Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

IV. BERDINTASUN PLANA DEUSTUKO UNIBERTSITATEA

2024 - 2028

Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

Edukia

Erakunde mailako konpromisoa 4

1. Aurkezpena 5
   - Deustuko Unibertsitatearen historia eta testuingurua 5
   - Arau esparrua 6
   - Deustuko Unibertsitatearen oinarrizko informazioa 7
2. Berdintasuna Plana landu duten alderdiak 8
3. Aplikazio eremua 9
   - Eremu pertsonala 9
   - Lurralde eremua 9
   - Denbora eremua 9
4. Diagnostikoaren txostena 10
   - Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua 10
   - Lanbide sailkapena 14
   - Lanbide sustapena 19
   - Prestakuntza 24
   - Lan baldintzak 29
   - Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak 33
   - Emakumeen ordezkaritza txikia 37
   - Ordainsariak 38
   - Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena 42
5. Ordainsarien ikuskaritzaren emaitza 44
   - Plantillaren banaketa 44
   - Lanpostuen/profilen balorazioa 44
   - Hitzarmeneko lanbide sailkapeneko sistema 44
   - Ordainsariak 44
   - Segregazio horizontala 45
   - Hautaketa eta lan egonkortasuna 45
   - Lanbide sustapena 45
   - Kontziliazio eta erantzunkidetasun neurriak 46
   - Ordainsarien erregistroa 46
   - Aurkitutako soldata aldeen justifikazioa 47
6. IV. Berdintasun Planaren helburu kualitatiboak eta kuantitatiboak 49
   - Diagnostikoaren ondorio nagusiak 49

Deustuko Unibertsitateko IV. Berdintasun Planaren esku hartze arloak eta helburuak 51
7. IV. Berdintasun Planeko neurrien deskribapena 53
Helburuen, neurrien eta ekintzen aurkezpena arloz arlo 53
8. IV. Berdintasun Planeko neurrien egutegia 68
Ekintzen kronograma 68
9. Jarraipen, ebaluazio eta berrikuste sistema 74
Jarraipena 74
Ebaluazioa 74
Berrikustea 74
10. Jarraipen Batzordearen osaera, eskumenak eta funtzionamendua 75
Osaera 75
Eskumenak 75
Funtzionamendua 76
11. Erabakitakoa aldatzeko eta egon daitezkeen desadostasunak ebazteko prozedura 77
Erabakitakoa aldatzeko prozedura 77
Egon daitezkeen desadostasunak ebaztea 77

Erakunde mailako konpromisoa

Deustuko Unibertsitateko Estatutuek zerbitzuaren bokaziotik abiatuta definitzen dute gure unibertsitate proiektua: "Deustuko Unibertsitateak gizartearen zerbitzuan egon nahi du gaur egunean, unibertsitate alorrekoa den ekarpenaren bidez eta errealitatea ikuspegi kristau batetik aztertuz." Zerbitzu bokazioak eta ikuspegi kristauak definitzen dute gizarte bidezkoagoa, solidarioagoa eta gizatiarragoa eraikitzen laguntzeko egiten dugun apustua. Eta horretarako ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna egiazkoa eta eragingarria izatearen alde egitea.

Gure unibertsitatea asko aldatu da denbora gutxian. Duela gutxi ospatu genuen Zuzenbide Ekonomikoko ikasleen artean emakumeak zituen lehen promozioaren urteurrena. Orain dela 60 urte lortu zen mugarri hori. Gaur egun, emakumeak gehiengoa dira ikasgeletan eta unibertsitate elkartean; zalantzarik gabe, erakundearen parte dira, haren funtsaren eta izaeraren parte. Hala ere, ezin dugu alde batera utzi gizarte bidegabe eta desorekatuetan bizi garela eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko lan guztia gutxi dela. Horregatik, Deustuko Unibertsitateak genero berdintasunarekin konpromisoa hartzeko duen moduetako bat Berdintasun Plan Instituzionalak dira. Plan hau laugarren plana da, eta negoziazio kolektiboari eta unibertsitate berdinzale eta bidezko bat eraikitzen aurrera egiten lagunduko duten neurrien eta ekintzen aldeko interes nekaezinari esker sortu da. Plan horren bidez lagundu nahi dugu, bide batez, gizartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen.

Konpromiso hori Garapen Jasangarrirako 5. Helburuarekin bat dator; izan ere, helburu horrek genero berdintasunaren eta munduko neskentzako eta emakumeentzako berdintasun inguruneak bultzatu eta sustatzearen alde egiten du. Hain zuzen ere, Deustuko Unibertsitateak lehenetsi dituen Garapen Jasangarrirako Helburuetako bat da bosgarrena; helburu hori lortzen lagundu nahi dugu, gure irismenaren eta erantzukizunaren neurrian.

Ziur naiz IV. Berdintasun Plan hau ezartzeak aukera emango digula berdintasunaren aldeko konpromisoan aurrera egiten jarraitzeko eta bidea argituko digula pertsonen alde, haien prestakuntzaren alde eta balio bidezkoak eta berdintasunezkoak transmititzearen alde lan egiten jarraitzeko, eredu egokia emanez eta gauzatuz.

Juan José Etxeberria Sagastume S.J.

Deustuko Unibertsitateko errektorea

1. Aurkezpena

Deustuko Unibertsitatearen historia eta testuingurua

Deustuko Unibertsitatea (aurrerantzean "DU" edo "Unibertsitatea") 1886an sortu zuen Jesusen Lagundiak. Bilbon eta Donostian ditu campusak eta Gasteizen eta Madrilen egoitzak. Izaeraren bereizgarri du gaitasunetan eta balioetan oinarritutako prestakuntza, gizartean aitorpena duen eredu pedagogikoari esker. Beste ezaugarri batzuk ere baditu: ikerketa espezializatua, justiziaren aldeko konpromisoa edo nazioarteko proiekzioa.

Deustuko Unibertsitateak bikaintasuna bilatzen du ikerketan eta irakaskuntzan. Pertsona askeak eta profesional gaituak prestatu nahi ditu, eta aldi berean, herritar arduratsuak sustatu. Jakintza bultzatzeko eta gizartea eraldatzeko konpromisoa hartzeko modua emango dieten ezagutzak, balioak eta trebetasunak dituzten pertsonak, hain zuzen.

Deustuko Unibertsitateak, mundu bidezkoago, solidarioago eta gizatiarrago bat eraikitzearen alde lan egiten duen erakundea den aldetik, aparteko erantzukizuna du emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea gauzatzeko.

2008an, Deustuko Unibertsitateko Berdintasun Plana garatzera bideratutako lehen lan dokumentua egin zen.

2015eko azaroan, Berdintasunerako Batzorde Paritarioa eratu zen, eta Deustuko Unibertsitateko emakumeen eta gizonen berdintasunerako bigarren plan instituzionala proposatu eta onartzeko ardura izan zuen. Plan hori aho batez onartu zen Berdintasunerako Batzorde Paritarioaren 2017ko maiatzaren 22ko bilkuran.

Ondoren, 2019an, Berdintasunerako Batzorde Paritarioaren azaroaren 13ko bileran, aho batez onartu zen Berdintasunari buruzko bigarren diagnostikoa, *Gearing Roles* Europako Proiektuaren barruan. Europako proiektu horren helburuen artean, Deustuko Unibertsitaterako 2020-2022 Berdintasun Plana prestatzea zegoen. Plana Berdintasunerako Batzorde Paritarioaren gehiengoz onartu zen 2020ko ekainaren 2an.

2022ko apirilaren 29an, Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea eratu zen, beste Berdintasun Diagnostiko bat egiteko eta hurrengo urteetarako arlo horretako neurrien eta ekintzen programazioa prestatzeko. Horrela ekin zitzaion DUko Berdintasun Plan berria diseinatzeari.

Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea eratu zenetik 2023ko ekainera arte, Zuzendaritzak eta Langileen Legezko Ordezkaritzak planaren diagnostikoan lan egin zuten, lan esparruri lotutako ikuspegiak aztertzeko, eta, horretan oinarrituta, DUren Berdintasun Plan hau eraikitzeko.

Plan berri horrek bi printzipio izango ditu oinarri: diskriminaziorik eza eta berdintasuna. Enpleguan, lan harremanetan eta lan baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunak eta diskriminaziorik ezak onarpen zabala du sistema juridikoan, bai estatuan, bai nazioartean.

Testuinguru horretan, erakundeak behartuta daude lan eremuan tratu berdintasuna eta aukera berdintasuna errespetatzera eta, horretarako, neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen arteko lan diskriminazio mota oro saihesteko.

Aurrekoa gogoan harturik, Unibertsitateko Berdintasun Plana aurkezten dugu, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera. Lege Organiko hori 6/2019 Errege Lege Dekretuak, martxoaren 1ekoak, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoak aldatu zuen. Errege Lege Dekretu hori garatzeko, 2020ko urriaren 14an argitaratu ziren 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak, dokumentu honetan ere aplikatzekoak direnak.

Arau esparrua

2019ko martxoaren 1ean 6/2019 Errege Lege Dekretua argitaratu zen, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoa. Lege horrek aldatu egin zituen Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa eta Langileen Estatutua, eta soldata erregistroa eta ordainsarien ikuskaritza kontzeptuak sartu zituen, Berdintasun Planerako diagnostiko negoziatuaren ezinbesteko puntu gisa.

Ondorioz, joan den urriaren 14an berdintasunaren arloko bi Errege Dekretu argitaratu ziren Estatuko Aldizkari Ofizialean:

A. 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun planei buruzko erregelamendua arautzen duena ("901/2020 ED").
B. 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta gizonen ordainsari berdintasunari buruzko erregelamendua arautzen duena (“902/2020 ED”).

Indarrean dagoen lege araudiaren arabera, diagnostikoa Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordean egin da eta, horretarako, enpresako zuzendaritzak beharrezko datu eta informazio guztiak eman ditu, honako gai hauei dagokienez:

1. Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua.
2. Lanbide sailkapena.
3. Prestakuntza.
4. Lanbide sustapena.
5. Lan baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata ikuskaritza barne.
6. Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak erantzunkidetasunez baliatzea.
7. Emakumeen ordezkaritza txikia.
8. Ordainsariak.
9. Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.

Horrez gain, unibertsitate mailako hezkuntza eta ikerketa zentroen 2012ko XIII. Lan Hitzarmen Kolektiboak, 2020/10/06an aldatuak, aukera berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko gaia arautzen du VI. tituluan.[1]

[1] 2024ko maiatzaren 27an, unibertsitate mailako hezkuntza eta ikerketa zentroetako estatu mailako XIV. Hitzarmen Kolektiboa argitaratu da.

Diagnostikoan, aipatutako Errege Dekretuaren arabera, honako hauek jaso dira: prozesua eta hura egiteko erabili den metodologia, aztertutako datuak, informazioa noiz jaso den eta diagnostikoa noiz egin den, eta diagnostikoa egiten parte hartu duten pertsona fisiko edo juridikoen erreferentzia.

Diagnostikoa egiteko metodologiari dagokionez, ikerketa teknika kuantitatiboak eta kualitatiboak erabili dira. Diagnostikoaren atal bakoitzak DUko 2020-2022 Berdintasun Planaren ebaluazioan landutako ondorioak izan ditu abiapuntu, *Gearing Roles* Europako proiektuaren testuinguruan landutakoak.

Deustuko Unibertsitatearen oinarrizko informazioa

ERAKUNDEARI BURUZKO DATUAK					
Sozietatearen izena:	Deustuko Eliz Unibertsitatea	**IFZ:**	R4868004E		
Forma juridikoa:	Erakunde erlijiosoa/Elizaren Unibertsitatea				
Helbidea (egoitza soziala):	Unibertsitate etorbidea , 24. 48007 – Bilbo, Bizkaia				
Eratze urtea:	1886				
Webgunea:	www.deusto.es	**Telefonoa:**	+34 944 139 000		
ERAKUNDEAREN ARDURADUNA					
Izena:	Juan José Etxeberria Sagastume jn., SJ				
Kargua:	Errektorea				
BERDINTASUNEKO ARDURADUNA					
Izena:	María Silvestre Cabrera and.				
Kargua:	Berdintasunerako Unitateko zuzendaria				
PERTSONEN KUDEAKETARAKO ZUZENDARITZAREN ARDURADUNA					
Izena:	María Cristina Diago López and.				
Kargua:	Pertsonen Kudeaketako zuzendaria				
JARDUERA					
Helburu soziala:	Unibertsitate mailako irakaskuntza eta ikerketa				
Jarduera sektorea:	Goi mailako hezkuntza	**EJSN:**	8543		
Sakabanatze geografikoa eta jarduera eremua:	Euskal Autonomia Erkidegoa eta Madril	**Berdintasun Planaren eremu funtzionala:**	Deustuko Unibertsitateko plantilla		
Hitzarmen kolektibo aplikagarria:	Unibertsitate mailako hezkuntza eta ikerketa zentroen estatu mailako XIV. lan hitzarmen kolektiboa.				
Hitzarmen kolektiboaren kodea:	99000995011982				
DIMENTSIOA					
Langile kopurua kalkulatzeko itxiera data:			2021/08/31		
Langileak	**Emakumeak:** 854	**Gizonak:**	575	**Guztira:**	1429
Lantokiak:	Bilbo, Donostia, Gasteiz, Madril eta Bilboko Ikastetxe Nagusia				
Urteko fakturazioa (€):	96,2 milioi € (2020-21eko galdu-irabazien kontua)				
PERTSONEN KUDEAKETAREN ANTOLAKETA					
Giza Baliabideen sailik badu:	Bai				
Lortutako berdintasun ziurtagiriak edo aitorpenak:	• *Gearing Roles* Europako proiektuari Europako Batzordeak (*Cordis*) hileko proiektu aitorpena eman zion, komunikazio estrategiari begira. • FELISE mentore programa Espainiako Gobernuko Emakume eta Zientzia Zuzendaritzaren (Zientzia eta Berrikuntza Ministerioa) jardunbide egokien gidan dago. • *Nobel Run* jokoa, *Gearing Roles* proiektuari lotutako ekimen gisa sortua, jardunbide egoki gisa sartu da Europako Parlamentuaren #NonDaudeEmakumeak ekimenaren *newsletterrean.*				
Langileen legezko ordezkaritza	**Emakumeak:** 18	**Gizonak:**	14	**Guztira:**	32

2. Berdintasuna Plana landu duten alderdiak

Deustuko Unibertsitateko IV. Berdintasun Plana egin, diseinatu eta ezartzeko, indarrean dagoen araudiaren arabera, Deustuko Unibertsitateko Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea (aurrerantzean, DU-BPNB) eratu zen 2022ko apirilaren 29an.

DU-BPNBren eskumenak, batzordearen erregelamenduaren arabera, 901/2020 Errege Dekretuan zehazten dira (6. artikulua). Oro har, DU-BPNB arduratuko da Unibertsitatean emakumeen eta gizonen arteko aukera eta tratu berdintasuna sustatzeaz, eta, horretarako, lanaren antolaketan berdintasun eragingarria errazten; langileen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko eskubidea erantzunkidetasunez baliatzean aurrera egiten; eta emakumeen eta gizonen soldata berdintasuna zaintzen lagunduko duen kulturaren oinarriak jarriko ditu.

Batzorde horretan parte hartzen dute Unibertsitateko Zuzendaritzaren ordezkariek eta langileen ordezkariek. DU-BPNB 13 pertsonak osatu dute, 4 DUk izendatuak eta 9 langileen ordezkariak:

- Deustuko Unibertsitatearen zuzendaritzaren ordezkariak:
  - María Silvestre (DUko Berdintasunerako zuzendaria)
  - Cristina Diago (Pertsonen Kudeaketako zuzendaria)
  - Mikel García (Pertsonen Antolaketa eta Administrazioko zuzendaria)
  - David Lamíquiz (Pertsonen Garapeneko arduraduna)

- Langileen ordezkariak:

Langileen ordezkaritza mistoa izan da; izan ere, Plana negoziatzeko unean, zentro batzuek langileen legezko ordezkariak zituzten eta beste batzuek, ez. 901/2020 Errege Dekretuaren 5.3. artikuluaren arabera, zentro horietako langileen ordezkaritza sindikatuen batzorde baten eskuetan gelditu da. Batzorde hori osatuko dute sektorean ordezkaritza handiena duten eta aplikagarri den hitzarmen kolektiboaren batzorde negoziatzailean parte hartzeko legitimazioa duten sindikatuek.

- Langileen legezko ordezkaritza duten zentroetako ordezkariak (Bilboko campusa eta Donostiako campusa):
  - Izaskun Urien (ELA-DUko Bilboko Enpresa Batzordea). 2023/05/12an Elisabete Arosteguik hartu zuen bere lekua
  - Juan de Dios Ugalde (ELA-DUko Bilboko Enpresa Batzordea). 2023/09/15ean Veronica Estradak hartu zuen bere lekua
  - Carolina de León (CCOO-DUko Bilboko Enpresa Batzordea)
  - Marta Marqués (CCOO-DUko Bilboko Enpresa Batzordea)
  - Maite Pérez (CCOO-DUko Donostiako Enpresa Batzordea)
- Langileen legezko ordezkaritzari gabeko zentroen (Gasteizko egoitza, Madrilgo egoitza eta Ikastetxe Nagusia) ordezkari den batzorde sindikala:
  - José María Méndez (Irakaskuntzako Sindikatu Independenteen Federazioa - FSIE)
  - Inmaculada Badia (USOko Irakaskuntza Federazioa)
  - Luz Martínez (UGT Federala)
  - Ruth Duran (CCOO - Irakaskuntza Federazioa)

3. Aplikazio eremua

Eremu pertsonala

IV. Berdintasun Plana Deustuko Unibertsitateko langile guztiei aplikatuko zaie, eta, beraz, langile guztiak hartzen ditu barne, edozein izanik ere lantokia eta Unibertsitatearekin duten lan harremana edo kontratu mota. Aldi baterako enpresek Unibertsitatearen eskura jarritako langileei ere aplikatuko zaie, egongo balira.

Lurralde eremua

IV. Berdintasun Planaren lurralde eremua estatukoa da, eta Deustuko Unibertsitateko lantoki guztiak hartzen ditu barne (Bilboko campusa, Donostiako campusa, Madrilgo egoitza, Gasteizko egoitza eta Ikastetxe Nagusia), bai eta etorkizunean, eta Plan hau indarrean dagoen bitartean, sor litekeen beste edozein ere.

Denbora eremua

Deustuko Unibertsitateko IV. Berdintasun Plana sinatzen denetik aurrera jarriko da indarrean, eta datozen 4 urteetan aplikatuko da, 2028ko ekainaren 6ra arte.

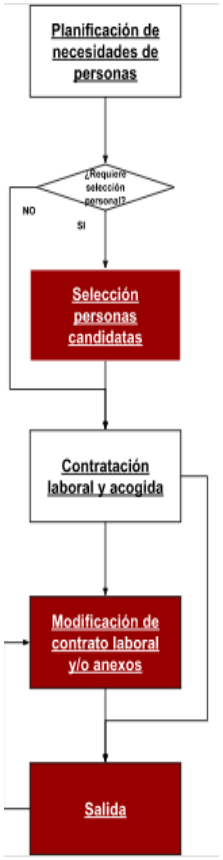
Aipatutako indarraldia igarotakoan, plan berria egiteko ardura duen negoziazio batzordea deituko da, 901/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoeraren diagnostikoa berrituko du.

4. Diagnostikoaren txostena

Jarraian, Deustuko Unibertsitatearen Berdintasun Diagnostikoa erantsi dugu, 2020-2021 ikasturteko datuetan oinarrituta egindakoa.

Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua

- Unibertsitateak Prozesuen Mapan definituta ditu kolektibo bakoitzerako (irakasle-ikertzaileak, ikertzaileak eta administrazio eta zerbitzuetako langileak) hautaketa prozesuak, prozesu bakoitza definitzen duten dokumentuetan.
- Ildo horretan, oro har, Deustuko Unibertsitateko hautaketa prozesuak ezaugarri hauek ditu:
  - Pertsonen beharrak hauteman ondoren, sail, arlo edo zerbitzu jakin bati atxikitzeko eta kontratatzeko proposamenak iradokitzen dira, baliozkotzeko. Era berean, profilaren eskakizunak prestatzen dira.
  - Ondoren, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza arduratzen da deialdia argitaratzeaz, eta hautagaiek hautagaitzak aurkezten dituzte.
  - Hautagaiak aurrez aukeratu ondoren, behar diren probak eta elkarrizketak egiten dira. Hainbat organok hartzen dute parte prozesuan, kontratatuko den lanbide profilaren arabera (adibidez, dedikazioa duten irakasle eta ikertzaileen kasuan, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak eta fakultateak hartzen dute parte elkarrizketan).
  - Ondoren, gaitasunen analisia egiten da lanbide profilean oinarrituta (hizkuntzakoak, ikerketakoak, etab.).
  - Balorazio txostenak aztertu ondoren, finalisten balorazioa egiten da, eta erabakia hartu ondoren, etorkizuneko lan kontratuaren baldintzen berri ematen da.
  - Azkenik, dokumentazioaren eskaera bidaltzen da, eta etorkizuneko langileak eskatutako informazioa eta dokumentazioa bidaltzen ditu.



http://mapadeprocesos.deust

- Informazio zehatza unibertsitateko elkarte osoarentzat eskuragarri dago hemen: http://mapadeprocesos.deusto.es/
- Horrez gain, Deustuko Unibertsitateak irakasleen hautaketa eta erreklutamendu prozesua dokumentatuta dauka "Irakasleen Araudia" dokumentuan eta irakasle propioei eta irakasle laguntzaileei aplikatzen zaie. Ondorio horietarako, Irakasleen Araudiak zehazten du Zuzendaritza Kontseilua dela hautaketa prozesuan kontuan hartu beharreko irizpideak eta prozedura arautzaileak zehaztuko dituen erakundea.

  Aurrekoa kontuan hartuta, Irakasleen Araudiak eta profesionalak hautatzeko dokumentuek bide bakoitzean jarraitu beharreko prozesua deskribatzen dute, eta hautaketako erabakiez arduratuko diren erakundeak zehazten dituzte, bai eta zein irizpidetan oinarritu behar diren eta komunikazio

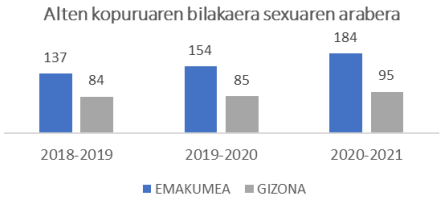
metodoak ere.

Informazio gehiago nahi izanez gero, "Lan harremana duten pertsonen kudeaketa" prozesuaren dokumentaziora jo daiteke.

- Jarraian, erreferentziako ekitaldiko kontratazio kopurua aurkezten da, sexuaren arabera bereizita, bai eta azken ekitaldietako bilakaera ere:

Alten bilakaera sexuaren arabera

Alten urtea	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEEN %	GIZONEN %
2018-2019	137	84	*% 62,0*	*% 38,0*
2019-2020	154	85	*% 64,4*	*% 35,6*
2020-2021	184	95	*% 65,9*	*% 34,1*
GUZTIRA	**475**	**264**	***% 64,3***	***% 35,7***

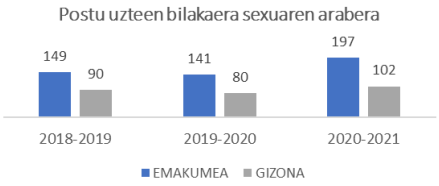


- Azken hiru urteetan, guztira, kontratatutako pertsonen % 64,3 emakumeak izan dira, eta 2020-2021 ekitaldian, plantillan % 59,8 izan dira emakumeak eta % 40,2 gizonak.

- Bajei edo kargu uzteei dagokienez, jarraian, lanpostu uzteen kopurua eta azken hiru ekitaldietako bilakaera agertzen dira:

Postu uzteen bilakaera sexuaren arabera

Baja urtea	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEEN %	GIZONEN %
2018-2019	149	90	*% 62,3*	*% 37,7*
2019-2020	141	80	*% 63,8*	*% 36,2*
2020-2021	197	102	*% 65,9*	*% 34,1*
GUZTIRA	**487**	**272**	***% 64,2***	***% 35,8***



- Bai laneratzeetan, bai kargu uzteetan, emakumeak izan dira nagusi baina alde gutxirekin, plantilla osoan duten ordezkaritzarekin alderatuta; beraz, ez da ikusten plantillaren osaera aldatzen duen joerarik.

- Altak eta horien banaketa kolektiboaren eta aurkeztutako hautagaitzen arabera zehatzago aztertzeko, jarraian, azken hiru ikasturteetako hautaketa datu metatuak aztertu dira:

Hautaketa prozesua - adierazleak sexuaren arabera

	AZL				Irakasle-ikertzaileak				Ikertzaileak			
	Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa	
Hautaketa prozesua	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
Kontratatuak	156	40	*% 79,6*	*% 20,4*	104	98	*% 51,5*	*% 48,5*	48	80	*% 37,5*	*% 62,5*
Finalistak	135	69	*% 66,2*	*% 33,8*	123	90	*% 57,7*	*% 42,3*	16	24	*% 40,0*	*% 60,0*
Prozesuan	602	211	*% 74,0*	*% 26,0*	229	235	*% 49,4*	*50,6*	22	19	*% 53,7*	*% 46,3*
Izena emandakoak	935	424	*% 68,8*	*% 31,2*	202	149	*% 57,5*	*% 42,5*	172	184	*% 48,3*	*% 51,7*
Baztertuak	3.728	1.523	*% 71,0*	*% 29,0*	507	525	*% 49,1*	*% 50,9*	176	209	*% 45,7*	*% 54,3*
Guztizko orokorra	**5.556**	**2.267**	***% 71,0***	***% 29,0***	**1.165**	**1.097**	***% 51,5***	***% 48,5***	**434**	**516**	***% 45,7***	***% 54,3***

- Taulak jasotzen du zenbat pertsona iritsi diren hautaketa prozesuaren une bakoitzera. Hau da, "kontratatuta" dagoen pertsona bat ez da agertuko "finalisten" zenbaketan.

- Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen kasuan (talde horretan daude hautagaitza gehienak), hautagaitza gehiago aurkezten dituzte emakumeek, eta, gainera, proportzioan gehiago kontratatzen dira.

- Aitzitik, ikertzaileen hautagaitzak orekatuta dauden arren, gizonen alde egiten da, eta proportzionalki, gizonak dira gehien kontratatzen direnak.
- Irakasle-ikertzaileei dagokienez, oreka dago aurkeztutako hautagai zerrenden eta azken kontratazioen artean (% 51,5 emakumeak – % 48,5 gizonak).
- Aurkeztutako hautagai zerrendan "baztertuei" dagokionez, ez da ehunekoetan alderik ikusten gizonen eta emakumeen artean.
- Horrez gain, Deustuko Unibertsitatean kontratatutako pertsonen azterketa gehitu da, kolektiboen eta fakultateen, zentroen eta errektoreordetzen araberako hautaketa prozesu baten bidez.

Hautaketa prozesua – AZL kolektiboa

	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa	
Hautaketa prozesua	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
AZL – Administrazio eta zerbitzuetako langileak	**25**	**5**	***% 83***	***% 17***	**34**	**6**	***% 85***	***% 15***	**19**	**9**	***% 68***	***% 32***
AZL - Komunikazio Zuzendaritza	0	0	*% 0*	*% 0*	0	0	*% 0*	*% 0*	1	0	*% 100*	*% 0*
AZL- Ekonomia eta Finantza Zuzendaritza	1	0	*% 100*	*% 0*	3	0	*% 100*	*% 0*	0	0	*% 0*	*% 0*
AZL - Gizarte eta Giza Zientzien Fakultatea	1	1	*% 50*	*% 50*	6	0	*% 100*	*% 0*	1	0	*% 100*	*% 0*
AZL - DBS	1	1	*% 50*	*% 50*	4	1	*% 80*	*% 20*	1	0	*% 100*	*% 0*
AZL - Zuzenbide Fakultatea	0	0	*% 0*	*% 0*	0	0	*% 0*	*% 0*	1	0	*% 100*	*% 0*
AZL - Ingeniaritza Fakultatea	3	1	*% 75*	*%25*	3	1	*% 75*	*%25*	1	4	*% 20*	*% 80*
AZL -Psikologia eta Hezkuntza Fakultatea	4	0	*% 100*	*% 0*	1	1	*% 50*	*% 50*	2	1	*% 67*	*% 33*
AZL - Idazkaritza Orokorra	2	0	*% 100*	*% 0*	4	0	*% 100*	*% 0*	3	0	*% 100*	*% 0*
AZL - Orkestra	1	0	*% 100*	*% 0*	1	1	*% 50*	*% 50*	0	0	*% 0*	*% 0*
AZL - Unibertsitateko Elkarteko eta 2030 Agendako Errektoreordetza	1	1	*% 50*	*% 50*	4	1	*% 80*	*% 20*	3	2	*% 60*	*% 40*
AZL - Ekintzailetza eta Etengabeko Prestakuntzako Errektoreordetza	3	1	*% 75*	*%25*	2	1	*% 67*	*% 33*	1	1	*% 50*	*% 50*
AZL - Ikerketa eta Transferentziako Errektoreordetza	4	0	*% 100*	*% 0*	2	1	*% 67*	*% 33*	2	1	*% 67*	*% 33*
AZL - Irakaskuntzaren Berrikuntza eta Kalitateko Errektoreordetza	3	0	*% 100*	*% 0*	0	0	*% 0*	*% 0*	2	0	*% 100*	*% 0*
AZL - Nazioarteko Harremanetako eta Eraldaketa Digitaleko Errektoreordetza	1	0	*% 100*	*% 0*	4	0	*% 100*	*% 0*	1	0	*% 100*	*% 0*

Hautaketa prozesua – Irakasle-ikertzaileak eta ikertzaileak

	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa	
Hautaketa prozesua	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
Irakasle-ikertzaileak	**9**	**14**	***%39***	***% 61***	**22**	**19**	***% 54***	***% 46***	**21**	**16**	***% 57***	***% 43***
Irakasle-ikertzaileak - Osasun Zientzien eta Hezkuntza eta Kirol Fakultateak (lehengo Psikologia eta Hezkuntza)	2	0	*% 100*	*% 0*	15	13	*% 54*	*% 46*	18	11	*% 62*	*% 38*
Irakasle-ikertzaileak - Gizarte eta Giza Zientzien Fakultatea	3	1	*% 75*	*% 0*	3	3	*% 50*	*% 50*	3	0	*% 100*	*% 0*
Irakasle-ikertzaileak - Deusto Business School	0	2	*% 0*	*% 100*	3	3	*% 50*	*% 50*	0	0	*% 0*	*% 0*
Irakasle-ikertzaileak - Ingeniaritza Fakultatea	4	11	*% 27*	*% 73*	1	0	*% 100*	*0*	0	5	*% 0*	*% 100*
Ikertzaileak	**9**	**16**	***% 35***	***% 64***	**9**	**18**	***% 33***	***% 67***	**6**	**4**	***% 40***	***% 60***
Ikertzaileak - Ingeniaritza Fakultatea (eta Deustotech)	0	2	*% 0*	*% 100*	0	4	*% 0*	*% 100*	4	3	*% 57*	*% 43*
Ikertzaileak - Orkestra	1	1	*% 50*	*% 50*	1	1	*% 50*	*% 50*	2	1	*% 67*	*% 33*
Ikertzaileak - Ikerketa eta Transferentziako Errektoreordetza	8	13	*% 38*	*% 62*	8	13	*% 38*	*% 62*	0	0	*% 0*	*% 0*

- Fakultateek egiten dituzten irakasle-ikertzaileen kontratazioek beren plantillaren sexuaren araberako osaera indartzeko joera dute. Ingeniaritza Fakultateak gizon gehiago kontratatzen ditu emakumeak baino, eta Osasun Zientzien eta Hezkuntza eta Kirol Fakultateek (lehengo Psikologia eta Hezkuntza) emakume gehiago kontratatzeko joera dute, nahiz eta aldeak gutxitu egin diren eta parekotasunera gehiago hurbiltzen diren.

