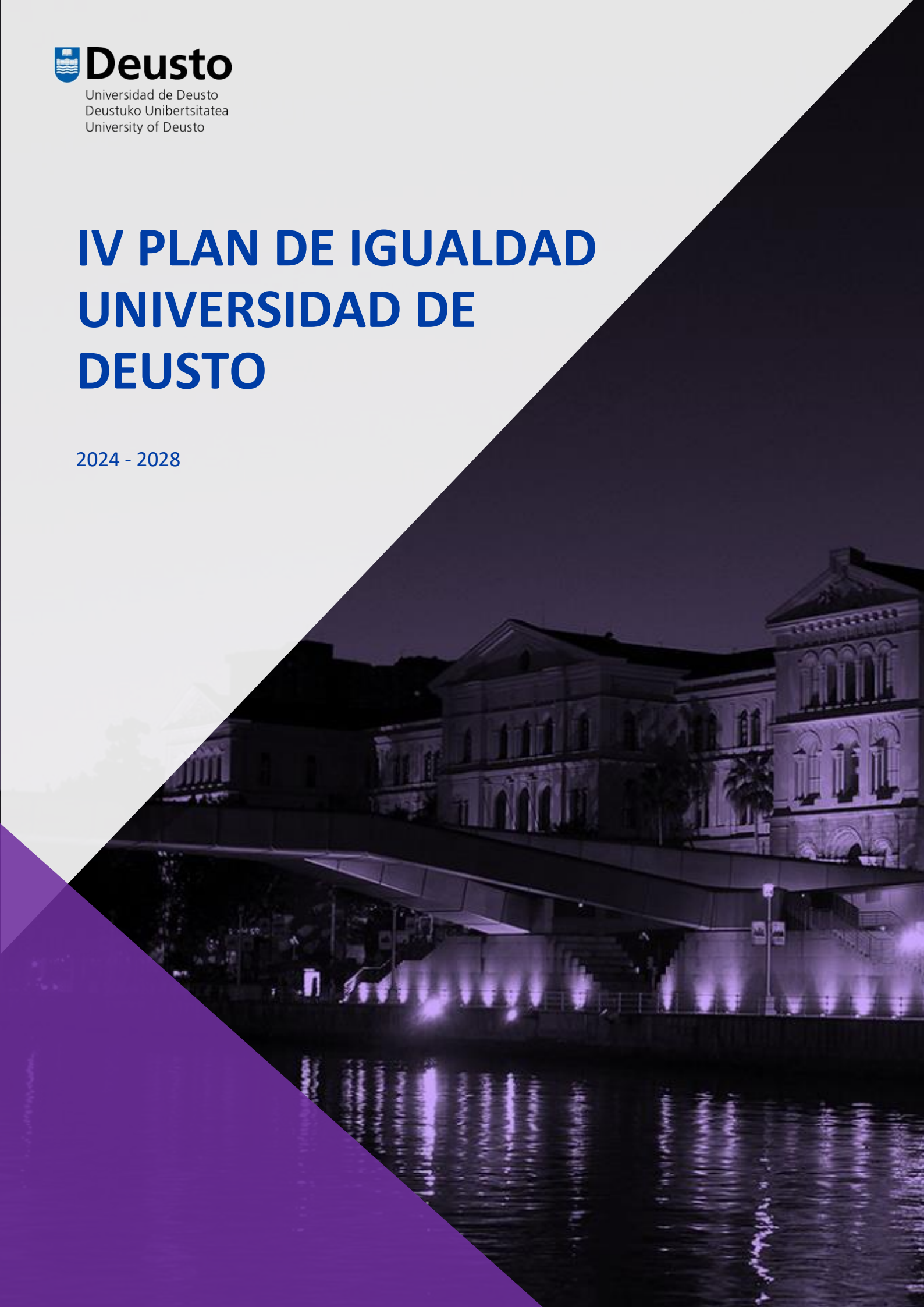




Universidad de Deusto  
Deustuko Unibertsitatea  
University of Deusto

# IV PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE DEUSTO

2024 - 2028



## Contenido

Compromiso Institucional .....	4
1. Presentación .....	5
Historia y contextualización de la Universidad de Deusto .....	5
Marco normativo.....	6
Información básica de la UD.....	7
2. Partes suscriptoras .....	8
3. Ámbito de aplicación .....	9
Ámbito personal .....	9
Ámbito territorial.....	9
Ámbito temporal .....	9
4. Informe del diagnóstico.....	10
Proceso de selección y contratación .....	10
Clasificación profesional.....	14
Promoción profesional .....	19
Formación.....	25
Condiciones de trabajo.....	30
Derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	34
Infrarrepresentación femenina .....	39
Remuneraciones.....	40
Acoso sexual y por razón de sexo.....	44
5. Resultados de la auditoría retributiva .....	46
Distribución de la plantilla.....	46
Valoración de puestos de trabajo / perfiles .....	46
Sistema de clasificación profesional de Convenio.....	46
Remuneraciones.....	47
Segregación horizontal .....	47
Selección y estabilidad laboral .....	47
Promoción .....	48
Medidas de conciliación y corresponsabilidad.....	48
Registro retributivo .....	48
Justificación de las diferencias salariales encontradas .....	49
6. Objetivos cualitativos y cuantitativos del IV Plan de Igualdad .....	51
Principales conclusiones del diagnóstico .....	51

Áreas de intervención y objetivos del IV Plan de Igualdad de la UD.....	53
7. Descripción de medidas del IV Plan de Igualdad.....	55
Presentación de objetivos, medidas, acciones por área .....	55
8. Calendario de actuaciones del IV Plan de Igualdad.....	69
Cronograma de las acciones.....	69
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.....	75
Seguimiento.....	75
Evaluación.....	75
Revisión .....	75
10. Composición, competencias y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	76
Composición .....	76
Competencias.....	76
Funcionamiento.....	77
11. Procedimiento de modificación y de resolución de posibles discrepancias .....	78
Procedimiento de modificación .....	78
Resolución de posibles discrepancias.....	78

## Compromiso Institucional



Los Estatutos de la Universidad de Deusto definen nuestro proyecto universitario a partir de la vocación del servicio: “la Universidad de Deusto pretende en nuestros días servir a la sociedad mediante una contribución específicamente universitaria y a partir de una visión cristiana de la realidad.” La vocación de servicio y la visión cristiana definen nuestra apuesta por colaborar en la construcción de una sociedad más justa, solidaria y humana, para lo cual es imprescindible apostar por hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Nuestra Universidad ha cambiado mucho en poco tiempo. Recientemente se celebraba el Aniversario de la primera promoción en Derecho Económico que contó con estudiantes mujeres, hace ya 60 años. Hoy la presencia de las mujeres es mayoritaria en las aulas y en la comunidad universitaria y forman parte de la institución, de su esencia y naturaleza. Sin embargo, no podemos obviar que vivimos en sociedades injustas y desiguales y que todo el trabajo por favorecer la igualdad entre mujeres y hombres es poco. Por eso, una de las maneras que la Universidad de Deusto tiene de comprometerse con la igualdad de género es a través de sus Planes Institucionales de Igualdad. El presente Plan es ya el cuarto plan y nace gracias a la negociación colectiva y al interés incansable de apostar por medidas y acciones que nos permitan avanzar en la construcción de una universidad igualitaria y justa para, de esta manera, contribuir también a la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra sociedad.

Se trata de un compromiso que se engloba también en uno de los ODS, el número 5, que apuesta por la igualdad de género y por favorecer y promover entornos igualitarios para niñas y mujeres en el mundo. El ODS número 5 ha sido y es, precisamente, uno de los que la Universidad de Deusto ha priorizado en aras de contribuir a su consecución dentro de nuestro alcance y responsabilidad.

Confío en que la implementación de este IV Plan de Igualdad nos permita seguir avanzando en el compromiso por la igualdad y nos alumbre el camino para seguir apostando por las personas, por su formación y por la transmisión de valores justos e igualitarios desde el buen ejemplo y desde su ejercicio.

**Juan José Etxeberria Sagastume S.J.**

Rector de la Universidad de Deusto

## 1. Presentación

### Historia y contextualización de la Universidad de Deusto

La Universidad de Deusto (en adelante, “la UD” o la “Universidad”) fue fundada en 1886 por la Compañía de Jesús. Con campus en Bilbao y San Sebastián y sedes en Vitoria y Madrid, sus señas de identidad son la formación en competencias y valores, gracias a un modelo pedagógico propio socialmente reconocido. También se caracteriza por su investigación especializada, su compromiso con la justicia y su proyección internacional.

Deusto busca la excelencia en la investigación y en la docencia. Pretende simultáneamente la formación de personas libres, profesionales competentes, y promover una ciudadanía responsable. Personas dotadas de aquellos conocimientos, valores y destrezas que les permitan comprometerse en la promoción del saber y en la transformación de la sociedad.

La Universidad de Deusto, en su papel de institución que trabaja por la construcción de un mundo más justo, solidario y humano, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

En 2008 se elaboró un primer documento de trabajo enfocado al desarrollo de un Plan de Igualdad en la Universidad de Deusto.

En noviembre de 2015 se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad (CPI) que fue la encargada de proponer y aprobar el segundo Plan institucional de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Deusto que fue aprobado por unanimidad en la sesión de la Comisión Paritaria de Igualdad celebrada el 22 de mayo de 2017.

Posteriormente, en 2019, en la sesión del 13 de noviembre de la Comisión Paritaria de Igualdad, se aprobó por unanimidad el segundo Diagnóstico de Igualdad, el cual quedaría enmarcado en el Proyecto Europeo *Gearing Roles*. Este proyecto europeo tenía, entre sus objetivos, la elaboración de un Plan de Igualdad 2020-2022 para la Universidad de Deusto. Dicho plan fue aprobado por mayoría de la CPI el 2 de junio de 2020.

El 29 de abril de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante CNPI) con los objetivos de realizar un nuevo Diagnóstico de Igualdad y punto de partida para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad de la UD.

Desde la constitución de la CNPI, y hasta el mes de junio de 2023, la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT), trabajaron en el Diagnóstico del plan, donde se analizaron las distintas perspectivas de ámbito laboral, y sobre el que posteriormente se ha construido este Plan de Igualdad de la UD.

Este nuevo Plan de Igualdad se inspira en dos principios básicos: la no discriminación y la igualdad. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, las relaciones y las condiciones de trabajo, están ampliamente reconocidos en el sistema jurídico, tanto a nivel nacional como internacional.

En este contexto, las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Conforme a lo anterior, se presenta el Plan de Igualdad de la Universidad según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley Orgánica fue modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Con objeto de desarrollar este Real Decreto-ley, el 14 de octubre de 2020 se publicaron los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, también de aplicación en el presente documento.

### Marco normativo

El 1 de marzo de 2019 fue publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El mismo ya modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los Trabajadores, introduciendo los conceptos de registro salarial y auditoría retributiva, como puntos imprescindibles del diagnóstico negociado para el Plan de Igualdad.

En consecuencia, el pasado 14 de octubre de 2020 fueron publicados en el BOE dos Reales Decretos en materia de igualdad:

- A. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento sobre planes de igualdad (“RD 901/2020”).
- B. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“RD 902/2020”).

De acuerdo a la normativa legal vigente, la elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa ha facilitado todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Adicionalmente, el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación de 2012, modificado el 6/10/2020, en su título VI, regula la cuestión relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En fecha 27 de mayo del 2024 se ha publicado el XIV Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

El diagnóstico incluye, en función del citado Real Decreto, una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

En cuanto a la metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico se han utilizado tanto técnicas de investigación cuantitativas como cualitativas. Cada apartado del diagnóstico incluye como punto de partida las conclusiones elaboradas de la evaluación del actual Plan de Igualdad de la UD 2020-2022, trabajado en el contexto del proyecto europeo *Gearing Roles*.

### Información básica de la UD

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN					
Razón Social:	Universidad de la Iglesia de Deusto	N.I.F.:	R4868004E		
Forma jurídica:	Entidad religiosa / Universidad de la Iglesia				
Dirección (domicilio Social):	Avenida de las Universidades, 24. 48007 – Bilbao, Bizkaia				
Año constitución:	1886				
Página web:	<a href="http://www.deusto.es">www.deusto.es</a>	Teléfono:	+34 944 139 000		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD					
Nombre:	D. Juan José Etxebarria Sagastume, SJ				
Cargo:	Rector				
RESPONSABLE DE IGUALDAD					
Nombre:	D.ª María Silvestre Cabrera				
Cargo:	Directora de la Unidad de Igualdad				
RESPONSABLE DE DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS					
Nombre:	D.ª María Cristina Diago López				
Cargo:	Directora de Gestión de Personas				
ACTIVIDAD					
Objeto social:	Enseñanza Universitaria e Investigación				
Sector de actividad:	Educación Superior	CNAE:	8543		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	País Vasco y Madrid; Estatal	Ámbito funcional del Plan de Igualdad:	Plantilla de la Universidad de Deusto		
Convenio colectivo aplicable:	XIV Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Enseñanza Universitaria e Investigación				
Código del convenio colectivo:	99000995011982				
DIMENSIÓN					
Fecha de cierre para el cálculo del número de personas trabajadoras:	31/08/2021				
Personas trabajadoras	Mujeres:	854	Hombres:	575	Total: 1429
Centros de trabajo:	Bilbao, San Sebastián, Vitoria, Madrid y Colegio Mayor de Bilbao				
Facturación anual (€):	96,2 millones de € (cuenta de Pérdidas y Ganancias de 2020-21)				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de Recursos Humanos:	Sí				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proyecto europeo <i>Gearing Roles</i> fue reconocido por la Comisión Europea (<i>Cordis</i>) como proyecto del mes gracias a su estrategia de comunicación.</li> <li>El programa de mentorazgo FELISE ha sido incluido en la guía de buenas prácticas de la Dirección de Mujer y Ciencia del Gobierno español (Ministerio de Ciencia e Innovación).</li> <li>El juego <i>Nobel Run</i>, que emerge como iniciativa vinculada al proyecto de <i>Gearing Roles</i> ha sido incluido como buena práctica en la <i>newsletter</i> de la iniciativa #DóndeEstánEllas del Parlamento Europeo.</li> </ul>				
Representación legal de las personas trabajadoras	Mujeres:	18	Hombres:	14	Total: 32

## 2. Partes suscriptoras

Para la elaboración, diseño e implantación del IV Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto se procedió en fecha 29 de abril de 2022, tal y como establece la normativa vigente, a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto (CNPI-UD, en adelante).

Las competencias de la CNPI-UD, según el reglamento de la misma, se remiten al RD 901/2020 (art 6). Con carácter general la CNPI-UD se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la Universidad, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como velar por la igualdad salarial de mujeres y hombres.

En dicha comisión participan, la representación de la Dirección de la Universidad y la representación de las personas trabajadoras. La CNPI-UD, se ha integrado por 13 personas, 4 designadas por la UD y 9 por la parte social:

- En representación de la Dirección de la Universidad de Deusto:
  - María Silvestre (Directora de Igualdad UD)
  - Cristina Diago (Directora de Gestión de Personas)
  - Mikel García (Director de Organización y Administración y Personas)
  - David Lamíquiz (Responsable de Desarrollo de Personas)

- En representación de las personas trabajadoras:

La representación de la parte social ha sido mixta, al coexistir, en el momento de la negociación del Plan, centros con RLPT y centros sin dicha representación y que, según establece el art. 5.3 del RD 901/2020, éstos serán representados por una comisión sindical integrada por los sindicatos más representativos del sector y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- Representantes de los centros con RLPT (Campus Bilbao y Campus Donostia-San Sebastián):
  - Izaskun Urien (ELA-CEUD-BI) sustituida por Elisabete Arostegui en fecha 12/05/2023
  - Juan de Dios Ugalde (ELA-CEUD-BI) sustituido por Verónica Estrada en fecha 15/09/2023
  - Carolina de León (CCOO-CEUD-BI)
  - Marta Marqués (CCOO-CEUD-BI)
  - Maite Pérez (CCOO-CEUD-SS)
- Comisión sindical representante de los centros sin RLPT (Sede de Vitoria-Gasteiz, Sede de Madrid y Colegio Mayor):
  - José María Méndez (Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza - FSIE)
  - Inmaculada Badia (Federación Enseñanza USO)
  - Luz Martínez (UGT Federal)
  - Ruth Duran (CCOO - Federación enseñanza)



### 3. Ámbito de aplicación

#### Ámbito personal

El IV Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Universidad de Deusto incluyendo, por tanto, a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde realicen sus funciones, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Universidad, incluidas, en su caso, las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal.

#### Ámbito territorial

El ámbito territorial del IV Plan de Igualdad es estatal, extendiéndose a todos los centros de trabajo de la Universidad de Deusto (Campus de Bilbao, Campus de Donostia/ San Sebastián, Sede de Madrid, Sede de Vitoria y Colegio Mayor), así como a cualquier otro que en el futuro y durante la vigencia de este Plan, pudiera ser creado.

#### Ámbito temporal

El IV Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto entrará en vigor desde la firma del mismo y se extenderá durante los próximos 4 años, hasta el 6 de junio de 2028.

Transcurrido el periodo de vigencia establecido se convocará a la comisión negociadora encargada de la elaboración del nuevo Plan, en los términos establecidos en el RD 901/2020, y que procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## 4. Informe del diagnóstico

A continuación, se incluye el Diagnóstico de Igualdad de la UD basado en los datos del curso 2020-2021.

### Proceso de selección y contratación

- La Universidad tiene definidos en su Mapa de Procesos los procesos de selección para cada uno de sus colectivos (Personal Docente Investigador, Personal Investigador y Personal de Administración y Servicios) en documentos que definen cada uno de los procesos.
- En este sentido, en líneas generales, el proceso de selección de Deusto se caracteriza por lo siguiente:
  - Una vez detectadas las necesidades de personas, se sugieren las propuestas de contratación y de adscripción a un determinado departamento, área o servicio, para su validación. Asimismo, se elaboran los requisitos del perfil.
  - Posteriormente, la Dirección de Gestión de Personas es la encargada de publicar la convocatoria y las personas candidatas presentan las candidaturas.
  - Una vez preseleccionadas las personas candidatas, se llevan a cabo las pruebas y entrevistas que se precisen, en las cuales participan diferentes órganos en función del perfil profesional que se vaya a contratar (i.e. en el caso del PDI con dedicación participan en la entrevista tanto la Dirección de Gestión de Personas como la Facultad).
  - Posteriormente se realiza el análisis de competencias en base al perfil profesional (lingüísticas, investigadoras, etc.).
  - Una vez analizados los informes de valoración, se hace una valoración de las personas finalistas y tras la toma de decisión se trasladan las condiciones del futuro contrato laboral.
  - Por último, se envía la solicitud de la documentación y la futura persona trabajadora remite la información y documentación requerida.



<http://mapadeprocesos.deusto.es/>

- La información detallada está disponible para toda la comunidad universitaria en <http://mapadeprocesos.deusto.es/>
- Adicionalmente, Deusto tiene documentado el proceso de selección y reclutamiento del profesorado en el documento “Reglamento del Profesorado”, que aplica tanto al denominado Profesorado Propio como al Profesorado Colaborador. A estos efectos, el Reglamento del Profesorado determina que será el Consejo de Dirección el organismo que determinará los criterios y procedimientos reguladores que deberán tenerse en cuenta en el proceso de selección. Teniendo en cuenta lo anterior, el Reglamento del Profesorado y los diferentes documentos de selección de los y las profesionales, describen el proceso a seguir en cada una de las vías

determinando los organismos encargados de las decisiones de selección, así como los criterios en los que se deben basar y los métodos de comunicación.

Para más información, se puede acceder a la documentación del proceso de “Gestión de personas con relación laboral”.

- A continuación, se presenta el número de contrataciones durante el ejercicio de referencia desagregado por sexo, así como la evolución durante los últimos ejercicios:

Evolución de las altas por sexo

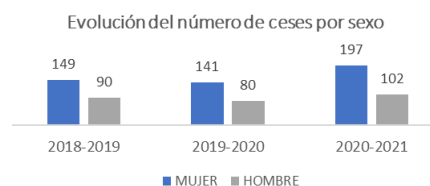
Año altas	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
2018-2019	137	84	62,0%	38,0%
2019-2020	154	85	64,4%	35,6%
2020-2021	184	95	65,9%	34,1%
<b>TOTAL</b>	<b>475</b>	<b>264</b>	<b>64,3%</b>	<b>35,7%</b>



- En los tres últimos años, en total, el 64,3% de las personas contratadas han sido mujeres, alcanzado una distribución de la plantilla en el ejercicio 2020-2021 de 59,8% mujeres y 40,2% hombres.
- Con respecto a las bajas o ceses, a continuación, se presenta el número de ceses y la evolución durante los últimos tres ejercicios:

Evolución de los ceses por sexo

Año bajas	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
2018-2019	149	90	62,3%	37,7%
2019-2020	141	80	63,8%	36,2%
2020-2021	197	102	65,9%	34,1%
<b>TOTAL</b>	<b>487</b>	<b>272</b>	<b>64,2%</b>	<b>35,8%</b>



- Tanto en las incorporaciones como los ceses han predominado ligeramente las mujeres, en comparación con su representación en el total de la plantilla, por lo que no se observa ninguna tendencia que pueda modificar la composición de la plantilla.
- Con el objetivo de analizar en mayor detalle las altas y su distribución según colectivo y con respecto a candidaturas presentadas, a continuación, se han estudiado los datos acumulados de selección de los últimos tres cursos:

Proceso de selección - indicadores por sexo

Proceso de selección	PAS				PDI				PI			
	N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Estado Contratado	156	40	79,6%	20,4%	104	98	51,5%	48,5%	48	80	37,5%	62,5%
Estado Finalistas	135	69	66,2%	33,8%	123	90	57,7%	42,3%	16	24	40,0%	60,0%
Estado en Proceso	602	211	74,0%	26,0%	229	235	49,4%	50,6%	22	19	53,7%	46,3%
Estado Inscritos	935	424	68,8%	31,2%	202	149	57,5%	42,5%	172	184	48,3%	51,7%
Estado Descartados	3.728	1.523	71,0%	29,0%	507	525	49,1%	50,9%	176	209	45,7%	54,3%
<b>Total general</b>	<b>5.556</b>	<b>2.267</b>	<b>71,0%</b>	<b>29,0%</b>	<b>1.165</b>	<b>1.097</b>	<b>51,5%</b>	<b>48,5%</b>	<b>434</b>	<b>516</b>	<b>45,7%</b>	<b>54,3%</b>

- La tabla recoge el número de personas reflejando el estado del proceso de selección al que han llegado. Esto es, una persona en fase “contratado”, no aparecerá en el cómputo de “finalista”.
- En el caso del PAS, colectivo donde se encuentran la mayor parte de candidaturas, se presentan más candidaturas por parte de mujeres y además son proporcionalmente contratadas en mayor medida.

