DEUSTUKO UNIBERTSITATEA
Berdintasun Plana egiteko egoeraren diagnostikoa

2023ko azaroa (*)

4.1 bertsioa

Deusto

(*) Erreferentziako datuak: 2019-2020, 2020-2021 eta 2021-2022

01 Aurrekariak

0. Aurrekariak

- Deustuko Unibertsitatea (aurrerantzean “DU” edo “Unibertsitatea”) 1886an sortu zuen Jesusen Lagundiak. Bilbon eta Donostian ditu campusak eta Gasteizen eta Madrilen egoitzak. Gaitasunetan eta balioetan oinarritutako prestakuntza du bereizgarri, gizartean aitorpena duen eredu pedagogikoari esker. Beste ezaugarri batzuk ere baditu: ikerketa espezializatua, justiziaren aldeko konpromisoa eta nazioarteko proiekzioa, besteak beste.
- Deustuko Unibertsitateak bikaintasuna bilatzen du ikerketan eta irakaskuntzan. Pertsona askeak eta profesional gaituak prestatu nahi ditu, aldi berean, baita herritar arduratsuak sustatu ere. Jakintza bultzatzeko eta gizartea eraldatzeko konpromisoa hartzeko modua emango dieten ezagutza, balioak eta trebetasunak dituzten pertsonak, hain zuzen.
- Deustuko Unibertsitateak, mundu bidezkoago, solidarioago eta gizatiarragoaren 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 saioan, 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. Plan hori Berdintasun 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 egiteko. 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 esparruko ikuspegi desberdinak aztertzeko, eta, ondoren, horretan oinarrituta DUren Berdintasun Plana eraikitzeko.
- Plan berriak 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.

0. Aurrekariak

- 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 egoeraren diagnostikoa 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, 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak argitaratu ziren 2020ko urriaren 14an, txosten honetan ere aplikatzekoak direnak.

Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea

1 Sarrera

1. Sarrera

- 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 Emakumeen eta Gizonen **Berdintasun Eragingarrirako** martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa eta Langileen Estatutua aldatu zituen, eta “soldata-erregistroa” eta “ordainsarien auditoretza” kontzeptuak sartu zituen berdintasun planerako diagnostiko negoziatuaren ezinbesteko puntu gisa.
- Horrez gain, azken lehen xedapenak zehazten du Gobernuak beharrezko xedapenak eman beharko dituela errege lege dekretua aplikatu eta garatzeko, bere eskumenekoak diren gaietan.
- Ondorioz, joan den urriaren 14an berdintasunaren arloko bi Errege Dekretu argitaratu ziren BOEn:

A. **901/2020 Errege Dekretua,** urriaren 13koa, berdintasun planak arautzen dituena ("901/2020 ED").

B. **902/2020 Errege Dekretua,** urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari berdintasunari buruzkoa. (“902/2020 ED”).

- Indarrean dagoen lege araudiaren arabera, diagnostikoa **Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordean** egingo da eta, horretarako, enpresako zuzendaritzak beharrezko datu eta informazio guztiak emango 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 soldaten auditoretza barne.
6. Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak modu erantzukidean baliatzea.
7. Emakumeen ordezkaritza txikia.
8. Ordainsariak.
9. Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.

- Horrez gain, unibertsitate hezkuntzako eta ikerketako zentroen 2012ko XIII. Lan Hitzarmen Kolektiboak, 2020/10/06an aldatuak, aukera berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko gaia arautzen du VI. tituluan.
- Diagnostikoan, aipatutako Errege Dekretuaren arabera, honako hauek jasoko 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 erabilitako metodologiari dagokionez, ikerketa teknika kuantitatiboak eta kualitatiboak erabili dira, eta aipatutako metodologia eta gaiak erreferentziatzat hartuta erabili dira. Diagnostikoaren atal bakoitzak DUko 2020-2022 Berdintasun Planaren ebaluazioan ateratako ondorioak izango ditu abiapuntu, Gearing Roles proiektu europarraren testuinguruan landutakoak.
- 2023ko ekainean ez da partaidetza dinamikarik landu eta ez zaie feedbackik eskatu DUko langileei, dokumentu hau egiteko. Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordeak erabaki du, etorkizuneko berdintasun planaren ekimenen esparruan, unibertsitateko elkarteko langileen kolektiboak parte hartzeko eta entzunak izateko dinamikak txertatzeko aukera aztertuko dela.

HELBURUA

- Datuak jasotzeko eta biltzeko prozesuaren emaitza Unibertsitatean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko dauden edo egon daitezkeen desberdintasun, desabantaila, zailtasun eta oztopoen zenbaterainokoa identifikatzera eta balioestera bideratuta dago, **adierazle kuantitatibo eta kualitatiboen bidez**.
- Ondorioz, espero da diagnostiko honek **informazio nahikoa eta zehatza lortzea,** bi helburutarako: batetik, **berdintasun plan errealista eta enpresara egokitua diseinatzeko eta**, bestetik, **hartu beharreko neurri ebaluagarriak**, neurri horiek aplikatzeko lehentasunak eta plana betetzen den ala ez ebaluatzeko irizpideak **ezartzeko**.

ERAKUNDEA IDENTIFIKATZEKO FITXA EREDUA

- **Enpresetan berdintasun planak egiteko gidak** (aurrerantzean, "Gida"), Ekintzailetzarako, Enpresako Berdintasunerako eta Emakumeen Negoziazio Kolektiborako Zuzendariordetza Nagusiak, Emakumeen Institutuak eta Berdintasun Ministerioak 2021eko urtarrilean eginak, honako irizpide hauek ezartzen ditu diagnostikoa egiteko:
  - A. **Instrumentalitatea:** jarduteko eremu espezifikoak identifikatzeko egiten da, erabakiak hartzera bideratuta.
  - B. **Malgutasuna:** edukiak, hedadurak eta egiteko moduak erakundeko negoziazioan identifikatutako behar zehatzei erantzungo diete.
  - C. **Dinamismoa**: erakunde bakoitzaren beharretara eta ezaugarrietara eguneratu eta egokitu behar da.
- Unibertsitatearen oinarrizko informazioa biltzeko, lehenik eta behin, unibertsitatearen informazio orokorra jaso behar da, erakundearen identifikazio datuei, jarduerari, dimentsioari, kokapenari, historiari, sakabanatze geografikoari, hala badagokio, eta antolaketa egiturari buruzkoa, betiere lantoki bakoitzaren berezitasunak kontuan hartuta, hori beharrezkoa izanez gero.
- Gidaren III. eranskinean erakundea identifikatzeko fitxa eredu bat ematen da informazio hori biltzeko, eta diagnostikoaren txostenean sartu ahal izango da. Eredua honako hau da:

ERAKUNDEA IDENTIFIKATZEKO FITXA

DATUAK	
Sozietatearen izena	DEUSTUKO ELIZ UNIBERTSITATEA
IFZ	R4868004E
Egoitza soziala	UNIBERTSITATE ETORBIDEA 24, 48007 BILBAO, BIZKAIA
Forma juridikoa	Erakunde erlijiosoa/Elizaren Unibertsitatea
Eratze urtea	1886
Arduraduna	
Izena	CRISTINA DIAGO LÓPEZ
Kargua	PERTSONEN KUDEAKETAKO ZUZENDARIA
Helbide elektronikoa:	gestiondepersonas@Deusto.es
Berdintasuneko arduraduna	
Izena	MARIA SILVESTRE CABRERA
Kargua	BERDINTASUNEKO ZUZENDARIA
Helbide elektronikoa:	maria.silvestre@Deusto.es
JARDUERA	
Jarduera sektorea	GOI MAILAKO HEZKUNTZA
EJSN	8543
JARDUERAREN DESKRIBAPENA	Unibertsitateko Hezkuntza
Sakabanatze geografikoa eta jarduera eremua	EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA ETA MADRILGO ERKIDEGOA

DIMENTSIOA						
Langileak*	Emakumeak	854	Gizonak	575	Guztira	1.429
Lantokiak	Bilbao, Donostia, Gasteiz, Madril eta Bilboko Ikastetxe Nagusia					
Diru-sarreren bolumen	96,2 milioi € *(2020-21eko galdu-irabazien kontua)*					
PERTSONEN KUDEAKETAREN ANTOLAKETA						
Pertsonen kudeaketa saila du	Pertsonen Kudeaketarako Zuzendaritza					
Lortutako berdintasun ziurtagiriak edo aitorpenak	Europako Batzordeak (Cordis) hileko proiektu izendatu zuen GEARING Roles proiektu europarra, komunikazio estrategiagatik. FELISE mentore programa Espainiako Gobernuko Emakume eta Zientzia Zuzendaritzaren (Zientzia eta Berrikuntza Ministerioa) jardunbide egokien gidan sartu da. 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

** 2021eko abuztuaren 31n*

DEUSTUKO UNIBERTSITATEAK DIAGNOSTIKOA EGITEKO EMANDAKO INFORMAZIOA

- Arestian deskribatutako helbururako, Unibertsitateak egoeraren diagnostikoa egiteko beharrezkoak diren politikak, prozedurak eta datu-baseak eman ditu, besteak beste:
  - Unibertsitateko Hezkuntza eta Ikerketa Zentroetarako Estatu mailako XIII. Lan hitzarmen kolektiboa.
  - Irakasleen Araudia.
  - Deustuko Unibertsitateko antolaketa egitura.
  - Irakasle titular eta katedradun hautagaien ebaluazioa.
  - Ikertzaileen karrera plana.
  - Barne prestakuntzako prozesuari buruzko dokumentazioa.
  - Diagnostiko instituzionala.
  - Deustuko Unibertsitateko 2020-2022 Berdintasun Plana.
  - Gearing Roles proiektuaren itxiera txostena.
  - Sailen Antolamenduari eta jardunbideari buruzko araudia.
  - Deustuko Unibertsitateko pertsonen politika.
  - Irakasle-ikertzaileen kudeaketarako eredua.
    - Ereduaren ordainsarien xehetasunak.
    - Ikerketa mailak zehazteko irizpideak.
    - Arau iragankorrak.
  - Jazarpen protokoloa hasteko eskaera.
  - Jazarpena prebenitzeko protokoloa.
  - Deustuko Unibertsitateko Bilboko campuseko 2022ko arrisku psikosozialei buruzko inkestaren txostena.

1. Sarrera

- Diagnostikoaren edukiak aurkezteko, informazioa honako egitura honen arabera ordenatu da:

18 orr. **Hautaketa eta kontratazio prozesua**

25 orr. **Lanbide sailkapena**

33 orr. **Lanbide sustapena**

41 orr. **Prestakuntza**

48 orr. **Lan baldintzak**

55 orr. **Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak**

64 orr. **Emakumeen ordezkaritza txikia**

66 orr. **Ordainsariak**

72 orr. **Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea**

- Era berean, atal bakoitzaren amaieran, Gearing Roles proiektuaren itxiera txostenetik eta 2022an Bilboko Campusean egindako DUko Arrisku Psikosozialen azken Ebaluaziotik ("Faktore psikosozialen azterketa") (CoPsoQ-istas21 metodoari jarraiki egina eta langileen % 42,4k erantzun zuena) datorren informazio gehigarria sartuko da.

Deustuko Unibertsitateak **Gearing Roles** Proiektuaren inguruan prestatutako ondorioei dagokienez, Radboudeko Unibertsitateak (proiektuaren bazkide den unibertsitatea) egindako txostenaren laburpen bat gehitu da. Azken unibertsitate horrek berdintasun planaren ekintzen ezarpenari eta garapenari buruzko azterketa kualitatibo bat egin zuen.

Itxiera txostenaren helburua galdera honi erantzutea zen: *"Zein da GEARING Roles-en bazkide diren unibertsitateetako Berdintasun Planaren aplikazioaren kalitatea, bideragarritasuna eta iraunkortasuna (planen ardatzak honako hauek izanik: sentsibilizazioa, mentorazgo sistema, kontratazioa, lidergoa eta erabakimena, eta ikerketan eta hezkuntzan genero ikuspegia txertatzea?"* (jatorrizko testua ingelesez: "*What is the quality, feasibility, and sustainability of the GEP implementation by the GEARING Roles implementing partners, focusing on awareness raising, the mentoring scheme, recruitment, leadership and decision making, and gender mainstreaming of research and education ").* Datuak 2022ko udako hilabeteetan lortu ziren. Txosten horren irismena berdintasun diagnostiko honetan dagokiguna baino zabalagoa denez, DUko Berdintasun Planaren Negoziazio Batzorderako interesgarriak diren prozesuei eta gaiei buruzkoak baino ez dira gehituko.

