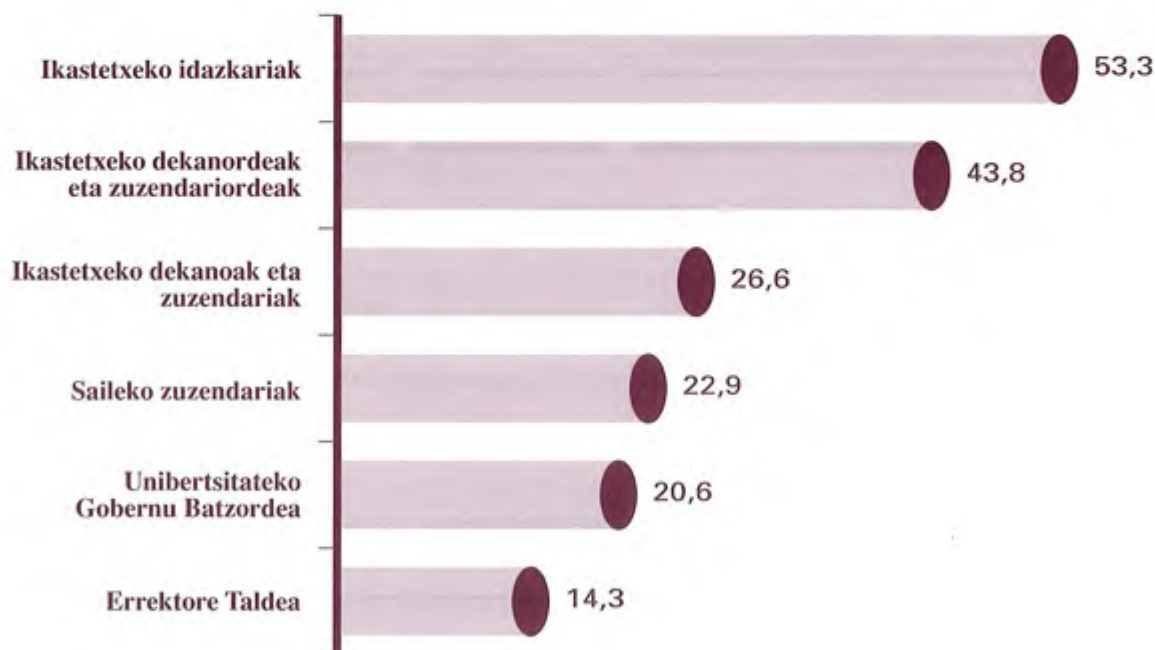
GENEROA, BOTEREA ETA KUDEAKETA: EMAKUMEAK UNIBERTSITATEKO KARGUETAN

UPV/EHUko genero egitura ezagutzeko orduan, bada kontuan hartu beharreko beste alderdi bat ere: emakumeen parte hartzea erabakiak hartzerakoan eta boterearen egituren eta unibertsitateko kudeaketan emakumea non kokatzen den.

Egiaztatuta dago Europar Batasuneko emakumeek ez dutela parte hartzen politika zientifikoa-ri eta unibertsitate politikari buruzko eztabaidetan edo eta haien parte hartzea oso murrizta dela; gai horretan emakumea baztertzea edo haiek gutxi parte hartzea guztiz kaltegarria da, arazoa kasik ikusezin bilakatzen baitu eta egoera hori aldatzeko beharrezko neurriak sustatzea eragozten baitu. Erantzukizun handiko karguak emakumeen esku ez egoteak, gainera, unibertsitate sisteman karrera egin nahi duten emakume gazteentzat erreferentzia izango diren eredu akademikorik kasik ez egotea eragiten du.

UPV/EHU besterik gertatzen da; izan ere, unibertsitateko goiko mailetan kudeaketan eta erabakiak hartzerakoan ardura duten emakumeen proportzioa emakume irakasleen proportzioa baino askoz txikiagoa da (2000/01 ikasturtean irakasleen %35,5 emakumezkoa zen). Unibertsitateko gobernuan, unibertsitateko karguetan zenbat eta beherago egin arduraren eta estatusaren, orduan eta emakume gehiago dago; ikus 27. grafikoa.

27. GRAFIKOA Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko gobernu eta kudeaketa mailetan, 2000-03



Iturria: UPV/EHUko Memoretan oinarrituta egina.

Horrela, Errektore Taldean emakumeen parte hartzea %14,3 da; ikastetxeko idazkariaren %53,3, aldiz, emakumezkoak dira. Horrek berriro ere piramide efektua jartzen du agerian, hau da: zenbat eta botere gehiago, orduan eta emakume gutxiago.

4.1. TAULA Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko gobernu organoetan. 2002-03 ikas-turtea

Errektore Taldea	14,3
Gobernu Batzordea (61)	21,2
Gizarte Kontseilua	22,6

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

4.2. TAULA UPV/EHUko Gobernu Batzordearen osaera. 2002-03

	G	E	%
Errektorea eta errektore taldeko kideak	3		0,0
Ikastetxeko dekanook eta zuzendariak	8	4	33,3
Sailetako zuzendariak	5	1	16,7
Irakasleak	2	1	33,3
Ikasleak	4		0,0
AZP	3		0,0
Euskara Batzordeko presidentea	1		
Liburutegiko zuzendaria	1		
Unibertsitateko institutueta ordezkarria	1		
GUZTIRA	27	7	20,6

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

4.3. TAULA Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko Gobernu Batzordeko Batzorde delegatuetan. 2002-03

	%
Ikerketa Batzordea	33,3
Antolamendu Akademikoko Batzordea	0,0
Estatutuak Garatzeko Batzordea	37,5
GUZTIRA	21,4

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

(61) Gobernu Batzordean emakumezko irakasleen irakasle guztiekiko ehunekoa %27koa da (Errektore Taldea, ikastetxeak, sailak eta irakasleak ordezkatzen dituzte); bestalde, ikasleen eta PASen artean ez dago emakumezko ordezkaririk nahiz eta UPV/EHUren baitan gizonezkoak baino emakumezko gehiago duten taldeak izan.

4.4. TAULA Emakumeen ehunekoa UPV/EHUko Batzordeetan. 2002-03

	%
Ikerketa Batzordea	29,4
Irakasleen Batzordea	25,0
Euskara Batzordea	29,6
Informatika Gaietako Batzordea	8,3
Doktorego Batzordea	40,0
Diziplina Batzordea	16,7
Kultura Batzordea	22,2
Erreklamazioen Batzordea	20,0
GUZTIRA	24,2

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina.

4.5. TAULA Institutu unibertsitarioetako zuzendariak UPV/EHU, 2000-2003

	EMAKUMEZKO ZUZENDARIAK	GIZONEZKO ZUZENDARIAK
Hezkuntza Zientzietako Institutua		1
Epidemiologia eta Gaixotasun Kardiobaskularrei prebentziorako Institutua		1
Prozesuen Ikerkuntza eta Garapenerako Institutua		1
Kriminologiaren Euskal Institutua		1
Azterlan Finantziario-Aktuariaren Institutua		1
Basurtoko Institutu Medikoa		1
Enpresari Aplikatuko Ekonomiaren Institutua		1
Ekonomia Publikoaren Institutua	1	
Gizarte-Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua		1
Teknologia Mikroelektronikaren Institutua		1
"Valentin de Foronda" Gizarte Historia Institutua		1
Identitate Kolektiboen Ikertegi Zentroa		1
Nazioarteko Ekonomia eta Garapenari Buruzko Ikasketa Institutua		1
Material Polimerikoen Unibertsitate-Institutua		1
Institutud for Logic, Cognition, Language and Information (ILCLI)		1
Euskal Herriko Historikorako Institutua		1
Euskara Institutua		1
GUZTIRA	1	16
Ehunekoa	5,9	94,1

Iturria: UPV/EHU-ko datuak.

Unibertsitatearen gobernu orokorrarekin lotura duten karguetan, unibertsitate politikaren eta aurrekontuen giltza duten karguetan, hain zuen ere, dauden emakumeen portzentajea ez da iristen Euskadiko unibertsitate sistema publikoan azken bi ikasturteetan lan egiten zuten irakasleen portzentajearen erdira ere.

Gobernu Batzordeko batzorde delegatuetan eta unibertsitateko gainerako lan batzordeetan emakumeen parte hartzea handia da nahiz eta hainbat lan batzorde garrantzitsutan emakumezkoak egon ez; esaterako, Antolamendu Akademikoko Batzordean.

Ikerkuntzan lan egiten duten institutu unibertsitarioetako zuzendaritzak, kasik beren osotasunean, gizonetzkoen esku daude –%94,1 gizonetzkoak dira– Ekonomia Publikoko Institutuan izan ezik. Jarduera ikertzailearen eta jarduera horiekin lotutako baliabideen kontrola, aurrerago ikusi ahal izango dugun bezala, funtsezkoa da mundu akademikoan estatusa eta boterea lortzeko.

Emakumeek, batez ere, eskoletako edo fakultateetako idazkari –%53,3– eta dekanorde edo zuzendariorde –%43,8– lanetan jarduten dute. Kargu horiei, bereziki idazkariaren karguari, lan burokratiko egitea dagokie: irakaskuntzaren antolakuntza, ikastetxeetako baliabide erabilgarrien banaketa eta administrazioa eta abar.

Ehuneko horiek askoz txikiagoak dira talde horietan dekanorde edo zuzendari karguetan dauden emakumeen kopuruari behatzen badiogu: %26,6 soilik.

4.6. TAULA Emakumeen ehunekoa eta emakumezko irakasleen ehunekoa UPV/EHUko ikastetxeetako gobernu taldeetan

	EMAKUMEEN % IKASTETXEKO GOBERNU TALDEETAN * 2002-03		IRAKASLEEN % 2000-01
Erizaintzako UE Donostia	100,0	<i>zuzendaria</i> <i>idazkaria</i>	44,7
Erizaintzako UE Leioa	100,0	<i>zuzendaria</i> <i>idazkaria</i>	56,9
Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea	100,0	<i>dekanoa</i> <i>idazkaria</i>	58,8
Irakasleen UE Bilbo	66,6	<i>idazkaria</i>	65,6
Enpresa Ikasketen UE Bilbo	60,0	<i>idazkaria</i>	47,1
Irakasleen UE Gasteiz	60,0	<i>idazkaria</i>	45,0
Gizarte Lanerako UE	60,0	<i>zuzendaria</i>	68,4
Farmazia Fakultatea	60,0	<i>dekanoa</i> <i>idazkaria</i>	43,4
Filosofia eta Hezkuntza zientzien Fakultatea	50,0	<i>idazkaria</i>	37,0
Zuzenbide Fakultatea	40,0	<i>idazkaria</i>	40,8
Meatze Ingeniaritza Teknikorako UE	40,0	<i>zuzendaria</i>	21,5
Lan Harremanetarako UE	40,0		52,5
Kimika Zientzien Fakultatea	40,0	<i>dekanoa</i>	47,0
Enpresa Ikasketen UE Donostia	40,0	<i>idazkaria</i>	44,7
Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea	37,5	<i>idazkaria</i>	25,0
Enpresa Ikasketen UE Gasteiz	33,3	<i>idazkaria</i>	33,3
Zientzia Fakultatea	33,3		35,0
Medikuntza eta Odontologia Fakultatea	33,3	<i>dekanoa</i>	28,6
Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Donostia	28,6	<i>idazkaria</i>	30,4
Industria Ingeniarien eta Telekomunikazio Ingeniarien			
Goi Eskola Teknikoa (GET)	25,0	<i>idazkaria</i>	23,2
Psikologia Fakultatea	20,0		44,7
Industria eta Topografia Ingeniaritza Teknikorako UE	20,0	<i>idazkaria</i>	25,0
Nautikako eta Itsasontzi Makinetako GET	20,0	<i>idazkaria</i>	17,7
Informatika Fakultatea	20,0		33,7
Irakasleen UE Donostia	20,0		53,3
Irakasleen UE Bilbo	20,0		23,1
Arte Ederren Fakultatea	16,7		32,4
Filologia, Geografia eta Historia Fakultatea	12,5		40,6
Industria Ingeniaritza Teknikorako UE Eibar	0,0		14,6
Arkitekturako GET	0,0		12,2

**Dekanoak, zuzendariak eta idazkariak barne*

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Memoriak eta Irakasleen errektoreordetza.

Baina sail bat zuzentzeko aukerak erabat murrizten dira: zuzendarien %22,9 baino ez da emakumezkoa. Murrizketa handi horren arrazoa honakoa izan liteke: saila da irakasleen sarrerak eta igoerak kontrolatzen dituen unibertsitateko instantzia; hau da, irakasleak hartzerakoan eta sustatzerakoan eragin handiagoa du, eta, beraz, unibertsitate munduan garrantzi handiko kargua da.

Emakumeek ikastetxeen gobernuan eta kudeaketan parte hartzeak adierazten du erakunde publikoetan bizi den defizit demokratikoa ez dela hainbesteko indarrez errepikatzen uni-

bertsitatean (62), ez behintzat maila horietan. Gizonezko irakasle askorentzat, segur aski, honako bi faktore hauek erabakigarriak izan dira unibertsitatean erantzukizunezko karguak onartzeko orduan: batetik, bizitza akademikoaren kudeaketak duen konplexutasunak eta LRUK bizitza akademiko horren gain ezarritako etengabeko fiskalizazioa eta kontrola; eta, bestetik, azken bi hamarkadetan unibertsitatek izan duen izugarritzko hazkundea.

