



Aurrekontuak genero ikuspegiarekin  
UPV/EHUn

I. Kapituluaren analisisa (2013 urtea)

Egikaritze laburpena

AURREKONTUAK GENERO IKUSPEGIAREKIN  
(AGI) UPV/EHUn: I. KAPITULUAREN  
ANALISIA, 2013 URTEA  
  
(EGIKARITZE LABURPENA)

UPV/EHUKo BERDINTASUNERAKO ZUZENDARITZA

2016ko apirilaren 20ko Gobernu kontseilua

Egileak: Yolanda Jubeto Ruiz  
**Mertxe Larrañaga Sarriegi**  
Ekonomia Aplikatua I  
UPV/EHU

UPV/EHUko Berdintasunerako Batzordeak gainbegiratua

2016ko apirilean onartua

## AURKIBIDEA

AKRONIMOEN ZERRENDA

1. SARRERA
2. EGIKARITZE LABURPENA

## AKRONIMOEN ZERRENDA

ADJ	Atxikiak
AG	Agregatuak
ASU	Unibertsitateko elkartuak
AYU	Laguntzaileak
C	Lanaldi osoa
CC	Zientziak
CEU	Unibertsitate Eskolako Katedradunak
CGV	Eusko Jaurlaritzaren osagarria
CM	Batez besteko kostua
COLEU	Unibertsitate Eskolako Laguntzaileak
COLU	Unibertsitateko laguntzaileak
CT	Kostu Osoa
CU	Unibertsitateko Katedradunak
DT	Lanean emandako egunak
EME	Unibertsitateko Emerituak
ETS	Goi Eskola Teknikoa
F	Fakultatea
GV	Eusko Jaurlaritza
ID	Identifikazioa
IVEF	SHEEko irakasleak
LABINEU	Unibertsitate Eskolako Lan Kontratuko Bitarteko Irakasleak
LABINU	Unibertsitateko Lan Kontratuko Bitarteko Irakasleak
LEC	Lektoreak
NUMNAU	Nautika Goi Eskola Ofizialeko Irakasle Numerario
P	Lanaldi partziala
PAS	Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak
PD	Irakasle-ikertzaileak, ikertzaileak kenduta
PDI	Irakasle-ikertzaileak
PEG	Aurrekontuak Genero Ikuspegiarekin
PI	Ikertzaileak
PL	Irakasle Oso
QUIN	Bosturteko
RET	Oinarrizko ordainsaria
RPT	Lanpostuen zerrenda
SEXE	Seiurteko
TEU	Unibertsitate Eskolako Titularrak
TRI	Hirurteko
TU	Unibertsitateko Titularrak
VIS	Irakasle Bisitariak

1.SARRERA

## **Txosten honen xede nagusia da (UPV/EHU) Universidad del País Vasco/Euskal**

Herriko Unibertsitateko pertsonalaren kostua ahalik eta sakontasun handienarekin aztertzea, datuak sexuaren arabera bereiziz eta aipatu aldagaia txostenean erabilitako informazio estatistikoaren baitako datu esanguratsu ezberdinekin gurutzatuz.

Dokumentu hau UPV/EHUko aurrekontu politikan generoaren ikuspuntua txertatzea xede duen 2011n hasitako prozesu handiago baten baitan kokatzen da. Bere xede nagusia da unibertsitateko kideak diren –ikasleak salbuenakumezkoen eta gizonezkoen posizioa zehazki ezagutzea eta mendetan zehar arlo publikoan egon den lan arloko sexuaren araberrako zatiketaren ondorioz emakumezkoek bizi dituzten desorekak eta ezberdintasunak zehaztea. Arlo akademikoa ez da salbuespena izan, XX. mendeko amaiera arte emakumezkoek zailtasun handiak gainditu behar izan baitituzte unibertsitateko kide (ikasle zein irakasle gisara) izan ahal izateko; ondorioz, erakunde honetan unibertsitateko ikasketak berdintasun baldintzetan egin ahal izateko aukera urriago izan dituzte. Azken hamarkadetan egondako lege aldaketek aldaketarako oinarria jarri badute ere ezberdintasunak antzeman daitezke oraindik, esaterako, arlo pribatuan emakumezkoek eta gizonezkoek esleitu zaizkien paper ezberdinak direla eta. Gure bizitzako esfera ezberdinetan eta zainketa eta etxeko lanen inguruko erantzunkidetasunean bereziki egondako aldaketen moteltasunak familiaren barruan lan karga handiegia hartzera behartu ditu hainbat emakume, beren lanbide karrerarako duten denbora murriztuz honela.