- Por el contrario, las candidaturas del PI, aunque se encuentran equilibradas, se inclinan ligeramente a favor de los hombres y proporcionalmente, son contratados los hombres en mayor medida.
- Con respecto al PDI, existe equilibrio tanto en candidaturas presentadas como en contrataciones finales (51,5% mujeres – 48,5% hombres).
- Respecto al “descarte” de las candidaturas presentadas, no se observan diferencias porcentuales entre hombres y mujeres.
- De manera adicional, se incorpora un análisis de las personas contratadas en la UD a través de un proceso de selección, por colectivos y facultades, centros y Vicerrectorados.

#### Proceso de selección – Colectivo PAS

Proceso de selección	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<b>PAS – Personal de Adm y Servicios</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>85%</b>	<b>15%</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
PAS - Dirección de comunicación	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%
PAS - Dirección Económico Financiera	1	0	100%	0%	3	0	100%	0%	0	0	0%	0%
PAS - F - CCSHH	1	1	50%	50%	6	0	100%	0%	1	0	100%	0%
PAS - F - DBS	1	1	50%	50%	4	1	80%	20%	1	0	100%	0%
PAS - F - Derecho	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%
PAS - F - Ingeniería	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	1	4	20%	80%
PAS - F - Psicología y Educación	4	0	100%	0%	1	1	50%	50%	2	1	67%	33%
PAS - Secretaría General	2	0	100%	0%	4	0	100%	0%	3	0	100%	0%
PAS - IVC - Orkestra	1	0	100%	0%	1	1	50%	50%	0	0	0%	0%
PAS - VR - Com. Universitaria, Agenda 2030	1	1	50%	50%	4	1	80%	20%	3	2	60%	40%
PAS - VR - Emp. y Formación Continua	3	1	75%	25%	2	1	67%	33%	1	1	50%	50%
PAS - VR - Investigación y Transferencia	4	0	100%	0%	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%
PAS - VR - Ord. Acad. Innov. Doc y Calidad	3	0	100%	0%	0	0	0%	0%	2	0	100%	0%
PAS - VR - RRII y Transformación Digital	1	0	100%	0%	4	0	100%	0%	1	0	100%	0%

#### Proceso de selección – Colectivo PDI y PI

Proceso de selección	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<b>PDI – Personal Docente e Investigador</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>
PDI - F - Ciencias de la Salud, Educación y Deporte (antigua Psicología y Educación)	2	0	100%	0%	15	13	54%	46%	18	11	62%	38%
PDI - F - Ciencias Sociales y Humanas	3	1	75%	0%	3	3	50%	50%	3	0	100%	0%
PDI - F - Deusto Business School	0	2	0%	100%	3	3	50%	50%	0	0	0%	0%
PDI - F - Ingeniería	4	11	27%	73%	1	0	100%	0%	0	5	0%	100%
<b>PI – Personal Investigador</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>35%</b>	<b>64%</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
PI - F - Ingeniería (y Deustotech)	0	2	0%	100%	0	4	0%	100%	4	3	57%	43%
PI - IVC - Orkestra	1	1	50%	50%	1	1	50%	50%	2	1	67%	33%
PI - VR - Investigación y Transferencia	8	13	38%	62%	8	13	38%	62%	0	0	0%	0%

- Las contrataciones de PDI que realizan las Facultades tiende a reforzar la composición por sexo de sus respectivas plantillas. La Facultad de Ingeniería contrata más hombres que mujeres y las Facultades de Ciencias de Salud y de Educación y Deporte (antigua Psicología y Educación) tienden

a contratar a más mujeres, si bien las diferencias han disminuido y se acercan más a la paridad.

- Las contrataciones de PI tienden a favorecer más a los hombres que a las mujeres. Lo hemos visto cuando hemos comparado número de candidaturas y contrataciones finales y lo vemos también en la tendencia de Ingeniería y Deustotech, quienes han contratado más hombres, si bien esta tendencia se ha invertido en el último curso analizado.
- Así mismo, en cuanto al volumen y tipología de los ceses y suspensiones de contratos, que se han producido en la organización, a continuación, se aporta un detalle de las finalizaciones de contratos de hombres y mujeres. Por un lado, incluyendo la causa de la baja y por otro con rangos de edades. Para simplificar la información presentada, se ha diferenciado el origen del cese, bien provenga a instancia de la persona o de la Universidad.

Etiquetas de fila	Origen	Causa Baja	Hombre	Mujer	Total genera
2020-21	Persona	BAJA POR EXCEDENCIA LABORAL		2	2
		Baja por fallecimiento	1		1
		Baja por Jubilación total	9	12	21
		Baja voluntaria del trabajador	13	17	30
		EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO	1		1
		Excedencia cuidado de hijos		1	1
		Excedencia por cargo público	1	1	2
		Excedencia voluntaria	2	12	14
		Pase a la situación de Pensionista	3	3	6
		Cese en período de prueba a instancia de	1		1
	UNIVERSIDAD	Despido del trabajador		2	2
		Despido por causas objetivas	3	2	5
		Fin de contrato temporal	30	39	69
		<b>Total 2020-21</b>		<b>64</b>	<b>91</b>
2021-22	Persona	BAJA POR EXCEDENCIA LABORAL	1	3	4
		Baja por fallecimiento	2	2	4
		Baja por Jubilación total	8	7	15
		Baja voluntaria del trabajador	19	20	39
		Excedencia cuidado de familiares		1	1
		Excedencia cuidado de hijos		2	2
		Excedencia voluntaria	4	5	9
		Despido del trabajador	1	1	2
		Despido por causas objetivas	2	5	7
		Fin de contrato temporal	27	67	94
	UNIVERSIDAD				
		<b>Total 2021-22</b>		<b>64</b>	<b>113</b>
<b>Total general</b>			<b>128</b>	<b>204</b>	<b>332</b>

Etiquetas de fila	Origen	Rango de e	Hombre	Mujer	tal gene	
2020-21	Persona	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 o más	12	14	26	
		UNIVERSIDAD	20-29	7	9	16
			30-39	13	16	29
			40-49	5	5	10
			50-59	7	13	20
		60-65	2	2	2	
	<b>Total 2020-21</b>			<b>64</b>	<b>91</b>	<b>155</b>
	2021-22	Persona	20-29	4	7	11
			30-39	10	14	24
40-49			6	8	14	
50-59			4	3	7	
60-65			3	3	3	
65 o más			7	8	15	
UNIVERSIDAD			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 o más	1	1	1	
<b>Total 2021-22</b>			<b>64</b>	<b>113</b>	<b>177</b>	
<b>Total general</b>			<b>128</b>	<b>204</b>	<b>332</b>	

- Se observa que la mayoría de los ceses en el periodo analizado corresponde a fin de contrato temporal. Son muy pocos los despidos por causas objetivas, de 2020 a 2022 ha habido 17 despidos de este tipo (7 hombres y 10 mujeres).
- Por último, se realiza un análisis de las contrataciones de personas por Empresa de Trabajo Temporal (ETT), por perfiles profesionales y sexo para los dos últimos cursos académicos:

Número de contratos realizados	2020-2021				2021-2022			
	N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<b>PAS – Personal de Adm y Servicios</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>92%</b>	<b>8%</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
PAS - Administrativo/a Gestión Universidad (oficial de segunda y auxiliar)	12	1	92%	8%	24	0	100%	0%

- Si bien el volumen de utilización de esta fórmula de relación laboral es residual (13 personas en 2020-21 y 24 personas en 2021-22), se observa una contratación mayoritaria de mujeres.
- Así mismo, la Dirección de Gestión de Personas observa que varias de las personas contratadas inicialmente a través de ETT, han pasado a contrato directo con la Universidad transcurrido ese primer periodo o dicha necesidad temporal.

## Clasificación profesional

- Conforme al artículo 10 del XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, (en adelante, el “Convenio Colectivo”), el personal comprendido en el ámbito de aplicación del mismo se clasifica en los siguientes grupos profesionales:
  - GRUPO I: Personal docente e investigador.
    - ❖ Subgrupo I - Personal docente-investigador. Sus categorías pueden ser, a título enunciativo, las siguientes (i) Profesor/a Ordinario/a o Catedrático/a; (ii) Profesor/a Agregado/a o Titular; (iii) Profesor/a Adjunto/a; (iv) Profesor/a Contratado/a Doctor/a; (v) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a o Graduado/a; (vi) Profesor/a Ayudante Doctor/a; (vii) Profesor/a Auxiliar o Ayudante; (viii) Profesor/a Asociado/a.
    - ❖ Subgrupo II - Personal investigador. Puede comprender las siguientes categorías: (i) Investigador/a; (ii) Investigador/a Colaborador/a; (iii) Ayudante de Investigación.
    - ❖ Subgrupo III – Personal de enseñanzas no oficiales. (i) Profesor/a Contratado/a Doctor/a; (ii) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a o Graduado/a; (iii) Profesor/a Colaborador/a Diplomado/a; (iv) Profesor/a Auxiliar o Ayudante; (v) Profesor/a Asociado/a.
  - GRUPO II: Personal de administración y servicios.
    - ❖ Subgrupo I - Personal titulado: (i) Titulado/a de grado superior; (ii) Titulado/a de grado medio.
    - ❖ Subgrupo II - Personal administrativo:
      - a) Administración: (i) Jefe/a Superior; (ii) Oficial de primera; (iii) Oficial de segunda; (iv) Auxiliar.
      - b) Personal de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (T.I.C.) (i) Analista; (ii) Técnico/a de T.I.C.; (iii) Operador/a;
      - c) Biblioteca (i) Bibliotecario/a / Facultativo/a; Ayudante de Biblioteca, titulado/a; Auxiliar en Biblioteca.
    - ❖ Subgrupo III - Personal de Servicios y Oficios: (i) Encargado/a de servicios generales; (ii) Técnico/a especialista de oficios; (iii) Conductor/a de primera; (iv) Conductor/a de segunda; (v) Oficial de primera de oficios auxiliares o de Laboratorio; (vi) Oficial de segunda de oficios Auxiliares o de Laboratorio; (vii) Ayudante de servicios auxiliares o de Laboratorio; (viii) Auxiliar de Primera de Servicios Generales; (ix) Auxiliar de Segunda de Servicios Generales; (x) Personal de Limpieza.
- El Convenio Colectivo describe los grupos y subgrupos profesionales, las tareas desarrolladas, y el o los niveles salariales aplicables. En este sentido, el anexo del mencionado Convenio Colectivo establece las tablas salariales para cada grupo profesional, si bien la Universidad dispone de unas tablas salariales propias.

- De acuerdo con los niveles de convenio descritos (grupos profesionales y subgrupos), y a fin de comprobar si existe segregación vertical, es decir, un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos subgrupos profesionales, se presenta a continuación la distribución desglosada por sexo a 31 de agosto de 2021:

Grupo de Convenio	Subgrupo	N.º personas		% sobre el total plantilla de su sexo		Distribución de sexo por subgrupo	
		MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
Grupo I	I. Personal docente-investigador	339	360	39,7%	62,6%	48,5%	51,5%
	II. Personal investigador	82	55	9,6%	9,6%	59,9%	40,1%
	III. Personal de enseñanzas no oficiales	42	17	4,9%	3,0%	71,2%	28,8%
Grupo II	I. Personal titulado	150	72	17,6%	12,5%	67,6%	32,4%
	II. Personal administrativo	205	25	24,0%	4,3%	89,1%	10,9%
	III. Personal de Servicios y Oficinas	36	46	4,2%	8,0%	43,9%	56,1%
<b>TOTAL</b>		<b>854</b>	<b>575</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,8%</b>	<b>40,2%</b>

- Respecto a la distribución de sexo en cada grupo y subgrupo, si bien en líneas generales se aprecia equilibrio en la mayoría, en el “Grupo II – Subgrupo II. Personal administrativo” se puede considerar que se encuentra feminizado, ya que está representado en casi el 90% por mujeres. Además, en este subgrupo se concentran el 24,0% del total mujeres.
- Por otra parte, casi la mitad de la plantilla (el 48,9% del total), se concentra en el “Grupo I – Subgrupo I. Personal docente-investigador”, pero esta concentración es mucho más acentuada en el caso de los hombres.
- La distribución vertical muestra cómo, mientras que el 62,6% de los hombres de la plantilla son PDI (Grupo I - Subgrupo I), solamente lo son el 39,7% de las mujeres.

### El proyecto P20 de los roles del PAS

- Respecto al colectivo PAS, y si bien no se trata de un criterio de clasificación profesional, la UD diseñó en el año 2013 los Roles del PAS. Esta iniciativa emanaba del Plan Estratégico Deusto 2014, en concreto del proyecto P20, que buscaba promover la formación y el desarrollo de las personas de Administración y Servicios.
- El diseño de los roles, así como de las competencias genéricas asociadas a cada uno de ellos (el Diccionario de Competencias del PAS), ha servido de base en la actualidad para definir la estructura organizativa de la UD y sus perfiles profesionales.
- A continuación, se presentan los roles del PAS definidos en 2013 y revisados en 2016, así como la estructura de contenidos que tenía cada una de las fichas de rol:

Roles del PAS (versión 2016)
1. Director/a de área / Gerente
2. Responsable de área
3. Coordinador/a de área
4. Técnico/a
5. Administrativo/a
6. Información y bedeles
7. Servicios Generales

**Deusto** | Revisión: Septiembre 2012  
 Dirección de Gestión de Personas  
 Personal Subordinado Cuadrante  
 People Management

**TÉCNICO**

**Misión** | **Funciones**

Rol enfocado al servicio, soporte y mejora de la productividad y el desarrollo organizativo de la Universidad. El rol de técnico trabaja para facilitar las actividades de docencia, investigación y gestión. Posee autonomía y capacidad de decisión para liderar la planificación y ejecución de sus tareas y responsabilidades (proyectos, programas, etc.), coordinando de forma óptima los recursos a su alcance.

**Relaciones** | Perfil de Técnico, podrá tener distinta dependencia jerárquica en función de la Unidad, Área o Servicio en la que

**Funciones**

- Funciones Comunes Técnico UD (Apoyo a la gestión)
- Atender a los requisitos, cumplimentar y dar respuesta a las necesidades que se derivan de los sistemas de gestión (calidad, plan estratégico, Vicerrectorado, ...)
- Promover la gestión y la difusión del conocimiento en su área. Para ello...
- Participar en proyectos internos / grupos de mejora en los que su col...

**Formación** | Ejerce como consultor (interno o externo).

**Experiencia** | Participa, procedimientos propios)

**Técnicos** | de la documentación de procesos y

**De Gestión** | Ejerce de forma coordinada con su

**Idiomas**

**Conocimientos asociados**

**Trayectoria Profesional**

## Perfiles profesionales de la Universidad de Deusto

- Con el objetivo de cumplir con lo referido en el RD 902/2020, la Universidad de Deusto en el año 2022 ha trabajado con la consultora EY para realizar una valoración del nivel de contribución de los diferentes trabajos de la organización basado en un sistema de puntos, y agrupados en perfiles profesionales con características equivalentes.
- A la hora de realizar esta valoración, la consultora considera las necesidades organizativas de Deusto y un desempeño estándar en los mismos, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos perfiles.
- A estos efectos, se emplea una matriz de contribución para valorar los perfiles, describiendo nueve (9) niveles de contribución, atendiendo a siete (7) factores de contribución:

FACTORES DE CONTRIBUCIÓN	PONDERACIÓN
➤ Capital intelectual	20%
➤ Complejidad / Detección de errores	15%
➤ Toma de decisiones / Impacto	15%
➤ Interacciones / Comunicación	15%
➤ Orientación al cliente	15%
➤ Necesidades físicas y del entorno	5%
➤ Visión / Liderazgo	15%

- Los factores de contribución identificados considerado la cultura de la Universidad:
  1. Capital Intelectual: este factor mide la combinación mínima de formación académica y experiencia relacionada con el trabajo que se requiere para desempeñar las funciones del puesto de trabajo o perfil. La experiencia relacionada con el trabajo se refiere a la experiencia adquirida dentro o fuera de la organización.
  2. Complejidad / Detección de errores: este factor mide el esfuerzo mental relacionado con la complejidad general del puesto/perfil con respecto a las políticas y procedimientos, es decir, la naturaleza de las tareas.
  3. Toma de decisiones / Impacto: este factor mide el tipo de decisiones tomadas por las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones y el impacto que esas decisiones tienen en la organización.
  4. Interacciones / Comunicación: este factor mide las interacciones laborales internas y externas realizadas por las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones y la naturaleza de las comunicaciones que mantienen.
  5. Orientación al cliente: Este factor mide los esfuerzos para descubrir y satisfacer las necesidades de los clientes y la frecuencia de contacto que mantienen con los mismos.
  6. Necesidades físicas y del entorno: este factor evalúa el entorno físico en el que se espera que la persona trabajadora realice sus funciones. Esto incluye sólo aquellos aspectos que están tanto fuera de control del ocupante, como el riesgo potencial para el bienestar físico o mental. Este factor también considera la frecuencia y el alcance de las exigencias físicas que se imponen a la persona trabajadora mientras se cumplen los objetivos del mismo. Esto incluye actividades tales como la concentración, la atención a los detalles, la presión de los plazos, la fatiga ocular, la fuerza física, la flexibilidad, la exposición al clima, el calor, el frío y/o la resistencia.
  7. Visión / Liderazgo: Este factor mide el nivel de participación requerido en el desarrollo de las metas y objetivos a corto y largo plazo de la organización y las habilidades de liderazgo requeridas diariamente.



- A continuación, se analiza si dicho sistema de valoración cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de valoración empleado por Deusto es neutral en cuanto al sexo. En la fecha de validación del Diagnóstico de Igualdad, la RLPT muestra su desacuerdo con la valoración de los perfiles profesionales y los factores de contribución seleccionados por la UD.
- Los distintos **niveles de contribución** se han agrupado en los siguientes nueve (9) niveles definidos, conforme al valor relativo de los perfiles valorados:
  - **Nivel 1/2:** El trabajo consiste en la realización de tareas repetitivas y rutinarias siguiendo unas políticas estándar, con un impacto mínimo y supervisión del trabajo realizado. El nivel 2 tiene mayor experiencia en sus funciones.
  - **Nivel 3:** El trabajo consiste en la realización de tareas repetitivas y rutinarias siguiendo unas políticas estándar que pueden causar una pequeña mejora o un breve inconveniente para la Universidad.
  - **Nivel 4:** El trabajo consiste en la realización de tareas moderadamente complejas. Se requiere un juicio independiente para seleccionar y aplicar los recursos disponibles más apropiados. La supervisión continua se realiza en función de las necesidades.
  - **Nivel 5:** El trabajo es considerablemente complejo y variado y requiere la selección y aplicación de directrices técnicas y detalladas. Se requiere un juicio independiente.
  - **Nivel 6:** El trabajo es básicamente no estandarizado y muy variado, e implica muchas variables complejas y significativas. Se requiere capacidad de análisis y pensamiento inductivo. Este nivel también puede revisar las decisiones tomadas por otras personas trabajadoras de niveles inferiores en asuntos más rutinarios.
  - **Nivel 7:** El trabajo es básicamente no estandarizado y muy variado y las decisiones se toman con mayor libertad y discreción, incluyendo recomendaciones que están sujetas a aprobación por parte del Comité de Dirección en asuntos que pueden afectar al departamento o a otros departamentos de la organización.
  - **Nivel 8** El trabajo consiste en ejercer el liderazgo directo de un área, función o división de la Universidad, con la responsabilidad de ejecutar las recomendaciones relativas a la cantidad y la calidad del trabajo, los costes, los métodos, etc.
  - **Nivel 9:** El trabajo consiste en dirigir y coordinar una función o división importante, planificando y organizando a alto nivel la actividad, estableciendo normas de rendimiento y haciendo recomendaciones e interpretando las políticas de la organización.
- Cada uno de los factores de contribución tiene definidos unos niveles comprendidos entre el 1 y 7 y de la letra a) a la g) generando una serie de puntos en función del peso de los factores, con su correspondiente descripción.
- Las descripciones de los distintos niveles están construidas de forma que, conforme aumenta el nivel, aumenta el nivel de exigencia y, por tanto, de contribución en ese factor concreto. Estos saltos son progresivos y representan, en todo caso, una diferencia lo suficientemente grande entre un nivel y el anterior para que pueda ser perceptible.
- La descripción de los diferentes niveles de los factores de contribución está alineada con las descripciones y criterios típicos de los sistemas de valoración existentes en el mercado, tratando

cada uno de ellos desde un punto de vista aséptico, objetivo y sin sesgos. Además, la selección de cada uno de ellos en el momento de la valoración tiene que estar soportada por evidencias que justifiquen la elección del mismo, habitualmente desde el contenido de la descripción del perfil.

- Los factores miden la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas (en todos los factores, pero especialmente con: complejidad/ detección de errores, toma de Decisiones / impacto), las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas (capital intelectual), la responsabilidad relacionada con el bienestar de las personas, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización (visión/ liderazgo, interacciones/ comunicación y orientación al cliente).
- Atendiendo a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, *la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento* se recogen en un factor específico, necesidades físicas y del entorno.
- Para poder realizar las valoraciones de las diferentes posiciones de la Universidad en cada uno de estos siete factores de contribución definidos, es necesario partir de la comprensión de la realidad organizativa de la UD y de las funciones esperadas para el perfil. En este sentido, las descripciones de los diferentes perfiles basadas en la documentación (Reglamento de Profesorado, Plan de Carrera del colectivo Investigador, y Roles del PAS del proyecto P20), aportan una información muy completa para comprender qué hacen los diferentes perfiles profesionales, cómo lo hacen y para qué lo hacen.
- Sin este grado de comprensión tanto de la realidad de la Universidad como de las distintas posiciones no habría sido posible realizar la valoración, al no contar con la información suficiente para determinar el valor relativo de cada uno de los perfiles.
- El proceso de valoración es, por tanto, el siguiente:
  1. Descripción de los perfiles (trabajo realizado previamente por la Universidad: antiguo proyecto P20 para el PAS e incorporación de los perfiles del PDI y PI).
  2. Recopilación y análisis de la información básica de los perfiles: la valoración requiere de la comprensión tanto del perfil como de la realidad organizativa de la Universidad. Sin una comprensión completa de la posición, no es posible realizar la valoración de la misma.
  3. Valoración de los factores: a partir de esta información, se procederá a asignar una puntuación para cada uno de los siete factores de contribución, midiendo a través de las descripciones de nivel el grado de ajuste a cada uno de ellos. En caso de duda entre diferentes niveles de asignación, se ha de aplicar el criterio de prudencia valorativa y decantarse por el menor de los niveles.
  4. Cálculo de la valoración final: la valoración final de cada una de las posiciones se calculará realizando la suma de las puntuaciones asignadas a cada uno de los factores de contribución.
  5. Comprobación de la coherencia: una vez terminado el proceso de valoración de cada una de las posiciones, es fundamental garantizar la coherencia de las mismas, tanto a nivel horizontal como vertical. Esta comprobación suele realizarse por medio de sesiones de calibración, que permiten ajustar y homogeneizar el criterio utilizado.
- De acuerdo con los niveles según la valoración realizada, y a fin de comprobar si existe

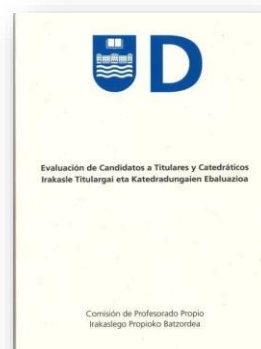
segregación vertical, es decir, un reparto desigual de mujeres y hombres en dichos niveles, se presenta a continuación la distribución desglosada por sexo a 31 de agosto de 2021:

NIVEL	N.º personas		% sobre el total plantilla de su sexo		Distribución de sexo por nivel	
	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
Nivel 9	24	30	2,8%	5,2%	44,4%	55,6%
Nivel 8	58	36	6,8%	6,3%	61,7%	38,3%
Nivel 7	142	129	16,6%	22,4%	52,4%	47,6%
Nivel 6	188	213	22,0%	37,0%	46,9%	53,1%
Nivel 5	165	70	19,3%	12,2%	70,2%	29,8%
Nivel 4	226	62	26,5%	10,8%	78,5%	21,5%
Nivel 3	17	8	2,0%	1,4%	68,0%	32,0%
Nivel 2	8	25	0,9%	4,3%	24,2%	75,8%
Nivel 1	26	2	3,0%	0,3%	92,9%	7,1%
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>575</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,8%</b>	<b>40,2%</b>

- Atendiendo a la distribución de la plantilla en función de los niveles según los perfiles valorados, destaca la presencia femenina en los niveles 1, 3, 4, 5 y 8, donde es más que proporcional a la representatividad de las mismas en el total de la plantilla (mujeres sobre el total de la plantilla = 59,8%). Por el contrario, los hombres predominan en los niveles 2, 6, 7 y 9.
- Si observamos la distribución vertical, vemos que la mayoría de las mujeres se posicionan entre los niveles 4 y 7, mientras que la mayoría de los hombres (59,4%) está en los niveles 6 y 7, por lo que podemos afirmar que la mayoría de los hombres está en niveles altos, mientras que las mujeres se distribuyen de manera más transversal. El 48,2% de las mujeres están entre los niveles 6-9 (los niveles retributivos superiores), mientras que en el caso de los hombres asciende a un 70%.

