



# UNIVERSIDAD DE DEUSTO

Diagnóstico de situación para la elaboración  
del Plan de Igualdad.

Noviembre de 2023 (\*)

Versión 4.1



A large, bold, white number '0' is positioned on the left side of the image, set against a dark wood background. The number is partially overlaid by a semi-transparent grey rectangle that also contains the word 'Antecedentes'.A semi-transparent grey rectangle is centered in the image, containing the word 'Antecedentes' in white text. The rectangle is positioned over the hands of a person with a watch on their left wrist and another person's hands with manicured nails.

# 0. Antecedentes

- 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 o 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 formular la programación de medidas y acciones en la materia para los próximos años, comenzando el diseño 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, que pudiera analizar las distintas perspectivas de ámbito laboral, y sobre las que posteriormente se construirá el futuro Plan de Igualdad de la UD.
- El nuevo Plan buscará inspirarse 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.

# 0. Antecedentes

- 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, presentamos el diagnóstico de la situación 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 informe.



# 1

## Introducción

# 1. Introducción

- 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.
- Adicionalmente, la Disposición final primera detalla que, el Gobierno, deberá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo del Real Decreto-ley en las materias que sean de su competencia.
- En consecuencia, el pasado 14 de octubre 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”).
- 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.
- El diagnóstico incluirá, 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, y se ha utilizado teniendo como referencia la citada metodología y materias. Cada apartado del diagnóstico incluirá 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.
- A fecha de junio de 2023 no se han abordado dinámicas participativas ni se ha solicitado feedback a las personas trabajadoras de la UD de cara a la elaboración del presente documento. La CNPI acuerda que en el marco de iniciativas del futuro plan de igualdad, se valore la posibilidad de incorporar dinámicas de participación y escucha al colectivo de personas trabajadoras de la Comunidad Universitaria.
- De acuerdo a la normativa legal vigente, la elaboración del diagnóstico se realizará en el **seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará 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.

## OBJETIVO

- El resultado del proceso de toma y recogida de datos va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, **a través de indicadores cuantitativos y cualitativos**, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la Universidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Como resultado, se espera que este diagnóstico permita **obtener la información suficiente y precisa para diseñar un plan de igualdad realista y adaptado a la empresa y establecer las medidas evaluables** que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

## MODELO DE FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

- **La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas** (en adelante “la Guía”), elaborada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Igualdad en enero de 2021, establece los siguientes criterios para realizar el diagnóstico:
  - A. Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
  - B. Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la organización identificadas en la negociación.
  - C. Dinamismo:** se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.
- A efectos de recoger la información básica de la Universidad, en primer lugar, se debe recoger información general de la misma, relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, de la actividad desarrollada.
- En el Anexo III de la Guía se proporciona un Modelo de ficha de identificación de la organización para la recopilación de esta información, que podrá incluirse en el informe diagnóstico. Este modelo es el siguiente:

# 1. Introducción

## FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS	
Razón social	UNIVERSIDAD DE LA IGLESIA DE DEUSTO
NIF	R4868004E
Domicilio social	AVENIDA DE LAS UNIVERSIDADES 24, 48007 BILBAO, BIZKAIA
Forma jurídica	Entidad religiosa / Universidad de la Iglesia
Año de constitución	1886
Responsable	
Nombre	CRISTINA DIAGO LÓPEZ
Cargo	DIRECTORA DE GESTIÓN DE PERSONAS
e-mail	<a href="mailto:gestiondepersonas@Deusto.es">gestiondepersonas@Deusto.es</a>
Responsable de Igualdad	
Nombre	MARIA SILVESTRE CABRERA
Cargo	DIRECTORA DE IGUALDAD
e-mail	<a href="mailto:maria.silvestre@Deusto.es">maria.silvestre@Deusto.es</a>
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	EDUCACIÓN SUPERIOR
CNAE	8543
Descripción de la actividad	Educación Universitaria
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PAÍS VASCO Y COMUNIDAD DE MADRID

DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	854	Hombres	575	Total	1.429
Centros de trabajo	Bilbao, San Sebastián, Vitoria, Madrid y Colegio Mayor de Bilbao					
Volumen de Ingresos	96,2 Millones de € ( <i>cuenta de Pérdidas y Ganancias de 2020-21</i> )					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Dirección de Gestión de Personas					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	<p>El proyecto europeo GEARING Roles fue reconocido por la Comisión Europea (Cordis) como proyecto del mes gracias a su estrategia de comunicación.</p> <p>El programa de mentorazgo FELISE ha sido incluido en la guía de buenas prácticas del la Dirección de Mujer y Ciencia del Gobierno español (Ministerio de Ciencia e Innovación)</p> <p>El juego Nobel Run, que emerge como iniciativa vinculada al proyecto de Gearing Roles ha sido incluido como buena práctica en la newsletter de la iniciativa #DóndeEstánEllas del Parlamento Europeo.</p>					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	14	Total	32

\*a fecha 31 de agosto de 2021



# 1. Introducción

## INFORMACIÓN FACILITADA POR DEUSTO PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

- Al objeto anteriormente descrito, la Universidad ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico de situación, entre los que se encuentran:
  - ❖ XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.
  - ❖ Reglamento del Profesorado.
  - ❖ Estructura organizativa de Deusto.
  - ❖ Evaluación de Candidatos a Titulares y Catedráticos.
  - ❖ Plan de carrera del personal investigador.
  - ❖ Documentación sobre el proceso de formación interna.
  - ❖ Diagnóstico Institucional.
  - ❖ Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto 2020-2022.
  - ❖ Informe de cierre del proyecto Gearing Roles.
  - ❖ Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Departamentos.
  - ❖ Política de personas de la Universidad de Deusto.
  - ❖ Modelo de gestión del Personal Docente-Investigador.
    - ❖ Detalles retributivos del modelo.
    - ❖ Criterios de determinación de los niveles de investigación.
    - ❖ Normas transitorias.
  - ❖ Solicitud del protocolo de acoso.
  - ❖ Protocolo de prevención del acoso.
  - ❖ Informe de la encuesta de riesgos psicosociales de UDBI 2022.



# 1. Introducción

- De cara a la presentación de los contenidos del diagnóstico, se ha procedido a ordenar la información conforme a la siguiente estructura:

Pag. 18

Proceso de selección y contratación

Pag. 25

Clasificación profesional

Pag. 33

Promoción profesional

Pag. 41

Formación

Pag. 48

Condiciones de trabajo

Pag. 55

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

Pag. 64

Infrarrepresentación femenina

Pag. 66

Remuneraciones

Pag. 72

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Así mismo, se incluirá al final de cada uno de los apartados información adicional proveniente del informe de cierre del proyecto Gearing Roles como de la última Evaluación de Riesgos Psicosociales UDBI (ERP) que se realizó en 2022 (“Estudio de factores psicosociales”) siguiendo el método CoPsoQ-istas21, llevada a cabo en el Campus de Bilbao y al que respondió el 42,4% de las personas trabajadoras.



Respecto a las conclusiones elaboradas por la Universidad de Deusto del Proyecto de **Gearing Roles**, se incluye un resumen del informe elaborado por la Universidad de Radboud (universidad socia del proyecto), quien realizó un análisis cualitativo acerca de la implementación y el desarrollo de las acciones del plan de igualdad.

El objetivo del informe de cierre era dar respuesta a la siguiente pregunta: *“¿Cuál es la calidad, viabilidad y sostenibilidad de la aplicación de los Planes de Igualdad por parte de las universidades socias ejecutoras de GEARING Roles, enfocados en la sensibilización, el sistema de mentorazgo, la contratación, el liderazgo y la toma de decisiones, y la integración de la perspectiva de género en la investigación y la educación?”* (texto original en inglés: *“What is the quality, feasibility, and sustainability of the GEP implementation by the GEARING Roles implementing partners, focusing on awareness raising, the mentoring scheme, recruitment, leadership and decision making, and gender mainstreaming of research and education”*). La fecha de referencia de la obtención de los datos corresponde a los meses de verano de 2022. Dado que el alcance de este informe, entregable del proyecto, es mayor que lo que nos incumbe en este diagnóstico de igualdad, se añadirán únicamente aquello relativo a los procesos y temáticas de interés para la CNPI de la UD.