Kudeaketa akademikoaren zamak eta konplexutasunak asko zailtzen ditu irakaskuntza eta, batik bat, ikerketa, eta ezin genezake ahaztu ikerketa dela, hain zuzen ere, irakasleen balioztatze eta sustatze prozesuekin, azken batean, prestigio profesionalarekin lotura estuena duen jarduera. Zenbait emakumezko irakaslek gero eta burokratizatuagoa den kudeaketa nolabait feminizatze arriskua dagoela adierazten dute; horrek gizonezko irakasleak libertzeko aukera eskainiko luke eta horrela ikerkuntzari denbora gehiago eskaini ahal izango liekete. (63).

Taulan ikus daitekeenez, fakultateetako, goi mailako eskola teknikoetako eta unibertsitate eskoletako gobernu taldeak osatzen dituzten emakumezkoen kopurua era desberdinetan banatuta dago ikastetxeen artean.

UPV/EHUko ikastetxe askotan, kudeaketaz arduratzen diren emakumezkoen kopurua bertara atxikitako emakumezko irakasle kopurua baino txikiagoa da. Bestalde, zenbait ikastetxetan emakumezko irakasle lanean baino emakume gehiago dago karguetan.

Baina kontua da errektore, dekanok, ikastetxeko zuzendari eta saileko zuzendari karguak batez ere gizonezkoen esku daudela. Egoera hori, neurri desberdinean bada ere, Europar Batasuneko estatu kideetako unibertsitateetan ere gertatzen da: "errektore, dekanok, eta katedratikok gehienak gizonezkoak dira, bai eta fundazioetako kontseiluetako kide gehienak ere. Oposaketarako kide eta aditu gehienak gizonezkoak dira; eta, horrek akademikoa gizonzkoa dela iradokitzen du" (64).

Danimarkan egin berri den azterketa batean, gizonezkoen interesen arteko ezkontza azpimarratzen zen, eta honela zioen: "(...) postu bat betetzeko izendatutako pertsonak haiek aukeratu dituztenen antzekoak dira. Sistema behin eta berriz agerian jartzen da. Egoera kezagarria da. Guztiak lehenean jarraituko du unibertsitateen esku uzten badugu" (65).

Egindako elkarrizketek adierazten digute emakumezko irakasleen eta kargu akademikoaren arteko harremana konplexua eta kontraesankorra dela, eta, era berean, pertzepzioa eta errealitatea bat ez datozela sumatzen da.

Lehenik eta behin, elkarrizketatutako askok –sexu batekoak nahiz besteak izan– emakumeek euren burua baztertzen dutela diote, eta, gainera, behin eta berriz aipatzen dute emakumeek botere akademikoa ez dutela gogoko eta irmo eusten diote ideia horri. Zentzu horretan, Lan Harremanen Unibertsitate Eskolari buruz egin berri den azterketa baten ara-

(62) M.A. García de León, *Élites discriminadas (Emakumeen botereari buruzkoa)*, Bartzelona, 1994.

(63) Ikastetxeetako gobernu taldeetan gero eta irakasle gazte ez numerario gehiago daude.

(64) Women in Academia: Report of the Working Group appointed by the Academy of Finland, 1998, 34. or.

(65) *Women and Excellence in Research Copenhagen*, Ikerketa eta Garapen Teknologikoko Ministerioa 1977.

bera, elkarrizketatuek zioten ikastetxeko karguetan gizonezko gehiago zegoela –nahiz eta emakumezko irakasle kopurua handia izan– emakumeei ez zaielako gehiegi interesatzen zuzendaritza karguetan egotea (66).

Nolabait ere, boterearekiko adierazten duten gaitzespena interpretatzeko aldagai psikologiko jakin batzuk egozten zaizkie emakumeei, hala nola: segurtasunik eta autoestimurik eza edo emakumeen taldeak arriskuak euren gain hartzeko gaitasunik eza dira ezaugarri nagusiak. Elkarrizketatuen arabera, ezaugarri horiek azaltzen dute emakumeek zergatik esaten duten "ezetz" unibertsitatean erantzukizun handiko karguren bat lortzeko aukera eskaintzen zaienean; hona hemen:

"Hori ikusten dut kideen artean; izan ere, nire ustez, gizonak baino arduratsuagoak gara, haiek bezain argiak, haiek bezain langileak, baina haiek gu baino arrisku gehiago hartzen dute euren gain; guk arriskuak gure gain hartu behar ditugunean –ez dakit, beharbada erakutsi ez digutelako, ohiturarik ez dugulako–, arrisku gutxi hartzen dugu eta, beraz, erotasun puntu hori eduki behar da, beldurrik gabe aritu ezta? (...) begira, ni kargu hura nire gain hartzera joan nintzenean –kargu garrantzitsu bat aipatzen du–, hiruzpalau emakume eraman nahi izan nituen nirekin eta guztiek ezetza eman zidaten: "ez ama gaixorik daukat", "zure senarrak ere ama gaixorik edukiko du, baina beno zer aitzaki da hori? "

10. emakumezko katedraduna, 52 urte. Gizarte Zientzien arloa

Beste bi aipamen ere jaso ditugu eta horien arabera, emakumeek unibertsitateko karguak euren gain hartzeko zailtasun bakarra ez da familiako erantzukizunak dituztela: "...*niri ezetza eman didate eta ezetza emateaz gain, gainera, zergatia ere azaldu didate: batek tesia jartzen du arrazoitzat, besteak etxeko egitekoak, kargu horretarako ez dela egokiena iruditzen zaiola dio beste batek –baina horrela edonork pentsa dezakegu, ez ala!– (...) noizbait emakumeren batek honela esan izan dit: "ez naiz horretarako gai sentitzen". Beti aipatu izan dute lehentasuna duen jardueraren bat, baina jarduera horrek ez du beti familiarekin zerikusia izaten".*

11. gizonezko katedraduna , 45 urte. Humanitateen arloa

"Nire ustez, emakumeak beldurriagoak gara, oso beldurtiak izan ere (...)"

10. emakumezko katedraduna, 52 urte. Gizarte Zientzien arloa

Bestalde, nahiz eta elkarrizketaturen batek esan emakumeak arriskuak euren gain hartzeko ez direla gai eta botereari beldurra diotela, egia da emakume askok eta askok egoera konplexuei eta aukera profesional arriskutsuei eta estres handia eragiten dutenei egin behar izaten dietela aurre; eta badugu horren testigantzarik ere: "*badakizu zer den bizitzan laugarren aldiz hutsetik hasi beharra?, ez nau beldurtzen berriro ere hutsetik hasi beharrak, lau aldiz hasia naiz eta bosgarren aldiz ere egin dezaket, baina ez nuke egin nahi, oso gogorra baita".*

6. emakumezko katedraduna, 50 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

(66) UPV/EHUko Lan Harremanetako Unibertsitate Eskolako aukera berdintasun egoerari buruzko aurretiazko diagnostikoa, T&D, 2002ko urtarrila (Argitaragabeko dokumentua)

"Noski, niri guztia pilatu zitzaidan, nik masterra haurdun nengoela egin nuen, doktoregoa ere haurdun nengoela, katedra hortxe nonbait, eta egin nuen, ez, ez, noski ezetz, honela nioen: "egin daiteke eta egingo dut!, egin daiteke eta egingo dut!"; garesti ordaintzen duzu, ni, ni oso burugogorra izan naiz, oso burugogorra."

10. emakumezko katedraduna, 52 urte. Gizarte Zientzien arloa

"Garai hartan, Mikronesian lan egin ahal izateko ezinbestekoa zen heziketa Estatu Batuetan jasotzea; beraz, Estatu Batuetara bidali ninduten. Nik atzerrira joan nahi nuen eta Mikronesiara joateko Estatu Batuetara joatea interesgarria izan zen. Esperientzia polita izan zen, mestizaje esperientzia interesgarria, giroa ez zen guztiz amerikarra, bai testuingurua eta tokia, baina eguneroko bizitzan mundu osoko jendearekin egiten nuen topo: japoniarrak, europarrak... Horrek eragina izan zuen nigan, ez ala? Hogeita gutxi nituela Mikronesiako Guam irlara joan nintzen".

12. emakumezko katedraduna, 60 urte. Humanitateen arloa

**BOTEREAREN
ESPERIENTZIA:
GIZONEN ETA
EMAKUMEEN
ARTEKO
NAGUSITASUNARI
AURRE EGITEKO
MODUAK**

4.1

Azpimarratu egin nahi dugu elkarrizketatutako inork ez zuela kargu akademikoan izandako esperientziaren balorazio positiborik egin. Unibertsitateko karguak baloratzerakoan arestian aipatzen genuen aldaketa gertatzen ari dela berresten digute elkarrizketatu horien diskurtsoek: unibertsitateko errealitatean esku hartzeko gaitasuna (boterea) galtzen ari da, eta eginkizun administratiboak (kudeaketa), berriz, handitzen ari dira. Zentzu horretan, unibertsitateko karguak debalatu egin direla adierazten dugu, batik bat, fakultate edo eskola eremuan. Hori dela eta, une honetan prestigio unibertsitarioa ez da kargu bat izatean oinarritzen; aitzitik, ikerkuntza arloan oinarritzen da.

"... elementu horiek lanbidetik bereizita landu behar dira; hau da, zuk teorikoki irakasle ona eta gutxienez erdipurdiko ikertzailea izaten ikasiko zenuen, ezta? Orduan, onenen artean egoteko bi iragazki horiek gaitasunak dituztenak –hori guztia kakotx askoren artean– ez dituzte erakartzen karguek, eta hori zergatik? Karguetan ordu asko sartu behar izaten delako edo eta ikasgelako ikaskideen buru izateko erabili ez dituzun beste modu bateko gaitasun pertsonalak behar direlako. Ikertzailea izateko beste modu bateko gaitasunak behar dira. Nire ustez, unibertsitateko jende onenek ez dute kargu horietan buru belarri jarduteko joerarik

eta horrek justifikatzen du kargu horien ardura erdipurdikook hartzea. Beraz, unibertsitateko arazo handienetako bat da ez duela kargu handienera bila joateko motibazio aski eskaintzen; eta beno, horrek ere nolabait bultzatzen gintuen kargu horietara aurkeztera (...) benetan diot, ez zait iruditzen kargu horiek onenen esku daudenik, baizik eta erdipurdiko pertsonen esku daudela deritzot".

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Beste testigantza batek ere ideia bera adierazten du, unibertsitateko kudeaketa burokratizatzen ari dela: "zuzendaritzako postuetan suhiltzaile lanak egiten dira, hainbat arazo eta familia arteko liskarrak itzaltzen dira; nire iritziz, erabaki garrantzitsu asko eta asko arinkeriaz hartzen dira, jeneral sobietarren antzera merituak irabaztearren..."

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Kargu akademikoen balio galera horri ikerkuntzagatiko lehentasuna gehitzen zaio gizonezkoen kasuan, batez ere:

"Kargua nahi nuelako utzi nuela esan dezagun, baina ez nuen ikerkuntza utzi, 6 hilabeteko egonaldia egin nahi nuen kanpoan (...) niretzat errektoreek 65 urteko pertsonak izan behar zuten, karreraren azken maila burutzea izan beharko luke errektore karguak".

3. gizonezko katedraduna, 48 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Nahiz eta UPV/EHUko karguetan esperientzia duten gizonek eta emakumeek eginkizunen gehiegizko burokratizazioa dagoela eta euren ahalegina ez zaiela aitortzen esan, elkarrizketatuek botere akademikoa betetzeko orduan, generoen artean desberdintasun handiak adierazi dituzte.

Gizonezkoak ez dira gehiegi bereizten kargutik eta kargu hori handitasun maskulinoaren iturri bilakatzen da haientzat –katedradun batek aurrerago adierazten du, ikastetxeko dekanoren zenean bere buruaz harro zegoela–. Bestalde, emakumezkoek beste era batera balioesten dituzte karguak eta nagusitasuna:

"Nik ez nuke errektore kargua nire gain hartuko, benetan diotsut, beldurgarria iruditzen zait, benetan zaila; kontuan hartuz zein gustura bizi zintezkeen zeure gauzak egiten, 18 ordu lan egitea egokitzen zaizun egunean lan egiten duzu, baina ez duzu erabakiak hartzeko zamarik eta, batez ere, erabakiak hartzearena, soilik konpondu beharko zenituzkeen eta konpondu ezin dituzun gauzen zama (...) Nire kasuan gehiago da alferkeria, baina tira, arrazoituta alferkeria, izan ere zertarako? Ezingo dut eta ezer egin, gauza askorekin egingo nuke topo eta orduan..."

5. emakumezko katedraduna, 55 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Elkarrizketatutakoen diskurtsoetan behin eta berriz agertzen den ideia da kargu bat onartzerakoan emakumeek sentitzen duten alferkeriak edo estimulurik ezak ez duela adierazten emakumeek lanaren intentsitateak ihes egin nahi dutenik; aitzitik, boterea gauzatzea ez dutela gogoko adierazi nahi du:

"Nire ustez, gainera, emakumeek nolabait ez dute dekanorde edo errektoreorde izateko gogorik, bizitzan asetzen dituzten beste hainbat gauza dituzte, beste gauza batzuk dituzte (...)".