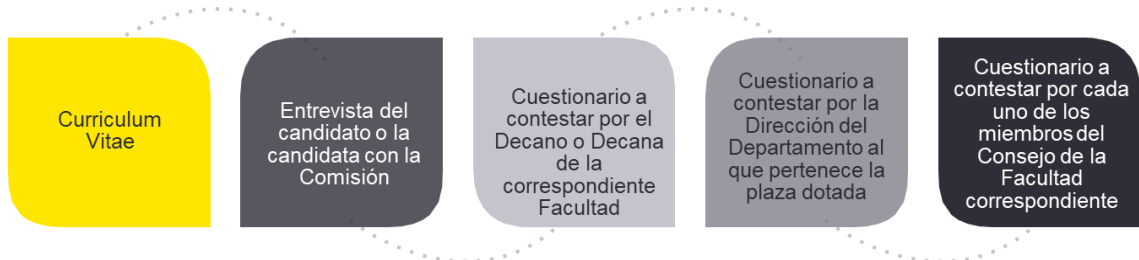
### Promoción profesional

- Conforme al Convenio Colectivo, la Universidad de Deusto, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, tiene establecidos planes de promoción o desarrollo profesional para su plantilla que faciliten e incentiven su progreso personal y profesional.
- En relación con la promoción del Personal Docente Investigador, el Reglamento de Profesorado, en su Capítulo V explica la promoción y carrera académica. En él se describen tanto las etapas de iniciación y formación en la carrera docente e investigadora como las etapas de Profesorado Colaborador Ayudante y Encargado, así como la progresión y su culminación como Profesorado Propio.
- Sobre esta última etapa, Deusto desarrolla el proceso de promoción de los y las profesionales candidatos y candidatas a ser titular o catedrático/a en su documento "Evaluación de Candidatos a Titulares y Catedráticos". A estos efectos, el procedimiento se caracteriza por los siguientes pasos:
  - Una vez dotada una plaza por la Comisión de Contratación se pueden presentar a ella el profesorado de la Universidad que cumpla las condiciones mínimas de la normativa general de la Universidad y la específica para la plaza dotada que ha fijado la Comisión de Contratación.
  - La Comisión de Profesorado Propio es el órgano encargado de estimar para cada persona



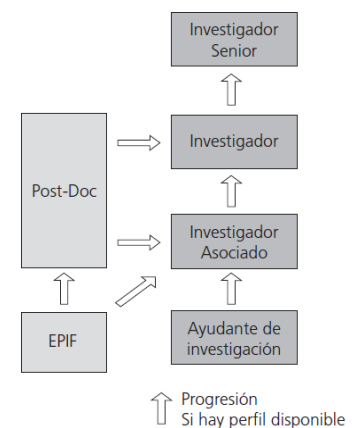
candidata si cumple los mínimos necesarios para ser profesor/a propio/a, catedrático/a o titular, y, en el caso de existir varias candidaturas que cumplan los mínimos, indicar al Rector cuál es a su entender la mejor.

- Para ello, la Comisión de Profesorado Propio tiene establecido un conjunto de áreas a juzgar en el candidato o candidata a través de unos instrumentos medibles que permiten conocer para cada profesional su nivel en estas áreas y el procedimiento para llevar a cabo esta evaluación.



- En relación a la promoción de personas investigadoras, el Plan de Carrera Investigadora recogido en la OR 13/2012 indica que el número de investigadores/as, así como la distribución de los perfiles por niveles de cualificación y categorías, se determinará en cada momento, en función de las necesidades de la investigación que se esté realizando y de la financiación disponible.

- En el Plan de Carrera Investigadora se desarrollan cuatro perfiles que se corresponden con niveles de experiencia y reconocimiento progresivos en la carrera de una persona investigadora. El proceso de promoción busca ofrecer un crecimiento profesional y reconocer los méritos de la persona (ver gráfico a la derecha).



- A estos efectos, se establece y se revisa periódicamente la plantilla de investigadores y la proporción o número de personas en cada nivel.
- El progreso en el itinerario por los diferentes perfiles se basará no sólo en el hecho de que las personas alcancen la cualificación necesaria para el siguiente nivel sino, también, en la actividad y la consiguiente necesidad de personas previstas para dicho nivel en cada disciplina. Por ello, las plazas deben ser previamente aprobadas por la Comisión de Contratación.
- Los protocolos establecen la realización de evaluaciones periódicas con el fin de alinear el trabajo con los objetivos de la Universidad.
- Requiere la existencia de una vacante en el perfil superior y haber superado positivamente todas las evaluaciones de su perfil actual.
- Una vez dotada una plaza por la Comisión de Contratación se pueden presentar a ella las personas del nivel inferior que hayan superado positivamente todas las evaluaciones de su nivel actual. El proceso se realiza en concurrencia competitiva valorándose el desempeño en los proyectos de investigación, la producción científica, así como otros servicios a la Universidad. En el caso de que existan candidaturas internas encajadas, darían lugar a la promoción correspondiente. En caso contrario, se opta por difundir la posición y optar a candidaturas que cumplan con el perfil requerido en la Unidad.

- En línea con lo establecido en el artículo 27 del convenio colectivo, la UD podrá establecer planes de promoción o desarrollo profesional para las personas trabajadoras. En la página siguiente se detalla el desglose de las promociones habidas en los cursos académicos 2019-20 y 2020-21. Además, el convenio establece que:
  - En el caso del PDI, las plazas vacantes serán cubiertas preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo subgrupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro. De no existir personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente en procesos externos. Así mismo, el profesorado Ayudante Doctor, al llegar a término los cuatro años en la categoría, y con evaluación positiva de su actividad por ANECA u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma, será promovido a Profesorado Encargado Doctor.
  - En el caso del PAS el convenio distingue entre distintas casuísticas y establece unos criterios base:
    - Los cargos de responsabilidad serán designados por la Dirección del Centro combinando preferentemente la capacidad, aptitud, formación y experiencia. La Dirección de la UD establece que estos mismos criterios son los valorados con carácter general en los procesos de promoción del PAS.
    - Los perfiles de Auxiliar Administrativo promocionan a Oficial Administrativo tras cuatro años de permanencia en esta categoría (cinco años en convenio). El convenio distingue entre las categorías de Oficial Administrativo de primera y segunda, pero en la UD no se establece esta distinción.
    - Cuando existen vacantes a cubrir del resto de las categorías, se publicitan las mismas con el ánimo de que personas en categorías inferiores, o de la misma categoría en otras áreas, y que cumplan los requisitos requeridos (competencias, idiomas, experiencia, etc.), puedan postularse a las mismas. El convenio también añade la conveniencia de dar estabilidad a personas con contratos temporales, a tiempo parcial, etc.
- De cara a la promoción de las vacantes / plazas abiertas entre la comunidad universitaria, además de la página web de la UD, los procesos se publican en la intranet de personas trabajadoras. Allí se solicita a la comunidad referenciar personas con encaje en los procesos y, de manera adicional, se anima a las personas trabajadoras a escribir a Gestión de Personas en caso de interés en alguna de las plazas.
- La Dirección de Gestión de Personas y las personas responsables de áreas y facultades, realizan la valoración de las candidaturas internas para la cobertura de los procesos de selección. En el caso de que existan candidaturas internas encajadas, darían lugar a la promoción correspondiente. En caso contrario, se opta por candidaturas externas que se postulan a las plazas.
- Dada la naturaleza y los cambios que pueden darse en las funciones y trabajos de las distintas áreas de gestión, la persona responsable del área puede solicitar a la Comisión de Contratación la revisión de la estructura, pudiendo implicar la actualización de los perfiles profesionales necesarios. Si la persona responsable lo considera oportuno, solicitará la cobertura de estas posiciones con personas del propio equipo.
- En este contexto, a continuación, se analizan las promociones entre los meses de agosto 2019 y

agosto 2021 (dos cursos académicos completos) desagregadas por sexo, teniendo en cuenta los diferentes colectivos y los perfiles profesionales:

Colectivo	N.º personas		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<b>PAS</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>91,4%</b>	<b>8,6%</b>	<b>52,5%</b>	<b>15,0%</b>
PAS-01 - Dirección área / Servicio o Gerencia	1	2	33,3%	66,7%	1,6%	10,0%
PAS-02 - Responsable de área	2	1	66,7%	33,3%	3,3%	5,0%
PAS-02.01 - Coordinación de área	7	-	100,0%	-	11,5%	-
PAS-06 - Técnico/a	16	-	100,0%	-	26,2%	-
PAS-08 - Administrativo/a Gestión Universidad (oficial de primera)	6	-	100,0%	-	9,8%	-
<b>PDI</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>61,9%</b>	<b>38,1%</b>	<b>42,6%</b>	<b>80,0%</b>
PDI-03 - Profesorado Encargado (Doctor/a Encargado/a)	24	11	68,6%	31,4%	39,3%	55,0%
PDI-05 - Profesorado Ayudante (Ayudante Doctor/a)	2	5	28,6%	71,4%	3,3%	25,0%
<b>PI</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>75,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,0%</b>
PI-02 - Investigador/a	-	1	-	100,0%	-	5,0%
PI-03 - Investigador/a Asociado/a	3	-	100,0%	-	4,9%	-
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>20</b>	<b>75,3%</b>	<b>24,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- Del total de promociones que se dieron en los dos cursos académicos, el 75% fueron de mujeres (por encima de la representatividad en la plantilla). Este porcentaje es significativamente mayor en el PAS, principalmente en el paso de “administrativo/a” a “técnico/a”. En cuanto al PDI, en el periodo analizado no se dieron promociones a Profesorado Propio. El paso a “Profesorado encargado doctor/a” fue mayor entre las mujeres (68,6%) y en cambio, el paso a “Profesorado Ayudante Doctor/a” fue mayor entre los hombres. En el colectivo PI las promociones a categoría de “Investigador/a Asociado/a” fueron de mujeres, si bien la promoción a “Investigador/a” fue de un hombre.
- Además de este análisis de las promociones, en los dos cursos académicos se produjeron los siguientes cambios de colectivo:
  - Paso de colectivo PAS a PDI: 2 personas, 1 hombre y 1 mujer.
  - Paso de colectivo PAS a PI: 1 persona, mujer.
  - Paso de colectivo PI a PAS: 3 personas, mujeres.
  - Paso de colectivo PI a PDI: 26 personas, 11 hombres y 15 mujeres.

Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

Promoción profesional

Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
<b>Medida 1:</b> Identificación de perfiles y roles del PAS y establecimiento de su relación con las categorías de convenio.	I. Identificar y definir los diferentes perfiles y roles del PAS	Realizado	• <i>Gestión de Personas ha elaborado un listado y clasificación de los perfiles profesionales de igual valor de toda la UD (PDI, PI y PAS) que se ha presentado a la CNPI en el segundo semestre de 2022.</i>
	II. Analizar la relación de los roles y perfiles con las categorías de convenio	Realizado	• <i>En el año 2021 Gestión de Personas presentó a la CPI la tabla de equivalencias entre los perfiles profesionales del PAS y las categorías profesionales. La RLPT considera que no se ha llevado a cabo un suficiente análisis</i>
	III. Asignar los puestos de trabajo a los perfiles / roles establecidos para el PAS	No realizado	• <i>La Dirección descarta bajar al detalle de asignar puestos específicos a cada uno de los roles, y decide optar por trabajar con el concepto de perfiles profesionales. La RLPT considera que no se puede avanzar en la promoción profesional del PAS (colectivo más feminizado de la UD), y tampoco hacer una valoración de puestos de trabajo si no hay claridad en la descripción de los puestos.</i>
<b>Medida 2:</b> Analiza procedimientos de promoción PDI, así como la carrera PI desde una perspectiva de no discriminación	IV. Analizar los procedimientos de promoción profesional del PDI	No realizado	• <i>Dado que existen criterios para la promoción del PDI es una acción que no se ha priorizado en este plan de igualdad y se ha ido relegando. La RLPT indica que no ha sido informada o consultada al respecto.</i>
	V. Relación de elementos discriminatorios por razón de sexo en los procesos de promoción profesional del PI	No realizado	• <i>Debido a que el número de personas del colectivo PI ha disminuido significativamente el número de PI en la Universidad, la Dirección considera que, al tratarse de un colectivo minoritario, la acción ha tenido que posponerse. La RLPT indica que no ha sido informada o consultada al respecto.</i>
<b>Medida 3:</b> Analizar y conocer el activo laboral para poder reubicar y retener talento vía promoción interna	VI. Evaluar el uso de herramientas de gestión de personas en otras organizaciones	Realizado	• <i>En el curso 2020-21 la Dirección de Gestión de Personas realizó un mapeo de distintas herramientas / software que pudieran ayudar a digitalizar y modernizar los procesos de Gestión de Personas en la Universidad. De manera alineada con la Comisión DEF – DGP (que analiza y prioriza los proyectos de software internos), se están impulsando mejoras en los desarrollos informáticos: MGPD, Acogida de nuevos trabajadores, Estructura Organizativa, Gestión de los cargos, etc. Gestión de Personas sigue analizando soluciones para impulsar la gestión del talento.</i>
	VII. Adquirir o desarrollar una herramienta de gestión de talento	En curso	• <i>Para promover la transparencia y la meritocracia en los procesos de selección, se ha adoptado el uso de la aplicación "Talent Clue", que proporciona una base de datos compartida entre los responsables de selección de personas de las facultades y centros y la Dirección de Gestión de Personas. Esta aplicación permite gestionar cientos de procesos y aplicaciones de forma colaborativa y transparente.</i> • <i>En referencia a la Gestión de la Formación, la Universidad trabaja desde hace años con un software propio que, si bien ha servido para homogeneizar el proceso de gestión de la formación, se observan posibilidades de mejora futuras. Así mismo, Gestión de Personas, en base al análisis de herramientas de gestión de otras organizaciones y proveedores, es consciente de que será necesario continuar invirtiendo en software de RRHH en el futuro, para alcanzar el objetivo de contar con una herramienta de gestión del talento que cubra todos los procesos de talento de la organización.</i>

Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

Promoción profesional

Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
<b>Liderazgo</b>	IX. Implementar de un programa de mentorazgo para investigadoras de la Universidad de Deusto (inter e intrainstitucional).	Realizado	• <i>Esta acción se desarrolló a través del WP4 del proyecto Gearing-Roles (H2020). Se conformó un grupo de mentoras y mentees con distintas personas de la UD para participar en los talleres organizados por FECYT sobre el Plan Personal de Desarrollo de Carrera entre octubre y noviembre de 2020. En total 18 personas conformaron el grupo de mentorazgo de FELISE, de las cuales nueve eran mentoras y nueve eran mentees.</i>
	X. Realización de sesiones de reflexión grupal en los distintos colectivos de la UD en torno al modelo de liderazgo de la institución.	Realizado	• <i>El 11 de enero de 2022 se llevó a cabo una sesión reflexiva sobre los sesgos de género en torno al modelo de liderazgo, así como sobre la promoción y contratación con el Consejo de Dirección de la UD. La sesión estuvo dirigida por el grupo Antzerkide.</i>
	XI. Aplicar un cuestionario a todo el personal de la UD con cuestiones específicas sobre el liderazgo observado.	Realizado	• <i>Realizado</i>

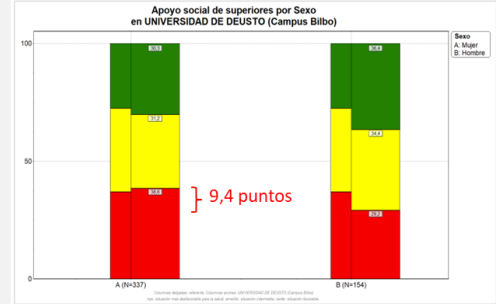
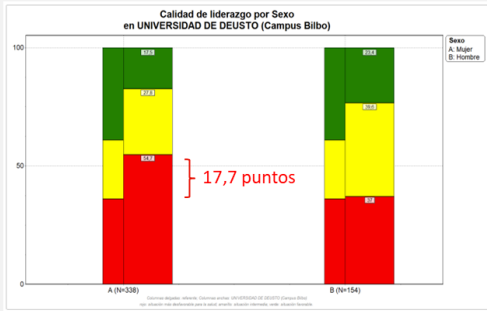
Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

Promoción profesional

**Datos de la valoración de Riesgos Psicosociales UDBI 2022** (diferencias significativas en la valoración entre mujeres -A- y hombres -B-)

- **Calidad del Liderazgo:** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.
- **Apoyo social de superiores:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.



- El análisis de la calidad del liderazgo y del apoyo social de los superiores, busca analizar los riesgos derivados de principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.
- Tanto la calidad del liderazgo como de supervisión afectan las relaciones interpersonales en las empresas que pueden derivar en conflictos e incluso situaciones de acoso psicológico/laboral.
- La prevalencia de la exposición a la situación más desfavorable en el Campus de Bilbao es de 49,2% de trabajadoras y trabajadoras, mientras que el 31,5% ha indicado una situación intermedia. Entre el colectivo de trabajadoras mujeres, el 54,7% reportó estar en la situación más desfavorable, mientras que a incidencia entre los hombres en la misma situación es del 37%, reflejando 17,7 puntos de diferencia con respecto a la situación de las mujeres.
- Los colectivos más afectados por la situación más desfavorable son el Personal de Servicios Generales (73,3%), Personal Administrativo (69,5%) y Personal de Administración y Servicios (54,4%). Siendo todos estos colectivos altamente feminizados.

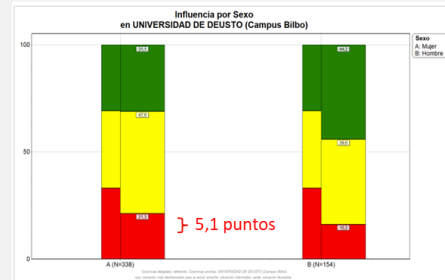
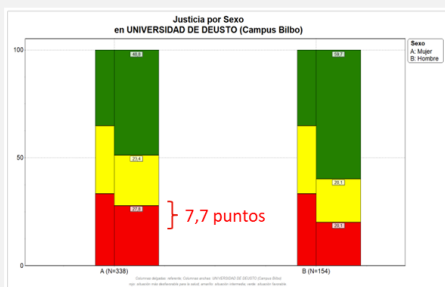
Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

Promoción profesional

**Datos de la valoración de Riesgos Psicosociales UDBI 2022** (diferencias significativas en la valoración entre mujeres -A- y hombres -B-)

- **Justicia:** Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.
- **Influencia:** Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto en relación a las tareas y cómo realizarlas.





## Formación

- En relación con el proceso de formación, Deusto documenta y sistematiza toda la información anualmente, y es la Memoria de Indicadores del Plan de Formación (en adelante, la “Memoria”), el documento de referencia para obtener datos sobre esta materia. En este sentido, la Universidad cuenta con un sistema caracterizado por las siguientes fases:
  1. **Diagnóstico de las necesidades formativas:** La realización de diagnóstico de necesidades se caracteriza por el análisis de las necesidades, solicitudes de las áreas, solicitudes individuales, etc. Esta fase está controlada por cada una de las áreas que gestiona la formación con la colaboración de responsables de Facultad y Unidad dependiente del Vicerrectorado.
  2. **Plan anual de formación:** en el cual se elaboran las fichas de cada una de las acciones formativas incluyendo los objetivos de formación, contenidos, metodologías de aprendizaje, los modos de comunicación etc.
  3. **Diseño y gestión previa de la acción formativa:** En esta fase se lleva a cabo el diseño global de la acción formativa y, en su caso, la articulación de peticiones formativas no articuladas en el plan general anual. Adicionalmente, se determina si la acción formativa es subvencionable o no y se detalla el proceso de solicitud de la subvención en caso de ser aplicable.
  4. **Selección de asistentes:** En primer lugar, se realiza la preinscripción en la acción formativa por parte del personal solicitante, sobre ello, la persona gestora de la acción formativa realiza una revisión del cumplimiento de requisitos para la selección de personal asistente. Una vez se confirma a las personas inscritas a través de la intranet, se les convoca a través de Google Calendar.
  5. **Impartición y valoración de la formación:** En esta fase adicionalmente se realiza un control de asistencia y, en su caso, una evaluación de rendimiento / conocimientos del personal asistente. Adicionalmente, se lleva a cabo un cuestionario de satisfacción.
  6. **Cierre de la acción formativa:** En esta fase se realizan todas las gestiones para la efectiva cumplimentación de la acción formativa (i.e. expedición de certificados, etc.).
- Exceptuando las formaciones específicas demandadas por las áreas, así como algunas formaciones orientadas a colectivos concretos, el grueso del plan de formación se publicita en la Intranet de la Universidad. Se publicita por trimestres, de tal manera que las personas pueden apuntarse a las acciones formativas de septiembre – diciembre, enero – marzo, y abril – julio. Para ello, se envían comunicados trimestrales y se dinamizan las inscripciones a través de una newsletter mensual.
- El Plan de Formación de la Universidad de Deusto está diseñado con el objetivo de presentar al conjunto de trabajadoras y trabajadores una oferta de acciones formativas para la capacitación y mejora del desempeño profesional. Contempla cursos específicos en los que se enfatiza y promueve la participación de colectivos concretos (tanto PI, PDI como PAS), siempre desde el enfoque del desarrollo personal y profesional y desde la voluntariedad (no tanto desde el punto de vista de promoción profesional).
- Las personas trabajadoras pueden inscribirse en las acciones formativas, si bien para el colectivo PAS, se recuerda que es necesario la coordinación de la asistencia con las personas responsables de equipos para asegurar el servicio. Recibida la solicitud de inscripción, el porcentaje de personas no admitidas en un curso es de menos del 0,5% en los últimos cursos académicos. De

esta forma, Deusto garantiza la igualdad de oportunidades en relación con el sistema de formación en la medida en que cuenta con un sistema con parámetros objetivos.