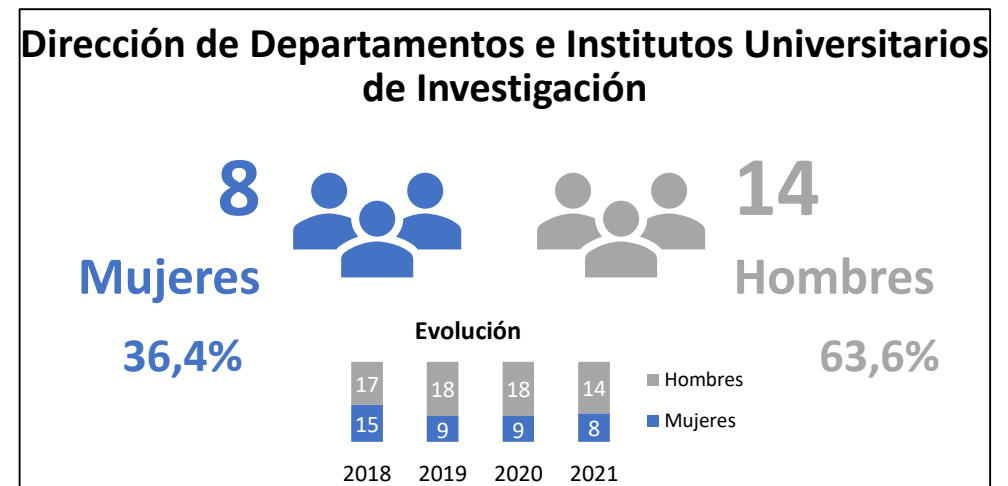
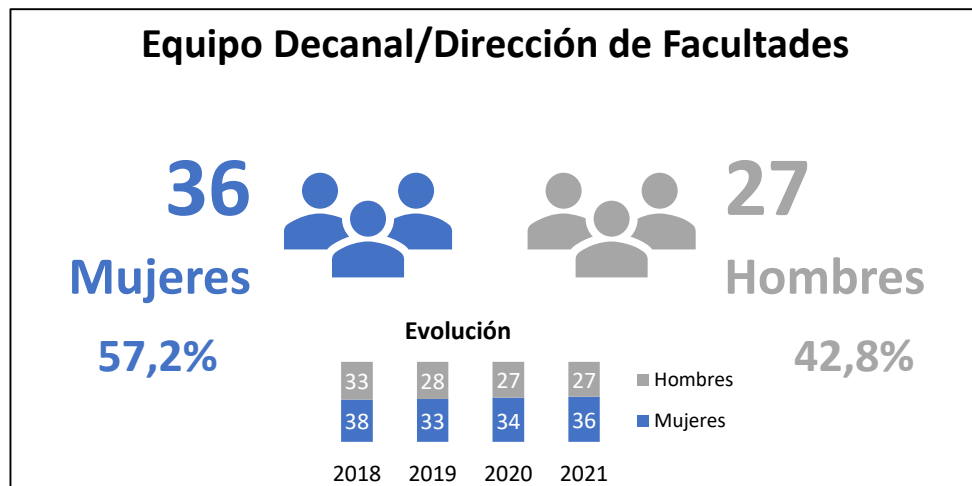
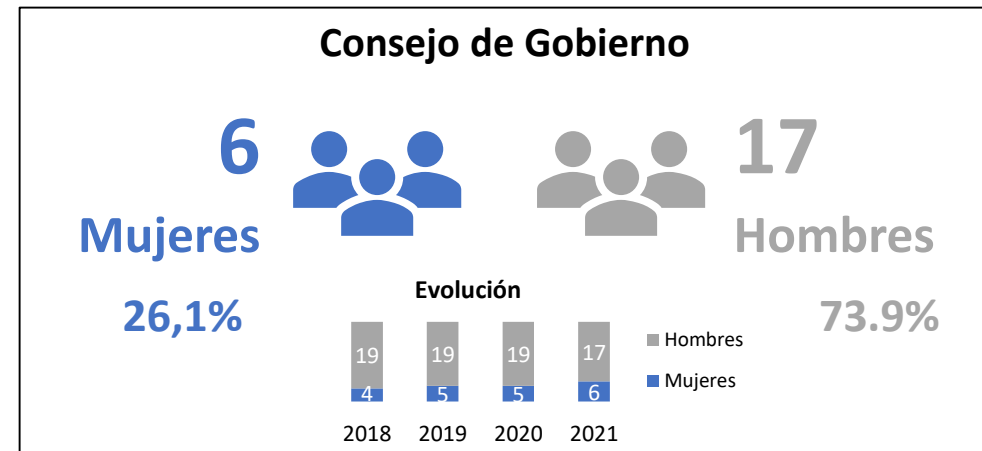


Respecto de la información de la **Encuesta de Riesgos Psicosociales UDBI**, realizada en 2022 (“Estudio de factores psicosociales”) siguiendo el método CoPsoQ-istas21, se trata de una herramienta que consta de 109 preguntas estructuradas en 3 partes: Datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico familiar (25 preguntas), exposiciones psicosociales (69 preguntas) y datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas). Fue respondida por un total de 492 personas trabajadoras del campus (el 42,4% de las personas trabajadoras).

En distintos apartados se incluirá información seleccionada en las que la encuesta puede considerarse una fuente de información y en las que puede observarse un sesgo de género.

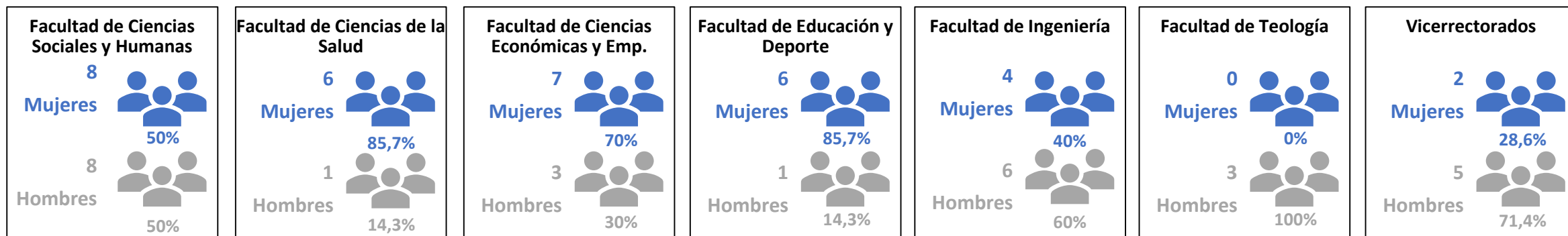
- Finalmente, se incorpora un apartado de conclusiones a través del cual identificar los aspectos más relevantes de cada uno de los ámbitos trabajados en el diagnóstico.

## PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO A 31 DE AGOSTO DE 2021

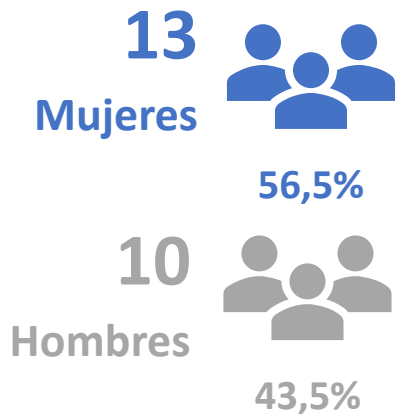


# 1. Introducción

## EQUIPOS DECANALES Y DE DIRECCIÓN DE FACULTADES Y VICERRECTORADOS A 31 DE AGOSTO DE 2021



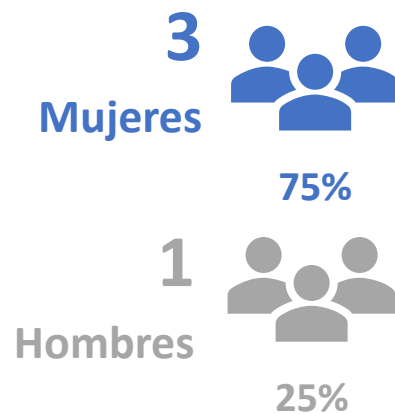
### COMPOSICIÓN DE COMITÉ DE EMPRESA UDBI



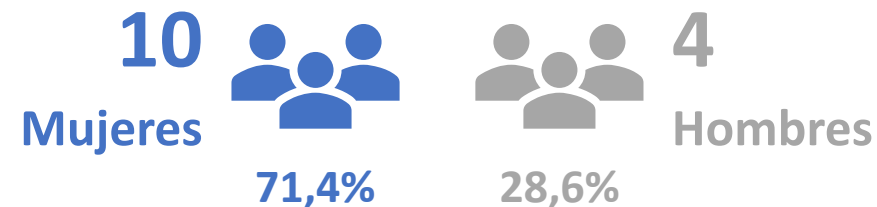
### COMPOSICIÓN DE COMITÉ DE EMPRESA UDSS



### COMPOSICIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES



### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD



# 1. Introducción

## Distribución de la plantilla por Sexo a 31 de agosto de 2021

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%
<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>