11. gizonezko katedraduna, 45 urte. Humanitateen arloa

M. A. García de Leónek egoki adierazi duen bezala, emakumeek boterearekiko duten begirada "Bestearen" begiradaren antzekoa da, beste kultura batekoa balitz bezala; "emakumeek erregea barruko arropatan ikusi dutela esan genezake... eta are gehiago: desengainua hartu dute." Hain zuzen, egileak dio auzi etikoak alde batera utzita emakumeek desengainua hartu dutela "outsiders" moduan ez dutelako ulertzen, ez daudelako erritu horietan trebatuta; gizonezkoen boterean gora egite horretako ohiko errituetako bat "denbora galtzea" da: baina denbora galtze hori ez da zentzu hertsian ulertu behar, baizik eta itunak asmatzen erabilitako denbora bezala ulertu behar da (67).

Emakumeen bizitza proiektuak ez du lanbidea pertsona moduan errealizatzeko iturri bakarizat hartzen ez eta poztasun iturri bakarizat ere. Baina, era berean, esanguratsua da emakumeek euren burua eta euren lehentasunak anormalizat hartzen dituztela; hau da, M. Antonia García de Leónen emakumezkoen eliteei buruz egin duen ikerketan garbi azaldu duen bezala, outsiders-ak dira sistemaren baitan (68).

Baina katedradunek, harrigarria badirudi ere, nolabait mirestu egiten dute garapen pertsonala garapen profesionalaren gainetik jartzen duten emakumeen egoera "pribilegiatua"; eta horrela baieztatzen da azken testigantza honetan:

"Miresgarria da emakumeek duten gaitasuna bizitza kalitatea aurkitzeko eta doilorrez betetako mundu hau alde batera uzteko; hau da, gauza eta lan gehiegirekin aurrera ez jarraitzeko gaitasuna, nahiz eta, beharbada, justifikatzen ez diren".

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Gizonezkoen emakumezkoen egoera "pribilegiatu" horretara hurbiltzea zerk eragozten zien galde egiten genuen; eta elkarrizketatuek gizonezkoek kargu bat onartzeko orduan duten handikeria azpimarratzen dute:

"Guk dugun ikuspegi faliko hori ezta?, norabide bakarreko motoaren gainean jokatu ohi dugu, beti aurrera egiten duen motoaren gainean. Agresiboa da, e!, gezi baten gainean eserita goaz eta horrek zera baino gutxiago du, zera baino gutxiago... Emakumeak, emakumeak lanbidea askoz ere errazago bateratzen du beste gauzekin, batik bat, familiarekin, lagunekin, denbora librearekin, kulturarekin; emakumeek askoz ere gehiago irakurtzen dute. Era guztietako gizonezkoak eta emakumezkoak daude, baina, ikus dezagun, uste dut emakumezkoek ez dutela norbere mirespenerako gauza faliko hori".

8. gizonezko katedraduna, 57 urte. Gizarte Zientzien arloa

(67) M. A. García de León, "Trayectorias bioprofesionales" *Las Académicas*, op. cit. 450. or.

(68) M. A. García de León, *Las élites discriminadas*, op. cit.

Zentzu horretan bertan hitz egiten du beste elkarrizketatu batek kargu batera aurkeztera zerk bultzatzen zuen adierazterakoan: *"nolabaiteko harrokeriak, gizonezkoen harrokeriak, emakumeek ez dute hainbesteko harrokeriarik; alegia, norberarentzat ikastetxeko dekanatuz izatea eta abar, alajaina, norbere baitan sentitzen den harrotasuna e!"*.

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Esanguratsua da, halaber, gizonezko katedradunen diskurtsoetan emakumezko katedradunen diskurtsoetan ez bezala, euren ibilbide profesionalaz hitz egitean harrotasun sentimendu bat nola azaleratzen den, nahiz eta elkarrizketatutako gizon eta emakume guztiak beren ezagutza eremuan prestigio handia eduki eta gehienak une horretan edo noizbait unibertsitatean arduraren bat izan. Gizonezkoek euren karguen berri galdetu beharrik ez zen izan, beren esperientziak nolabaiteko harrotasunez kontatzen baitzituzten. Bestalde, emakumeek jarrera apala zuten botere akademikoan izandako esperientzien berri ematerakoan. Horrela, elkarrizketatutako batek honela zioen:

"Bera –bere ama– oso pozik dago bakoitzak bere eremuan arrakasta izan dugulako, baina, noski, ez nik eta ez nire gurasoek ez genuen uste ikasi nuen fakultateko irakasle bihurtuko nintzenik eta gero bertako katedradun; ez dut uste gure asmoen artean horrelakorik zegoenik".

4. gizonezko katedraduna, 55 urte. Gizarte Zientzien arloa

Elkarrizketatutako beste batek jarraian aipatuko den moduan hitz egiten zuen buru den ikerketa taldearen garrantziaz: *"nazioarte mailan dugun tokia oso garrantzitsua da, nazioarte mailan gure ezagutza eremuan –hau da, zehazki ikerkuntzan– talderik onena eta Espainiako garrantzitsuena gara (...) ardurazko lehenengo kargua, oso garrantzitsua, gainera, 23 urterekin lortu nuen; beraz, kasik urtebetez aritu nintzen lanean (...)"*.

7. gizonezko katedraduna, 56 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

Ikus ditzagun bi emakumezko katedradunek euren ibilbide akademikoari buruz egindako aipamenak:

"Horrelako gauzak –kargu akademikoa edukitzeari buruz ari da– begira, norbaitek egin behar ditu, auzokideen elkarteko presidentea izatea egokitzen zaizunean bezala, uleriez aditu".

5. emakumezko katedraduna, 55 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

"Hainbatek dio: "errektoreordea naiz" ni nahiko garrantza naiz eta broma moduan honela esaten diet: "ni errektoreorde nago", "egon aditza erabiltzen dut", anginen antzekoa da, pasa egiten da eta jadanik ez da zure kargua eta zu ez zara egiteko horretako langilea; beraz, nire ustez, autoestimurako osagarri aski dago, jendeak protagonismoa lortu nahi du, protagonismoa baino ez".

1. emakumezko katedraduna, 41 urte. Arlo Teknikoa

Emakumezko katedradunek eta gizonezko katedradunek euren karrera akademikoari buruz egiten dituzten balioespenak karrera horiengatik ordaindutako prezioari buruzkoak ere badi-ra. Elkarrizketatutako emakumezko katedradunek, euren esperientzia akademikoa kontatzen dutenean, aditzera ematen dute karrera profesionalari eskainitako dedikazioak nolabait

bititza urratu egin dietela. Fenomeno horrek, neurri batean, badu azalpena: emakumeek bititza pribatuari, familiari eta afektuen munduari garrantzi handia ematen diote eta, horretaz gain, eremu horretan gora egiteko ahalegin gehiago egin behar dituzte.

Bourdieu adierazten zuen bezala, sexu nagusitasuneko egitura harremanen errealitatea berehala sumatzen da, esaterako, goiko postuak lortzen dituzten emakumeek arrakasta profesional hori lortu izana nolabait ordaindu egin beharko dutela ikusten den unetik (69). Elkarrizketatutako emakumezko guztiek, batek izan ezik, beren diskurtsoko uneren batean hainbeste denbora eta ahalegin inbertitzeak ea merezi izan ote zuen hausnartzen zuten:

"... baina bai, beharbada zenbait girotan gizonezkoak borrokariagoak izango dira, ez dakit, lurralde zaleagoak izango dira akaso, horrek eragin dezake, zoologian gertatzen da ezta? Izan ere, gizonezkoek beste jarduteko modu bat dute eta emakumeek, berriz, lehentxeago edo geroxeago ahalegin horrek merezi ote duen planteatzen dute".

5. emakumezko katedraduna, 55 urte. Zientzia Esperimentalen arloa

"Kargu garrantzitsu baten ardura duzunean, ez zaizu zeuretzat denborarik geratzen, iruditzen zait egunen batean damutu egingo naizela, oso une gogorak bizi izan ditut, ez ala? Izan ere, ahalegin handia eskatu dit, ikaragarria, eta beti pentsatu izan dut "ai, Jainko maitea!, mereziko al du?" (...) Bititza profesionalari denbora asko eskaini diot, eta horrek egunen batean seme-alabei eragingo ote die? Nolabait errudun sentitzen naiz, ez ote diot familiari denbora gehiegi kendu?".

9. emakumezko katedraduna, 47 urte. Gizarte Zientzien arloa

IKERKUNTZA VERSUS IRAKASKUNTZA?

4.2

Nahiz eta ikerketa lanaren eta estatus akademikoaren artean lotura handia egon, ikerlan honetan 1986-1997 bitartean sortutako ikerketa proiektuetan ezagutza eremu handietan emakumeek zenbateko nagusitasuna zuten aztertzen da. Ikerketa erretoreordetzak gure esku jarritako datuak ez dira aski izan hainbat alderdi aztertzeko, hala nola: taldeen osaera irakasleen kategoriaren arabera, bekadunen profila edo eta ikerketa proiektu bakoitzean erabilgarri dauden baliabideak.

1986-1998 bitartean sortutako ikerketa proiektuetan emakumeek izandako parte hartzearen ehunekoak agertzen zaizkigu taulan. Ikerketa erretoreordetzak argitaratutako datuak dira, eta horien arabera, emakumeak, beste ezagutza eremuetan baino portzentaje handiagoan, Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen alorreko ikerketa taldeen buru izan ziren 1995-97 biurtekoan, behinik behin.

(69) P. Bourdieu, *La dominación masculina*, Bartzelona, 2000, 105. or.

4.7. TAULA Emakumezko ikertzaile nagusien ehunekoa (ikerketan proiektuen gainekoa/deialdi urteak) UPV/EHU

URTEAK	ZIENTZIA ZEHATZAK ETA NATUR Z.			INGENIARITZA ETA TEKNOLOGIA			MEDIKUNTZA ZIENTZIAK			GIZARTE ZIENTZIAK			HUMANITATEAK		
	PROIEK. GUZTIRA	ZK.	%	PROIEK. GUZTIRA	ZK.	%	PROIEK. GUZTIRA	ZK.	%	PROIEK. GUZTIRA	ZK.	%	PROIEK. GUZTIRA	ZK.	%
1986-88	187	28	15,0	30	0	0,0	51	16	31,4	49	13	26,5	24	6	25,0
1989-91	316	75	23,7	93	22	23,6	120	48	40,0	167	14	8,4	70	9	12,8
1992-94	257	77	30,0	75	17	22,7	144	65	45,1	140	42	30,0	81	18	22,2
1995-97	248	72	29,1	138	29	21,0	122	49	40,2	147	60	40,8	123	37	30,1

Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Ikerketan errektoreordetza.

Emakumezko irakasleek azken urteotan ezagutza eremu horretan egindako ahalegina nabarmena izan da eta segur aski gai eta galdera berriak eragingo zituen agenda ikertzailean. Soziologiari, zientzia politikoei eta ekonomiari lotutako genero ikerketen garapen etengabea izan liteke hazkunde hori azaltzeko kontuan hartu beharreko faktoreetako bat.

Osasun Zientzien arloan, emakumeak ikerketan proiektuen %40ren buru izan dira; aurreko kasuko antzeko ehunekoa da, baina azken urteotan, Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen arloan ez bezala, beherako joera nabarmendu da.

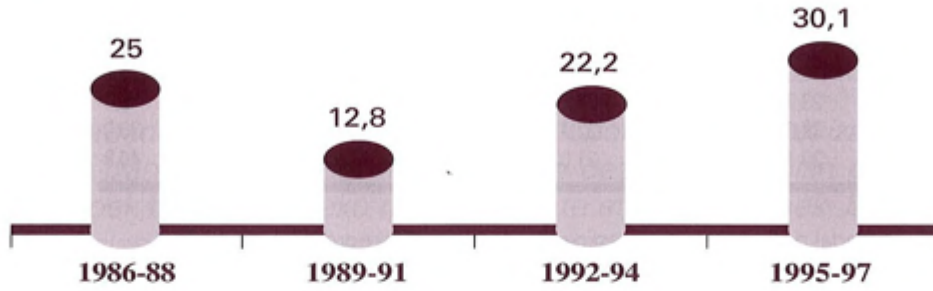
Humanitateen arloan, nahiz eta emakumezko irakasle ugari egon, 1995-1997 urte bitartean, ikerketen %30 baino ez zituzten zuzendu edo koordinatu emakumeek. 1986-1997 urte bitartean, emakumeen ardurapean zeuden ikerketan proiektuen ehunekoak nolako bilakaera izan duen alderatuko bagenu, ikuspegia ez dela batere baikorra ikusiko genuke; izan ere, 5 puntu baino ez dira igo, eta, gainera, bilakaera aldakorra izan du, eta horrek ez du ziurtatzen buruzagitza postuetan emakumeek indar handiagoa izango dutenik.