- Adicionalmente, en relación con la formación impartida en el ejercicio 2020-2021, la Memoria declara que:

- El volumen de cursos celebrados respecto del curso anterior ha aumentado casi en un 10%
- El número de personas participantes en las acciones formativas respecto al año anterior ha aumentado en casi 150 personas.
- Las horas de formación certificada han aumentado en un 11% respecto del año anterior.



- Teniendo en cuanto lo anterior, se han analizado los datos de formación y, a continuación, se muestra la evolución de las personas participantes en la formación por colectivo, con perspectiva de sexo:

Colectivo	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Nº de participantes		Distribución de sexo por colectivo		Nº de participantes		Distribución de sexo por colectivo		Nº de participantes		Distribución de sexo por colectivo	
	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
PAS	1.028	310	76,8%	23,2%	807	200	80,1%	19,9%	821	199	80,5%	19,5%
PDI	859	466	64,8%	35,2%	906	546	62,4%	37,6%	960	579	62,4%	37,6%
PI	217	173	55,6%	44,4%	188	90	67,6%	32,4%	173	108	61,6%	38,4%
<b>TOTAL</b>	<b>2.104</b>	<b>949</b>	<b>68,9%</b>	<b>31,1%</b>	<b>1.901</b>	<b>836</b>	<b>69,5%</b>	<b>30,5%</b>	<b>1.954</b>	<b>886</b>	<b>68,8%</b>	<b>31,2%</b>

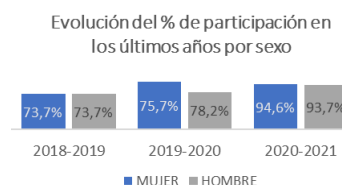
- El plan de formación ofertado por la universidad se realiza mayoritariamente en horario laboral, intentando priorizar para las formaciones los horarios de mañana (y así promover la posibilidad de participación de personas con reducción de jornada). En el curso 2020-21, el 60% de las formaciones tuvieron lugar en horario de mañana y hasta el mediodía. El 31% fueron en horario de mañana y tarde o de tarde (hasta máximo las 18h) y un 4% de los cursos finalizó más allá de las 18:00h. Para el 5% de los cursos no se recogió el dato del horario.
- Se puede observar que quienes acuden mayoritariamente a los cursos impartidos por la Universidad son las mujeres, especialmente en el colectivo del PAS, donde el porcentaje de mujeres participantes en los últimos dos ejercicios ha superado el 80,0% (73,2% del PAS son mujeres en 2020-21). En el colectivo PDI, cuya distribución de la plantilla es más paritaria, la mujer participa entre 10 y 12 puntos por encima.
- Realizando un análisis de la participación en la formación (volumen de participantes en cursos) por las distintas facultades y el resto de PAS en Vicerrectorados para el curso 2020-21, y comparándolo con la distribución de la plantilla en el mismo periodo (página 12 del presente documento), se observa que:
  - En el colectivo PAS de facultades, en comparación con la distribución de la plantilla, es significativa la mayor la participación de las mujeres de la Facultad de Ingeniería, y mayor la participación de los hombres en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Humanas. Así mismo, en los Vicerrectorados y Direcciones es mayor la participación de las mujeres.
  - Respecto al colectivo PDI, en comparación con la plantilla, se observa una participación mayor de los hombres en Educación y Deporte y en Teología, y una significativa mayor participación de las mujeres en Ciencias Sociales y Humanas, Derecho, Ingeniería y Deusto Business School.

En cuanto al colectivo PI, exceptuando la facultad de Derecho, es significativa la mayor participación de las mujeres.

FACULTAD o VR	PAS		PDI		PI	
	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
CIENCIAS DE LA SALUD	82%	18%	63%	37%	88%	12%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	73%	27%	73%	27%	83%	17%
DERECHO	58%	42%	76%	24%	81%	19%
DBS (FACULTAD)	86%	14%	65%	35%	43%	57%
DBS (EXECUTIVE)	82%	18%	67%	33%		
EDUCACIÓN Y DEPORTE	100%	0%	56%	44%	85%	15%
INGENIERÍA	89%	11%	41%	59%	29%	71%
TEOLOGÍA			37%	63%		
VICERRECTORADOS Y DIRECCIONES	80%	20%				
<b>TOTAL</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

- Haciendo un análisis de las formaciones específicas demandadas por las áreas, en 2020-21 se organizaron 38 formaciones de estas características, siendo la participación entre hombres y mujeres por colectivo: PAS = 79% (M) y 21% (H), PDI = 73% (M) y 27% (H), y PI = 60% (M) y 40% (H). Si bien en los colectivos PAS y PI, la distribución es proporcional al resto del plan, en el colectivo PDI, se observa una mayor participación de mujeres en las acciones formativas específicas demandadas.
- El análisis de los cuestionarios de satisfacción no ha permitido obtener conclusiones desde la perspectiva de género respecto a la valoración de la formación interna realizada en la UD. Por un lado, algunas áreas no recogen el sexo al pasar los cuestionarios (caso, por ejemplo, de Innovación Docente). Otras, como Gestión de Personas, aunque en la sistemática de recogida de la información sí que se incluye el campo de sexo, no se hace uso de dicha información a la hora de analizar las valoraciones. En cuanto al diagnóstico de la formación, no todas las áreas que impulsan formación recogen el dato de sexo, y tampoco se integra esta perspectiva al analizar las peticiones de formación que reciben.
- Con el ánimo de analizar la formación ofertada al colectivo de responsables, se ha analizado el plan de formación 2020-21 identificando todos los cursos específicamente orientados a este colectivo. Se realizaron un total de 8 cursos orientados a responsables (80 participantes). La participación por colectivos fue: PAS = 59% (M) y 41% (H), PDI = 64% (M) y 36% (H), y PI = 100% (M) y 0% (H). En el PAS observamos que el porcentaje de participación de los hombres aumenta al poner el foco en estas formaciones.
- Adicionalmente, a continuación, se analiza el número de participantes que, una vez inscritos en la formación, la finalizaron:

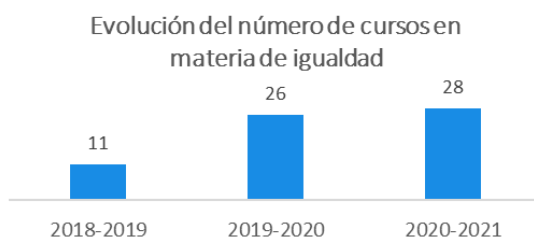
Colectivo	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
PAS	82,5%	82,5%	82,2%	84,0%	93,5%	93,0%
PDI	68,5%	68,5%	72,1%	76,2%	95,4%	94,1%
PI	69,9%	69,9%	63,3%	71,1%	94,2%	90,7%
<b>TOTAL</b>	<b>73,7%</b>	<b>73,7%</b>	<b>75,7%</b>	<b>78,2%</b>	<b>94,6%</b>	<b>93,7%</b>



- Conforme a la información proporcionada, un/a participante de una formación se considera "certificado/a" cuando ha acudido, como mínimo, al 75% de las horas del curso. La información muestra cómo en el último curso el porcentaje de certificación ha aumentado respecto a cursos anteriores, superando el 93% en ambos sexos. Existe equilibrio en el porcentaje de personas

certificadas en todos los años y en todos los colectivos.

- La Universidad organiza cursos en materia de igualdad. Se considera “formación en materia de igualdad” aquellas acciones que tienen como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre las que también se incluyen acciones formativas que contribuyan a erradicar posibles prácticas discriminatorias y que están impidiendo la igualdad efectiva.
- Las formaciones que contribuyen a la igualdad son las siguientes: de tipo específico para la promoción de igualdad, las relativas a algunas de las competencias genéricas (Diversidad, resiliencia, gestión de emociones etc.) y las relativas a la gestión de conflictos, protocolos de acoso, promoción de entornos seguros etc. En el siguiente gráfico se muestra la evolución de esta tipología de cursos:
- A continuación, se analiza la formación en materia de igualdad desagregada por sexo en los últimos tres ejercicios:



FORMACIÓN POR PARTICIPANTES	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Nº de participantes		Distribución de sexo		Nº de participantes		Distribución de sexo		Nº de participantes		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Formación específica para la promoción de igualdad	17	5	77,3%	22,7%	34	15	69,4%	30,6%	79	20	79,8%	20,2%
Competencias genéricas: Diversidad, resiliencia, gestión de emociones etc.	55	13	80,9%	19,1%	120	49	71,0%	29,0%	70	14	83,3%	16,7%
Gestión de conflictos, protocolos de acoso, promoción de entornos seguros etc.	14	5	73,7%	26,3%	-	-	-	-	152	69	68,8%	31,2%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>23</b>	<b>78,9%</b>	<b>21,1%</b>	<b>154</b>	<b>64</b>	<b>70,6%</b>	<b>29,4%</b>	<b>301</b>	<b>103</b>	<b>74,5%</b>	<b>25,5%</b>

FORMACIÓN POR HORAS	2018-2019				2019-2020				2020-2021			
	Nº de horas		Distribución de sexo		Nº de horas		Distribución de sexo		Nº de horas		Distribución de sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Formación específica para la promoción de igualdad	235	56	80,8%	19,2%	130	39	77,2%	22,8%	591	95	86,2%	13,8%
Competencias genéricas: Diversidad, resiliencia, gestión de emociones etc.	531	85	86,2%	13,8%	1.074	324	76,9%	23,1%	506	103	83,1%	16,9%
Gestión de conflictos, protocolos de acoso, promoción de entornos seguros etc.	170	120	58,6%	41,4%	-	-	-	-	671	267	71,5%	28,5%
<b>TOTAL</b>	<b>936</b>	<b>261</b>	<b>78,2%</b>	<b>21,8%</b>	<b>1.204</b>	<b>362</b>	<b>76,9%</b>	<b>23,1%</b>	<b>1.768</b>	<b>464,5</b>	<b>79,2%</b>	<b>20,8%</b>

- Atendiendo a la formación recibida por la plantilla de Deusto en materia de igualdad, se observa que, tanto el número de participantes como el número de horas han aumentado en el curso 2020-2021 respecto a los últimos ejercicios. La participación de las mujeres es mayor a la de los hombres, especialmente en la formación referida a competencias genéricas.
- En la formación de los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, se han diseñado dos cursos diferenciados, uno abierto a cualquier persona trabajadora (incidiéndose más en el colectivo de nuevas incorporaciones) y otro específico para responsables. Más allá de esto, se observa que los y las responsables de equipos, en general, no tienen ni han realizado formación en materia de género, y que podría ser una medida a futuro que realicen una sensibilización, por ejemplo, en el ámbito de la selección, cuando vayan a realizar procesos de selección y contratación para sus equipos.

Formación

Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles

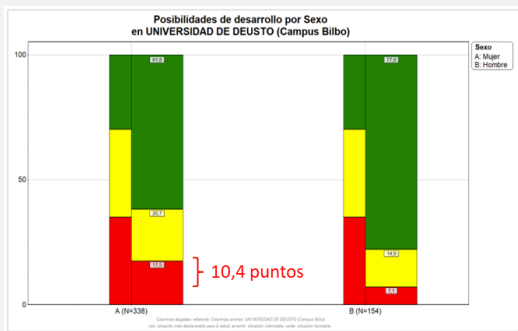


Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
Docencia e Investigación	I. Diseñar un curso formativo para el profesorado.	Realizado	• Diseñados e implantados dos cursos de formación en perspectiva de género en la docencia y perspectiva de género en la investigación.
	II. Crear un grupo piloto de profesorado voluntario con representación de todas las facultades para la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.	Realizado	• Para poder llevar a cabo la guía para la introducción de la perspectiva de género en docencia e investigación se creó un grupo piloto de docentes e investigadores de Deusto. Este grupo piloto se llevó a cabo en septiembre de 2020, con un total de 38 participantes, 18 de docencia y 20 de investigación.
	III. Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la docencia adaptada a diferentes niveles.	Realizado	• Por otro lado, se creó un grupo de control con aquellas personas interesadas pero no seleccionadas para el grupo piloto. Este grupo de control sirvió para proporcionar comentarios al borrador final de la guía. El grupo de control fue integrado por 23 personas (15 mujeres y 8 hombres)
	IV. Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la docencia adaptada a diferentes niveles.	Realizado	• Entre 2020 y 2022 se han realizado 5 talleres de formación sobre perspectiva de género en la docencia (2 talleres) y en la investigación (4 talleres –uno abordaba ambas perspectivas) a los cuales han acudido 54 personas participantes (41 mujeres y 13 hombres)
	V. Promover un programa de mentoring con doctorandos para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.	En curso	• Entre 2020 y 2022 se han realizado 5 talleres de formación sobre perspectiva de género en la docencia (2 talleres) y en la investigación (4 talleres –uno abordaba ambas perspectivas) a los cuales han acudido 54 personas participantes (41 mujeres y 13 hombres)
Comunicación	IV. Establecer colectivos prioritarios y hacer un plan de formación en el uso de la guía de lenguaje no sexista.	En curso	• En el año 2020 se desarrolló el programa de mentorazgo FELISE (enmarcado en el proyecto Gearing Roles) en el cual participaron 9 mujeres investigadoras. Además, otras 9 personas participaron como mentoras. • Se están teniendo conversaciones tanto con Gestión de Personas como con la escuela de doctorado para intentar incorporar este programa en la estructura de programas de desarrollo de la UD. Hasta el momento no se ha llegado a impulsar.
			• Se diseñó y llevó a cabo un primer curso de Lenguaje inclusivo y no sexista en 2022 al que acudieron 17 personas participantes (14 mujeres y 3 hombres). • Con la experiencia de aquella formación, en 2022-23 está previsto lanzar un curso en plataforma ALUD.
Liderazgo	VI. Diseñar acciones de formación concretas dentro de la oferta formativa de la UD, de carácter obligatorio para aquellas personas que accedan / se encuentren en puestos de dirección.	No realizado	• Se han realizado formaciones desde el propio consorcio de Gearing Roles para mujeres líderes. Además, Gestión de Personas ha promovido la participación del colectivo de mandos y responsables en la formación de Protocolos de Acoso y la formación de sensibilización de Entorno Seguro. Pero no tienen carácter obligatorio por el momento.
	VII. Realizar una sesión de formación y concienciación con el Consejo de Dirección	Realizado	• Realizada el 11 de enero de 2022 a 17 personas (el consejo de dirección al completo)
	VIII. Participar en Programa de Formación para Lideresas desarrollado por YW en el marco del Proyecto GEARING-Roles.	Realizado	• Realizado, con la participación de 17 personas.
	IX. Diseñar webinars específicos sobre liderazgo y fomentar la participación de senior managers UD	Realizado	• Realizados los webinar con Yellow Window, con 76 personas participantes (abril, junio, septiembre y octubre).

Formación

Datos de la valoración de Riesgos Psicosociales UDBI 2022 (diferencias significativas en la valoración entre mujeres -A- y hombres -B-)

- **Posibilidades de Desarrollo:** Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.



## Condiciones de trabajo

- La jornada de trabajo de los subgrupos I, III y IV del grupo de personal docente e investigador.
  - La jornada plena a tiempo completo del subgrupo de personal docente-investigador, supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.290 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 30 horas semanales.
  - La jornada exclusiva a tiempo completo, comporta la incompatibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito, y supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.615 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 37,5 horas semanales.
  - Cualquier jornada que se pacte inferior a la jornada plena a tiempo completo tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial.
  - La dirección de los Centros podrá considerar las necesidades de preparación de la docencia que pudieran o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio Centro.
- Jornada de trabajo del resto de personal. La jornada a tiempo completo del personal de administración y servicios y del personal investigador supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.622 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponde a 37,5 horas a la semana.
- Adicionalmente, en relación con la jornada, el Convenio estipula que todo el personal del Centro puede disfrutar de un descanso retribuido de 15 minutos.
- En relación con el periodo vacacional, el Convenio establece que todo el personal afectado por el mismo disfrutará preferentemente en los meses de julio y agosto, de 31 días naturales de vacaciones por año natural, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos. Además, establece que el colectivo PDI disfrutará de los mismos días de descanso que el alumnado en Navidad y Semana Santa. El personal investigador y el personal de administración y servicios disfrutará de nueve días naturales de descanso en Navidad y seis en Semana Santa.
- La jornada máxima diaria no superará las 9 horas, salvo en la realización de turnos y mediante acuerdo con los trabajadores o sus representantes, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que establece la legislación vigente.
- Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del Centro, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por éste; debiéndose, en tal caso, pactarse por escrito y de común acuerdo entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del Centro tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas.
- Los centros atendiendo a las circunstancias de su actividad podrán establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15

% de las jornadas anuales previstas en los artículos 34 y 35, comunicando su aplicación a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

- Con el objetivo de analizar la **estabilidad laboral de mujeres y hombres**, a continuación, se analiza la situación de la plantilla con respecto al tipo de contrato y tipo de jornada, por colectivos y sexo, a fecha 31 de agosto de 2021. Las tablas que se presentan a continuación no contemplan el impacto de la reforma laboral del año 2022.

Por tipo de contrato y tipo de jornada

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

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

- En cuanto al **tipo de contrato**, se observa cómo el 86% de las personas PAS, el 82% del PDI y 13% del PI tienen un contrato indefinido (en total, un 77% de la plantilla). En el ámbito de investigación, colectivo PI, se observa un porcentaje mayor de mujeres con contrato temporal (contratos que, si bien incentivan la contratación, son mayoritariamente de perfil predoctorales / convocatorias de investigación, con un mayor porcentaje de mujeres). También sucede en el colectivo PAS, donde la temporalidad es porcentualmente mayor entre las mujeres. En el ámbito de la docencia, el PDI, la temporalidad es ligeramente mayor en el caso de los hombres (por actividades de docencia a tiempo parcial, dedicaciones restringidas principalmente).

Sustitución y cobertura de bajas por interinidad, excedencias, etc.

Algunos de los contratos temporales analizados se deben a coberturas por situaciones de interinidad, excedencias por cuidado, etc.

En cuanto a la cobertura de bajas por enfermedad, excedencias con reserva de puesto, u otras ausencias por cuidado, la Dirección estableció que, para el colectivo PAS administrativo, se proceda a la sustitución y cobertura de las mismas siempre que la duración exceda de 15 días. Esto se hace efectivo a través de contratación directa o con el apoyo de empresas de trabajo temporal (ETT). En el caso de los perfiles de Servicios Generales, se analiza la manera más adecuada de cubrir dichas situaciones (contratación directa, adaptación de las cargas de trabajo, subcontratación de empresas de servicios, etc.).

- Respecto al análisis de los **tipos de jornada**, se observa que el 93% del PAS, el 60% del PDI y el 88% del PI tienen una jornada completa (en total, un 75% de la plantilla). Al comparar los porcentajes de hombres y mujeres a tiempo completo vs tiempo parcial, se observa cómo los hombres tienen porcentualmente más contratos a tiempo completos e indefinidos en el PAS y en el PI, y las mujeres tienen porcentualmente más contratos a tiempo parcial y temporal.

Por tipo de jornada y tipo de contrato

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

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

## Desconexión digital

- La Universidad de Deusto presentó en 2019 la [Declaración sobre derechos humanos en entornos digitales](#). Este documento, elaborado por un equipo multidisciplinar, formado por investigadores de Deusto en tecnología, en ética, en empresa y en Derecho, con relevantes colaboraciones externas, reconoce una cuarta generación de derechos que tienen en cuenta las nuevas situaciones que se dan en la red. En este contexto destaca la iniciativa de la Facultad de Derecho que ha transmitido a profesorado y alumnado la imposibilidad de enviar y recibir comunicaciones oficiales fuera del horario laboral, y particularmente durante el fin de semana. Adicionalmente, otras facultades han realizado comunicaciones al claustro con mensajes similares. Si bien es cierto, no se han tomado iniciativas en este ámbito desde una perspectiva institucional ni se han elaborado protocolos o procedimientos a este respecto.

## Análisis de las excedencias

- A continuación, se presenta un análisis de las excedencias gestionadas a lo largo del curso 2020-21, con un desglose por colectivos (desglosando los tipos de colectivos) y las causas que originaron las mismas:

Área y perfil profesional	N.º personas		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de por causa y colectivo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<b>PAS - Administrativo</b>	-	<b>3</b>	-	<b>12%</b>	-	<b>100%</b>
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS	-	1	-	4%	-	100%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	2	-	8%	-	10%
<b>PAS – Titulado</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>31%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS	2	2	20%	8%	50%	50%
EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIAR	-	1	-	4%	-	100%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	5	-	19%	-	100%
<b>PDI – Doctor</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>50%</b>	<b>27%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>
EXCEDENCIA CARGO PUBLICO	3	2	30%	8%	60%	40%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS	1	3	10%	12%	25%	75%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1	2	10%	8%	66%	33%
<b>PDI - No Doctor</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>30%</b>	<b>27%</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>
EXCEDENCIA CARGO PUBLICO	1	1	10%	4%	50%	50%
EXCEDENCIA ESPECIAL	-	2	-	8%	-	100%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS	-	2	-	8%	-	100%
EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIAR	1	-	10%	0%	100%	0%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1	2	10%	8%	33%	67%
<b>PI - No doctor</b>	-	<b>1</b>	-	<b>4%</b>	-	<b>100%</b>
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	1	-	4%	-	100%
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>

## Trabajo a turnos

- Respecto a la distribución del trabajo a turnos de las personas (que supone realizar diferentes horarios en semanas alternas), a fecha 31 de agosto de 2021 nos encontramos con un 12,5% de PAS (8,9% de mujeres y el 25,8% de hombres) realizando trabajo a turnos. En la Biblioteca nos encontramos perfiles administrativos y de titulación superior, y en el resto de centros, perfiles de servicios generales. Destaca un mayor número en el Colegio Mayor, que se explica por las características del servicio que prestan, y de los cuales, el colectivo de información realiza también turnos de noche.