## Desglose por colectivos y Facultades / Vicerrectorados a 31 de agosto de 2021

FACULTAD, VICERRECTORADO O DIRECCIÓN	PAS		% PAS horizontal		% PAS vertical		PDI		% PDI horizontal		% PDI vertical		PI		% PI		% PI vertical	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN	4	18	18,2%	81,8%	2,8%	4,6%												
DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA	5	17	22,7%	77,3%	3,5%	4,3%												
FACULTAD - CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	3	22	12,0%	88,0%	2,1%	5,6%	82	120	40,9%	59,1%	21,8%	31,5%	7	19	26,9%	73,1%	12,7%	23,2%
FACULTAD - DBS	9	42	17,6%	82,4%	6,3%	10,7%	77	71	52,0%	48,0%	20,4%	18,6%	3	1	75,0%	25,0%	5,5%	1,2%
FACULTAD - DERECHO	1	10	9,1%	90,9%	0,7%	2,6%	65	49	57,0%	43,0%	17,2%	12,9%	1	7	12,5%	87,5%	1,8%	8,5%
FACULTAD - INGENIERÍA	11	22	33,3%	66,7%	7,7%	5,6%	78	35	69,0%	31,0%	20,7%	9,2%	36	15	70,6%	29,4%	65,5%	18,3%
FACULTAD - PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN	4	23	14,8%	85,2%	2,8%	5,9%	64	101	38,8%	61,2%	17,0%	26,5%	7	34	17,1%	82,9%	12,7%	41,5%
FACULTAD - TEOLOGÍA		1		100,0%		0,3%	10	3	76,9%	23,1%	2,7%	0,8%						
RECTORADO		7		100,0%		1,8%												
SECRETARIA GENERAL	2	40	4,8%	95,2%	1,4%	10,2%												
VR - COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y AGENDA 2030 *	60	56	51,7%	48,3%	42,0%	14,3%	1	2	33,3%	66,7%	0,3%	0,5%		1		100,0%		1,2%
VR - EMPRENDIMIENTO Y RELACIONES EMPRESARIALES	7	20	25,9%	74,1%	4,9%	5,1%								3		100,0%		3,7%
VR - INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	14	50	21,9%	78,1%	9,8%	12,8%								1		100,0%		1,2%
VR - ORDENACIÓN AC. INNOVACIÓN DOC Y CALIDAD	2	26	7,1%	92,9%	1,4%	6,6%								1		100,0%		1,2%
VR - RRII Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	21	37	36,2%	63,8%	14,7%	9,5%								1		100,0%		1,8%
<b>Total general</b>	<b>143</b>	<b>391</b>	<b>26,8%</b>	<b>73,2%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>377</b>	<b>381</b>	<b>49,8%</b>	<b>50,2%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>82</b>	<b>40,1%</b>	<b>59,9%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* En el Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y Agenda 2030 se incluye el colectivo del Colegio Mayor

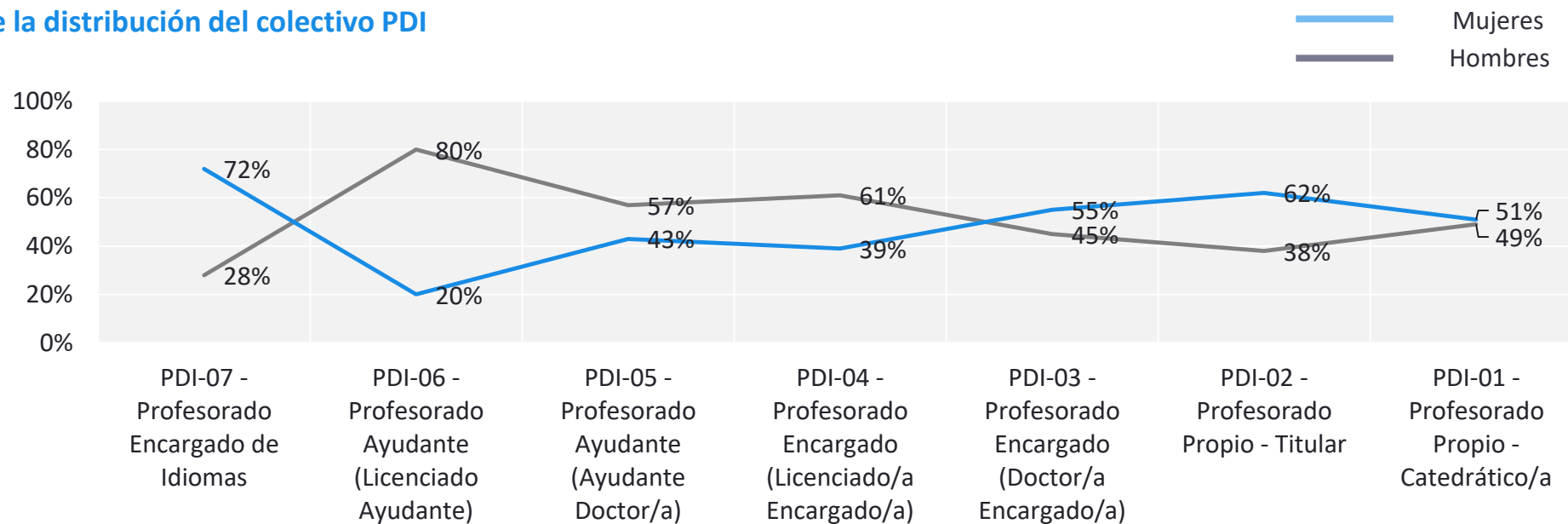
# 1. Introducción

## Distribución de la plantilla por perfiles profesionales a 31 de agosto de 2021

PERFILES PROFESIONALES	Hombre	Mujer	Total genera	% horizontal		% vertical	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
PAS-01 - Dirección de Area / Servicio o Gerencia de Facultad	12	5	17	71%	29%	8,4%	1,3%
PAS-02 - Responsable de área	13	11	24	54%	46%	9,1%	2,8%
PAS-02.01 - Coordinación de área	2	16	18	11%	89%	1,4%	4,1%
PAS-03 - Técnico/a o Gestor/a especializado/ a	12	26	38	32%	68%	8,4%	6,6%
PAS-05 - Técnico de Investigación especializado		3	3	0%	100%	0,0%	0,8%
PAS-06 - Técnico/a	38	114	152	25%	75%	26,6%	29,2%
PAS-07 - Técnico/a de Investigación estándar	7	5	12	58%	42%	4,9%	1,3%
PAS-08 - Administrativo/a Gestión Universidad (oficial de primera)	8	159	167	5%	95%	5,6%	40,7%
PAS-09 - Administrativo/a Gestión Universidad (oficial de segunda y auxiliar)	4	17	21	19%	81%	2,8%	4,3%
PAS-10 - Técnico/a de Servicios Generales	3		3	100%	0%	2,1%	0,0%
PAS-11 - Oficial de Primera Servicios Generales y Oficinas o de Laboratorio	13	1	14	93%	7%	9,1%	0,3%
PAS-12 - Oficial de Segunda Servicios Generales y Oficinas o de Laboratorio	4		4	100%	0%	2,8%	0,0%
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Bedeles	24		24	100%	0%	16,8%	0,0%
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Información	1	8	9	11%	89%	0,7%	2,0%
PAS-14 - Auxiliar de segunda Servicios Generales	1	1	2	50%	50%	0,7%	0,3%
PAS-15 - Servicios Generales - Limpieza	1	25	26	4%	96%	0,7%	6,4%
<b>TOTAL PAS</b>	<b>143</b>	<b>391</b>	<b>534</b>			<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
PDI-01 - Profesorado Propio - Catedrático/a	18	19	37	49%	51%	4,8%	5,0%
PDI-02 - Profesorado Propio - Titular	36	58	94	38%	62%	9,5%	15,2%
PDI-03 - Profesorado Encargado (Doctor/a Encargado/a)	117	141	258	45%	55%	31,0%	37,0%
PDI-04 - Profesorado Encargado (Licenciado/a Encargado/a)	152	96	248	61%	39%	40,3%	25,2%
PDI-05 - Profesorado Ayudante (Ayudante Doctor/a)	30	23	53	57%	43%	8,0%	6,0%
PDI-06 - Profesorado Ayudante (Licenciado Ayudante)	8	2	10	80%	20%	2,1%	0,5%
PDI-07 - Profesorado Encargado de Idiomas	16	42	58	28%	72%	4,2%	11,0%
<b>TOTAL PDI</b>	<b>377</b>	<b>381</b>	<b>758</b>			<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
PI-02 - Investigador/a	6	4	10	60%	40%	10,9%	4,9%
PI-03 - Investigador/a Asociado/a	14	17	31	45%	55%	25,5%	20,7%
PI-04 - Ayudante de Investigación	35	61	96	36%	64%	63,6%	74,4%
<b>TOTAL PI</b>	<b>55</b>	<b>82</b>	<b>137</b>			<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total general</b>	<b>575</b>	<b>854</b>	<b>1429</b>	<b>40,2%</b>	<b>59,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## Distribución de la plantilla por perfiles profesionales a 31 de agosto de 2021

- Detalle de la distribución del colectivo PDI



- ▶ Se incorpora un gráfico para poder visualizar la carrera profesional del colectivo PDI. Por un lado, vemos cómo el colectivo de profesorado de idiomas está feminizado. En cuanto al resto de perfiles, se observa cómo, si bien en las etapas iniciales de la carrera (profesorado ayudante) hay un mayor porcentaje de hombres, se produce una tijera a favor de las mujeres en la etapa de consolidación de la carrera profesional (Doctor/a Encargado/a, Titular y Catedrático/a). Se aprecia una evolución en los últimos años, respecto a los datos de anteriores planes de igualdad, siendo esta la primera vez en la que el número de Catedráticas mujeres supera al de los hombres. Se consolida así mismo la presencia de mujeres en la categoría de Titular.
- ▶ En el caso de la categoría de Licenciado/a Ayudante, en la que el 80% del profesorado es hombre, y del Licenciado/a Encargado/a, el 61% es hombre, este dato se ve afectado por los contratos a tiempo parcial (profesionales con contrato laboral que dan unas pocas clases), que en distintas facultades es un colectivo masculinizado.