Nolanahi ere, azken hamarkadetan emakumezkoak intentsitate handiarekin sartu dira unibertsitate eta ondorioz bere egituren osaera aldatzen ari dira; gainera, horien hautua arlo publikoan lan egitea denez askotan, unibertsitatea aldaketa horien isla da ere. Aldaketa horiek ezagutzaren arlo askotan emakumezkoek ikasle, irakasle eta ikertzaile gisara duten presentzia esanguratsuan gauzatzen dira. Administrazio eta zerbitzuetako langileen artean ere emakumezkoen kopurua (gizonezkoena baino handiagoa) esanguratsua da, nahiz eta lanbide bereizketa txikia egon daitekeen ere zenbait lanpostutan.

Txosten honek aurrekontuaren I. Kapituluko datuak aztertzen ditu soilik, hau da, pertsonalaren kostuari dagozkion datuak: irakasleak, ikertzaileak eta administrazio eta zerbitzuetako langileak, 2013ko ekitaldian. Irakasle-ikertzaileak (PDI) ikerketa lanak soilik egin eta, ondorioz, lan-kategoria ezberdina dituzten horiengandik (PI) bereizteko xedearekin, talde horri dagozkion atal eta tauletan PDI langileak PD izendatuko dira. Jakina da irakaskuntza zein ikerketa lanak egiten dituztela baina Plengandik bereizten dituen ezaugarria, hain zuzen ere, beren irakaskuntza jarduera jarraitua da. Era berean, ikastegiak izendatzerakoan UPV/EHUK 2013an eskaini zuen terminologia erabili da, egungo antolakuntzaren aurretikakoa dena.

Ordainsariei eta beren osagaiei buruzko datuak pertsonalaren kostuaren datu bereiziak agertzen zituen Excel taula batetik atera dira. Unibertsitateko sistemaren ordainketa sistema osatzen duten oinarritzko ordainsariaren eta osagarrien arabera egin dago alpatu bereizketa. Kostu osoa oinarritzko ordainsaria eta osagarrien batuketa da, I. Kapitulutik at dauden osagarriak kenduta.



Irakasle-ikertzaileen (PDI) kasuan, eskuragarri izan diren informazioak ondoko alderdiak hartzen zituen:

#### ALDAGAIAK

- Jaiotze data
- Sexua
- Kategoria
- Arduraldia
- Lanpostu mota
- Saila
- Ikastegia
- Lanean emandako egunak

#### ORDAINSARIAK

- Kostu Osoa
- Oinarrizko ordainsaria
- Hirurtekoak
- Bosturtekoak
- Seiurtekoak
- Eusko Jaurlaritzaren ordainketa osagarriak
- Kargu akademikoak
- Doktore titulua
- Osakidetzaren osagarriak
- Kalte-ordainak
- Bestelakoak
- Erabili gabeak
- I. Kapitulutik at dauden osagarriak

Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen (PAS) kasuan eskuragarri izan diren informazioak ondoko alderdiak hartzen zituen:

#### ALDAGAIAK

- Jaiotze data
- Sexua
- Lanpostuaren kode eta deskripzioa
- Unitate organikoa
- Lantokia
- Maila
- Kontabilitate loturaren ID
- ORDAINSARIAK

- Kostu Osoa
- Oinarrizko ordainsaria
- Hirurtekoak
- Pertsonalaren osagarriak
- Arriskugarritasun osagarriak
- Arduraldi osagarri bereziak
- Zereginen pilaketagatiko osagarriak
- Zerbitzu bereziak
- Plusak
- Kalte-ordainak
- Bestelakoak
- Erabili gabeak
- I. Kapitulutik at dauden osagarriak

PDI zein PAS-en kasuan, ez dira jaso langileen seme-alaben inguruko daturik, ezta urtean zehar hartu dituzten baimenen inguruko daturik ere. Interesgarria litzateke aipatu datuak etorkizunean aztertzea, beren zergatiak ezagutu eta senideak zaintzeko baimena eskatzen dituztenak emakumezkoak ote diren edo ez ikusi ahal izateko. Ez da jaso langileen hizkuntza profilaria buruzko daturik, ezta ere.