Condiciones de trabajo

**Datos de la valoración de Riesgos Psicosociales UDBI 2022** (diferencias significativas en la valoración entre mujeres -A- y hombres -B-)

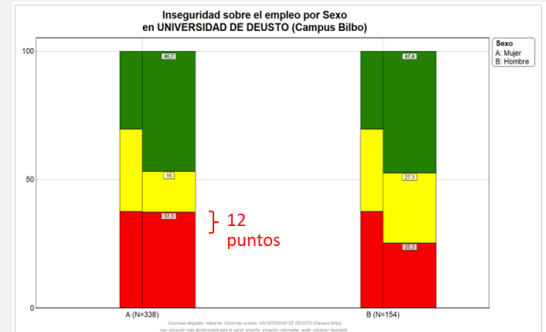
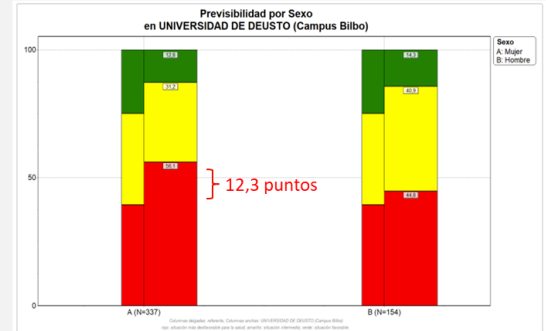
- **Previsibilidad:** La dimensión de la Previsibilidad está relacionada con la disposición de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). Es una dimensión vinculada con el apoyo social y la calidad del liderazgo. Puede estar relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

La información recogida en esta dimensión nos muestra resultados por debajo de la media de otras organizaciones. El 52,5% de trabajadores/as tiene exposición a la situación más desfavorable y un 34,2% en la intermedia. De los cuales, el 56,1% de las mujeres reportaron una situación desfavorable y el 31,2% intermedia, mientras los hombres el 44,8% la desfavorable y el 40,9% la intermedia. Siendo la diferencia de tercil más desfavorable entre hombres y mujeres de 12, puntos, siendo más afectadas las mujeres.

Esta dimensión se encuentra entre las dimensiones priorizadas por el Grupo de Trabajo de la Encuesta de Riesgos Psicosociales y se están negociando medidas para paliar los efectos perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras.

- **Inseguridad sobre el empleo:** es una dimensión vinculada con la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. Su posible origen tienen que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia, y puede vivirse de forma distinta según el momento vital o la responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora. La incertidumbre que genera el propio futuro laboral, y los miedos asociados a la inseguridad económica para las personas trabajadoras y sus familias, son aspectos que se miden en esta dimensión. La indefensión ante una situación de inseguridad en el empleo, y la incapacidad de actuación por parte de las personas trabajadoras puede tener efectos en la salud general y el estrés.

Los datos recogidos en esta dimensión indican que el 33,5% de trabajadores/as tiene exposición a la situación más desfavorable y un 19,5% en la intermedia. Estos resultados son sensiblemente superiores a la media de otras organizaciones. La visión por sexo nos muestra que el 37,3% de las mujeres reportaron una situación desfavorable y el 16% intermedia, mientras los hombres el 25,3% la desfavorable y el 27,3% la intermedia. Siendo la diferencia de tercil más desfavorable entre hombres y mujeres de 12 puntos, siendo más afectadas las mujeres.

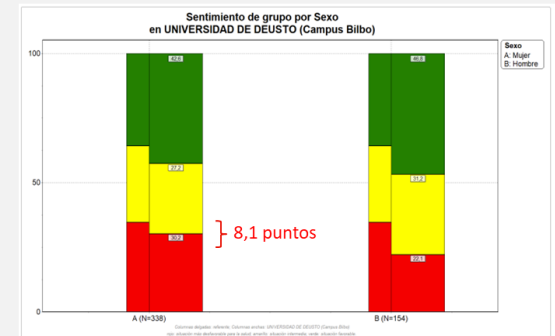


Condiciones de trabajo

**Datos de la valoración de Riesgos Psicosociales UDBI 2022** (diferencias significativas en la valoración entre mujeres -A- y hombres -B-)

- **Sentimiento de grupo:** consiste en el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día. Su origen puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación. Expresa la calidad de las relaciones personales en el ámbito laboral y la cohesión de grupo, por lo que la alta prevalencia de una situación desfavorable, al igual que la dimensión expuesta anteriormente, podría estar indicando la falta de apoyo social en la UD y una mala calidad de liderazgo, que podrían derivar en ambiente y clima laboral que tienda al conflicto y la falta de cooperación.

Los datos recogidos en esta dimensión nos muestran resultados por encima de la media en otras organizaciones, si bien el 27,6% de trabajadores y trabajadoras ha indicado encontrarse en la situación desfavorable, mientras el 28,5% en una situación intermedia. Entre el colectivo de trabajadoras, el 30,2% reportó estar en la situación más desfavorable, 8,1 puntos por encima del colectivo de trabajadores hombres (22,1% refirió estar en la misma situación).



## Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- En cuanto a las medidas de conciliación existentes en la organización para la vida personal, familiar y laboral, la Universidad ofrece a sus profesionales de PAS y PI con jornadas partidas, la posibilidad de acogerse a medidas de conciliación entre las que se encuentran las siguientes (algunas de ellas, como resultado de las iniciativas promovidas en 2019 en el marco del Plan de Igualdad):
  - Flexibilidad de entrada. entre las 8.00 y 9.30 horas.
  - Jornada continua para personas con reducción de jornada por guarda legal (o contrato de jornada parcial) de hasta 6 horas, con jornadas laborales entre las 8:00 y las 15:00.
  - Jornada continua todos los viernes. Esto supone una distribución de horas en el calendario anual de manera que todos los viernes se pueda realizar una jornada continua.
  - Jornada continua durante las vacaciones escolares, para personas con hijos e hijas menores de 12 años. Esta medida implica la redistribución de horas del calendario anual permitiendo hacer jornada continua en el periodo que va del 15 al 30 de junio y del 1 al 10 de septiembre.
  - Reducción del tiempo de comida a 45 minutos. Esta medida permite adelantar la hora de salida diaria en 15 minutos (17.15 horas).
- Con la iniciativa de la CPI, estas medidas son resultado de un proceso de consulta y diálogo con personas responsables de equipos. Se presentaron un número de posibles medidas vinculadas no solo a la flexibilidad horaria y la conciliación en la práctica (tipos de horarios, periodos vacacionales, medidas de conciliación, permisos de trabajo), sino que también fue una oportunidad para valorar otras medidas que contribuyeran a mejorar la calidad de vida de las personas a través de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El informe elaborado por la CPI incluía un mayor número de medidas, y finalmente se tuvieron en cuenta aquellas vinculadas a la flexibilidad horaria. A continuación, se presenta el detalle de las mismas indicando cuáles fueron priorizadas y abordadas en su momento, y así poder retomar su análisis de cara al futuro plan de igualdad:

### Seguimiento de las medidas de conciliación propuestas por la CPI (previa consulta y encuesta a mandos y responsables) en 2019

Flexibilidad horaria	Estado
Flexibilización de los horarios de entrada y salida	Realizada
Jornada continua durante las vacaciones escolares	Realizada
Jornada continua los viernes	Realizada
Mejora (ampliación) de los permisos o excedencias en vacaciones escolares	No realizada
Jornada continua	No realizada
Reducción del horario de comidas	Realizada
Fin de la jornada a una hora establecida ("luces apagadas")	No realizada
Diferentes tipos de jornadas	No realizada
Banco de tiempo (intercambio de sueldo por tiempo libre)	No realizada
Aumento de días de libre disposición	No realizada
Reuniones y/o formación dentro del horario laboral	Parcialmente
Asignación de tareas en función de horarios	Parcialmente
Acuerdos individualizados	Realizada

Flexibilidad espacial	Estado
Teletrabajo	No realizado
Contratación de personal de la zona	Parcialmente
Dispositivos móviles	No realizado
Comunicación virtual para evitar desplazamientos	Parcialmente
Posibilidad de negociar los desplazamientos y viajes	Parcialmente
Ayudas relacionadas con el transporte	No realizado

Otras medidas de conciliación	Estado
Mejora de la información de servicios disponibles para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral	No realizado
Servicio propio de guardería	No realizado
Organización de colonias o campamentos en periodos Vacacionales	Realizado
Ayudas económicas para guarderías, centros de día o residencias	No realizado
Espacios para comida y descanso	Realizado
Facilidades para formación, deporte, cultura, ocio	Parcialmente
Formación en perspectiva de género	Realizado
Disposición de horas para el cuidado de personas a cargo	No realizado

- En la Universidad de Deusto no existe una regulación específica que modifique los permisos de maternidad y paternidad establecidos por la legislación vigente: medidas de atención al embarazo más allá de lo previsto por la legislación nacional; ni políticas/servicios de cuidados a personas dependientes (aparte de la infancia) más allá de lo previsto en la legislación. El Convenio Colectivo de aplicación sí contempla algunas mejoras respecto al Estatuto de los Trabajadores (ET) que afectan al ámbito de los cuidados y de la conciliación:
  - Reducción de la jornada anual a 1622 horas (en jornada completa) para colectivos PAS y PI.
  - Las vacaciones anuales son 31 días por convenio (30 en el ET).
  - Mejora del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el convenio UD establece de 3 a 5 días laborables frente a los 2/4 días del ET.
  - El tiempo de descanso diario que, a diferencia del ET, se reconoce a todas las personas trabajadoras: “todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido”.
  - Ya en el anterior diagnóstico de igualdad la mayoría de la representación sindical afirmaba entonces que, si bien es cierto que no se recoge por escrito, existen prácticas establecidas y consolidadas que suponen mejoras en la interpretación de permisos retribuidos; la aplicación de la acumulación del periodo de lactancia (1 hora) o la mejora de la jornada intensiva de verano.
- En cuanto al colectivo PDI, **el modelo de Gestión del PDI (MGPDI)**, la operativa del modelo reconoce los periodos de inactividad, permisos de lactancia, maternidad y paternidad, afectando al cómputo de créditos docentes que debe realizar la persona en el curso académico.
- En referencia al reconocimiento del nivel de investigación en MGPDI, en los casos de periodos de maternidad, paternidad o baja, la UD da la opción a la persona PDI de coger el curso inmediatamente anterior al periodo de ausencia (eligiéndose el año que más beneficie). En estos momentos, este ajuste se realiza de manera manual: desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia se indica a través de un comunicado que las personas que hayan estado en estas situaciones informen a Deiker para poder proceder a su recálculo. Esta gestión está alineada con la resolución de 10 de diciembre de 2019 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación de cara al reconocimiento de sexenios (prórroga del sexenio para aquellas mujeres que hubiesen disfrutado de un permiso por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento).
- Por último, siguiendo el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para hacer efectivo el derecho a la conciliación, la universidad analiza las **peticiones individualizadas de conciliación** para tratar de dar respuesta ad-hoc a las mismas, encajándolas con los requerimientos del área. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En este sentido, se sigue el siguiente procedimiento:
  - Recepción de la solicitud individual de conciliación a través de la aplicación de GP, que será analizada entre la Dirección de Gestión de Personas y el área o servicio al que pertenece la persona trabajadora.
  - La Dirección de Gestión de Personas abre un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

- Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
- Desde la entrada en vigor de la nueva normativa, la Dirección de Gestión de Personas ha recibido un total de 18 solicitudes que, tras la negociación pertinente, han sido aceptadas, con el siguiente desglose:
  - PAS = 17 peticiones de las cuales 14 implican una adaptación horaria y 3 la realización de un porcentaje de jornada en teletrabajo. 3 de las personas eran perfiles técnicos y 11 perfiles administrativos. Las 17 solicitudes fueron de mujeres.
  - PDI = 1 petición de un PDI, mujer a jornada completa que implica una adaptación horaria.
  - PI = no se han recibido peticiones de este colectivo.
- En cuanto al **procedimiento** de gestión de las solicitudes de permisos, reducciones de jornada, y otras peticiones individualizadas de conciliación, la Universidad viene trabajando tradicionalmente con un sistema de Gestión de Peticiones (GPs). Esto, a día de hoy, impide hacer un seguimiento automatizado de las mismas y un limitado acceso a los datos de cara a estadísticas, etc. En este sentido, en los próximos meses está previsto añadir una nueva funcionalidad en la Intranet que permita a las personas trabajadoras realizar las peticiones en la propia intranet, y así facilitar la gestión, el análisis y seguimiento de las mismas.
- En el periodo de verano, desde la finalización del curso escolar, y en función de la demanda, la Universidad promueve el programa “**Deusto Verano**”: Consiste en la oferta de cursos y campos de verano orientados a facilitar la conciliación familiar tras la finalización del curso escolar. Entre otros, amplia oferta de idiomas, programas semanales de actividades (tecnología, robótica, manualidades y multideporte) en el campus de Bilbao, y campus deportivos en las instalaciones del campus de Bilbao, o talleres impartidos en la Facultad de Ingeniería (Domótica, Robótica, Programación, etc.).

#### Permisos retribuidos y no retribuidos

- Adicionalmente, el Convenio Colectivo establece permisos que, para el curso 2020-2021, se han producido con la siguiente tipología. Tal y como indicábamos en la página anterior, este análisis se ha realizado en base a la información recibida a través de las GP. En la siguiente página pondremos el foco en las solicitudes de lactancia, maternidades y paternidades, guarda legal, así como en las excedencias por cuidado.

Permiso	N.º personas		% sobre el total de cada plantilla de su sexo		Distribución de sexo por tipo de permiso	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado	175	45	37,8%	33,1%	79,5%	20,5%
Acompañamiento consultas médicas familiares hasta 2º grado consanguinidad	23	4	5,0%	2,9%	85,2%	14,8%
Acudir a consultas médicas	31	6	6,7%	4,4%	83,8%	16,2%
Asistencia reuniones escolares hijos/as	2	1	0,4%	0,7%	66,7%	33,3%
Trámites y gestiones personales (tramitar DNI o Pasaporte, acudir notario, etc.)	7	1	1,5%	0,7%	87,5%	12,5%
Acompañamiento consulta médica	0	1	0,0%	0,7%	0,0%	100,0%
Boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2	2	0,4%	1,5%	50,0%	50,0%
Cumplimiento de un deber de carácter público y personal	15	1	3,2%	0,7%	93,8%	6,3%
Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	26	15	5,6%	11,0%	63,4%	36,6%
Formación vinculada al puesto de trabajo	1	0	0,2%	0,0%	100,0%	0,0%
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad	49	13	10,6%	9,6%	79,0%	21,0%
Matrimonio	25	23	5,4%	16,9%	52,1%	47,9%
Nacimiento de hijo/a	3	7	0,6%	5,1%	30,0%	70,0%
Realización de exámenes oficiales	19	1	4,1%	0,7%	95,0%	5,0%
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	8	0	1,7%	0,0%	100,0%	0,0%
Traslado de domicilio habitual	40	12	8,6%	8,8%	76,9%	23,1%
Otros	37	4	8,0%	2,9%	90,2%	9,8%
<b>TOTAL</b>	<b>514</b>	<b>152</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>77,3%</b>	<b>22,7%</b>

- Además, en el curso 2020-21 se solicitaron y concedieron 12 permisos sin sueldo (art.41 del convenio colectivo). Se trata de un permiso de máximo 15 días sin sueldo por año, y que en todos los casos las personas solicitantes fueron mujeres.
- En términos generales, las mujeres hicieron mayor uso de los permisos en el curso 2020-2021 que los hombres. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en la Universidad existe una cultura de flexibilidad informal (sobre todo entre el PDI) que provoca que muchas de las ausencias no sean informadas.
- Tal y como indicábamos en la página anterior, y de cara a un mayor análisis de algunos de los permisos registrados en base de datos, procede poner el foco en las casuísticas de maternidades y paternidades, lactancias y solicitudes de guarda legal, así como las excedencias por cuidado que se han producido en el último periodo 2020-21.

#### • Maternidad / Paternidad:

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total general
PAS	11	14	25
PDI	30	17	47
PI		1	1
<b>Total general</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>73</b>

#### • Lactancia:

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total general
PAS	1	21	22
PDI		1	1
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>

#### • Excedencias por cuidado:

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total general
<input checked="" type="checkbox"/> PAS	1	5	6
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	1	4	5
EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIAR		1	1
<input checked="" type="checkbox"/> PDI	2	5	7
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	2	4	6
EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIAR		1	1
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

#### • Guarda Legal:

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total general
<input checked="" type="checkbox"/> PAS	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
<input checked="" type="checkbox"/> PDI	1	3	4
73,33%		1	1
75,00%		1	1
80,00%	1	1	2
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>46</b>

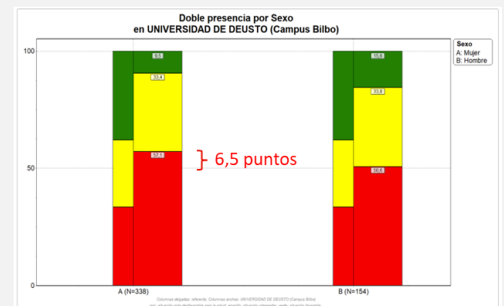
- Las tablas referidas al curso 2020-21 dan muestras de cómo, exceptuándose la casuística de paternidad y maternidad (donde curiosamente hay un mayor volumen de permisos de paternidad), en el resto de situaciones, es mayoritaria la utilización de reducciones de jornada y excedencias por parte de las mujeres de la UD.

- Por un lado, el menor volumen de peticiones de excedencias / reducciones de jornada del colectivo PDI puede denotar una mayor flexibilidad informal para gestionar su tiempo y volumen de trabajo más allá de las tareas de docencia presencial. El seguimiento de la presencialidad es mayor en otros colectivos, principalmente en el colectivo PAS. Se observan las siguientes diferencias subyacentes entre ambos colectivos:
  - Por un lado, la jornada anual de PAS y PI es ligeramente superior al PDI (1.622 vs 1.615). Por otro, hay un porcentaje del PDI que trabaja con dedicaciones a tiempo parcial (con tareas, por ejemplo, en el caso de la dedicación “restringida” muy vinculadas a la tarea docente. Esto lleva a que las horas de presencia anual del PDI en la UD sean menores que las del PAS o PI.
  - Que la naturaleza de un porcentaje alto de las funciones del PDI no implican un trabajo “cara al público”, algo que sí se da en multitud de puestos del colectivo PAS. Otras actividades como las tutorías tanto de carácter individual como grupal pueden estar planificadas.
- En el contexto anterior, es habitual que personas del colectivo PDI hayan podido organizar su jornada adaptando su horario a necesidades de conciliación, o pudiendo realizar parte de su trabajo en otro contexto, toda vez que para el colectivo PAS esto es más complicado. Sobre todo, en categorías inferiores, las personas del colectivo PAS (mayoritariamente mujeres), deben acogerse a solicitudes de reducción de jornada, renunciando con ello a parte de su salario.
- La feminización del colectivo PAS que hemos observado en apartados anteriores del informe, es mayor en perfiles profesionales con menor retribución. Esta menor retribución (normalmente el salario más bajo de la unidad familiar), lleva a las mujeres a optar por estas medidas de conciliación en mayor medida que los hombres, precarizando su situación económica.

**Derechos de la vida personal, familiar y laboral**

**Datos de la valoración de Riesgos Psicosociales UDBI 2022 (diferencias significativas en la valoración entre mujeres -A- y hombres -B-)**

- **Doble presencia:** Es una dimensión que mide las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. El origen de esta situación en el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta, como la incompatibilidad de días y horas de trabajo con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.
- En la encuesta se observan resultados significativamente por debajo de la media de las organizaciones, y además, con resultados peores respecto a la última encuesta de riesgos psicosociales (del año 2015). Los datos recogidos en esta dimensión indican que el 55,1% de trabajadores/as tiene exposición a la situación más desfavorable y un 33,5% en la intermedia. De los cuales, el 57,1% de las mujeres reportaron una situación desfavorable y el 33,4% intermedia, mientras los hombres el 50,6% la desfavorable y el 33,83% la intermedia. Siendo la diferencia de tercil más desfavorable entre hombres y mujeres de 6,5 puntos, siendo más afectadas las mujeres.
- Los colectivos más desfavorecidos son los siguientes, en orden de afectación:
  - Personal Docente e Investigador: 60,1%
  - Personal Administración: 59,3%
  - Personal de Servicios Generales: 56,7%
  - Personal de Administración y Servicios: 53,1%
- En estos momentos se trata de una dimensión que ha sido priorizada por el Grupo de Trabajo de la Riesgos Psicosociales, y que como veíamos en la transparencia anterior, estaba incluida como iniciativa en el proyecto europeo Gearing Roles.



## Infrarrepresentación femenina

Con el objetivo de completar el diagnóstico preliminar en este punto, se debe analizar:

- Composición de los Órganos de Gobierno, RLPT y Comisión de Igualdad:
  - Se analiza la presencia de mujeres y hombres en los diferentes órganos de gobierno y comisiones.
- Segregación vertical, la que se refiere a un desequilibrado reparto de poder.
  - Se analiza la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales.
- Segregación horizontal u ocupacional, la derivada de la división tradicional que se ha desarrollado en el mercado de trabajo a todos los niveles, generando sectores, empresas, departamentos, etc., feminizados o masculinizados.
  - Se analiza la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas o principales colectivos de la Universidad.

### Composición de los Órganos de Gobierno, RLPT y Comisión de Igualdad

- En el apartado “1. Introducción” se refleja la composición de los distintos Órganos de Gobierno: Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Equipo Decanal, Dirección de Facultades, Escuelas y Dirección de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.
  - El Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno, se encuentran masculinizados, pero existe una evolución positiva, es decir, la presencia femenina ha aumentado en los últimos ejercicios.
  - La Dirección de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación se encuentra masculinizada, y la evolución no ha sido positiva en los últimos ejercicios.
  - Por último, los equipos de Dirección de Facultad tienen una composición que, aunque es mayoritariamente femenina, se puede considerar equilibrada.
- En este apartado “1. Introducción”, también se refleja la composición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, así como la composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En ambos casos nos encontramos con una distribución de sexo feminizada.

### Segregación vertical

- En este caso, se ha analizado la plantilla en función de los distintos niveles de Convenio (grupo más nivel) y niveles según valoración de perfiles y el análisis está disponible en el apartado de “clasificación profesional” del presente informe. Las mujeres se distribuyen de manera más transversal en los diferentes niveles, mientras que la mayoría de los hombres se sitúan entre los niveles 6 y 7.

## Segregación horizontal

- Con respecto al análisis de segregación horizontal, a continuación, se ha podido analizar la distribución de la plantilla midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada colectivo.

Distribución de la plantilla por colectivo y sexo

Colectivo	N.º personas		% sobre total de plantilla de su sexo		Distribución de sexo por colectivo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
PDI	381	377	44,6%	65,6%	50,3%	49,7%
PI	82	55	9,6%	9,6%	59,9%	40,1%
PAS	391	143	45,8%	24,9%	73,2%	26,8%
TOTAL	854	575	100,0%	100,0%	59,8%	40,2%

Distribución de la plantilla por colectivo y sexo

Colectivo	MUJER (%)	HOMBRE (%)
PDI	50,3%	49,7%
PI	59,9%	40,1%
PAS	73,2%	26,8%

- Si bien se puede observar una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, hay que destacar que el PAS tiene una presencia femenina superior a la del total de la plantilla, mientras que los hombres se concentran en mayor medida en el colectivo de PDI.