# 1. Introducción

- ▶ El análisis de los cargos y de los puestos con responsabilidad en la toma de decisiones de la Universidad nos permite afirmar que los puestos de mayor poder están ocupados mayoritariamente por hombres, tanto en el Consejo de Dirección (65% varones), como en el Consejo de Gobierno (74%), así como en la Dirección de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación (64%). Los órganos donde hay una mayor presencia de mujeres son los Equipos Decanales y de Dirección de Facultades, donde éstas alcanzan una representación porcentual del 58%. Así pues, 3 de los 4 órganos analizados están masculinizados, ya que son varones casi 7 de cada 10 de las personas que los integran. En el único caso donde hay una mayor presencia femenina, la distribución entre mujeres y hombres está más equilibrada. La diferencia es de 14 puntos porcentuales a favor de ellas, es decir, una distribución de 60-40 o de 6 mujeres por cada 4.
- ▶ En cuanto a los Equipos Decanales y de Dirección de Facultades, cabe señalar que, si se analiza primero la composición de las facultades, se observa que hay una mayor presencia de mujeres en la de Ciencias de la Salud (85,7% mujeres), Educación y Deporte (85,7%), así como en la de Ciencias Económicas y Empresariales (70%). Por el contrario, son mayoría hombres quienes ocupan ese cargo en las facultades de Ingeniería (60% hombres) y Teología (100%). La única Facultad con una composición paritaria es la de Ciencias Sociales y Humanas, con una proporción de hombres y mujeres idéntica (50%).
- ▶ Un análisis cualitativo desde perspectiva de género permite observar:
  - ▶ Que los puestos de poder y decisión de primer nivel de la UD los ocupan varones principalmente y que en los cargos donde se requiere un mayor desempeño de tareas, perfiles de mandos intermedios (los equipos decanales y dirección de facultades), están más representadas las mujeres.
  - ▶ Que sigue sin invertirse la tendencia tradicional por la que las disciplinas más relacionadas con la enseñanza, el cuidado y la salud siguen vinculadas principalmente al rol de las mujeres y que ellas muestran una mayor presencia en la gestión de dichas facultades.
- ▶ En la Universidad de Deusto trabajan más mujeres que hombres, lo cual es acorde, de nuevo, a la reproducción de los roles tradicionales de género, por cuanto que la docencia prolonga las tareas “naturalmente” atribuidas a las mujeres: las de educación y cuidado, en definitiva. Es así que la enseñanza continúa siendo un ámbito predominantemente feminizado. Pero enseñar no es dirigir, por lo que la ocupación de los cargos jerárquicos de mayor poder, autoridad y liderazgo los siguen ocupando varones.
- ▶ Si tomamos en cuenta no sólo el colectivo PDI, sino todo la plantilla, y analizamos las categorías que ocupan mujeres y hombres en relación con el número total de personas empleadas de su mismo sexo (porcentajes verticales), comprobamos que de las 854 mujeres que trabajan en la UD, el 46% están representadas en la categoría PAS, y dentro de esta categoría (N=393), el mayor porcentaje (45%) se aglutina en perfiles administrativos. Del total de hombres de la plantilla (N=575), sólo son PAS un 25%.
- ▶ Dentro de las categorías que abarca el PAS, el porcentaje más alto de varones se concentra en el puesto de Técnico (27%). Desde el análisis de género del PAS, también es interesante reseñar que en los puestos de servicios generales oficinas y laboratorio hay más hombres, mientras que en la limpieza son prácticamente todas mujeres, reproduciendo de nuevo los roles adjudicados en función de sexo.
- ▶ Del total de la plantilla masculina (575 varones) son PDI el 65,4%, mientras que del total de la plantilla femenina (N=854) sólo son PDI el 44,3%. En la categoría PI se ubican 55 varones, el 9,6% de la plantilla masculina y un porcentaje prácticamente idéntico (9,7%) del total de mujeres PI (83). Al analizar las tareas que se incluyen en esa clasificación, se observa que hay una mayor proporción de mujeres que de hombres en el puesto inferior (Ayudante de Investigación) y una mayor proporción de hombres, comparados con las mujeres, en la categoría superior (Investigador/a).





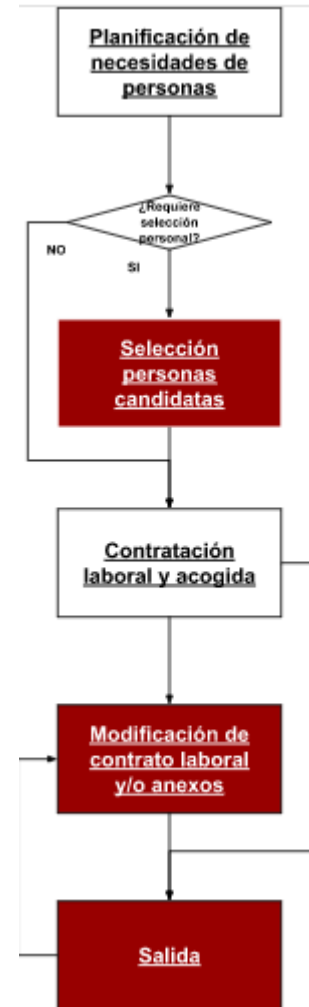
2

Diagnóstico de  
situación

- 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.
- 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.

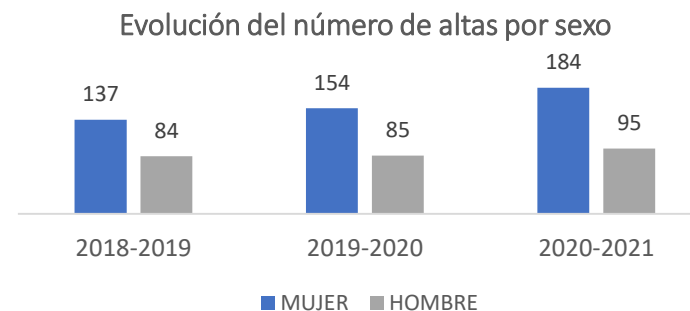
Para más información , se puede acceder a la documentación del proceso de “Gestión de personas con relación laboral”.



- 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

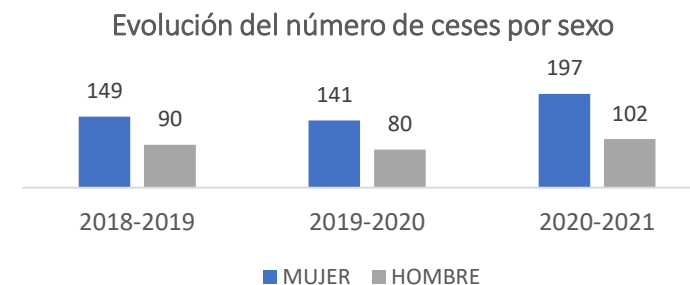
Año altas	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
2018-2019	137	84	62,0%	38,0%
2019-2020	154	85	64,4%	35,6%
2020-2021	184	95	65,9%	34,1%
<b>TOTAL</b>	<b>475</b>	<b>264</b>	<b>64,3%</b>	<b>35,7%</b>



- 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 - CCSSHH	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 general
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
		UNIVERSIDAD	Cese en período de prueba a instancia de	1	
	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
	UNIVERSIDAD	Despido del trabajador	1	1	2
		Despido por causas objetivas	2	5	7
		Fin de contrato temporal	27	67	94
<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>

Etiquetas de	Origen	Rango de edad	Hombre	Mujer	Total general
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
<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
		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
<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:

	2020-2021				2021-2022			
	N.º personas		Distribución de sexo		N.º personas		Distribución de sexo	
<b>Número de contratos realizados</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>
<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.



- 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**  
 Dirección de Gestión de Personas  
 Pertsonen Kudeaketa Zuzendaritza  
 People Management

Revisión - Septiembre 2012

**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)

Formación

**Trayectoria Profesional**

o Llevar a cabo el análisis y la planificación de su operativa diaria (función realizando un seguimiento y control de los objetivos y resultados.

o Atender a los requisitos, cumplimentar y dar respuesta a las necesidades que se derivan de los sistemas de gestión (calidad, plan estratégico, Vicerrectorados...)

o Promover la gestión y la difusión del conocimiento en su área. Para el

Experiencia

**Conocimientos asociados**

o Participar en proyectos internos / grupos de mejora en los que su cola

Técnicos

o Participar en proyectos internos / grupos de mejora en los que su cola

De Gestión

o Participar en proyectos internos / grupos de mejora en los que su cola

Idiomas

### 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 :
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - 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.

### Perfiles profesionales de la Universidad de Deusto

- 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 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.

### Perfiles profesionales de la Universidad de Deusto

- 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.

### Perfiles profesionales de la Universidad de Deusto

- 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.