Zientzia Esperimentalen arloan 1995-97 bitartean aurkeztutako proiektuetan emakumeen %29,1 baino ez zen aritu ikertzaile nagusi bezala; beraz, kopuru txikia kontuan hartuz urte horietan Zientzia eta Kimika fakultatean lan egiten zuten emakumezko irakasle titularren kopuruak %40 gainditzen zuela. Benetan kezagarria da ikerketan taldeetako buruzagitza postuetan emakumeen parte hartzeak gelditzeko edo atzeraka egiteko joera adieraztea.

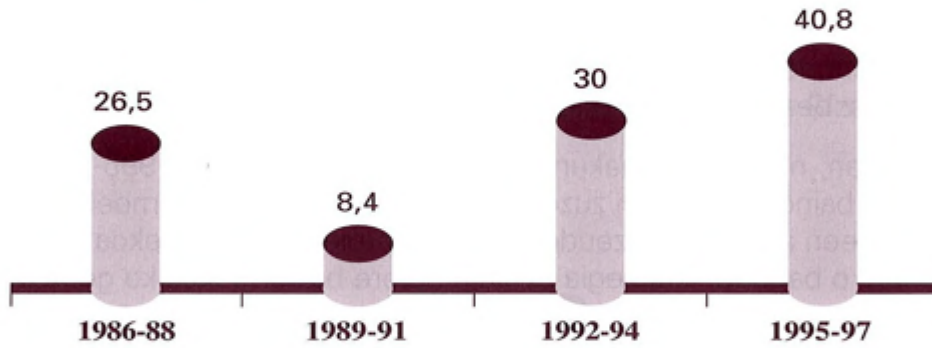
Ingeniaritzen eta Teknologien arloan dago, Europar Batasuneko estatu kide guztietan gertatzen den antzera, emakumezko ikertzaile nagusien ehuneko txikiena. 1995-97 bitartean aurkeztutako proiektuen %21 baino ez zituzten zuzendu emakumeek; eta aurreko bosturtekoarekin alderatuz gero atzeraka doa.

28. GRAFIKOAK Ikerketa proiektuetako emakumezko ikertzaile nagusien ehunekoa ezagutza arloen arabera (28.1. Grafikotik 28.5. Grafikora)

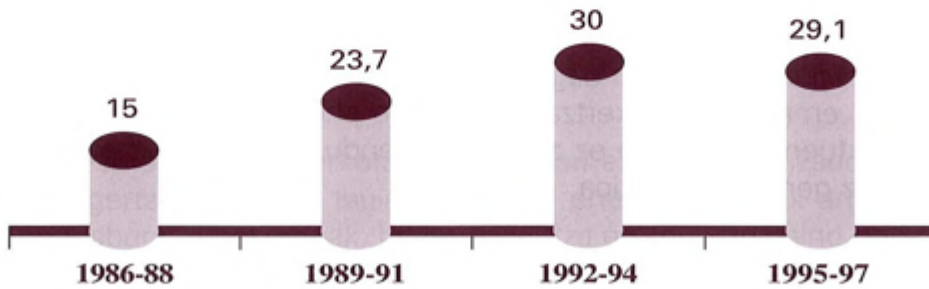
28.1. G. Humanitateen arloa



28.2. G. Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen arloa



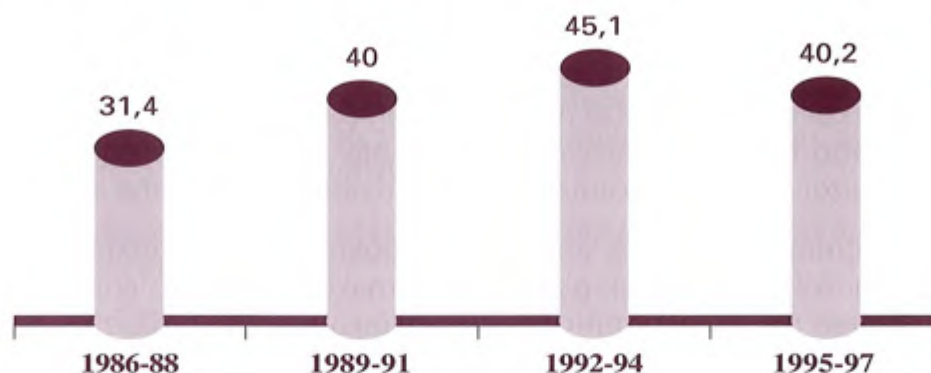
28.3. G. Zientzia Esperimentalen arloa



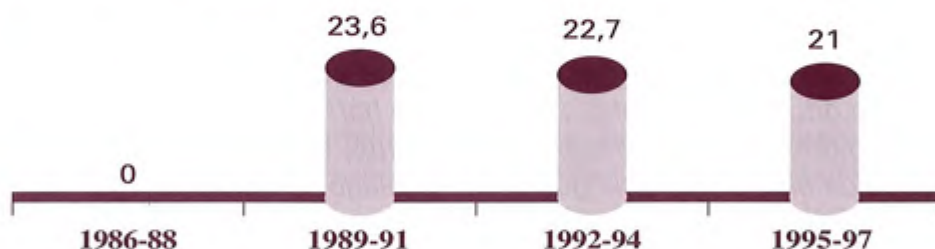
Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Ikerketa errektoreordetza.

28. GRAFIKOAK. Ikerketa proiektuetako emakumezko ikertzaile nagusien ehunekoa ezagutza arloen arabera (28.1. Grafikotik 28.5. Grafikora)

28.4. G. Osasun Zientzien arloa



28.5. G. Ingeniaritza eta Teknologia arloa



Iturria: UPV/EHU-ak emandako datuen arabera egina. Ikerketa errektoreordetza.

Emakume ikertzaile nagusien ehunekoa proiektuak finantzatzen dituzten erakundeen arabera aldatzen da, eta hori esanguratsua da. Hezkuntza Ministerioak eta Ikerketarako Zuzendaritza Nagusiak 95-97 biurtekoan diruz lagundutako proiektuen %26,7 soilik zuzendutuzten emakumeek; bestalde, erakunde finantzarioa Eusko Jaurlaritza zenean, emakumeek aukeraren bat gehiago izan ohi zuten –%28,7–. Eta are aukera gehiago diru laguntza UPV/EHU berak ematen zuenean: kasu horretan, proiektuen %34 emakumeek zuzenduta egoten zen.

ETAN txostenak Europar Batasuneko estatu kide guztietarako adierazten duen bezala, datu horiek adierazten digute emakumeek bigarren mailako eginkizuna dutela erabakiak hartzerakoan eta euren ikerketa arloarekin lotutako lehentasunak ezartzerakoan. Emakume ikertzaile nagusien ehunekoa; hau da, ikerketarako gaiak proposatzeko eta taldeak koordina-

tzeko gaitasuna duten emakumeen ehunekoa –bai karrera teknikoetan bai Humanitateen arloan ere– txikiagoa da UPV/EHU lan egiten duten emakumezko irakasle kopuruarekin alderatuz gero.

Berriro ere, piramide efektuarekin egiten dugu topo; izan ere, jarduera horrek unibertsitateko irakasleen irakasle lanak baino estatus eta onarpen handiagoa du eta igoerekin lotura estuagoa.

Horri dagokionez, azpimarratzekoa litzateke elkarrizketatutako katedradunek –emakumezkoek nahiz gizonezkoek– irakaskuntza nola definitzen duten. Horien ustez, emakumeek irakaskuntzari dedikazio handiegia eskaintzen diote, eta, horrek kalte egiten dio ikerkuntza arloari. Bestalde, gizonezkoek ikerkuntzari ematen diotela lehentasuna aitortzen dute.

Jakin badakigu karrera akademikoa antolatuta dagoen moduan ikerkuntzak lehentasuna duela irakaskuntzarekiko; eta horrek gizonezkoek emakumeek baino curriculum hobea lortzeko aukera ematen die. Giza harremanak honetarako erabiltzen dituzte: ikerketa proiektuen zuzendaritzara errazago iristeko, euren ikerketak garatzeko eta haien emaitzak argitaratzeko baliabide materialak eta giza baliabideak lortzeko; azken batean, seiurteko gehiago eta estatus gehiago lortzeko.

Irakaskuntzak ez du behar adina pizgarririk izaten unibertsitatean eta benetan irakasle onak izateak ez dakar onurarik curriculumerako. Baina irakaskuntzaren balio galtze horrek zerikusirik badu mailaz igotzeko baremoak kontrolatzen dituzten lehentasunekin:

"Irakaskuntzak badu emakumezkoek berezkoagoa –kaxotx artean– duten hezkuntza osagai bat, ez ala? Hau da, emakumezkoa ikasleekin amagoa izan daiteke gizonezkoa baino, askoz ere hobeto hartzen dituzte, esaterako: zaindu, ondo hartu, maitatu, eradoski egiten dituzte, eradoski; onartu egiten dituzte eta arazoren bat badute, edozein arazo dela ere, konpontzen lagunduko die, ez da ala? Segur aski guk baino gehiago, nik zenbait egunetan lagundu ohi diet, beste zenbaitetan, berriz, ez (...)"

8. gizonezko katedraduna , 57 urte. Gizarte Zientzien arloa

Katedradun horrek unibertsitateko emakumezko irakasleren irudia amaren irudiaren jarraipena bailitzan adierazten du, nolabaiteko hezkuntza amatasun gisa. Inolako iruzkinik gabe, funsgabea da, honek bereziki, irakaslearen lanbidea eta emakumea-ama irudia elkartzen ditu, horrela, emakumeak-amak eremu pribatuan betetzen duen rola (batez ere seme-alabak heztea) lan eremura eramaten du.

Gizonezko irakasle askok eta askok ikerkuntza dute gogokoen eta irakaskuntza zama astuntzat dute eta, horrek eginkizun akademiko nagusiari zor zaion arreta galarazten du:

"Nik betidanik garbi eduki dut ikerkuntza dela nire egitekoa, klaseak ematea denbora galtze hutsa baino ez zela (...) nik unibertsitateaz dudak ikusmoldearen arabera unibertsitateko lana ikerkuntza da, hori da balio duen bakarra eta gainerakoa bakoitzak bere gain hartu beharreko eta ahalik eta ondoen bete beharreko obligazioak dira, baina beno, ez da zehazki gehien asebetetzen duena"

11. gizonezko katedraduna, 45 urte. Humanitateen arloa

Dena dela, elkarrizketatutako emakumezko gehienek irakaskuntza nahiago dutela aitortzen dute testigantza honetan egiazta dezakegun bezala. Testigantza hau bere sendotasunagatik azpimarratu nahi dugu:

"Nik behintzat, betidanik eduki dut irakasle bokazioa, benetan! Aipatu nahi dizuedan beste gauza bat da nire ametsa lehen mailako maistra izatea izan dela (...)".

9. emakumezko katedraduna, 47 urte. Gizarte Zientzien arloa

Batzuetan, ikerkuntzarako dedikazioa handiagoa izateak ondorioak izan ditzake irakaskuntzaren zama banatzerakoan; batik bat, zientzia esperimentalen kasuan, sail horretakoak baitira ikerketa proiektu gehienak UPV/EHUn:

"Ikertu soilik eginagatik irakaskuntzan dagoen gero eta jende gehiago dugu, eta horrek irakasten dugunoi asko eragiten digu".

5. emakumezko katedraduna, 55 urte. Zientzia Esperimentalen arloa.

Arestian, gizonezkoen lan sareez eta horiek irakasleak aukeratzerakoan eta sustatzerakoan zuten jarduteko moduez hitz egiterakoan, aipatzen genuen prozesu horietan hautagaien jardura ikertzaileek garrantzi handia zutela kooptazio prozesuetako legitimitate iturri gisa. Zentzu horretan, horri dagokionez, ETAN txostenean nahiz beste hainbat ikerlanetan hiru oinarrizko alderdi azpimarratzen dira eta guri ere alderdi horiek aipatzea garrantzitsua iruditu zaigu; izan ere, UPV/EHUn jasotako testigantzetatik ere nolabait ondorioztatzen dira:

— Produktibitate zientifikoak eta argitalpenek ematen diote estatus akademikoa; estatus hori lortzeko irakasle lana ez da elementu garrantzitsua.

Ez dakigu zein den gure unibertsitateko egoera, baina beste zenbait unibertsitatetan egindako azterketen arabera, gizonezkoek argitalpen gehiago egiten dituzte eta emakumezkoek irakaskuntzaren zama handiagoa dute irakasleen egituraren baitan haien emakumezkoek duten kokapena dela eta. Gizonezko irakasleek-emakumezko irakasleek ikerkuntzari eta irakaskuntzari eskaintzen dizkioten lan orduen banaketa aurrerago aztertuko dugu.

— Ekoizpen zientifikoak legitimazioa eta zabalkundea behar ditu eta hor jarduten dute, hain zuzen ere, gizonezkoen sare informalek hainbat ikerketa ildo zehatzen eta kide zehatzen alde jokatu. Jarrera hori, gainera, Europar Batasuneko estatu guztietan ageri da. Emakumezkoen ekoizpen zientifikoa, neurri handi batean, ikusezina da sare informal horientzat, bi arrazoi hauek direla bide: batetik, haien ezagutza arloko gai nagusiekin "garrantzitsuekin" zerikusirik ez dutelako (generoari edo emakumeei buruzko gaiak, esaterako); bestetik, ikerketa talde indartsuetatik kanpo geratzen direlako (ikerketa talde indartsu horiek hartzen dituzte, neurri handi batean, dagozkien ezagutza eremuko baliabide erabilgarriak). Horrek guztiak emakume akademiko askorengan bakardadea eta babesik eza eragiten ditu (70).