- Ikertzaileen kontratazioetan, gizonak gehiago dira emakumeak baino. Hala ikusi dugu hautagai kopurua eta azken kontratazioak alderatu ditugunean, eta Ingeniaritzaren eta Deustotechen joeretan ere ikusi dugu, gizon gehiago kontratatu baitituzte, nahiz eta joera hori alderantzikatu egin den aztertutako azken ikasturtean.

Errenkadako etiketak	Arrazoia	Bajaren arrazoia	Gizona	Emakumea	Guztizko orokorra
2020-2021	Langilea	LAN-ESZEDENTZIAGATIKO BAJA		2	2
		Heriotzagatiko baja	1		1
		Erretiro osoagatiko baja	9	12	21
		Langilearen borondatezko baja	13	17	30
		ESZEDENTZIA LANPOSTUA GORDETA	1		1
		Seme-alabak zaintzeko eszedentzia		1	1
		Kargu publikoagatiko eszedentzia	1	1	2
		Borondatezko eszedentzia	2	12	14
		Pentsionista egoerara pasatzea	3	3	6
	UNIBERTSITATEA	Probaldian uztea	1		1
		Langilea kaleratzea		2	2
		Arrazoi objektiboengatiko kaleratzea	3	2	5
		Aldi baterako kontratuaren amaiera	30	39	69
Guztira 2020-2021			64	91	155
2021-2022	Langilea	LAN-ESZEDENTZIAGATIKO BAJA	1	3	4
		Heriotzagatiko baja	2	2	4
		Erretiro osoagatiko baja	8	7	15
		Langilearen borondatezko baja	19	20	39
		Senideak zaintzeko eszedentzia		1	1
		Seme-alabak zaintzeko eszedentzia		2	2
		Borondatezko eszedentzia	4	5	9
	UNIBERTSITATEA	Langilea kaleratzea	1	1	2
		Arrazoi objektiboengatiko kaleratzea	2	5	7
		Aldi baterako kontratuaren amaiera	27	67	94
GUZTIRA 2021-2022			64	113	177
Guztizko orokorra					

Etiketak:	Arrazoia	Adin tartea	Gizona	Emakumea	Guztizko orokorra
2020-2021	Langilea	20-29	2	4	6
		30-39	4	15	19
		40-49	6	10	16
		50-59	2	4	6
		60-65	4	1	5
		65 urte edo gehiago	12	14	26
	UNIBERTSITATEA	20-29	7	9	16
		30-39	13	16	29
		40-49	5	5	10
		50-59	7	13	20
		60-65	2		2
GUZTIRA 2020-2021			64	91	155
2021-2022	Langilea	20-29	4	7	11
		30-39	10	14	24
		40-49	6	8	14
		50-59	4	3	7
		60-65	3		3
		65 urte edo gehiago	7	8	15
	UNIBERTSITATEA	20-29	8	15	23
		30-39	8	27	35
		40-49	6	20	26
		50-59	5	10	15
		60-65	2	1	3
		65 urte edo gehiago	1		1
Guztira 2021- 2022			64	113	177
Guztizko orokorra			128	204	332

Halaber, erakundean izan diren kargu uzteen eta kontratu eteteen bolumenari eta tipologiari dagokienez, jarraian gizonen eta emakumeen artean kontratuak amaitzeko arrazoien xehetasuna ematen da. Alde batetik, bajaren arrazoia ematen da, eta bestetik, adin tarteak. Aurkeztutako informazioa errazteko, lan uztearen arrazoia bereizi da, pertsonak eskatu duen ala unibertsitateak eskatu duen.

- Aztertutako aldian izandako lan uzte gehienak aldi baterako kontratuaren amaierari dagozkio. Oso gutxi dira arrazoi objektiboengatiko kaleratzeak, 2020tik 2022ra mota horretako 17 kaleratze egon dira (7 gizon eta 10 emakume).

- Azkenik, Aldi Baterako Laneko Enpresaren (ABLE), lanbide profilen eta sexuaren araberako pertsonen kontratazioen azterketa egiten da azken bi ikasturteetan:

	2020-2021				2021-2022			
	Pertsona kop.		Sexuen banaketa		Pertsona kop.		Sexuen banaketa	
Egindako kontratuen kopurua	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
AZL – Administrazio eta zerbitzuetako langileak	**12**	**1**	***% 92***	***% 8***	**24**	**0**	***% 100***	***% 0***
AZL - Unibertsitateko Kudeaketako Administraria (bigarren mailako ofiziala eta laguntzailea)	12	1	*% 92*	*% 8*	24	0	*% 100*	*% 0*

- Lan harremanen formula horren erabilera bolumena oso txikia bada ere (13 pertsona 2020-21ean eta 24 pertsona 2021-22an), ikusten da gehienak emakumeak direla.

- Era berean, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak ikusi du hasiera batean ABLEen bidez kontratatutako zenbait pertsona zuzenean kontratatu dituela gerora unibertsitateak, lehen aldi hori edo aldi baterako behar hori amaitu ondoren.

Lanbide sailkapena

- Unibertsitate eta Ikerketa Zentroetarako Estatu mailako XIII. Lan Hitzarmen Kolektiboaren (aurrerantzean, "Hitzarmen Kolektiboa") 10. artikuluaren arabera, hitzarmen horren aplikazio eremuan sartzen diren langileak honako lanbide taldeetan sailkatzen dira:
  - I. TALDEA: Irakasle-ikertzaileak.
    - I. azpitaldea - Irakasle-ikertzaileak. Kategoria hauetakoak izan daitezke: (i) irakasle arrunta edo katedraduna; (ii) irakasle agregatua edo titularra; (iii) irakasle elkartua; (iv) irakasle kontratatu doktorea; (v) irakasle lankide lizentziaduna edo graduduna; (vi) irakasle laguntzaile doktorea; (vii) irakasle laguntzailea; (viii) irakasle elkartua.
    - II. azpitaldea - Ikertzaileak. Kategoria hauetakoak izan daitezke: (i) Ikertzailea; (ii) Ikertzaile lankidea; (iii) Ikerketako laguntzailea.
    - III. azpitaldea – Irakaskuntza ez-ofizialetako langileak. (i) irakasle kontratatu doktorea; (ii) irakasle lankide lizentziaduna edo graduduna; (iii) irakasle lankide diplomaduna; (iv) irakasle laguntzailea; (v) irakasle elkartua.
  - II. TALDEA: Administrazio eta zerbitzuetako langileak.
    - I. azpitaldea - Tituludunak: (i) goi mailako tituluduna; (ii) erdi mailako tituluduna.
    - II. azpitaldea - Administrazioko langileak:
      a) Administrazioa: (i) goi mailako burua; (ii) lehenengo mailako ofiziala; (iii) bigarren mailako ofiziala; (iv) laguntzailea.
      b) Informazio eta Telekomunikazio Teknologietako (IKT) langileak (i) analista; (ii) IKTetako teknikaria; (iii) operadorea;
      c) Liburutegia (i) liburuzaina / fakultatiboa; liburuzain laguntzailea, tituluduna; liburutegiko laguntzailea.
    - III. azpitaldea- Zerbitzu eta lanbideetako langileak. (i) Zerbitzu orokorretako arduraduna; (ii) Lanbideetako teknikari espezialista; (iii) Lehen mailako gidaria; (iv) Bigarren mailako gidaria; (v) Lanbide laguntzaileetako edo laborategiko lehen mailako ofiziala; (vi) Lanbide laguntzaileetako edo laborategiko bigarren mailako ofiziala; (vii) Zerbitzu laguntzaileetako edo laborategiko laguntzailea; (viii) Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea; (ix) Zerbitzu Orokorretako bigarren mailako laguntzailea; (x) Garbiketako langileak.
- Lan hitzarmen kolektiboak lanbide taldeak eta azpitaldeak, egiten diren zereginak eta aplikatu beharreko soldata mailak deskribatzen ditu. Ildo horretatik, aipatutako hitzarmen kolektiboaren eranskinak lanbide talde bakoitzerako soldata taulak ezartzen ditu, nahiz eta Unibertsitateak soldata taula propioak dituen.
- Deskribatutako hitzarmeneko taldeen arabera (talde eta azpitalde profesionalak) eta bereizketa bertikala dagoen egiaztatzeko, hau da, azpitalde profesionaletan emakumeen eta gizonen banaketa desberdina dagoen egiaztatzeko, jarraian, 2021eko abuztuaren 31n lanbide taldeak sexuaren arabera nola dauden banatuta aurkezten da:

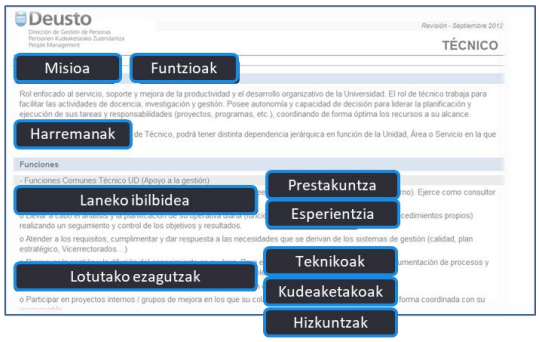
		Pertsona kop.		Sexu horretako langile talde osoarekiko %a		Sexu banaketa azpitaldearen arabera	
Hitzarmeneko taldea	**Azpitaldea**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**
I. taldea	I. Irakasle-ikertzaileak	339	360	*% 39,7*	*% 62,6*	*% 48,5*	*% 51,5*
	II. Ikertzaileak	82	55	*% 9,6*	*% 9,6*	*% 59,9*	*% 40,1*
	III. Irakaskuntza ez-ofizialetako langileak	42	17	*% 4,9*	*% 3,0*	*% 71,2*	*% 28,8*
II. taldea	I. Langile tituludunak	150	72	*% 17,6*	*% 12,5*	*% 67,6*	*% 32,4*
	II. Administrazio langileak	205	25	*% 24,0*	*% 4,3*	*% 89,1*	*% 10,9*
	III. Zerbitzu eta lanbideetako langileak	36	46	*% 4,2*	*% 8,0*	*% 43,9*	*% 56,1*
	GUZTIRA	**854**	**575**	***% 100,0***	***% 100,0***	***% 59,8***	***% 40,2***

- Talde eta azpitalde bakoitzeko sexuen banaketari dagokionez, oro har, oreka ikusten bada ere, "II. taldea – II. azpitaldea. Administrazioko langileak" esan daiteke feminizatuta dagoela, ia % 90 emakumeak baitira. Gainera, azpitalde horretan biltzen dira emakume guztien % 24,0.
- Bestalde, plantillaren ia erdia (guztizkoaren % 48,9) "I. taldea – I. azpitaldea – Irakasle-ikertzaileak" taldean biltzen da, baina kontzentrazio hori askoz ere nabarmenagoa da gizonen kasuan.
- Banaketa bertikalak erakusten du plantillako gizonen % 62,6 irakasle-ikertzaileak direla (I. taldea - I. azpitaldea); emakumeak % 39,7 baino ez dira.

AZLen rolen P20 proiektua

- AZL kolektiboari dagokionez (Administrazio eta Zerbitzuetako langileak), eta lanbide sailkapenerako irizpidea ez bada ere, DUk 2013an AZLen rolak diseinatu zituen. Ekimen hori Deustuko Unibertsitateko 2014ko Plan Estrategikotik sortu zen, zehazki P20 proiektutik, Administrazio eta Zerbitzuetako langileen prestakuntza eta garapena sustatzea helburu zuenetik.
- Gaur egun, DUren antolaketa egitura eta lanbide profilak definitzeko oinarri gisa erabili da rolen diseinua, baita rolei lotutako gaitasun generikoena ere (AZLren Gaitasunen Hiztegia).
- Jarraian, 2013an definitutako eta 2016an berrikusitako AZLen rolak ageri dira, bai eta rol fitxa bakoitzak zuen edukien egitura ere:

AZLen rolak (2016ko bertsioa)
1. Arloko zuzendaria/kudeatzailea
2. Arloko arduraduna
3. Arloko koordinatzailea
4. Teknikaria
5. Administraria
6. Argibideak eta eskolazainak
7. Zerbitzu Orokorrak



Deustuko Unibertsitateko lanbide profilak

- 902/2020 Errege Dekretuan adierazitakoa betetzeko, Deustuko Unibertsitateak 2022an EY aholkularitza enpresarekin lan egin du, puntu sistema batean oinarritutako eta ezaugarri baliokideak dituzten profil profesionaletan taldekatutako lanen ekarpen mailaren balorazioa egiteko.
- Balorazio hori egiterakoan, aholkularitza enpresak aintzat hartzen ditu Deustuko Unibertsitateak dituen antolamendu beharrak eta horietan zer den jardun estandarra izatea, profil horiek betetzen dituzten pertsonak baloratu gabe.

- Horretarako, ekarpen matrize bat erabiltzen da profilak baloratzeko, eta bederatzi (9) ekarpen maila deskribatzen dira, zazpi (7) ekarpen faktoreren arabera:

EKARPEN FAKTOREAK	PONDERAZIOA
➢ Kapital intelektuala	% 20
➢ Konplexutasuna / Akatsak antzematea	% 15
➢ Erabakiak hartzea/ Eragina	% 15
➢ Elkarrekintzak / Komunikazioa	% 15
➢ Bezeroarenganako orientazioa	% 15
➢ Behar fisikoak eta ingurunearenak	% 5
➢ Ikuspegia / Lidergoa	% 15

- Identifikatutako ekarpen faktoreak, unibertsitatearen kultura kontuan hartuta:
  1. Kapital intelektuala: faktore horrek lanpostuaren edo profilaren funtzioak betetzeko eskatzen den lanarekin lotutako prestakuntza akademikoaren eta esperientziaren arteko gutxieneko konbinazioa neurtzen du. Lanarekin lotutako esperientzia erakundearen barruan edo kanpoan lortutako esperientziari dagokio.
  2. Konplexutasuna / Akatsak antzematea: faktore honek lanpostuaren/profilaren konplexutasun orokorrarekin lotutako ahalegin mentala neurtzen du, politika eta prozedurekiko, hau da, zereginen izaerarekiko.
  3. Erabakiak hartzea / Eragina: faktore honek langileek beren eginkizunak betetzean hartutako erabaki motak eta erabaki horiek erakundean duten eragina neurtzen ditu.
  4. Elkarrekintzak / Komunikazioa: faktore honek langileek beren eginkizunak betetzean egiten dituzten barneko eta kanpoko laneko elkarrekintzak neurtzen ditu, bai eta izaten dituzten komunikazioen izaera ere.
  5. Bezeroarenganako orientazioa: Faktore honek bezeroen beharrak ezagutzeko eta asetzeko ahaleginak neurtzen ditu, baita haiekin izaten duten harremanen maiztasuna ere.
  6. Behar fisikoak eta ingurunearenak: faktore honek ebaluatzen du langileak bere eginkizunak zer ingurune fisikotan egitea espero den. Horrek langilearen kontroletik kanpo dauden alderdiak eta ongizate fisiko edo mentalerako arrisku potentziala hartzen ditu barruan. Faktore horrek kontuan hartzen ditu, halaber, langileari helburuak lortzeko ezartzen zaizkion eskakizun fisikoen maiztasuna eta norainokoa. Horren barruan sartzen dira kontzentrazioa, xehetasunekiko arreta, epeen presioa, begietako nekea, indar fisikoa, malgutasuna, klimarekiko esposizioa, beroa, hotza eta/edo erresistentzia bezalakoak.
  7. Ikuspegia / Lidergoa: Faktore honek erakundearen epe laburrerako eta luzerako jomugen eta helburuen garapenean eskatzen den parte hartze maila eta egunero eskatzen diren lidergoko trebetasunak neurtzen ditu.

- Ondoren, balorazio sistema horrek egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak betetzen dituen aztertzen da. Aurrekoa gorabehera, Deustuko Unibertsitateak erabiltzen duen balorazio sistema neutrala da sexuari dagokionez. Berdintasun Diagnostikoa baliozkotzeko datan, Langileen Legezko Ordezkaritza ez dago ados DUk hautatutako lanbide profilen eta ekarpen faktoreen balorazioarekin.

- **Ekarpen mailak** honako bederatzi (9) maila hauetan multzokatu dira, baloratutako profilen balio erlatiboaren arabera:

- **1./2. maila:** Lan errepikakorrak eta errutinazkoak egitean datza, politika estandarrei jarraituz, eragin minimoarekin eta egindako lana gainbegiratuta. 2. mailak esperientzia handiagoa du bere funtzioetan.
- **3. maila:** Lan errepikakorrak eta errutinazkoak egitean datza lana, Unibertsitatearentzat hobekuntza txiki bat edo eragozpen labur bat eragin dezakeena politika estandarrei jarraituz.
- **4. maila:** Lan nahiko konplexuak egitean datza. Irizpide independentea behar da baliabide erabilgarri egokienak hautatzeko eta aplikatzeko. Etengabeko ikuskapena beharren arabera egiten da**.**
- **5. maila:** Lana nabarmen konplexua eta askotarikoa da, eta jarraibide tekniko eta zehatzak hautatu eta aplikatu beharra eskatzen du. Irizpide independentea behar da.
- **6. maila:** Lana, funtsean, estandarizatu gabea eta askotarikoa da, eta aldagai konplexu eta esanguratsu asko hartzen ditu barnean. Analizatzeko gaitasuna eta pentsamendu induktiboa behar dira. Maila apalagoko beste langile batzuek ohiko gaietan hartutako erabakiak ere berrikus ditzake maila honetako langileak.
- **7. maila:** Lana, funtsean, estandarizatu gabea eta askotarikoa da, eta erabakiak askatasun eta diskrezio handiagoz hartzen dira, Zuzendaritza Batzordeak onartu beharreko gomendioak barne, sailari edo erakundeko beste sail batzuei eragin diezaieketen gaietan.
- **8. maila**: Unibertsitateko arlo, funtzio edo dibisio baten lidergo zuzena eskatzen du lan honek, eta lanaren kantitateari eta kalitateari, kostuei, metodoei eta abarri buruzko gomendioak betearazteko erantzukizuna du.
- **9. maila:** Lana funtzio edo dibisio garrantzitsu bat zuzentzea eta koordinatzea da, jarduerako goi mailan planifikatuta eta antolatuta, errendimendu arauak ezarriz, gomendioak eginez eta erakundearen politikak interpretatuz.

- Ekarpen faktore bakoitzak 1 eta 7 arteko mailak ditu definituta, eta a) letratik g) letrara bitartekoak; faktoreen pisuaren arabera puntu batzuk sortzen dira eta bakoitzak bere deskribapena du.
- Maila desberdinetako deskribapenak honela daude eginda: mailak gora egin ahala, exijentzia maila igo egiten da, eta, beraz, faktore zehatz horren ekarpena ere bai. Batetik besterako jauziak progresiboak dira eta, nolanahi ere, maila baten eta aurrekoaren arteko alde nahikoa handia adierazten dute, hautemateko modukoa.
- Ekarpen faktoreen mailen deskribapena bat dator merkatuan dauden balorazio sistemen ohiko deskribapenekin eta irizpideekin, eta horietako bakoitza ikuspuntu aseptiko, objektibo eta alborapenik gabetik tratatzen da. Gainera, balorazioaren unean horietako bakoitza hautatzeko orduan, hautaketa hori justifikatzen duten ebidentziak erabili behar dira, normalean profilaren deskribapenaren edukitik abiatuta.
- Faktoreek benetan esleitutako funtzioen edo zereginen izaera neurtzen dute (faktore guztietan, baina bereziki honako hauetan: konplexutasuna / akatsak antzematea, erabakiak hartzea / eragina), eskatzen diren hezkuntza, lanbide edo prestakuntza baldintzak (kapital intelektuala), pertsonen ongizatearekin lotutako erantzukizuna, gizarte trebetasunak, pertsonak zaintzeko eta artatzeko trebetasunak, gatazkak konpontzeko gaitasuna edo antolatzeko gaitasuna (ikuspegia / lidergoa, elkarrekintzak / komunikazioa eta bezeroarenganako orientazioa).

- Egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak kontuan hartuta, *nekagarritasuna eta zailtasuna, jarrera behartuak, mugimendu errepikakorrak, trebetasuna, zehaztasuna eta isolamendua* faktore espezifiko batean jasotzen dira, premia fisikoak eta ingurunearenak.

- Definitutako zazpi ekarpen faktore horietako bakoitzean Unibertsitateko postuak baloratu ahal izateko, Deustuko Unibertsitatearen antolaketa eta profilerako espero diren funtzioak ulertu behar dira. Ildo horretatik, dokumentazioan oinarritutako profilen deskribapenek (Irakasleen Erregelamendua, ikertzaileen Karrera Plana eta P20 proiektuko AZLen rolak) oso informazio osoa ematen dute ulertzeko lanbide profil bakoitzean zer egiten den, nola egiten den eta zertarako egiten den.

- Unibertsitatearen errealitatea eta lanpostuak ondo ulertu gabe ezin izango zen balorazioa egin, profil bakoitzaren balio erlatiboa zehazteko informazio nahikorik ez legokeelako.

- Balorazio prozesua, beraz, honako hau da:
  1. Profilen deskribapena (Unibertsitateak aldez aurretik egindako lana: AZLentzako P20 proiektu zaharra eta irakasle-ikertzaileen eta ikertzaileen profilak sartzea).
  2. Profilen oinarrizko informazioa bildu eta aztertzea: balorazioak eskatzen du profila eta Unibertsitatearen antolaketa errealitatea bi-biak ulertzea. Postua guztiz ulertu gabe, ezin da haren balorazioa egin.
  3. Faktoreen balorazioa: informazio horretatik abiatuta, zazpi ekarpen faktoreetako bakoitzari puntuazio bat esleituko zaio, deskribapenen bidez horietako bakoitzarekiko doitasun maila neurtuz. Esleipen maila desberdinen artean zalantzarik izanez gero, balorazio zuhurtasunaren irizpidea aplikatu behar da, eta mailarik txikienaren alde egin.
  4. Azken balorazioaren kalkulua: postu bakoitzaren azken balorazioa kalkulatzeko, ekarpen faktore bakoitzari esleitutako puntuazioak batuko zaizkio.
  5. Koherentzia egiaztatzea: postu bakoitza baloratzeko prozesua amaitu ondoren, funtsezkoa da horien koherentzia bermatzea, bai maila horizontalean, bai bertikalean. Egiaztapen hori kalibrazio saioen bidez egin ohi da, erabilitako irizpidea doitzeko eta homogeneizatzeko.

- Egindako balorazioaren mailak kontuan hartuta, eta segregazio bertikalik dagoen egiaztatzeko, hau da, azpitalde profesionaletan emakumeen eta gizonen banaketa desberdina dagoen egiaztatzeko, jarraian, 2021eko abuztuaren 31n lanbide taldeak nola zeuden banatuta aurkezten da sexuaren arabera:

	Pertsona kop.		Sexu horretako langile talde osoarekiko %a		Sexu banaketa mailaren arabera	
MAILA	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEZKOEN %**	**GIZONEZKOEN %**	**EMAKUMEZKOEN %**	**GIZONEZKOEN %**
9. maila	24	30	*% 2,8*	*% 5,2*	*% 44,4*	*% 55,6*
8. maila	58	36	*% 6,8*	*% 6,3*	*% 61,7*	*% 38,3*
7. maila	142	129	*% 16,6*	*% 22,4*	*% 52,4*	*% 47,6*
6. maila	188	213	*% 22,0*	*% 37,0*	*% 46,9*	*% 53,1*
5. maila	165	70	*% 19,3*	*% 12,2*	*% 70,2*	*% 29,8*
4. maila	226	62	*% 26,5*	*% 10,8*	*% 78,5*	*% 21,5*
3. maila	17	8	*% 2,0*	*% 1,4*	*% 68,0*	*% 32,0*
2. maila	8	25	*% 0,9*	*% 4,3*	*% 24,2*	*% 75,8*
1. maila	26	2	*% 3,0*	*% 0,3*	*% 92,9*	*% 7,1*
GUZTIRA	**854**	**575**	***% 100,0***	***% 100,0***	***% 59,8***	***% 40,2***

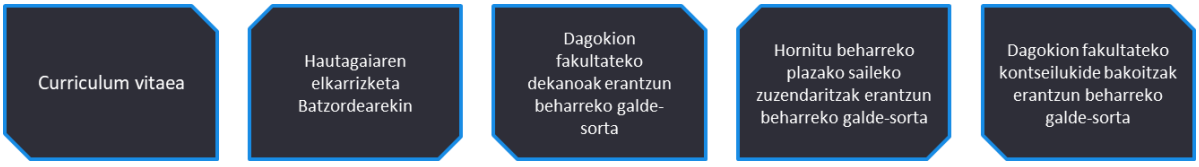
- Langileen banaketa profilen araberako mailetako banaketari dagokionez, emakumeen presentzia nabarmentzen da 1., 3., 4., 5. eta 8. mailetan; maila horiek plantilla osoan duten ordezkagarritasunarekiko proportzioa handiagoa da (emakumeak plantilla osoarekiko = % 59,8).

Aitzitik, gizonak dira nagusi 2., 6., 7. eta 9. mailetan.

- Banaketa bertikalari erreparatzen badiogu, ikusten dugu emakume gehienak 4. eta 7. mailen artean daudela, eta gizonik gehienak (% 59,4), berriz, 6. eta 7. mailetan. Beraz, esan dezakegu gizon gehienak maila altuetan daudela, eta emakumeak, aldiz, era transbertsalagoan banatzen direla. Emakumeen % 48,2 6-9 mailen artean daude (goragoko ordainsari mailak); gizonen kasuan, berriz, % 70 daude maila horietan.

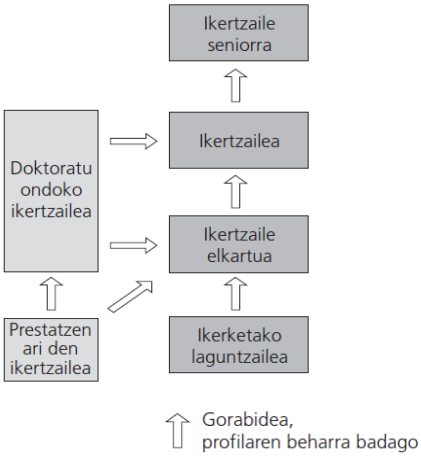
Lanbide sustapena

- Lan Hitzarmen Kolektiboaren arabera, Deustuko Unibertsitateak, Estatutuekin eta Araudiekin bat, langileen sustapen edo garapen profesionaleko planak eginak ditu, plantillaren aurrerapen pertsonala eta profesionala errazteko eta sustatzeko.
- Irakasle-ikertzaileen sustapenari dagokionez, Irakasleen Araudiak, V. kapituluan, sustapena eta karrera akademikoa azaltzen ditu. Atal horretan, irakaskuntza-ikerketa karrerako hasierako eta prestakuntzako etapak deskribatzen dira, irakasle laguntzaile eta arduradun etapetatik hasi, eta irakasle propio izaterainoko aurrerapenera eta gailurrera iritsi arte.
- Azken etapa horri dagokionez, titular edo katedradun izateko hautagai diren profesionalak sustatzeko prozesua garatzen du Deustuko Unibertsitateak, “Irakasle titular eta katedradun hautagaien ebaluazioa" dokumentuan. Prozedurak urrats hauek ditu:
  - Kontratazio Batzordeak plaza bat hornitu ondoren, Unibertsitateko araudi orokorrean gutxieneko baldintzak bete eta Kontratazio Batzordeak ezarritako plazarako berariazko arauak betetzen dituzten Unibertsitateko irakasleak aurkez daitezke.
  - Irakasle Propioen Batzordea da hautagai bakoitzaren kasuan irakasle propioa, katedraduna edo titularra izateko beharrezkoak diren gutxieneko baldintzak betetzen dituen balioesteko ardura duen organoa, eta, gutxienekoak betetzen dituzten hautagai batzuk badaude, Errektoreari adierazten dio zein den bere ustez onena.
  - Horretarako, Irakasle Propioen Batzordeak hautagaiarengan aztertu beharreko hainbat arlo ditu ezarrita, tresna batzuen bidez neurtzeko, eta profesional bakoitzari arlo horietan duen maila eta ebaluazio hori egiteko prozedura ezagutzeko aukera ematen diote.