2022an **DUko Bilboko campuseko Arrisku Psikosozialen Inkestari** buruzko informazioari dagokionez ("Faktore psikosozialen azterketa" CoPsoQ-istas21 metodoari jarraiki), 3 zatitan egituratutako 109 galderaz osatutako tresna da: datu soziodemografikoak, lan baldintzak eta etxeko lanak (25 galdera), azalpen psikosozialak (69 galdera) eta osasunari eta gogobetetzeari buruzko datuak (15 galdera). Guztira, campuseko 492 langilek erantzun zioten (langileen % 42,4k).

Hainbat ataletan, inkestatik hautatutako informazioa sartuko da, inkesta informazio iturritzat hartu ahal denean eta genero alborapena erakusten duenean.

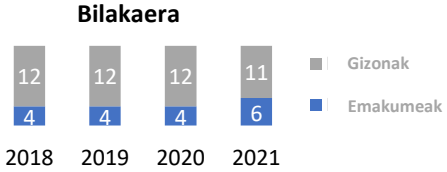
- Azkenik, ondorioen atala gehitu da, diagnostikoan landutako eremu bakoitzaren alderdi garrantzitsuenak identifikatzeko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE HARTZEA GOBERNU ORGANOETAN, 2021EKO ABUZTUAREN 31N

Zuzendaritza Kontseilua

6 Emakumeak — 35,3%

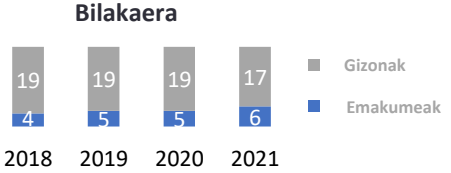
11 Gizonak — 64,7%



Gobernu Kontseilua

6 Emakumeak — 26,1%

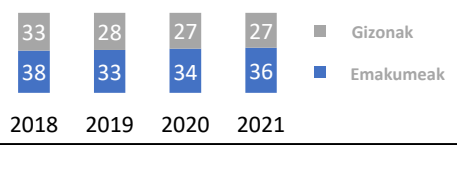
17 Gizonak — 73.9%



Dekanotza taldea/Fakultateen zuzendaritza

36 Emakumeak — 57,2%

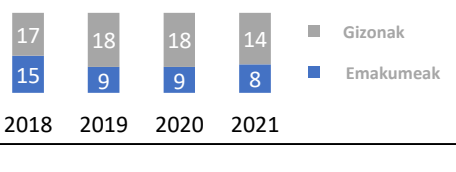
27 Gizonak — 42,8%



Ikerketako Unibertsitate Sailen eta Institutuen Zuzendaritza

8 Emakumeak — 36,4%

14 Gizonak — 63,6%



FAKULTATEETAKO DEKANOTZA ETA ZUZENDARITZA TALDEAK ETA ERREKTOREORDETZAK 2021EKO ABUZTUAREN 31N

Gizarte eta Giza Zientzien Fakultatea	Osasun Zientzien Fakultatea	Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea	Hezkuntza eta Kirol Fakultatea	Ingeniaritza Fakultatea	Teologia Fakultatea	Errektoreordetzak
8 Emakumeak	6 Emakumeak	7 Emakumeak	6 Emakumeak	4 Emakumeak	0 Emakumeak	2 Emakumeak
% 50	% 85,7	% 70	% 85,7	% 40	% 0	% 28,6
8 Gizonak	1 Gizonak	3 Gizonak	1 Gizonak	6 Gizonak	3 Gizonak	5 Gizonak
% 50	% 14,3	% 30	% 14,3	% 60	% 100	% 71,4

DUko Bilboko campuseko ENPRESA BATZORDEAREN OSAERA

13 Emakumeak — % 56,5

10 Gizonak — % 43,5

DUko Donostiako campuseko ENPRESA BATZORDEAREN OSAERA

4 Emakumeak — % 44,4

5 Gizonak — % 55,6

ATAL SINDIKALEN OSAERA

3 Emakumeak — % 75

1 Gizonak — %25

BERDINTASUN PLANAREN NEGOZIAZIO BATZORDEAREN OSAERA

10 Emakumeak — % 71,4

4 Gizonak — % 28,6

Langileen banaketa sexuaren arabera, 2021eko abuztuaren 31n

	Pertsona kop.		Sexu horretako langile talde osoarekiko %a		Sexuen banaketa kolektiboaren arabera	
Kolektiboa	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
Irakasle-ikertzaileak	381	377	*% 44,6*	*% 65,6*	*% 50,3*	*% 49,7*
Ikertzaileak	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***

Kolektiboen eta fakultateen/errektoreordetzen araberako banaketa, 2021eko abuztuaren 31n

	AZL		AZLen % horizontala		AZLen % bertikala		Irakasle-ikertzaileak		Irakasle-ikertzaileen % horizontala		Irakasle-ikertzaileen % bertikala		Ikertzaileak		Ikertzaileen %		Ikertzaileen % bertikala	
FAKULTATEAK, ERREKTOREORDETZAK EDO ZUZENDARITZAK	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**	**Gizona**	**makume**
KOMUNIKAZIO ZUZENDARITZA	4	18	18,2%	81,8%	2,8%	4,6%												
EKONOMIA ETA FINANTZA ZUZENDARITZA	5	17	22,7%	77,3%	3,5%	4,3%												
GIZARTE ETA GIZA ZIENTZIEN FAKULTATEA	3	22	12,0%	88,0%	2,1%	5,6%	82	120	40,9%	59,1%	21,8%	31,5%	7	19	26,9%	73,1%	12,7%	23,2%
EKONOMIA ETA ENPRESA ZIENTZIEN FAKULTATEA - DBS	9	42	17,6%	82,4%	6,3%	10,7%	77	71	52,0%	48,0%	20,4%	18,6%	3	1	75,0%	25,0%	5,5%	1,2%
ZUZENBIDE FAKULTATEA	1	10	9,1%	90,9%	0,7%	2,6%	65	49	57,0%	43,0%	17,2%	12,9%	1	7	12,5%	87,5%	1,8%	8,5%
INGENIARITZA FAKULTATEA	11	22	33,3%	66,7%	7,7%	5,6%	78	35	69,0%	31,0%	20,7%	9,2%	36	15	70,6%	29,4%	65,5%	18,3%
PSIKOLOGIA ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEA	4	23	14,8%	85,2%	2,8%	5,9%	64	101	38,8%	61,2%	17,0%	26,5%	7	34	17,1%	82,9%	12,7%	41,5%
TEOLOGIA FAKULTATEA		1		100,0%		0,3%	10	3	76,9%	23,1%	2,7%	0,8%						
ERREKTORETZA		7		100,0%		1,8%												
IDAZKARI NAGUSIA	2	40	4,8%	95,2%	1,4%	10,2%												
UNIBERTSITATEKO ELKARTEKO ETA AGENDA 2030EKO ERREKTOREORDETZA	60	56	51,7%	48,3%	42,0%	14,3%	1	2	33,3%	66,7%	0,3%	0,5%		1		100,0%		1,2%
EKINTZAILETZA ETA ENPRESA HARREMANETAKO ERREKTOREORDETZA	7	20	25,9%	74,1%	4,9%	5,1%								3		100,0%		3,7%
IKERKETA ETA TRANSFERENTZIAKO ERREKTOREORDETZA	14	50	21,9%	78,1%	9,8%	12,8%								1		100,0%		1,2%
IKASKETEN ANTOLAMENDUKO ERREKTOREORDETZA IRAKASKUNTZAREN BERRIKUNTZAKO ETA KALITATEKO ERREKTOREORDETZA	2	26	7,1%	92,9%	1,4%	6,6%								1		100,0%		1,2%
NAZIOARTEKO HARREMANETAKO ETA ERALDAKETA DIGITALEKO ERREKTOREORDETZA	21	37	36,2%	63,8%	14,7%	9,5%							1		100,0%		1,8%	
Guztizko orokorra	**143**	**391**	**26,8%**	**73,2%**	**100%**	**100%**	**377**	**381**	**49,8%**	**50,2%**	**100%**	**100%**	**55**	**82**	**40,1%**	**59,9%**	**100%**	**100%**

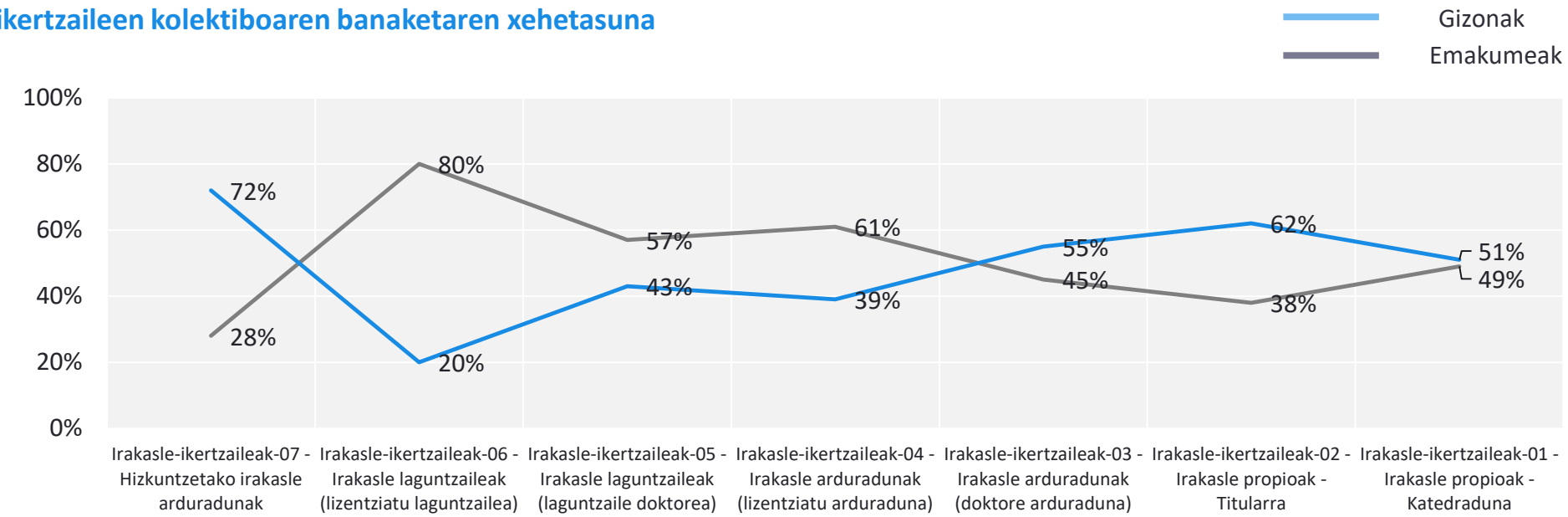
* Unibertsitateko Elkarteko eta 2030 Agendako Errektoreordetzan Ikastetxe Nagusiko kolektiboa dago sartuta

Langileen banaketa lanbide profilen arabera, 2021eko abuztuaren 31n

				% horizontala		% bertikala	
LANBIDE PROFILAK	**Gizonak**	**Emakumeak**	**Orokorra guz**	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	makumezkoa
AZL-01 - Arloko Zuzendaritza/Zerbitzuko edo Fakultateko Kudeaketa	12	5	17	71%	29%	8,4%	1,3%
AZL-02 - Arloko arduraduna	13	11	24	54%	46%	9,1%	2,8%
AZL-02.01 - Arloko koordinazioa	2	16	18	11%	89%	1,4%	4,1%
AZL-03 - Teknikari edo kudeatzaile espezializatua	12	26	38	32%	68%	8,4%	6,6%
AZL-05 - Ikerketako teknikari espezializatua		3	3	0%	100%	0,0%	0,8%
AZL-06 - Teknikaria	38	114	152	25%	75%	26,6%	29,2%
AZL-07 - Ikerketako teknikari estandarra	7	5	12	58%	42%	4,9%	1,3%
AZL-08 - Unibertsitateko Kudeaketako Administraria (lehen mailako ofiziala)	8	159	167	5%	95%	5,6%	40,7%
AZL-09 - Unibertsitateko Kudeaketako Administraria (bigarren mailako ofiziala e	4	17	21	19%	81%	2,8%	4,3%
AZL-10 - Zerbitzu Orokorretako teknikaria	3		3	100%	0%	2,1%	0,0%
AZL-11 - Zerbitzu Orokorretako eta Ofizioetako edo Laborategiko lehenengo ma	13	1	14	93%	7%	9,1%	0,3%
AZL-12 - Zerbitzu Orokorretako eta Ofizioetako edo Laborategiko bigarren maila	4		4	100%	0%	2,8%	0,0%
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Eskolazainak	24		24	100%	0%	16,8%	0,0%
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Informazioa	1	8	9	11%	89%	0,7%	2,0%
AZL-14 - Zerbitzu Orokorretako bigarren mailako laguntzailea	1	1	2	50%	50%	0,7%	0,3%
AZL-15 - Zerbitzu Orokorrak - Garbiketa	1	25	26	4%	96%	0,7%	6,4%
AZLak GUZTIRA	**143**	**391**	**534**			**100,0%**	**100,0%**
Irakasle-ikertzaileak-01 - Irakasle propioak - Katedraduna	18	19	37	49%	51%	4,8%	5,0%
Irakasle-ikertzaileak-02 - Irakasle propioak - Titularra	36	58	94	38%	62%	9,5%	15,2%
Irakasle-ikertzaileak-03 - Irakasle arduradunak (doktore arduraduna)	117	141	258	45%	55%	31,0%	37,0%
Irakasle-ikertzaileak-04 - Irakasle arduradunak (lizentziatu arduraduna)	152	96	248	61%	39%	40,3%	25,2%
Irakasle-ikertzaileak-05 - Irakasle laguntzaileak (laguntzaile doktorea)	30	23	53	57%	43%	8,0%	6,0%
Irakasle-ikertzaileak-06 - Irakasle Laguntzaileak (lizentziatu laguntzailea)	8	2	10	80%	20%	2,1%	0,5%
Irakasle-ikertzaileak-07 - Hizkuntzetako irakasle arduradunak	16	42	58	28%	72%	4,2%	11,0%
Irakasle-ikertzaileak GUZTIRA	**377**	**381**	**758**			**100,0%**	**100,0%**
Ikertzaileak-02 - Ikertzailea	6	4	10	60%	40%	10,9%	4,9%
Ikertzaileak-03 - Ikertzaile elkartua	14	17	31	45%	55%	25,5%	20,7%
Ikertzaileak-04 - Ikerketako laguntzailea	35	61	96	36%	64%	63,6%	74,4%
Ikertzaileak GUZTIRA	**55**	**82**	**137**			**100,0%**	**100,0%**
Orokorra guztira	**575**	**854**	**1429**	**40,2%**	**59,8%**	**100,0%**	**100,0%**