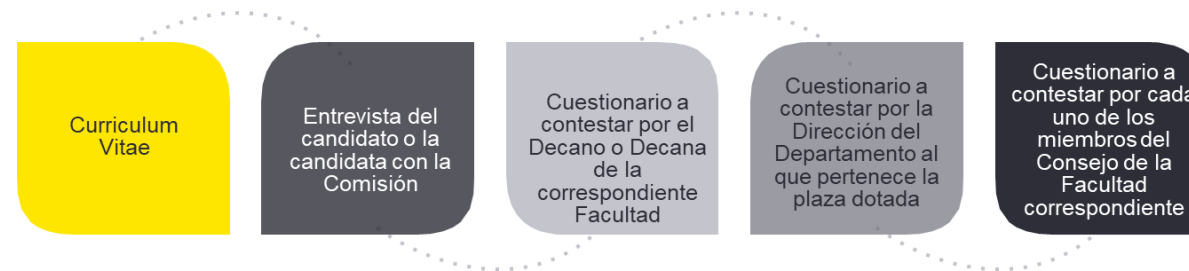
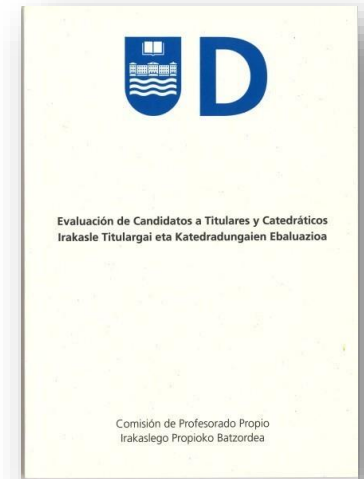
- De acuerdo con los niveles según la valoración realizada, y a fin de comprobar si existe segregación vertical, es decir, un reparto desigual de mujeres y hombres en dichos niveles, se presenta a continuación la distribución desglosada por sexo a 31 de agosto de 2021:

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>

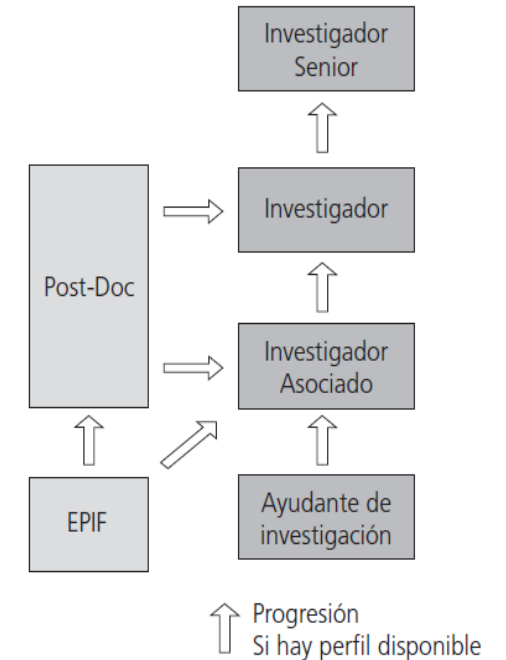
- Atendiendo a la distribución de la plantilla en función de los niveles según los perfiles valorados, destaca la presencia femenina en los niveles 1, 3, 4, 5 y 8, donde es más que proporcional a la representatividad de las mismas en el total de la plantilla (mujeres sobre el total plantilla = 59,8%). Por 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%.



- 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 con 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 a 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 cumplan 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.



### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
	II. Analizar la relación de los roles y perfiles con las categorías de convenio	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	III. Asignar los puestos de trabajo a los perfiles / roles establecidos para el PAS	No realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
	V. Relación de elementos discriminatorios por razón de sexo en los procesos de promoción profesional del PI	No realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 lo relativo a gestión del talento.</li> </ul>
	VII. Adquirir o desarrollar una herramienta de gestión de talento	En curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>

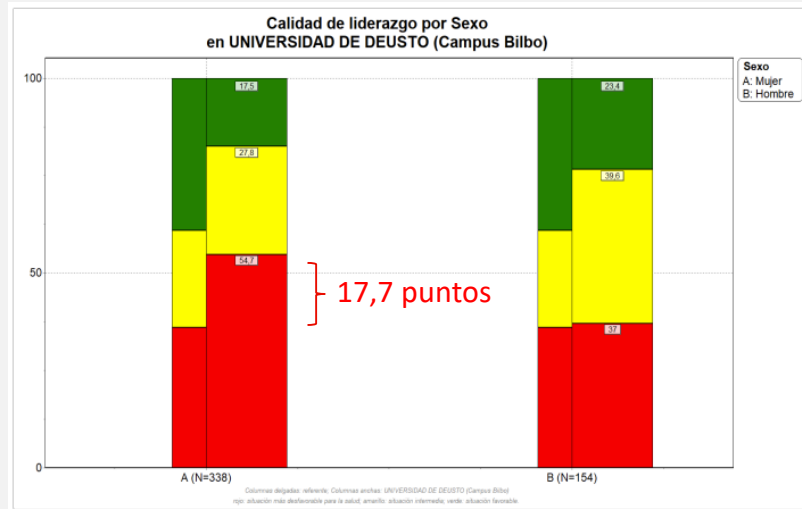
## Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



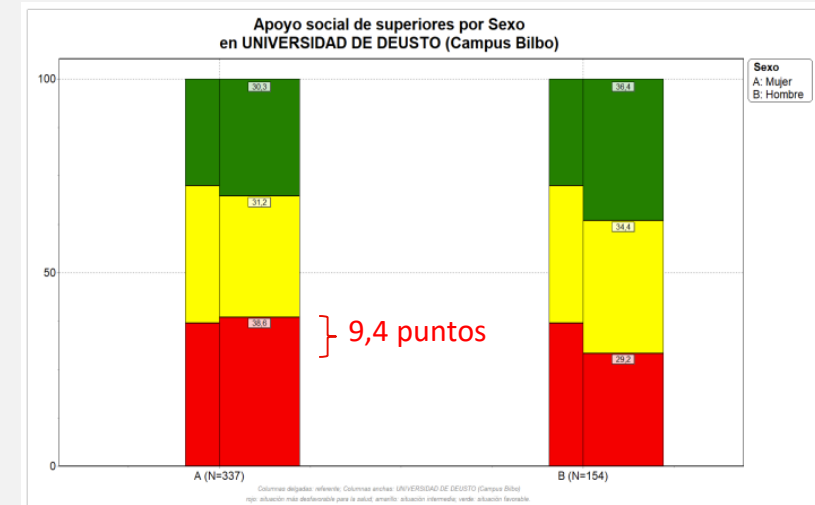
Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
Liderazgo	IX. Implementar de un programa de mentorazgo para investigadoras de la Universidad de Deusto (inter e intrainstitucional).	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta acción se desarrolló a través del WP4 del proyecto Gearing-Roles (H2020). 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.</li> </ul>
	X. Realización de sesiones de reflexión grupal en los distintos colectivos de la UD en torno al modelo de liderazgo de la institución.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
	XI. Aplicar un cuestionario a todo el personal de la UD con cuestiones específicas sobre el liderazgo observado.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizado</li> </ul>

### 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.



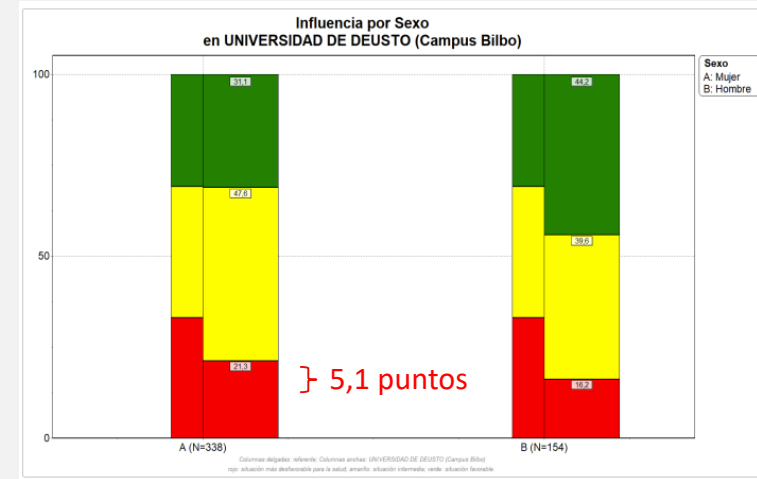
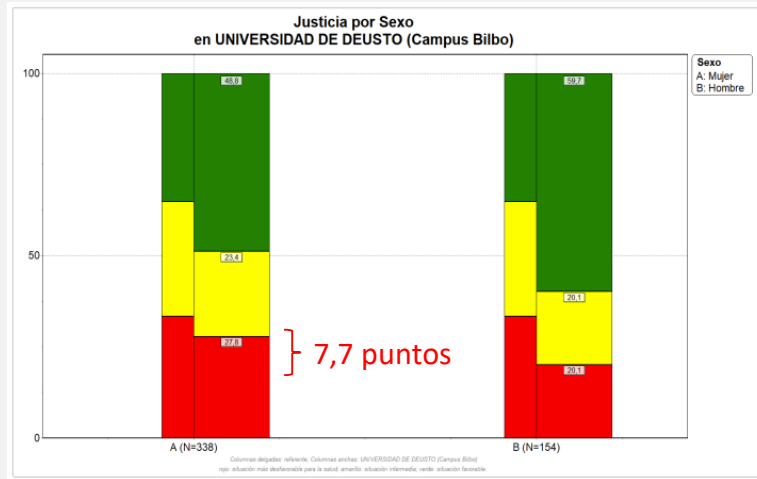
- **Apoyo social de superiores:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.



- 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 trabajadores 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.

### 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.





- 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 de 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 pre-inscripción 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.