  - Ikertzaileen promozioari dagokionez, Errektorearen 13/2012 Aginduan jasotako Ikertzaileen Karrera Planak adierazten du ikertzaileen kopurua eta profilen banaketa, kualifikazio mailen eta kategorien arabera, unean-unean zehaztuko dela, egiten ari den ikerketaren beharren eta eskura dagoen finantzaketaren arabera.
  - Ikertzaileen Karrera Planean lau profil garatzen dira, ikertzaileak karreran duen esperientzia eta aintzatespen maila kontuan hartuta. Sustapen prozesuaren helburua da hazkunde profesionala eskaintzea eta pertsonari merituak aitortzea (ikusi eskuinaldean dagoen grafikoa).

- Horretarako, ikertzaileen taldea eta maila bakoitzeko pertsonen proportzioa edo kopurua ezartzen eta aldizka berrikusten dira.
- Profiletan zeharreko ibilbidean aurrera egiteko, pertsonek hurrengo mailarako behar duten kualifikazioa lortzeaz gain, diziplina bakoitzean maila horretara heltzea aurreikusten den pertsonen jardueran eta premian ere oinarrituko da. Horregatik, Kontratazio Batzordeak aldez aurretik onartu behar ditu plazak.
- Protokoloek aldizkako ebaluazioak egitea ezartzen dute, lana unibertsitatearen helburuekin lerrokatzeko.
- Goiko profilean lanpostu huts bat egotea eskatzen du, eta egungo profilaren ebaluazio guztiak positiboki gainditu izana.



- Kontratazio Batzordeak plaza bat hornitu ondoren, une horretan dauden mailako ebaluazio guztiak positiboki gainditu dituzten beheragoko mailako pertsonak aurkeztu daitezke. Prozesua lehiako norgehiagoka bidez egiten da, eta ikerketa proiektuetako jarduna, ekoizpen zientifikoa eta unibertsitaterako beste zerbitzu batzuk baloratzen dira. Barne hautagaitza egokirik badago, dagokion igoera egingo da. Bestela, postua zabaldu eta Unitatean eskatutako profila betetzen duten hautagaiak aukeratuko dira.

- Lan Hitzarmen kolektiboaren 27. artikuluan ezarritakoaren ildotik, Deustuko Unibertsitateak sustapen edo garapen profesionaleko planak ezarri ahal izango ditu langileentzat. Hurrengo orrialdean, 2019-20 eta 2020-21 ikasturteetako promozioen banantzea zehazten da. Gainera, hitzarmenak honako hau ezartzen du:
    - Irakasle-ikertzaileen kasuan, lanpostu hutsak azpitalde bereko beheragoko kategorietako langileek beteko dituzte lehentasunez, gaitasuna eta trebetasuna eta ikastetxean duten antzinatasuna kontuan izanda. Langile egokirik ez badago, lanpostu huts horiek askatasunez bete ahal izango dira kanpoko prozesuen bidez. Era berean, irakasle laguntzaile doktoreak kategorian lau urte bete baditu eta ANECAk edo autonomia erkidegoko organo baliokideak bere jardueraren ebaluazio positiboa egin badu, irakasle arduradun doktore izatera pasatuko da.
    - AZLen kasuan, hitzarmenak hainbat kasuistika bereizten ditu, eta oinarrizko irizpide batzuk ezartzen ditu:
        - Ardurazko karguak ikastegiko zuzendaritzak izendatuko ditu, ahal dela gaitasuna, trebetasuna, prestakuntza eta esperientzia kontuan hartuta. DUko Zuzendaritzak ezartzen du irizpide horiek berak baloratzen direla oro har AZLak gora egiteko prozesuetan.
        - Administrari laguntzaile profila dutenak ofizial administrari izatera pasatzen dira, kategoria hartan lau urte egon ondoren (bost urte hitzarmenean). Hitzarmenak lehen eta bigarren mailako ofizial administrarien kategoriak bereizten ditu, baina DUn ez da bereizketa hori egiten.
        - Gainerako kategorietan bete beharreko lanpostu hutsak daudenean, jakinarazi egiten da, beheragoko kategorietan edo beste arlo batzuetan kategoria berekoak izan eta eskatutako baldintzak (gaitasunak, hizkuntzak, esperientzia, etab.) betetzen dituzten pertsonak kategoria horietara aurkeztu ahal izateko. Aldi baterako kontratuak, lanaldi partzialeko kontratuak eta abar dituzten

pertsonei egonkortasuna ematea ere komeni dela gaineratzen du hitzarmenak.

- Unibertsitateko elkartearen artean lanpostu hutsak/plazak hornitze aldera, DUko webguneaz gain, prozesuak langileen intranetean argitaratzen dira. Han, elkarteari prozesuetan sartu daitezkeen pertsonak aipatzea eskatzen zaio, eta, horrez gain, langileak Pertsonen Kudeaketara idaztera animatzen dira, plazaren batean interesa izanez gero.

- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak eta arlo eta fakultateetako arduradunek barne hautagaitzen balorazioa egiten dute hautaketa prozesuak hornitzeko. Barne hautagaitza egokirik badago, dagokion igoera egingo da. Bestela, plazetara aurkezten diren kanpoko hautagaiak aukeratzen dira.

- Kudeaketa arloen eginkizunean eta lanean izan daitezkeen izaera eta aldaketak kontuan hartuta, arloko arduradunak egitura berrikusteko eska diezaioke Kontratazio Batzordeari, eta horrek lanbide profilak eguneratzea ekar dezake. Arduradunak egokitzat jotzen badu, postu horiek taldeko pertsonekin betetzeko eskatuko du.

- Testuinguru horretan, jarraian 2019ko abuztutik 2021eko abuztura bitarteko igoerak aztertzen dira (bi ikasturte akademiko oso), sexuaren arabera bereizita, kolektibo eta profil profesionalak kontuan hartuta:

	Pertsona kop.		Sexuaren araberako langile talde osoarekiko %a		Sexuen banaketa	
Kolektiboa	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
AZL	**32**	**3**	***% 91,4***	***% 8,6***	***% 52,5***	***% 15,0***
AZL-01 - Arloko Zuzendaritza / Zerbitzua edo Kudeaketa	1	2	*% 33,3*	*% 66,7*	*% 1,6*	*% 10,0*
AZL-02 - Arloko arduraduna	2	1	*% 66,7*	*% 33,3*	*% 3,3*	*% 5,0*
AZL-02.01 - Arloko koordinazioa	7		*% 100,0*	-	*% 11,5*	-
AZL-06 - Teknikaria	16		*% 100,0*	-	*% 26,2*	-
AZL-08 - Unibertsitateko Kudeaketako Administraria (lehen mailako ofiziala)	6		*% 100,0*	-	*% 9,8*	-
Irakasle-ikertzaileak	**26**	**16**	***% 61,9***	***% 38,1***	***% 42,6***	***% 80,0***
Irakasle-ikertzaileak-03 - Irakasle arduradunak (arduradun doktorea)	24	11	*% 68,6*	*% 31,4*	*% 39,3*	*% 55,0*
Irakasle-ikertzaileak-05 - Irakasle laguntzaileak (laguntzaile doktorea)	2	5	*% 28,6*	*% 71,4*	*% 3,3*	*% 25,0*
Ikertzaileak	**3**	**1**	***% 75,0***	***% 25,0***	***% 4,9***	***% 5,0***
Ikertzaileak-02 - Ikertzailea		1	-	*% 100,0*	-	*% 5,0*
Ikertzaileak-03 - Ikertzaile elkartua	3		*% 100,0*	-	*% 4,9*	-
GUZTIRA	**61**	**20**	***% 75,3***	***% 24,7***	***% 100,0***	***% 100,0***

- Bi ikasturteetan egindako promozio guztietatik, % 75 emakumeenak izan ziren (plantillako ordezkagarritasunaren gainetik). Ehuneko hori nabarmen handiagoa da AZL taldean, batez ere "administrari" izatetik "teknikari" izatera igarotzea. Irakasle-ikertzaileei dagokienez, aztertutako aldian ez zen irakasle propioen promoziorik egin. "Irakasle doktore arduradun" izateko pausoa eman zutenak emakumeak izan ziren batez ere (% 68,6) eta, aldiz, "irakasle laguntzaile doktore" izateko urratsa egin zutenak gizonak izan ziren gehien bat. Ikertzaileen kolektiboan, "Ikertzaile Elkartuaren" kategoriarako promozioak emakumeenak izan ziren, baina "Ikertzailearen" kategoriarako promozioa gizon batena izan zen.

- Promozioen azterketa horretaz gain, bi ikasturteetan honako aldaketa hauek egin ziren kolektiboan:
    - AZL kolektibotik irakasle-ikertzaileetara igarotzea: 2 pertsona, 1 gizon eta 1 emakume.
    - AZL kolektibotik ikertzaile izatera igarotzea: 1 pertsona, emakumea.
    - Ikertzaile izatetik AZL taldera igarotzea: 3 pertsona, emakumeak.
    - Ikertzaile izatetik irakasle-ikertzaile izatera igarotzea: 26 pertsona, 11 gizon eta 15 emakume.

2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

Jarduera ardatza	Ekintza	Egoera	Iruzkinak
1. neurria: AZL profilak eta rolak identifikatzea eta lan hitzarmeneko kategoriekin duten lotura ezartzea.	I. AZL profil eta rol desberdinak identifikatzea eta definitzea	Eginda	• *Pertsonen Kudeaketak DU osoko (irakasle-ikertzaileak, ikertzaileak eta AZL) balio bereko profil profesionalen zerrenda eta sailkapena egin ditu, eta 2022ko bigarren seihilekoan aurkeztu dizkio Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordeari.*
	II. Rol eta profilek lan hitzarmeneko kategoriekin duten lotura aztertzea	Eginda	• *2021ean, Pertsonen Kudeaketak AZL taldeko lanbide profilen eta lanbide kategorien arteko baliokidetasunen taula aurkeztu zuen. Langileen Legezko Ordezkaritzak uste du ez dela behar besteko azterketarik egin*
	III. AZLrako ezarritako profilei/rolei lanpostuak esleitzea	Egin gabe	• *Zuzendaritzak baztertu egin du rol bakoitzari berariazko lanpostuak esleitzea, eta lanbide profilen kontzeptuarekin lan egitea erabaki du. Langileen Legezko Ordezkaritzak uste du ezin dela aurrera egin AZLen (DUko kolektiborik feminizatuena) sustapen profesionalean, ezta lanpostuen balorazioa egin ere, lanpostuen deskribapenean argitasunik ez badago.*
2. neurria: Irakasle-ikertzaileak sustatzeko prozedurak aztertzea, baita ikertzaile karrera ere, diskriminaziorik ezaren ikuspegitik	IV. Irakasle-ikertzaileen lanbide sustapeneko prozedurak aztertzea	Egin gabe	• *Irakasle-ikertzaileak sustatzeko irizpideak daudenez, ekintza hori ez da lehenetsi berdintasun plan honetan, eta alboan utzi da. Langileen Legezko Ordezkaritzak adierazi du ez zaiola horri buruzko informaziorik eman edo kontsultarik egin.*
	V. Sexu arrazoiengatiko diskriminazio elementuen zerrenda ikertzaileen lanbide sustapeneko prozesuetan	Egin gabe	• *Ikertzaileen kolektiboko pertsonen kopurua nabarmen jaitsi denez, Unibertsitateko Zuzendaritzak uste du ikertzaileen kolektiboa minoritarioa dela eta ekintza alde batera utzi da. Langileen Legezko Ordezkaritzak adierazi du ez zaiola horri buruzko informaziorik eman edo kontsultarik egin.*
3. neurria: Laneko aktiboa aztertzea eta ezagutzea, barne sustapenaren bidez talentua birkokatu eta atxiki ahal izateko	VI. Beste erakunde batzuetan pertsonak kudeatzeko tresnen erabilera ebaluatzea	Eginda	• *2020-21 ikasturtean, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak hainbat tresna / software mapatu zituen, Unibertsitateko Pertsonen Kudeaketarako prozesuak digitalizatzen eta modernizatzen laguntzeko. Ekonomia eta Finantza Zuzendaritzarekin – Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzarekin lerrokatuta (barneko software proiektuak aztertzen eta lehenesten ditu), garapen informatikoetan hobekuntzak bultzatzen ari dira: IKE, Langile berrien harrera, Antolaketa Egitura, Karguen Kudeaketa, etab. Pertsonen Kudeaketak talentuaren kudeaketari dagokiona bultzatzeko irtenbideak aztertzen jarraitzen du.*
	VII. Talentua kudeatzeko tresna bat lortzea edo garatzea	Abian da	• *Hautaketa prozesuen gardentasuna eta meritokrazia sustatzeko, "Talent Clue" aplikazioa erabili da. Aplikazio horrek datu base partekatua eskaintzen du fakultate eta zentroetako pertsonak hautatzeko arduradunen eta Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzaren artean. Aplikazio horri esker, ehunka prozesu eta aplikazio kudeatu daitezke elkarlanean eta gardentasunez.* • *Prestakuntzaren kudeaketari dagokionez, Unibertsitatea aspalditik ari da software propio batekin lanean, eta prestakuntza kudeatzeko prozesua homogeneizatzeko balio izan badu ere, etorkizunean hobetzeko aukerak ikusten dira. Era berean, Pertsonen Kudeaketa, beste erakunde eta hornitzaile batzuen kudeaketa tresnen analisian oinarrituta, konturatzen da beharrezkoa izango dela etorkizunean giza baliabideen softwarean inbertitzen jarraitzea, erakundearen talentu prozesu guztiak estaliko dituen kudeaketa tresna bat izateko.*

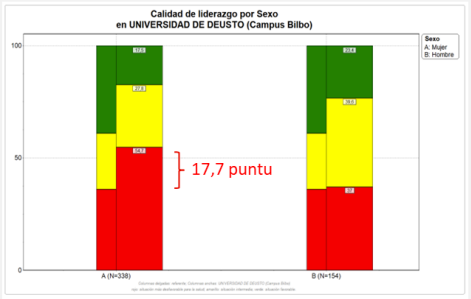
Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua | Lanbide sailkapena | Lanbide sustapena

2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

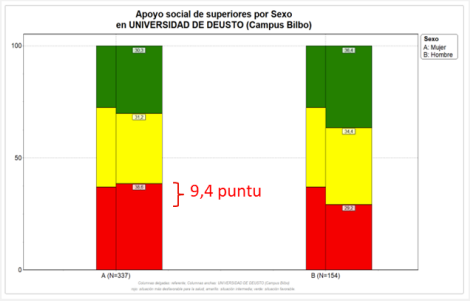
Jarduera ardatza	Ekintza	Egoera	Iruzkinak
Lidergoa	IX. Deustuko Unibertsitateko ikertzaileentzako mentorazgo programa bat ezartzea (erakundeen artekoa eta erakunde barrukoa).	Eginda	• *Ekintza hau Gearing-Roles (H2020) proiektuaren WP4aren bidez garatu zen. Mentore eta mentee talde bat eratu zen Deustuko Unibertsitateko hainbat pertsonarekin, 2020ko urria eta azaroa bitartean FECYTek Karrera Garatzeko Plan Pertsonalari buruz antolatutako tailerretan parte hartzeko. Guztira 18 pertsonak osatu zuten FELISEko mentorazgo taldea, horietatik bederatzi mentoreak eta bederatzi menteeak.*
	X. Deustuko Unibertsitateko kolektiboetan taldeko hausnarketa saioak egitea, erakundearen lidergo ereduari buruz.	Eginda	• *2022ko urtarrilaren 11n, hausnarketa saio bat egin zen lidergo ereduaren genero alborapenei buruz, bai eta sustapenari eta kontratazioari buruz ere DUko Zuzendaritza Kontseiluarekin. Saioa Antzerkide taldeak zuzendu zuen.*
	XI. Deustuko Unibertsitateko langile guztiei galdetegi bat aplikatzea, behatutako lidergoari buruzko gai espezifikoekin.	Eginda	• *Eginda*

DUBIko 2022ko arrisku psikosozialen balorazioari buruzko datuak (emakumeen -A- eta gizonen -B- arteko alde esanguratsuak)

- **Lidergoaren kalitatea:** Tarteko agintariek egiten duten giza taldeen kudeaketaren kalitatea.



- **Nagusien babes soziala:** Lana ondo egiteko nagusien laguntza jasotzea behar denean.

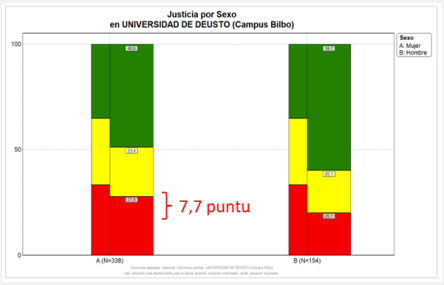


- Lidergoaren kalitatearen eta nagusien babes sozialaren analisiaren helburua da langileak kudeatzeko printzipio eta prozeduretatik eratorritako arriskuak aztertzea eta printzipio eta prozedura horiek aplikatzeko agintariak trebatzea.
- Lidergoaren kalitateak eta gainbegiratzeak eragina dute enpresetako pertsonen arteko harremanetan, eta horrek gatazkak eta jazarpen psikologiko/laneko jazarpen egoerak ekar ditzake.
- Bilboko campusean egoera txarrenean daudenen prebalentzia % 49,2koa da, eta % 31,5ek tarteko egoeran daudela adierazi du. Emakume langileen artean, % 54,7k adierazi zuten egoerarik txarrenean zeudela, eta gizonen artean, berriz, % 37k adierazi zuten egoera horretan zeudela; hau da, emakumeen egoerarekiko 17,7 puntuko aldea zegoela ikusi zen.
- Egoera txarrenean dauden kolektiboen artean Zerbitzu Orokorretako langileak (% 73,3), Administrariak (% 69,5) eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak (% 54,4) daude. Kolektibo horiek guztiak oso feminizatuta daude.

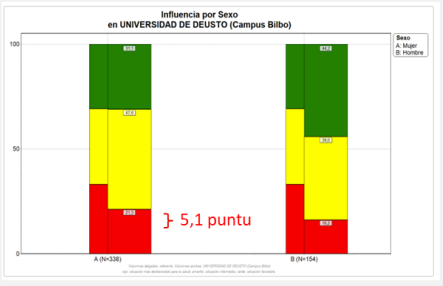
Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua | Lanbide sailkapena | Lanbide sustapena

DUBIko 2022ko arrisku psikosozialen balorazioari buruzko datuak (emakumeen -A- eta gizonen -B- arteko alde esanguratsuak)

- **Justizia:** Langileak beren lanean ekitatez tratatuak diren adierazten du neurri honek.



- **Eragina:** Lana egiten duen pertsonak bere jardueraren egunerokoan erabakitzeko duen tartea da, zehazki, zereginei eta haiek egiteko moduari dagokienez.



Prestakuntza

- Prestakuntza prozesuari dagokionez, Deustuko Unibertsitateak informazio guztia dokumentatzen eta sistematizatzen du urtero, eta Prestakuntza Planaren Adierazleen Memoria (aurrerantzean, "Memoria") da gai horri buruzko datuak lortzeko erreferentziazko dokumentua. Ildo horretan, Unibertsitateak sistema bat du eta honako fase hauek ditu:
  1. **Prestakuntza beharren diagnostikoa:** Beharren diagnostikoa egiteko, beharrizanak, arloetako eskaerak, banakako eskaerak eta abar aztertu behar dira. Fase hau prestakuntza kudeatzen duen arlo bakoitzak kontrolatzen du, Fakultateko eta Errektoreordetzaren mendeko Unitateko arduradunen laguntzarekin.
  2. **Urteko prestakuntza plana:** prestakuntza ekintza bakoitzaren fitxak egiten dira, prestakuntza helburuak, edukiak, ikasteko metodologiak, komunikatzeko moduak eta abar barne hartuta.
  3. **Prestakuntza ekintzaren aldez aurreko diseinua eta kudeaketa:** Fase horretan, prestakuntza ekintzaren diseinu orokorra egiten da, eta, hala badagokio, urteko plan orokorrean artikulatu gabeko prestakuntza eskaerak antolatzen dira. Horrez gain, prestakuntza ekintza diruz lagundu daitekeen ala ez zehazten da, eta dirulaguntza eskatzeko prozesua zehazten da, aplikagarria bada.
  4. **Parte hartzaileen hautaketa:** Lehenik eta behin, eskatzaileek aldez aurretik izena eman behar dute prestakuntza ekintzan. Horri dagokionez, prestakuntza ekintzaren kudeatzaileak bertaratutako langileek hautatzeko baldintzak betetzen dituzten berrikusten du. Intranetaren bidez izena eman duten pertsonak berretsi ondoren, Google Calendarren bidez deitzen zaie.
  5. **Prestakuntza ematea eta baloratzea:** Fase honetan, bertaratzea kontrolatzen da, eta, hala badagokio, bertaratutako langileen errendimendua / ezagutzak ebaluatzen dira. Horrez gain, gogobetetasuna neurtzeko galde sorta bat egiten da.
  6. **Prestakuntza ekintza ixtea:** Fase honetan, prestakuntza ekintza burutzeko kudeaketa guztiak egiten dira (adibidez, ziurtagiriak ematea, etab.).

- Arloek eskatzen dituzten berariazko prestakuntzak eta kolektibo jakin batzuei zuzendutako prestakuntza batzuk izan ezik, prestakuntza planaren zatirik handiena Unibertsitateko Intranetean argitaratzen da. Hiru hilean behin argitaratzen da, eta, beraz, irail–abenduko, urtarril–martxoko, eta apiril–uztaileko prestakuntza ekintzetan izena eman dezakete langileek. Horretarako, hiru hilean behin jakinarazpenak bidaltzen dira eta izen emateak hilero newsletter baten bidez dinamizatzen dira.

- Deustuko Unibertsitateko Prestakuntza Planaren helburua da langile guztiei prestakuntza ekintzen eskaintza aurkeztea, lanbideko jardunean gaitzeko eta hobetzeko. Talde jakin batzuen (ikertzaileen, irakasle-ikertzaileen eta AZLen) parte hartzea azpimarratzen eta sustatzen duten berariazko ikastaroak jasotzen ditu, betiere garapen pertsonal eta profesionalaren ikuspegitik eta borondatezkotasunetik (ez hainbeste lanbideko sustapenaren ikuspegitik) abiatuta.

- Langileek izena eman dezakete prestakuntza ekintzetan, baina AZLen kolektiboaren kasuan, gogorarazten da beharrezkoa dela arduradunekin koordinatzea, zerbitzua ziurtatzeko. Izena emateko eskaera jaso ondoren, ikastaro batean onartu ez diren pertsonen ehunekoa % 0,5 baino

txikiagoa da azken ikasturteetan. Horrela, Deustuko Unibertsitateak prestakuntza sisteman aukera berdintasuna bermatzen du, parametro objektiboak dituen sistema duenez.

- Horrez gain, 2020-2021 ekitaldian emandako prestakuntzari dagokionez, Memoriak honako hau adierazten du:
  - Aurreko ikasturtearen aldean egindako ikastaroen kopurua ia % 10 igo da.
  - Prestakuntza ekintzetan parte hartu duten pertsonen kopurua ia 150 pertsonatan igo da aurreko urtearekin alderatuta.
  - Egiaztatutako prestakuntza orduak % 11 gehitu dira aurreko urtearekin konparatuta.

- Aurrekoa kontuan hartuta, prestakuntzako datuak aztertu dira, eta, jarraian, prestakuntzan parte hartu dutenen bilakaera ikusten da, taldeka, sexu ikuspegiarekin:

	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Parte hartzaileen kopurua		Sexuen banaketa kolektiboaren arabera		Parte hartzaileen kopurua		Sexuen banaketa kolektiboaren arabera		Parte hartzaileen kopurua		Sexuen banaketa kolektiboaren arabera	
Kolektiboa	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEZKOEN %**	**GIZONEZKOEN %**
AZL	1028	310	*% 76,8*	*% 23,2*	807	200	*% 80,1*	*% 19,9*	821	199	*% 80,5*	*% 19,5*
Irakasle-ikertzaileak	859	466	*% 64,8*	*% 35,2*	906	546	*% 62,4*	*% 37,6*	960	579	*% 62,4*	*% 37,6*
Ikertzaileak	217	173	*% 55,6*	*% 44,4*	188	90	*% 67,6*	*% 32,4*	173	108	*% 61,6*	*% 38,4*
GUZTIRA	**2104**	**949**	***% 68,9***	***% 31,1***	**1901**	**836**	***% 69,5***	***% 30,5***	**1.954**	**886**	***% 68,8***	***% 31,2***

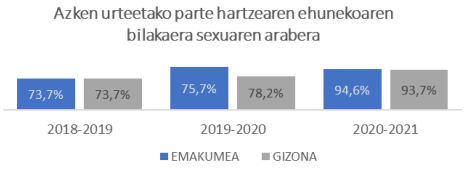
- Unibertsitateak eskaintzen duen prestakuntza plana gehienbat lan ordutegiaren barruan egiten da eta prestakuntzarako goizeko ordutegiak lehenesteko ahalegina egiten da (horrela, lanaldi murrizketa duten pertsonek parte hartzeko aukera sustatzen da). 2020-21 ikasturtean, prestakuntzen % 60 goizez eta eguerdira arte egin ziren. Ikastaroen % 31 goizez eta arratsaldez edo arratsaldez egin ziren (18:00ak arte gehienez), eta ikastaroen % 4 18:00ak baino beranduago amaitu ziren. Ikastaroen % 5erako ez zen ordutegiaren datua jaso.

- Ikus daitekeenez, Unibertsitateak ematen dituen ikastaroetara datozen gehienak emakumeak dira, batez ere AZLen kolektibokoak. Azken bi ekitaldietan parte hartu duten emakumeen ehunekoa % 80,0tik gorakoa izan da (AZLen % 73,2 emakumeak dira 2020-21ean). Irakasle-ikertzaileen artean, langile taldearen banaketa paritarioagoa izanik ere, emakumeek 10 eta 12 puntu artean gehiago hartzen dute parte.
- Fakultateek eta errektoreordetzetako gainerako AZLek 2020-21 ikasturterako prestakuntzan izan duten parte hartzea (ikastaroetako parte-hartzaileen bolumena) aztertuta, eta aldi bereko plantillaren banaketarekin alderatuta (dokumentu honen 12. orrialdea), honako hau ikusi da:
  - Fakultateetako AZL kolektiboan, plantillaren banaketarekin alderatuta, esanguratsua da Ingeniaritza Fakultateko emakumeen eta Zuzenbide eta Gizarte eta Giza Zientzien Fakultateko gizonen parte hartze handiagoa. Era berean, errektoreordetzetan eta zuzendaritzetan emakumeen parte hartzea handiagoa da.
  - Irakasle-ikertzaileen kolektiboari dagokionez, langile guztiekin alderatuta, ikusten da gizonek parte hartze handiagoa dutela Hezkuntza eta Kirolean eta Teologian, eta emakumeek parte hartze handiagoa dutela Gizarte eta Giza Zientzietan, Zuzenbidean, Ingeniaritzan eta Deusto Business Schoolen. Ikertzaileen kolektiboari dagokionez, Zuzenbide Fakultatean izan ezik, esanguratsua da emakumeen parte hartze handiagoa.

	AZL		Irakasle-ikertzaileak		Ikertzaileak	
FAKULTATEA edo ERREKTOREORDETZA	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**
OSASUN ZIENTZIAK	*% 82*	*% 18*	*% 63*	*% 37*	*% 88*	*% 12*
GIZARTE ETA GIZA ZIENTZIAK	*% 73*	*% 27*	*% 73*	*% 27*	*% 83*	*% 17*
ZUZENBIDEA	*% 58*	*% 42*	*% 76*	*% 24*	*% 81*	*% 19*
DBS (FAKULTATEA)	*% 86*	*% 14*	*% 65*	*% 35*	*% 43*	*% 57*
DBS (EXECUTIVE)	*% 82*	*% 18*	*% 67*	*% 33*		
HEZKUNTZA ETA KIROLA	*% 100*	*% 0*	*% 56*	*% 44*	*% 85*	*% 15*
INGENIARITZA	*% 89*	*% 11*	*% 41*	*% 59*	*% 29*	*% 71*
TEOLOGIA			*% 37*	*% 63*		
ERREKTOREORDETZAK ETA ZUZENDARITZAK	*% 80*	*% 20*				
GUZTIRA	*% 81*	*% 19*	*% 62*	*% 38*	*% 60*	*% 40*

- Arloek eskatzen duten berariazko prestakuntza aztertuta, 2020-21ean ezaugarri horietako 38 prestakuntza antolatu ziren, eta gizonen eta emakumeen parte hartzea, kolektiboaren arabera, hau izan zen: AZL = % 79 (E) eta % 21 (G), irakasle-ikertzaileak = % 73 (E) eta % 27 (G), eta ikertzaileak = % 60 (E) eta % 40 (G). AZL eta ikertzaileen kolektiboetan, banaketa planeko gainerako taldeekiko proportzionala bada ere, irakasle-ikertzaileen kolektiboan emakumeen parte hartze handiagoa ikusten da eskatzen diren berariazko prestakuntza ekintzetan.
- Gogobetetasuna neurtzeko galdetegiak aztertuta, ezin izan da genero ikuspegitik ondoriorik atera DUn egindako barne prestakuntzaren balorazioari dagokionez. Alde batetik, arlo batzuek ez dute sexua jasotzen galdetegiak pasatzean (adibidez, Irakaskuntzaren Berrikuntzak). Beste batzuetan, Pertsonen Kudeaketan esaterako, nahiz eta informazioa biltzeko sistematikan sexu eremua sartuta egon, balorazioak aztertzerakoan ez da informazio hori erabiltzen. Prestakuntzaren diagnostikoari dagokionez, prestakuntza bultzatzen duten arlo guztiek ez dute sexuaren datua jasotzen, eta jasotzen dituzten prestakuntza eskaerak aztertzean ere ez da ikuspegi hori txertatzen.
- Arduradunen kolektiboari eskainitako prestakuntza aztertzeko asmoz, 2020-21 prestakuntza plana aztertu da, eta kolektibo horri berariaz zuzendutako ikastaro guztiak identifikatu dira. Arduradunei zuzendutako 8 ikastaro egin ziren guztira (80 parte hartzaile). Taldekako parte hartzea honako hau izan zen: AZL = % 59 (E) eta % 41 (G), Irakasle-ikertzaileak = % 64 (E) eta % 36 (G), eta Ikertzaileak = % 100 (E) eta % 0 (G). AZLn ikusten dugu gizonen parte hartzearen ehunekoak gora egiten duela prestakuntza horietan arreta jartzean.
- Horrez gain, prestakuntzan izena eman ondoren prestakuntza amaitu zuten parte hartzaileen kopurua aztertu zen jarraian:

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
Kolektiboa	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**
AZL	*% 82,5*	*% 82,5*	*% 82,2*	*% 84,0*	*% 93,5*	*% 93,0*
Irakasle-ikertzaileak	*% 68,5*	*% 68,5*	*% 72,1*	*% 76,2*	*% 95,4*	*% 94,1*
Ikertzaileak	*% 69,9*	*% 69,9*	*% 63,3*	*% 71,1*	*% 94,2*	*% 90,7*
GUZTIRA	***% 73,7***	***% 73,7***	***% 75,7***	***% 78,2***	***% 94,6***	***% 93,7***



- Emandako informazioaren arabera, prestakuntza bateko parte hartzaileak agiria jasotzeko, ikastaroko orduen % 75era gutxienez joan behar du. Informazioak erakusten du azken ikasturtean agiria jaso dutenen ehunekoak gora egin duela aurreko ikasturteekin alderatuta: bi sexuetan % 93ra iritsi da. Urte guztietan eta kolektibo guztietan dago oreka agiria jasotzen duten pertsonen ehunekoan.