Erabilitako taulak langileek urtean zehar izan dituzten aldaketa guztiak hartzen zituen eta, horrenbestez, zenbait langilek (emakumezkoen % 12 eta gizonezkoen % 8 PDlen artean, emakumezkoen % 25 eta gizonezkoen % 27 PASen artean) kontratu bat baino gehiago izan dute urtean zehar. Aipatu taldea bere aldetik aztertu da eta ezinezkoa zenez datuak kontratu-forma bakarrean pilatzea, arreta gehiena urtean zehar kontratu bakarra izan duten langileen analisisian jarri da.

Txostenak ikerketa taldeari emandako sailkapen berberak erabiltzen ditu. **“Sailak” aldagaia ez da aintzat hartu PDien kasuen, ez eta “lantokia” aldagaia** ere PASen kasuan, sailen zein lantokien kopurua oso altua zelakoan. UPV/EHUK hiru campus ditu eta azterketa egiterakoan 80 sail eta 32 ikastegi zituen. Aipatu ikastegiei unibertsitate institutu, ospitaletako atalak eta bestelakoak (Campus Birtuala eta zenbait katedra sartzen dira hor, esaterako) gehitu behar zaizkie.

Adinaren aldagaia azterketan aplikatzerakoan, lau adin-tarte zehaztu dira:

- 1. Tarte: 1957. urtera arte: 2013an 56 urte edo gehiago zituzten.
- 2. Tarte: 1958-1967 bitartean: 46-55 urte bitartean zituzten.
- 3. Tarte: 1968-1977 bitartean: 36-45 urte bitartean zituzten.
- 4. Tarte: 1978tik aurrera: 35 urtetik beherakoak.

Txosten honetan sarturiko taula guztiak egileek egin dituzte, Unibertsitateak emandako datuetan oinarrituta. Nabarmentzekoa da dezimalak tauletatik ezabatzen saiatu dela hasiera-hasieratik, kopuruak biribilduz; arrailak eta ezberdintasunak kalkulatzerakoan, halere, dezimalak erabil dira eta, ondorioz, baliteke emaitza horiek zehazki bat ez egitea dezimalik gabeko kopuru absolutuak erabiliz gero lortuko ziren ezberdintasunekin. Taulak agertzerakoan, halaber, beren edukia hutsa duten lerro eta zutabe guztiak kendu dira.

Aurkezten den txostenak ordainsarien arteko arrailak jorratzen ditu baina kuantitatiboki esanguratsuak diren arrailak nabarmentzeaz gain, diru-kopuru handiei dagozkien arrailak nabarmentzen ditu ere. Arrailak gizonezkoek (H) eta emakumezkoek (M) jasotzen dituzten diru-kopuruaren arteko ezberdintasunak dira: horrenbestez, kostu osoan (CT) dagoen arraila ondokoa izango litzateke:

$$Brecha\ CT = \frac{CT_H - CT_M}{CT_H} \times 100$$

Txostena bost ataletan egituratuta dago: sarrera eta gero, egikaritze laburpena aurkeztu da. Aipatuak azterketaren osagai eta ondorio nagusiak azaltzen ditu, datuen azterketa sakonaren irakurketa errazteko nahiarekin. Laburpenak etorkizunerako zenbait esku-hartze estrategia dakartza ere, Generoaren Ikuspegitik Landuriko Aurrekontuen logikari jarraiki.

Egikaritze laburpena eta gero UPV/EHUko pertsonalari buruzko I. Kapituluaren azterketa dator. *Kontzeptu-esparrua* izeneko atalak hiru alderdi jorratzen ditu, lanaren testuingurua finkatzeko. Lehen puntuak Aurrekontuak Genero Ikuspegiarekin (AGI) Unibertsitatean aurkezten dira. Bigarrenean, ordainsarien arteko ezberdintasunak laburbiltzen dira eta hirugarrenean, azkenik, UPV/EHUko 2013 ekitaldiko aurrekontuaren sail garrantzitsuenak aipatzen dira laburki.