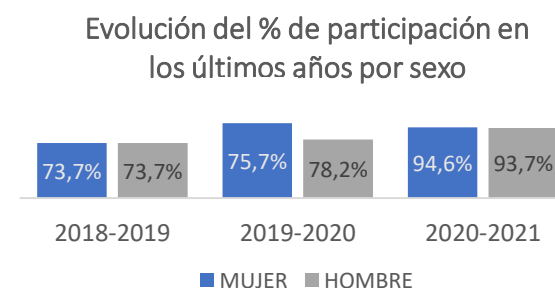
FACULTAD o VR	PAS		PDI		PI	
	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
CIENCIAS DE LA SALUD	82%	18%	63%	37%	88%	12%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	73%	27%	73%	27%	83%	17%
DERECHO	58%	42%	76%	24%	81%	19%
DBS (FACULTAD)	86%	14%	65%	35%	43%	57%
DBS (EXECUTIVE)	82%	18%	67%	33%		
EDUCACIÓN Y DEPORTE	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.

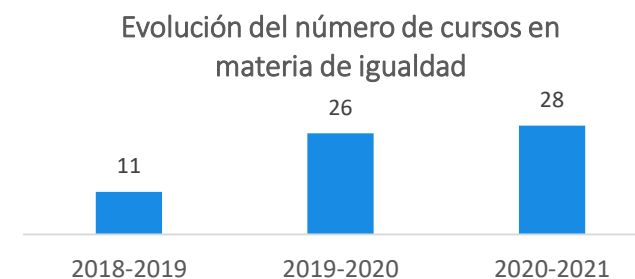
## 2. Diagnóstico de situación

- 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 hacia 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 percibida 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.

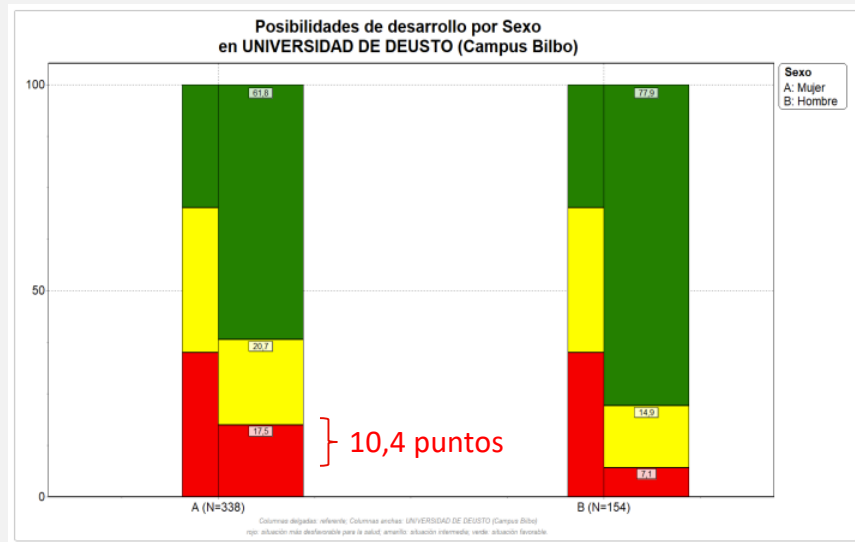
## Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
Docencia e Investigación	I. Diseñar un curso formativo para el profesorado.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñados e implantados dos cursos de formación en perspectiva de género en la docencia y perspectiva de género en la investigación.</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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)</li> </ul>
	III. Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la docencia adaptada a diferentes niveles.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>
	IV. Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la docencia adaptada a diferentes niveles.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>
	V. Promover un programa de mentoring con doctorandos para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.	En curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>
Comunicación	IV. Establecer colectivos prioritarios y hacer un plan de formación en el uso de la guía de lenguaje no sexista.	En curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> <li>Con la experiencia de aquella formación, en 2022-23 está previsto lanzar un curso en plataforma ALUD.</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
	VII. Realizar una sesión de formación y concienciación con el Consejo de Dirección	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizada el 11 de enero de 2022 a 17 personas (el consejo de dirección al completo)</li> </ul>
	VIII. Participar en Programa de Formación para Lideresas desarrollado por YW en el marco del Proyecto GEARING-Roles.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizado, con la participación de 17 personas.</li> </ul>
	IX. Diseñar webinars específicos sobre liderazgo y fomentar la participación de senior managers UD	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizados los webinar con Yellow Window, con 76 personas participantes (abril, junio, septiembre y octubre).</li> </ul>

### 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.



- 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 corresponden 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 este; debiéndose, en tal caso, se pactará 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.



## 2. Diagnóstico de situación

- 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.
- 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.)

### 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>

- 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.

Área y perfil profesional	N.º personas		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo por área y perfil profesional	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<b>BIBLIOTECA</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>37%</b>	<b>13%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>
PAS-06 - Técnico/a	11	2	31%	6%	85%	15%
PAS-08 - Administrativo/a Gestión Universidad (oficial de primera)	2	2	6%	6%	50%	50%
<b>COLEGIO MAYOR</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>43%</b>	<b>41%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>
PAS-02 - Responsable de área	1	2	3%	6%	33%	67%
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Bedeles	-	2	-	6%	-	100%
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Información	2	1	6%	3%	67%	33%
PAS-15 - Servicios Generales - Limpieza	12	1	34%	3%	92%	8%
PAS-11 - Oficial de Primera Servicios Generales y Oficinas o de Laboratorio	-	7	-	22%	-	100%
<b>DEPORTES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
PAS-09 - Administrativo/a Gestión Universidad (oficial de segunda y auxiliar)	1	-	3%	-	100%	-
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Bedeles	1	-	3%	-	100%	-
<b>PORTERIA Y BEDELES</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>14%</b>	<b>47%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Bedeles	-	15	-	47%	-	100%
PAS-13 - Auxiliar de primera Servicios Generales - Información	5	-	14%	-	100%	-
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

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

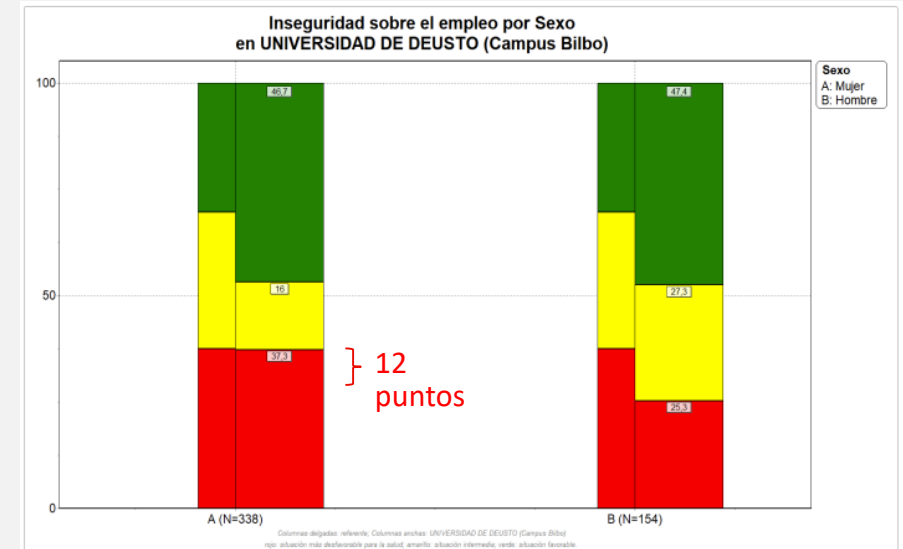
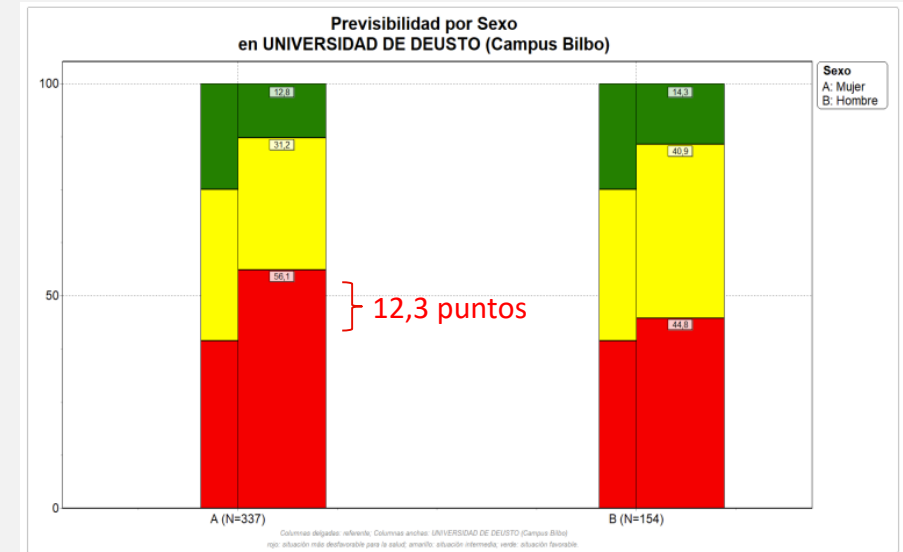
- Previsibilidad:** La dimensión de la Previsibilidad está relacionada con la disposición de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y 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.