- Unibertsitateak berdintasunari buruzko ikastaroak ere antolatzen ditu. "Berdintasunaren arloko prestakuntzatzat" hartzen dira lan esparruan emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzea helburu duten ekintzak. Ekintza horien artean sartzen dira, halaber, diskriminazio praktika posibleak desagerrarazten laguntzen duten eta berdintasun eraginkorra eragozten duten jokabide diskriminatzaileak erausten laguntzen dutenak.

- Berdintasuna lortzen laguntzen duten prestakuntzak honako hauek dira: berdintasuna sustatzeko berariazko prestakuntzak, gaitasun generiko batzuei buruzkoak (aniztasuna, erresilientzia, emozioen kudeaketa, etab.) eta gatazken kudeaketari, jazarpen egoerei buruzko protokoloei, ingurune seguruen sustapenari eta abarri buruzkoak. Hurrengo grafikoan ikastaroen tipologia horren bilakaera erakusten da:

- Jarraian, berdintasunaren arloko prestakuntza aztertzen da, sexuaren arabera bereizita, azken hiru ekitaldietan:

PRESTAKUNTZA PARTE HARTZAILEEN ARABERA	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Parte hartzaileen kopurua		Sexuen banaketa		Parte hartzaileen kopurua		Sexuen banaketa		Parte hartzaileen kopurua		Sexuen banaketa	
Eremua:	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
Berdintasuna sustatzeko berariazko prestakuntza	17	5	*% 77,3*	*% 22,7*	34	15	*% 69,4*	*% 30,6*	79	20	*% 79,8*	*% 20,2*
Gaitasun orokorrak: aniztasuna, erresilientzia, emozioen kudeaketa, etab.	55	13	*% 80,9*	*% 19,1*	120	49	*% 71,0*	*% 29,0*	70	14	*% 83,3*	*% 16,7*
Gatazken kudeaketa, jazarpen protokoloak, ingurune seguruen sustapena, etab.	14	5	*% 73,7*	*% 26,3*	-	-	-	-	152	69	*% 68,8*	*% 31,2*
GUZTIRA	**86**	**23**	***% 78,9***	***% 21,1***	**154**	**64**	***% 70,6***	***% 29,4***	**301**	**103**	***% 74,5***	***% 25,5***

PRESTAKUNTZA ORDUEN ARABERA	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Ordu kopurua		Sexuen banaketa		Ordu kopurua		Sexuen banaketa		Ordu kopurua		Sexuen banaketa	
Eremua:	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
Berdintasuna sustatzeko berariazko prestakuntza	235	56	*% 80,8*	*% 19,2*	130	39	*% 77,2*	*% 22,8*	591	95	*% 86,2*	*% 13,8*
Gaitasun orokorrak: aniztasuna, erresilientzia, emozioen kudeaketa, etab.	531	85	*% 86,2*	*% 13,8*	1074	324	*% 76,9*	*% 23,1*	506	103	*% 83,1*	*% 16,9*
Gatazken kudeaketa, jazarpen-protokoloak, ingurune seguruen sustapena, etab.	170	120	*% 58,6*	*% 41,4*			-	-	671	267	*% 71,5*	*% 28,5*
GUZTIRA	**936**	**261**	*% 78,2*	*% 21,8*	**1.204**	**362**	*% 76,9*	*% 23,1*	**1768**	**464,5**	*% 79,2*	*% 20,8*

- Deustuko langileek berdintasunaren arloan jasotako prestakuntza kontuan hartuta, ikusten da 2020-2021 ikasturtean parte hartzaile kopuruak eta ordu kopuruak gora egin dutela azken ekitaldiekin alderatuta. Emakumeen parte hartzea gizonena baino handiagoa da, batez ere gaitasun generikoei buruzko prestakuntzan.

- Sexu jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokoloen prestakuntzan, bi ikastaro bereizi diseinatu dira, bata edozein langilerentzat (langile berrien kolektiboan gehiago azpimarratuta) eta bestea arduradunentzat. Horrez gain, ikusten da taldeetako arduradunek, oro har, ez dutela eta ez dutela egin generoari buruzko prestakuntzarik, eta etorkizunera begira sentsibilizazioa egin beharko litzatekeela, adibidez, hautaketan, beren taldeetako hautaketa eta kontratazio prozesuak egingo dituztenean.

Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

Prestakuntza

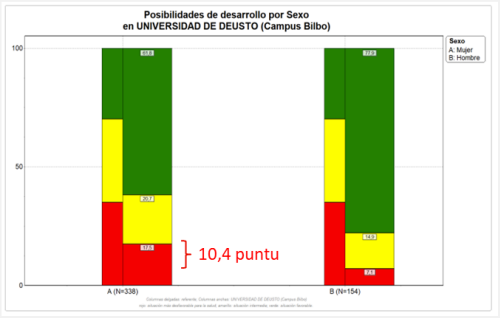
2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

Jarduera ardatza	Ekintza	Egoera	Iruzkinak
Irakaskuntza eta ikerketa	I. Irakasleentzako prestakuntza ikastaro bat diseinatzea.	Eginda	• *Irakaskuntzan eta ikerketan genero ikuspegiari buruzko bi prestakuntza ikastaro diseinatu eta ezarri dira.*
	II. Irakasle boluntarioen talde pilotu bat sortzea, fakultate guztietako ordezkariak dituena, irakaskuntzan genero ikuspegia aplikatzeko.	Eginda	• *Irakaskuntzan eta ikerketan genero ikuspegia sartzeko gida egiteko, Deustoko irakasle eta ikertzaileen talde pilotu bat sortu zen. Talde pilotu hori 2020ko irailean egin zen, eta guztira 38 parte hartzaile izan zituen, 18 irakasle eta 20 ikertzaile.* • *Bestalde, kontrol talde bat sortu zen interesa izan arren, talde piloturako hautatu gabeko pertsonekin. Kontrol talde horrek gidaren azken zirriborroari iruzkinak egiteko balio izan zuen. Kontrol taldea 23 pertsonak osatu zuten (15 emakumek eta 8 gizonek).*
	III. Hainbat mailatara egokituta, irakaskuntzan genero ikuspegia aplikatzeko moduari buruzko tailerrak eta prestakuntza ekintzak eskaintzea.	Eginda	• *2020tik 2022ra bitartean, genero ikuspegiari buruzko 5 prestakuntza tailer egin dira irakaskuntzan (2 tailer) eta ikerketan (4 tailer – batek bi ikuspegiak jorratzen zituen–), eta 54 parte hartzaile izan ditu (41 emakume eta 13 gizon).*
	IV. Hainbat mailatara egokituta, irakaskuntzan genero ikuspegia aplikatzeko moduari buruzko tailerrak eta prestakuntza ekintzak eskaintzea.	Eginda	• *2020tik 2022ra bitartean, genero ikuspegiari buruzko 5 prestakuntza tailer egin dira irakaskuntzan (2 tailer) eta ikerketan (4 tailer – batek bi ikuspegiak jorratzen zituen–), eta 54 parte hartzaile izan ditu (41 emakume eta 13 gizon).*
	V. Mentoring programa bat sustatzea doktoregaiekin, ikerketan genero ikuspegia txertatzeko.	Abian da	• *2020an, FELISE mentorazgo programa garatu zen (Gearing Roles proiektuaren barruan), eta 9 emakume ikertzailek parte hartu zuten. Gainera, beste 9 emakumek mentore gisa parte hartu zuten.* • *Pertsonen Kudeaketaren eta doktorego eskolaren artean elkarrizketak izaten ari dira programa hori DUko garapen programen egituran sartzen saiatzeko. Orain arte ez da bultzatu.*
Komunikazioa	IV. Lehentasunezko kolektiboak ezartzea eta hizkuntza ez-sexistaren gida erabiltzeko prestakuntza plana egitea.	Abian da	• *Hizkuntza inklusiboari eta ez-sexistari buruzko lehen ikastaro bat diseinatu eta egin zen 2022an, eta 17 parte hartzaile izan ziren (14 emakume eta 3 gizon).* • *Prestakuntza horren esperientziarekin, 2022-23an ALUD plataforman ikastaro bat egitea aurreikusi da.*
Lidergoa	VI. DUko prestakuntza eskaintzaren barruan prestakuntza ekintza zehatzak diseinatzea. Ekintza horiek nahitaezkoak izango dira zuzendaritza postuetan sartzen direnentzat edo dagoeneko egon daudenentzat.	Egin gabe	• *Gearing Roles partzuergoak berak emakume liderrentzako prestakuntzak egin ditu. Gainera, Pertsonen Kudeaketak agintarien eta arduradunen kolektiboaren parte hartzea sustatu du jazarpen protokoloen prestakuntzan eta ingurune seguruaren sentsibilizaziorako prestakuntzan. Baina oraingoz ez dira nahitaezkoak.*
	VII. Prestakuntza eta kontzientziazio saio bat egitea Zuzendaritza Kontseiluarekin	Eginda	• *2022ko urtarrilaren 11n eskaini zitzaien 17 pertsonari (Zuzendaritza Kontseilu osoari).*
	VIII. YWk GEARING Roles proiektuaren esparruan garatutako emakumezko Liderrentzako Prestakuntza Programan parte hartzea.	Eginda	• *17 pertsonak parte hartu zuten.*
	IX. Lidergoari buruzko berariazko web-mintegiak diseinatzea eta DUko senior managerren parte hartzea sustatzea	Eginda	• *Web-mintegiak Yellow Window-rekin egin dira, eta 76 lagunek parte hartu dute (apirila, ekaina, iraila eta urria).*

Prestakuntza

DUBIko 2022ko arrisku psikosozialen balorazioari buruzko datuak (emakumeen -A- eta gizonen -B- arteko alde esanguratsuak)

- **Garatzeko aukerak:** Burututako lanak langileen jakintza, trebetasunak eta esperientzia praktikan jartzeko eta jakintza berriak eskuratzeko eskaintzen duen aukera.



Lan baldintzak

- Irakasle-ikertzaileen taldeko I, III eta IV azpitaldeen lanaldia.
  - Irakasle-ikertzaileen azpitaldeko lanaldi osoak berekin dakar zentroan gehienez 1.290 lanordu efektibo ematea urtean, jaiegunak eta oporrak kenduta, astean 30 ordu.
  - Lanaldi esklusiboak, lanaldi osokoak, Zentrotik kanpo beste edozein lan egiteko bateraezintasuna dakar, Zentroak idatziz baimena eman ezik. Zentroan gehienez 1.615 lanordu efektiboko prestazioa ematea dakar, urtean, jaiegunak eta oporrak kenduta, asteko 37,5 ordu.
  - Lanaldi osoa baino laburragoa hitzartzen den edozein lanaldi partzialtzat hartuko da.
  - Zentroetako zuzendaritzak kontuan hartu ahal izango ditu irakaskuntza prestatzeko zentroaren instalazioetatik kanpo egin beharko liratekeen prestakuntzak.

- Gainerako langileen lanaldia. Irakasle-ikertzaileen azpitaldeko lanaldi osoak berekin dakar zentroan gehienez 1.622 lanordu efektibo ematea urtean, jaiegunak eta oporrak kenduta, hau da, astean 37,5 ordu.

- Horrez gain, lanaldiari dagokionez, Lan Hitzarmenak ezartzen du Zentroko langile guztiek 15 minutuko atseden ordaindua har dezaketela.

- Oporraldiari dagokionez, Lan Hitzarmenak ezartzen du oporrak hartzen dituzten langile guztiek, ahal dela, 31 egun naturaleko oporraldia hartuko dutela uztailean eta abuztuan urte natural bakoitzeko, eta horietatik 9, nahitaez, larunbatetan eta igandeetan. Gainera, ezartzen du irakasle-ikertzaileen kolektiboak ikasleen atseden egun berberak izango dituela Gabonetan eta Aste Santuan. Ikertzaileek eta administrazio eta zerbitzuetako langileek bederatzi atseden egun natural izango dituzte Gabonetan eta sei Aste Santuan.

- Eguneko gehieneko lanaldia ez da 9 ordutik gorakoa izango, txandak egiten direnean izan ezik, eta langileekin edo haien ordezkariekin adostuta egingo da, betiere indarrean dagoen legeriak ezartzen duen lanaldien arteko atsedenaldia errespetatuz.

- Jarduera motak hala eskatzen badu, eta Zentroaren irizpidearekin bat badator, langile jakin batzuei proposatu ahal izango zaie beren etxetik edo nahi duten tokitik lan egitea. Kasu horretan, idatziz eta ados jarrita, honako hauek itunduko dira: egin beharreko zeregin mota, haren gehieneko iraupena, beharrezkoak diren kontrol eta jarraipen mailak, eta proiektua gauzatzean edo agindutako zereginetan Zentroaren egoitzara aurkezteko prest egotea eskatzen den guztietan.

- Zentroek, beren jardueraren inguruabarrak kontuan hartuta, lanaldiaren urtean zeharreko banaketa irregularra ezarri ahal izango dute beren lan egutegietan. Nolanahi ere, hitzarmen honetan eta Langileen Estatutuan aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko dituzte. Lanaldiaren banaketa irregular hori 34. eta 35. artikuluetan aurreikusitako urteko lanaldien % 15era iritsi daiteke, eta langileen legezko ordezkariei behar besteko aurrerapenarekin jakinarazi beharko zaie.

- **Emakumeen eta gizonen lan egonkortasuna** aztertzeko helburuarekin, ondoren 2021eko abuztuaren 31n, plantillak kontratu motari eta lanaldi motari dagokienez zuen egoera aztertu da,

taldeka eta sexuaren arabera. Jarraian aurkezten diren taulek ez dute aurreikusten 2022ko lan erreformaren eragina.

- **Kontratu motari** dagokionez, ikusten da AZLen % 86k, irakasle-ikertzaileen % 82k eta ikertzaileen % 13k kontratu mugagabea dutela (guztira, langileen % 77k). Ikerketaren eremuan, ikertzaileen kolektiboan, aldi baterako kontratua duten emakumeen ehunekoa handiagoa da (kontratu horiek kontratazioa sustatzen badute ere, gehienak doktorego aurreko profilekoak/ikerketa deialdikoak dira, emakumeen ehuneko handiena dutenak). AZLen kolektiboan ere hala gertatzen da, aldi baterako kontratuen ehunekoa handiagoa baita emakumeen artean. Irakaskuntzaren esparruan, irakasle-ikertzaileen artean, behin-behinekotasuna pixka bat handiagoa da gizonen kasuan (lanaldi partzialeko irakaskuntza jarduerak, batez ere dedikazio murriztuak).

Kontratu motaren eta lanaldi motaren arabera

	PAS		PDI		PI	
Etiquetas de fila	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Indefinido	**128**	**329**	**307**	**317**	**9**	**9**
Tiempo completo	123	321	189	246	9	8
Tiempo parcial	5	8	118	71		1
Temporal	**15**	**62**	**70**	**64**	**46**	**73**
Tiempo completo	8	43	10	8	41	62
Tiempo parcial	7	19	60	56	5	11
Total general	**143**	**391**	**377**	**381**	**55**	**82**

	PAS		PDI		PI	
Etiquetas de fila	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Indefinido	**28%**	**72%**	**49%**	**51%**	**50%**	**50%**
Tiempo completo	28%	72%	43%	57%	53%	47%
Tiempo parcial	38%	62%	62%	38%	0%	100%
Temporal	**19%**	**81%**	**52%**	**48%**	**39%**	**61%**
Tiempo completo	16%	84%	56%	44%	40%	60%
Tiempo parcial	27%	73%	52%	48%	31%	69%
Total general	**27%**	**73%**	**50%**	**50%**	**40%**	**60%**

<u>Bitarteko bajak, eszedentziak eta abar ordezkatzea eta estaltzea, etab.</u>

Aztertutako aldi baterako kontratu batzuk bitarteko egoeren, zaintzagatiko eszedentzien eta abarren ondoriozko estaldurak dira.

Gaixotasunagatiko bajak, lanpostua gordetzea dakarten eszedentziak edo zaintzagatiko bestelako absentziak betetzeari dagokionez, Zuzendaritzak ezarri zuen AZL kolektiboko administrarientzat ordezkapena eta estaldura egitea, betiere 15 egun baino gehiago irauten badu bajak. Hori guztia zuzeneko kontratazioaren bidez edo aldi baterako laneko enpresen (ABLE) laguntzarekin gauzatzen da. Zerbitzu Orokorren profilen kasuan, egoera horiek estaltzeko modurik egokiena aztertzen da (zuzeneko kontratazioa, lan kargen egokitzapena, zerbitzu enpresen azpikontratazioa, etab.).

- **Lanaldi moten** analisiari dagokionez, ikusten da AZLen % 93k, irakasle-ikertzaileen % 60k eta ikertzaileen % 88k lanaldi osoa dutela (guztira, langileen % 75ek). Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko gizonen eta emakumeen ehunekoak alderatuz gero, ikusten da gizonek lanaldi osoko eta mugagabeko kontratu gehiago dituztela AZL eta ikertzaileen taldeetan, eta emakumeek lanaldi partzialeko eta aldi baterako kontratu gehiago dituztela.

Lanaldi motaren eta kontratu motaren arabera

	PAS		PDI		PI	
Etiquetas de fila	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Tiempo completo	**131**	**364**	**199**	**254**	**50**	**70**
Indefinido	123	321	189	246	9	8
Temporal	8	43	10	8	41	62
Tiempo parcial	**12**	**27**	**178**	**127**	**5**	**12**
Indefinido	5	8	118	71		1
Temporal	7	19	60	56	5	11
Total general	**143**	**391**	**377**	**381**	**55**	**82**

	PAS		PDI		PI	
Etiquetas de fila	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Tiempo completo	**26%**	**74%**	**44%**	**56%**	**42%**	**58%**
Indefinido	28%	72%	43%	57%	53%	47%
Temporal	16%	84%	56%	44%	40%	60%
Tiempo parcial	**31%**	**69%**	**58%**	**42%**	**29%**	**71%**
Indefinido	38%	62%	62%	38%	0%	100%
Temporal	27%	73%	52%	48%	31%	69%
Total general	**27%**	**73%**	**50%**	**50%**	**40%**	**60%**

Deskonexio digitala

- Deustuko Unibertsitateak Ingurune digitaletako giza eskubideei buruzko adierazpena aurkeztu zuen 2019an. Dokumentu hori diziplina ugariko talde batek prestatu zuen, teknologia, etika, enpresa eta zuzenbide arloetako Deustuko Unibertsitateko ikertzaileek osatuak, kanpoko lankidetza garrantzitsuekin; eta sarean gertatzen diren egoera berriak kontuan hartzen diren eskubideen laugarren belaunaldi bat dagoela aitortzen du. Testuinguru horretan, nabarmentzekoa da Zuzenbide Fakultatearen ekimena, irakasleei eta ikasleei jakinarazi baitie ezinezkoa dela komunikazio ofizialik lan ordutegitik kanpo bidaltzea eta jasotzea, bereziki asteburuan. Gainera, beste fakultate batzuek klaustroari antzeko mezuak helarazi dizkiote. Esparru honetan ekimen instituzionalik ez da hartu, ezta protokolo edo prozedurarik prestatu ere.

Eszedentzien azterketa

- Jarraian, 2020-21 ikasturtean kudeatutako eszedentzien azterketa ageri da, taldeka (kolektibo motak banakatuta) eta hartzeko arrazoiak zehaztuta:

	Pertsona kop.		Sexu horretako langile talde osoarekiko %		Kausaren eta kolektiboaren araberako banaketa	
Arloa eta lanbide profila	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
AZL Administraria	**-**	**3**	**-**	**% 12**	**-**	**% 100**
SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	-	1	-	% 4	-	% 100
BORONDATEZKO ESZEDENTZIA	-	2	-	% 8	-	% 10
AZL – Tituluduna	**2**	**8**	**% 20**	**% 31**	**% 20**	**% 80**
SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	2	2	% 20	% 8	% 50	% 50
FAMILIAKOAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	-	1	-	% 4	-	% 100
BORONDATEZKO ESZEDENTZIA	-	5	-	% 19	-	% 100
Irakasle-ikertzaile doktorea	**5**	**7**	**% 50**	**% 27**	**% 42**	**% 58**
KARGU PUBLIKOETARAKO ESZEDENTZIA	3	2	% 30	% 8	% 60	% 40
SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	1	3	% 10	% 12	%25	% 75
BORONDATEZKO ESZEDENTZIA	1	2	% 10	% 8	% 66	% 33
Irakasle-ikertzaile ez doktorea	**3**	**7**	**% 30**	**% 27**	**% 30**	**% 70**
KARGU PUBLIKOETARAKO ESZEDENTZIA	1	1	% 10	% 4	% 50	% 50
ESZEDENTZIA BEREZIA	-	2	-	% 8	-	% 100
SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	-	2	-	% 8	-	% 100
FAMILIAKOAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	1		% 10	% 0	% 100	% 0
BORONDATEZKO ESZEDENTZIA	1	2	% 10	% 8	% 33	% 67
Ikertzaile - Ez-doktorea	**-**	**1**	**-**	**% 4**	**-**	**% 100**
BORONDATEZKO ESZEDENTZIA	-	1	-	% 4	-	% 100
Guztizko orokorra	**10**	**26**	**% 100**	**% 100**	**%28**	**% 72**

Txandakako lana

- Langileen txandakako lanaren banaketari dagokionez (hau da, txandakako asteetan ordutegi desberdinak egitea), 2021eko abuztuaren 31n AZLen % 12,5 (emakumeen % 8,9 eta gizonen % 25,8) txandakako lana egiten ari ziren. Liburutegian administrazioko profilak eta goi mailako tituludunak ditugu, eta gainerako zentroetan, zerbitzu orokorren profila dutenak. Ikastetxe Nagusian kopuru handiagoa nabarmentzen da, ematen duten zerbitzuaren ezaugarriengatik, eta horietatik, informazioko kolektiboak gaueko txandak ere egiten ditu.

Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

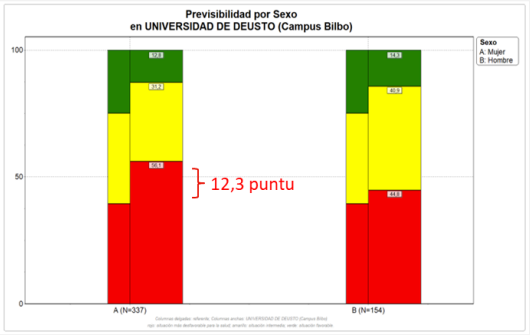
Lan baldintzak

DUBIko 2022ko arrisku psikosozialen balorazioari buruzko datuak (emakumeen -A- eta gizonen -B- arteko alde esanguratsuak)

- **Aurreikusgarria:** Aurreikusgarri izatea lotuta dago lana behar bezala egiteko eta aldaketetara egokitzeko informazio egokia, behar adinakoa eta unean unekoa edukitzearekin (etorkizuneko berregituraketak, teknologia berriak, zeregin berriak, metodo berriak eta antzeko gaiak). Gizarte babesarekin eta lidergoaren kalitatearekin lotutako dimentsioa da. Zerikusia du informazio faltarekin (esaterako, lanerako garrantzirik ez duten gaien inguruko komunikazioa egotea, baina laneko eguneroko gai garrantzitsuei buruzkorik ez egotea, eta gardentasunik ez egotea). Aldaketetan laguntzeko prestakuntza faltarekin ere badu zerikusia.

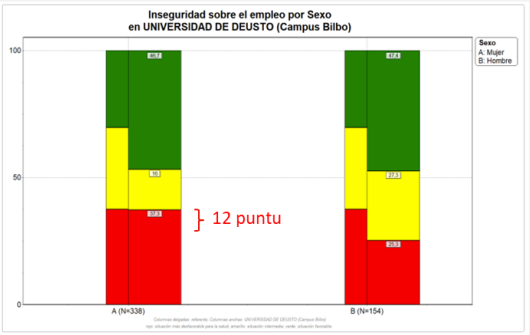
  Dimentsio honetan jasotako informazioak erakusten digu beste erakunde batzuen batezbestekoaren azpitik gaudela. Langileen % 52,5 egoera txarrenean dago, eta % 34,2 tarteko egoeran. Horietatik, emakumeen % 56,1ek egoera kaskarra bizi zutela adierazi zuten eta % 31,2k ertaina; gizonen % 44,8k egoera kaskarra eta % 40,9k ertaina. Gizonen eta emakumeen tertzilik okerrenean 12 puntukoa da aldea, eta emakumeei eragiten die gehien.

  Dimentsio hau Arrisku Psikosozialen Inkestaren Lantaldeak lehenetsitako dimentsioen artean dago, eta langileen osasunerako ondorio kaltegarriak arintzeko neurriak negoziatzen ari dira.



- **Enpleguari buruzko segurtasunik eza:** lan etorkizunari buruzko kezkari lotutako dimentsioa da. Jatorria enpleguaren egonkortasunarekin eta bizilekuko lan merkatuko aukerekin lotuta dago, eta desberdin bizi daiteke langile bakoitzaren bizitzako unearen edo familiako erantzukizunen arabera. Dimentsio honetan, lan etorkizunak sortzen duen ziurgabetasuna eta langileentzako eta haien familientzako segurtasun ekonomiko faltari lotutako beldurrak neurtzen dira. Enpleguan segurtasunik gabeko egoera baten aurrean langileak duen babesgabetasunak eta horri aurre egiteko ezintasunak ondorioak izan ditzake osasun orokorrean eta estresean.

  Dimentsio honetan jasotako datuek erakusten dute langileen % 33,5 egoerarik txarrenean daudela, eta % 19,5 tarteko egoeran. Emaitza horiek beste erakunde batzuen batezbestekoa baino altuxeagoak dira. Sexuaren araberako ikuspegiak erakusten digu emakumeen % 37,3k egoera kaskarra eta % 16k tartekoa bizi dutela; gizonen kasuan, berriz, % 25,3k kaskarra eta % 27,3k tartekoa. Gizonen eta emakumeen tertzilik okerrenean 12 puntukoa da aldea, eta emakumeei eragiten die gehien.

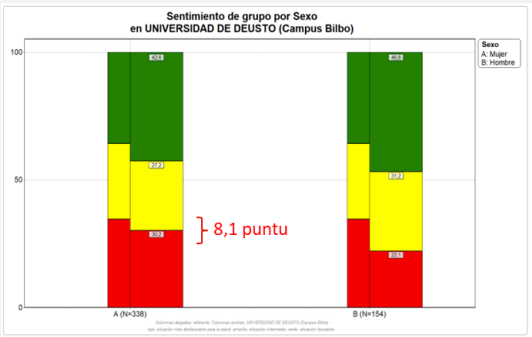


Lan baldintzak

DUBIko 2022ko arrisku psikosozialen balorazioari buruzko datuak (emakumeen -A- eta gizonen -B- arteko alde esanguratsuak)

- **Talde sentimendua:** egunero lan egiten den giza kolektiboaren parte izatearen sentimendua da. Gizarte babesaren osagai emozional gisa eta laneko harremanen kalitatearen adierazle gisa ikus daiteke. Sentimendu hori hondatu egiten da lanak isolamendua eta pertsonen arteko lehiakortasuna sustatzen dituenean, talde lanaren eta lankidetzaren ordez. Talde sentimenduak lan eremuko harreman pertsonalen kalitatea eta taldearen kohesioa adierazten ditu; beraz, egoera kaskarrak prebalentzia altua badu, aurreko dimentsioan bezala, esan nahi du erakundean ez dagoela gizarte babesik eta lidergoaren kalitatea txarra dela, eta horrek gatazka eta lankidetzarik eza ekar litzake laneko giroan.

  Dimentsio honetan bildutako datuak beste erakunde batzuetako batezbestekoaren gainetik daude: langileen % 27,6k adierazi dute egoera txarrean daudela, eta % 28,5ek, berriz, tarteko egoeran. Emakumezko langileen artean, % 30,2k adierazi zuten egoerarik txarrenean zeudela, gizonezko langileek baino 8,1 puntu gehiagok (% 22,1ek adierazi zuten egoera txarrenean zeudela).



Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak

- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko gure erakundean dauden neurriei dagokienez, Unibertsitateak lanaldi zatitua duten AZL eta ikertzaileei kontziliazio neurriak hartzeko aukera eskaintzen die. Neurri horien artean honako hauek daude (horietako batzuk, 2019an Berdintasun Planaren esparruan sustatutako ekimenen ondorio dira):
  - Sartzeko malgutasuna: 08:00etatik 09:30era.
  - Legezko zaintzagatik lanaldia murriztuta duten pertsonek (edo lanaldi partzialeko kontratua dutenek) lanaldi jarraitua izatea, 6 ordura artekoa, 08:00etatik 15:00etara bitarteko lanaldiekin.
  - Lanaldi jarraitua ostiral guztietan. Horrek esan nahi du urteko egutegian orduak banatuko direla, ostiralero lanaldi jarraitua egin ahal izateko.
  - Lanaldi jarraitua eskolako oporretan, 12 urtetik beherako seme-alabak dituzten pertsonentzat. Neurri horrek urteko egutegiko orduak birbanatzea dakar eta ekainaren 15etik 30era eta irailaren 1etik 10era bitarteko aldietan lanaldi jarraitua egiteko aukera ematen du.
  - Bazkaltzeko tarte laburragoa: 45 minutu. Neurri horri esker, eguneko irteera ordua 15 minutu aurreratu daiteke (17:15).

- Berdintasuneko Batzorde Paritarioaren ekimenez, neurri horiek taldeetako arduradunekin egindako kontsulta eta elkarrizketa prozesuen emaitza dira. Ordutegi malgutasunari eta kontziliazioari lotutako neurri posibleen kopuru bat aurkeztu zen (ordutegi motak, oporraldiak, kontziliazio neurriak, lan baimenak). Horrez gain, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri eginez pertsonen bizi kalitatea hobetzen lagunduko zuten beste neurri batzuk baloratzeko aukera ere izan zen.

- Berdintasuneko Batzorde Paritarioak egindako txostenak neurri gehiago jasotzen zituen, eta, azkenik, ordutegi malgutasunari lotutakoak hartu ziren kontuan. Jarraian, horien xehetasuna aurkezten da, bere garaian zeintzuk lehenetsi eta landu ziren, etorkizuneko berdintasun planari begira berriro aztertu ahal izateko:

Berdintasuneko Batzorde Paritarioak proposatutako **kontziliazio neurrien jarraipena** (aurrez arduradunei kontsulta eta inkesta eginda) 2019an

Ordutegi malgutasuna	Egoera
Sartzeko eta irteteko ordutegiak malgutzea	Eginda
Lanaldi jarraitua eskolako oporraldian	Eginda
Lanaldi jarraitua ostiraletan	Eginda
Eskolako oporraldietako baimenak edo eszedentziak hobetzea (zabaltzea)	Egin gabe
Lanaldi jarraitua	Egin gabe
Bazkaltzeko tarte laburragoa	Eginda
Lanaldia amaitu ezarritako ordu batean ("argiak itzali")	Egin gabe
Jardunaldi mota desberdinak	Egin gabe
Denbora bankua (aisialdia soldataren truke)	Egin gabe
Norberaren aukerarako egun gehiago izatea	Egin gabe
Bilerak eta/edo prestakuntza lan ordutegiaren barruan	Zati batean
Zereginak ordutegien arabera esleitzea	Zati batean
Banakako akordioak	Eginda

Espazio malgutasuna	Egoera
Telelana	Egin gabe
Inguruko langileak kontratatzea	Zati batean
Gailu mugikorrak	Egin gabe
Komunikazio birtuala, joan-etorriak saihesteko	Zati batean
Joan-etorriak eta bidaiak negoziatzeko aukera	Zati batean
Garraioarekin lotutako laguntzak	Egin gabe

Beste kontziliazio neurri batzuk	Egoera
Eskura dauden zerbitzuei buruzko informazioa hobetzea, kontziliazio pertsonala, familiakoa eta lanekoa sustatzeko	Egin gabe
Haurtzaindegiko zerbitzu propioa	Egin gabe
Udalekuak antolatzea oporraldietan	Eginda
Haurtzaindegi, eguneko zentro edo egoitzetarako dirulaguntzak	Egin gabe
Jateko eta atseden hartzeko guneak	Eginda
Prestakuntzarako, kirolerako, kulturarako eta aisialdirako erraztasunak	Zati batean
Genero ikuspegiari buruzko prestakuntza	Eginda
Norberaren ardurapeko pertsonak zaintzeko orduak izatea	Egin gabe

- Deustuko Unibertsitatean ez dago indarrean legeriak ezarritako amatasun eta aitatasun baimenak aldatzen dituen berariazko araudirik: haurdunaldian artatzeko neurririk, estatuko legedian aurreikusitakotik harago; eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko politikak/zerbitzuak (haurtzarotik apartekoak), legerian aurreikusitakotik harago. Aplikagarri den Lan Hitzarmen Kolektiboak zenbait hobekuntza jasotzen ditu Langileen Estatutuarekin (ET) alderatuta, zaintzaren eta kontziliazioaren esparruari eragiten diotenak:
  - Urteko lanaldia 1.622 ordura murriztea (lanaldi osoan) AZL eta ikertzaileentzat.
  - Urteko oporrak 31 egunekoak dira hitzarmenaren arabera (30 Langileen Estatutuan).
  - Odol ahaidetasunezko edo ezkontza ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik baimena hobetzea; DUko hitzarmenak 3 eta 5 lanegun artean ezartzen ditu, Langileen Estatutuak, ordea, 2/4 egun.
  - Eguneroko atsedenaldia langile guztiei aitortzen zaie, Langileen Estatutuan ez bezala: "langile guztiek, beren lanaren erdian, ordaindutako atsedenaldia hartu ahal izango dute".
  - Aurreko berdintasun diagnostikoan ere, sindikatuetako ordezkari gehienek adierazi zuten, idatziz jasotzen ez bada ere, badirela ordaindutako baimenen interpretazioan hobekuntzak dakartzaten praktika ezarriak eta finkatuak; edoskitzaroa metatuta aplikatzea (ordubete) edo udako lanaldi trinkoa hobetzea.

- Irakasle-ikertzaileen kolektiboari dagokionez, **irakasle-ikertzaileen kudeaketa ereduak** (IKE) jarduerarik gabeko aldiak, edoskitzaroko baimenak, amatasuna eta aitatasuna aitortzen ditu, eta pertsonak ikasturtean egin behar dituen irakaskuntza kredituen zenbatekoari eragiten dio.

- IKEn ikerketa maila aitortzeari dagokionez, amatasun, aitatasun edo baja aldietan, DUk aukera ematen dio irakasle-ikertzaileari absentzia aldiaren aurreko ikasturtea aitortzeko (onurarik handiena duen urtea aukeratuta). Une honetan, doikuntza hori eskuz egiten da: Ikerketa eta Transferentziako Errektoreordetzak ohar baten bidez adierazten die egoera horretan dauden pertsonek Deikerri jakinarazteko, berriro kalkulatu ahal izateko. Kudeaketa hori bat dator Unibertsitate, Ikerketa, Garapen eta Berrikuntzako Estatu Idazkaritzaren 2019ko abenduaren 10eko ebazpenarekin, seiurtekoak aitortzeari dagokionez (seiurtekoaren luzapena jaiotzagatiko, adopzio bidezko zaintzagatiko edo harreragatiko baimena izan duten emakumeentzat).

- Azkenik, Langileen Estatutuko 34.8 artikuluari jarraituz, kontziliazio eskubidea gauzatzeko, unibertsitateak **banakako kontziliazio eskaerak** aztertzen ditu, horiei ad-hoc erantzuten saiatzeko, arloaren eskakizunekin bat etorriz. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionalak izan beharko dute, langilearen premiei eta enpresaren antolaketa edo produkzio beharrei dagokienez. Horrela bada, prozedura honi jarraitzen zaio:
  - Banakako kontziliazio eskaera jasotzen da GP aplikazioaren bidez. Eskaera hori Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak eta langilearen sailak edo zerbitzuak aztertuko dute.
  - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak negoziazio prozesu bat zabaltzen du langilearekin, gehienez ere hogeita hamar egunez.
  - Behin hori amaituta, enpresak idatziz jakinaraziko du erantzuna: eskaera onartuko du, langilearen kontziliazio beharrak ahalbidetuko dituen proposamen alternatibo bat planteatuko du, edo uko egingo dio hura gauzatzeari. Azken kasu horretan, erabakiaren

oinarri diren arrazoi objektiboak adieraziko dira.

- Araudi berria indarrean sartu zenetik, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzak 18 eskaera jaso ditu guztira, eta, bidezko negoziazioa egin ondoren, onartu egin dira, honela banakatuta:
  - AZL = 17 eskaera; horietatik 14k ordutegi egokitzapena eskatzen dute, eta 3k lanaldiaren ehuneko bat telelanean egitea. Pertsonetatik 3 profil teknikokoak ziren eta 11 profil administratibokoak. 17 eskaerak emakumeenak izan ziren.
  - Irakasle-ikertzaileak = Irakasle-ikertzaileen eskaera bat, lanaldi osoan zegoen emakumea, ordutegi egokitzapena eskatzen zuena.
  - Ikertzaileak = ez da kolektibo horren eskaerarik jaso.

- Baimen eskaerak, lanaldi murrizketak eta kontziliaziorako banakako beste eskaera batzuk kudeatzeko **prozedurari** dagokionez, Unibertsitateak Eskaerak Kudeatzeko Sistema batekin (GP sistema) lan egiten ohi du. Sistema horrek, gaur egun, eragotzi egiten du jarraipen automatizatua egitea eta estatistikei eta abarri buruzko datuetarako sarbide mugatua dago. Alde horretatik, datozen hilabeteetan intranetean funtzionalitate berri bat gehitzea aurreikusi da, langileek eskaerak intranetean bertan egin ahal izan ditzaten eta, horrela, eskaerak kudeatu, aztertu eta jarraipena egin ahal izateko.

- Udan, ikasturtea amaitzen denetik, eta eskariaren arabera, Unibertsitateak "**Deusto Uda**"programa sustatzen du: eskolak amaitutakoan, familia kontziliazioa erraztera bideratutako udako ikastaro eta campusen eskaintza da. Besteak beste, hizkuntza eskaintza zabala, asteroko jarduera programak (teknologia, robotika, eskulanak eta multikirola) daude Bilboko campusean, eta kirol campusak Bilboko campuseko instalazioetan, edo Ingeniaritza Fakultatean emandako tailerrak (Domotika, Robotika, Programazioa, etab.).

Ordaindutako eta ordaindu gabeko baimenak

- Horrez gain, Hitzarmen Kolektiboak 2020-2021 ikasturterako tipologia honetako baimenak ezarri ditu. Aurreko orrialdean adierazi dugun bezala, azterketa hori GPen bidez jasotako informazioan oinarrituta egin da. Hurrengo orrialdean, eskaera hauetan jarriko dugu arreta: bularreko alaba edo semea zaintzeko baimena, amatasun eta aitatasun baimena, legezko zaintzako baimenak eta zaintzagatiko eszedentziak.

	Pertsona kop.		Sexuaren araberako langile guztien %		Sexuaren banaketa baimen motaren arabera	
Baimena	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
2. mailarainoko senideen istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzea	175	45	*% 37,8*	*% 33,1*	*% 79,5*	*% 20,5*
Odol ahaidetasuneko 2. mailarainoko senideei kontsulta medikoetara laguntzea	23	4	*% 5,0*	*% 2,9*	*% 85,2*	*% 14,8*
Mediku kontsultetara joatea	31	6	*% 6,7*	*% 4,4*	*% 83,8*	*% 16,2*
Seme-alaben eskola bileretara joatea	2	1	*% 0,4*	*% 0,7*	*% 66,7*	*% 33,3*
Izapide eta kudeaketa pertsonalak (NAN edo pasaportea izapidetzea, notariora joatea, etab.)	7	1	*% 1,5*	*% 0,7*	*% 87,5*	*% 12,5*
Mediku kontsultara laguntzea	0	1	*% 0,0*	*% 0,7*	*% 0,0*	*% 100,0*
Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senidearen ezkontza	2	2	*% 0,4*	*% 1,5*	*% 50,0*	*% 50,0*
Betebehar publiko eta pertsonala betetzea	15	1	*% 3,2*	*% 0,7*	*% 93,8*	*% 6,3*
Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senidearen heriotza	26	15	*% 5,6*	*% 11,0*	*% 63,4*	*% 36,6*
Lanpostuari lotutako prestakuntza	1	0	*% 0,2*	*% 0,0*	*% 100,0*	*% 0,0*
Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko 2. mailarainoko senideen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoa, etxean atseden hartzea eskatzen duena	49	13	*% 10,6*	*% 9,6*	*% 79,0*	*% 21,0*
Ezkontza	25	23	*% 5,4*	*% 16,9*	*% 52,1*	*% 47,9*
Seme/alabaren jaiotza	3	7	*% 0,6*	*% 5,1*	*% 30,0*	*% 70,0*
Azterketa ofizialak egitea	19	1	*% 4,1*	*% 0,7*	*% 95,0*	*% 5,0*
Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitea	8	0	*% 1,7*	*% 0,0*	*% 100,0*	*% 0,0*
Ohiko etxebizitzaz aldatzea	40	12	*% 8,6*	*% 8,8*	*% 76,9*	*% 23,1*
Beste batzuk	37	4	*% 8,0*	*% 2,9*	*% 90,2*	*% 9,8*
GUZTIRA	**514**	**152**	***% 100,0***	***% 100,0***	***% 77,3***	***% 22,7***

- Gainera, 2020-21 ikasturtean soldatarik gabeko 12 baimen eskatu eta eman ziren (hitzarmen kolektiboaren 41. artikulua). Urteko soldatarik gabeko 15 eguneko baimena da gehienez, eta, kasu guztietan, eskatzaileak emakumeak izan ziren.

- Oro har, emakumeek gizonek baino gehiago erabili zituzten baimenak 2020-2021 ikasturtean. Hala ere, kontuan izan behar da Unibertsitatean malgutasun informalerako kultura dagoela (batez ere irakasle-ikertzaileen artean), eta horrek absentzia asko ez informatzea eragiten duela.

- **Amatasuna/Aitatasuna:**

Errenkadako etik	GIZONA	EMAKUMEA	rokorra guzti
AZL	11	14	25
Irak.-Iker.	30	17	47
Iker.		1	1
Orokorra guztira	**41**	**32**	**73**

- **Edoskitzaroa:**

Errenkadako etik	GIZONA	EMAKUMEA	rokorra guztir
AZL	1	21	22
Irak.-Iker.		1	1
Orokorra guztira	**1**	**22**	**23**

- **Legezko zaintza:**

Errenkadako etiketa	GIZONA	MAKUME	Orokorra guztira
AZL	**3**	**39**	**42**
66,66%	1	14	15
80,00%	1	13	14
86,66%		9	9
86,67%		2	2
87,50%	1	1	2
Irak.-Iker.	**1**	**3**	**4**
73,33%		1	1
75,00%		1	1
80,00%	1	1	2
Orokorra guztira	**4**	**42**	**46**

- **Zaintzagatiko eszedentziak:**

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	rokorra guztir
AZL	**1**	**5**	**6**
SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	1	4	5
FAMILIAKOAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA		1	1
Irak.-Iker.	**2**	**5**	**7**
SEME-ALABAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA	2	4	6
FAMILIAKOAK ZAINTZEKO ESZEDENTZIA		1	1
Orokorra guztira	**3**	**10**	**13**

- Aurreko orrialdean adierazi bezala, eta datu basean erregistratutako baimen batzuk gehiago aztertze aldera, arreta jarri behar da amatasun eta aitatasun baimenetan eta bularreko alaba edo semea zaintzeko baimenetan eta legezko zaintza eskaeren kasuistiketan, bai eta azken aldian (2020-21) zaintzetarako eskatu diren eszedentzietan ere.

- 2020-21 ikasturteari buruzko tauletan ikus daitekeenez, aitatasunaren eta amatasunaren kasuistika izan ezik (kasu horretan aitatasun baimen gehiago daude), gainerako egoeretan, Deustuko Unibertsitateko emakumeek erabiltzen dituzte, batez ere, lanaldi murrizketak eta eszedentziak.

- Alde batetik, irakasle-ikertzaileen kolektiboak eszedentzia / lanaldi murrizketa gutxiago eskatu izanak esan nahi du malgutasun informal handiagoa izango dutela haien denbora eta lan bolumena aurrez aurreko irakaskuntza lanetatik harago kudeatzeko. Presentzialitatearen jarraipena handiagoa da beste kolektibo batzuetan, batez ere AZL kolektiboan. Bi kolektiboen artean honako desberdintasun hauek daude azpian:
  - Alde batetik, AZLen eta ikertzaileen urteko lanaldia irakasle- ikertzaileena baino zertxobait handiagoa da (1.622 vs 1.615). Bestetik, irakasle-ikertzaileen ehuneko batek lanaldi partzialeko dedikazioekin lan egiten du (zereginekin, adibidez, irakaslanarekin lotura handia duen dedikazio "murriztuaren" kasuan). Horren ondorioz, irakasle-ikertzaileen urteko presentzia orduak AZL kolektibokoak edo ikertzaileenak baino gutxiago dira.
  - Irakasle-ikertzaileen funtzioen ehuneko handi baten izaerak ez dakarrela "jendeari begira" lan egitea, eta hori bai gertatzen dela AZL kolektiboko lanpostu askotan. Beste jarduera batzuk, hala nola tutoretzak, banakakoak zein taldekoak, planifikatuta egon daitezke.

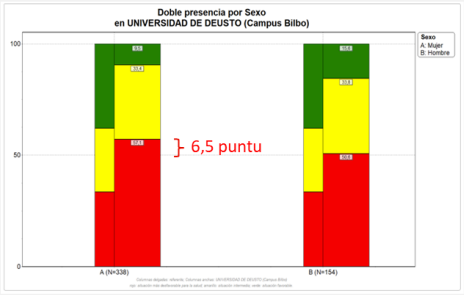
- Aurreko testuinguruan, ohikoa da irakasle-ikertzaileen kolektibokoek beren lanaldia antolatu ahal izatea, beren ordutegia kontziliazio beharretara egokituta, edo beren lanaren zati bat beste testuinguru batean egin ahal izatea, AZL kolektiboarentzat hori zailagoa bada ere. Batez ere beheragoko kategorietan, AZL kolektiboko pertsonek (batez ere emakumeek) lanaldi murrizketarako eskaerei heldu behar diete, eta, horrela, soldataren zati bati uko egin behar diote.

- Txostenaren beheko ataletan ikusi dugun AZL kolektiboaren feminizazioa handiagoa da ordainsari txikiena duten lanbide profiletan. Ordainsari txikiago horrek (normalean familia unitateko soldatarik baxuena) kontziliazio neurri horien alde egitera eramaten ditu emakumeak, gizonek baino gehiago, eta horrela haien egoera ekonomikoa prekarizatu egiten da.

Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak

DUBI 2022 arrisku psikosozialen balorazioaren datuak (emakumeen -A- eta gizonen -B- arteko alde esanguratsuak balorazioan)

- **Presentzia bikoitza:** Dimentsio honek lan eremuko eta etxeko eta familiako eskakizun sinkronikoak neurtzen ditu. Egoera horren jatorria, lan eremuan, honako hauekin lotuta dago: eskakizun kuantitatiboak, lanaldiaren antolamendua, iraupena, luzapena edo aldaketak, eta lanaldiaren gaineko autonomia maila, bai eta lanegunak eta orduak pertsonen zaintza lanarekin edo gizarte bizitzarekin bateraezinak izatearekin ere.
- Inkestan erakundeen batezbestekoaren oso azpitik dauden emaitzak ikusten dira, eta, gainera, arrisku psikosozialei buruzko azken inkestarekin alderatuta (2015. urtekoa) emaitza okerragoak dituzte. Dimentsio honetan bildutako datuek adierazten dute langileen % 55,1 egoera txarrenaren eraginpean daudela, eta % 33,5, berriz, tarteko egoeraren eraginpean. Horietatik, emakumeen % 57,1ek egoera kaskarra izan zuten eta % 33,4k ertaina; gizonen % 50,6k kaskarra eta % 33,83k ertaina. Gizonen eta emakumeen arteko alderik handiena 6,5 puntukoa da, eta emakumeei eragiten die gehien.
- Egoera ahulenean dauden kolektiboak honako hauek dira, eraginaren arabera:
  - Irakasle-ikertzaileak: % 60,1
  - Administrazioko langileak: % 59,3
  - Zerbitzu Orokorretako langileak: % 56,7
  - Administrazio eta zerbitzuetako langileak: % 53,1
- Une honetan, Arrisku Psikosozialen Lantaldeak lehenetsi egin du dimentsio hau. Aurreko diapositiban ikusi dugun bezala, ekimen gisa sartuta zegoen Gearing Roles proiektu europarrean.



Emakumeen ordezkaritza txikia

Puntu honetan aurretiazko diagnostikoa osatzeko, honako hauek aztertu behar dira:

- Gobernu Organoen, Langileen Legezko Ordezkaritzaren eta Berdintasuneko Batzordearen osaera:
  - ➢ Emakumeek eta gizonek gobernu organoetan eta batzordeetan duten presentzia aztertzen da.

- Segregazio bertikala, botere banaketa desorekatuari dagokiona.
  - ➢ Hierarkia mailetan, talde eta azpitalde profesionaletan emakumeek eta gizonek duten presentzia aztertzen da.

- Segregazio horizontala edo okupazionala, lan merkatuko maila guztietan garatu den banaketa tradizionalaren ondoriozkoa eta sektore, enpresa, sail eta abar feminizatuak edo maskulinizatuak sortu dituena.

- Unibertsitateko arlo edo kolektibo nagusietan emakumeek eta gizonek duten presentzia aztertzen da.

Gobernu Organoen, Langileen Legezko Ordezkaritzaren eta Berdintasuneko Batzordearen osaera

- "1. Sarrera" atalean, Gobernu Organoen osaera jasotzen da: Zuzendaritza Kontseilua, Gobernu Kontseilua, Dekanotza Taldea, Fakultateetako Zuzendaritza, Eskolen, Sailen Ikerketako Unibertsitate Institutuen Zuzendaritza.
  - Zuzendaritza Kontseilua eta Gobernu Kontseilua maskulinizatuta daude, baina bilakaera positiboa da, hau da, emakumeen presentziak gora egin du azken ekitaldietan.
  - Sailen eta Unibertsitate Institutuen Zuzendaritza maskulinizatuta dago, eta bilakaera ez da positiboa izan azken ekitaldietan.
  - Azkenik, Fakultateetako Zuzendaritza taldeen osaera, emakumeak gehiago badira ere, orekatua dela esan daiteke.
- "1. Sarrera " atalean, Langileen Legezko Ordezkaritzaren osaera ere jasota dago, baita Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordearen osaera ere. Bi kasuetan, sexuaren banaketa feminizatuta dago.

Segregazio bertikala

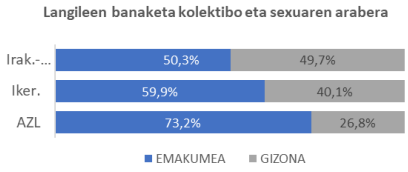
- Kasu honetan, plantilla aztertu da hitzarmen mailen arabera (taldea gehi maila) eta profilen balorazioaren arabera, eta azterketa eskuragarri dago txosten honetako "lanbide sailkapena" atalean. Emakumeak zeharkakoago banatzen dira maila desberdinetan, eta gizon gehienak 6. eta 7. mailen artean daude.

Segregazio horizontala

- Segregazio horizontalaren azterketari dagokionez, langileen banaketa aztertu ahal izan da, eta kolektibo bakoitzaren maskulinizazio edo feminizazio maila neurtu da.

Langileen banaketa kolektibo eta sexuaren arabera

	Pertsona kop.		Sexu bereko plantilla osoarekiko %a		Sexuen banaketa kolektiboaren arabera	
Kolektiboa	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
Irak.-Iker.	381	377	*% 44,6*	*% 65,6*	*% 50,3*	*% 49,7*
Iker.	82	55	*% 9,6*	*% 9,6*	*% 59,9*	*% 40,1*
AZL	391	143	*% 45,8*	*% 24,9*	*% 73,2*	*% 26,8*
GUZTIRA	**854**	**575**	***% 100,0***	***% 100,0***	***% 59,8***	***% 40,2***



- Emakumeen eta gizonen arteko banaketa orekatua bada ere, nabarmendu behar da AZLn emakumeen presentzia plantilla osokoa baino handiagoa dela, eta gizonak, berriz, irakasle eta ikertzaileen kolektiboan kontzentratzen direla neurri handiagoan.

Ordainsariak

Unibertsitate mailako Hezkuntza eta Ikerketa Zentroetarako Hitzarmenaren araberako ordainsari sistema

- Deustun aplikatzekoa den Hitzarmen Kolektiboaren 31. artikuluaren arabera, hitzarmen horren eraginpeko langileen ordainsaria honako kontzeptu hauek osatuko dute:
  - **Hileko soldata**: soldata taulen araberakoa.
  - **Aparteko ordainsariak**: soldataren zenbatekoaren araberakoa izango da, eta, hala badagokio, antzinatasunaren ordezko osagarri pertsonala, eta, hitzarmenean islatutako

kargu osagarria duten langileentzat, osagarri hori.

- **Beste osagarri batzuk**: ordainsari osagarri ez finkagarritzat hartuko dira hitzarmeneko artikuluetan soldata taulen eranskinean jasotako beste edozein osagarri, plus, haborokin eta abar, edo indarreko legeriatik eratorritakoak, zenbatekoaren eta prozeduraren arabera, eta zentroek ezar ditzaketenak.

- Hitzarmenak berak ezartzen duenez, zentroek hitzarmen honetan ezarritakoez bestelako ordainsari sistemak ezarri ahal izango dituzte, baina ateratzen den urteko kopuruak, oro har eta urteko zenbaketan, hitzarmenean ezarritakoa baino handiagoa izan beharko du.

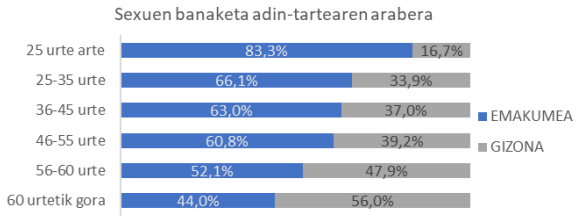
- Nolanahi ere, ondorio horietarako, 902/2020 Errege Dekretuaren 9. artikuluak zehazten du "Langileen Estatutuaren 22.3 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz, talde profesionalen definizioa emakumeen eta gizonen arteko zuzeneko eta zeharkako diskriminaziorik eza eta balio bereko lanengatiko ordainsarien berdintasunaren printzipioa behar bezala aplikatzea bermatzen duten irizpide eta sistemetara egokitzen dela egiaztatzeko helburuarekin, hitzarmen kolektiboetako negoziazio mahaiek ziurtatu beharko dute talde eta maila profesional bakoitzean biltzen diren faktoreek eta baldintzek egokitasunaren, osotasunaren eta objektibotasunaren irizpideak errespetatzen dituztela, eta balio bereko lanpostuetarako ordainsari berdinaren printzipioa betetzen dutela, 4. artikuluan ezarritakoaren arabera".

- Esperientzia pertsonala eta profesionala ordainsarien arteko aldeak justifikatzen dituen faktore objektiboa direla kontuan hartuta, plantilla aztertu da adin tarteen, antzinatasun tarteen eta ikasketa mailaren arabera.

Adina:

	Pertsona kop.		Sexu bereko plantilla osoarekiko %a		Sexuen banaketa adin-tartearen arabera	
Adin-tartea	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
25 urte arte	15	3	*% 1,8*	*% 0,5*	*% 83,3*	*% 16,7*
25-35 urte	152	78	*% 17,8*	*% 13,6*	*% 66,1*	*% 33,9*
36-45 urte	237	139	*% 27,8*	*% 24,2*	*% 63,0*	*% 37,0*
46-55 urte	290	187	*% 34,0*	*% 32,5*	*% 60,8*	*% 39,2*
56-60 urte	101	93	*% 11,8*	*% 16,2*	*% 52,1*	*% 47,9*
60 urtetik gora	59	75	*% 6,9*	*% 13,0*	*% 44,0*	*% 56,0*
GUZTIRA	**854**	**575**	***% 100,0***	***% 100,0***	***% 59,8***	***% 40,2***

	BATEZBESTEKO ADINA
EMAKUMEA	45
GIZONA	48
GUZTIRA	**46**

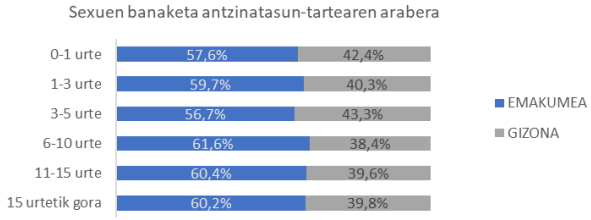


- Hala ere, ez da agerikoa adinean dagoen aldea esanguratsua izan daitekeenik, gizonen aldeko soldata aldeak eragiten dituen faktorea dela pentsatzeko. Zenbat eta adin tarte handiagoa izan, orduan eta emakume gutxiago daude Deustuko Unibertsitatean, 25-35 urtekoak % 66 dira eta 60 urtetik gorakoak, ordea, % 44.