Ondoren, irakasle-ikertzaileei (PDI) dagokien I. kapitulua aztertuko da. Analisi horrek, hasteko, PDlen ikuspegi orokorra eskaintzen du; ondoren, PDlen barruko bi taldeak sakonki aztertzen dira: alde batetik, Irakasle-ikertzaileak (PD izena hartu dutenak, bi taldeak hartzen dituen PDI laburdurarengandik bereizteko) eta, bestetik, Ikertzaileak (PI). PDen kasuan, kategoria eta ikastegi nagusien arabera aztertuak izan dira. Eta, halaber, lanaldi ezberdinek eta 2013n lanean emandako egunen arteko ezberdintasunek ordainsarien arteko ezberdintasunengan duten eragina ezabatzeko, lanaldi osoan eta urteko 365 egunak lanean eman dituen PDaren I. Kapituluaz aztertu da. UPV/EHUko irakasleentzat funtsezkoak diren bi osagarri aztertu dira ere, ekarpen ekonomikoa izateaz gain ospe akademikoa esleitzen baitute ere: seiurtekoak eta Eusko Jaurlaritzaren ordainketa osagarriak. Txostenaren zati hau Plen kontratu-forma eta adinaren arabera analisiarekin osatzen da.

Txostenaren bosgarren eta azken zatiak Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen (PAS) inguruko I. kapituluaz aztertzen du. Kasu honetan sexuaren aldagaia, adina, maila, kategoria eta lanpostu nagusiekin gurutzatu da batez ere.

## 2.EGIKARITZE LABURPENA



Txosten hau UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzak 2011n abiarazi zuen proiektu handiago batean kokatzen da. Horren xedea da genero ikuspegia Unibertsitatearen aurrekontuaren analisisian txertatzea. Aipatu proiektua 2014an berrabiarazi zen berriro, UPV/EHUko (2014-2017) Berdintasunerako II Planaren 3.1.7. puntuak dioena betetze aldera: "UPV/EHUko langileen ordainketak genero ikuspegitik aztertzea mailaz maila, aurrekontuen esparruan". Era berean, eta genero ikuspegia duen aurrekontuaren analisisian aurrera egiteko unibertsitatearen eremuan, 2013/2014 ekitaldian UPV/EHUko Ikasleen, Enpleguaren eta Gizarte Erantzukizunaren arloko Errektoreordetzaren gastu-sail nagusiak aztertu ziren 2015ean zehar.

Genero ikuspegidun aurrekontuek bi osagai nagusi dituzte. Alde batetik, errealitatea xehetasunez azalaraztea eta eremu honetan emakumezkoen eta gizonezkoen artean dauden ezberdintasunak agertzea ahalbidetzen duen analisi osagai bat. Bestetik, proposizio osagai bat, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko harremanak, lan eremukoak kasu honetan, berdintasunean oinarritzearen aldeko politika aldaketak txertatzea izango duena xede.

Txosten honen xedea da UPV/EHUko aurrekontuen I. kapitulua (Unibertsitateko aurrekontu osoaren % 70 suposatzen du) sakonki aztertzea, datuak sexuaren arabera bereiziz eta aipatu aldagaia eskuragarri dauden beste aldagai garrantzitsuekin gurutzatuz (adina, laneko kategoria, ikastegiak, etab.). Jasotako informazioa 2013koa bada ere egungo errealitatearen islatzat hartu daiteke, I. kapituluaren aurrekontu-sailek oso aldaketa gutxi izan baitituzte azken urteotan.

UPV/EHU goi-mailako irakaskuntza eskaintzen duen izaera publikoko unibertsitate erakundea da eta, orokorrean, ordainsarien arteko ezberdintasunak dezente txikiagoak dira arlo publikoan, arlo pribatuan baino. Horrenbestez, hasierako hipotesia nabarmendu: generoagatiko ordainsarien arteko arrailak, egotekotan, oso txikiak direla. Nolanahi ere, txosten honek lan arloko bereizketari loturiko ezberdintasun batzuk aurkitzen lagundu beharko luke, bai eta sexuaren araberako lanaren banaketak printzipioz ezberdintasun horiengan duen eraginaren inguruko galderak proposatu ere.