Langileen banaketa lanbide profilen arabera, 2021eko abuztuaren 31n

- **Irakasle-ikertzaileen kolektiboaren banaketaren xehetasuna**



- Grafiko bat erantsi da, irakasle-ikertzaileen ibilbide profesionala ikusteko. Alde batetik, hizkuntzetako irakasleen kolektiboa feminizatuta dagoela ikusten dugu. Gainerako profilei dagokienez, karreraren hasierako etapetan (irakasle laguntzaileak) gizonezkoen ehunekoa handiagoa bada ere, karrera profesionala finkatzeko etapan (doktore arduraduna, titularra eta katedraduna) emakumeen aldeko guraize efektua gertatzen da. Aurreko berdintasun planetako datuekin alderatuta, azken urteetan bilakaera ikus daiteke; izan ere, lehenengo aldiz, emakumezko katedradunen kopurua gizonezkoena baino handiagoa izan da. Era berean, titularren kategorian emakumeen presentzia finkatu egin da.
- Lizentziatu laguntzaileen kategorian irakasleen % 80 gizonezkoak dira, eta lizentziatu arduradunen kategorian, berriz, % 61 dira gizonezkoak. Datu horri lanaldi partzialeko kontratuek eragiten diote (lan kontratua duten eta eskola gutxi batzuk ematen dituzten profesionalak), hainbat fakultatetan kolektibo maskulinizatua baita.

1. Sarrera

- Unibertsitateko erabakiak hartzeko ardura duten karguen eta postuen azterketari esker, esan dezakegu botere handieneko postuak gehienbat gizonezkoek betetzen dituztela, bai Zuzendaritza Kontseiluan (gizonezkoak dira % 65), bai Gobernu Kontseiluan (% 74), bai Ikerketako sail eta Unibertsitateko institutuen zuzendaritzan (% 64). Emakumeen presentziarik handiena duten organoak dekanotza taldeak eta fakultateetako zuzendaritza taldeak dira, % 58ko ordezkaritza baitute emakumezkoek. Horrela, bada, aztertutako 4 organoetatik 3 maskulinizatuta daude; izan ere, organo horiek osatzen dituzten kideetan 10etik ia 7 gizonezkoak dira. Emakumeen presentzia handiagoa den kasu bakarrean, emakumeen eta gizonen arteko banaketa orekatuagoa da. Ehuneko 14 puntuko aldea dago emakumeen alde, hau da, 60-40 edo 6 emakumezko eta 4 gizonezko.
- Dekanotza taldeei eta fakultateen zuzendaritzari dagokienez, lehenik eta behin fakultateen osaera aztertuz gero, Osasun Zientzietan (% 85,7 emakumeak), Hezkuntzan eta Kirolean (% 85,7) eta Ekonomia eta Enpresa Zientzietan (% 70) emakumeen presentzia handiagoa dela ikus daiteke. Aitzitik, gehienak gizonak dira Ingeniaritza (% 60 gizonak) eta Teologia (% 100) fakultateetan kargu horiek betetzen dituztenak. Osaera paritarioa duen fakultate bakarra Gizarte eta Giza Zientzien Fakultatea da, gizon eta emakumeen proportzio berdina baitu (% 50).
- Genero ikuspegitik egindako azterketa kualitatiboan zera ikusten da:
  - DUko lehenengo mailako botereko eta erabakiak hartzeko postuak batez ere gizonezkoek betetzen dituztela eta emakumeek ordezkaritza handiagoa dutela zereginak bete behar diren karguetan, erdi mailako kargudunen profiletan (dekanotza taldeak eta fakultateen zuzendaritza).
  - Irakaskuntzarekin, zaintzarekin eta osasunarekin lotura handiena duten diziplinetan emakumeen rolen joera tradizionala mantentzen da eta emakumeek presentzia handiagoa dute fakultate horien kudeaketan.
- Deustuko Unibertsitatean emakume gehiagok egiten dute lan gizonek baino, eta hori bat dator, berriro ere, genero rol tradizionalekin; izan ere, irakaskuntzak luzatu egiten ditu emakumeei "berez" esleitu zaizkien zereginak: hezkuntzakoak eta zaintzakoak, azken batean. Horrela bada, irakaskuntzak nagusiki feminizatuta jarraitzen du. Baina irakastea ez da zuzentzea; beraz, botere, autoritate eta lidergo handieneko kargu hierarkikoak gizonek betetzen dituzte oraindik ere.
- Irakasle eta ikertzaileen kolektiboa ez ezik, langile talde osoa kontuan hartzen badugu, eta emakumeek eta gizonek betetzen dituzten kategoriak sexu bereko enplegatuen guztizko kopurua kontuan hartuta aztertzen baditugu (ehuneko bertikalak), ikusiko dugu Deustuko Unibertsitatean lan egiten duten 854 emakumeetatik % 46 AZL kategorian daudela, eta kategoria horren barruan (N = 393) ehuneko handiena (% 45) administrazio profiletan biltzen dela. Langileen taldeko gizon guztietatik (N = 575), % 25 baino ez dira AZLak.
- AZLen barruko kategorien artean, gizonezkoen portzentajerik altuena teknikari lanpostuan biltzen da (% 27). AZLen genero azterketatik, interesgarria da azpimarratzea, halaber, zerbitzu orokorretako, ofizioetako eta laborategiko lanpostuetan gizon gehiago daudela, eta garbiketan, berriz, ia guztiak emakumeak direla, hau da, sexuaren arabera esleitutako rolak berriro errepikatzen direla.
- Gizonezkoen talde osotik (575 gizon) irakasle-ikertzaileak % 65,4 dira, eta emakumeen talde osotik (N = 854) % 44,3 baino ez dira irakasle-ikertzaileak. Ikertzaileen kategorian 55 gizon daude, gizonezko langile taldearen % 9,6 eta 83 emakumen, emakumezko guztien ia ehuneko bera, % 9,7). Sailkapen horretan sartzen diren zereginak aztertzean, ikusten da emakumeen proportzioa gizonena baino handiagoa dela beheko postuan (ikerketako laguntzailea), eta gizonen proportzioa handiagoa, emakumeekin alderatuta, goiko kategorian (ikertzailea).

2

Egoeraren diagnostikoa

2. Egoeraren diagnostikoa

- Unibertsitateak Prozesuen Mapan definituta dauzka 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:
  - Langileen beharra 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.
  - Hautagaien lehen hautaketa egin ondoren, behar diren probak eta elkarrizketak egiten zaizkie. Zenbait 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 (hizkuntza gaitasunak, ikertzeko gaitasunak, 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.
- Informazio zehatza unibertsitateko elkarte osoarentzat eskuragarri dago hemen: http://mapadeprocesos.deusto.es /
- Horrez gain, Deustok 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 organoa.

  Aurrekoa kontuan hartuta, Irakasleen Araudiak eta profesionalak hautatzeko dokumentuek bide bakoitzean jarraitu beharreko prozesua deskribatzen dute, eta hautaketako erabakiez zer organo arduratuko diren, zein irizpidetan oinarritu behar diren eta zer komunikazio modu erabili behar diren zehazten dute.

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

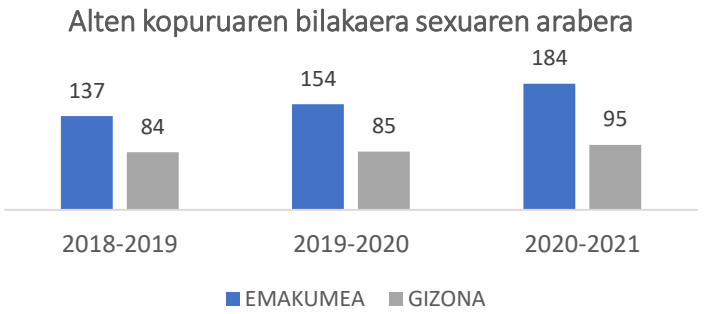
http://mapadeprocesos.deusto.es/

2. Egoeraren diagnostikoa

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

Alten bilakaera sexuaren arabera

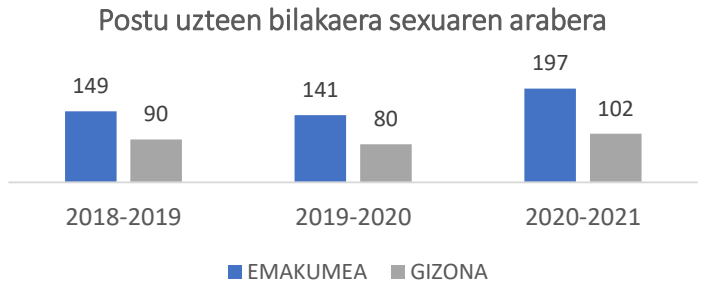
Alten urtea	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEEN %	GIZONEN %
2018-2019	137	84	*% 62,0*	*% 38,0*
2019-2020	154	85	*% 64,4*	*% 35,6*
2020-2021	184	95	*% 65,9*	*% 34,1*
GUZTIRA	**475**	**264**	***% 64,3***	***% 35,7***



- Azken hiru urteetan, guztira, kontratatutako pertsonen % 64,3 emakumeak izan dira, eta 2020-2021 ekitaldian langileen banaketa hau izan da: % 59,8 emakumeak eta % 40,2 gizonak.
- Bajei edo postu 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 postu uzteetan, emakumeak izan dira nagusi baina alde txikiarekin, langileen talde osoan duten ordezkaritzarekin alderatuta; beraz, ez da ikusten langile taldearen osaera aldatzen duen joerarik.

- Altak eta haien banaketa langile kolektiboaren zehatzago aztertzeko (aurkeztutako hautagaitzak kontuan hartuta), jarraian, azken hiru ikasturteetako hautaketen 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 zenbat pertsona iritsi diren hautaketa prozesuaren une bakoitzera jasotzen du. Hau da, "kontratatuta" dagoen pertsona bat ez da agertuko "finalisten" zenbaketan.
- AZLen 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 zerrendatik "baztertuei" dagokienez, ez da ehunekoetan alderik ikusten gizonen eta emakumeen artean.

- Horrez gain, Deustuko Unibertsitatean hautaketa prozesu baten bidez kontratatutako pertsonen azterketa gehitu da, kolektiboak eta fakultateak, zentroak eta errektoreordetzak bereizita.

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 kontratazioetan beren langileen 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 gizonen alde egiten da emakumeen alde baino gehiago. 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- Halaber, erakundean izan diren lanpostu 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, lanpostu uztearen jatorria bereizi da, pertsonak eskatu duen ala unibertsitateak eskatu duen.

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

- Aztertutako aldian izandako lanpostu 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).