(70) M. J. Alonso Sánchez, "Mujeres y carrera académica: una revisión crítica", *Las académicas*, op. cit. 78. or.

- Argitaratutako nahiz "argitaratzea merezi duten" lan eta meritu zientifikoak ebaluatzeko erabilitako sistema arestian aipatutakoarekin hertsiki lotuta dago. Ebaluazioa oinarritzko elementua da bizitza akademikoan eta oinarritzko mekanismoa izan beharko luke beka-dun izan nahi dutenen edo irakasle kategorian mailaz igo nahi dutenen ekoizpen zientifikoaren kalitatea eta merituak neurtzeko.

Hona hemen horren ondorioa: generoak garrantzi handiagoa du pertsonen bikaintasunak edo balio profesionalak baino. Europako Batzordeak bildutako txostenen arabera, ekoizpen akademikoaren ikuspen kritikoa eta erreseina sistema bera ere –ebaluazio zientifikoaren muina– zalantzan jarriko litzateke, ez baitu behar adinako gardentasunez funtzionatzen eta zerikusia baitu genero diskriminazioarekin.

Azterketa hori egiterakoan zenbait datu ezin izan dira lortu, hala nola: ikerketarako baliabi-deak sexuen arabera nola banatzen diren eta argitalpenak edo doktorego aurreko nahiz ondorengo bekak nola banatu diren. Hala eta guztiz ere, azterketan erabili ditugun datuak eta testigantzak nahiko adierazle egokiak dira Euskadiko unibertsitate sistema publikoa era-kunde komunitarioak hainbeste kezkatzen dituen parametro diskriminatzaileen baitan kokatzeko.

Finlandiako Akademiak burututako azterketa zehatz batetik ondorioztatzen da zenbait alder-diri buruzko erabakiak gizonezkoek hartzen dituztela; alegia, honako alderdiei buruzko era-bakiak gizonezkoek hartzen dituztela: ikerkuntzan zer den garrantzitsua eta berritzailea, zein ikerlan babestu eta garatu beharko lirakekeen eta zein taldek jarraituko duten. Hori dela eta, baliabide eta laguntza instituzionalak, ikertzaileen generoa kontuan hartu gabe, onak izan-dako taldeei ematen zaizkie; hau da, etorkizuneko ikertzaileak gizonezkoen baloreen arabe-ra aukeratzen dira (71).

Amaitzeko, banaketa guztiz desberdin horrek dituen ondorioei arretaz begiratzeko eskatzen dizuegu; hau da, irakasleen kategorien artean, ikerketa baliabideetara eta karguetara iriste-rakoan izandako ondorioei. Izan ere, ez baitio emakumezko irakasleen estatusari soilik era-giten, baizik eta soldaten eskalan ere islatzen da. Gizarte Kontseiluaren Txostenean ordain-sarien osagarriei buruz jasotako datuak eztaba daezinak dira: "kreditatutako irakasle bakoit-zeko osagarrien batez bestekoa handiagoa da gizonezkoetan hiru osagarri motetan, batez besteko antzinatasuna handiagoa delako eta gizonezkoengan unibertsitateko katedraduna izateak duen pisu espezifikoa handiagoa delako" (72).

4.8. TAULA UPV/EHUko batez besteko osagarriak, 2002. urtea

	IRAKASKUNTZA	IKERKUNTZA	INSTITUZIONALA	GUZTIRA
Gizonezkoak	2,0	1,1	0,2	3,3
Emakumez.	1,9	0,8	0,1	2,8

Iturria: UPV/EHU, Gizarte Kontseilua.

(71) *Women in Academia*, op. cit. 34. or.

(72) *Unibertsitateko irakasleei ordainsariak esleitzeko prozesua*, UPV/EHUko Gizarte Kontseiluko osoko bilkura, 2002ko uztaila.

O

ONDORIOAK

"Pentsamendua berritzeko unea da eta ziur nago emakumeek horretan zeresan handia izango dutela. Ez naiz feminista sutsua izan eta adiskide frantsesek askotan leporatu izan didate hori. Arazo hori gainditua genuela uste izan nuen denbora luzez, konponduta zegoela eta aurreko belaunaldiei eragingo zien arazoa zela pentsatzen nuen. Baina aurrerago konturatu nintzen hori ez zela horrela, ez eta gutxiago ere."

Edith Cresson (Europar Batasuneko Ikerketa Komisario ohia);
"Emakumeak eta Zientzia" izeneko Biltzarrean
egindako deklarazioa 1998an (EB 1999)

Azterketa honetan bildutako datuek eta testigantzek adierazten digute zein puntutara arte den generoa UPV /EHUn oinarritzko egituraketa irizpidea. Beste hainbeste gertatzen da, oro har, Espainiako unibertsitate sisteman eta Europar Batasunekoan.

Egia da ikasleen artean emakumezkoen kopurua gizonezkoen kopuruaren berdina edo handiago dela ezagutza eremu askotan, baina emakumezkoen presentzia genero estereotipoen arabera banatuta eta estereotipo horiei lotuta dago. Horrek zalantzan jartzen du unibertsitate ikasketen feminizazioa deitua.

Emakume asko heldu da unibertsitatera eta genero jarraibide tradizionalen arabera, neurri handi batean, "goi mailako kulturaren" kontsumitzaile bihurtu dira (Humanitate ikasketak amaitu dituztenen kasua; izan ere, oso aukera gutxi dute euren heziketarekin bat datorren lanen bat aurkitzeko) edo eta betidanik emakumeen ardurapean egon diren zerbitzuetako profesional, hala nola: erizaina, irakaslea, psikologoa...

Irakaskuntzan emakumeek duten parte hartzeari dagokionez, ikusi dugu nahiz eta azken hamarkadetan ikasleen, matrikulatuen eta ikasketak amaitu dituztenen kopuruak etengabe gora egin, irakasleen artean emakumezkoek gutxiengo izaten jarraitzen dutela eta, gainera, kopuru hori pixkanaka-pixkanaka gutxitu egiten dela kategoriaz igo ahala.

Unibertsitatea lan merkatu moduan aritzen denean, emakumezko lizentziatuekin merkatuak jokatu ohi duen gisan jokatzen du; hau da, emakumeek lan merkatu horretara iristeko arazoak dituzte eta, gainera, kategoria apalenetan agertzen dira eta botere eta eragin akademiko handia duten taldeetan apenas daude integratuta.

Jakintzagai guztietan, segregazio horizontal garbia egin daiteke ikaskuntza/irakaskuntza diziplinetan, bai eta segregazio bertikala ere irakasgai diziplinetan ere. Izan ere, emakumezkoek beheko kategoriak betetzen dituzte horrek botere, estatus eta ordainketari dagokionez dakarren guztiarekin.

Hori bai, elkarrizketatutako gizonezko irakasle-emakumezko irakasleen testigantzen bidez egiaztatu ahal izan dugu unibertsitate mailan emakumeak diskriminatzeko dauden moduak eta mekanismoak oso sofistikuak eta ikusten zailak direla, eta, ondorioz, eragozteko zailak. Dena dela, emakumeak unibertsitatean gainditu beharreko arazoak gainerako erakundeetan aurkituko dituen oztopoen antzekoak dira, nahiz eta unibertsitatea berdintasunezko

eremutat eta eremu demokratikotzat hartu eta unibertsitatearen diskurtso esplizitua meritokraziaren diskurtsoa izan.

Goi mailako irakaskuntzan aukera berdintasuna dagoela dioen mitoa ez da betetzen, ez behintzat modu sinbolikoan unibertsitaterako sarreran: unibertsitateko ateak zabalik daude emakumezko ikasleentzat, baina errealitatea da gizonezkoek monopolizatuta dutela ezagutzaren ekoizpena, autoritatea eta botere akademikoa.

Gainera, egoera kezagarria da; izan ere, UPV/EHUko emakumezko irakasleen egoerari dagokionez azken hamarkadako joerek adierazten digute etorkizunean ere ez direla berdintasun egoerara iritsiko. Irakaskuntzako goiko kategoriatan eta prestigio akademikoa ematen duten arduratan emakumeek geldialdia izan dute, eta zenbait kasutan, gainera, atzera pausoa. Horrek adierazten digu, horrela jarraituz gero, emakumeak unibertsitatean berdintasun egoeran egotea ezinezkoa izango dela, epe laburrean nahiz epe ertainean lortu ezinezko helburua.

Azken finean, unibertsitatea emakumeak botere eta pribilegio postuetatik baztertzen dituen barneko lan merkatu gisa agertzen zaigu; hau da, meritokratikoa izatetik urrun dagoen eta genero desberdintasun nabarmena eragiten duten kooptazio irizpideen arabera funtzionatzen duen erakunde gisa.

Emaitza hori Europar Batasuneko hainbat estatutan egindako ikerlanetan behin eta berriz ageri da. Ikerlan horietan, unibertsitate sistemaren funtzionamendua aztertzen da gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren ikuspegitik. Ondorio gogorra da hori; izan ere, instituzio zientifikoak eta akademikoak antolatzeke oinarritzko printzipioa generoa dela adierazten du ezagutzaren kaltetan.

Orain arte bildutako informazio guztiak adierazten du unibertsitatean –eta, batez ere, zientziaren eta teknologiaren arloan– generoak oinarritzko funtzioa duela unibertsitaterako sarbidean, sustapen profesionalean eta ikerketarako baliabideen banaketan. Instituzio zientifikoetan gauzatzen diren politikak eta praktikak guztiz diskriminatzaileak dira emakumeentzat, nahiz eta modu burutsuan eta inor ez konturatzeko moduan aritu. Horretarako, “lagun zaharrek” osatutako sareez baliatzen dira (horiek sarea osatzen duten kideak sustatzeaz arduratzen dira).

Europako Batzordeak eta UNESCOk behin eta berriz errepikatzen dute mundu akademikoan –eta, batez ere, zientziaren eta teknologiaren arloan– emakumearen parte hartze murrizta ez dela bidezkoa eta, gainera, zientziaren garapena eta kalitatezko helburuen lorpena arriskuan jartzen dituela ezagutzaren gizarte honetan.

Egiaztatu ahal izan dugu unibertsitate sisteman gertatzen den genero desberdintasun egoera hori azaltzeko edo justifikatzeko orduan bi iritzi daudela. Elkarrizketatutako eta itaundutako askorentzat, hori unibertsitate kanpoan sortzen diren –unibertsitatea bera ere nahasirik legoke– eragozpenen eta diskriminazioen emaitza litzateke; beste hainbatentzat, ordea, UPV/EHUko emakumezko irakasleen kopurua gizonezko irakasleena baino txikiagoa izatea eta irakaskuntzan mailaz igo ahala emakumezko irakasleen kopurua murriztea, bi egoera horiek alegia, amaitzeaz daude: denborak aurrera egin ahala, ikasgelak emakumezko ikasleez betetzen diren proportzioan jabetuko dira unibertsitateaz emakumeak.

Baina gai horri ekin dioten Europar Batasuneko erakunde guztien ustez, berdintasuna bere kasa iritsiko dela pentsatzeak ez ditu gauzak aldatuko; alderantziz, Europar Batasunean ikusi ahal izan denez, arlo akademikoko hainbat sailetan emakumeen egoera okertzen ari da aurreko urteetako egoerarekin alderatuz; eta beste hainbeste gertatzen da gure unibertsitatean.

Nazioarteko erakundeen txostenek, ebazpenek eta gomendioek behin eta berriz adierazten duten bezala, denbora faktorean soilik fidatzeak, unibertsitatean gauzatzen diren "praktika okerrak" (73) zuzentzeko politikarik abian jarri gabe, desberdintasunek bere horretan jarraitzea eragingo du. Azken urteetako esperientziak –Suedia eta Erresuma Batua izan dira emakumeek mundu akademikoan bizi duten egoerari buruzko diagnostikoa egiten aitzindari– erakutsi digu denborak ez duela bermatzen irakasleen artean eta, batez ere, karrera akademikoko goiko mailetan, emakumeen kopuruak etengabe gora egingo duenik.

**ALDAKETA ESTRATEGIA:
EMAKUMEEN ALDEKO
EKINTZA POSITIBOKO
POLITIKAK
UNIBERTSITATE
EREMUAN**

1.0

Duela hamarkada bat baino lehenagotik, UNESCOk eta Commonwealth-eko Idazkaritzak (74) emakumeek mundu akademikoan berdintasun egoeran parte hartzeko zituen eragozpenak adierazi zituzten. UPV/EHUn sumatu ditugun arazo berberak aipatzen zituzten, hala nola: praktika diskriminatzaileak izendapen eta igoera profesionalean; emakumeak bere gain hartzen duen funtzio bikoitzak –familia funtzioak eta funtzio profesionalak– eragindako tentsioak (emakumeen karrera profesionalean etenaldiak eta ginkargak eragiten dituzte); genero estereotipoak zientifikoei eta kargu akademikoei dagokienez; gizonezkoen kultur alienazioa eta abar (sic) (75); emakumeek zuzendaritza postuak lor ez ditzaten etengabeko erresistentzia. Ondorioz, UNESCOk dio politika eta legedi egokiak prestatu behar direla "praktika okerrak" zuzentzeko eta emakumeek arlo akademikoan aukera berdintasunean parte hartuko dutela bermatzeko .