## Remuneraciones

### Sistema retributivo conforme al Convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación

- De acuerdo con el artículo 31 del Convenio Colectivo aplicable en Deusto, la remuneración del personal afectado por el mismo estará compuesta por los siguientes conceptos:
  - **Sueldo mensual:** de acuerdo a las tablas salariales.
  - **Pagas extraordinarias:** su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal sustitutorio de la antigüedad y, para el personal que tenga complemento de cargo reflejado en el Convenio, dicho complemento.
  - **Otros complementos:** tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc., recogidos en el articulado del Convenio en el Apéndice Tablas Salariales o los derivados de la legislación vigente según su cuantía y procedimiento, y los que pudieren establecer los Centros.
- El propio Convenio establece que los diferentes centros podrán establecer sistemas de retribución distintos de los establecidos en este convenio si bien la cantidad anual resultante deberá ser, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida en convenio.
- En todo caso, a estos efectos, el artículo 9 del RD 902/2020, determina que “de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4”.
- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de edad, rangos de antigüedad

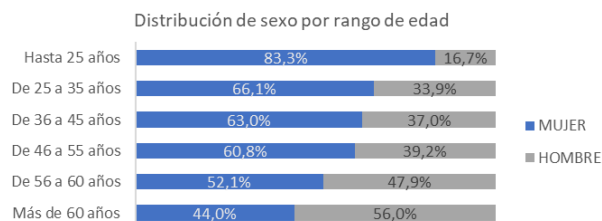


y por nivel de estudios.

Edad:

Rango de edad	N.º Personas		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo por rango de edad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Hasta 25 años	15	3	1,8%	0,5%	83,3%	16,7%
De 25 a 35 años	152	78	17,8%	13,6%	66,1%	33,9%
De 36 a 45 años	237	139	27,8%	24,2%	63,0%	37,0%
De 46 a 55 años	290	187	34,0%	32,5%	60,8%	39,2%
De 56 a 60 años	101	93	11,8%	16,2%	52,1%	47,9%
Más de 60 años	59	75	6,9%	13,0%	44,0%	56,0%
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>575</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,8%</b>	<b>40,2%</b>

EDAD PROMEDIO	
MUJERES	45
HOMBRES	48
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>

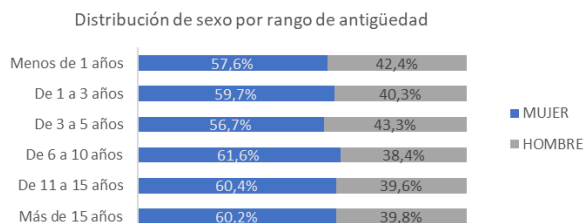


- No obstante, no tenemos la evidencia de si la diferencia en edad pudiera ser significativa como para considerar que pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres. Se observa cómo a mayor rango de edad, hay un menor porcentaje de mujeres en la UD, pasando del 66% entre los 25-35 años al 44% en el tramo por encima de 60 años.

Antigüedad:

Rango de antigüedad	N.º Personas		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo por rango de antigüedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Menos de 1 años	95	70	11,1%	12,2%	57,6%	42,4%
De 1 a 3 años	126	85	14,8%	14,8%	59,7%	40,3%
De 3 a 5 años	76	58	8,9%	10,1%	56,7%	43,3%
De 6 a 10 años	141	88	16,5%	15,3%	61,6%	38,4%
De 11 a 15 años	125	82	14,6%	14,3%	60,4%	39,6%
Más de 15 años	291	192	34,1%	33,4%	60,2%	39,8%
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>575</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>59,8%</b>	<b>40,2%</b>

ANTIGÜEDAD PROMEDIO	
MUJERES	13
HOMBRES	13
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>



- La antigüedad promedio de hombres y mujeres no presenta diferencias, siendo en ambos casos de 13 años.
- Atendiendo a los tramos de antigüedad, la distribución de sexo es muy similar a la distribución del total de la plantilla en todos los tramos. Por tanto, no se considera que la antigüedad pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres en Deusto.

## Nivel de estudios

Nivel de estudios	N.º personas		Distribución de sexo por nivel de estudios		% sobre el total de la plantilla de su sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Formación universitaria (*)	832	567	97,42%	98,61%	59,47%	40,53%
Formación profesional	12	4	1,41%	0,70%	75,00%	25,00%
Bachillerato	4	1	0,47%	0,17%	80,00%	20,00%
Educación Secundaria	3	1	0,35%	0,17%	75,00%	25,00%
Educación Primaria	3	2	0,35%	0,35%	60,00%	40,00%
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>575</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,80%</b>	<b>40,20%</b>

(\*) Del total de plantilla con estudios universitarios, 261 mujeres y 222 hombres son doctores/as

- En el momento del análisis, Dirección indica que no se dispone de la información actualizada de todas las personas respecto a su nivel formativo (sobre todo en lo referido a los estudios universitarios). Por ello se ha realizado un análisis del nivel de estudios. Atendiendo al nivel de estudios, la amplia mayoría de la plantilla (97,9%) tiene estudios universitarios, sin que se puedan apreciar diferencias por sexo.

## Registro retributivo

- De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.
- Asimismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.
- En consecuencia, Universidad de Deusto ha elaborado el registro retributivo en función de los niveles según la valoración de los perfiles en aplicación al RD 902/2020.
- El periodo de referencia del registro ha sido el año académico 2020-2021, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de agosto de 2020 a 31 de julio de 2021.
- El registro retributivo elaborado presenta las diferencias retributivas en promedio y mediana de las mujeres respecto de los hombres.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Remuneración promedio hombres} - \text{Remuneración promedio mujeres})}{\text{Remuneración promedio hombres}}$$

Remuneraciones

Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
<b>Brecha Salarial</b>	I. Mapear la estructura salarial de la UD y analizar los casos de brecha salarial superior al 25% en puestos equivalentes	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Universidad de Deusto, en cumplimiento con el Real Decreto 902/2020, ha contratado una consultora externa para la realización de un mapeo de la estructura salarial de la Universidad. En el segundo semestre de 2022 se ha presentado a la CNPI el documento de Registro Retributivo de la UD, en el cual se analiza, por perfiles profesionales de igual valor, la retribución de los distintos colectivos.</li> </ul>
	II. Realización de un plan de acción para su eliminación	No realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta acción no ha podido llevarse a cabo en la implementación del III Plan, pero es una acción que se llevará a cabo de cara al futuro plan de igualdad, en los casos en que se identifique brecha salarial.</li> </ul>
	III. Implementar medidas que impidan su reproducción.	No realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta acción no ha podido llevarse a cabo en la implementación del III Plan, pero es una acción que se llevará a cabo de cara al futuro plan de igualdad, en los casos en que se identifique brecha salarial.</li> </ul>

## Acoso sexual y por razón de sexo

- La Universidad Deusto cuenta con un Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral de la Universidad (en adelante, el “Protocolo”) con el objetivo de articular los procedimientos a seguir en casos de acoso, así como aquellas conductas que sin cumplir los requisitos técnicos de acoso se consideren inapropiadas.
- La finalidad del Protocolo es resolver de un modo rápido y eficaz, las reclamaciones que se presenten, con las garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, indemnidad y respeto de personas afectadas.
- El Protocolo define las conductas que se consideran acoso y los procedimientos a seguir ante esas situaciones, delimitando las fases del proceso y los órganos competentes de resolver estas situaciones y que se explica en detalle en las próximas páginas.
- Una de las medidas del proyecto Gearing Roles (2020-2022), así como del Plan de Igualdad actual de la UD, buscaba ampliar la difusión de este Protocolo de acoso, así como otras herramientas y políticas que pudieran contribuir a avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y hacer de la Universidad de Deusto un espacio libre de discriminación sexista.
- Concretamente, conforme a la información proporcionada, tanto el Plan de Igualdad (proyecto Gearing Roles), como el Protocolo han sido difundidos entre la comunidad universitaria (incluyendo no únicamente a las personas con relación laboral sino también al alumnado). Además de la difusión a través del correo electrónico, en ambos casos se ha dado difusión a los documentos en la web de Responsabilidad Social Universitaria - Igualdad (actualmente Agenda 2030) y en la intranet de la Universidad. Se han editado en papel los protocolos y se han distribuido por las Facultades, las áreas y los servicios. También se han diseñado folletos informativos de los protocolos y se han distribuido entre el alumnado y el personal de la Universidad.
- Además, en este periodo, en la Universidad se han realizado distintos eventos para difundir la importancia del Plan de Igualdad y los protocolos de acoso. Desde 2017, la Universidad ha impulsado una serie de acciones y eventos como, por ejemplo, el Symposium “Acoso Sexual de segundo orden: clave para eliminar la violencia de género”, o las dos jornadas de reflexión sobre acoso y agresión sexual, a través de la proyección del documental “Voces contra el silencio” y posterior coloquio, o el simposio “APS sobre acoso en la escuela y el trabajo”.
- Si bien en el protocolo aprobado se acordó una cláusula de revisión, desde 2017 no se ha procedido a revisar el mismo.
- Según los comités de acoso, y también según el informe del Aldezle, son muy pocos los casos de acoso sexual o por razón de sexo que llegan a estas instancias y activan el protocolo. Tal y como se comentó en el diagnóstico anterior de igualdad, es muy posible que la ausencia de denuncias o de procedimientos abiertos no indique la ausencia de situaciones de acoso, por lo que es importante abordar las causas por las que no llegan las denuncias o la demanda de información. Aun con el esfuerzo de los últimos años para dar a conocer los protocolos, parece que sigue habiendo desconocimiento al respecto. También sería deseable, cuando se realice la revisión de

los protocolos, promover una reflexión sobre otras formas de intervención que no pasen necesariamente por la vía penal o la denuncia y que favorezcan vías de acompañamiento especializado.

- Durante el período objeto de estudio, se ha activado en una ocasión el protocolo de acoso entre personas trabajadoras. Además, la Universidad no ha registrado ninguna baja por violencia de género o sexual.

### Procedimiento de actuación



### Acoso sexual y por razón de sexo

#### Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
<b>Medida 25:</b> Acciones para sensibilizar y dar a conocer los protocolos de acoso existentes.	I. Manifestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.	Realizado	• <i>Statement de compromiso público colgado en la página web de RSU</i>
	II. Realizar acciones formativas dirigidas a públicos concretos (alumnado, PAS, PI, PDI).	Realizado	• <i>Entre 2020 y 2022 se han llevado a cabo talleres de formación en el ámbito del abuso sexual a menores (3 talleres, 42 personas participantes), los protocolos de acoso (3 talleres, 54 personas participantes) y la sensibilización sobre el Entorno Seguro en la UD (3 talleres, 84 personas participantes)</i>
	III. Establecer alianzas externas para canalizar y tratar los casos violencia de género detectados.	Realizado	• <i>Se han establecido dos alianzas externas: Alianza con UniSAFE y Alianza con GENERATIONEQUALITY.</i>

## 5. Resultados de la auditoría retributiva

De acuerdo al RD 902/2020, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Universidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En consecuencia, se han analizado las políticas y procesos de la Universidad que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de las personas trabajadoras.

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En base a estos análisis, a continuación, se resumen las conclusiones de los aspectos objeto de análisis de la auditoría retributiva:

### Distribución de la plantilla

La Universidad de Deusto está representada en un 59,8% por mujeres y en un 40,2% por hombres, es decir, tiene una plantilla equilibrada, dado que ninguno de los sexos supera el 60% del total.

### Valoración de puestos de trabajo / perfiles

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020, la UD ha realizado una valoración que ha dado lugar a nueve niveles de comparación, conforme al valor relativo de los diferentes perfiles y en función de unos factores de contribución definidos y ponderados.

Dicho sistema de valoración se ajusta al sistema de puntos que recoge el propio RD 902/2020 en su artículo 8 y considerando los factores presentados en el artículo 4 del mismo Real Decreto, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por la norma.

Atendiendo a la distribución de la plantilla en función de los niveles según valoración, aunque existen niveles donde predominan las mujeres y otros donde predominan los hombres, a priori, no se observa ninguna tendencia que indique que pueda existir segregación vertical.

### Sistema de clasificación profesional de Convenio

Respecto al análisis de la distribución de la plantilla en función de los grupos profesionales y subgrupos del Convenio Colectivo, se ha observado la misma tendencia que en el análisis según valoración, es decir, que, aunque existen subgrupos donde predominan las mujeres y otros donde predominan los hombres, a priori, no se observa ninguna tendencia que indique que pueda existir segregación vertical.

## Remuneraciones

Se ha analizado el Convenio Colectivo de aplicación y el sistema retributivo de la UD, sin que se hayan encontrado sesgos de género.

La antigüedad promedio de hombres y mujeres no presenta diferencias, siendo en ambos casos de 13 años. Atendiendo a los tramos de antigüedad, la distribución de sexo es muy similar a la distribución del total de la plantilla en todos los tramos. Por tanto, no se considera que la antigüedad pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres en la UD.

Con respecto a la antigüedad, las mujeres tienen una edad promedio ligeramente inferior a la de los hombres, lo que tiene consistencia con el hecho de que tienen mayor presencia en los rangos bajos e intermedios. No obstante, la diferencia en edad no se considera significativa como para considerar que pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres.

Atendiendo al nivel de estudios, la amplia mayoría de la plantilla tiene estudios universitarios, sin que se puedan apreciar diferencias por sexo. Por tanto, no se considera que el nivel de estudios pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales en la UD.

## Segregación horizontal

En términos generales, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres atendiendo a los distintos colectivos. Hay que destacar, sin embargo, que el PAS tiene una presencia femenina superior a la del total de la plantilla, mientras que los hombres se concentran en mayor medida en el colectivo de PDI.

No obstante, en líneas generales, no se puede considerar que exista segregación horizontal.

## Selección y estabilidad laboral

El proceso de selección y reclutamiento cuenta con un modelo claro y ordenado, lo que permite una valoración homogénea que intenta evitar cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo, entre ellos, el sesgo de género.

En términos cuantitativos, tanto en las incorporaciones como en los ceses de los últimos tres cursos han predominado ligeramente las mujeres, en comparación con su representación en el total de la plantilla, por lo que no se observa ninguna tendencia que pueda modificar la composición de la plantilla, ni ningún sesgo de género.

Tras el análisis, también se ha observado que existe estabilidad laboral tanto en mujeres como en hombres, destacando que la mayoría de los contratos son indefinidos a jornada completa, y que la temporalidad viene dada en gran medida por los contratos predoctorales.

## Promoción

Como detalla el artículo 8 del RD 902/2020, es parte de la auditoría retributiva el estudio de las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Sobre el total de las promociones del último año en la Universidad, se observa que ha seguido una proporción prácticamente idéntica entre ambos sexos, por lo que se considera que existe equilibrio de sexo en las promociones.

## Medidas de conciliación y corresponsabilidad

De acuerdo a la normativa legal vigente, también pueden suponer discriminación retributiva por razón de sexo las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la compañía.

A este respecto, las medidas de conciliación y corresponsabilidad son puestas a disposición de toda la plantilla con independencia de su sexo (siempre que cumplan los requisitos de acceso). Sin embargo, existen diferencias en el uso de los permisos, siendo superior el uso en el caso de las mujeres, especialmente aquellas directamente relacionadas con el cuidado de menores.

No obstante, hay que tener en cuenta que en la Universidad hay una cultura de flexibilidad informal que provoca que muchas de las ausencias no sean informadas, por lo que se considera que no se puede concluir con los datos aportados si el uso de los mecanismos de conciliación es o no un factor desencadenante de desigualdades a favor de los hombres.

## Registro retributivo

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de sexo, la Universidad cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor, así como por su clasificación según Convenio Colectivo.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Universidad, es decir, todas las personas que trabajan en la UD por cuenta ajena a 31 de agosto de 2021, con independencia de las diferentes situaciones contractuales.

De acuerdo a la normativa legal vigente, y las características concretas de la Universidad, la UD ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021).

De acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 3, la Universidad deberá incluir una justificación en el registro salarial cuando las diferencias salariales de un sexo respecto al otro sean superiores al veinticinco por ciento.



El hecho de que haya una diferencia salarial en un determinado nivel no quiere decir sistemáticamente que haya discriminación por razón de sexo. A este respecto, hay factores objetivos como la antigüedad, días de permiso durante el ejercicio, etc., que explicarían estas diferencias, y algunas de las cuales ya son estudiadas en el propio diagnóstico retributivo.

En este sentido, Universidad de Deusto tiene una brecha general, en retribución efectiva total, del 10,3% en promedio, que en mediana se reduce a un 2,3%, muy por debajo de la brecha salarial en Euskadi en el sector servicios, cuyo promedio es del 21,8% en el año 2018, según el informe de marzo de 2021 de EMAKUNDE.

La diferencia salarial en media en la Universidad de Deusto no supera el 10% en los distintos niveles de valoración (a excepción de tres niveles, dos de ellos a favor de las mujeres y uno a favor de los hombres, diferencias que se explicarán a continuación), siendo en cinco de los nueve niveles a favor de las mujeres. Entre estos niveles se incluye el nivel más alto de valoración, donde la diferencia es de un 2,2% a favor de las mujeres.

El análisis en mediana arroja unos resultados similares, con tan sólo 3 niveles superando el 10% de diferencia salarial, dos a favor de las mujeres y uno a favor de los hombres. De igual forma, en tan sólo tres niveles de valoración la retribución mediana de los hombres supera a la de las mujeres, siendo la mayor diferencia de este tipo de un 6,5%, equivalente a 2.858€. En el nivel más alto de valoración vuelve a aparecer diferencia a favor de la mujer, de un 8,2% en este estadístico.

Como se ha indicado anteriormente, atendiendo a las diferencias salariales en función de las valoraciones, se encuentran diferencias superiores al veinticinco por ciento (25%) en Retribución Total:

- En el nivel 3 a favor de los hombres, en promedio (65,4%) y mediana (84,5%).
- En el nivel 6 a favor de las mujeres, en mediana (-47,1%).
- En el resto de niveles, la diferencia salarial en promedio oscila entre -14,5% y 9,3%, es decir, en la mayoría las diferencias salariales se encuentran a favor de las mujeres y, en aquellos niveles donde se encuentra a favor de los hombres, la brecha salarial máxima es de 9,3%. En mediana, la diferencia salarial oscila entre -10,4% y 6,5%.

### Justificación de las diferencias salariales encontradas

#### *Nivel 3:*

La brecha salarial en promedio en salarios efectivos en este nivel es de 65,4% y de 84,5% en mediana.

Hay que tener en cuenta el hecho de que el registro retributivo al que se refieren dichas cifras se calcula en base a salarios efectivos, no equiparados, es decir, los resultados se ven condicionados por las distintas casuísticas como altas, bajas, ceses, reducciones de jornada, etc., en gran medida, no por la decisión unilateral de la Universidad, o no solo por esta. La antigüedad promedio de hombres y mujeres no presenta diferencias, siendo en ambos casos de 13 años. Atendiendo a los tramos de antigüedad, la distribución de sexo es muy similar a la distribución

del total de la plantilla en todos los tramos. Por tanto, no se considera que la antigüedad pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres en Deusto.

Sin embargo, realizando el ejercicio de equiparación, la brecha disminuye hasta 16,8% en promedio y 23,4% en mediana, lo que indica que el 48,6% de la diferencia salarial en promedio y el 61,1% de la diferencia salarial en mediana, viene provocada por estos motivos (altas, bajas, jornadas parciales o reducidas, etc.), y no por la decisión unilateral de la Universidad.

En este sentido, este nivel de valoración está compuesto principalmente por mujeres (26, frente a 8 hombres) y es objeto de una alta temporalidad (58 situaciones contractuales de mujeres y 10 de hombres), al estar compuesto por posiciones de Auxiliares Administrativos/as principalmente cubriendo bajas temporales.

#### *Nivel 6:*

Sólo aparece diferencia salarial superior al 25% en este nivel en mediana, siendo de un -47,1%, a favor de las mujeres. El estadístico en media es de -14,5%, también a favor de las mujeres.

Realizando el ejercicio de equiparación, la brecha disminuye hasta el 1,3% en mediana, lo que indica que el 45,8% de la diferencia salarial viene provocada por motivos como altas, bajas, jornadas parciales o reducidas, etc., y no por la decisión unilateral de la Universidad.

Este nivel de valoración incluye a un importante porcentaje de las personas trabajadoras de la Universidad de Deusto (216 mujeres y 223 hombres) y, aunque en menor medida que en el caso del nivel 3, un mayor número de situaciones contractuales que plantilla (245 mujeres y 254 hombres).

## 6. Objetivos cualitativos y cuantitativos del IV Plan de Igualdad

### Principales conclusiones del diagnóstico

A continuación, se presentan las conclusiones sobre el diagnóstico en las que, fundamentalmente, se señalan las principales áreas de mejora detectadas, de manera que son la base para la formulación y priorización de las acciones del IV Plan de Igualdad.

#### Proceso de selección y contratación

La Universidad ha trabajado su mapa de procesos y, en concreto, lo referido a los procesos de selección para cada uno de sus colectivos. En los tres últimos años, en total, el 64,3% de las personas contratadas han sido mujeres, alcanzado una distribución de la plantilla en el ejercicio 2020-2021 de 59,8% mujeres y 40,2% hombres.

Las contrataciones tienden a reforzar la composición por sexo de las plantillas de los distintos colectivos/áreas de la UD. Se considera necesario promover que los procesos de selección se hagan desde una perspectiva de género interseccional para que las futuras contrataciones no se vean influenciadas, ni refuercen la tendencia histórica de distribución según sexo de las plantillas.

#### Clasificación profesional

La clasificación profesional revela una segregación vertical de género que podría venir determinada, en gran parte, a la alta feminización del PAS, por ello será necesario garantizar que los sistemas de desarrollo profesional de la UD no tengan sesgos de género en sus factores de valoración.

#### Promoción profesional

El 75% de las promociones en los cursos 2019-20 y 2020-21 fueron de mujeres, porcentaje significativamente mayor en el colectivo PAS. En cuanto al PDI, se aprecia una evolución en los últimos años donde se consolida la presencia de mujeres en la categoría de Titular y es la primera vez en la que el número de Catedráticas mujeres supera al de los hombres.

En la actualidad, la Universidad de Deusto no cuenta con un plan de desarrollo profesional estructurado para el PAS más allá de lo que establece el convenio de aplicación. En este sentido, se trabajará por disponer de un sistema con criterios claros y objetivos para establecer un plan de desarrollo para este colectivo.

#### Formación

Atendiendo a la formación percibida por la plantilla de Deusto en materia de igualdad, se observa que, tanto el número de formaciones, como de participantes y el número de horas han aumentado en el curso 2020-2021 respecto a los últimos ejercicios, siendo las mujeres las que participan en mayor medida.

Además de la necesidad de continuar con el impulso de la formación y sensibilización en materia de igualdad entre todos los colectivos de la UD, se seguirá trabajando por contar con una oferta formativa general con perspectiva de género para las personas trabajadoras.

### Condiciones de trabajo

En cuanto a la tipología de contratación según colectivo: en el PDI observamos una mayor parcialidad entre los hombres; en el PI los hombres tienen porcentualmente más contratos indefinidos a tiempo completo y las mujeres tienen porcentualmente más contratos temporales a tiempo parcial; la temporalidad en el PAS es porcentualmente mayor entre las mujeres.