Antzinatasuna:

	Pertsona kop.		Sexu bereko plantilla osoarekiko %a		Sexuen banaketa antzinatasunaren arabera	
Antzinatasun-tartea	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
0-1 urte	95	70	*% 11,1*	*% 12,2*	*% 57,6*	*% 42,4*
1-3 urte	126	85	*% 14,8*	*% 14,8*	*% 59,7*	*% 40,3*
3-5 urte	76	58	*% 8,9*	*% 10,1*	*% 56,7*	*% 43,3*
6-10 urte	141	88	*% 16,5*	*% 15,3*	*% 61,6*	*% 38,4*
11-15 urte	125	82	*% 14,6*	*% 14,3*	*% 60,4*	*% 39,6*
15 urtetik gora	291	192	*% 34,1*	*% 33,4*	*% 60,2*	*% 39,8*
GUZTIRA	**854**	**575**	***% 100,0***	***% 100,0***	***% 59,8***	***% 40,2***

	BATEZBESTEKO ANTZINATASUNA
EMAKUMEA	13
GIZONA	13
GUZTIRA	**13**



- Gizonen eta emakumeen batez besteko antzinatasunean ez dago alderik; 13 urte dira bi kasuetan.
- Antzinatasun tarteen arabera, sexuaren banaketa plantilla osoaren banaketaren oso antzekoa da tarte guztietan. Beraz, antzinatasuna ez da hartzen Deustuko Unibertsitateko gizonen aldeko soldata aldeak eragiten dituen faktoretzat.

Ikasketa maila

	Pertsona kop.		Sexuen banaketa Ikasketa mailaren arabera		Sexu bereko plantilla osoarekiko %a	
Ikasketa maila	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Unibertsitateko prestakuntza (*)	832	567	*% 97,42*	*% 98,61*	*% 59,47*	*% 40,53*
Lanbide Heziketa	12	4	*% 1,41*	*% 0,70*	*% 75,00*	*% 25,00*
Batxilergoa	4	1	*% 0,47*	*% 0,17*	*% 80,00*	*% 20,00*
Bigarren Hezkuntza	3	1	*% 0,35*	*% 0,17*	*% 75,00*	*% 25,00*
Lehen Hezkuntza	3	2	*% 0,35*	*% 0,35*	*% 60,00*	*% 40,00*
GUZTIRA	**854**	**575**	***% 100,00***	***% 100,00***	***% 59,80***	***% 40,20***

(*) Unibertsitateko ikasketak dituzten langile guztien artean, 261 emakume eta 222 gizon doktoreak dira

- Azterketaren unean, Zuzendaritzak adierazi du ez dagoela pertsona guztien prestakuntza mailari buruzko informazio eguneraturik (batez ere unibertsitate ikasketei dagokienez). Horregatik, ikasketa mailaren azterketa egin da. Ikasketa mailari dagokionez, langile gehienek (% 97,9) unibertsitate ikasketak dituzte, eta ezin da sexuaren araberako alderik antzeman.

Ordainsarien erregistroa

- Langileen Estatutuaren 28.2 artikuluaren arabera, enpresaburuak erregistroa egin beharko du bere langileen soldaten, soldata osagarrien eta soldataz kanpoko ordainsarien batez besteko balioekin, sexuaren arabera bereizita eta lanbide taldeen, lanbide kategorien edo balio bereko edo bereko lanpostuen arabera banatuta.
- Zehazki, 902/2020 Errege Dekretuaren arabera, ordainsarien erregistroak benetan jasotakoaren batezbesteko aritmetikoa eta mediana aurkeztuko ditu, sexuaren arabera.
- Era berean, Langileen Estatutuaren 28.3 artikuluan aipatzen den justifikazioa jaso beharko du

erregistroak, sexu bateko langileen enpresan ordainsari guztien batezbesteko aritmetikoa edo mediana gutxienez ehuneko hogeita bost (25) handiagoa bada.

- Ondorioz, Deustuko Unibertsitateak ordainsarien erregistroa egin du, 902/2020 Errege Dekretuari aplikatutako profilen balorazioaren araberako mailen arabera.
- Erregistroaren erreferentziazko aldia 2020-2021 urte akademikoa izan da, hau da, 2020ko abuztuaren 1etik 2021eko uztailaren 31ra jasotako ordainsariak hartu dira kontuan.
- Egindako ordainsari erregistroak emakumeen eta gizonen arteko ordainsari aldeak erakusten ditu, batezbestekoan eta medianan.

$$\text{Soldata-arrakala} \quad \frac{\text{(Gizonen batezbesteko ordainsaria – Emakumeen batezbesteko ordainsaria)}}{\text{Gizonen batezbesteko ordainsaria}}$$

Ordainsariak

2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

Jarduera-ardatza	Ekintza	Egoera	Iruzkinak
Soldata arrakala	I. Deustuko Unibertsitateko soldata-egitura mapatzea eta lanpostu baliokideetan % 25etik gorako soldata-arrakala duten kasuak aztertzea	Eginda	• *Deustuko Unibertsitateak, 902/2020 Errege Dekretua betez, kanpoko aholkularitza-enpresa bat kontratatu du Unibertsitatearen soldata-egituraren mapaketa egiteko. 2022ko bigarren seihilekoan, Deustuko Unibertsitatearen ordainsari-erregistroaren dokumentua aurkeztu zaio Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordeari. Agiri horretan, kolektiboen ordainsaria aztertzen da, balio bereko lanbide-profilen arabera.*
	II. Arrakala ezabatzeko ekintza-plana egitea.	Egin gabe	• *Ekintza hori ezin izan da gauzatu III. Plana ezartzean, baina etorkizuneko berdintasun planari gauzatuko da, soldata-arrakala identifikatzen den kasuetan.*
	III. Arrakala galaraziko duten neurriak ezartzea.	Egin gabe	• *Ekintza hori ezin izan da gauzatu III. Plana ezartzean, baina etorkizuneko berdintasun-planari begira gauzatuko da, soldata-arrakala identifikatzen den kasuetan.*

Sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

- Deustuko Unibertsitateak protokoloa du Unibertsitatearen lan eremuko jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko (aurrerantzean, "Protokoloa"). Helburua da jazarpen kasuetan jarraitu beharreko prozedurak antolatzea, bai eta jazarpenaren baldintza teknikoak betetzen ez dituzten arren, desegokitzat jotzen diren jokabideen kasuetan ere.

- Protokoloaren helburua da aurkezten diren erreklamazioak azkar eta eraginkortasunez ebaztea, segurtasun juridikoaren, konfidentzialtasunaren eta ukigabetasunaren bermeekin eta eragindako pertsonei dagokienez.

- Protokoloak jazarpentzat jotzen diren jokabideak eta egoera horien aurrean jarraitu beharreko prozedurak definitzen ditu, prozesuaren faseak eta egoera horiek ebazteko organo eskudunak mugatuz. Hurrengo orrialdeetan zehatz-mehatz azaltzen da.

- *Gearing Roles* proiektuaren (2020-2022) eta Deustuko Unibertsitatearen egungo Berdintasun Planaren neurrietako bat zen hedatzea jazarpen protokolo hori, bai eta emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunean aurrera egiten lagun dezaketen beste tresna eta politika batzuk ere, eta Deustuko Unibertsitatea diskriminazio sexistarik gabeko gune bihurtzea.

- Zehazki, emandako informazioaren arabera, bai Berdintasun Plana (*Gearing Roles* proiektua), bai Protokoloa unibertsitate elkartean zabaldu dira (lan harremana duten pertsonak ez ezik, ikasleak ere barne hartuta). Posta elektronikoaren bidezko zabalkundeaz gain, bi kasuetan dokumentuak Unibertsitateko Gizarte Erantzukizunaren - Berdintasunaren webgunean (gaur egun 2030 Agenda) eta Unibertsitatearen intranetean zabaldu dira. Protokoloak paperean editatu dira eta fakultateetan, arloetan eta zerbitzuetan banatu dira. Protokoloei buruzko informazio liburuxkak ere diseinatu dira, eta ikasleen eta unibertsitateko langileen artean banatu dira.

- Gainera, aldi horretan, Unibertsitatean hainbat ekitaldi egin dira Berdintasun Planaren eta jazarpen protokoloen garrantzia zabaltzeko. 2017az geroztik, Unibertsitateak hainbat ekintza eta ekitaldi bultzatu ditu, hala nola "Bigarren mailako sexu jazarpena: genero indarkeria ezabatzeko gakoa" sinposioa, edo jazarpenari eta sexu erasoari buruzko bi hausnarketa jardunaldiak, "Voces contra el silencio" dokumentalaren proiekzioaren eta ondorengo solasaldiaren bidez, edo "Eskolako eta laneko jazarpenari buruzko ikaskuntza zerbitzua".

- Onartutako protokoloan berrikuspen klausula adostu bazen ere, 2017tik ez da berrikusi.

- Jazarpen Batzordeen arabera, eta baita Aldezlearen txostenaren arabera ere, oso gutxi dira erakunde horietara iristen diren eta protokoloa aktibatzen duten sexu jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak. Berdintasunari buruzko aurreko diagnostikoan adierazi zen bezala, litekeena da salaketarik edo prozedura irekirik ez egoteak jazarpen egoerarik ez dagoela ez adieraztea, eta, beraz, garrantzitsua da salaketarik edo informazio eskaririk ez izateko arrazoiak aztertzea. Azken urteotan protokoloak ezagutarazteko ahalegina egin bada ere, badirudi oraindik ez direla ezagutzen. Halaber, protokoloak berrikusten direnean, komeniko litzateke hausnarketa sustatzea, nahitaez bide penaletik edo salaketatik igaroko ez diren eta laguntza espezializatuko bideak erraztuko dituzten beste esku hartze modu batzuei buruz.

- Aztergai dugun aldian, behin aktibatu da langileen arteko jazarpen protokoloa. Gainera,

Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

Unibertsitateak ez du bajarik erregistratu genero edo sexu indarkeriagatik.

Jarduteko prozedura

1. fasea: Prozeduraren hasiera

Epea - Hasierako fase hau amaitzeko epea ezin izango da 8 egunetik gorakoa izan, salaketa aurkezten denetik zenbatzen hasita.

1. Idatzia - Lehenengo fasea idazki batekin hasten da.
   - Idazki horretan gertakariak jakinarazten dira. Eredua eskuragarri dago webgunean.
   - Idazkia Jazarpen Batzorde Teknikoari bidaliko zaio, posta elektronikoz edo aurrez aurre.
2. Hasierako ikerketa jarduketak - Jazarpen Batzorde Teknikoak beharrezko ikerketak egingo ditu.
   - Elkarrizketak salaketa aurkezten duenari eta zerikusia duen edozein alderdiri.
   - Egoki irizten dion informazioa eta dokumentazioa bildu.
3. Kautelazko neurriak - Jazarpen Batzorde Teknikoak, gehienez ere bost eguneko epean, ebazpen arrazoitua eman beharko du eta horren berri jakinarazi beharko die alderdiei.
4. Aurkeztutako salaketa ireki edo artxibatzeari buruzko erabakia
   - Alderdiei erabakiaren berri emango zaie.
   - Erabakia dagokion Segurtasun eta Osasun Batzordeari eta Berdintasunerako Batzorde Paritarioari helaraziko zaie, hala badagokie.

2. fasea: Prozeduraren instrukzioa

Epea - Fase honetan instrukzio edo ikerketa lanak egingo dira, eta gehienez 14 egun iraungo du.

1. Instrukzioa
   - Salatuari jakinaraziko zaio eta 7 eguneko epean alegazioak idatziz aurkezteko eskatuko zaio.
   - Beharrezko informazioa eta dokumentazioa biltzen jarraituko da.
   - 3/2007 Lege Organikoaren 13. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, salatutako alderdiari dagokio frogatzea bere jardueran diskriminaziorik ez dagoela eta bere egintzak proportzionalak direla.
   - Hala ere, salatzaileari dagokio salaketaren xede den jokabidearen zantzuak aurkeztea.
2. Ikerketa
   - Egindako frogak dokumentatuko dira, eta prozeduran zehar erabilitako egitateen eta argudioen azterketa osoa egingo da.
   - Jazarpen Batzorde Teknikoak prozeduraren bigarren faseari amaiera emango dio instrukzioa hasi eta gehienez ere 14 eguneko epean.

3. fasea: Prozeduraren ebazpena

Epea - Jazarpen Batzorde Teknikoak ondorioen txostena egin beharko du gehienez ere 7 eguneko epean.

1. Erabakiak hartzea - Ondoren ageri diren erabakietako bat hartuko da:
   - Jazarpenaren presentzia
   - Jazarpenik eza
   - Jokabide desegokiak
2. Neurri zuzentzaileak
   - Egindako frogak dokumentatuko dira, eta prozeduran zehar erabilitako egitateen eta argudioen azterketa osoa egingo da.
3. Jarraipena eta kontrola
   - Jazarpen Batzorde Teknikoa Osasun eta Segurtasun Batzordearekin lankidetzan arituko da, proposatutako neurrien betearazpenaren eta betetzearen aldizkako jarraipena egiteko.
   - Neurrien jarraipena eta kontrola Berdintasunerako Batzorde Paritarioarekin koordinatuta egingo da.

Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

GEARING ROLES

Jarduera-ardatza	Ekintza	Egoera	Iruzkinak
25. neurria: Sentsibilizatzeko eta dauden jazarpen protokoloak ezagutarazteko ekintzak.	I. Sexu arrazoiengatiko edo sexu diskriminazio, indarkeria edo jazarpen oro jazartzeko eta desagerrarazteko konpromiso publikoa adieraztea.	Eginda	• *Konpromiso publikoaren statement bat jarri da Unibertsitatearen Gizarte Erantzukizunaren webgunean*
	II. Publiko zehatzei zuzendutako prestakuntza ekintzak egitea (ikasleak, AZL, ikertzaileak, irakasle-ikertzaileak).	Eginda	• *2020tik 2022ra bitartean, prestakuntzako tailerrak egin dira adingabeen sexu abusuen arloan (3 tailer, 42 parte-hartzaile), jazarpen protokoloei buruz (3 tailer, 54 parte-hartzaile) eta DUko ingurune seguruari buruzko sentsibilizazioaz (3 tailer, 84 parte-hartzaile).*
	III. Kanpoko aliantzak egitea, antzemandako genero indarkeria kasuak bideratzeko eta tratatzeko.	Eginda	• *Bi kanpo-aliantza ezarri dira: Aliantza bat UniSAFErekin eta, beste aliantza bat, GENERATIONEQUALITYrekin.*

5. Ordainsarien ikuskaritzaren emaitza

902/2020 Errege Dekretuaren arabera, ordainsarien ikuskaritzaren helburua da Unibertsitatearen ordainsari sistemak, zeharka eta osorik, ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa modu eragingarrian aplikatzen duen egiaztatzeko beharrezko informazioa lortzea.

Horretarako, langileen ordainsaria zuzenean edo zeharka zehazten duten unibertsitateko politikak eta prozesuak aztertu dira.

Era berean, plantillaren ezaugarriak ikuspegi kuantitatibotik ere aztertu dira, emakumeen eta gizonen arteko soldata aldeak modu objektiboan azal ditzaketen faktoreak kontuan hartuta.

Analisi horietan oinarrituta, jarraian, ordainsarien ikuskaritzan aztertu diren alderdien ondorioak laburbiltzen dira:

Plantillaren banaketa

Deustuko Unibertsitateko langileen artean, % 59,8 emakumeak dira eta % 40,2 gizonak; hau da, plantilla orekatua da, sexuetako batek ere ez baitu gainditzen guztizkoaren % 60a.

Lanpostuen/profilen balorazioa

902/2020 Errege Dekretuaren 4. eta 8. artikuluetan ezarritakoa betetzeko, Deustuko Unibertsitateak bederatzi konparazio maila zehaztu ditu, profilen balio erlatiboaren eta definitu eta haztatutako ekarpen faktore batzuen arabera.

Balorazio sistema hori 902/2020 Errege Dekretuak berak 8. artikuluan jasotzen duen puntu sistemara egokitzen da, eta Errege Dekretu beraren 4. artikuluan aurkeztutako faktoreak ere kontuan hartzen ditu, arauak eskatzen dituen egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak betetzen baititu.

Plantillak balorazioaren araberako mailak kontuan hartuta duen banaketari erreparatuta, nahiz eta maila batzuetan emakumeak diren nagusi eta beste batzuetan gizonak, a priori, ezin da esan segregazio bertikala dagoenik.

Hitzarmeneko lanbide sailkapeneko sistema

Plantillaren banaketa Hitzarmen Kolektiboko talde profesionalen eta azpitaldeen arabera aztertuz gero, balorazioaren araberako analisiaren joera bera ikusi da; hau da, nahiz eta azpitalde batzuetan emakumeak nagusi izan eta beste batzuetan gizonak, a priori, ez da inolako joerarik ikusten segregazio bertikala egon daitekeela esateko.

Ordainsariak

Aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa eta Deustuko Unibertsitateko ordainsari sistema aztertu dira eta ez da genero alborapenik aurkitu.

Gizonen eta emakumeen batez besteko antzinatasunean ez dago alderik; 13 urte dira bi kasuetan. Antzinatasun tarteen arabera, sexuaren banaketa plantillaren guztizkoaren banaketaren oso antzekoa da tarte guztietan. Beraz, antzinatasuna ez da hartzen Deustuko Unibertsitatean gizonen aldeko soldata aldeak eragiten dituen faktoretzat.

Antzinatasunari dagokionez, emakumeen batez besteko adina gizonena baino pixka bat txikiagoa da, eta hori bat dator emakumeek maila baxuetan eta tartekoetan presentzia handiagoa izatearekin. Hala ere, adinean dagoen aldea ez da esanguratsua, gizonen aldeko soldata aldeak eragiten dituen faktorea dela pentsatzeko.

Ikasketa mailari dagokionez, langile gehien-gehienek unibertsitate ikasketak dituzte, eta ez da sexuaren araberako alderik antzematen. Beraz, ikasketa maila ez da hartzen Deustuko Unibertsitatean gizonen aldeko soldata aldeak eragiten dituen faktoretzat.

Segregazio horizontala

Oro har, banaketa orekatua ikusten da emakumeen eta gizonen artean, kolektiboen arabera. Hala ere, nabarmendu behar da AZLn emakumeen presentzia plantilla osokoa baino handiagoa dela, eta gizonak, berriz, irakasle-ikertzaileen kolektiboan kontzentratzen direla neurri handiagoan.

Nolanahi ere, oro har, ezin da esan segregazio horizontala dagoenik.

Hautaketa eta lan egonkortasuna

Hautaketa eta erreklutamendu prozesua argia eta ordenatua da, eta, horri esker, balorazio homogeneoa egiten da, edozein motatako balio judizioak eta alborapenak, horien artean, generoari lotutakoak, saihestuta.

Ikuspegi kuantitatibotik, bai laneratzeetan, bai kargu uzteetan, azken hiru ikasturteetan emakumeak izan dira nagusi, plantillan duten ordezkaritzarekin alderatuta, baina alde gutxirekin; beraz, ez da ikusten plantillaren osaera aldatzen duen joerarik.

Azterketaren ondoren, ikusi da, halaber, lan harremana egonkorra dela bai emakumeen artean eta bai gizonen artean. Nabarmentzekoa da kontratu gehienak lanaldi osokoak eta mugagabeak direla, eta behin-behinekotasunaren arrazoia, neurri handi batean, doktorego aurreko kontratuak direla.

Lanbide sustapena

902/2020 Errege Dekretuaren 8. artikuluak zehazten duen bezala, ordainsarien ikuskaritzaren barne dago langileek sustapen profesionalean edo ekonomikoan izan ditzaketen zailtasunak aztertzea, besteak beste, enpresak mugikortasunari lotuta nahierara hartu dituen erabakien edo arrazoirik gabeko prestasun eskakizunen ondorioz.

Unibertsitateko azken urteko sustapenen guztizkoari begiratuta, bi sexuen artean proportzio ia berdina izan dela ikusten da, eta, beraz, sustapenetan sexu oreka dagoela uste da.

Kontziliazio eta erantzunkidetasun neurriak

Indarrean dagoen lege araudiaren arabera, kontziliazio eta erantzunkidetasun neurriak diseinatzean edo erabiltzean ikus daitezkeen akatsek edo desberdintasunek ere eragin dezakete sexuagatiko diskriminazioa ordainsarietan.

Horri dagokionez, kontziliazio eta erantzunkidetasun neurriak langile talde osoaren eskura jartzen dira, sexua edozein dela ere (betiere eskatutako baldintzak betetzen badituzte). Hala ere, aldeak daude baimenen erabileran: erabilera handiagoa da emakumeen kasuan, bereziki adingabeen zaintzarekin zuzenean lotuta dauden baimenetan.

Kontuan izan behar da, nolanahi ere, Unibertsitatean malgutasun informalaren kultura zabalduta dagoela, eta horrek absentzia askoren berri ez ematea eragiten duela. Beraz, emandako datuekin ezin da ondorioztatu kontziliazio mekanismoen erabilera gizonen aldeko desberdintasunak eragiten dituen faktore bat den ala ez.

Ordainsarien erregistroa

Soldata aldeak sexuaren ikuspegitik aztertzeko, Unibertsitateak ordainsarien erregistro bat du, Langileen Estatutuaren 28.2 artikuluaren eta 902/2020 Errege Dekretuaren araberakoa. Erregistro horretan jasota daude langileen soldaten, soldata osagarrien eta soldataz kanpoko hartzekoen batez besteko balioak (batezbestekoa eta mediana), sexuaren arabera bereizita eta balio bereko lanpostuen arabera banatuta, bai eta Hitzarmen Kolektiboaren araberako sailkapenaren arabera ere.

Erregistroak Unibertsitateko plantilla osoa hartzen du kontuan, hau da, 2021eko abuztuaren 31n DUn besteren kontura lan egiten duten pertsona guztiak, kontratu egoera edozein izanik ere.

Indarrean dagoen lege araudiaren eta Unibertsitatearen ezaugarri zehatzen arabera, DUk erreferentziazko aldian (2020ko irailaren 1etik 2021eko abuztuaren 31ra) langileek benetan jaso duten ordainsaria aztertu du.

Langileen Estatutuaren 28. artikuluaren 3. paragrafoarekin bat etorriz, Unibertsitateak justifikazio bat erantsi beharko du soldata erregistroan, sexu baten eta bestearen arteko soldata aldeak ehuneko hogeita bostetik gorakoak direnean.

Maila jakin batean soldata aldeak egoteak ez du zertan esan nahi sexuaren araberako diskriminazioa dagoenik. Izan ere, alde horiek azaltzeko faktore objektiboak egon daitezke, esate baterako, antzinatasuna, ekitaldiko baimen egunak, etab. Hain zuzen ere, faktore horietako batzuk ordainsarien diagnostikoan bertan aztertzen dira.

Ildo horretatik, Deustuko Unibertsitateak, benetako ordainsari osoari dagokionez, % 10,3ko arrakala orokorra du batezbestekoari begiratzen badiogu eta % 2,3koa, berriz, medianari begiratzen badiogu. Bi ehuneko horiek zerbitzuen sektoreak Euskal Autonomia Erkidegoan duen soldata arrakala baino askoz txikiagoak dira, arrakala horren batezbestekoa % 21,8 baitzen 2008an, EMAKUNDEren 2021eko martxoko txostenaren arabera.

Deustuko Unibertsitateko batez besteko soldata aldeak ez du % 10 gainditzen balorazio maila gehienetan (hiru mailek erakusten dute % 10etik gorako aldea, horietako bik emakumeen alde eta batek gizonen alde; alde horien arrazoiak azalduko ditugu berehala). Bederatzi balorazio mailetatik bostetan, aldea emakumeen aldekoa da. Maila horien artean dago balorazio mailarik altuena; maila horretan, aldea % 2,2koa da, emakumeen alde.

Medianaren azterketak ere antzeko emaitzak ematen dizkigu; soilik 3 mailak gainditzen dute % 10eko soldata aldea, bi emakumeen alde eta bat gizonen alde. Era berean, hiru balorazio mailatan soilik gainditzen du gizonen ordainsariaren medianak emakumeena. Alderik handiena % 6,5ekoa da, 2.858 euro ingurukoa. Berriro ere, balorazio maila altuenean emakumearen aldeko aldea dago, % 8,2koa, estatistiko horren arabera.

Lehen adierazi den bezala, balorazioen araberako soldata aldeak kontuan hartuta, % 25etik gorako aldeak daude guztizko ordainsarian:

- 3. mailan, gizonen alde, batezbestekoan (% 65,4) eta medianan (% 84,5).
- 6. mailan, emakumeen alde, medianan (-% 47,1).
- Gainerako mailetan, batez besteko soldata aldea -% 14,5 eta % 9,3 artekoa da, hau da, soldata alde gehienak emakumeen aldekoak dira, eta gizonen aldekoak diren mailetan, gehieneko soldata arrakala % 9,3koa da. Medianari dagokionez, soldata aldea -% 10,4 eta % 6,5 artekoa da.

Aurkitutako soldata aldeen justifikazioa

3. maila:

Maila horretako soldata efektiboen soldata arrakala % 65,4 da batezbestekoari begiratuta eta % 84,5, medianari begiratuta.

Kontuan izan behar da kopuru horiei dagokien ordainsarien erregistroa soldata efektiboen arabera kalkulatzen dela, hau da, parekatu gabe. Horrek esan nahi du emaitzetan eragina dutela hainbat gorabeherak, horien artean, altek, bajek, kontratu eteteek, lanaldi murrizketek eta abarrek; eta gorabehera horiek ez dira Unibertsitatearen aldebakarreko erabakiak, edo ez, bederen, soilik Unibertsitatearen erabakiak. Gizonen eta emakumeen batez besteko antzinatasunean ez dago alderik; 13 urte dira bi kasuetan. Antzinatasun tarteen arabera, sexuaren banaketa plantillaren guztizkoaren banaketaren oso antzekoa da tarte guztietan. Beraz, antzinatasuna ez da hartzen Deustuko Unibertsitateko gizonen aldeko soldata aldeak eragiten dituen faktoretzat.

Bestalde, parekatzea eginez, arrakala % 16,8ra jaisten da batezbestekoan, eta % 23,4ra medianan; horrek adierazten du soldata aldearen batezbestekoaren % 48,6 eta soldata aldearen medianaren % 61,1 aipatutako arrazoiek eragiten dutela (altak, bajak, lanaldi partzialak edo murriztuak, etab.), eta ez Unibertsitatearen aldebakarreko erabakiak.

Ildo horretatik, balorazio maila hori batez ere emakumeek osatzen dute (26 emakume eta 8 gizon dira) eta behin-behinekotasun handia du (emakumeen 58 kontratu egoera eta gizonen 10), administrari laguntzaile ugari baitaude, nagusiki aldi baterako bajak estaltzen.

6. maila:

Maila horretan, % 25etik gorako soldata aldea medianan besterik ez da ikusten, eta -% 47,1ekoa da, emakumeen alde. Batezbestekoari begiratuta, aldea -% 14,5 da, hori ere emakumeen alde.

Parekatzea eginez, arrakala % 1,3ra jaisten da batezbestekoan; horrek adierazten du soldata aldearen % 45,8 altek, bajek, lanaldi partzialek edo murriztuek eta abarrek eragiten dutela, eta ez Unibertsitatearen aldebakarreko erabakiak.

Balorazio maila horretan sartzen dira Deustuko Unibertsitateko langileen ehuneko handi bat (216 emakume eta 223 gizon) eta, 3. mailaren kasuan baino neurri txikiagoan bada ere, langile baino kontratu gehiago daude (emakumeen 245 kontratu eta gizonen 254 kontratu).

6. IV. Berdintasun Planaren helburu kualitatiboak eta kuantitatiboak

Diagnostikoaren ondorio nagusiak

Jarraian, diagnostikoari buruzko ondorioak aurkeztuko ditugu. Horietan, batez ere, antzemandako hobekuntza arlo nagusiak adierazten dira, horiek baitira IV. Berdintasun Planeko ekintzak formulatzeko eta lehenesteko oinarria.

Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua

Unibertsitateak prozesuen mapa landu du, eta, horren barruan, kolektibo bakoitzerako hautaketa prozesua ere jasota dago. Azken hiru urteetan, guztira, kontratatutako pertsonen % 64,3 emakumeak izan dira. Hala, 2020-2021 ekitaldian, plantillaren % 59,8 emakumeak ziren eta % 40,2 gizonak.

Kontratazioek indartu egiten dute DUko kolektibo/arloetako plantillen sexuaren araberako osaera. Beharrezkotzat jotzen da hautaketa prozesuak genero ikuspegi intersekzionala kontuan hartuta egitea sustatzea, etorkizuneko kontratazioetan sexuen banaketak eraginik izan ez dezan, eta plantillen sexuaren araberako banaketaren joera historikoa indartu ez dezaten.

Lanbide sailkapena

Lanbide sailkapenak generoari lotutako segregazio bertikala erakusten du, eta, hein handi batean, AZLen feminizazio handiaren ondorio izan liteke. Hori dela eta, bermatu beharko da DUren lanbide garapenerako sistemek balorazio faktoreetan ez dutela genero alborapenik.

Lanbide sustapena

2019-20 eta 2020-21 ikasturteetako lanbide sustapenen % 75 emakumeenak izan ziren; ehuneko hori nabarmen handiagoa izan zen AZLeko langileen artean. Irakasle-ikertzaileei dagokienez, azken urteetan ikus daiteke irakasle titularretan, emakumeen presentzia sendotu egin dela. Gainera, lehen aldiz, emakume katedradunen kopurua gizon katedradunena baino handiagoa izan da.

Gaur egun, Deustuko Unibertsitateak ez du AZLentzako egituratutako garapen profesionaleko planik, aplikagarri den hitzarmenean ezarritakotik harantzago. Ildo horretatik, irizpide argiak eta objektiboak dituen sistema bat izateko lan egingo da, kolektibo horrentzako garapen plan bat ezartzeko.

Prestakuntza

Deustuko Unibertsitateko langileek berdintasunaren arloan izandako prestakuntza kontuan hartuta, ikusten da bai prestakuntza kopuruak, bai parte hartzaile kopuruak eta ordu kopuruak gora egin dutela 2020-2021 ikasturtean, aurreko ekitaldiekin alderatuta. Prestakuntza ekintza horietan gehiago hartzen dute parte emakumeek gizonek baino.