2. Egoeraren diagnostikoa

- Azkenik, azken bi ikasturteetan Aldi Baterako Laneko Enpresen bidez (ABLE) egindako kontratazioen azterketa egin da, lanbide profilen eta sexuaren arabera:

	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 erabileraren 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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) Lehenengo 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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 nola dauden banatuta aurkezten da sexuaren arabera:

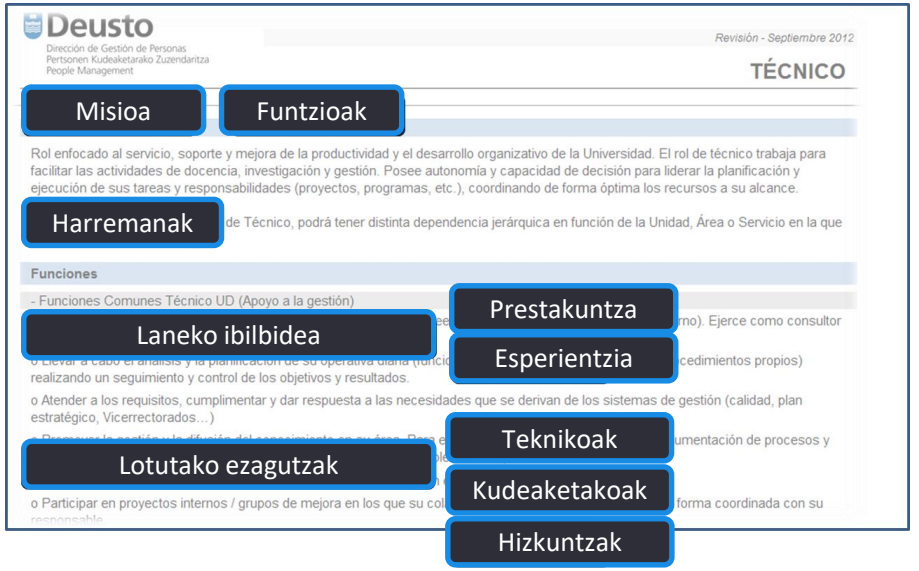
		Pertsona kop.		Sexu horretako langile talde osoarekiko %a		Sexu banaketa azpitaldearen arabera	
Hitzarmeneko taldea	**Azpitaldea**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**
I. taldea	I. Irakasle-ikertzaileak	339	360	*% 39,7*	*% 62,6*	*% 48,5*	*% 51,5*
	II. Ikertzaileak	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 sexu banaketari dagokionez, oro har oreka badago ere, "II. taldea – II. azpitaldea. Administrazio langileak" feminizatua dagoela esan daiteke, % 90 emakumeek osatzen dutelako. 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, 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.
- Gaur egun, DUren antolamendu 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



2. Egoeraren diagnostikoa

Deustuko Unibertsitateko lanbide profilak

- 902/2020 Errege Dekretuan adierazitakoa betetzeko, Deustuko Unibertsitateak 2022an EY aholkularitza enpresarekin lan egin du, ezaugarri baliokideak dituzten profil profesionaletan taldekatutako lanen ekarpen maila baloratzeko, puntu sistema batean oinarrituta.
- Balorazio hori egiterakoan, aholkularitza enpresak Deustuko Unibertsitateak dituen beharrak eta jardun estandarra hartzen ditu kontuan, 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 honek lanpostuaren edo profilaren funtzioak betetzeko eskatzen den prestakuntza akademikoaren eta esperientziaren arteko gutxieneko konbinazioa neurtzen du. Lanarekin lotutako esperientzia aipatzen denean, erakundearen barruan edo kanpoan lortutako esperientzia esan nahi da.
2. **Konplexutasuna / akatsak antzematea**: faktore honek lanpostuaren/profilaren konplexutasun orokorrarekin lotutako ahalegin mentala neurtzen du, politika eta prozedurek, hau da, zereginen izaera kontuan hartuta.
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 dituzten barneko eta kanpoko lan harremanak 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 honek kontuan hartzen ditu, halaber, langileari helburuak lortzeko ezartzen zaizkion eskakizun fisikoen norainokoa eta maiztasuna. Horren barruan sartzen dira kontzentrazioa, xehetasunekiko arreta, epeen presioa, begietako nekea, indar fisikoa, malgutasuna, klimarekiko esposizioa, beroa, hotza eta/edo erresistentzia.
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 aztertuko da. Aurrekoa gorabehera, Deustok erabiltzen duen balorazio sistema neutrala da sexuari dagokionez. Berdintasun Diagnostikoa balidatzeko datan, Langileen Legezko Ordezkaritza ez dago ados DUk hautatutako lanbide profilen eta ekarpen faktoreen balorazioarekin.

Deustuko Unibertsitateko lanbide profilak

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

  - **1./2. maila:** Lan errepikakorrak eta errutinazkoak, politika estandarrei jarraituz eginak. Eragina txiki-txikia da eta lana gainbegiratua. 2. mailak esperientzia handiagoa du bere funtzioetan.

  - **3. maila:** Lan errepikakorrak eta errutinazkoak, Unibertsitatearentzat hobekuntza txiki bat edo eragozpen labur bat eragin dezaketenak.

  - **4. maila:** Lan nahiko konplexuak. Irizpide autonomia behar da baliabide erabilgarri egokienak hautatzeko eta aplikatzeko. Beharren arabera gainbegiratzen da**.**

  - **5. maila:** Lan nabarmen konplexua eta askotarikoa, jarraibide tekniko eta zehatzak hautatu eta aplikatu beharra eskatzen duena. Irizpide autonomia behar da.

  - **6. maila:** Funtsean lan estandarizatu gabea eta askotarikoa, eta aldagai konplexu eta esanguratsu asko dituena. Analizatzeko gaitasuna eta pentsamendu induktiboa behar dira. Maila apalagoko beste langile batzuek ohiko gaietan hartutako erabakiak ere berrikus ditzake maila honetako langileak.

  - **7. maila:** Funtsean lan estandarizatu gabea eta askotarikoa. Erabakiak askatasun eta diskrezio handiagoz hartzen dira. Zuzendaritza Batzordeak onartu beharreko gomendioak ere izan daitezke, sailari edo erakundeko beste sail batzuei eragin diezaieketen gaiei buruzkoak.

  - **8. maila**: Unibertsitateko arlo, funtzio edo dibisio baten lidergo zuzena eskatzen du, eta lanaren kantitateari eta kalitateari, kostuei, metodoei eta abarri buruzko gomendioak betearazteko erantzukizuna du.

  - **9. maila:** Funtzio edo dibisio garrantzitsu bat zuzentzea eta koordinatzea, jarduera goi mailan planifikatuz eta antolatuz, errendimendu arauak ezarriz, gomendioak eginez eta erakundearen politikak interpretatuz.

Deustuko Unibertsitateko lanbide profilak

- Ekarpen faktore bakoitzak 1 eta 7 arteko mailak ditu definituta, a) letratik g) letrara bitartekoak, eta bakoitzak bere deskribapena du. Hartara, faktoreen pisuaren arabera, puntuak esleitzen dira.
- 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 haietako bakoitza ikuspuntu aseptiko, objektibo eta alborapenik gabetik tratatzen da. Gainera, balorazioaren unean maila 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, harremanak / 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.

Deustuko Unibertsitateko lanbide profilak

- Definitutako zazpi ekarpen faktore horietako bakoitzean Unibertsitateko postuak baloratu ahal izateko, Deustuko Unibertsitatearen antolamendua eta profilerako espero diren funtzioak ulertu behar dira. Ildo horretan, 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 ezingo litzateke 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**: balorazioa egiteko, profila eta Unibertsitatearen antolaketa bi-biak ulertu behar dira. 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 bakoitzarekiko doitasun maila neurtuz. Esleipen maila desberdinen artean zalantzarik izanez gero, 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 haien koherentzia bermatzea, bai maila horizontalean, bai bertikalean. Egiaztapen hori kalibrazio saioen bidez egin ohi da, erabilitako irizpidea doitzeko eta homogeneizatzeko.

2. Egoeraren diagnostikoa

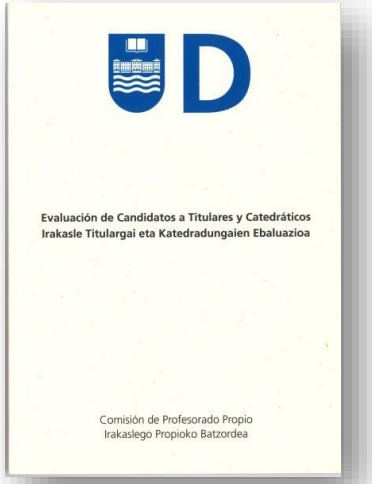
- Egindako balorazioaren mailak kontuan hartuta, eta bereizketa bertikalik dagoen egiaztatzeko, hau da, azpitalde profesionaletan emakumeen eta gizonen banaketa desberdina dagoen egiaztatzeko, jarraian, 2021eko abuztuaren 31n lanbide taldeak nola zeuden banatuta aurkezten da sexuaren arabera:

	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 profilen mailei dagokienez, emakumeen presentzia nabarmentzen da 1., 3., 4., 5. eta 8. mailetan. Maila horietan, emakumeen presentzia langileen talde osoan duten presentziarekiko proportzionala baino gehiago 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- Lan Hitzarmen Kolektiboa betez, Deustuko Unibertsitateak, bere Estatutuen eta Araudien arabera, langileen sustapen edo garapen profesionaleko planak ditu, haien 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 atera 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.



Curriculum vitaea

Hautagaiaren elkarrizketa Batzordearekin

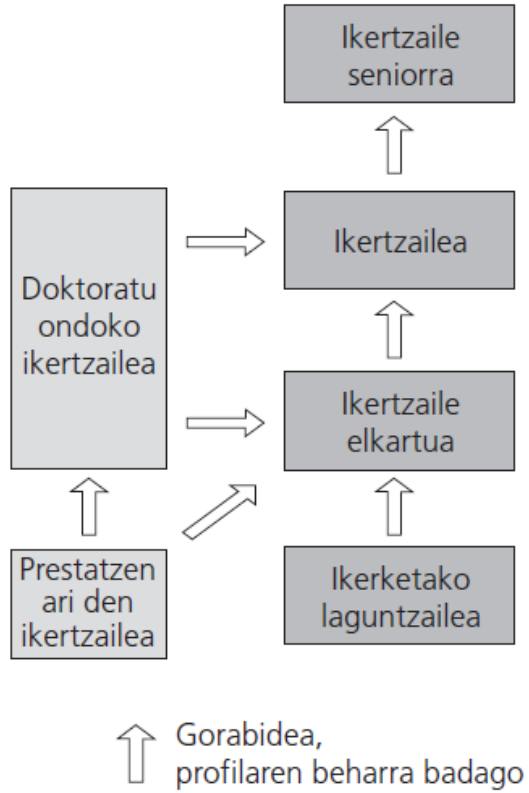
Dagokion fakultateko dekanoak erantzun beharreko galde-sorta

Hornitu beharreko plazako saileko zuzendaritzak erantzun beharreko galde-sorta

Dagokion fakultateko kontseilukide bakoitzak erantzun beharreko galde-sorta

2. Egoeraren diagnostikoa

- Ikertzaileen promozioari dagokionez, 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.
- Profil batetik bestera igarotzeko, ikertzaileak hurrengo mailarako behar duen kualifikazioa lortu duen ez ezik, diziplina bakoitzean aurreikusten den jarduera eta, ondorioz, pertsonen beharra ere hartuko dira kontuan. Horregatik, Kontratazio Batzordeak aldez aurretik onartu behar ditu plazak.
- Protokoloek aldizkako ebaluazioak egitea ezartzen dute, lana unibertsitatearen helburuekin lerrokatzeko.
- Goragoko profilean lanpostu huts bat egon behar da, eta hautagaiak bere oraingo profilaren ebaluazio guztiak positiboki gainditu izana.
- Kontratazio Batzordeak plaza bat atera ondoren, une horretan beheragoko mailan dauden eta maila horretako ebaluazio guztiak gainditu dituzten pertsonak aurkeztu daitezke. Prozesua lehia bidez egiten da, eta ikerketa proiektuetako jarduna, ekoizpen zientifikoa eta unibertsitaterako beste zerbitzu batzuk baloratzen dira. Barne hautagaitza egokirik badago, dagokion sustapena egingo da. Bestela, postua zabaldu eta Unitatean eskatutako profila betetzen duten hautagaiak aukeratuko dira.



2. Egoeraren diagnostikoa

- 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 promozioak xehakatzen dira. 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 zentroko 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, publizitatu egiten dira, 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 pertsonen berri emateko 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 plazak hornitzeko. Barne hautagaitza egokirik badago, dagokion igoera egiten da. Bestela, plazetara aurkezten diren kanpoko hautagaiak aukeratzen dira.
- Kudeaketa arloetako funtzioak eta zereginak aldatu egin daitezkeenez, arloko arduradunak egitura berraztertzeko eska diezaioke Kontratazio Batzordeari, eta horrek lanbide profilak eguneratzea ekar dezake. Arduradunak egokitzat jotzen badu, postu horiek taldeko pertsonekin betetzeko eskatuko du.