Así mismo, se considera conveniente impulsar medidas vinculadas a la desconexión digital y analizar propuestas de trabajo en remoto.

### Derechos de la vida personal, familiar y laboral

En cuanto a las medidas de conciliación existentes en la organización para la vida personal, familiar y laboral, la Universidad ofrece a sus profesionales distintas fórmulas de conciliación dependiendo del colectivo al que pertenecen y de la jornada realizada. Además de las peticiones de reducción y/o adaptación de jornada que se reconocen a título individual para aquellas personas que, cumpliendo los requisitos, las soliciten, también existen para los colectivos PAS y PI con jornadas partidas una serie de posibilidades en este sentido.

Por otro lado, se identifica la necesidad de continuar trabajando por una cultura de conciliación incidiendo especialmente en el colectivo PAS de administración y servicios y las personas de biblioteca que trabajan a turnos, dos de los colectivos más feminizados de la UD.

### Infrarrepresentación femenina

En el momento del análisis, se observa infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor poder o toma de decisiones y principalmente en las direcciones de Áreas funcionales y Servicios. En los equipos decanales y de dirección de Facultades hay una mayor presencia de mujeres en Ciencias de la Salud, Educación y Deporte y Ciencias Económicas y Empresariales, mientras que los hombres tienen mayor presencia en esos cargos en las facultades de Ingeniería y Teología.

En relación a las categorías que abarca el PAS, mientras que los hombres se concentran en puestos de Técnico y de servicios generales y laboratorio, el personal de limpieza y el administrativo está compuesto por mujeres.

### Retribuciones.

El registro retributivo presenta las diferencias retributivas en promedio y mediana de las mujeres respecto de los hombres, incluyendo la justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. En el curso académico 2020-2021 se realizó el primer registro retributivo según la valoración de puestos de trabajo de la UD, identificando nueve niveles de agrupación de perfiles que fue compartido con la RLPT quien ha manifestado su desacuerdo con la metodología aplicada, aduciendo que no cumple con criterios de transparencia suficientes.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Universidad Deusto cuenta con un *Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral* con el objetivo de articular los procedimientos a seguir en casos de acoso, así como aquellas conductas que, sin cumplir los requisitos técnicos de acoso, se consideren inapropiadas. El Protocolo ha sido difundido entre la comunidad

universitaria a través de distintas vías, si bien será necesario continuar con estas campañas de difusión para que la comunidad universitaria sea conocedora del mismo.

Por otro lado, es necesario realizar una revisión del Protocolo para incluir áreas de mejora detectadas en la intervención y respuesta a los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

#### Consideraciones adicionales

El nuevo programa marco de la Comisión Europea, Horizon Europe, establece que las universidades deben incorporar la integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza, además de las cuestiones de igualdad de género relativas a la conciliación, la contratación, el equilibrio en el liderazgo y la prevención e intervención en situaciones de acoso. La Unidad de Igualdad de la Universidad trabajará en el análisis del grado de introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación para complementar el plan de igualdad.

### Áreas de intervención y objetivos del IV Plan de Igualdad de la UD

#### Área 1. Cultura organizacional en materia de Igualdad

**Objetivo 1.1.** Consolidar el principio de Igualdad en la UD.

**Objetivo 1.2.** Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### Área 2. Proceso de selección y contratación

**Objetivo 2.1.** Garantizar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo.

#### Área 3. Clasificación profesional

**Objetivo 3.1.** Afianzar un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

#### Área 4. Promoción profesional

**Objetivo 4.1.** Promover el desarrollo profesional sin discriminación por razón de sexo.

#### Área 5. Formación

**Objetivo 5.1.** Impulsar la formación de la plantilla en Igualdad.

**Objetivo 5.2.** Promover una oferta formativa con perspectiva de género.

#### Área 6. Condiciones de trabajo y fomento de la salud laboral

**Objetivo 6.1.** Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

#### Área 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo 7.1.** Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

#### Área 8. Infrarrepresentación femenina

**Objetivo 8.1.** Promover una participación paritaria en los órganos de decisión de la UD.

#### Área 9. Política retributiva

**Objetivo 9.1.** Garantizar una política retributiva transparente no discriminatoria por razón de sexo, con criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

#### Área 10. Violencias machistas y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo 10.1.** Promover una cultura organizacional libre de violencias machistas.

**Objetivo 10.2.** Actualizar el procedimiento para la prevención y actuación frente a la violencia y las conductas inadecuadas en el entorno laboral, con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.

Área 11. Comunicación incluyente y no sexista

---

**Objetivo 11.1.** Impulsar la comunicación en materia de Igualdad.

**Objetivo 11.2.** Promover la comunicación inclusiva y no sexista.

Área 12. Docencia e investigación con perspectiva de género

---

**Objetivo 12.1.** Incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación.

Área 13. Alumnado

---

**Objetivo 13.1.** Promover la perspectiva de género entre el alumnado.

## 7. Descripción de medidas del IV Plan de Igualdad

Presentación de objetivos, medidas, acciones por área

Área de intervención 1 - Cultura organizacional en materia de Igualdad.

*Objetivo 1.1 Consolidar el principio de Igualdad en la UD.*

<b>Medida 1. Reforzar la visibilidad del compromiso institucional de la UD con la Igualdad.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A1. Elaboración de una declaración de principios e intenciones visible en la página web y redes sociales ligado al compromiso por la igualdad en la página web y RRSS.	I1.1. Declaración de principios elaborada. (Sí / No) I1.2. Declaración difundida en la página web y RRSS. (Sí / No)	- Consejo de Gobierno	1	2024-2025
A2. Difundir internamente el Diagnóstico, el Plan de Igualdad y sus logros: comunicados a la plantilla, publicaciones en la intranet, pantallas y dinámicas participativas.	I2.1. Diagnóstico de Igualdad difundido internamente. (Sí / No) I2.2. Plan de Igualdad difundido internamente. (Sí / No) I2.3. Logros del Plan de Igualdad difundidos internamente. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Dirección de Comunicación		2024-2025
A3. Difundir externamente el Plan de Igualdad: redes sociales y en la página web de la Universidad.	I3.1. Plan de Igualdad difundido externamente. (Sí / No) I3.1.1. Plan de Igualdad publicado en redes sociales. (Cuántas/ Fecha) I3.1.2. Plan de Igualdad publicado en la página web UD. (Sí/No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Comunicación	2	2025-2026
<b>Medida 2. Visibilizar la existencia y funciones de las distintas estructuras de Igualdad.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A4. Visibilizar la existencia y funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	I4.1. Composición y funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad difundidas. (Sí / No) I4.1.1. Composición y funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad difundido a través de un comunicado. (Sí / No) I4.1.2. Composición y funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad publicado en la Intranet (Sí / No)	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	2	2024-2025
A5. Visibilizar la existencia y funciones de la Comisión Técnica de Acoso	I5.1. Composición y funciones de la Comisión Técnica de Acoso difundidas. (Sí / No) I5.1.1. Composición y funciones de la Comisión Técnica de Acoso difundidas a través de un comunicado a toda la plantilla. (Sí / No) I5.1.2. Composición y funciones de la Comisión Técnica de Acoso publicadas en la Intranet (Sí / No)	- Comisión Técnica de Acoso	1	2024-2025
A6. Visibilizar la existencia y funciones de la Unidad de Igualdad y de la Comisión Académica de Igualdad	I6.1. Composición y funciones de la Unidad de Igualdad difundidas. (Sí / No) I6.2. Composición y funciones de la Comisión Académica de Igualdad difundidas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Comisión Académica de Igualdad	2	2024-2025

#### Medios y recursos

- **Humanos:** Consejo de Gobierno, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Comisión Técnica de Acoso, Comisión Académica de Igualdad, personal de la Dirección de Comunicación, de la Unidad de Igualdad y de la Dirección de Gestión de Personas.
- **Materiales:** Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.
- **Económicos:** Costes de personal, de papelería y suministros.

#### Objetivo 1.2 Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

##### Medida 3. Constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A7. Configurar formalmente la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	I7. Acta de constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad firmada. (Sí / No)	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	1	2024-2025

##### Medida 4. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A8. Ejecutar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	I8.1. Informe anual de progreso del Plan de Igualdad elaborado. (Sí / No) I8.2. Actas de reuniones (N.º de reuniones)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	2	2024-2025 2025-2026 2026-2027
A9. Elaborar un informe anual de progreso del Plan de Igualdad.	I9.1. Informe anual de progreso del Plan de Igualdad elaborado. (Sí / No) I9.1.1. % de acciones de cada medida implementadas anualmente	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas		2024-2025 2025-2026 2026-2027
A10. Elaborar un informe final de resultados del Plan de Igualdad.	I10.1. Informe final de resultados e implementación del Plan de Igualdad elaborado. (Sí / No) I10.1.1. % de acciones total de cada medida implementadas	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	3	2027-2028

#### Medios y recursos

- **Humanos:** Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, personal de la Unidad de Igualdad y de la Dirección de Gestión de Personas.
- **Materiales:** Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.
- **Económicos:** Costes de personal.



## Área de intervención 2 - Proceso de selección y contratación.

### Objetivo 2.1 Garantizar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo.

<b>Medida 5. Analizar el proceso de selección desde una perspectiva de género interseccional.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A11. Revisar el proceso de selección, incluyendo la redacción de las vacantes, así como las herramientas y pruebas que se usan desde una perspectiva de género.	I11.1. Proceso/ protocolo de selección revisado desde la perspectiva de género. (Sí / No) I11.2. Ofertas de empleo publicadas con mención al compromiso de la UD con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (Sí / No) I11.3. Ofertas de empleo con lenguaje y contenido inclusivo publicadas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	1	2024-2025
<b>Medida 6. Analizar la evolución de las incorporaciones y salidas en cuanto a su distribución por sexo.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A12. Elaborar un registro de las contrataciones desagregado por sexo para analizar las tendencias según la perspectiva de género.	I12.1. Registro de contrataciones anual desagregado por sexo realizado. (Sí / No) I12.2. Apartado específico en el informe anual sobre contrataciones con información desagregada. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas	2	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A13. Realizar un registro y análisis de las diferentes causas de las salidas desde una perspectiva de género.	I13.1. Registro de salidas anual desagregado por sexo y tipo de salida realizado. (Sí / No) I13.2. Apartado específico en el informe anual con el análisis de las bajas voluntarias de la UD. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas		
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de la Unidad de Igualdad y de la Dirección de Gestión de Personas.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal.</li> </ul>				

### Área de intervención 3 - Clasificación profesional.

#### Objetivo 3.1 Afianzar un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

<b>Medida 7. Prevenir los sesgos de género en los sistemas de clasificación profesional de la UD.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A14. Analizar si existen sesgos de género en las competencias definidas para los perfiles profesionales.	I14.1. Análisis de las competencias del sistema de perfiles profesionales realizado. (Sí / No) I14.2. Categorías profesionales actualizadas en el software de nómina integrando lenguaje inclusivo. (Sí / No) I14.3. Listado de categorías con denominación actualizada. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas	2	2025-2026 2026-2027
A15. Realizar un análisis de la distribución y evolución de la plantilla según su clasificación profesional.	I15. Análisis de la distribución de la plantilla según su clasificación profesional realizado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas		2025-2026
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de la Unidad de Igualdad, de la Dirección de Gestión de Personas y de Organización y Administración de Personas.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal.</li> </ul>				

### Área de intervención 4 - Promoción profesional.

#### Objetivo 4.1 Promover el desarrollo profesional sin discriminación por razón de sexo.

<b>Medida 8. Establecer un Plan de Carrera para el colectivo PAS.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A16. Definir los roles del PAS de la Universidad.	I16. Modelo de Roles para el colectivo PAS de la UD definido. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Facultades y Vicerrectorados	1	2024-2025
A17. Generar itinerarios de carrera profesional para los roles establecidos.	I17. Itinerarios de desarrollo profesional para el modelo de roles definido. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Facultades y Vicerrectorados		2024-2025
A18. Difundir el plan de carrera del PAS.	I18.1. Plan de Carrera del PAS comunicado. (Sí / No) I18.1.1. Publicación de apartado sobre promoción profesional del PAS en la intranet (Sí / No). I18.1.2. Apartado en el informe final sobre el proceso informativo llevado a cabo para difundir el plan de carrera profesional del PAS. (Alcance y canales de comunicación)	- Dirección de Gestión de Personas - Facultades y Vicerrectorados		2024-2025

<b>Medida 9. Asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción para todas las personas de la UD.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A19. Elaborar un catálogo de criterios de no discriminación de cara a la promoción profesional.	I19.1. Catálogo de criterios de no discriminación elaborado. (Sí / No) I19.2. Catálogo de criterios de no discriminación comunicado. (Sí / No) I19.3. Catálogo de criterios de no discriminación publicado en la Intranet. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	2	2025-2026
A20. Mantener un registro de promociones desagregado por sexo.	I20.1. Registro de promociones desagregado por sexo realizado. (Sí / No) I20.2. Apartado específico en el informe anual sobre promociones desagregado por sexo. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas	2	2025-2026
A21. Estandarizar la recogida y mantenimiento del dato de formación académica de las personas en el sistema APEX (contrataciones y modificaciones) para la toma de decisiones.	I21.1. Solución en APEX EOGP para recoger la formación académica de las personas trabajadoras de la UD diseñada. (Sí / No) I21.2. Proceso para mantener el dato de formación académica de las personas trabajadoras de la UD en APEX EOGP implantado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas		2025-2026
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Dirección de Gestión de Personas, VR, Facultades, RLPT, Unidad de Igualdad, Organización y Administración de Personas y Sistema Informático.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal y de consultoría externa.</li> </ul>				

## Área de intervención 5 - Formación.

### Objetivo 5.1 Impulsar la formación de la plantilla en Igualdad.

<b>Medida 10. Sensibilizar en igualdad a toda la plantilla de la UD.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A22. Explicitar el compromiso por la Igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones en la UD.	I22. Mención al compromiso de la UD con la Igualdad incorporado en la formación de nuevas incorporaciones de ALUD. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas	1	2024-2025
A23. Diseñar un itinerario formativo en el ámbito de la Igualdad en el Catálogo de Formaciones internas de la UD.	I23. Itinerario formativo en Igualdad incorporado en el catálogo de formación interna de la UD. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas		
A24. Formar en nociones básicas de Igualdad a la plantilla de la UD.	I24.1. Formación impartida sobre Igualdad a la plantilla de la UD. (N.º participantes desagregado) I24.2. Formación impartida sobre masculinidades a la plantilla de la UD. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A25. Formar a las personas de las áreas responsables de impulsar las acciones del Plan de Igualdad para contribuir a su implementación.	I25.1. Formación impartida sobre el Plan de Igualdad a las áreas responsables de impulsar sus acciones. (N.º participantes desagregado) I25.2. Formación impartida sobre perspectiva de género a las personas que participan en el Comité de Seguridad y Salud. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	1	2024-2025

A26. Formar en Igualdad a las personas con equipos a su cargo.	I26.1. Formación impartida sobre Igualdad a las personas con equipos a su cargo. (N.º participantes desagregado) I26.2. Formación impartida sobre Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A27. Formar en perspectiva de género en docencia e investigación.	I27. Formación impartida sobre perspectiva de género en docencia e investigación. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Dirección de Gestión de Personas y de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despachos o instalaciones habilitadas.</li> <li>• Económicos: Costes de personal y de formación.</li> </ul>				

*Objetivo 5.2 Promover una oferta formativa con perspectiva de género.*

<b>Medida 11. Revisar el proceso de formación desde la perspectiva de género.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A28. Analizar el catálogo formativo desde una perspectiva de género.	I28.1. Catálogo de formación revisado desde la perspectiva de género. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	2	2025-2026
A29. Analizar la satisfacción con las acciones formativas desde una perspectiva de género.	I29.1. Resultados de las encuestas de satisfacción de las acciones formativas analizados desde la perspectiva de género. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A30. Mantener un registro de la formación desagregado por sexo.	I30.1. Registro de formación interna anual desagregado realizado. (Sí / No) I30.2. Análisis de la participación de mujeres-hombres en los programas de desarrollo impulsados por la UD realizado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas	3	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Dirección de Gestión de Personas y de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal.</li> </ul>				

## Área de intervención 6 - Condiciones de trabajo y fomento de la salud laboral.

### Objetivo 6.1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

<b>Medida 12. Incorporar la perspectiva de género interseccional en las medidas de salud laboral.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A31. Realizar campañas de sensibilización en salud laboral con perspectiva de género interseccional.	I31. Campañas de sensibilización realizadas sobre salud laboral con perspectiva de género interseccional. (N.º de campañas)	- Prevención de Riesgos Laborales	3	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A32. Revisar las evaluaciones de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género interseccional.	I32. Evaluaciones de los puestos de trabajo revisadas desde una perspectiva de género interseccional. (Sí / No)	- Prevención de Riesgos Laborales		2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Prevención de Riesgos Laborales y del Comité de Seguridad y Salud.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal.</li> </ul>				

## Área de intervención 7 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

### Objetivo 7.1 Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

<b>Medida 13. Facilitar el conocimiento y acceso de las medidas de conciliación y su acceso a todas las personas trabajadoras de la UD.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A33. Generar un fichero de ayuda y resolución de cuestiones de carácter laboral relacionadas con conciliación (permisos, excedencias, medidas de conciliación, lactancia, permiso por nacimiento de hijo/a...) así como su proceso de solicitud.	I33.1. Apartado de Ayuda sobre medidas de conciliación vigentes en la UD elaborado. (Sí / No) I33.2. Apartado de Ayuda sobre medidas de conciliación vigentes en la UD difundido. (Sí / No)	- Organización y Administración de Personas - Dirección de Gestión de Personas	1	2024-2025
A34. Sensibilizar a responsables sobre cuáles son, procedimiento de solicitud...	I34. Comunicación a responsables sobre las medidas de conciliación vigentes en la UD realizada. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas	1	2024-2025
A35. Difundir posibles cambios legales en materia de medidas de conciliación con la comunidad universitaria.	I35.1. Cambios legales, si los hubiese, en materia de conciliación compartidos. (Sí / No) I35.2. Apartado de ayuda en materia de conciliación, si hubiese cambios legales, actualizado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028

A36. Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que hayan solicitado medidas de conciliación.	I36. Apartado específico en el informe anual sobre el registro de solicitudes de medidas de conciliación anual desagregado por sexo y colectivo - PAS, PI Y PDI - realizado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas	2	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A37. Elaborar y difundir una Guía de Conciliación Corresponsable en la Universidad de Deusto.	I37.1. Guía de conciliación corresponsable de la UD realizada. (Sí / No) I37.2. Guía de conciliación corresponsable en la UD difundida. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	3	2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medida 14. Implementar nuevas medidas de conciliación corresponsable.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A38. Ampliar flexibilidad horaria para los colectivos con necesidad de conciliación corresponsable.	I38. Análisis de la evolución de las reducciones de jornada y las adaptaciones de jornada realizado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A39. Analizar e impulsar medidas de trabajo en remoto, analizando puestos y áreas susceptibles para ello.	I39.1 Mapa de puestos susceptibles de ser realizados en formato de conexión remota realizado. (Sí / No) I39.2. Medidas de trabajo en remoto para el colectivo PAS/ PI de la UD elaboradas. (Sí / No) I39.3. Medidas de trabajo en remoto para el colectivo PAS/ PI de la UD comunicadas. (Sí/ No)	- Dirección de Gestión de Personas - Facultades y Vicerrectorados	2	2025-2026
A40. Establecer la iniciativa institucional sobre desconexión digital para el efectivo disfrute de la misma.	I40.1. Protocolo de desconexión digital de la UD elaborado. (Sí / No) I40.2. Protocolo de desconexión digital de la UD comunicado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas	1	2024-2025
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Dirección de Gestión de Personas, Unidad de Igualdad, Organización y Administración de Personas, RLPT y Sistema Informático.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina, salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal y de asesoría externa.</li> </ul>				

## Área de intervención 8 - Infrarrepresentación femenina.

*Objetivo 8.1 Promover una participación paritaria en los órganos de decisión de la UD.*

<b>Medida 15. Analizar y diseñar acciones que incrementen la participación de mujeres en la toma de decisiones.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A41. Analizar la distribución de la representación de género en los diferentes niveles de la organización y su evolución.	I41. Evolución de la distribución de género en los diferentes niveles de la organización analizado. (Sí/ No)	- Dirección de Gestión de Personas	3	2025-2026
A42. Realizar acciones de desarrollo y formación que faciliten y fomenten el aumento de mujeres en altos cargos y responsabilidades dentro de la Universidad.	I42. Formación impartida para el fomento del desarrollo profesional de mujeres. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas	2	2025-2026 2026-2027 2027-2028
A43. Promover el programa de mentorazgo para el desarrollo de la carrera académica de las mujeres.	I43. Memoria del programa de mentorazgo para el desarrollo de carreras académicas de mujeres realizado. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad	2	2025-2026
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Dirección de Gestión de Personas y de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal y de formación.</li> </ul>				

## Área de intervención 9 – Política retributiva.

*Objetivo 9.1 Garantizar una política retributiva transparente no discriminatoria por razón de sexo, con criterios de adecuación, totalidad y objetividad.*

<b>Medida 16. Analizar y diseñar acciones que eviten sesgos de género en la política retributiva.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A44. Actualizar la valoración de los perfiles/ roles del PAS en línea con la definición establecida en la carrera del PAS.	I44. Documento de valoración de perfiles/ roles según el nuevo sistema de roles para el colectivo PAS elaborado. (Sí / No)	- Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas - Facultades y Vicerrectorados	1	2024-2025
A45. Elaborar el registro retributivo anualmente incorporando los nuevos roles del PAS establecidos. Compromiso de entrega y comunicación en 4 meses tras el cierre del ejercicio.	I45.1. Registro retributivo por cada periodo de referencia elaborado. (Sí / No) I45.2. Registro retributivo entregado dentro del periodo de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio. (Sí / No) I45.3. Comunicación del registro retributivo a la RLPT realizada. (Sí / No)	- Organización y Administración de Personas - Dirección de Gestión de Personas		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028

A46. Analizar los resultados de la auditoría retributiva y de los perfiles/ roles profesionales para identificar posibles sesgos de género en cuanto a la política retributiva.	I46. Documento de análisis de la auditoría retributiva elaborado. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas		2027-2028
A47. Analizar, en caso de brecha salarial, sus razones y compartirlo con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	I47. Análisis del resultado de brecha salarial, si lo hubiese, elaborado y comunicado a la RLPT. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Organización y Administración de Personas		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de Dirección de Gestión de Personas y de Organización y Administración de Personas.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina y salas de reuniones.</li> <li>• Económicos: Costes de personal y de consultoría externa.</li> </ul>				

## Área de intervención 10 - Violencias machistas y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### Objetivo 10.1 Promover una cultura organizacional libre de violencias machistas.