DUko kolektibo guztien artean berdintasunaren arloko prestakuntza eta sentsibilizazioa sustatzen jarraitzeko beharraz gain, urratsak egin nahi dira langileentzako prestakuntza eskaintza orokorrean ere genero ikuspegia txertatzeko.

Lan baldintzak

Kontratazioaren tipologia kolektiboaren arabera aztertuz gero, ikus dezakegu irakasle-ikertzaileen artean kontratu partzial gehiago dituztela gizonek; ikertzaileen artean, ehuneko banaketari begiratuta, gizonek lanaldi osoko kontratu mugagabe gehiago dituzte eta emakumeek, lanaldi partzialeko aldi baterako kontratu gehiago dituzte; AZLen artean, aldi batekotasuna handiagoa da emakumeen artean.

Era berean, komeni da deskonexio digitalarekin lotutako neurriak bultzatzea eta urrutiko lanerako proposamenak aztertzea.

Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak

Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa antolatzeko dauden kontziliazio neurriei dagokienez, Unibertsitateak hainbat kontziliazio formula eskaintzen dizkie profesionalei, kide diren kolektiboaren eta egiten duten lanaldiaren arabera. Baldintzak betetzen dituzten pertsonek, banaka eta dagozkien baldintzak beteta, lanaldia murrizteko eta/edo egokitzeko egin ditzaketen eskaerez gain, lanaldi zatitua duten AZLek eta ikertzaileek hainbat aukera dituzte.

Bestalde, kontziliazio kultura baten alde lan egiten jarraitzeko beharra identifikatu da, bereziki administrazioko eta zerbitzuetako langileen kolektiboan eta txandaka lan egiten duten liburutegiko pertsonen artean, biak baitira DUko kolektibo feminizatuetakoak.

Emakumeen ordezkaritza txikia

Azterketa hau egin denean, ikusten da emakumeek ordezkaritza txikia dutela botere handieneko edo erabakiak hartzeko postuetan, eta, bereziki, Arlo funtzionaletako eta Zerbitzuetako zuzendaritzetan. Dekanotza taldeetan eta Fakultateetako zuzendaritza taldeetan, emakumeen presentzia handiagoa da Osasun Zientzietan, Hezkuntza eta Kirolean, eta Ekonomia eta Enpresa Zientzietan, eta gizonek presentzia handiagoa dute Ingeniaritza eta Teologia fakultateetan, kargu horietan.

AZL barruko kategoriei dagokienez, gizonak teknikari lanpostuetan eta zerbitzu orokorretako eta laborategiko lanpostuetan daude nagusiki; aitzitik, garbiketako lanpostuetan eta administrarietan emakumeak dira nagusi.

Ordainsariak

Ordainsarien erregistroan emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldeak agertzen dira, batezbestekoan eta medianan. Alde horien justifikazioa ere jasotzen da, sexu bateko langileen enpresako guztizko ordainsarien batezbesteko aritmetikoa edo mediana bestearena baino handiagoa bada, gutxienez, ehuneko hogeita bost. 2020-2021 ikasturtean egin zen ordainsarien lehen erregistroa, DUko lanpostuen balorazioaren arabera, eta bederatzi profil multzo identifikatu ziren. Emaitza Langileen Legezko Ordezkaritzarekin partekatu zen, baina Ordezkaritzak adierazi zuen ez zegoela ados aplikatutako metodologiarekin, uste baitzuen gardentasun irizpide nahikoak ez zituela betetzen.

Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

Deustuko Unibertsitateak *Unibertsitatearen lan eremuko jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta horietan esku hartzeko protokolo* bat du. Protokolo horren helburua da jazarpen kasuetan aplikatu beharreko prozedurak antolatzea, bai eta jazarpenaren baldintza teknikoak betetzen ez dituzten arren, desegokitzat jotzen diren jokabideen kasuetan ere. Protokoloa hainbat bidetatik

zabaldu da unibertsitate elkartean. Hala ere, beharrezkoa izango da zabalkunde kanpaina horiekin jarraitzea, unibertsitateko elkarteak protokoloaren berri izan dezan.

Bestalde, protokoloa berrikusi egin behar da, sexu jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko kasuei emandako erantzunetan eta esku hartzeetan ikusitako hobekuntza arloak ere kontuan hartzeko.

Ohar gehigarriak

Europako Batzordearen Horizon Europe esparru programa berriak ezartzen duenaren arabera, unibertsitateek genero dimentsioa txertatu behar dute ikerketaren eta irakaskuntzaren edukietan, eta, horrez gain, genero berdintasunari buruzko gaiak ere hartu behar dituzte kontuan, kontziliazioari, kontratazioari, lidergoaren orekari eta jazarpen egoeren aurreko prebentzioari eta halakoetan esku hartzeari dagokienez. Unibertsitateko Berdintasunerako Unitateak genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan zenbateraino dagoen sartuta aztertuko du, berdintasun plana osatzeko.

Deustuko Unibertsitateko IV. Berdintasun Planaren esku hartze arloak eta helburuak

1. arloa. Berdintasunaren inguruko erakunde kultura
   - **1.1. helburua.** Deustuko Unibertsitatean berdintasun printzipioa sendotzea.
   - **1.2. helburua.** Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.
2. arloa. Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua
   - **2.1. helburua.** Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko hautaketa prozesuak bermatzea.
3. arloa. Lanbide sailkapena
   - **3.1. helburua.** Genero alborapenik gabeko lanbide sailkapeneko sistema finkatzea.
4. arloa. Lanbide sustapena
   - **4.1. helburua.** Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko lanbide garapena sustatzea.
5. arloa. Prestakuntza
   - **5.1. helburua.** Langileen berdintasunaren inguruko prestakuntza bultzatzea.
   - **5.2. helburua.** Genero ikuspegia duen prestakuntza eskaintza sustatzea.
6. arloa. Lan baldintzak eta laneko osasunaren sustapena.
   - **6.1. helburua.** Genero ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzea bultzatzea.
7. arloa. Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak erantzunkidetasunez baliatzea
   - **7.1. helburua.** Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egitea sustatzea.
8. arloa. Emakumeen ordezkaritza txikia
   - **8.1. helburua.** DUko erabaki organoetan parte hartze paritarioa sustatzea.
9. arloa. Ordainsari politika
   - **9.1. helburua.** Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko ordainsari politika gardena bermatzea, egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak errespetatuta.
10. arloa. Indarkeria matxistak eta sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

10.1. helburua. Indarkeria matxistarik gabeko erakunde kultura sustatzea.
10.2. helburua. Lan eremuan indarkeria eta jokabide desegokiak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko prozedura eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.

11. arloa. Komunikazio barneratzailea eta ez-sexista

11.1. helburua. Berdintasunaren inguruko komunikazioa bultzatzea.
11.2. helburua. Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista sustatzea.

12. arloa. Genero ikuspegiko irakaskuntza eta ikerketa

12.1. helburua. Genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzea.

13. arloa. Ikasleak

13.1. helburua. Ikasleen artean genero ikuspegia sustatzea.

7. IV. Berdintasun Planeko neurrien deskribapena

Helburuen, neurrien eta ekintzen aurkezpena arloz arlo

1. esku hartze arloa - Berdintasunaren inguruko erakunde kultura.

1.1 helburua. Deustuko Unibertsitatean berdintasun printzipioa sendotzea.

1. neurria. DUk berdintasunarekin duen konpromiso instituzionalaren ikusgarritasuna indartzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A1. Printzipioen eta asmoen adierazpen bat prestatzea, webgunean eta sare sozialetan ikusgai jartzeko, webgunearen eta sare sozialen berdintasunaren aldeko konpromisoari lotuta.	I1.1. Printzipioen adierazpena prestatu da. (Bai / Ez) I1.2. Adierazpena webgunean eta sare sozialetan zabaldu da. (Bai / Ez)	- Gobernu Kontseilua	1	2024-2025
A2. Diagnostikoa, Berdintasun Plana eta haren lorpenak erakundearen barnean zabaltzea: langileei jakinarazpenak bidaltzea, intranetean eta pantailetan argitaratzea eta dinamika parte hartzaileak egitea.	I2.1. Berdintasun diagnostikoa erakundearen barnean zabaldu da. (Bai / Ez) I2.2. Berdintasun Plana erakundearen barnean zabaldu da. (Bai / Ez) I2.3. Berdintasun Planaren lorpenak erakundearen barnean zabaldu dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Komunikazio Zuzendaritza		2024-2025
A3. Berdintasun Plana kanpoan zabaltzea: sare sozialak eta Unibertsitatearen webgunea.	I3.1. Berdintasun Plana kanpoan zabaldu da. (Bai / Ez) I3.1.1. Berdintasun Plana sare sozialetan argitaratu da. (Zenbat/Data) I3.1.2. Berdintasun Plana DUren webgunean argitaratu da. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Komunikazio Zuzendaritza	2	2025-2026
2. neurria. Berdintasunerako egiturak eta haien eginkizunak ikusaraztea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A4. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea eta haren eginkizunak ikusaraztea.	I4.1. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordearen osaera eta eginkizunak jakinarazi dira. (Bai / Ez) I4.1.1. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordearen osaera eta eginkizunak komunikatu baten bidez jakinarazi dira. (Bai / Ez) I4.1.2. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordearen osaera eta eginkizunak Intranetean argitaratu dira (Bai / Ez)	- Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea	2	2024-2025
A5. Jazarpen Batzorde Teknikoa eta haren eginkizunak ikusaraztea.	I5.1. Jazarpen Batzorde Teknikoaren osaera eta eginkizunak jakinarazi dira. (Bai / Ez) I5.1.1. Jazarpen Batzorde Teknikoaren osaera eta eginkizunak langile guztiei jakinarazi zaizkie, komunikatu baten bidez. (Bai / Ez) I5.1.2. Jazarpen Batzorde Teknikoaren osaera eta eginkizunak Intranetean argitaratu dira (Bai / Ez)	- Jazarpen Batzorde Teknikoa	1	2024-2025

A6. Berdintasunerako Unitatea eta Berdintasunerako Batzorde Akademikoa eta haien eginkizunak ikusaraztea.	I6.1. Berdintasunerako Unitatearen osaera eta eginkizunak jakinarazi dira. (Bai / Ez) I6.2. Berdintasunerako Batzorde Akademikoaren osaera eta eginkizunak jakinarazi dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Berdintasunerako Batzorde Akademikoa	2	2024-2025
Bitartekoak eta baliabideak				
● **Giza baliabideak:** Gobernu Kontseilua, Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea, Jazarpen Batzorde Teknikoa, Berdintasunerako Batzorde Akademikoa, Komunikazio Zuzendaritzako, Berdintasunerako Unitateko eta Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako langileak. ● **Baliabide materialak:** Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● **Baliabide ekonomikoak:** Langileen, papergintzaren eta horniduren kostuak.				

1.2. helburua. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

3. neurria. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea osatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A7. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea formalki osatzea.	I7. Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea osatzeko akta sinatu da. (Bai / Ez)	- Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea	1	2024-2025
4. neurria. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A8. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa gauzatzea.	I8.1. Berdintasun Planaren aurrerapenari buruzko urteko txostena egin da. (Bai / Ez) I8.2. Bileren aktak (bilera kopurua)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2024-2025 2025-2026 2026-2027
A9. Berdintasun Planaren aurrerapenari buruzko urteko txostena egitea.	I9.1. Berdintasun Planaren aurrerapenari buruzko urteko txostena egin da. (Bai / Ez) I9.1.1. Neurri bakoitzean urtero ezarri diren ekintzen %	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		2024-2025 2025-2026 2026-2027
A10. Berdintasun Planaren emaitzen azken txostena egitea.	I10.1. Berdintasun Planaren ezarpenaren eta emaitzen azken txostena egin da. (Bai / Ez) I10.1.1. Neurri bakoitzean ezarri diren ekintzen %	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	3	2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea, Berdintasunerako Unitateko eta Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen kostuak.				

2. esku hartze arloa - Langileak hautatzeko eta kontratatzeko prozesua.

2.1. helburua. Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko hautaketa prozesuak bermatzea.

5. neurria. Hautaketa prozesua genero ikuspegi intersekzionaletik aztertzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A11. Hautaketa prozesua, lanpostu hutsen idazketa barne hartuta, eta prozesu horretan erabiltzen diren tresnak eta probak genero ikuspegitik berrikustea.	I11.1. Hautaketa prozesua/protokoloa genero ikuspegitik berrikusi da. (Bai / Ez) I11.2. Argitaratutako lan eskaintzetan DUk emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunarekin duen konpromisoa aipatzen da. (Bai / Ez) I11.3. Argitaratu diren lan eskaintzetan hizkera eta eduki inklusiboa erabili da. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	1	2024-2025
6. neurria. Langile berrien eta irteeren bilakaera aztertzea, sexuen araberako banaketari dagokionez.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A12. Kontratazioen erregistroa egitea, sexuaren arabera bereizita, genero ikuspegiaren araberako joerak aztertzeko.	I12.1. Kontratazioen urteko erregistroa egin da, sexuaren arabera bereizita. (Bai / Ez) I12.2. Kontratazioei buruzko urteko txostenean atal berezia eskaini zaio eta informazioa sexuaren arabera bereizita eman da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A13. Irteeren erregistroa egitea eta horien arrazoiak aztertzea, genero ikuspegia kontuan hartuta.	I13.1. Irteeren urteko erregistroa egin da, sexuaren eta irteera motaren arabera bereizita. (Bai / Ez) I13.2. Urteko txostenean atal berezia eskaini zaio DUko borondatezko bajak aztertzeari. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Berdintasunerako Unitateko eta Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen kostuak.				

3. esku hartze arloa - Lanbide sailkapena.

3.1. helburua. Genero alborapenik gabeko lanbide sailkapeneko sistema finkatzea.

7. neurria. DUko sailkapen sistemetan genero alborapenak saihestea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A14. Lanbideko profiletarako definitutako gaitasunetan genero alborapenik dagoen aztertzea.	I14.1. Lanbideko profilen sistemako gaitasunak aztertu dira. (Bai / Ez) I14.2. Nominen softwarean lan kategoriak eguneratu dira, hizkera inklusiboa kontuan hartuta. (Bai / Ez) I14.3. Kategorien zerrenda, izenak eguneratuta. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa	2	2025-2026 2026-2027
A15. Plantillaren banaketa eta bilakaera aztertzea, lanbide sailkapenaren arabera.	I15. Plantillaren banaketa aztertu da, lanbide sailkapenaren arabera. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		2025-2026
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Berdintasunerako Unitateko, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako eta Pertsonen Antolaketa eta Administrazioko langileak ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen kostuak.				

4. esku hartze arloa - Lanbide sustapena.

4.1. helburua. Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko garapen profesionala sustatzea.

8. neurria. AZLentzako Karrera Plan bat ezartzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A16. Unibertsitateko AZLen rolak definitzea.	I16. DUko AZLentzako rolen eredua definitu da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Fakultateak eta Errektoreordetzak	1	2024-2025
A17. Zehaztutako roletarako karrera profesionaleko ibilbideak sortzea.	I17. Rolen eredurako garapen profesionaleko ibilbideak zehaztu dira. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Fakultateak eta Errektoreordetzak		2024-2025

A18. AZLen karrera plana jakinaraztea.	I18.1. AZLen karrera plana komunikatu da. (Bai / Ez) I18.1.1. AZLen lanbide sustapenari buruzko atala intranetean argitaratu da (Bai /Ez). I18.1.2. Azken txostenean, AZLen karrera profesionalaren plana jakinarazteko egin den prozesuari buruzko atala sartu da. (Irismena eta komunikazio kanalak)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Fakultateak eta Errektoreordetzak		2024-2025
9. neurria. Sustapenari dagokionez, DUko pertsona guztientzako aukera berdintasuna bermatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A19. Lanbide sustapenari begira, diskriminaziorik eza bermatzeko irizpideen katalogoa egitea.	I19.1. Diskriminaziorik eza bermatzeko irizpideen katalogoa egin da. (Bai / Ez) I19.2. Diskriminaziorik eza bermatzeko irizpideen katalogoa komunikatu da. (Bai / Ez) I19.3. Diskriminaziorik eza bermatzeko irizpideen katalogoa Intranetean argitaratu da. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2025-2026
A20. Sustapenen erregistroa sexuaren arabera bereizita egitea.	I20.1. Sustapenen erregistroa sexuaren arabera bereizita egin da. (Bai / Ez) I20.2. Sustapenei buruzko urteko txostenean atal bereizi batean jaso dira sexuaren araberako datuak. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2025-2026
A21. Pertsonen prestakuntza akademikoaren datuak biltzeko eta mantentzeko prozesua estandarizatzea APEX sisteman (kontratazioak eta aldaketak), erabakiak hartzeko.	I21.1. APEX EOGPn DUko langileen prestakuntza akademikoa jasotzeko soluzioa diseinatu da. (Bai / Ez) I21.2. APEX EOGPn DUko langileen prestakuntza akademikoaren datua mantentzeko prozesua ezarri da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa		2025-2026
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako langileak, Errektoreordetzak, Fakultateak, Langileen Legezko Ordezkaritza, Berdintasunerako Unitatea, Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa eta Sistema Informatikoa. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen eta kanpo aholkularitzaren kostuak.				

5. esku hartze arloa - Prestakuntza.

5.1 helburua. Langileen berdintasunaren inguruko prestakuntza bultzatzea.

10. neurria. DUko langile guztiak berdintasunean sentsibilizatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A22. DUko langile berrien prestakuntza ibilbidean berdintasunaren aldeko konpromisoa agerian jartzea.	I22. DUk berdintasunarekin duen konpromisoaren aipamena txertatu da ALUDen, langile berrien prestakuntzan. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	1	2024-2025
A23. DUko Barne Prestakuntzen Katalogoan berdintasunaren inguruko prestakuntza ibilbide bat diseinatzea.	I23. DUko barne prestakuntzaren katalogoan berdintasunaren inguruko prestakuntza ibilbidea sartu da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		
A24. DUko langileei berdintasunaren inguruko oinarrizko prestakuntza eskaintzea.	I24.1. DUko langileei berdintasunaren inguruko prestakuntza eman zaie. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita) I24.2. DUko langileei maskulinitateen inguruko prestakuntza eman zaie. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A25. Berdintasun Planeko ekintzak bultzatzeko ardura duten arloetako pertsonei prestakuntza ematea Plana ezartzen lagun dezaten.	I25.1. Berdintasun Planeko ekintzak bultzatzeko ardura duten arloei Plan horren inguruko prestakuntza eman zaie. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita) I25.2. Segurtasun eta Osasun Batzordean parte hartzen duten pertsonei genero ikuspegiari buruzko prestakuntza ematea. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	1	2024-2025
A26. Beren ardurapean taldeak dituzten pertsonei berdintasunaren inguruko prestakuntza ematea.	I26.1. Beren ardurapean taldeak dituzten pertsonei berdintasunaren inguruan prestakuntza eman zaie. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita) I26.2. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloaren inguruko prestakuntza ematea. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A27. Genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzeko prestakuntza ematea.	I27. Genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzeko prestakuntza eman da. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako eta Berdintasunerako Unitateko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala, bulegoak edo horretarako prestatutako instalazioak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen eta prestakuntzaren kostuak.				

5.2 helburua. Genero ikuspegia duen prestakuntza eskaintza sustatzea.

11. neurria. Prestakuntza prozesua genero ikuspegitik berrikustea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A28. Prestakuntza katalogoa genero ikuspegitik aztertzea.	I28.1. Prestakuntza katalogoa genero ikuspegitik berrikusi da. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2025-2026
A29. Prestakuntza ekintzekiko gogobetetasuna genero ikuspegitik aztertzea.	I29.1. Prestakuntza ekintzen gogobetetasun inkesten emaitzak genero ikuspegitik aztertu dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A30. Prestakuntzaren erregistroa sexuaren arabera bereizita egitea.	I30.1. Barne prestakuntzaren urteko erregistroa bereizita egin da. (Bai / Ez) I30.2. DUk bultzatu dituen garapen programetan emakumeen eta gizonen parte hartzea aztertu da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	3	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako eta Berdintasunerako Unitateko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen kostuak.				

6. esku hartzeko arloa - Lan baldintzak eta laneko osasunaren sustapena.

6.1. helburua. Genero ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzea bultzatzea.

12. neurria. Genero ikuspegi intersekzionala laneko osasuneko neurrietan txertatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A31. Laneko osasunari buruzko sentsibilizazio kanpainak egitea, genero ikuspegi intersekzionalarekin.	I31. Laneko osasunari buruzko sentsibilizazio kanpainak egin dira, genero ikuspegi intersekzionalarekin. (Kanpainen kopurua)	- Laneko arriskuen prebentzioa	3	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A32. Lanpostuen ebaluazioak berrikustea, genero ikuspegi intersekzionala txertatuz.	I32. Lanpostuen ebaluazioak berrikusi dira, genero ikuspegi intersekzionala txertatuz. (Bai / Ez)	- Laneko Arriskuen Prebentzioa		2025-2026 2026-2027 2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Laneko Arriskuen Prebentzioko eta Segurtasun eta Osasun Batzordeko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen kostuak.				

7. esku hartzeko arloa - Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak erantzunkidetasunez baliatzea.

7.1. helburua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egitea sustatzea.

13. neurria. Kontziliazio neurrien inguruko informazioa eta sarbidea DUko langile guztien eskura jartzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A33. Kontziliazioarekin zerikusia duten lan arloko gaien inguruan (baimenak, eszedentziak, kontziliazio neurriak, edoskitzaroa, seme-alaben jaiotzagatiko baimena...) eta eskaerak egiteko prozesuetan laguntzeko eta zalantzak argitzeko fitxategi bat sortzea.	I33.1. DUn indarrean dauden kontziliazio neurrien inguruan laguntzeko atala prestatu da. (Bai / Ez) I33.2. DUn indarrean dauden kontziliazio neurrien inguruan laguntzeko atala jakinarazi da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	1	2024-2025
A34. Arduradunak sentsibilizatzea dauden neurrien, eskaerak egiteko prozeduraren eta abarren inguruan.	I34. DUn indarrean dauden kontziliazio neurrien inguruko informazioa eman zaie arduradunei. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa	1	2024-2025
A35. Unibertsitate elkarteari kontziliazio neurrien inguruko lege aldaketak jakinaraztea.	I35.1. Kontziliazioari lotutako lege aldaketak, egonez gero, partekatu dira. (Bai / Ez) I35.2. Kontziliazioari lotutako laguntza atala, lege aldaketarik egon bada, eguneratu da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A36. Kontziliazio neurriak eskatu dituzten pertsonen jarraipen erregistro bat egitea, sexuaren arabera bereizita.	I36. Kontziliazio neurrien eskaeren erregistroari buruzko urteko txostenean atal espezifiko bat erantsi da eskaerak sexuaren eta kolektiboaren -AZL, ikertzaileak eta irakasle-ikertzaileak- arabera bereizita jasotzeko. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa	2	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A37. Deustuko Unibertsitateko kontziliazio erantzunkideko gida egitea eta jakinaraztea.	I37.1. DUko kontziliazio erantzunkideko gida egin da. (Bai / Ez) I37.2. DUko kontziliazio erantzunkideko gida jakinarazi da. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	3	2025-2026 2026-2027 2027-2028
14. neurria. Kontziliazio erantzunkideko neurri berriak ezartzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A38. Ordutegi malgutasuna zabaltzea kontziliazio erantzunkidearen beharra duten kolektiboentzat.	I38. Lanaldi murrizketen eta egokitzapenen bilakaeraren azterketa egin da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028

A39. Urrutitik lan egiteko neurriak aztertzea eta bultzatzea, horretarako egokiak izan daitezkeen postuak eta arloak argituta.	I39.1 Urrutitik konektatuta lan egin dezaketen lanpostuen mapa egin da. (Bai / Ez) I39.2. DUko AZL eta ikertzaileentzako urrutiko lanerako neurriak prestatu dira. (Bai / Ez) I39.3. DUko AZL eta ikertzaileentzako urrutiko lanerako neurriak komunikatu dira. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Fakultateak eta Errektoreordetzak	2	2025-2026
A40. Deskonexio digitalari buruzko ekimen instituzionala ezartzea, deskonexio hori benetan baliatzeko.	I40.1. DUko deskonexio digitaleko protokoloa egin da. (Bai / Ez) I40.2. DUko deskonexio digitaleko protokoloa komunikatu da. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	1	2024-2025
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako langileak, Berdintasunerako Unitatea, Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa, Langileen Legezko Ordezkaritza eta Sistema Informatikoa. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala, bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen eta kanpoko aholkularitzaren kostuak.				

8. esku hartze arloa - Emakumeen ordezkaritza txikia.

8.1. helburua. DUko erabaki organoetan parte hartze paritarioa sustatzea.

15. neurria. Emakumeek erabakiak hartzean duten parte hartzea areagotzeko ekintzak aztertzea eta diseinatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A41. Genero ordezkaritzaren banaketa eta haren bilakaera aztertzea erakundearen maila guztietan.	I41. Genero banaketaren bilakaera aztertu da erakundearen maila guztietan. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	3	2025-2026
A42. Unibertsitateko goi karguetan eta arduretan emakume gehiago egotea erraztu eta sustatuko duten garapen eta prestakuntza ekintzak egitea.	I42. Emakumeen garapen profesionala sustatzeko prestakuntza eman da. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A43. Emakumeen karrera akademikoa garatzeko mentoretza programa sustatzea.	I43. Emakumeen karrera akademikoa garatzeko mentoretza programaren memoria egin da. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea	2	2025-2026
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako eta Berdintasunerako Unitateko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen eta prestakuntzaren kostuak.				

9. esku hartze arloa - Ordainsari politika.

9.1. helburua. Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko ordainsari politika gardena bermatzea, egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak errespetatuta.

16. neurria. Ordainsari politikan genero alborapenak saihesten dituzten ekintzak aztertzea eta diseinatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A44. AZLen profilen/rolen balorazioa eguneratzea, AZLen karreran zehaztutako definizioarekin bat.	I44. AZLen profilen/rolen baloraziorako dokumentua eguneratu da, rolen sistema berriaren arabera. (Bai / Ez)	- Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa - Fakultateak eta Errektoreordetzak	1	2024-2025
A45. Ordainsarien erregistroa urtero egitea, AZLen rol berriak txertatuz. Ekitaldia itxi ondorengo 4 hilabeteetan entregatzeko eta jakinarazteko konpromisoa.	I45.1. Erreferentziazko aldi bakoitzeko ordainsarien erregistroa egin da. (Bai / Ez) I45.2. Ordainsarien erregistroa ekitaldia itxi ondorengo 4 hilabeteen barruan entregatu da. (Bai / Ez) I45.3. Ordainsarien erregistroa Langileen Legezko Ordezkaritzari komunikatu zaio. (Bai / Ez)	- Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A46. Ordainsarien ikuskaritzaren eta profil/rol profesionalen emaitzak aztertzea ordainsari politikan egon daitezkeen genero alborapenak identifikatzeko.	I46. Ordainsarien ikuskaritza aztertzeko dokumentua egin da. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa		2027-2028
A47. Soldata arrakala egonez gero, horren arrazoiak aztertzea eta Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordearekin partekatzea.	I47. Soldata arrakalaren emaitzaren azterketa, halakorik balego, egin da eta Langileen Legezko Ordezkaritzari jakinarazi zaio. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioa		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako eta Pertsonen Antolaketa eta Administrazioko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala eta bilera gelak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen eta kanpo aholkularitzaren kostuak.				

10. esku hartze arloa - Indarkeria matxistak eta sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

10.1. helburua. Indarkeria matxistarik gabeko erakunde kultura sustatzea.

17. neurria. Indarkeria matxisten aurrean sentsibilizatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A48. Langileak sentsibilizatzea indarkeria matxisten inguruko kanpainen bidez.	I48.1. Indarkeria matxisten inguruko kanpainak egin dira eta Urteko Txostenean jaso dira. (urteko kanpaina 1) I48.2. Egindako kanpainak Berdintasunerako Unitatearen memorian sartu dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Komunikazio Zuzendaritza	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A49. Mikromatxismoei buruzko sentsibilizazioa.	I49.1. Mikromatxismoei buruz sentsibilizatzeko jarduerak egin dira. (Jarduera kop.) I49.2. Egindako jarduerak Berdintasunerako Unitatearen memorian sartu dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Komunikazio Zuzendaritza		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Komunikazio Zuzendaritzako eta Berdintasunerako Unitateko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala, bulegoak edo horretarako prestatutako instalazioak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen eta prestakuntzaren kostuak.				

10.2. helburua. Lan eremuan indarkeria eta jokabide desegokiak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko prozedura eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.

18. neurria. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A50. *Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa* azken urteetan antzeman diren hobekuntza beharrekin eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	I50.1. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloaren dokumentua eguneratu da. (Bai / Ez) I50.2. Bileretako aktak egin dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Segurtasun eta Osasun Batzordea - Jazarpen Batzorde Teknikoa	1	2024-2025
A51. *Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa* eguneratzea, transen berdintasun egiazko eta eragingarriari buruzko eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko araudiaren arabera.	I51. Transen berdintasun egiazko eta eragingarriari eta LGBTI pertsonen eskubideen bermerako araudiari buruzko oharrak *Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloan* txertatu dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Segurtasun eta Osasun Batzordea - Jazarpen Batzorde Teknikoa		2024-2025

19. neurria. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloari buruzko komunikazio kanpaina bat egitea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A52. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa jakinaraztea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	I52. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa langileei komunikatu zaie. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Segurtasun eta Osasun Batzordea - Komunikazio Zuzendaritza - Jazarpen Batzorde Teknikoa	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A53. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloaren inguruko prestakuntza eskaintzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	I53. Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloaren inguruko prestakuntza eman da. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Jazarpen Batzorde Teknikoa		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Berdintasunerako Unitateko, Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako, Jazarpen Batzorde Teknikoko eta Pertsonen Antolaketa eta Administrazioko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala, bulegoak edo horretarako prestatutako instalazioak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen, prestakuntzaren eta kanpoko aholkularitzaren kostuak.				