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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 presentziaren gainetik). Ehuneko hori nabarmen handiagoa da AZL taldean, batez ere "administrari" izatetik "teknikari" izatera igarotzea. Irakasle-ikertzaileei dagokienez, aztertutako aldian ez zen irakasle propio izateko 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 gehienbat. Ikertzaileen kolektiboan, "Ikertzaile Elkartuaren" kategoriarako promozioak emakumeenak izan ziren, baina "Ikertzaile" 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, gizon bat eta emakume bat.
  - AZL kolektibotik ikertzaile izatera igarotzea: pertsona bat, 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.*

2. Egoeraren diagnostikoa

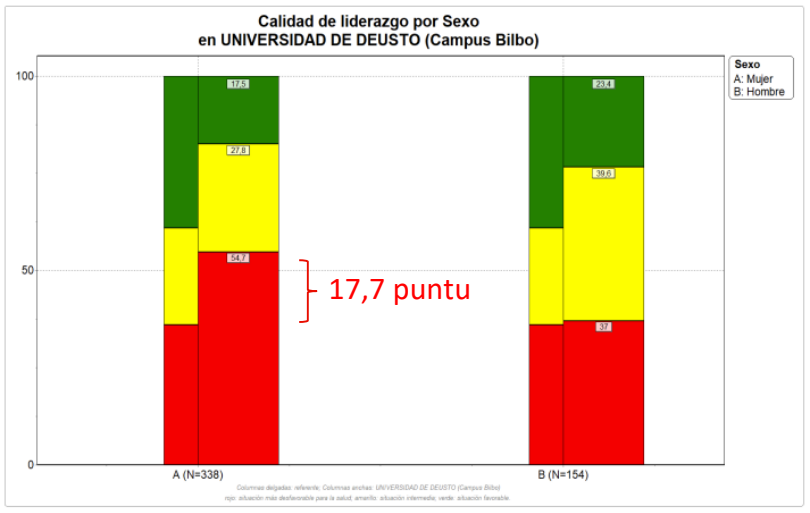
2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

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*

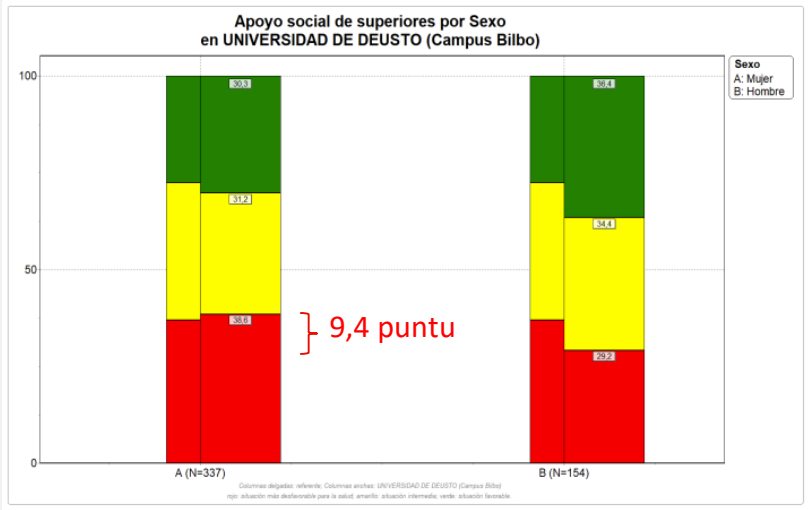
2. Egoeraren diagnostikoa

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.

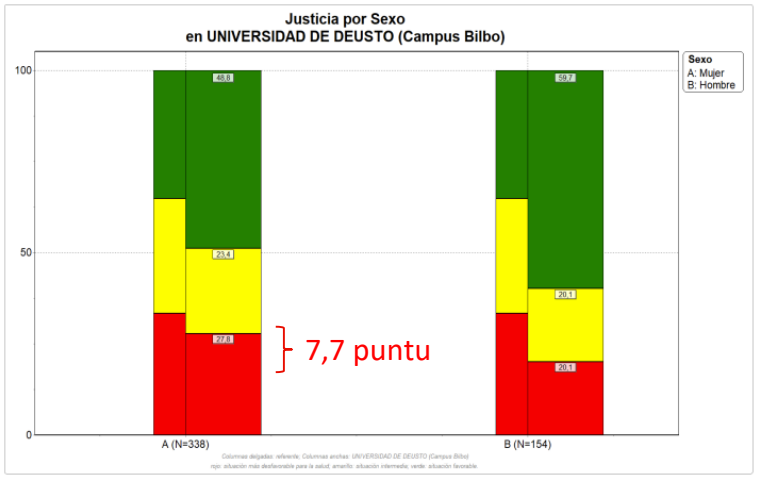


- Lidergoaren kalitatearen eta nagusien babes sozialaren analisiaren helburua da langileak kudeatzeko printzipio eta prozeduretatik eratorritako arriskuak aztertzea eta printzipio eta prozedura horiek aplikatzeko agintariak trebatzea.
- Lidergoaren kalitateak eta gainbegiratzeak eragina dute enpresetako 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.

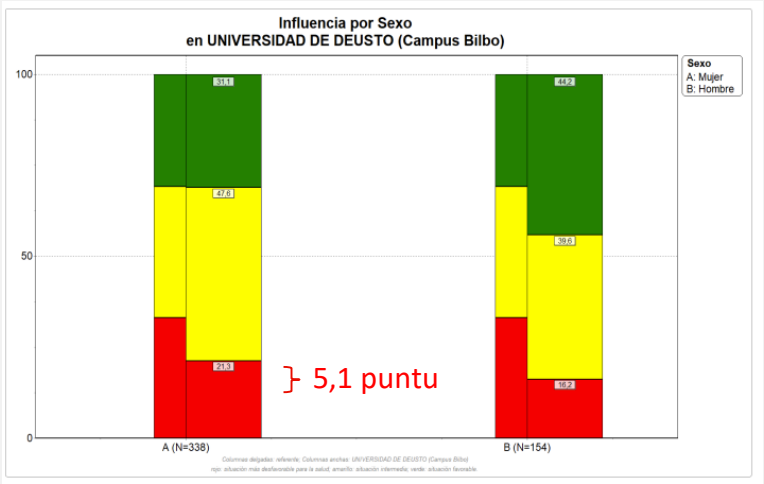
2. Egoeraren diagnostikoa

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.



2. Egoeraren diagnostikoa

- Prestakuntza prozesuari dagokionez, Deustok 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. **Prestatzeko 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, prestakuntzaren helburuak, edukiak, ikasteko metodologiak, komunikatzeko moduak eta abar barne hartuta.
    3. **Prestakuntza ekintzaren aldez aurreko diseinua eta kudeaketa:** Fase honetan, 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 izena emandako 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 eman, etab.).
- Arloek eskatzen dituzten berariazko prestakuntzak eta kolektibo jakin batzuei zuzendutako prestakuntza batzuk izan ezik, prestakuntza planaren zatirik handiena Unibertsitateko Intranetean argitaratzen da. Hiruhilekoka 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 sustapen profesionalaren ikuspegitik) abiatuta.

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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, Deustok prestakuntza sisteman aukera berdintasuna bermatzen du, parametro objektiboak dituen sistema duenez gero.

  - 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- Fakultateetako eta errektoreordetzetako AZLek 2020-21 ikasturteko prestakuntzan izan duten parte hartzea (ikastaroetako parte-hartzaileen bolumena) aztertuta, eta garai 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 Fakultateetako 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.

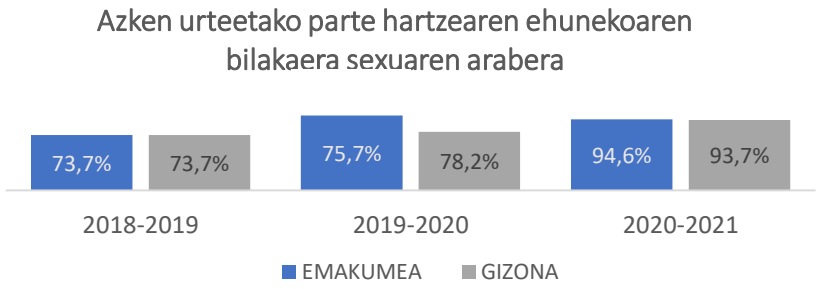
	AZL		Irakasle-ikertzaileak		Ikertzaileak	
FAKULTATEA edo ERREKTOREORDETZA	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**	**EMAKUMEEN %**	**GIZONEN %**
OSASUN ZIENTZIAK	*% 82*	*% 18*	*% 63*	*% 37*	*% 88*	*% 12*
GIZARTE ETA GIZA ZIENTZIAK	*% 73*	*% 27*	*% 73*	*% 27*	*% 83*	*% 17*
ZUZENBIDEA	*% 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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 mota honetan.
- 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.
- Berdintasunari buruzko jardunaldiak antolatzen ditu Unibertsitateak. Lan esparruan emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzea helburu duten ekintzak hartzen dira "Berdintasunaren arloko prestakuntzatzat". Ekintza horien artean sartzen dira, halaber, diskriminazio praktika posibleak desagerrarazten laguntzen dutenak 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:

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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 egin generoari buruzko prestakuntzarik, eta etorkizunera begira sentsibilizazioa egin beharko litzatekeela, adibidez, langileen hautaketari begira, beren taldeetako hautaketa eta kontratazio prozesuak egiten dituztenerako.

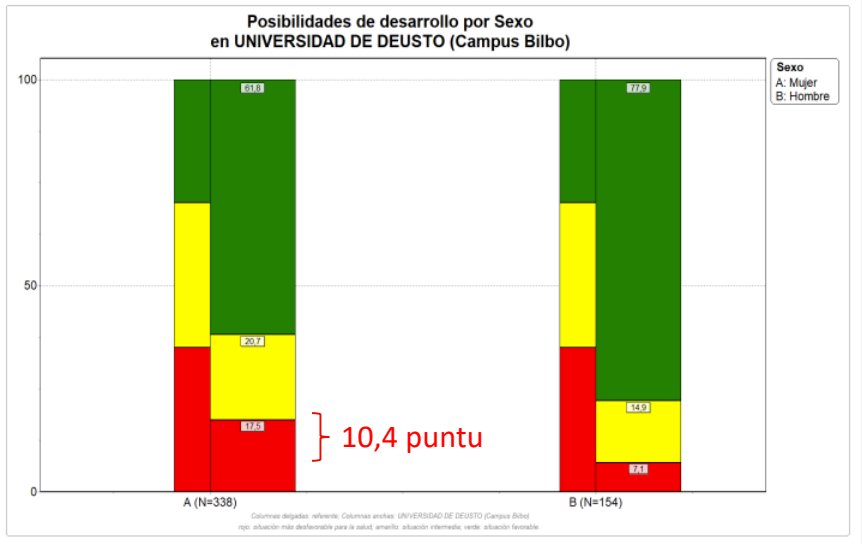
2020-2022 Berdintasun Planeko ekimenen azterketa, Gearing Roles proiektuaren esparruan

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).*

2. Egoeraren diagnostikoa

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.



- 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.
  - Ikastetxeetako zuzendaritzak kontuan hartu ahal izango ditu irakaskuntza prestatzeko ikastetxearen 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 libreki aukeratutako 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 agindutako proiektua edo zereginak egin bitartean 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.

2. Egoeraren diagnostikoa

- **Emakumeen eta gizonen lan egonkortasuna** aztertzeko helburuarekin, ondoren, 2021eko abuztuaren 31n plantillak kontratu motari eta lanaldi motari dagokienez duen 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).

  Bitarteko bajak, eszedentziak eta abar ordezkatzea eta estaltzea, etab.

  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.).

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%**

- **Kontratu moten** analisiari dagokionez, ikusten da AZLen % 93k, irakasle-ikertzaileen % 60k eta ikertzaileen % 88k kontratu osoa dutela (guztira, langileen % 75ek). Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratua duten 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 2019an aurkeztu zuen Giza eskubideak ingurune digitaletan adierazpena. Dokumentu hori teknologia, etika, enpresa eta zuzenbide arloetako Deustoko ikertzaileek osatutako talde batek prestatu zuen, kanpoko lankidetza garrantzitsuekin; eta sarean gertatzen diren egoera berriak kontuan hartzen dituen eskubideen laugarren belaunaldi bat dagoela aitortzen du. Testuinguru horretan, nabarmentzekoa da Zuzenbide Fakultatearen ekimena, irakasleei eta ikasleei jakinarazi baitie ezin dela komunikazio ofizialik bidali eta jaso lan ordutegitik kanpo, bereziki asteburuan. Gainera, beste fakultate batzuek antzeko mezuak bidali dizkiete klaustroko kideei. Esparru honetan ekimen instituzionalik ez da hartu, ezta protokolo edo prozedurarik sortu ere.