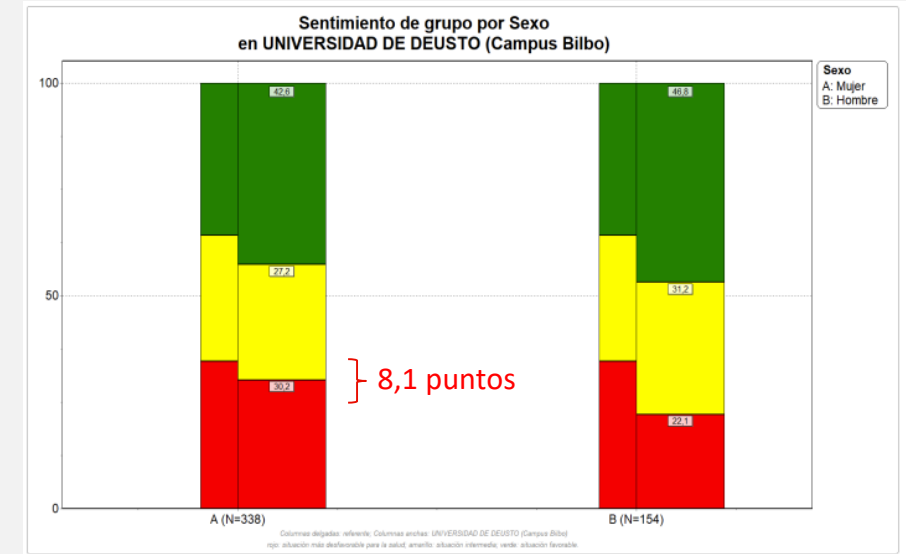
Los datos recogidos en esta dimensión indican que el 33,5% de trabajadores/as tiene exposición a la situación más desfavorable y un 19,5% en la intermedia. Estos resultados son sensiblemente superiores a la media de otras organizaciones. La visión por sexo nos muestra que el 37,3% de las mujeres reportaron 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.



### 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).



- 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
<b>PAS</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	1	4	5
EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIAR		1	1
<b>PDI</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
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
<b>PAS</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>42</b>
66,66%	1	14	15
80,00%	1	13	14
86,66%		9	9
86,67%		2	2
87,50%	1	1	2
<b>PDI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
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.

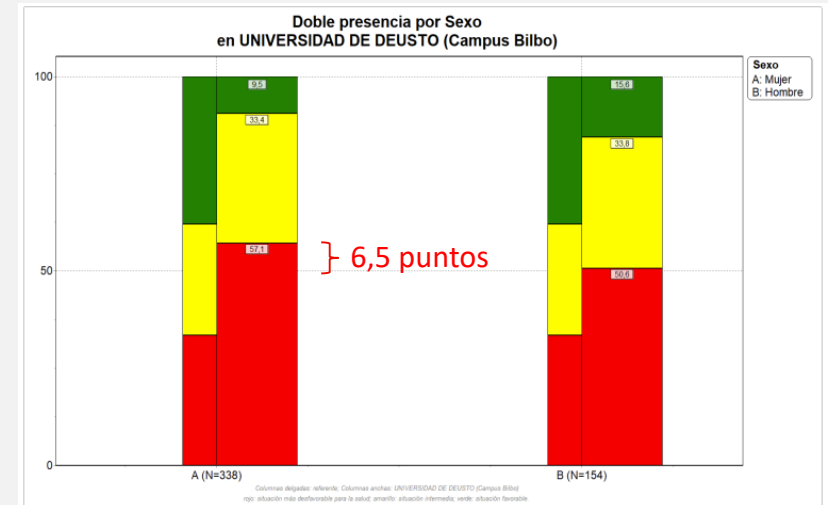
### Análisis de las iniciativas del Plan de Igualdad 2020-2022 en el marco del Proyecto Gearing Roles



Eje de actuación	Acción	Estado	Comentarios
<b>Medida 7:</b> Establecer medidas de promoción y reconocimiento que no penalicen los tiempos de cuidado	I. No computar como tiempo transcurrido en el cómputo del trienio de investigación del MGPD los permisos de maternidad/paternidad o los permisos para el cuidado de familiares	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizado y gestionado en MGPD</li> </ul>
	II. Negociar con la CNEAI el cálculo de los sexenios de investigación tal y como ya se ha hecho para el personal funcionario.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizado y abordado con la CNEAI</li> </ul>
<b>Medida 8:</b> Conciliación responsable PAS	III. Realizar un seguimiento de las medidas de conciliación implementadas en el anterior Plan de Igualdad (2017/2018).	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>El seguimiento de las medidas de conciliación ha sido limitado. En concreto, se incorporan a continuación las principales conclusiones de un trabajo fin de grado (TFG) de una estudiante que ha analizado la implementación de las mismas. La RLPT considera que el análisis debería haberse realizado en el ámbito de la CPI, para poder emitir conclusiones sobre el mismo. Para mayor detalle acerca de las medidas de conciliación y su valoración, se incorpora al final del documento el Anexo 2, con un resumen del Trabajo Fin de Grado, de la alumna June Telletxea.</li> </ul>
<b>Medida 9:</b> Nuevas medidas de conciliación responsable	IV. Diseñar medidas de conciliación para los colectivos que no pudieron acceder a las medidas establecidas en el anterior Plan de Igualdad (2017-2018).	En curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Universidad ha respondido a necesidades individuales concretas y a las solicitudes de las áreas y servicios durante todo el periodo analizado.</li> <li>Por parte de las personas trabajadoras también hubo una solicitud de medidas de conciliación y flexibilidad. Sin embargo, no se llegó a un acuerdo que diera validez a las medidas planteadas.</li> </ul>
<b>Medida 10:</b> Analizar las medidas de conciliación y su relación con el riesgo de salud psicosocial de la "doble presencia"	V. Analizar la posible mejora de las medidas de conciliación legales existentes.	No realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien la Universidad ha respondido a necesidades individuales concretas en diversas ocasiones, no ha habido medidas de mejora respecto a la establecidas por la legislación, ni se ha procedido a un análisis de la posible mejora de las medidas existentes.</li> </ul>
	VI. Incluir capítulo sobre riesgo psicosocial de "doble presencia" en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	No realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien en la encuesta de riesgos psicosociales se introdujo una pregunta que hacía referencia al riesgo de la doble presencia, esto no supone el cumplimiento de la acción. No se incluye un capítulo sobre riesgo psicosocial de "doble presencia" en el Plan de Prevención de Riesgos, aunque cabe reconocer que la dimensión ha sido reconocida como prioritaria por su alta prevalencia en el tercil más desfavorable para la salud de las personas trabajadoras.</li> </ul>

### 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.



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**

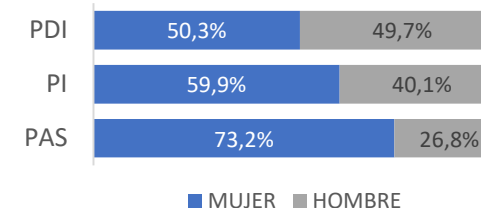
- En este caso, se ha analizado la plantilla en función de los distintos niveles de Convenio (grupo más nivel) y niveles según valoración de perfiles y el análisis está disponible en el apartado de “clasificación profesional” del presente informe. Las mujeres se distribuyen de manera más transversal 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%
<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>

**Distribución de la plantilla por colectivo y sexo**

- 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.

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

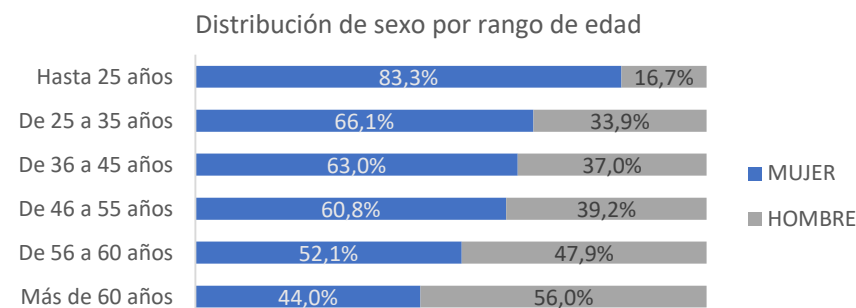
- De acuerdo con el artículo 31 del Convenio Colectivo aplicable en Deusto, la remuneración del personal afectado por el mismo estará compuesta por los siguientes conceptos:
  - **Sueldo mensual:** de acuerdo a las tablas salariales.
  - **Pagas extraordinarias:** su cuantía viene determinada por el 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>



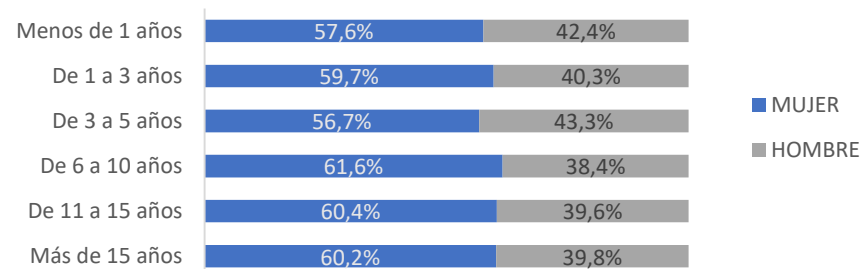
- No obstante, no tenemos la evidencia de si la diferencia en edad pudiera ser significativa como para considerar que pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres. Se observa cómo a mayor rango de edad, hay un menor porcentaje de mujeres en la UD, pasando del 66% 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>

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

Distribución de sexo por rango de antigüedad



- 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
<b>Formación universitaria (*)</b>	832	567	97,42%	98,61%	59,47%	40,53%
<b>Formación profesional</b>	12	4	1,41%	0,70%	75,00%	25,00%
<b>Bachillerato</b>	4	1	0,47%	0,17%	80,00%	20,00%
<b>Educación Secundaria</b>	3	1	0,35%	0,17%	75,00%	25,00%
<b>Educación Primaria</b>	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.