11. esku hartze arloa – Komunikazio barneratzailea eta ez-sexista.

11.1. helburua. Berdintasunaren inguruko komunikazioa bultzatzea.

20. neurria. Berdintasunarekin lotutako egun berezietan eta ospakizunetan komunikazio kanpainak egitea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A54. Komunikazio kanpainak egitea: - Emakumearen Nazioarteko Eguna (martxoak 8) - Genero Indarkeriaren aurkako Nazioarteko Eguna (azaroak 25) - Giza Eskubideen Eguna (abenduak 10) - LGTBIQ+ eskubideen aldeko eguna (ekainak 28) - Ada Byron saria - Benita Asas Manterola sariak ...	I54.1. Berdintasunarekin lotutako kanpainak eta ospakizunak egin dira. (Kanpaina kopurua) 54.2. Egindako jarduerak Berdintasunerako Unitatearen memorian sartzea. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Komunikazio Zuzendaritza	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028

Bitartekoak eta baliabideak
● Giza baliabideak: Komunikazio Zuzendaritzako eta Berdintasunerako Unitateko langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala, bulegoak edo horretarako prestatutako instalazioak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen, papergintzaren eta horniduren kostuak.

11.2. helburua. Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista sustatzea.

21. neurria. Unibertsitatean hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista erabiltzea finkatzea.				
Ekintza	*Adierazlea*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A55. Barne komunikazioetan (jakinarazpenak, eskuliburuak, zirkularrak, barne posta, etab.) erabiltzen diren hizkuntza eta irudiak inklusiboak izatea eta irudi ez-sexistak erabiltzea bultzatzea.	I55. Barne komunikazioetan erabili diren hizkuntza eta irudiak berrikusi dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Komunikazio Zuzendaritza	3	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A56. Kanpo komunikazioetan (web orria, sare sozialak, etab.) erabiltzen diren hizkuntza eta irudiak inklusiboak izatea eta irudi ez-sexistak erabiltzea bultzatzea.	I56. Kanpo komunikazioetan erabili diren hizkuntza eta irudiak berrikusi dira. (Bai / Ez)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza - Komunikazio Zuzendaritza		
A57. Hizkuntza inklusiboaren eta ez-sexistaren arloko prestakuntza espezifikoa ematea.	I57. Hizkuntza inklusiboaren erabilerari buruzko prestakuntza eman da. (Parte hartzaileen kopurua, bereizita)	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		
Bitartekoak eta baliabideak				
● Giza baliabideak: Komunikazio Zuzendaritzako, Berdintasunerako Unitateko eta Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritzako langileak. ● Baliabide materialak: Baliabide informatikoak, bulegoko materiala, bulegoak edo horretarako prestatutako instalazioak. ● Baliabide ekonomikoak: Langileen, prestakuntzaren, papergintzaren eta horniduren kostuak.				

12. esku hartzeko arloa - Genero ikuspegiko irakaskuntza eta ikerketa

12.1. helburua. Genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzea.

22. neurria. Irakaskuntzan genero ikuspegia txertatzea sustatzea.					
Ekintza	*Adierazlea*	*Bitartekoak eta baliabideak*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A58. Berdintasunerako Batzorde Akademikotik irakaskuntzan eta ikerketan genero ikuspegia aplikatzea bultzatzea, Fakultateetan lantaldeak sortuz.	I58. Fakultateetan sortutako lantaldeen kopurua.	Berdintasunerako Unitateko langileak; Berdintasunerako Batzorde Akademikoa; Fakultateetako irakasleak	- Berdintasunerako Unitatea - Berdintasunerako Batzorde Akademikoa	1	2024- 2025 (hasiera)
A59. Unibertsitate elkarte osoarentzako sentsibilizazio jarduerak egitea.	I59. Egindako jardueren kopurua ikasturte akademikoaren arabera.	Berdintasunerako Unitatea; Komunikazio Saila; IBZ; Deusto Campus; Fakultateak	- Berdintasunerako Unitatea - Berdintasunerako Batzorde Akademikoa		Ikasturte guztiak
A60. Gida ezagutarazteko prestakuntza ikastaro bat eskaintzea.	I60. Ikastaroko matrikula kopurua.	Berdintasunerako Unitatea; Pertsonen Kudeaketa	- Berdintasunerako Unitatea - Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza		Ikasturte guztiak
23. neurria. Ikerketan genero ikuspegia txertatzea sustatzea					
Ekintza	*Adierazlea*	*Bitartekoak eta baliabideak*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A61. Graduko eta masterreko ikasleei Gradu Amaierako Lanetan eta Master Amaierako Lanetan genero ikuspegia txertatzen eta aplikatzen erakustea eta horretarako pizgarriak ematea.	I61.1. Genero ikuspegia kontuan hartzen duten Gradu eta Master Amaierako Lanen kopurua (BAM sarirako hautagaitzak). I61.2. Gradu eta Master Amaierako Lanen tutoretzetan irakaskuntza hori sartzen duten irakasleen kopurua.	Gradu Amaierako Lanen koordinatzaileak eta Masterren zuzendariak	- Berdintasunerako Unitatea - Berdintasunerako Batzorde Akademikoa	1	2025-2026
A62. Ikerketa proiektuetarako beken ebaluazio batzordeetan genero aniztasuna eta parekotasuna bultzatzea.	I62. Ebaluazio batzorde guztiak kontuan hartuta, legezko parekotasuna (% 40/60) betetzen duten batzordeen kopurua.	Programa kontratua; Ikerketako Errektoreordetza	- Berdintasunerako Unitatea - Ikerketako Errektoreordetza		2024/2025

13. esku hartze arloa - Ikasleak.

13.1 helburua. Ikasleen artean genero ikuspegia sustatzea.

24. neurria. Ikasleentzako berdintasuna sustatzeko ekintzak programatzea					
Ekintza	*Adierazlea*	*Bitartekoak eta baliabideak*	*Arduradunak*	*Lehentasuna*	*Kronograma*
A63. Graduko eta masterreko ikasleen artean eta ikertzaileen artean mentoretza programa bat ezartzea, karrera akademikora bideratua.	I63. Mentoretza programan parte hartzen duten ikasleen kopurua.	Berdintasunerako Unitatea; Berdintasunerako Batzorde Akademikoa	- Berdintasunerako Unitatea - Berdintasunerako Batzorde Akademikoa	1	2025-2026
A64. Indarkeria matxistako egoeretan, ikasleek orientazioa jasotzeko gune seguru bat bermatzea.	I64. "Gune segurua" badago. (Bai / Ez)	Berdintasunerako Unitatea; Unibertsitateko Elkarteko eta 2030 Agendako Errektoreordetza	- Berdintasunerako Unitatea - Unibertsitateko Elkarteko eta 2030 Agendako Errektoreordetza		2024-2025
A65. Seme-alabak edo familian desgaitasuna duten pertsonak dituzten edo baliabide ekonomiko urriak dituztelako lanean ari diren ikasleentzako kontziliazio neurriak sustatzea.	I65.1. Neurri kopurua. I65.2. Neurri horiez baliatzeko eskaeren kopurua.	Unibertsitateko Elkarteko eta 2030 Agendako Errektoreordetza; Unibertsitateko Idazkaritza; Berdintasunerako Unitatea	- Unibertsitateko Elkarteko eta 2030 Agendako Errektoreordetza - Unibertsitateko Idazkaritza - Berdintasunerako Unitatea		2024-2025
A66. Ikasleengan (emakumeak eta gizonak) generoaren inguruko kontzientzia kritikoa sustatzea, kontzientziazio jarduerak eginez.	I66. Ikasturte bakoitzeko kontzientziazio jardueren kopurua.	Berdintasunerako Unitatea; Berdintasunerako Batzorde Akademikoa; Fakultateak; Ikasleak	- Berdintasunerako Unitatea - Berdintasunerako Batzorde Akademikoa		2024-2025

8. IV. Berdintasun Planeko neurrien egutegia

Ekintzen kronograma

ESKU HARTZE ARLOA	HELBURUA	NEURRIAK		EKINTZAK		URTEKO KRONOGRAMA			
						24-25	25-26	26-27	27-28
1. ARLOA - BERDINTASUNAREN INGURUKO ERAKUNDE KULTURA	1.1 helburua. Deustuko Unibertsitatean berdintasun printzipioa sendotzea.	M1	Duk berdintasunarekin duen konpromiso instituzionalaren ikusgarritasuna indartzea.	A1	Printzipioen eta asmoen adierazpen bat prestatzea, webgunean eta sare sozialetan ikusgai jartzeko, webgunearen eta sare sozialen berdintasunaren aldeko konpromisoari lotuta.	x			
				A2	Diagnostikoa, Berdintasun Plana eta haren lorpenak erakundearen barnean zabaltzea: langileei jakinarazpenak bidaltzea, intranetean eta pantailetan argitaratzea eta dinamika parte hartzaileak egitea.	x			
				A3	Berdintasun Plana kanpoan zabaltzea: sare sozialak eta Unibertsitatearen webgunea.		x		
		M2	Berdintasunerako egiturak eta haien eginkizunak ikusaraztea.	A4	Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea eta haren eginkizunak ikusaraztea.	x			
				A5	Jazarpen Batzorde Teknikoa eta haren eginkizunak ikusaraztea.	x			
				A6	Berdintasunerako Unitatea eta Berdintasunerako Batzorde Akademikoa eta haien eginkizunak ikusaraztea.	x			
	1.2. helburua. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.	M3	Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea osatzea.	A7	Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea formalki osatzea.	x			
		M4	Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.	A8	Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa gauzatzea.	x	x	x	
				A9	Berdintasun Planaren aurrerapenari buruzko urteko txostena egitea.	x	x	x	
				A10	Berdintasun Planaren emaitzen azken txostena egitea.				x
2. ARLOA - LANGILEAK HAUTATZEKO ETA KONTRATATZEKO PROZESUA	2.1. helburua. Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko hautaketa prozesuak bermatzea.	M5	Hautaketa prozesua genero ikuspegi intersekzionaletik aztertzea.	A11	Hautaketa prozesua, lanpostu hutsen idazketa barne hartuta, eta prozesu horretan erabiltzen diren tresnak eta probak genero ikuspegitik berrikustea.	x			
		M6	Langile berrien eta irteeren bilakaera aztertzea, sexuen araberako banaketari dagokionez.	A12	Kontratazioen erregistroa egitea, sexuaren arabera bereizita, genero ikuspegiaren araberako joerak aztertzeko.	x	x	x	x
				A13	Irteeren erregistroa egitea eta horien arrazoiak aztertzea, genero ikuspegia kontuan hartuta.	x	x	x	x

ESKU HARTZE ARLOA	HELBURUA	NEURRIAK		EKINTZAK		URTEKO KRONOGRAMA			
						24-25	25-26	26-27	27-28
3. ARLOA - LANBIDE SAILKAPENA	3.1. helburua. Genero alborapenik gabeko lanbide sailkapeneko sistema finkatzea.	M7	DUko sailkapen sistemetan genero alborapenak saihestea.	A14	Lanbideko profiletarako definitutako gaitasunetan genero alborapenik dagoen aztertzea.		x	x	
				A15	Plantillaren banaketa eta bilakaera aztertzea, lanbide sailkapenaren arabera.		x		
4. ARLOA - LANBIDE SUSTAPENA	4.1. helburua. Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko garapen profesionala sustatzea.	M8	AZLentzako Karrera Plan bat ezartzea.	A16	Unibertsitateko AZLen rolak definitzea.	x			
				A17	Zehaztutako roletarako karrera profesionaleko ibilbideak sortzea.	x			
				A18	AZLen karrera plana jakinaraztea.	x			
		M9	Sustapenari dagokionez, DUko pertsona guztientzako aukera berdintasuna bermatzea.	A19	Lanbide sustapenari begira, diskriminaziorik eza bermatzeko irizpideen katalogoa egitea.		x		
				A20	Sustapenen erregistroa sexuaren arabera bereizita egitea.		x		
				A21	Pertsonen prestakuntza akademikoaren datuak biltzeko eta mantentzeko prozesua estandarizatzea APEX sisteman (kontratazioak eta aldaketak), erabakiak hartzeko.		x		
5. ARLOA - PRESTAKUNTZA	5.1 helburua Langileen berdintasunaren inguruko prestakuntza bultzatzea.	M10	DUko langile guztiak berdintasunean sentsibilizatzea.	A22	DUko langile berrien prestakuntza ibilbidean berdintasunaren aldeko konpromisoa agerian jartzea.	x			
				A23	DUko Barne Prestakuntzen Katalogoan berdintasunaren inguruko prestakuntza ibilbide bat diseinatzea.	x			
				A24	DUko langileei berdintasunaren inguruko oinarrizko prestakuntza eskaintzea.		x	x	x
				A25	Berdintasun Planeko ekintzak bultzatzeko ardura duten arloetako pertsonei prestakuntza ematea Plana ezartzen lagun dezaten.	x			
				A26	Beren ardurapean taldeak dituzten pertsonei berdintasunaren inguruko prestakuntza ematea.	x	x	x	x
				A27	Genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzeko prestakuntza ematea.		x	x	x
	5.2 helburua. Genero ikuspegia duen prestakuntza eskaintza sustatzea.	M11	Prestakuntza prozesua genero ikuspegitik berrikustea.	A28	Prestakuntza katalogoa genero ikuspegitik aztertzea.		x		
				A29	Prestakuntza ekintzekiko gogobetetasuna genero ikuspegitik aztertzea.		x	x	x
				A30	Prestakuntzaren erregistroa sexuaren arabera bereizita egitea.	x	x	x	x

ESKU HARTZE ARLOA	HELBURUA	NEURRIAK		EKINTZAK		URTEKO KRONOGRAMA			
						24-25	25-26	26-27	27-28
6. ARLOA - LAN BALDINTZAK ETA LANEKO OSASUNAREN SUSTAPENA	6.1. Helburua. Genero ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzea bultzatzea.	M12	Genero ikuspegi intersekzionala laneko osasuneko neurrietan txertatzea.	A31	Laneko osasunari buruzko sentsibilizazio kanpainak egitea, genero ikuspegi intersekzionalarekin.		x	x	x
				A32	Lanpostuen ebaluazioak berrikustea, genero ikuspegi intersekzionala txertatuz.		x	x	x
7. ARLOA - BIZITZA PERTSONALEKO, FAMILIAKO ETA LANEKO ESKUBIDEAK ERANTZUNKIDETAS UNEZ BALIATZEA	7.1. helburua. Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egitea sustatzea.	M13	Kontziliazio neurrien inguruko informazioa eta sarbidea DUko langile guztien eskura jartzea.	A33	Kontziliazioarekin zerikusia duten lan arloko gaien inguruan (baimenak, eszedentziak, kontziliazio neurriak, edoskitzaroa, seme-alaben jaiotzagatiko baimena...) eta eskaerak egiteko prozesuetan laguntzeko eta zalantzak argitzeko fitxategi bat sortzea.	x			
				A34	Arduradunak sentsibilizatzea dauden neurrien, eskaerak egiteko prozeduraren eta abarren inguruan.	x			
				A35	Unibertsitate elkarteari kontziliazio neurrien inguruko lege aldaketak jakinaraztea.	x	x	x	x
				A36	Kontziliazio neurriak eskatu dituzten pertsonen jarraipen erregistro bat egitea, sexuaren arabera bereizita.	x	x	x	x
				A37	Deustuko Unibertsitateko kontziliazio erantzunkideko gida egitea eta jakinaraztea.		x	x	x
		M14	Kontziliazio erantzunkideko neurri berriak ezartzea.	A38	Ordutegi malgutasuna zabaltzea kontziliazio erantzunkidearen beharra duten kolektiboentzat.	x	x	x	x
				A39	Urrutitik lan egiteko neurriak aztertzea eta bultzatzea, horretarako egokiak izan daitezkeen postuak eta arloak argitzeko.		x		
				A40	Deskonexio digitalari buruzko ekimen instituzionala ezartzea, deskonexio hori benetan baliatzeko.	x			
8. ARLOA - EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA	8.1. helburua. DUko erabaki organoetan parte hartze paritarioa sustatzea.	M15	Emakumeek erabakiak hartzean duten parte hartzea areagotzeko ekintzak aztertzea eta diseinatzea.	A41	Genero ordezkaritzaren banaketa eta haren bilakaera aztertzea erakundearen maila guztietan.		x		
				A42	Unibertsitateko goi karguetan eta arduretan emakume gehiago egotea erraztu eta sustatuko duten garapen eta prestakuntza ekintzak egitea.		x	x	x
				A43	Emakumeen karrera akademikoa garatzeko mentoretza programa sustatzea.		x		

ESKU HARTZE ARLOA	HELBURUA	NEURRIAK		EKINTZAK		URTEKO KRONOGRAMA			
						24-25	25-26	26-27	27-28
9. ARLOA - ORDAINSARI POLITIKA	9.1. Helburua. Sexuaren araberako diskriminaziorik gabeko ordainsari politika gardena bermatzea, egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak errespetatuta.	M16	Ordainsari politikan genero alborapenak saihesten dituzten ekintzak aztertzea eta diseinatzea.	A44	AZLen profilen/rolen balorazioa eguneratzea, AZLen karreran zehaztutako definizioarekin bat.	x			
				A45	Ordainsarien erregistroa urtero egitea, AZLen rol berriak txertatuz. Ekitaldia itxi ondorengo 4 hilabeteetan entregatzeko eta jakinarazteko konpromisoa.	x	x	x	x
				A46	Ordainsarien ikuskaritzaren eta profil/rol profesionalen emaitzak aztertzea ordainsari politikan egon daitezkeen genero alborapenak identifikatzeko.				x
				A47	Soldata arrakala egonez gero, horren arrazoiak aztertzea eta Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordearekin partekatzea.	x	x	x	x
10. ARLOA - INDARKERIA MATXISTAK ETA SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA	10.1. helburua. Indarkeria matxistarik gabeko erakunde kultura sustatzea.	M17	Indarkeria matxisten aurrean sentsibilizatzea.	A48	Langileak sentsibilizatzea indarkeria matxisten inguruko kanpainen bidez.	x	x	x	x
				A49	Mikromatxismoei buruzko sentsibilizazioa.	x	x	x	x
	10.2. helburua. Lan eremuan indarkeria eta jokabide desegokiak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko prozedura eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	M18	*Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa* eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	A50	*Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa* azken urteetan antzeman diren hobekuntza beharrekin eguneratzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	x			
				A51	*Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa* eguneratzea, transen berdintasun egiazko eta eragingarriari buruzko eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko araudiaren arabera.	x			
		M19	Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloari buruzko komunikazio kanpaina bat egitea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	A52	Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloa jakinaraztea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	x	x	x	x
				A53	Lan eremuan jazarpen egoerak prebenitu, ebaluatu eta halakoetan esku hartzeko protokoloaren inguruko prestakuntza eskaintzea, arreta berezia jarriz sexu jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean.	x	x	x	x

ESKU HARTZE ARLOA	HELBURUA	NEURRIAK		EKINTZAK		URTEKO KRONOGRAMA			
						24-25	25-26	26-27	27-28
11. ARLOA - KOMUNIKAZIO BARNERATZAILEA ETA EZ-SEXISTA	11.1. helburua. Berdintasunaren inguruko komunikazioa bultzatzea.	M20	Berdintasunarekin lotutako egun berezietan eta ospakizunetan komunikazio kanpainak egitea.	A54	Komunikazio kanpainak egitea: - Emakumearen Nazioarteko Eguna (martxoak 8) - Genero Indarkeriaren aurkako Nazioarteko Eguna (azaroak 25) - Giza Eskubideen Eguna (abenduak 10) - LGTBIQ+ eskubideen aldeko eguna (ekainak 28) - Ada Byron saria - Benita Asas Manterola sariak ...	x	x	x	x
	11.2. helburua. Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista sustatzea.	M21	Unibertsitatean hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista erabiltzea finkatzea.	A55	Barne komunikazioetan (jakinarazpenak, eskuliburuak, zirkularrak, barne posta, etab.) erabiltzen diren hizkuntza eta irudiak inklusiboak izatea eta irudi ez-sexistak erabiltzea bultzatzea.	x	x	x	x
				A56	Kanpo komunikazioetan (web orria, sare sozialak, etab.) erabiltzen diren hizkuntza eta irudiak inklusiboak izatea eta irudi ez-sexistak erabiltzea bultzatzea.	x	x	x	x
				A57	Hizkuntza inklusiboaren eta ez-sexistaren arloko prestakuntza espezifikoa ematea.	x	x	x	x
12. ARLOA - GENERO IKUSPEGIKO IRAKASKUNTZA ETA IKERKETA	12.1. helburua. Genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan txertatzea.	M22	Irakaskuntzan genero ikuspegia txertatzea sustatzea.	A58	Berdintasunerako Batzorde Akademikotik irakaskuntzan eta ikerketan genero ikuspegia aplikatzea bultzatzea, Fakultateetan lantaldeak sortuz.	x	x	x	x
				A59	Unibertsitate elkarte osoarentzako sentsibilizazio jarduerak egitea.	x	x	x	x
				A60	Gida ezagutarazteko prestakuntza ikastaro bat eskaintzea.	x	x	x	x
		M23	Ikerketan genero ikuspegia txertatzea sustatzea.	A61	Graduko eta masterreko ikasleei Gradu Amaierako Lanetan eta Master Amaierako Lanetan genero ikuspegia txertatzen eta aplikatzen erakustea eta horretarako pizgarriak ematea.		x		
				A62	Ikerketa proiektuetarako beken ebaluazio batzordeetan genero aniztasuna eta parekotasuna bultzatzea	x			

ESKU HARTZE ARLOA	HELBURUA	NEURRIAK		EKINTZAK		URTEKO KRONOGRAMA			
						24-25	25-26	26-27	27-28
13. ARLOA - IKASLEAK.	13.1. helburua. Ikasleen artean genero ikuspegia sustatzea.	M24	Ikasleentzako berdintasuna sustatzeko ekintzak programatzea.	A63	Graduko eta masterreko ikasleen artean eta ikertzaileen artean mentoretza programa bat ezartzea, karrera akademikora bideratua.		x		
				A64	Indarkeria matxistako egoeretan, ikasleek orientazioa jasotzeko gune seguru bat bermatzea.	x			
				A65	Seme-alabak edo familian desgaitasuna duten pertsonak dituzten edo baliabide ekonomiko urriak dituztelako lanean ari diren ikasleentzako kontziliazio neurriak sustatzea.	x			
				A66	Ikasleengan (emakumeak eta gizonak) generoaren inguruko kontzientzia kritikoa sustatzea, kontzientziazio jarduerak eginez.	x			

9. Jarraipen, ebaluazio eta berrikuste sistema

Jarraipena

IV. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa Jarraipen Batzordeak egingo du. Batzorde horren osaera, eskumenak eta funtzionamendua dokumentu honen 10. atalean zehazten dira.

7. atalean, adostutako neurri bakoitzerako hainbat jarraipen adierazle definitu dira, batzuk kuantitatiboak eta beste batzuk kualitatiboak, Planean jasotako helburu orokor eta espezifikoekin koherenteak. Adierazleak argi definitu dira, erabilera errazteko eta denboran egiaztatu ahal izateko.

Urteko txostenetan ekintzak gauzatzeari buruzko informazioa laburtuko da, eta definitutako kronogramaren arabera neurriak zenbateraino ezarri diren adieraziko da. Sistematika horri esker, gainera, desorekak antzeman, neurri zuzentzaileak hartu eta, hala badagokio, Plana berrikusi ahal izango da.

Ebaluazioa

IV. Berdintasun Planaren indarraldian bildutako informaziotik eta datuetatik abiatuta, urteko eta amaierako ebaluazioari dagozkion txostenak egingo dira.

Txosten horietan erabilitako iturrietatik lortutako datuak eta analisiak jasoko dira, eta helburu nagusi hauek izango dituzte:

- Planaren betetze maila eta haren garapena ezagutzea.
- Planak proposatutako helburuak lortu dituen egiaztatzea.
- Plana ezartzeko erabilitako baliabideak, metodologiak, tresnak eta estrategiak egokiak izan diren baloratzea.
- Hartutako neurriak aldatzea edo jarduketa berriak diseinatzea eskatzen duten hobekuntza arloak edo premia berriak identifikatzea.

Berrikustea

Jarraipen eta ebaluazio txostenetatik ondorioztatzen bada Plana ez dela aurreikusitako helburuei dagokienez espero ziren ondorioak eragiten ari, eta ikusten bada adostutako neurriren bat gehitu, bideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo, are gehiago, baztertu egin behar dela, Berdintasun Plana berrikusi egingo da, Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordean adostuta, IV. Berdintasun Plan honen 11. atalean ezarritakoaren arabera.

10. Jarraipen Batzordearen osaera, eskumenak eta funtzionamendua

Osaera

Deustuko Unibertsitatearen IV. Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteaz arduratuko den organoa Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea izango da. Batzorde hori Deustuko Unibertsitateko Zuzendaritzako ordezkariek eta langileen legezko ordezkariek osatuko dute, modu paritarioan. Alderdi bakoitzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun arloko kanpoko laguntza eta aholkularitza espezializatua jaso ahal izango du. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Jarraipen Batzordeko kideen agintaldiaren iraupena planaren indarraldiarena izango da. Hala ere, kide batek zeregin horri bere borondatez uko egiten badio edo kargua uzten badu, pertsona hori izendatu zuen alderdiak ordezko bat izendatu beharko du. Izendapen horrek Jarraipen Batzordearen parekotasuna errespetatu beharko du. Izendapenaren berri eman beharko zaio Batzordeari.

Deustuko Unibertsitateko Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordea	
Deustuko Unibertsitateko Zuzendaritzaren ordezkariak:	María Silvestre - DUko Berdintasunerako zuzendaria
	Cristina Diago - Pertsonen Kudeaketako zuzendaria
	Mikel García - Pertsonen Antolaketa eta Administrazioko zuzendaria
	David Lamíquiz - Pertsonen Garapeneko arduraduna
Langileen ordezkariak	Elisabete Arostegui, ELA-CEUD-BI
	Verónica Estrada, ELA-CEUD-BI
	Carolina de León, CCOO-CEUD-BI
	Marta Marqués, CCOO-CEUD-BI
	Maite Pérez, CEUD-SS

Eskumenak

Honako hauek dira Jarraipen Batzordearen eskumenak:

- Deustuko Unibertsitatearen IV. Berdintasun Planean aurreikusitako neurriak betetzen direla zaintzea.
- Egindako ekintzak eta ekintza horietarako zehaztutako adierazleen bilakaera ebaluatzea, bai eta plana garatzeko abian jarritako baliabideen, metodologien, prozeduren eta neurrien egokitasuna ere.
- Urteko txostenak eta azken txostena egitea, ezarritako helburuekiko aurrerapena jasotzeko.
- Deustuko Unibertsitatearen IV. Berdintasun Plana unibertsitate elkartean ezagutaraztea.
- Erakundearen barruan berdintasuna sustatzea.
- Berdintasunaren inguruko aholkularitza eskaintzea.

Funtzionamendua

IV. Berdintasun Planaren jarraipen egokia egiteko, Jarraipen Batzordea sei hilean behin elkartuko da, ohiko bilera gisa. Hala ere, edozein alderdik eska dezake ezohiko bilera egitea, Planaren garapenak hala eskatzen duenean.

Berdintasun Planaren hedapena aztertu ahal izateko, eta haren ezarpenean, jarraipenean eta ebaluazioan parte hartu ahal izateko, Jarraipen Batzordeari beharrezko informazioa emango zaio, Planaren bilakaera jarraitzeko aukera izan dezan, genero ikuspegitik.

Batzordea osatzen duten kide guztiek konpromisoa hartzen dute landutako informazio eta gaien konfidentzialtasuna gordetzeko, tartean dauden pertsonen intimitatea, konfidentzialtasuna eta duintasuna babestuz. Konfidentzialtasun betebeharretik salbuetsita daude Unibertsitateko Zuzendaritzak jakinarazitako datu publikoak.

11. Erabakitakoa aldatzeko eta egon daitezkeen desadostasunak ebazteko prozedura

Erabakitakoa aldatzeko prozedura

Deustuko Unibertsitatearen IV. Berdintasun Planeko neurriak betetzearekin eta horien jarraipena egitearekin batera, neurri horiek etengabe berrikusiko dira, gehitu, bideratu, hobetu, zuzendu, indartu, arindu edo, are gehiago, baztertzeko, baldin eta ikusten bada neurri horiek gauzatuta ez direla lortzen ari erabakitako helburuetan aurreikusitako eraginak.

Balizko berrikustea Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordeak egingo du, aldeek proposatuta, dagozkien eginkizunen barruan.

Nolanahi ere, Plana nahitaez berrikusi beharko da honako egoera hauetakoren bat gertatzen denean:

a) Jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.

b) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileek eskatuta, legezko eta arauzko betekizunetara egokitzen ez dela edo nahikoa ez dela agerian jartzen denean.

c) Unibertsitateko plantilla, lan metodoak, antolaketa edo ordainsari sistemak funtsean aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean, horien artean egonik hitzarmenaren aplikaziorik ezak eta lan baldintzen funtsezko aldarazteak edo Plana egiteko oinarri izan den egoera diagnostikoan aztertutako egoerak aldatzea.

Berdintasun Plana aldatu behar izanez gero, arrazoia edozein dela ere, prozedura Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordeak egin beharko du.

Egon daitezkeen desadostasunak ebaztea

Planaren aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikustean desadostasunik egongo balitz, erabakiak eta desadostasunen ebazpena Berdintasun Planaren Jarraipen Batzordean bozketa eginez hartuko dira. Erabakiak hartzeko botoen gehiengo soila behar izango da, gutxienez, betiere, Zuzendaritzaren aldeko botoa eta Langileen Legezko Ordezkaritzaren gehiengoaren botoa edukita.

Aipatutako baldintzetan ebazpenik lortzen ez bada, gatazkak ebazteko prozeduretara jo ahal izango da: adiskidetzea, bitartekaritza edo arbitrajea.