UPV/EHUko langileen egitura barruko bi talde handiak aztertu dira: Irakasle-ikertzaileak (PDI), batetik, eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak (PAS) bestetik. PDlen kasuan Irakasleak (PD) eta Ikertzaileak (PI) bereizi dira, talde ezberdinak direlako, nahiz eta zenbaitetan irakasleek ikerketa lanak egin ere.

Analisia 2013n zehar kontratu bakarria izan zuten langileak aztertzer mugatu da. Guztira, 6.838 langile aztertu dira, horietako % 49 emakumezkoak direlarik. Horrenbestez, emakumezkoek eta gizonezkoek presentzia orekatua dute, kuantitatiboki, langileria barruan. PDlen kasuan 5.363 langile dira (% 45 emakumezkoak); PASen kasuan, berriz, 1.475 langile (% 64 emakumezkoak).

### Ordainsarien arteko arrailak PDan, globalki

PDak 4.175 lagun dira eta emakumezkoek % 42 suposatzen dute. Sexuaren arabera bereizterakoan, arrail txikia aurki daiteke kostu osoan, % 4koa. Batez besteko oinarrizko ordainsari osoari dagokionean ez dago apenas alderik; izan ere, emakumezkoek gizonezkoek baino batez besteko oinarrizko ordainsari handiagoa dute (% -1). Ondorioz, osagarriak eta osagaiak dira ordainsarien arteko arrailen iturria.

Oinarrizko ordainsariak kostuan duen pisuak behera egiten du adina gora doan heinean, osagarrien pisua handiagoa baita. Osagarrietan dauden arrailek zeinu ezberdina dute ere adin tarte ezberdinetan, seiurtekoetan salbu, non arraila positiboa den beti: % 10,4 emakumezkoen tarte altuenean eta % 8,7, % 39,5 eta % 50,1 emakume gazteenen kasuan. Horrek esan nahi du gizonezkoek emakumezkoek baino lehenago hasten dutela beren ibilbide akademikoa eta amatasunak/aitatasunak prozesu horietan duen eragin ezberdina aztertzeraz eramaten gaitu. Ezberdintasun horren eragina denboran zehar mantentzen badaiteke ere, adin tarte hori gainditu eta gero beren ibilbide akademikoa sutsuki berrartzen duten emakumezkoak aurki daitezke halaber.11. Kapitulutik at dauden osagarrien kasuan arrailak positiboak dira beti. Osagarri nagusiei dagokienean, gizonezkoen aldeko arrailik handiena seiurtekoetan ematen da (% 30); atzetik, GVrenak (% 13), bosturtekoak (% 10) eta hirurtekoak (% 5).

### Ordainsarien arteko arrailak PDen artean, kategoriaka

PDak 19 lan-kategoriatan egituratuta daude. Hartzen dituzten lagunen bolumenaren arabera, ondoko seiak dira garrantzitsuenak: Unibertsitateko Titular (TU) den PDa (% 27), Unibertsitateko Elkartu (ASU) den PDa (% 15), Unibertsitate Eskolako Titular (TEU) den PDa (% 12), Unibertsitateko Katedradun (CU) den PDa (% 11), PD Agregatua (AG, %9) eta, azkenik, Unibertsitateko Lan Kontratuko Bitarteko PDa (LABINU, % 9). Sei talde horiek PDen % 83 suposatzen dute eta, ondorioz, txosten honetan jaso den analisiaren oinarrizko kategoriak izango dira. Aipatuei Atxikiak diren PDen analisia gehituko zaie, talde handia eta egun unibertsitatean irakasten hasteko biderik nagusietakoa den heinean.

Irakasle bakoitzeko batez besteko kostua batez besteko orokorraren gainetik dago aurreko sei taldetako lautan, aipatzekoa delarik Unibertsitateko Katedradun den PDa, bere batez besteko ordainsaria 70.163 eurokoa baita. Batez bestekoaren azpitik daude Unibertsitateko Lan Kontratuko Bitarteko diren PDak eta Unibertsitateko Elkartuak diren PDak (20.403 eta 5.821 euro, hurrenez hurren). Aipatzekoak dira, ondorioz, PDen ordainsarien artean dauden ezberdintasun handiak, lan-kategoria ezberdinen arabera.