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

## 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 identificase 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 identificase brecha salarial.</li> </ul>

- 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 respecto 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



### 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. Manifiestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Statement de compromiso público colgado en la página web de RSU</i></li> </ul>
	II. Realizar acciones formativas dirigidas a públicos concretos (alumnado, PAS, PI, PDI).	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <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></li> </ul>
	III. Establecer alianzas externas para canalizar y tratar los casos violencia de género detectados.	Realizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Se han establecido dos alianzas externas: Alianza con UniSAFE y Alianza con GENERATIONEQUALITY.</i></li> </ul>



# 3

Conclusiones

## 3. Conclusiones

- A continuación, se resumen brevemente las principales conclusiones de este diagnóstico respetando la estructura del mismo. Estas conclusiones recogen una serie de cuestiones significativas para favorecer la priorización y formulación de acciones para el 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 y dispone de un Reglamento del Profesorado en el que se documentan los organismos, métodos y procedimientos de selección, así como los procesos de comunicación y toma de decisión.
- 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.
- Sin embargo, a tenor del número de solicitudes recibidas para los diferentes procesos y colectivos, si observamos la evolución de las candidaturas en los procesos, los hombres pueden tener más probabilidad de ser seleccionados que las mujeres en los colectivos PDI y PI, siendo las mujeres las que tienen mayor probabilidad de ser seleccionadas en el colectivo PAS.
- 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, como sucede en la sociedad.
- 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.

### Clasificación profesional

- El análisis de distribución de plantilla mediante clasificación en niveles permite observar lo siguiente: la mayoría de los hombres contratados se encuentran en los niveles más altos (7 – 9, perfiles con mayor capacidad de decisión, autonomía, relevancia...). Las mujeres contratadas se clasifican de manera más transversal, habiendo más mujeres que hombres en niveles más bajos (3 – 4, perfiles con trabajos más repetitivos, y rutinarios, mayor control...).
- La clasificación profesional revela una segregación vertical de género que responde, en gran parte, a la alta feminización del PAS, pero que también podría responder a otros factores explicativos más intangibles.

### Promoción profesional

- Observando la composición de la plantilla en agosto 2021, en cuanto al PDI, se observa cómo, si bien en las etapas iniciales de la carrera (profesorado ayudante) hay un mayor porcentaje de hombres, se produce una tijera a favor de las mujeres en la etapa de consolidación de la carrera profesional (Doctor/a Encargado/a, Titular y Catedrático/a). Se aprecia una evolución en los últimos años, respecto a los datos de anteriores planes de igualdad, siendo esta la primera vez en la que el número de Catedráticas mujeres supera al de los hombres. Se consolida así mismo la presencia de mujeres en la categoría de Titular.
- El 75% de las promociones en los cursos 2019-20 y 2020-21 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.
- La Universidad de Deusto no cuenta con un plan de promoción para el PAS más allá de lo que establece el convenio de aplicación y que se indica en el apartado correspondiente. La promoción de este colectivo es de naturaleza salarial y no se cuenta con criterios claros y objetivos para su realización.

### Formación

- Ha habido un incremento en el número de cursos ofertados, en el número de horas formativas y también en el número de personas asistentes a estos cursos. La mayoría de los cursos se ofertan en horario laboral.
- Quienes acuden mayoritariamente a los cursos son las mujeres, especialmente en el colectivo del PAS, donde el porcentaje de mujeres participantes en los últimos dos ejercicios ha superado el 80%. En el colectivo PDI, cuya distribución de la plantilla es más paritaria, la mujer participa entre 10 y 12 puntos por encima.
- 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. 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 hacia la igualdad efectiva. Así como los cursos sobre los protocolos de acoso. Se observa que los y las responsables de equipos no tienen ni han realizado formación en materia de género.
- Algunas evaluaciones de la formación no recogen el dato “sexo” y otras no lo utilizan para analizar los resultados.

### Condiciones de trabajo

- 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. Según 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 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. En el PDI observamos una mayor parcialidad entre los hombres.
- La UD no ha puesto en marcha medidas vinculadas a la desconexión digital y el teletrabajo.
- Según la Evaluación de Riesgos Psicosociales llevada a cabo en el Campus de Bilbao, la dimensión de la Previsibilidad, vinculada al apoyo social y la calidad de liderazgo, arrojó resultados tales como que el 52,5% de la plantilla tiene una exposición muy desfavorable a este riesgo, de los cuales el 56,1% fue reportada por mujeres. Se trata de una dimensión priorizada, que aún no cuenta con medidas correctoras.

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

- Se identifica al colectivo PAS de administración y servicios y las trabajadoras de biblioteca que trabajan turnos, como los perfiles más afectados por la falta y/o inadecuación de las medidas de conciliación, siendo éstos, precisamente, los colectivos más feminizados de la UD. La principal conclusión del análisis cualitativo sobre las medidas de conciliación es que la falta de medidas de conciliación tiene efectos nocivos en la salud física y mental de las trabajadoras, y tanto en el contexto doméstico como en el entorno laboral de la Universidad, puesto que afecta a la productividad, el clima y la eficiencia laboral de estas personas.
- En todo caso, la mera decisión de la Universidad de ofertar medidas de conciliación para la plantilla no garantiza que estas medidas se utilicen realmente o se apliquen adecuadamente. En el análisis cualitativo se percibieron obstáculos y limitaciones que impiden asumir algunas de las medidas de conciliación ofertadas por la UD. Dichas trabas provienen de la imposición derivada de los roles de género, de definiciones tradicionales de éxito, de aspectos como la meritocracia, la comunicación interna y externa inadecuada acerca de las medidas existentes y una gestión y/o cultura organizacional de supervisión y control y no basada en la autonomía y la confianza.
- Según la última Evaluación de Riesgos Psicosociales llevada a cabo en el Campus de Bilbao, los colectivos más afectados por la situación más desfavorable en la dimensión de Doble Presencia son el Personal de Servicios Generales (73,3%), el Personal Administrativo (69,5%) y el Personal de Administración y Servicios (54,4%). Son colectivos del PAS que están más feminizados, y donde aún no se cuenta con medidas correctoras.

### Infrarrepresentación femenina

- Se observa infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor poder o toma de decisiones y también en la jefatura de servicios o áreas. Por el contrario, son ámbitos claramente feminizado el PAS y las áreas disciplinares que tienen que ver con los cuidados y la atención a las demás personas.
- Los puestos de mayor poder están ocupados mayoritariamente por hombres, tanto en el Consejo de Dirección y Consejo de Gobierno, como en la Dirección de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación. En los perfiles de mando intermedios en los que se requiere un mayor desempeño de tareas, están más representadas las mujeres.
- 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. Las disciplinas más relacionadas con la enseñanza, cuidado y salud siguen principalmente vinculadas a el rol de las mujeres.
- 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, reproduciendo los roles tradicionales de género. En el colectivo PI hay una mayor proporción de mujeres en el puesto inferior (Ayudante de Investigación) y hombres en la categoría superior (Investigador/a).

### Retribuciones

- La Universidad de Deusto ha elaborado el registro retributivo estableciendo 9 niveles según la valoración de los perfiles profesionales en aplicación del 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 septiembre de 2020 a 30 de agosto de 2021.
- El registro retributivo elaborado 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 (25) por ciento. Se ha procedido a compartir dicho registro con la RLPT, siendo informada la comunidad universitaria. La RLPT muestra su desacuerdo con la metodología aplicada para la elaboración del registro y la valoración de los puestos de trabajo, 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 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.
- El Protocolo ha sido difundido entre la comunidad universitaria (incluyendo no únicamente a las personas con relación laboral sino también al alumnado) a través de distintas vías (web, intranet, en papel, así como a través de folletos informativos). Aun con el esfuerzo de los últimos años para dar a conocer los protocolos, parece que sigue habiendo desconocimiento al respecto.
- Si bien en el protocolo aprobado se acordó una cláusula de revisión, desde 2017 no se ha procedido a revisar el mismo. Durante el período objeto de estudio, se ha activado en una ocasión el protocolo de acoso entre personas trabajadoras. El próximo plan debería reflexionar sobre posibles mejoras en la intervención y respuesta a los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

### Consideraciones finales

- Es importante atender a aquellas acciones del III Plan que no se llevaron a cabo para valorar su inclusión en el IV Plan o atender a una reformulación.
- Este diagnóstico se ha ajustado a los ámbitos laborales identificados por los Reales Decretos en materia de igualdad del año 2020: El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento sobre planes de igualdad (“RD 901/2020”) y 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”).
- 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 ni en la investigación para complementar el presente diagnóstico.





# UNIVERSIDAD DE DEUSTO

Diagnóstico de situación para la elaboración  
del Plan de Igualdad.

Noviembre de 2023 (\*)

Versión 4.1