(73) Emakumeen egoerari buruzko txosten komunitarioetan irakasleak hartu eta sustatzeko praktika diskriminatzaileak eta, beraz, unibertsitate mailan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak eragiten dituzten praktikak aipatzeko "praktika okerrak" esamoldea erabiltzea.

(74) *Emakumeak Goi Mailako Irakaskuntzako Administrazioan*, 1993.

(75) Txostenak horrela definitzen du gizonezkoek bizitza profesionalarekiko duten dedikazioa.

UNESCOk unibertsitatean genero desberdintasunak desagertzeko planteatzen dituen konponbideek hiru jarduera ildo nagusi ezartzen dituzte. Jarduera ildo horiek oinarri dira gobernuek eta unibertsitateko agintariek jarraitu beharreko gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasun politikak garatzeko. Jarduera ildo nagusiak honako hauek dira: emakumeak goi mailako hezkuntzan, irakaskuntzan eta ikaskuntzan duen presentziaren berri zehatza eta sistematikoa emango duten datu baseak sortzea; izendapen eta igoera prozedurak berrikustea; edozein lanbidetan emakumeei legeen eta azpiegituren bidez laguntza eskaintzea, eta, garrantzitsuena dena, emakumearen unibertsitaterako sarbidea eta han izango duen parte hartzea errazteko kuotak ezartzea.

Ukaezina da mainstreaming-ak (76) –gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna gizarte erakunde, programa, politika eta praktika guztietan eta gauzak ikusteko eta egiteko modu guztietan sistematikoki integratzeko estrategia– unibertsitatera ere iritsi behar duela. 1995. urteaz geroztik, WISEko (77) ordezkariak modu aktiboan jardun dute lanean organo politiko nazionalak eta komunitarioak honako mezu urgente hau iritsarazteko: generoarekin zerikusia duten gaiak eta emakumeei buruz egindako azterketak kontuan hartu beharko lirarteke oraingo eta etorkizuneko zientzia, ikerkuntza eta garapen politika komunitario guztietan.

Europako Batzordea behin eta berriz agertu da arlo akademikoan bikaintasuna, eraginkortasuna eta errendimendu ona bermatzeaz gain gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna bermatuko duten politikak ezartzearen alde. Horretarako, ildo nagusi batzuk –UNESCOren zentzu berean– eman ditu unibertsitate munduan gizonak eta emakumeak tratatu berdintasun egoeran egoteko beharrezko erreformak egin daitezela.

Aukera berdintasun planak aplikatzeari dagokionez azken hamarkadan Europan bildutako esperientzia kontuan hartuta, erakunde komunitarioek ohartarazten dute unibertsitatean berdintasun egoera lortzeko egindako ekintzek ez dutela esan nahi –sarritan gertatzen den bezala– emakumea gizonezkoa bailitzan tratatu behar denik: “azpimarratu nahi duguna da gizonezkoak hartzen direla eredutzat eta emakumeak haien jokatzeko erara, ezaugarrietara eta bizitza eredura egokitzea espero izaten dela. (...) Zenbait kasutan, gizonak eta emakumeak berdintzatzea diskriminatzailea izan daiteke; adibidez, ez badira kontuan hartzen emakumeak karrera profesionalean izaten dituen etenaldiak, dela ama izatea erabaki dutelako, dela izaera familiarreko beste arrazoiren bat duelako” (78).

Hain zuzen ere, elementu hori oinarritzkoa da gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna bultzatuko duten politikak diseinatzeke orduan, eta bereziki esanguratsua da unibertsitate eremuan, genero desberdintasunekiko neutro eta zerikusirik ez balu bezala agertzen baita. Batzordeak jakinarazten du gizonezkoa eredutzat hartzen bada, emakumezkoa behartu egiten dela gizonezkoa bailitzan jokatzera eta haien bizitzeko ereduak eta moduak garatzera. Berdintasuna ulertzeko modu horrek –nortasun eta portaera antzekoak izatea–

(76) T. Rees, *Mainstreaming Equality in the European Union*, Londres, 1998. Hitz horrek adierazten du berdintasun printzipioa politika publiko guztien zeharkako helburua dela.

(77) Women's International Studies Europe.

(78) Europako Batzordea, *Europar Batasuneko Politika Zientifikoa*, op. cit.

emakumearen integrazioari ez dio batere laguntzen eta gizonezkoari mesede egiten jarraitzen du; izan ere, zientziak eta zientzialariek genero identitate nabarmena dute bai jendearengan bai eta elkarte zientifikoan bertan ere. Adibidez har daitezke emakumeek karrera akademikoa bizitza profesionalarekin bateragarri egiteko dituzten zailtasunen berri ematen duten testigantzak eta mailaz igotzerakoan amatasuna-aitatasuna dela-eta etenaldirik izan ez duten karrerak saritzen direla dioten testigantzak. Meritua esperientziarekin konbinatzen da eta hori neurtzeko, zerbitzuari eskainitako etenaldirik gabeko urte kopurua hartzen da kontuan.

Erakunde komunitarioek, eta batez ere UNESCOk unibertsitate eremuan gauzatu beharreko ekintza positiboko politiketan kontuan hartu beharreko beste elementu nagusi eta eztabaidagarria bat ere azpimarratzen dute: kuotak.

Horrekin guztiarekin, irakasleak hartzerakoan eta aukeratzerakoan genero arrazoa dela bide diskriminazioa eragozteaz gain, kuota sistema ezarri nahi da; alegia, erakunde politikoen kasuan bezala, emakumearen ordezkaritza desberdina zuzentzeko elementu zuzentzaileak barneratuko dituen kuota sistema. Europako Parlamentuak aspaldidadik –gutxienez azken hamarkada honetan– (79) defendatu izan du bizitza akademikoan emakumezkoak gutxiengo izateak ekintza positibokoak galdatuko dituela unibertsitateko eta ikerketa zentroetako goiko mailetan emakumearen presentzia bultzatzeko.

Irakasleen kategorian eta erantzukizuneko karguetan ekintza positibo gisa kuota akademikoak ezartzeko aukera oso gai konplexua da, eta artean ez da eztabaidatu gure ingurune akademikoan. Are gehiago, elkarrizketatutako estatuko beste hainbat unibertsitate publikoetako irakasle titularren %17k baino ez litzuke onartuko emakumeen sustapenerako berriazko politikak, nahiz eta inkestetan onartu erakundeak ez dela emakumezko irakasleen alde aritzen, eta, egiaz, gizonen aldeko ekintza positiboak gauzatzen dituela (80). Zentzu horretan, egindako elkarrizketek balantze berdina egitera bultzatzen gaituzte, alegia: elkarrizketatutako 12 pertsonetatik emakumezko katedradun bat baino ez da agertzen arlo akademikoan kuotak ezartzearen alde.

Gai horri ekiteak adieraziko luke; batetik, hautagaiak balioetsiko dituzten –hautagaiei inolako kalterik egin gabe– merituen eta ezagutzaren arabera irizpide objektiboak ezartzea; eta bestetik, emakumeak gutxiengo diren irakasle kategoriatan, arloetan eta karguetan gizonezkoek eta emakumezkoek meritu kopuru bera duten kasuetan emakumearen alde egitea. Sistema horrekin ere onenak saritzen jarraituko litzateke.

Kuota sistemak gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna du helburu. Eta horrela ari dira aplikatzen, hain zuzen ere, alderdi eta erakunde politikoen eremuan: kalitatea eta meritua kaltetu gabe desberdintasunak zuzentzea helburu duen tresna dira.

Unibertsitatearen baitan saihestu ezinezko eztabaida da hori; izan ere, Europako Batzordeak gutxiengo kuoten politika bat aurreikusia du agenda zientifikoak eta akademikoak zehazterakoan emakumeek parte har dezaten: %30a 2002. urterako eta %40a 2005. urterako.

(79) Europako Parlamentuaren 1988-9-16ko Ebazpena.

(80) *Las Académicas*, *op. cit.* 329. eta 336. orr.

Nabarmena da unibertsitatean emakumearen presentzia handitu eta sendotu beharra: heziketa maila berbera izanik, aukera berdintasunik ez dutela ikusita beharrezkoa da haien egoera hobetzen lagunduko duten "neurri zuzentzaileak" hartzea; eta horretaz gain, aldi baterako kuota sistema ezarriko balitz, emakumeen multzo garrantzitsu bat lortuko litzateke. Hori ezinbesteko baldintza litzateke emakumeen nagusigoa bultzatuko lukeen masa kritikoa ziurtatzeko, sareak sortzeko eta unibertsitatearen baitan tokia bermatzeko.

**GIZONEN ETA
EMAKUMEEN ARTEKO
AUKERA
BERDINTASUNA
UPV/EHU-N:
JARDUERA
ILDOEN
PROPOSAMENA**

2.0

Nazioarteko erakundeen irizpideei eta gomendioei jarraituz, etorkizunean eta UPV/EHUen emakumeen aldeko Ekintza Positiboko Plana diseinatzeko balioko duten hainbat gai eta lan ildo proposatzen ditugu. Kontuan hartuz gure unibertsitatean erreformak eta aldaketak gauzatzen ari direla, hemen planteatzen ditugun zenbait gai eztabaidatu eta barne hartu behar-ko lirateke onartzekotan diren Euskal Autonomia Erkidegoko Unibertsitateen Legean, Plan Estrategikoan eta UPV/EHUko etorkizuneko estatutuetan.

**GENERO DESBERDINTASUNEI
BURUZKO ADIERAZLEAK PRESTATZEA**

Estatistikak lehen mailako baliabide politikoak dira errealitatea ezagutzeko eta beharrezko erreformak jasoko dituen egutegia egiteko. Europako Kontseiluak (81) eta Europako Batzordeak behin eta berriz azpimarratzen dute unibertsitate eta zientzia munduan modu sistematikoan eta homologagarrian sortzen diren genero desberdintasunak adieraziko dituzten estatistika egokiak sortzeko beharra.

Une honetan ez daukagu sexuen arabera banatutako datu nahikoa egoerari buruzko diagnostiko zehatzagoak egiteko, eta, horrela, datu horietan oinarrituta eta gomendio komunitarioei jarraituz, akademian gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzen lagunduko duten hartze eta sustapen praktika zuzenak garatzeko.

(81) Europar Batasuneko Kontseiluaren 1994:4 Ebazpena.

Beraz, beharrezkoa da UPV/EHUn datu bilketarako ezarritako irizpideak berrikustea; horrela, informazio guztia sexuaren arabera sistematikoki banatuta geratuko da eta genero desberdintasunei buruzko diagnostiko hobekak egiteko aukera eskainiko duten datu berriak lortu ahal izango dira. Era berean, beharrezkoa izango da datu horiek guztiak unibertsitateko elkarreentzat eskuragarri egotea.

Bestela, ezinezkoa izango da erakunde akademikoko giza baliabideen bikaintasunari, eraginkortasunari eta errendimendu ezin hobeari buruzko balioztatzerik egitea. Horren adibide da Eusko Jaurlaritzak Euskadiko unibertsitate sistema publikoari buruz egin berri duen diagnostikoa. Diagnostiko horretan ez da nabarmentzen erakundea jasaten ari den genero desberdintasun egoera sakona, ez mundu akademikoan emakumea jasaten ari den parte hartze eskasari eta hierarkikoari dagokionez, ez erabakiak hartzerakoan emakumeak duen parte hartze txikiari dagokionez ere. Azterketa hori ikasleen "feminizazioa" nabarmentzera mugatzen da (82).

Horregatik, berehalako azterketa galdatuko duten hainbat gai iradokiko ditugu, nahiz eta gai horiei buruzko informaziorik egon ez. Honako gaiak, hain zuzen ere:

- Irakasleak hartzeko eta sustatzeko prozesuei buruzko sexuaren arabera banatutako estatistikak, bai aurkeztutako hautagaiena bai behin betiko hartutako edo sustatutako irakasleena, bai eta lehiakideen profilena eta ibilbideena ere.
- Irakasle lana eta ikerketa lana sexuaren arabera nola dagoen banatuta.
- Sexuaren arabera banatuta adieraztea: UPV/EHUko irakasleek aurkeztutako ikerketarako laguntza eskaerak eta horien emaitzak, diru laguntzen zenbatekoa, taldeen profila, haiek dituzten azpiegiturak, ikerketa gaiak...
- UPV/EHUn emakumeek eta gizonek egindako argitalpen bolumenari buruzko estatistikak, kontuan hartuz argitalpenak ikerketa egokiak egiteko dauden baliabideen eta haiek argitaratzeko laguntza sareen menpe ere badaudela.
- Doktorego aurreko eta doktorego ondorengo bekei buruzko estatistikak bai bekak eskatzen dituztenen ikuspegitik bai beka horiek lortzen dituztenen ikuspegitik ere.

EMAKUMEZKO AKADEMIKOAK ETA IKASLEAK KONTUAN HARTUKO DITUEN HIZKUNTZA ERABILTZEA ADMINISTRAZIOKO DOKUMENTU OFIZIALETAN

(82) Euskal Unibertsitate Sistema Publikoaren diagnostikoa, Eusko Jaurlaritzak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila, Vitoria-Gasteiz, 2001.