Kostu Osoan arrailik handiena duen kategoria Lan Kontratuko Bitarteko Irakasleena da (% 9); Unibertsitateko Elkartuak datoz gero (% 8,4). Arrail

positiboa du ere PD Atxikiak (% 3,7) eta PD Agregatuak (% 0,4). Beste guztietan arraila negatiboa da.

Katedradun PDen kasuan deigarria da emakumezkoen eta gizonzkoen artean dagoen ezberdintasuna (CUen % 22 emakumezkoak dira). Kostu osoen arraila % -2 da; ordainsarrietan, % -5,3. Oinarrizko ordainsarrietan dagoen arrail negatiboa azal dezaketen faktoreen artean egon daiteke, lanean egun berdintsuak ematen badira, talde honetan dauden salbuespenak, gizonen artean batez ere. Osagarriei dagokienean, arrailak zertxobait negatiboak dira hirurteko eta seiurtekoetan; hau da, emakumezkoek gizonzkoek baino gehiago kobratzen dute. Emakumezko katedradunak gizonzko katedradunak baino zaharragoak direla eta seiurtekoengatik batez beste gehiago kobratzen dutela ondorioztatu daiteke; ondorioztatu al daiteke, halaber, seiurteko gehiago behar izan dituztela emakumezkoek dauden mailara iristeko, hau da, esfortzu handiagoa egin behar izan dutela unibertsitateko irakaskuntzaren gailurrera iristeko? Arrapostua lortzeko ikerketa kualitatiboa egin beharko litzateke.

la Unibertsitateko Titular diren PD guztiek lanaldi osoa dute (gizonzkoen % 8k dauka soilik lanaldi partziala). Talde zaharra da: % 87 1. eta 2. adin tartetan dago (45 urtetik gora). Lanaldi osoa duten gizonzko eta emakumezkoen kostu osoan dagoen arraila oso txikia da. Kuantitatiboki garrantzitsuenak diren osagarrien kasuan ere arrailak oso txikiak eta negatiboak dira, hirurteko, bosturteko eta seiurtekoetan. Arrailik handiena Eusko Jaurlaritzaren osagarrietan ematen da; eta positiboa da. Orokorrean, arrailek adinarekin batera egiten dute gora. Arrailak negatiboak dira 1. tartean, eta nahiko handiak, baita seiurtekoetan ere (% -41). Horrek pentsarazi dezake, talde honetan Unibertsitateko Katedra bat lortzeko baldintzak betetzen dituzten emakumezkoak ba ote dauden .

PD Agregatua talde gaztea da eta lanaldi osoko kontratua dauka. Nabarmentzekoa talde honetan adina eta seiurtekoen artean espero zitekeen logika apurtzen dela: hau da, seiurtekoen ondoriozko oinarrizko ordainsari handiagoa adinak gora egiten duen heinean. Gizonzkoen zein emakumezkoen artean, seiurtekoengatik batez beste gutxien kobratzen dutenak 55 urtetik gorakoak dira; atzetik, 45 urtetik gorakoak eta 35 urtetik beherakoak.

Unibertsitate Eskolako Titular den PDa talde zaharra da eta gehiengo handiak lanaldi osoa dauka. Kostuari eta lanaldi osoko langileen oinarrizko ordainsariari dagozkien arrailak zertxobait negatiboak dira. Negatiboak dira ere osagarrietako arrailak, seiurtekoetan ezik, azken osagarri horren pisu kuantitatiboa oso txikia bada ere.

Atxikiak diren PDak UPV/EHUn emakumezkoen portzentajerik handienetakoa duen taldea da (% 60). Tarterik gazteenetan (46 urtetik behera) oinarrizko ordainsariak kostu osoaren % 90 suposatzen du, ez baitute bosturtekorik edo seiurtekorik edo doktore tituluagatik osagarririk

kobratzeko aukerarik (nahiz eta doktore izan guztiak). Talde honen baitan litekeena da PD agregatua izateko baldintzak betetzen dituzten lagun asko egotea. Baina Espainiako gobernuak plaza publikoak bere horretan mantentzea agindu duenez, talde honetan jarraitzen dute. Horrek kalte ekonomiko handia dakarkie, emakumezko Atxikiek Agregatuek kobratzen dutenaren % 65 kobratzen baitute, batez beste. Gizonezkoen kasuan aipatu portzentajea % 68ra igotzen da.