<b>Medida 17. Sensibilizar frente a las violencias machistas.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A48. Sensibilizar a la plantilla a través de campañas en materia de violencias machistas.	I48.1. Campañas en materia de violencias machistas realizadas, incluido en el Informe Anual. (1 campaña anual) I48.2. Inclusión en la memoria de la Unidad de Igualdad de las campañas realizadas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Comunicación	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A49. Sensibilización sobre micromachismos.	I49.1. Actividades de sensibilización sobre micromachismos realizadas. (N.º actividades) I49.2. Inclusión en la memoria de la Unidad de Igualdad de las actividades realizadas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Comunicación		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de la Dirección de Comunicación y de la Unidad de Igualdad.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despachos o instalaciones habilitadas.</li> <li>• Económicos: Costes de personal y de formación.</li> </ul>				



*Objetivo 10.2 Actualizar el procedimiento para la prevención y actuación frente a la violencia y las conductas inadecuadas en el entorno laboral, con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.*

<b>Medida 18. Actualizar Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A50. Actualizar el <i>Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral</i> , haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo con las necesidades de mejora detectadas en los últimos años.	I50.1. Documento de Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral actualizado. (Sí/ No) I50.2. Actas de reuniones realizadas. (Sí/ No)	- Unidad de Igualdad - Comité de Seguridad y Salud - Comisión Técnica de Acoso	1	2024-2025
A51. Actualizar el <i>Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral</i> según la normativa sobre la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	I51. Consideraciones de la normativa sobre la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI incluidas en el Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral. (Sí/ No)	- Unidad de Igualdad - Comité de Seguridad y Salud - Comisión Técnica de Acoso		2024-2025
<b>Medida 19. Realizar una campaña de comunicación del Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.</b>				
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A52. Difundir el Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	I52. Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral comunicado a la plantilla. (Sí/No)	- Unidad de Igualdad - Comité de Seguridad y Salud - Dirección de Comunicación - Comisión Técnica de Acoso	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A53. Ofertar formación sobre Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	I53. Formación impartida sobre el Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Comisión Técnica de Acoso		2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal de la Unidad de Igualdad, de la Dirección de Gestión de Personas, de la Comisión Técnica de Acoso y Comisión Seguimiento Igualdad.</li> <li>• Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despachos o instalaciones habilitadas.</li> <li>• Económicos: Costes de personal, de formación y de asesoría externa.</li> </ul>				

## Área de intervención 11 - Comunicación incluyente y no sexista.

### Objetivo 11.1 Impulsar la comunicación en materia de Igualdad.

<b>Medida 20. Realizar campañas de comunicación en los días conmemorativos y celebraciones relacionadas con la Igualdad.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A54. Realizar campañas de comunicación: - Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) - Día Internacional en contra de la Violencia de Género (25 de noviembre) - Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre) - Día por los Derechos LGTBIQ+ (28 de junio) - Premio Ada Byron - Premios Benita Asas Manterola ...	I54.1. Campañas y celebraciones relacionadas con la Igualdad realizadas. (N.º campañas) I54.2. Inclusión en la memoria de la Unidad de Igualdad de las actividades realizadas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Comunicación	1	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
<b>Medios y recursos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Humanos: Personal de la Dirección de Comunicación y de la Unidad de Igualdad.</li> <li>● Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despachos o instalaciones habilitadas.</li> <li>● Económicos: Costes de personal, de papelería y suministros.</li> </ul>				

### Objetivo 11.2 Promover la comunicación inclusiva y no sexista.

<b>Medida 21. Consolidar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad.</b>				
Acción	Indicador	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A55. Favorecer que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) sea inclusivo e incluya imágenes no sexistas.	I55. Lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas revisadas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Dirección de Comunicación	3	2024-2025 2025-2026 2026-2027 2027-2028
A56. Favorecer que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (página web, RRSS, etc.) sea inclusivo e incluya imágenes no sexistas.	I56. Lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones externas revisadas. (Sí / No)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas - Dirección de Comunicación		
A57. Impartir formación específica en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.	I57. Formación impartida sobre el uso del lenguaje inclusivo. (N.º participantes desagregado)	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas		

#### Medios y recursos

- Humanos: Personal de la Dirección de Comunicación, de la Unidad de Igualdad y de Dirección de Gestión de Personas.
- Materiales: Medios informáticos, material de oficina, despachos o instalaciones habilitadas.
- Económicos: Costes de personal, de formación, de papelería y suministros.

## Área de intervención 12 - Docencia e investigación con perspectiva de género.

### Objetivo 12.1 Incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación

<b>Medida 22. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.</b>					
Acción	Indicador	Medios y recursos	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A58. Impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la docencia e investigación desde la Comisión Académica de Igualdad a través de la creación de grupos de trabajo en las Facultades.	I58. Número de grupos de trabajo creados en las Facultades.	Personal de la Unidad de Igualdad; Comisión Académica de Igualdad; profesorado de las Facultades	- Unidad de Igualdad - Comisión Académica de Igualdad	1	2024-2025 (inicio)
A59. Realizar actividades de sensibilización para toda la comunidad universitaria.	I59. Número de actividades realizadas por curso académico.	Unidad de Igualdad; Departamento de Comunicación; CRAI; Deusto Campus; Facultades	- Unidad de Igualdad - Comisión Académica de Igualdad		Todos los cursos
A60. Ofertar un curso de formación para dar a conocer la Guía.	I60. Número de matrículas en el curso.	Unidad de Igualdad; Gestión de Personas	- Unidad de Igualdad - Dirección de Gestión de Personas		Todos los cursos
<b>Medida 23. Impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la investigación</b>					
Acción	Indicador	Medios y recursos	Personas responsables	Prioridad	Cronograma
A61. Incentivar y enseñar al alumnado de grado y máster a integrar y aplicar la perspectiva de género en los TFG y TFM.	I61.1. Número de TFG y TFM que integran la perspectiva de género (candidaturas a BAM). I61.2. Número de profesores/as que incorporan esta enseñanza en la tutoría de TFG y TFM.	Coordinaciones de TFG y Direcciones de Másteres	- Unidad de Igualdad - Comisión Académica de Igualdad	1	2025-2026
A62. Procurar la diversidad y la paridad de género en las comisiones evaluadoras de las becas para los proyectos de investigación.	I62. Número de comisiones evaluadoras sobre el total de comisiones cuya composición cumple con la paridad legal (40/60%).	Contrato programa; Vicerrectorado de Investigación	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Investigación		2024/2025

## Área de intervención 13 - Alumnado.

### Objetivo 13.1 Promover la perspectiva de género entre el alumnado.

<b>Medida 24. Programar acciones dirigidas al alumnado para promover la igualdad</b>					
<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Medios y recursos</i>	<i>Personas responsables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Cronograma</i>
A63. Establecer un programa de mentoría entre estudiantes de grado y máster y jóvenes investigadoras/es, enfocado en su carrera académica.	I63. Número de estudiantes que participan en el programa de mentoría.	Unidad de Igualdad; Comisión Académica de Igualdad	- Unidad de Igualdad - Comisión Académica de Igualdad	1	2025-2026
A64. Garantizar un espacio seguro al que pueda asistir el alumnado para recibir orientación en casos de violencia machista.	I64. Existencia del "espacio seguro". (Sí / No)	Unidad de Igualdad; Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y Agenda 2030	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y Agenda 2030		2024-2025
A65. Fomentar medidas de conciliación para el alumnado que tenga hijas/os, personas con discapacidad en la familia o que trabajen por escasez de recursos económicos.	I65.1. Número de medidas. I65.2. Número de solicitudes para acogerse a estas medidas.	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y Agenda 2030; Secretaría de Universidad; Unidad de Igualdad	- Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y Agenda 2030 - Secretaría de Universidad - Unidad de Igualdad.		2024-2025
A66. Fomentar la toma de conciencia crítica de género en el alumnado (mujeres y hombres), mediante la realización de actividades de concienciación.	I66. Número de actividades de concienciación por curso.	Unidad de Igualdad; Comisión Académica de Igualdad; Facultades; Alumnado	- Unidad de Igualdad - Comisión Académica de Igualdad		2024-2025

## 8. Calendario de actuaciones del IV Plan de Igualdad

### Cronograma de las acciones

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	MEDIDAS		ACCIONES	CRONOGRAMA ANUAL				
					24-25	25-26	26-27	27-28	
ÁREA 1 - CULTURA ORGANIZACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD	Objetivo 1.1 Consolidar el principio de Igualdad en la UD.	M1	Reforzar la visibilidad del compromiso institucional de la UD con la Igualdad.	A1	Elaboración de una declaración de principios e intenciones visible en la página web y redes sociales ligado al compromiso por la igualdad en la página web y RRSS.	x			
				A2	Difundir internamente el Diagnóstico, el Plan de Igualdad y sus logros: comunicados a la plantilla, publicaciones en la intranet, pantallas y dinámicas participativas.	x			
				A3	Difundir externamente el Plan de Igualdad: redes sociales y en la página web de la Universidad.		x		
	M2	Visibilizar la existencia y funciones de las distintas estructuras de Igualdad.	A4	Visibilizar la existencia y funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	x				
			A5	Visibilizar la existencia y funciones de la Comisión Técnica de Acoso.	x				
			A6	Visibilizar la existencia y funciones de la Unidad de Igualdad y de la Comisión Académica de Igualdad.	x				
	Objetivo 1.2 Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	M4	Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	A7	Configurar formalmente la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	x			
				A8	Ejecutar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	x	x	x	
				A9	Elaborar un informe anual de progreso del Plan de Igualdad.	x	x	x	
				A10	Elaborar un informe final de resultados del Plan de Igualdad.				x
ÁREA 2 - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Objetivo 2.1 Garantizar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo.	M5	Analizar el proceso de selección desde una perspectiva de género interseccional.	A11	Revisar el proceso de selección, incluyendo la redacción de las vacantes, así como las herramientas y pruebas que se usan desde una perspectiva de género.	x			
				A12	Elaborar un registro de las contrataciones desagregado por sexo para analizar las tendencias según la perspectiva de género.	x	x	x	x
	M6	Analizar la evolución de las incorporaciones y salidas en cuanto a su distribución por sexo.	A13	Realizar un registro y análisis de las diferentes causas de las salidas desde una perspectiva de género.	x	x	x	x	

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	MEDIDAS		ACCIONES		CRONOGRAMA ANUAL			
						24-25	25-26	26-27	27-28
ÁREA 3 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Objetivo 3.1 Afianzar un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.	M7	Prevenir los sesgos de género en los sistemas de clasificación profesional de la UD.	A14	Analizar si existen sesgos de género en las competencias definidas para los perfiles profesionales.		x	x	
				A15	Realizar un análisis de la distribución y evolución de la plantilla según su clasificación profesional.		x		
ÁREA 4 - PROMOCIÓN PROFESIONAL	Objetivo 4.1 Promover el desarrollo profesional sin discriminación por razón de sexo.	M8	Establecer un Plan de Carrera para el colectivo PAS.	A16	Definir los roles del PAS de la Universidad.	x			
				A17	Generar itinerarios de carrera profesional para los roles establecidos.	x			
				A18	Difundir el plan de carrera del PAS.	x			
		M9	Asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción para todas las personas de la UD.	A19	Elaborar un catálogo de criterios de no discriminación de cara a la promoción profesional.		x		
				A20	Mantener un registro de promociones desagregado por sexo.		x		
				A21	Estandarizar la recogida y mantenimiento del dato de formación académica de las personas en el sistema APEX (contrataciones y modificaciones) para la toma de decisiones.		x		
ÁREA 5 - FORMACIÓN	Objetivo 5.1 Impulsar la formación de la plantilla en igualdad.	M10	Sensibilizar en igualdad a toda la plantilla de la UD.	A22	Explicitar el compromiso por la Igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones en la UD.	x			
				A23	Diseñar un itinerario formativo en el ámbito de la Igualdad en el Catálogo de Formaciones internas de la UD.	x			
				A24	Formar en nociones básicas de Igualdad a la plantilla de la UD.		x	x	x
				A25	Formar a las personas de las áreas responsables de impulsar las acciones del Plan de Igualdad para contribuir a su implementación.	x			
				A26	Formar en Igualdad a las personas con equipos a su cargo.	x	x	x	x
				A27	Formar en perspectiva de género en docencia e investigación.		x	x	x
	M11	Revisar el proceso de formación desde la perspectiva de género.	A28	Analizar el catálogo formativo desde una perspectiva de género.		x			
			A29	Analizar la satisfacción con las acciones formativas desde una perspectiva de género.		x	x	x	
			A30	Mantener un registro de la formación desagregado por sexo.	x	x	x	x	

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	MEDIDAS		ACCIONES		CRONOGRAMA ANUAL			
						24-25	25-26	26-27	27-28
ÁREA 6 - CONDICIONES DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA SALUD LABORAL	Objetivo 6.1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	M12	Incorporar la perspectiva de género interseccional en las medidas de salud laboral.	A31	Realizar campañas de sensibilización en salud laboral con perspectiva de género interseccional.		x	x	x
				A32	Revisar las evaluaciones de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género interseccional.		x	x	x
ÁREA 7 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Objetivo 7.1 Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	M13	Facilitar el conocimiento y acceso de las medidas de conciliación y su acceso a todas las personas trabajadoras de la UD.	A33	Generar un fichero de ayuda y resolución de cuestiones de carácter laboral relacionadas con conciliación (permisos, excedencias, medidas de conciliación, lactancia, permiso por nacimiento de hijo/a...) así como su proceso de solicitud.	x			
				A34	Sensibilizar a responsables sobre cuáles son, procedimiento de solicitud...	x			
				A35	Difundir posibles cambios legales en materia de medidas de conciliación con la comunidad universitaria.	x	x	x	x
				A36	Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que hayan solicitado medidas de conciliación.	x	x	x	x
				A37	Elaborar y difundir una Guía de Conciliación Corresponsable en la Universidad de Deusto.		x	x	x
		M14	Implementar nuevas medidas de conciliación corresponsable.	A38	Ampliar flexibilidad horaria para los colectivos con necesidad de conciliación corresponsable.	x	x	x	x
				A39	Analizar e impulsar medidas de trabajo en remoto, analizando puestos y áreas susceptibles para ello.		x		
				A40	Establecer la iniciativa institucional sobre desconexión digital para el efectivo disfrute de la misma.	x			
ÁREA 8 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Objetivo 8.1 Promover una participación paritaria en los órganos de decisión de la UD.	M15	Analizar y diseñar acciones que incrementen la participación de mujeres en la toma de decisiones.	A41	Analizar la distribución de la representación de género en los diferentes niveles de la organización y su evolución.		x		
				A42	Realizar acciones de desarrollo y formación que faciliten y fomenten el aumento de mujeres en altos cargos y responsabilidades dentro de la Universidad.		x	x	x
				A43	Promover el programa de mentorazgo para el desarrollo de la carrera académica de las mujeres.		x		

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	MEDIDAS		ACCIONES		CRONOGRAMA ANUAL			
						24-25	25-26	26-27	27-28
ÁREA 9 - POLÍTICA RETRIBUTIVA	Objetivo 9.1 Garantizar una política retributiva transparente no discriminatoria por razón de sexo, con criterios de adecuación, totalidad y objetividad.	M16	Analizar y diseñar acciones que eviten sesgos de género en la política retributiva.	A44	Actualizar la valoración de los perfiles/ roles del PAS en línea con la definición establecida en la carrera del PAS.	x			
				A45	Elaborar el registro retributivo anualmente incorporando los nuevos roles del PAS establecidos. Compromiso de entrega y comunicación en 4 meses tras el cierre del ejercicio.	x	x	x	x
				A46	Analizar los resultados de la auditoría retributiva y de los perfiles/ roles profesionales para identificar posibles sesgos de género en cuanto a la política retributiva.				x
				A47	Analizar, en caso de brecha salarial, sus razones y compartirlo con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	x	x	x	x
ÁREA 10 - VIOLENCIAS MACHISTAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Objetivo 10.1 Promover una cultura organizacional libre de violencias machistas.	M17	Sensibilizar frente a las violencias machistas.	A48	Sensibilizar a la plantilla a través de campañas en materia de violencias machistas.	x	x	x	x
				A49	Sensibilización sobre micromachismos.	x	x	x	x
	Objetivo 10.2 Actualizar el procedimiento para la prevención y actuación frente a la violencia y las conductas inadecuadas en el entorno laboral, con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	M18	Actualizar <i>Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral</i> , con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	A50	Actualizar el <i>Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral</i> , haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo con las necesidades de mejora detectadas en los últimos años.	x			
				A51	Actualizar el <i>Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral</i> según la normativa sobre la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	x			
		M19	Realizar una campaña de comunicación del Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	A52	Difundir el Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	x	x	x	x
				A53	Ofertar formación sobre Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso en el ámbito laboral, haciendo especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.	x	x	x	x



ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	MEDIDAS		ACCIONES	CRONOGRAMA ANUAL				
					24-25	25-26	26-27	27-28	
ÁREA 11 - COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA	Objetivo 11.1 Impulsar la comunicación en materia de Igualdad.	M20	Realizar campañas de comunicación en los días conmemorativos y celebraciones relacionadas con la Igualdad.	A54	Realizar campañas de comunicación: - Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) - Día Internacional en contra de la Violencia de Género (25 de noviembre) - Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre) - Día por los Derechos LGTBIQ+ (28 de junio) - Premio Ada Byron - Premios Benita Asas Manterola...	x	x	x	x
	Objetivo 11.2 Promover la comunicación inclusiva y no sexista.	M21	Consolidar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad.	A55	Favorecer que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) sea inclusivo e incluya imágenes no sexistas.	x	x	x	x
				A56	Favorecer que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (página web, RRSS, etc.) sea inclusivo e incluya imágenes no sexistas.	x	x	x	x
				A57	Impartir formación específica en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.	x	x	x	x
ÁREA 12. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Objetivo 12.1 Incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación.	M22	Promover la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.	A58	Impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la docencia e investigación desde la Comisión Académica de Igualdad a través de la creación de grupos de trabajo en las Facultades.	x	x	x	x
				A59	Realizar actividades de sensibilización para toda la comunidad universitaria.	x	x	x	x
				A60	Ofertar un curso de formación para dar a conocer la Guía.	x	x	x	x
		M23	Impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la investigación.	A61	Incentivar y enseñar al alumnado de grado y máster a integrar y aplicar la perspectiva de género en los TFG y TFM.		x		
				A62	Procurar la diversidad y la paridad de género en las comisiones evaluadoras de las becas para los proyectos de investigación.	x			

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA ANUAL				
				24-25	25-26	26-27	27-28	
ÁREA 13. ALUMNADO	Objetivo 13.1. Promover la perspectiva de género entre el alumnado.	M24	Programar acciones dirigidas al alumnado para promover la Igualdad.	A63		x		
				A64	x			
				A65	x			
				A66	x			

## 9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

### Seguimiento

El seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Seguimiento cuya composición, competencias y funcionamiento se establecen en el apartado 10 de este documento.

En el apartado 7 se han definido para cada una de las medidas acordadas diferentes indicadores de seguimiento, unos cuantitativos y otros cualitativos, coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el Plan, definidos de forma clara para facilitar su utilización y comprobables en el tiempo.

En los informes anuales se resumirá la información sobre la ejecución de las acciones y se indicará el grado de implementación de las diferentes medidas según el cronograma establecido. Esta sistemática permitirá además detectar desajustes, poder adoptar medidas correctoras y, en su caso, si fuera procedente realizar la revisión del Plan.

### Evaluación

A partir de la información y los datos recopilados a lo largo de la vigencia del IV Plan de Igualdad, se elaborarán los informes correspondientes a la evaluación anual y final.

Estos informes incorporarán los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas y tendrán como objetivos principales:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

### Revisión

Si de las conclusiones extraídas en los informes de seguimiento y evaluación se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos y se detectase la necesidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas acordadas, se procederá a su revisión por acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en los términos establecidos en el apartado 11 de este IV Plan de Igualdad.

## 10. Composición, competencias y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

### Composición

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto será la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que estará compuesta paritariamente por representantes de la Dirección de la Universidad de Deusto y representantes legales de las personas trabajadoras. Cada parte podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

La duración del mandato de las personas de la Comisión de Seguimiento será la de la vigencia del Plan. No obstante, para el caso de que se produzca una renuncia o cese voluntario de cualesquiera de sus miembros, la parte que hubiere designado a la persona a sustituir deberá designar a la persona sustituta, determinándose la obligación de que la designación mantenga la paridad de la Comisión de Seguimiento y comunicar el nombramiento a la Comisión.

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la UD	
En representación de:	
Dirección de la Universidad de Deusto	María Silvestre, Directora de Igualdad UD
	Cristina Diago, Directora Gestión de Personas
	Mikel García, Responsable de Organización y Administración y Personas
	David Lamíquiz, Responsable de Desarrollo de Personas
Representación de las personas trabajadoras	Elisabete Arostegui, ELA-CEUD-BI
	Verónica Estrada, ELA-CEUD-BI
	Carolina de León, CCOO-CEUD-BI
	Marta Marqués, CCOO-CEUD-BI
	Maite Pérez, CEUD-SS

### Competencias

Las competencias de la Comisión quedan establecidas en los siguientes puntos:

- Velar por el cumplimiento de las medidas previstas en el IV Plan de Igualdad de la UD.
- Evaluar las diferentes acciones realizadas y la evolución de los indicadores definidos para las mismas, así como la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- Elaborar los informes anuales y el informe final en los que se refleje el avance respecto de los objetivos marcados.
- Facilitar el conocimiento del IV Plan de Igualdad de la UD en el entorno de la comunidad universitaria.
- Fomentar la Igualdad dentro de la organización.
- Asesoramiento en materia de Igualdad.

## Funcionamiento

Para realizar el adecuado seguimiento del IV Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario, sin perjuicio de la celebración de posibles convocatorias extraordinarias a iniciativa de cualquiera de las partes, cuando el desarrollo del Plan así lo aconseje.

Para poder analizar el despliegue del Plan de Igualdad, así como para poder participar de su implantación, seguimiento y evaluación se facilitará a la Comisión de Seguimiento la información necesaria para que pueda seguir su evolución desde una perspectiva de género.

Todos los miembros que componen la comisión se comprometen a guardar confidencialidad de la información y asuntos tratados, protegiendo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Se exceptúa de la obligación de confidencialidad, aquellos datos públicos informados por la Dirección de la Universidad.

## 11. Procedimiento de modificación y de resolución de posibles discrepancias

### Procedimiento de modificación

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas del IV Plan de Igualdad de la UD, se procederá también a la revisión continua de sus medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

La posible revisión se llevará a cabo dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, a propuesta de las partes, en el ejercicio de sus funciones.

En todo caso, deberá revisarse necesariamente cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la universidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

En caso de ser necesario acometer la modificación del Plan de Igualdad, cualquiera que sea su causa, el procedimiento deberá ser realizado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

### Resolución de posibles discrepancias

En el supuesto de que existan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación alcanzando, al menos, mayoría simple de votos en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad; contando siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el caso de que no se alcance una resolución en los términos antes mencionados, se podrá acudir a los procedimientos de resolución de conflictos; conciliación, mediación o arbitraje.