GIZONEN ETA EMAKUMEEN PRESENTZIA OREKATU BATERANTZ ZIKLO GUZTIETAKO IKASLEEN ARTEAN

- **Goi mailako ikasketetan, sexu arrazoiagatiko segmentazioari aurre egiteak** lehentasuneko helburua izan behar du UPV/EHUrentzat; horrela, egun emakumeak gutxiengo diren ikasketetara –bereziki, titulazio zientifiko-teknikoetara– kopuru handiagoan sartu ahal izango dira.

Hezkuntza gaietan eskumena duten nazioarteko erakundeak bereziki kezkatu ditu arlo zientifikoko eta teknologikoetako ikasketetara eta karreretara emakumezko ikasle gehiago sartu ahal izateak. Hori dela eta, estrategiak diseinatu dituzte gobernuei eta hezkuntzako agintariei eta agintari akademikoei sektore horretan emakumeen presentzia sendotzen laguntzeko (83). Horretarako, unibertsitateko curriculumak –batez ere, zientzietako eta teknologiko irakasgaietan– ikasleentzat eredu estimulatzaileak aurkeztu behar ditu, emakumeek euren buruarengan izan beharreko konfiantza sustatu eta sendotu behar du, eta gizonezkoak gehiago diren lanbideak emakumearentzat erakargarri bihurtu behar ditu.

Gaur egun onartezina da unibertsitateak arazo hori kontuan ez izatea aintzat hartuz gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna politika europar guztien zeharkako ardatz bihurtu dela. Harritu egiten gaitu curriculumak eta ikasketa planak gizarte aldaketa sakonetara egokitzeko beste norabideetan zer-nolako ahaleginak egiten ari diren ikusteak, bai eta irakasgai zientifikoetan eta teknikoetan emakumezko ikasle gutxi egoteak kezkarik ez diela sortzen eta egoera hori aldatzeko politikoki ez dutela esku hartzen ikusteak ere.

Horregatik, gure ustez, UPV/EHUK modu aktiboan hartu beharko luke parte –aipatutako ildoetara jarraituz– unibertsitate mailan ez dauden emakumezko ikasleen orientazioan, ikasle horiek ikasketa zientifiko-teknikoak aukera ditzaten eta ezagutza eremu guztietan gizonen eta emakumeen parte hartze orekatuagoa sustatzeko.

Unibertsitate mailan emakumezko ikasleak hartzeko ahalegin gehien eskatzen duten arloak ingeniariak, goi mailakoa nahiz teknikoak, eta informatika dira; beste hainbeste gertatzen da Europar Batasuneko estatu kideetan ere (84). Hori dela eta, Europako Parlamentuak dio emakumezko ikasleak ingeniariak eta teknologien arloa erakartzeko ahalegin gehiago egin behar dela; eta, horretarako, zientzian eta zientzialarien artean nagusitzen diren genero estereotipoetara eraso behar zaiela komunikabideez baliatuz.

(83) Resolución del Consejo de Europa, 1994:4; *IV Conferencia de la Mujer*, Beijing en 1995, "La Mujer y el Currículo Universitario: hacia la igualdad, la democracia y la paz"; *Conferencia Mundial sobre Educación Superior: Mujeres y educación superior, cuestiones y perspectivas*, UNESCO, París, 1998; (Europako Kontseiluaren 1994:4 Ebazpena; Emakumearen IV. Biltzarra, Pekin; "Emakumea eta Unibertsitateko Kurrikuluma: berdintasunerantz, demokraziarantz eta bakerantz"; Goi Mailako Heziketari buruzko Munduko Biltzarra: emakumeak eta goi mailako heziketa, auziak eta ikuspegiak, UNESCO, París, 1998.

(84) Europako Parlamentua, Industria, Kanpo Merkataritza, Ikerketa eta Energia Batzordea, 1999-10-21.

Arazo bakarria ez da emakumezkoak zientziaren arlora nola erakarri, baizik eta eremu horretan nola eutsi, kontuan hartuz karrera profesionalean eta ikerkuntzan desertzio maila oso altua dela. Hori dela eta, garrantzitsua da emakumeak zientzialari eta teknologia alorreko profesional moduan goraipatuko dituen eredu berriak sortzeko ekintzak diseinatzea. UPV/EHUK emakume profesionalen eta akademikoen elkarteekin eta ikasleen elkarteekin elkarlanean, ahalegin guztiak egin beharko lituzke emakumeak gutxiengo diren ikasketetan eta lanbideetan emakume horien ereduaren erabilpena ahalik eta gehien sustatzeko; eredu horiek ikasleek dituzten aukera profesionaleri buruz informatzeko eta aholkatzeko bide gisa erabiliko dira.

- Emakumezko ikasleak gutxiengo diren arloetan, hirugarren zikloko ikasketak jarrai dezaten motibatzea.
- Emakumezko ikasleak doktorego aurreko ikerketa bekak eskatzeko motibatzea, bereziki, arlo zientifiko-teknikoan.
- Graduatutako emakumezko ikasleak lana aurki dezaten saiatzea.

Badirudi unibertsitateak beste garai batean izandako funtzio konpentsatzailea eta gizarte berdintasunerako funtzioa galduz doala; izan ere, ikasketa kopuruari eta mailari dagokionez gizonak eta emakumeak parekatzeak ez dakar gizarteratzeko eta lan munduan sartzeko aukera berdintasunik. Arazo horren aurrean, UPV/EHUK, lehenik eta behin, ikasketak amaitu dituztenen –gizonezko nahiz emakumezko izan– laneko ibilbideen jarraipen sistematikoa egin beharko luke.

Ikasketak amaitu dituzten ikasleek lana aurkitzea izan beharko luke unibertsitatearen helburua; ondorioz, orientazio profesionaleko zerbitzuak berriro indartu eta zehaztu beharko dira etorkizunean. Testuinguru horretan, eta emakumezko ikasleek lan munduratzeko arazo handiagoak dituztela kontuan hartuz, beharrezkoa litzateke orientazio profesionalerako eta enpleguari laguntzeko ahalegin berezia egitea.

Honakoak izango lirateke helburuak: lan merkatuak lanbide jakin batzuei eta sektorean emakumeek duten egoera zehatzari dagokionez dituen joerei buruzko informazioa ematea; merkatuan dagoen lan eskaintza identifikatzen laguntzea; lana bilatzeko plan estrategiko bat egiteko teknikak eta baliabideak eskaintzea; eta, gaitasun pertsonalak eta gizarte gaitasunak garatzea itzal handiko enpleguak eta trebakuntza teknikoarekin (karreraren curriculumean sartzen ez den heziketa) bat datozen enpleguak lortzeko aukera izateko.

Azken finean, emakumezko ikasleek lana bilatzeko ekintza positiboek modu berezi batean aurreikusi behar dituzte emakumezko unibertsitarioen eta enpresen arteko harremanak. Hori praktika profesionalen bidez lortuko da; emakumezkoen langabezi tasa handiena eta emakumeak lan merkatuan sartzeko dituzten zailtasun handienak zuzentzeko kuotak ezarriko dira.

IRAKASLEEN ARTEAN ETA IRAKASLE KATEGORIA GUZTIETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA OREKATUA BILATUZ

Beharrezkoa da UPV/EHUK aukera eta meritu berdintasuna –irakasleak sustatzeko palanka bailitza– errealitate bihurtzeko ekintza positiboko neurriak garatzea. Europako Parlamentuak dioen bezala, helburua unibertsitatean gertatzen den gizonen aldeko diskriminazio positiboa –justifikaziorik ez duena– ahal den neurrian eragozte da, eta, behar izanez gero, horri aurre egitea (85).

Horretarako, unibertsitatei eta ikerketa institutuei adi egon daitezten eskatzen die irakasleak eta ikertzaileak pertsonala hartzerakoan eta sustatzerakoan patronazgoen eta gizonen sareen -old boy network- erabilera zaintzeko. Kontuan hartuz sustapen sistemak ez direla batere gardenak, emakumeentzat desberdinak eta diskriminatzaileak direla eta bote-re, prestigio eta erabakiak hartzen diren postuetan emakumeen presentzia eskasa eragiten dutela, Europako Batzordeak behin eta berriz esan du tratu berdintasun printzipioa behar bezala aplikatu behar dela unibertsitatean eta, horretarako, berdintasunaren aldeko ekintza positiboak garatu behar direla.

Aurkeztu ditugun datuak ikusita, UPV/EHUK kontratatutako irakasleak hartzeko mekanismoak eta prozesuak berrikusi beharko lituzke eta patronazgoak emakumeen aurka joka ez dezan neurriak hartu beharko lituzke. Horretarako, aldi baterako neurri moduan, hautagaien merituak kaltetuko ez dituen kuota sistema bat ezartzea litzateke egokiena; hau da, emakumeak gutxiengo diren arloetan emakumei lehentasuna emango dien kuota sistema.

Irakasleak irakasle kategorietan sustatzeari dagokionez, eta, azken finean, unibertsitatearen eskumena ez dela kontuan hartuz, emakumezko irakasleak goiko irakasle kategorietara iris daitezten, bereziki, emakumeak gutxiengo diren kategorietan eta ezagutza eremuetan, UPV/EHUK Sailei haien sustapena bultzatzea eta erraztea gomendatu beharko lieke.

UPV/EHUK bertako irakasleei merituak, prestakuntza eta produktibitatea esleitzeko metodoak eta praktikak ezagutza eremu bakoitzari egokitutako irizpide zientifikoaren arabera soilik gara daitezten zaintzeko konpromisoa har dezake; hau da, esleipen prozesu horretan generoa zeharka irizpide baztertzailerik ez dadin zaintzeko konpromisoa.

Gainera, sistema meritokratikoa ez litzateke kaltetuko UPV/EHUn ekintza positiboko neurriren bat garatuko balitz ere, beti ere, meritua kaltetu gabe. Neurri positibo hori honakoa litzateke: egoera berean dauden hautagaien artean gaitutako emakumei lehentasuna ematea emakumeak gutxiengo diren kategorietan eta ezagutza eremuetan. Jakin badakigu horrelako neurri bat unibertsitateko elkarteetan eztabaidatzeko proposatzea oso ekintza polemikoa eta gauzatzeko zaila dela, baina bat dator Europar Batasunaren baitan eztabaidatzen ari diren proposamenekin; gainera, etorkizunean Europan egingo den unibertsitate sistemaren erreforman eta homogeneizazioan kontuan hartu beharko litzateke.

(85) *Ibidem*.

EMAKUMEEN PARTE HARTZEA HANDITZEA UPV/EHU-N ERABAKIAK HARTZERAKOAN

Azken urteotan, Europako Parlamentuak behin eta berriz azpimarratu izan du bizitza akademikoan –batez ere, erabakiak hartzen dituzten mailetan– emakumeak gutxiengo izateak oso zabaldua dagoen arazoa eragin duela. Arazo horri aurre egiteko, pizgarri praktikoak beharrezkoak izango dira, eta, berriro ere, estatu kideak presatzen ditu unibertsitateko eta ikerkuntza zentroetako goiko mailetan emakumearen presentzia bultzatuko duten ekintza positiboak susta ditzaten (86).

Orain dela urte batzuk UNESCOk (87) ildo beretik azpimarratzen zuen beharrezkoa zela emakumea kudeaketa eskuduntza guztiez hornitzeko konpromiso sendoa hartzea; horrela, emakumeak unibertsitatearen eraberritze orokorrean parte hartzeko aukera izango luke.

Egia da unibertsitateko ikasketen alorrean aldaketa garrantzitsuak gertatu direla eta berdintasunaren ikuspuntutik emakumeen presentzia inoiz baino beharrezkoagoa dela erabakiak hartzerakoan, bereziki, sarbidearekin eta sustapenarekin lotutako gaitan.

Arestian aipatzen genuen kuota sistema bat diseinatzea konplexua eta adostea gatazkatsua zela, baina lehentxeago edo beranduxeago aurre egin beharko diogu erronka horri. Bestalde, kontratazio eta sustapen prozesuak hobetu nahi baditugu ezinbestekoa izango da UPV/EHUKo hautaketa eta ebaluazio batzordeetan emakumearen presentzia gehitzea.

Genero ikuspegitik, erakundeen soziologiari buruzko ikerketa askok eta askok adierazten dute gizonezkoek erraztasun handiagoz berenganatzen dituztela beste gizonezkoen ezaugarriak emakumezkoen ezaugarriak baino. Horrek esan nahi du hautaketa batzordeetan emakumeen presentzia gizonezkoen presentziaren parekoa ez den bitartean (edo eta gutxienez, zentro edo ezagutza eremuan dauden emakumezko akademikoen proportzioaren araberakoa), emakumeek zailtasun handiagoak izango dituztela.

UPV/EHUK emakumeen sarrera sustatuko duten ekintza positiboko neurriak hartu beharko litzuke unibertsitatean erabakiak hartzen diren eremu guztietan; eta horrela, aukera berdintasunaren aldeko masa kritikoa osatu ahal izango luke. Helburua honakoa litzateke: gobernu eta erabakiak hartzeko instantzia guztietan, fakultate eta eskoletan, departamentuetan, ikerketa institutuetan eta, bereziki, ebaluazioarekin eta sustapenarekin lotutako batzordeetan emakumezko akademikoen parte hartzea handitzea .