Eszedentzien azterketa

- Jarraian, 2020-21 ikasturtean kudeatutako eszedentzien azterketa ageri da, kolektibo motak banakatuta eta 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 dira, eta gainerako zentroetan, zerbitzu orokorren profilak. Ikastetxe Nagusian kopuru handiagoa nabarmentzen da, ematen duten zerbitzuaren ezaugarriengatik, eta horietatik, informazioko kolektiboak gaueko txandak ere egiten ditu.

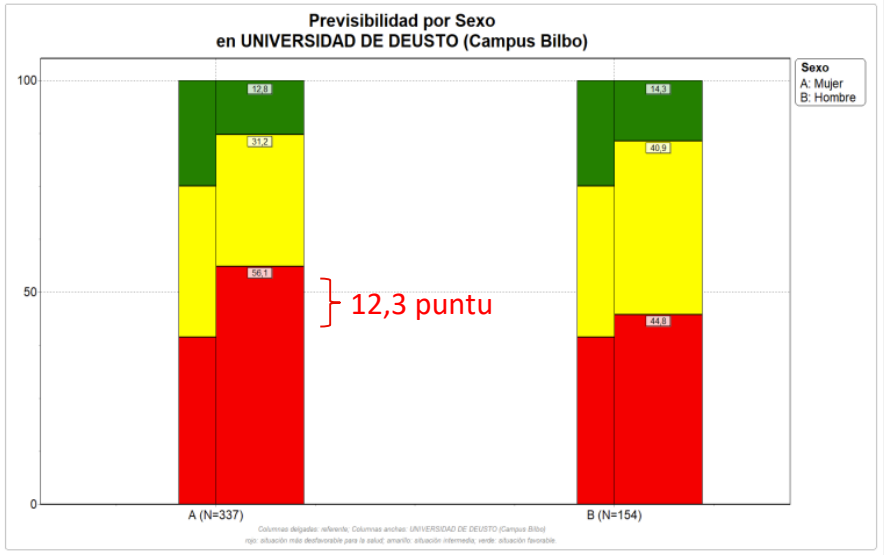
	Pertsona kop.		Sexu horretako langile talde osoarekiko %a		Sexuen banaketa, arloaren eta lanbide profilaren arabera	
Arloa eta lanbide profila	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**	**EMAKUMEA**	**GIZONA**
LIBURUTEGIA	**13**	**4**	***% 37***	***% 13***	***% 76***	***% 24***
AZL-06 - Teknikaria	11	2	*% 31*	*% 6*	*% 85*	*% 15*
AZL-08 - Unibertsitateko Kudeaketako Administraria (lehen mailako ofiziala)	2	2	*% 6*	*% 6*	*% 50*	*% 50*
IKASTETXE NAGUSIA	**15**	**13**	***% 43***	***% 41***	***% 54***	***% 46***
AZL-02 - Arloko arduraduna	1	2	*% 3*	*% 6*	*% 33*	*% 67*
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Eskolazainak	-	2	-	*% 6*	-	*% 100*
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Informazioa	2	1	*% 6*	*% 3*	*% 67*	*% 33*
AZL-15 - Zerbitzu Orokorrak - Garbiketa	12	1	*% 34*	*% 3*	*% 92*	*% 8*
AZL-11 - Zerbitzu Orokorretako eta Ofizioetako edo Laborategiko lehenengo mailako ofiziala	-	7	-	*% 22*	-	*% 100*
KIROLAK	**2**	**0**	***% 6***	***% 0***	***% 100***	***% 0***
AZL-09 - Unibertsitateko Kudeaketako Administraria (bigarren mailako ofiziala eta laguntzailea)	1	-	*% 3*	-	*% 100*	-
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Eskolazainak	1	-	*% 3*	-	*% 100*	-
ATEZAINAK ETA ESKOLAZAINAK	**5**	**15**	***% 14***	***% 47***	***% 25***	***% 75***
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Eskolazainak	-	15	-	*% 47*	-	*% 100*
AZL-13 - Zerbitzu Orokorretako lehen mailako laguntzailea - Informazioa	5	-	*% 14*	-	*% 100*	-
Guztizko orokorra	**35**	**32**	***% 100***	***% 100***	***% 52***	***% 48***

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.

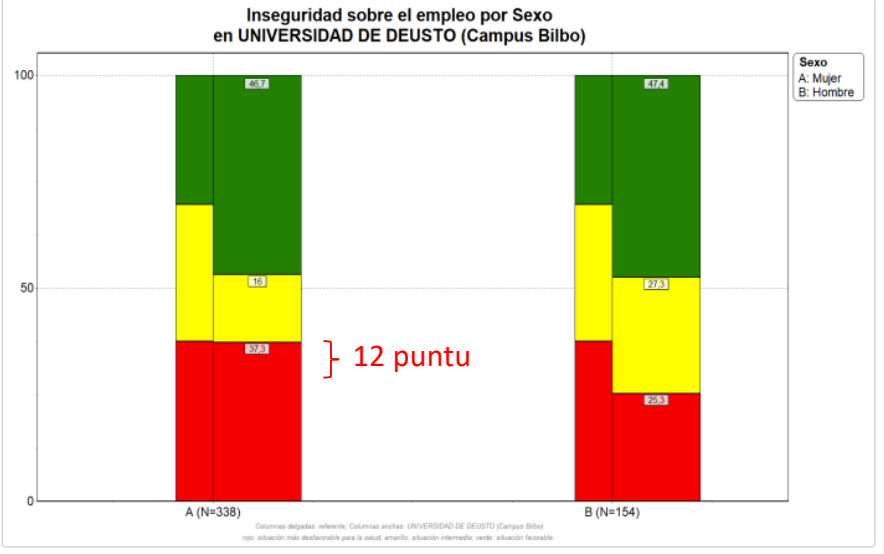
  Dimentsio honetan jasotako informazioak erakusten digu beste erakunde batzuen batezbestekoaren azpitik gaudela. Langileen % 52,5 egoera txarrenean dago, eta % 34,2 tarteko egoeran. Horietatik, emakumeen % 56,1ek egoera kaskarra bizi zutela adierazi zuten eta % 31,2k ertaina; gizonen % 44,8k egoera kaskarra 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.

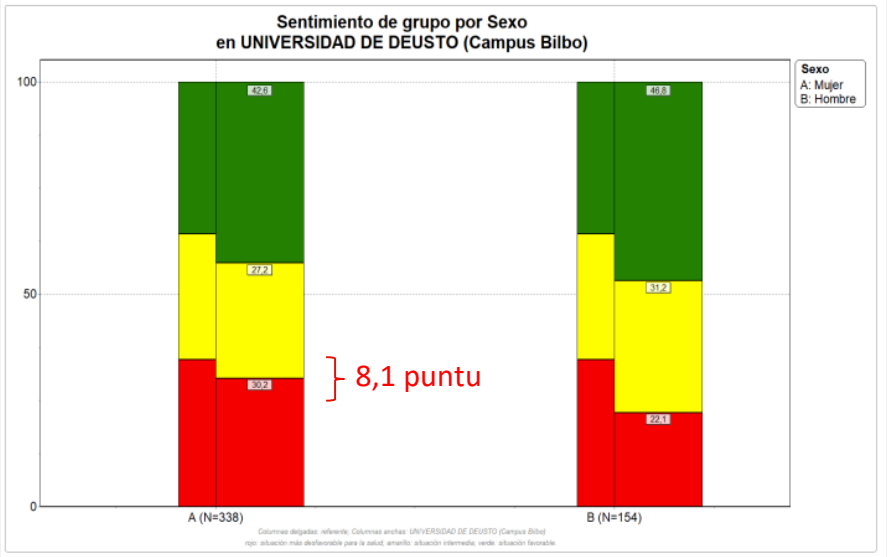
  Dimentsio honetan jasotako datuek erakusten dute langileen % 33,5 egoerarik txarrenean daudela, eta % 19,5 tarteko egoeran. Emaitza horiek beste erakunde batzuen batezbestekoa baino altuxeagoak dira. Sexuaren araberako ikuspegiak erakusten digu emakumeen % 37,3k egoera kaskarra eta % 16k tartekoa bizi 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.



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 pertsonalerako, familiarako eta lanerako gure erakundean dauden **kontziliazio neurriei** dagokienez, Unibertsitateak lanaldi zatitua duten AZL eta ikertzaileei kontziliazio neurriak hartzeko aukera eskaintzen die. Neurri horien artean honako hauek daude (haietako batzuk, 2019an Berdintasun Planaren esparruan sustatutako ekimenen ondorioz):
  - **Sartzeko malgutasuna**: 08:00etatik 09:30era.
  - **Legezko zaintzagatik lanaldia murriztuta duten pertsonek lanaldi jarraitua izatea** (edo lanaldi partzialeko kontratua), 6 ordura artekoa, 8:00etatik 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 lantaldeetako 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, haien 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

2. Egoeraren diagnostikoa

- 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 politika/zerbitzurik (haurtzarotik apartekoak), legerian aurreikusitakotik harago. Aplikagarri den Lan Hitzarmen Kolektiboak zenbait hobekuntza jasotzen ditu Langileen Estatutuarekin (ET) erkatuta, zaintzaren eta kontziliazioaren esparruari eragiten diotenak:
  - Urteko lanaldia 1622 ordura murriztea (lanaldi osoan) AZL eta ikertzaileentzat.
  - Urteko oporrak 31 egunekoak dira hitzarmenaren arabera (30 Langileen Estatutuan).
  - Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen 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 kudeaketarako 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 egoera horretan dauden pertsonei idazten die Deikerri beren egoeraren berri eman diezaioten, kalkulua berriz egiteko. 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 **kontziliazio eskaera indibidualizatuak** aztertzen ditu, ad-hoc erantzuten saiatzeko, arloaren beharrizanekin bat etorriz. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionalak izan beharko dute, langilearen premiei eta enpresaren antolamendu 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 atzera botako du eskabidea. 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; haietatik 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 eskatu zuena.
  - Ikertzaileak = ez da kolektibo horren eskaerarik jaso.
- Baimen eskaerak, lanaldi murrizketen eskaerak 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 du. Alde horretatik, datozen hilabeteetan intranetean funtzionalitate berri bat gehitzea aurreikusi da, langileek eskaerak intranetean bertan egin 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) Bilboko campusean, kirol campusak Bilboko campuseko instalazioetan, eta tailerrak Ingeniaritza Fakultatean (Domotika, Robotika, Programazioa, etab.).

Ordaindutako eta ordaindu gabeko baimenak

- Bestalde, Hitzarmen Kolektiboak baimenak ezarri ditu eta 2020-2021 ikasturterako tipologia honetakoak bideratu dira. Aurreko orrialdean adierazi dugun bezala, analisia GPen bidez jasotako informazioan oinarrituta egin da. Hurrengo orrialdean, eskaera hauetan jarriko dugu arreta: bularreko haurra zaintzeko baimenak, amatasun eta aitatasun baimenak, 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 informalaren kultura dagoela (batez ere irakasle-ikertzaileen artean), eta horrek absentzia asko ez informatzea eragiten duela.

2. Egoeraren diagnostikoa

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.

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

- **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**

- **Legezko zaintza:**

Errenkadako etiketa	GIZONA	MAKUMEA	rokorra 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**

2. Egoeraren diagnostikoa

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 ziur aski esan nahi du malgutasun informal handiagoa dutela lan bolumena eta denbora kudeatzeko, aurrez aurreko irakaskuntza izan ezik. 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 luzeagoa 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 dakar "jendeari begira" lan egitea, AZL kolektiboko lanpostu askotan, berriz jendaurrean egiten da lan. Beste jarduera batzuk, hala nola tutoretzak, banakakoak zein taldekoak, planifikatuta egon daitezke.

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

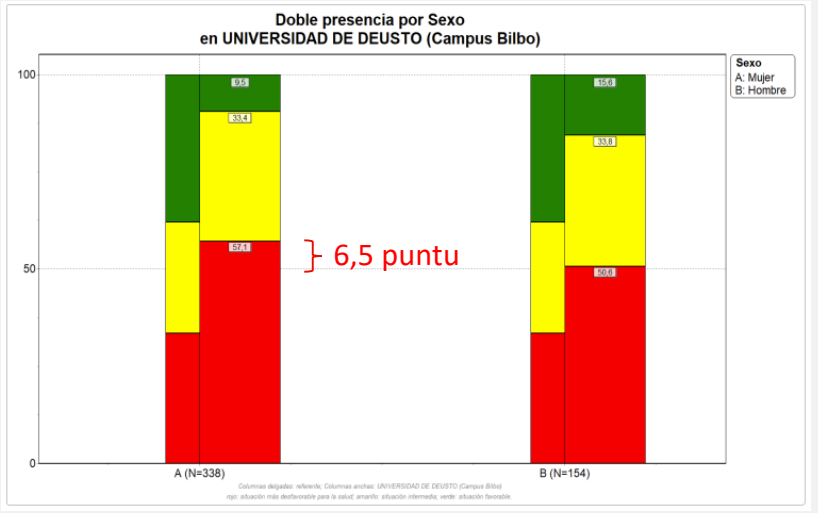
AZL kolektiboaren feminizazioa handiagoa da ordainsari txikiena duten lanbide profiletan. Ordainsari txikia dutenez (normalean familia unitateko soldatarik baxuena), emakumeek sarriago jotzen dute kontziliazio neurri horretara gizonek baino, eta horrela haien egoera ekonomikoa prekarizatu egiten da.