Unibertsitateko Lan Kontratuko Bitarteko PDak lanaldi osoa zein lanaldi partziala du kontratuan (% 35 emakumezkoen kasuan eta % 32 gizonezkoen kasuan). Talde honek ordezkapenak egiten ditu batez ere eta gaztea da nagusiki. Kostu eta oinarritzko ordainsariari loturiko arrailak handiagoak dira lanaldi partzialekoen kasuan, lanaldi osokoan baino. Talde honen ezaugarri nagusia da bere kostu osoa PDen batez bestekoaren oso azpitik dagoela (batez bestekoaren % 54). Nabarmenezkoa ere ordainsarien arteko ezberdintasun handia dagoela lanaldi partziala eta osoa dutenen artean. Honela, partziala duten emakumezkoen kostu osoa lanaldi osoa duten emakumezkoen kostuaren % 17 da eta aipatu portzentajea % 19 da gizonezkoen kasuan (emakumezkoak baino egun gehiago eman dituzte lanean, batez beste). Talde honen baitan, partzialtasunak askotan kolokatasun kutsu handia duela dirudi.

Azkenik, PD Elkartuen taldeak lanaldi partziala dauka eta gehienek Medikuntzarekin loturiko diziplinetan eta unibertsitate ospitaletako sailetan egiten dute lan. Ondorioz, talde honetan partzialtasunak kolokatasunik ez dakarrela uler daiteke, langile gehienak jarduera hau unibertsitatetik kanpoko besteren batekin uztartzen baitute. Nolanahi ere, lan arloko zaurgarritasun egoeran dauden pertsonak egon daitezke ere, noski. Talde honetan, eta batez beste, oinarritzko ordainsariak kostu osoaren % 91 suposatzen du emakumezkoen kasuan eta % 89 gizonezkoen kasuan. Osagarriek, ondorioz, pisu txikia dute. Osagarri batzuetan arrailak handiak badira ere, diru aldetik dauden ezberdintasunak oso txikiak dira.

#### Ordainsarien arteko arrailak PDen artean, ikastegika

Ikastegien araberako analisia egiterakoan, 2013ko datuen arabera, UPV/EHUREn baitan dagoen aniztasunak eta heterogeneotasunak arreta deitu dute; eta bi faktore horiek isla garbia dute: ikastegien kopuru handia eta bakoitzak duen langileriaren tamaina. Dokumentu honek UPV/EHUko zortzi ikastegi aztertu ditu sakonki, tamaina (100 PDItik gora) eta arraila (% 10etik gorakoa) aldagaietan oinarrituta.

Ikastegi handien artean, langile bakoitzeko batez besteko kosturik handiena Kimika Fakultateak dauka eta Zientzia eta Teknologia Fakultatea dator gero. Kostuari dagokionean generoagatiko arrailik handiena, gizonen alde, duen ikastegia Arkitektura GET da (% 33,3) eta Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea dator ondoren (% 20,2). Arrail negatibo handienak Bilboko Ingeniaritza GET du (% -9,1); Gasteizko Ingeniaritza UE dator gero (% -8,4).



Ikastegiak aurkezteko ordenak Unibertsitateak emandako eta azterketa honen oinarri den Excel dokumentuaren ordenamendu alfabetikoari jarraitzen dio.

Arkitektura GET ikastegiak oso emakumezko langile gutxi ditu PD gisara (guztien % 18) eta erdia baino gehiagok lanaldi partziala dauka. Partzialtasuna 26 puntu beherago dago gizonen artean. Ez dago katedradun emakumezkoak eta emakumezkoek eta gizonetzkoek lan-kategoriatan dituzten partaidetza ezberdinak 365 egunak lanegun osoan eman dituztenen oinarrizko ordainsarien artean dagoen arraila azaltzen du (% 5).