Bestelako praktikak sustatuko dituzten eta emakumearen kontrako desberdintasun mekanismo zorrotzak eta arduragabeak geldituko dituzten ekintzak ezartzeko ezinbestekoa litzateke abiapuntu bezala, emakumeen parte hartzea, oro har, haiek unibertsitate mailan eta ezagutza zentro edo eremuan duten pisu espezifikoa baino txikiagoa ez izatea; beti ere,

(86) 1988-9-16ko Ebazpena.

(87) *Goi mailako hezkuntza aldatzeko eta garatzeko politikaren agiria*, UNESCO, 1994

aipagai dugun erantzukizun mailaren arabera. Gogora dezagun ETAN txostenak 2002. urterako %30ko kuota eta 2005. urterako %40koa ezarri duela.

UPV/EHUko etorkizuneko estatutuek arazo horri heldu beharko liokete eta erakundeko erabakiak hartzen dituzten organo guztietan emakumeen presentzia gehitzeko kuoten egokitasuna jaso beharko lukete. Horretarako, kuotak ezarriko dituzte zentroetan, sailetan, institutuetan eta, bereziki, batzordeetan, baina kuota horiek ez dira inoiz emakumezko irakasle-en proportzioaren azpitik egongo.

EMAKUMEEN JARDUERA IKERTZAILEA ETA GENEROARI BURUZKO IKERKETAK EDO GENERO IKUSPEGITIK EGINDAKOAK SUSTATZEA

Unibertsitate eremuan gauzatutako ekintza positiboen planak aurreikusi beharreko helburu nagusietako bat emakumeek egindako ikerketa lanak, emakumeei zuzendutakoak eta emakumea helburu dutenak babestea da; izan ere, planteamendu horiek izaera orokorra eta eraikitzailea dute (88). 1998-2002ko Ikerketa eta Garapen Teknologikoko V. Programa Markoan lehentasuna emakumeentzako interes berezia zuten ikerketei eman zitzairen eta orientazio hori indartu egiten da aplikaziorako VI Programa Markoan 2003-6 bitartean:

"Ikerketarako ahalegin europarrean emakumeen parte hartzea gehitzeko onartutako ekimenak sendotzea emakumeak eremu horretan gutxiengo izateak eragiten duen egoera eza-gutzeko mekanismoak hobetuz eta emakumeen presentzia mugatzen duten oztupoak eza-batuz. Bestetik, emakumeen berriazko beharrak eta ikerketa jarduera nazionaletan eta komunitarioetan "sexu" dimentsioa behar bezala kontuan hartzeko ekintzak ere sendotuko dira" (89).

Iritzi horiek kontuan hartuz, egokia iruditzen zaigu UPV/EHUrentzat ikerketa arloan helburu batzuk zehaztea, hala nola:

- **Unibertsitatea aztergai**

Hasieran esaten genuen azterketa honen helburua UPV/EHU dauden genero desberdintasunak nabarmentzea dela, azaletik bada ere; baina, era berean, galdera asko azaleratu dira erakundearen baitan gertatzen diren emakumearen aurkako diskriminazio eta baztertze prozesuen garapenaren inguruan.

Beharrezkoa da, beraz, karrera zientifikoetan eta akademikoetan aukera berdintasuna eragozten duten praktika okerrak zehaztasunez identifikatuko dituen ikerketak sustatzea; izan ere, emaitzek karrera profesional bat egiteko aukera ematerakoan generoak eragin handia duela adierazten dute.

(88) Europako Parlamentua, 2000-2-3.

(89) Europar Batasuneko Batzordea. Ikerketa gune europarra: ikerketa eremuan batasunak egingo dituen ekintzetarako orientazioei buruzko jakinarazpena Kontseiluari, Europako Parlamentuari, Batzorde Ekonomiko Sozialari eta Eskualdeetako Batzordeari (2002-2006)"

Genero desberdintasunen, ekoizpenaren eta bikaintasun zientifikoaren arteko lotura estua ezagutzeko azterketa horiek lagundu digute erakunde zientifikoek erabiltzen dituzten hautaketa prozesuetan eta bazterketa mekanismoetan dagoen babes eta nepotismo mailaz jabetzen.

Horretarako, UPV/EHUk unibertsitateari buruz egiten diren ikerketetara laguntzak bideratu beharko lituzke genero ikuspegi batetik; izan ere, unibertsitatea lan merkatu, antolaketa hierarkiko eta ezagutzaren ekoizpen sistema moduan aritzen da.

Era berean, beharrezkoak dira gizonen eta emakumeen arteko desoreka handiak eragiten dituzten prozesuak aztertuko dituzten azterketak ere, bai karrera bat egiteko aukerei dagokionez bai doktorego eta doktorego ondorengo mailatan emakumeak arlo akademikoa uztera bultzatzen dituen kausei dagokienez ere.

- UPV/EHUk eta Eusko Jaurlaritzak egindako deialdietan **laguntza bereziak ematea generoari eta/edo emakumeari buruzko ikerketak egiteko; gainera, arreta berezia eskainiko** zaie doktorego edo doktorego ondorengo beka programei. Generoari eta emakumeari buruzko ikerketak orain arte elkarte zientifikoak aitortu dituen beste hainbat ikerketa zientifikorako ildoak bezain garrantzitsuak direla aitortzeko biderik egokiena litzateke hori. Generoari eta emakumeari buruzko ikerketa horiek bereziki garrantzitsuak izango dira ekarpen zientifiko handia egiten dutelako eta gizarte etikoago eta justuago baten oinarri diren bizitza kalitatea eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzen laguntzen dutelako.

- **Genero ikuspegia barne hartzen duten ikerketak egiteko laguntza bereziak ezartzea;** horrela, gizonek eta emakumeek zientziari eta garapenari egindako esperientzia eta ekarpena barne hartuko dituen ezagutza zientifikoa eta humanista sustatuko da.

- UPV/EHUko curriculumetan eta ikasketa planetan eta programetan **genero ikuspegia barneratzea.** Horretarako, irakaskuntza arloko ikerketa sustatuko da irakasleen eta iker-tzaileen ekarpena –genero ikuspegitik egiten dituzten ekarpenak– jasoko dituzten testuak eta materialak sortzeko. Beste era batera esanda: emakumezko irakasle askok euren lane-tan genero ikuspegia barneratzen dute, eta beren aldetik egindako bildumen eta ikerketen bidez genero ikuspegi hori irakaskuntzara eramaten dute. Beraz, genero ikuspegi hori barneratzeko bidea emakumezko irakasle horien jarduera gauzatzea eta zabaltzea litzateke.

- **Ikerketa taldeetan eta talde horien zuzendaritzan emakumeen presentzia sustatzeak** emakumeek ikerketa taldeetan parte hartzea eta, bereziki, arlo zientifiko-teknikoan parte hartzea sarituko luketen ekintza positiboak gauzatzea eskatuko luke. Emakumeari eta zientziari buruzko Kontseiluaren ebazpen bati jarraituz (90), ikerketa programen aplikazio eta

(90) 1999-5-20ko Ebazpena. "Emakumeak eta Zientzia. Emakumeak mobilizatu ikerkuntza europarraren mesedetan" izeneko Batzordeak zientziari eman dion definizioak, zientzia esperimenez eta teknologiaz gain, ezagutza sortzen duten irakasgai zientifiko guztiak ere barne hartzen ditu.

kudeaketa maila guztietan emakumearen gutxiengo parte hartzeak %40koa izan behar du ikerkuntzan emakumearen parte hartzea sustatzeko eta ikerketa hori hiritarren, gizonen eta emakumeen interesekin bat etortzeko.

- **Generoari buruzko lanen argitalpena eta hedapena erraztea** Europako Parlamentuak ezarritako beste ekintza ildo bat da (91). Hori dela eta, UPV/EHUK emakumezko akademi-koek egindako ikerketen emaitzak –batik bat, generoa aztertzearen eta/edo genero ikuspe- gitik berrikusitako arazo orokorren garrantzia azpimarratzen duten argitalpenen emaitzak– Argitalpen Zerbitzuaren bidez hedatzeko baliabide zehatzak bideratu beharko lituzke.

HEDAPEN KULTURALEKO TARTEAK GENERO BERDINTASUNAREN INGURUKO PROGRAMETARA ETA JARDUERETARA ZABALTZEA

LANEAN ARI DIREN NAHIZ ERRETIROA HARTUTA DAUDEN EMAKUMEZKO IRAKASLEEN, EMAKUMEZKO IKERTZAILEEN ETA PROFESIONALEN SAREEI ETA ELKARTEEI LAGUNTZEA

BIZITZA PROFESIONALA ETA FAMILIARRA BATERAGARRI EGITEA

Unibertsitatean aukera berdintasunerako plana diseinatzerakoan kontuan hartu beharreko helburu garrantzitsuetako bat lanaren eta familia bizitzaren arteko oreka erraztea da, kon- tuan hartuz, karrera akademikoari dedikazio gehien eskaini behar zaion garaiak bat egiten duela seme-alaben hazkuntza garaiarekin.

Lan zientifikoaren eta familia bizitzaren arteko harremanak orekatua izan behar du uniber- tsitatean eta ikerketa zentroetan; horrek esan nahi du familiako erantzukizunak ere kontuan hartu behar direla unibertsitate mailan ekintza positiboko politikak diseinatzerakoan. Emakumeek arlo zientifikoan eta unibertsitate arloan aurre egin beharreko arazo handiene- tariko bat hau da: amatasun eta seme-alaben zaintzako aldiak norbere karrera akademikoa- ren eraikitze bidean igaro beharreko bi urte gogorrenekin bat egiten duela.

Ardura bateratasunaren printzipioa gizonen eta emakumeen bizitza pribatua diseinatzera- koan ez aplikatzeak eta etenik gabeko karreraren ereduari lehentasuna ematen dion siste- ma edukitzeak –unibertsitate sistema, esaterako– izugarri zailtzen du emakumeak susta- tzea. Garrantzitsua litzateke hautaketa eta sustapen prozedurek euren karrera profesionala

(91) "Emakumeak eta Zientzia. Emakumeak mobilizatu... Batzordeak eginiko jakinarazpenari buruzko Europako Parlamentuaren Ebazpena. 2000-2-3.

eteten duten emakumeak ez dituela kaltetuko bermatzen duten neurriak zein diren hausnartzea. Behar bada, horrek eskatuko du kalitatea eta produktibitatea neurtzerakoan zerbitzuan egindako urte kopuruaz gain zerbait gehiago ere kontuan hartzea. "Zientifiko batek dokumentu asko argitaratzeak haren produktibitatea baino gehiago urteetako esperientzia eta lanari denbora gehiago eskaintzeko aukera islatzen ditu" (92).

UPV/EHUK ahal duen neurrian, gizonak eta emakumeak euren familia bizitza eta bizitza profesionala uztartzea ahalbidetuko duten ekintza egokiak ere aurreikusi beharko lituzke; beraz, lan prestazioek eta lan baldintzek seme-alabak hazteko eta etxeakoak zaintzeko erantzukizunak (93) kontuan hartu beharko lituzkete. Lehenengo ekintza izan beharko luke aita-tasun/amatasunagatiko eta etxeakoak zaintzeagatiko baimenak ordeztzeko berariazko tratamendua aurreikustea.

GENERO BEHATOKI BAT UPV/EHU-N GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNA SUSTATZEKO

UNESCOk honako hau gomendatzen du: unibertsitateek Aukera Berdintasunerako batzordeak edo Bulegoak sortzea goi mailako hezkuntzan sexuen arteko berdintasunarekin lotutako helburuen lorpena bermatuko duen neurri moduan. Erakunde horiek emakumeak irakasle kategorietan, kategoria akademikoetan eta administratiboetan egindako aurrerapenak gainbegiratu dituzte eta, gainera, emakumezko irakasleen eta emakumezko ikasleen beharrei eta eskariei erantzun egonak dituzte.

UPV/EHUK emakumeen aldeko ekintza positiboak diagnostikatzeko, koordinatzeko eta sustatzeko mekanismoak ere eduki beharko lituzke. Horregatik, Eusko Jaurjaritza, agintari akademikoak eta UPV/EHUko unibertsitateko elkarteak gomendio hau egiten diegu: UNESCOren Sexuen arteko Berdintasunerako Konpromiso Gutunaren proposamenaren jasotako irizpideei jarraituz, genero desberdintasunak errotik erabazteko akordio sendo batera irits daitezela erakunde komunitarioek ezarritako gomendioak eta irizpideak aplikatuz. UPV/EHUK emakumeen gaitasun intelektualerako eskubidea bermatzeko toki egokia izan beharko luke; ekoizpen intelektualerako eta ezagutzak transmititzeko lekua, bokazioa errespetatuko den eta ibilbide profesionalaren definizioa erraztuko duen lekua. Azken batez, gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasuna lortzeko konpromisoa gure unibertsitateko sistemaren eraginkortasuna, bikaintasuna eta errendimendu egokia ziurtatuko dituen bermea izango da.

(92) ETAN

(93) Europako Parlamentua, Industria, Kanpo Merkataritza, Ikerketa eta Energia Batzordea, 1999-10-21.