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

Jarduera ardatza	Ekintza	Egoera	Iruzkinak
7. neurria: Zaintza denborak zigortzen ez dituzten sustapen eta aintzatespen neurriak ezartzea	I. Amatasun eta aitatasun baimenak edo senideak zaintzeko baimenak ez zenbatzea IKEren ikerketa-hirurtekoan igarotako denboratzat.	Eginda	• *IKEn egina eta kudeatua*
	II. Ikerketako seiurtekoen kalkulua negoziatzea Ikerketa Jarduera Ebaluatzeko Batzorde Nazionalarekin, funtzionarioentzat egin den bezala.	Eginda	• *Ikerketa Jarduera Ebaluatzeko Batzorde Nazionalarekin (CNEAI) egina*
8. neurria: AZLen Kontziliazio arduratsua	III. Aurreko Berdintasun Planean (2017/2018) ezarritako kontziliazio neurrien jarraipena egitea.	Eginda	• *Kontziliazio neurrien jarraipena mugatua izan da. Zehazki, haien inplementazioa aztertu duen ikasle baten gradu amaierako lan baten ondorio nagusiak gehitu dira jarraian. Langileen Legezko Ordezkaritzaren iritziz, azterketa Berdintasun Batzorde Paritarioaren esparruan egin behar zen, hari buruzko ondorioak atera ahal izateko. Kontziliazio neurriei eta haien balorazioari buruzko xehetasun gehiago izateko, 2. eranskina erantsi da dokumentuaren amaieran, June Telletxea ikaslearen Gradu Amaierako Lanaren laburpenarekin.*
9. neurria: Kontziliazio arduratsurako neurri berriak	IV. Aurreko Berdintasun Planean (2017-2018) ezarritako neurriak hartu ezin izan zituzten kolektiboentzako kontziliazio neurriak diseinatzea.	Aribidean	• *Unibertsitateak banakako premia zehatzei eta arloetako eta zerbitzuetako eskaerei erantzun die aztertutako aldi osoan.* • *Langileek ere kontziliazio eta malgutasun neurriak eskatu zituzten. Hala ere, planteatutako neurriak balidatuko zituen akordiorik ez zen lortu.*
10. neurria: Kontziliazio neurriak eta "presentzia bikoitza“ izeneko osasun psikosozialeko arriskuarekin duten lotura aztertzea	V. Dauden legezko kontziliazio neurriak nola hobetu daitezkeen aztertzea.	Egin gabe	• *Nahiz eta Unibertsitateak behin baino gehiagotan erantzun dien premia indibidual zehatzei, ez da hobekuntza neurririk hartu legeriak ezarritakoari dagokionez, eta ez da aztertu dauden neurriak hobetu daitezkeen.*
	VI. "Presentzia bikoitza" izeneko arrisku psikosozialari buruzko kapitulua sartzea Laneko Arriskuen Prebentzio Planean.	Egin gabe	• *Arrisku psikosozialen inkestan presentzia bikoitza deritzan arriskuari buruzko galdera bat sartu zen, baina horrek ez du esan nahi ekintza bete denik. Ez da "presentzia bikoitza" deritzan arrisku psikosozialari buruzko kapitulurik sartu Arriskuen Prebentzio Planean, nahiz eta dimentsio hori lehentasunezkotzat hartu den, langileen osasunerako egoera kaltegarrienen tertzilean duen prebalentzia handiagatik.*

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.



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

- Gobernu Organoen, Langileen Legezko Ordezkaritzaren eta Berdintasun Batzordearen osaera:
  - ✓ Emakumeek eta gizonek gobernu organoetan eta batzordeetan duten presentzia aztertu da.
- Segregazio bertikala, hau da, botere banaketa desorekatua.
  - ✓ Hierarkia mailetan, talde eta azpitalde profesionaletan emakumeek eta gizonek duten presentzia aztertu 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 aztertu da.

GOBERNU ORGANOEN, LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARITZAREN ETA BERDINTASUN BATZORDEAREN OSAERA

- "1. Sarrera" atalean, gobernu organoen osaera jasotzen da: Zuzendaritza Kontseilua, Gobernu Kontseilua, Dekanotza Taldea, Fakultate, Eskola eta Ikerketako Sail eta Institutuen Zuzendaritza.
  - ✓ Zuzendaritza Kontseilua eta Gobernu Kontseilua maskulinizatuta daude, baina bilakaera positiboa dago, hau da, emakumeen presentziak gora egin du azken ekitaldietan.
  - ✓ Unibertsitateko institutuen eta ikerketa sailen Zuzendaritza maskulinizatuta dago, eta bilakaera ez da positiboa izan azken ekitaldietan.
  - ✓ Azkenik, Fakultateko 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 feminizatua dago.

SEGREGAZIO BERTIKALA

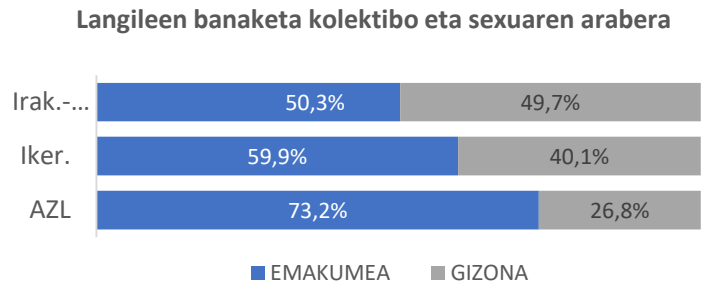
- Kasu honetan, plantilla hitzarmen mailen arabera (kolektiboa gehi maila) eta profilen balorazioaren arabera aztertu da, eta azterketa eskuragarri dago txosten honetako "lanbide sailkapena" atalean. Emakumeak zeharkakoago banatzen dira maila desberdinetan, eta gizon gehienak 6. eta 7. mailen artean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

SEGREGAZIO HORIZONTALA

- Segregazio horizontalari dagokionez, langileen banaketa aztertu 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 AZLen artean emakumeen presentzia plantilla osokoa baino handiagoa dela, eta gizonak, berriz, irakasle eta ikertzaileen kolektiboan kontzentratzen direla neurri handiagoan.

Unibertsitate Hezkuntzarako eta Ikerketa Zentroetarako Hitzarmenaren araberako ordainsari sistema

- Deustuko Unibertsitatean aplikatu beharreko Hitzarmen Kolektiboaren 31. artikuluaren arabera, horren eraginpeko langileen ordainsariak honako kontzeptu hauek izango ditu:
  - **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 hau 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".*

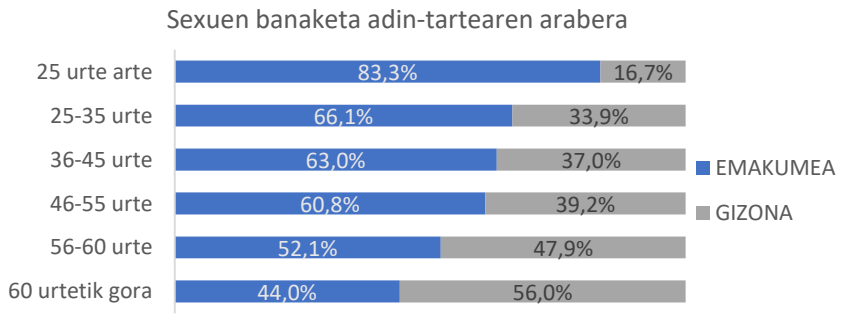
2. Egoeraren diagnostikoa

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

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**

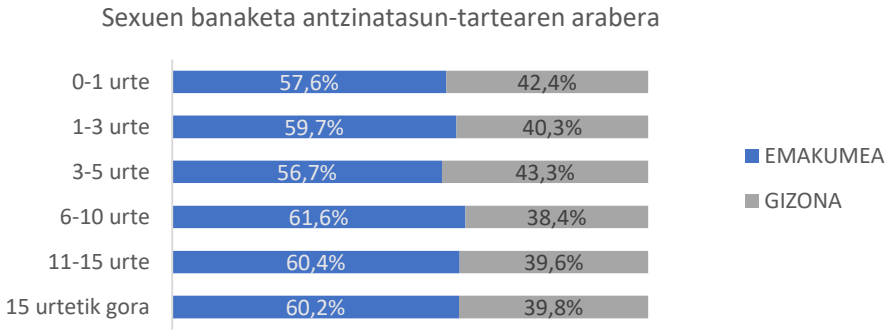


- Hala ere, ez dugu argi ikusten adinean dagoen aldea esanguratsua denik gizonen aldeko soldata-aldeak eragiten dituen faktorea dela pentsatzeko. Zenbat eta adin-tarte handiagoa izan, orduan eta emakume gutxiago daude Deustuko Unibertsitatean, 25-35 urtekoak % 66 dira eta 60 urtetik gorakoak, ordea, % 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 batezbesteko antzinatasunean ez dago alderik; 13 urte da bi kasuetan.
- Antzinatasun-tarteen arabera, sexuen banaketa plantillaren guztizkoaren 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 batezbesteko balioekin, sexuaren arabera bereizita eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo balio bereko lanpostuen arabera banatuta.
- Zehazki, 902/2020 Errege Dekretuaren arabera, ordainsarien erregistroak benetan jasotakoaren batezbesteko aritmetikoa eta mediana aurkeztu behar ditu, sexuaren arabera bereizita.
- Era berean, Langileen Estatutuaren 28.3 artikuluan aipatzen den justifikazioa jaso beharko du erregistroak, enpresako sexu bateko langileen ordainsari guztien batezbesteko aritmetikoa edo mediana handiagoa bada, gutxienez ehuneko hogeita bost (25).
- 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.

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

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.*

2. Egoeraren diagnostikoa

- Deustuko Unibertsitateak protokoloa du Unibertsitateko lan eremuko jazarpen egoerak prebenitzeko, ebaluatzeko eta haietan esku hartzeko (aurrerantzean, "Protokoloa"). Xedea da jazarpen kasuetan jarraitu beharreko prozedurak antolatzea, bai eta jazarpen baldintza teknikoak betetzen ez dituzten baina desegokitzat jotzen diren jokabideak gertatzen direnean ere.
- Protokoloaren helburua da aurkezten diren erreklamazioak azkar eta eraginkortasunez ebaztea, segurtasun juridikoaren, konfidentzialtasunaren eta pertsonen ukigabetasunaren bermeekin.
- 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 azaltzen da zehatz-mehatz.
- Gearing Roles proiektuaren (2020-2022) eta Deustuko Unibertsitatearen egungo Berdintasun Planaren neurrietako bat zen jazarpen protokolo hori gehiago ezagutaraztea, bai eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean aurrera egiten lagundu 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 unibertsitateko elkartean zabaldu dira (lan-harremana duten pertsonak ez ezik, ikasleak ere aintzat hartuta). Posta elektronikoaren bidezko zabalkundeaz gain, bi kasuetan dokumentuak Unibertsitateko Gizarte Erantzukizunaren - Berdintasunaren webgunean (gaur egun Agenda 2030) 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 garrantziaz ohartarazteko. 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 buruz hausnartzeko bi jardunaldi, "Voces contra el silencio" dokumentalaren proiekzioa eta ondorengo solasaldia, eta "Eskolako eta laneko jazarpenari buruzko ikaskuntza-zerbitzua".
- Onartutako protokoloan berrikusteko 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, 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.

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

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.*

3

Ondorioak

- Jarraian, diagnostiko honen ondorio nagusiak laburbilduko ditugu, haren egitura errespetatuz. Ondorioek hainbat gai esanguratsu biltzen dituzte, IV. Berdintasun Planerako ekintzak lehenesten eta formulatzen laguntzeko.

Hautatzeko eta kontratatzeko prozesua

- Unibertsitateak bere Prozesuen Mapa landu du, zehazki, kolektibo bakoitzerako hautaketa prozesuei dagokiena. Horrez gain, Irakasleen Araudia du, eta, bertan, hautaketa organismoak, metodoak eta prozedurak dokumentatzen dira, bai eta komunikatzeko eta erabakiak hartzeko prozesuak ere.
- 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.
- Hala ere, prozesuetarako eta kolektiboetarako jasotako eskabideen kopuruaren arabera, prozesuetan hautagai zerrendek izan duten bilakaerari erreparatuz gero, gizonek emakumeek baino aukera gehiago izan ditzakete irakasle-ikertzaile eta ikertzaileen kolektiboetan, eta emakumeak dira AZL kolektiboan hautatuak izateko probabilitate handiena dutenak.
- Fakultateek egiten dituzten irakasle-ikertzaileen kontratazioek beren langileen sexu 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 gizonen alde egiten da emakumeen alde baino gehiago. Hori 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.

Lanbide sailkapena

- Plantillaren banaketa mailaka aztertuz gero, honako hau ikus daiteke: kontratatutako gizon gehienak maila altuenetan daude (7-9, erabakitzeko ahalmen, autonomia, garrantzi eta abar handieneko profilak dira). Kontratatutako emakumeak zeharkakoago sailkatzen dira, eta maila baxuenetan emakume gehiago daude gizonak baino (3-4, lan errepikakorragoak dituzten profilak dira, eta errutinazkoak, kontrol handiagokoak...).
- Lanbide sailkapenak genero segregazio bertikala erakusten du; hein handi batean AZL kolektiboaren feminizazio handiaren ondorio da, baina beste faktore ukiezinagoen ondorio ere izan daiteke.

Lanbide sustapena

- Gainerako profilei dagokienez, karreraren hasierako etapetan (irakasle laguntzaileak) gizonen ehunekoa handiagoa bada ere, karrera profesionala finkatzeko etapan (doktore arduraduna, titularra eta katedraduna) emakumeen aldeko guraize efektua gertatzen da. Aurreko berdintasun planetako datuekin alderatuta, azken urteetan bilakaera ikus daiteke; izan ere, lehenengo aldiz, emakumezko katedradunen kopurua gizonezkoena baino handiagoa izan da. Era berean, titularren kategorian emakumeen presentzia finkatu egin da.
- 2019-20 eta 2020-21 ikasturteetako promozioetan % 75 emakumeak ziren (plantillako ordezkagarritasunaren gainetik). Ehuneko hori nabarmen handiagoa da AZLn, batez ere "administrari" izatetik "teknikari" izatera igarotzean. Irakasle-ikertzaileei dagokienez, aztertutako aldian ez zen irakasle propioen promoziorik egin. "Irakasle doktore arduradun" izateko urratsa handiagoa izan zen emakumeen artean (% 68,6) eta, aldiz, "irakasle laguntzaile doktore" izateko urratsa handiagoa izan zen gizonen artean. Ikertzaileen kolektiboan, "Ikertzaile Elkartuaren" kategoriarako promozioak emakumeenak izan ziren, baina "Ikertzailearen" kategoriarako promozioa gizon batena izan zen.
- Deustuko Unibertsitateak ez du promozio planik AZL kolektiboarentzat, aplikagarri den lan hitzarmenean jasotakoaz harago eta hala adierazten da dagokion atalean. Kolektibo horren promozioa ordainsariari lotua da eta ez dago irizpide argi eta objektiborik promoziorako.

Prestakuntza

- Igoera izan da eskainitako ikastaroen kopuruan, prestakuntza orduen kopuruan eta ikastaro horietara joan diren pertsonen kopuruan. Ikastaro gehienak lanorduetan eskaintzen dira.
- Ikastaroetara joaten diren gehienak emakumeak dira, batez ere AZL kolektiboan, azken bi ekitaldietan parte hartu duten emakumeen ehunekoa % 80tik gorakoa izan baita. Irakasle-ikertzaileen artean, langileen banaketa paritarioagoa da, baina emakumeek gehiago hartu dute parte, 10-12 gainetik.
- Deustuko 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. Lan eremuan emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna sustatzea helburu duten ekintzak hartzen dira “berdintasunaren arloko prestakuntzatzat". Ekintza horien artean sartzen dira, halaber, diskriminazio praktika posibleak eta berdintasun eraginkorra eragozten dutenak desagerrarazten laguntzen duten prestakuntza ekintzak. Baita jazarpen protokoloei buruzko ikastaroak ere. Ikusten da taldeetako arduradunek ez daukatela generoari buruzko prestakuntzarik.
- Prestakuntzaren ebaluazio batzuek ez dute "sexua" datua jasotzen, eta beste batzuek ez dute hori erabiltzen emaitzak aztertzeko.

Lan baldintzak

- Kontratu motari dagokionez, ikusten da AZLen % 86k, irakasle-ikertzaileen % 82k eta ikertzaileen % 13k kontratu mugagabea dutela. Lanaldi moten arabera, AZLen % 93k, irakasle-ikertzaileen % 60k eta ikertzaileen % 88k lanaldi osoa dute.
- Ikertzaileen artean, gizonek lanaldi osoko kontratu mugagabe gehiago dituzte ehunekotan, eta emakumeek lanaldi partzialeko aldi baterako kontratu gehiago. AZLen artean, behin-behinekotasuna, ehunekotan, handiagoa da emakumeen artean. Irakasle-ikertzaileen artean lanaldi partzial handiagoa ikusten da gizonen artean.
- DUk ez du martxan jarri deskonexio digitalari eta telelanari lotutako neurririk.
- Bilboko Campusean egindako Arrisku Psikosozialen Ebaluazioaren arabera, aurreikusgarritasunaren dimentsioak, gizarte-laguntzari eta lidergoaren kalitateari lotutakoak, honako emaitza hau izan zuen, besteak beste: langileen % 52,5 oso egoera txarrean daude arrisku horri begira, eta haietatik % 56,1 emakumeak dira. Lehenetsitako dimentsioa da, eta oraindik ez du neurri zuzentzailerik.

Bizitza pertsonaleko, familiako eta laneko eskubideak

- Administrazio eta zerbitzuetako AZL kolektiboa eta txandaka lan egiten duten liburutegiko langileak dira kontziliazio-neurrien faltak eta/edo desegokitasunak gehien eragiten dien profilak, eta horiek dira, hain zuzen ere, Deustuko Unibertsitateko kolektibo feminizatuenak. Kontziliazio-neurriei buruzko azterketa kualitatiboaren ondorio nagusia da kontziliazio-neurririk ezak ondorio kaltegarriak dituela langileen osasun fisiko eta mentalean, bai etxeko testuinguruan, bai Unibertsitateko lan-ingurunean, pertsona horien produktibitateari, giroari eta lan-eraginkortasunari eragiten baitie.
- Nolanahi ere, Unibertsitateak langileentzako kontziliazio-neurriak eskaintze hutsak ez du bermatzen neurri horiek benetan erabiliko direla edo behar bezala aplikatuko direla. Azterketa kualitatiboan, ikusi zen oztopoak eta mugak zeudela Deustuko Unibertsitateak eskainitako kontziliazio-neurri batzuk hartzeko. Oztopo horien oinarrian daude, besteak beste, genero-rolen inposaketa, arrakastaren definizio tradizionala, eta beste zio batzuk, hala nola, meritokrazia, dauden neurriei buruzko barneko eta kanpoko komunikazio desegokia, eta erakundeko kultura, kontrolean baitago oinarrituta, eta ez autonomian eta konfiantzan.
- Bilboko Campusean egindako Arrisku Psikosozialen azken Ebaluazioaren arabera, Presentzia Bikoitzaren dimentsioan egoerarik okerrenean dauden kolektiboak Zerbitzu Orokorretako Langileak (% 73,3), administrariak (% 69,5) eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak (% 54,4) dira. AZLen barruko kolektibo feminizatuenak dira, eta oraindik ez dago neurri zuzentzailerik.

Emakumeen ordezkaritza txikia

- Emakumeen ordezkaritza txikia ikusten da botere handieneko edo erabakiak hartzeko postuetan, bai eta zerbitzu edo arloetako buruzagitzan ere. Aitzitik, argi eta garbi feminizatuta daude AZLak eta pertsonen zaintzarekin eta arretarekin zerikusia duten jakintza arloak.
- Botere handieneko lanpostu gehienak gizonek dituzte, bai Zuzendaritza Kontseiluan eta Gobernu Kontseiluan, bai Ikerketako Sail eta Unibertsitate Institutuen Zuzendaritzan. Zeregin gehiago bete behar diren tarteko aginte-profiletan, emakumeak dira nagusi.
- Dekanotza taldeetan eta Fakultateen Zuzendaritzako taldeetan, emakumeen presentzia handiagoa da Osasun Zientzietan, Hezkuntza eta Kirolean eta Ekonomia eta Enpresa Zientzietan, eta gizonek presentzia handiagoa dute kargu horietan Ingeniaritza eta Teologia fakultateetan. Irakaskuntzarekin, zaintzarekin eta osasunarekin lotura handiena duten diziplinek emakumeen rolari lotuta jarraitzen dute nagusiki.
- AZL barruko kategoriei dagokienez, gizonak teknikari lanpostuetan eta zerbitzu orokorretako eta laborategiko lanpostuetan daude, baina garbitzaileak eta administrariak emakumeak dira, beraz genero rol tradizionalak errepikatzen dira. Ikertzaileen kolektiboan emakumeen proportzio handiagoa dago beheko postuetan (ikerketako laguntzailea) eta gizonen proportzio handiagoa goiko kategorian (ikertzailea).

Ordainsariak

- Deustuko Unibertsitateak ordainsarien erregistroa egin du, eta 9 maila ezarri ditu lanbide profilen balorazioaren arabera, 902/2020 Errege Dekretua aplikatuz. Erregistroaren erreferentziazko aldia 2020-2021 urte akademikoa izan da, hau da, 2020ko irailaren 1etik 2021eko abuztuaren 30ra jasotako ordainsariak hartu dira kontuan.
- Egindako ordainsari erregistroan emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko aldeak agertzen dira, batezbestekoan eta medianan, eta justifikazioa ere jasotzen da sexu bateko langileen guztizko ordainsarien batezbesteko aritmetikoa edo mediana beste sexukoa baino %25 handiagoa bada, gutxienez. Hori Langileen Legezko Ordezkaritzarekin partekatu da, eta unibertsitateko elkarteari jakinarazi zaio. Langileen Legezko Ordezkaritzak desadostasuna adierazi du lanpostuen erregistroa eta balorazioa aplikatzeko erabili den metodologiarekin, irizpideetan gardentasun nahikorik ez dela betetzen argudiatuta.

Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa

- Deustuko Unibertsitateak protokoloa du Unibertsitateko lan eremuko jazarpen egoerak prebenitzeko, ebaluatzeko eta halakoetan esku hartzeko (aurrerantzean, "Protokoloa"). Helburua da jazarpen kasuetan jarraitu beharreko prozedurak antolatzea, bai eta jazarpen baldintza teknikoak betetzen ez dituzten baina desegokitzat jotzen diren jokabideen kasuetan ere.
- Protokoloa unibertsitateko elkartearen artean zabaldu da (lan harremanak dituzten pertsonen artean ez ezik, ikasleen artean ere bai), hainbat bidetatik (webgunean, intranetean, paperean, eta informazio liburuxken bidez). Azken urteotan protokoloak ezagutarazteko ahalegina egin bada ere, ematen du oraindik ez ditugula ezagutzen.
- Onartutako protokoloan berrikusteko klausula adostu bazen ere, 2017tik ez da berrikusi. Aztergai dugun aldian, behin aktibatu da langileen arteko jazarpen protokoloa. Hurrengo planak gogoeta egin beharko luke sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetarako esku hartzean eta erantzunean egin daitezkeen hobekuntzei buruz.

Azken oharrak

- Garrantzitsua da III. Planean gauzatu ez ziren ekintzak kontuan hartzea, IV. Planean sartu ala ez baloratzeko edo birformulazioa egiteko.
- Diagnostikoa 2020. urteko berdintasunaren arloko Errege Dekretuek identifikatutako lan eremuetara egokitu da: 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun Planei buruzko Erregelamendua arautzen duena ("901/2020 ED") eta 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta Gizonen Ordainsari Berdintasunerako Erregelamendua arautzen duena (“902/2020 ED”).
- Europako Batzordearen Horizon Europe programa marko berriak ezartzen duenez, unibertsitateek genero dimentsioa txertatu behar dute ikerketaren eta irakaskuntzaren edukietan, eta, horrez gain, genero berdintasunari buruzko gaiak txertatu behar dituzte, kontziliazioari, kontratazioari, lidergoaren orekari eta jazarpen egoeretako prebentzioari eta esku hartzeari dagokienez. Unibertsitateko Berdintasun Unitateak genero ikuspegia irakaskuntzan eta ikerketan zenbateraino erabili den aztertuko du, diagnostiko hau osatzeko.

DEUSTUKO UNIBERTSITATEA
Berdintasun Plana egiteko egoeraren diagnostikoa

2023ko azaroa (*)

4.1 bertsioa

Deusto

(*) Erreferentziako datuak: 2019-2020, 2020-2021 eta 2021-2022