Arte Ederren Fakultatean emakumezkoak PD % 40 dira eta beraien pisua oso berdintsua da Unibertsitateko Katedradun (CU) PDen artean ere, PD CU guztien % 38 baitira (eta arrailak negatiboak dira gainera); portzentaje hori UPV/EHUko batez bestekoa baino askoz handiagoa da. Emakumezko gehienek lanaldi osoa dute. Orokorrean, ez dago ordainsarien arteko arrailik lanaldi osoa dutenen artean, gizonak batez beste lanean eman dituzten egunen kopurua emakumezkoena baino txikiagoa bada ere (18 egun gutxiago urtean). Urtean 365 egun baino gutxiago lan egiten duten gizonetzkoen eragina alboratu ostean, hau da, lanean emandako egunak homogeneizatu eta gero, arrailak ageri dira: kostu osoan (% 5) eta osagarrietan (% 19 hirurtekoetan, % 25 bosturtekoen, % -12 seiurtekoetan, etab.) batez ere.

Zientzia eta Teknologia Fakultatean emakumeak PDen % 40 suposatzen dute, eta PD CU taldearen % 26. Deigarria da Unibertsitateko Titular baino Katedradun PD gehiago daudela gizonetzkoen artean. Emakumezkoen kasuan, katedradunek titularren % 50 suposatzen dute. PD CU eta PD TU taldeen kasuan, ordainsarien arteko arrailak positiboak dira, baina ez oso altuak. Fakultate honetan gizonetzko eta emakumezko gehienek lanaldi osoa dute.

Kimika Fakultatean, emakumezkoak PDen % 42 dira eta % 97k lanaldi osoa du. Orokorrean, ordainsarien arteko arrailak positiboak dira eta kostuan dagoen arraila % 16 da. Emakumezkoek PD CU taldearen % 13 suposatzen dute. Katedradun gizonetzkoen artean, Fakultate honetan titular baino katedradun gehiago daude ere.

Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatean emakumezkoek PDen % 32 suposatzen dute. Ordainsarien arteko arrail nagusiak positiboak eta altuak dira. Kostuan dauden arrailak (% 20) oinarrizko ordainsarian dagoen arraila baino ia bikoitza dira (% 11). Fakultate honetako kontratu nagusia lanaldi osokoa da, gizonetzko zein emakumezkoentzat. Deigarria da katedradun emakumezkoen pisu eskasa (PD CUen % 6). PD TU taldean, emakumezkoak % 27 dira eta arrailak negatiboak dira, seiurtekoetan ezik. Emakumezkoen pisu handia agertzen duten taldeak dira PD Agregatuak (% 41) eta Lan Kontratuko Bitartekoak (% 65). Ordainsarien arteko arrailak txikiak dira PD Agregatuen taldean eta Unibertsitateko Lan Kontratuko Bitarteko PDen taldean arrail guztiak positiboak dira, Eusko Jaurlaritzaren osagarrien kasuan ezik.

Zuzenbide Fakultatean, % 42 emakumezkoak dira eta ia guztiek lanaldi osoa dute. Orokorrean, ordainsarien arteko arrailak positiboak dira: batez besteko kostu osoaren kasuan % 16 dira eta oinarritzko ordainsariaren kasuan % 11, biak ere portzentaje garrantzitsuak. Nabarmentzekoa da titular baino katedradun gehiago daudela gizonezkoen artean, bai eta emakumezkoen presentzia txikia ere PD CUen taldean (% 7 kategoria horretan).

Psikologia Fakultatean, PDen % 56 emakumezkoak dira eta ia gehienek lanaldi osoa dute. Arrailak positiboak dira orokorrean, eta altuak zenbait kasutan. % 14 kostuan eta % 11 oinarritzko ordainsarian; hau da, garrantzitsuak dirudite. Lanaldi partzialeko kontratua duen taldea oso txikia da baina arrailak, orokorrean, lanaldi osa dutenen taldean baino handiagoak dira. PD CUen % 31 katedradun emakumezkoak dira. Talde honen baitan kostuari eta oinarritzko ordainsariari dagozkien arrailak negatiboak dira, baina nahiko txikiak.

Bilboko Ingeniaritza GET ikastegian emakumezkoek % 28 suposatzen dute. Ordainsarien arteko ia arrail guztiak negatiboak dira: % -9 eta % -10 kostuan eta oinarritzko ordainsarian, hurrenez hurren. Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko taldeak bereizita aztertuz gero, ordea, arrailak positiboak dira. Gizonezkoek partzialtasun handiagoa dutenez, beren batez besteko ordainsaria txikiagoa da. Gehienak Unibertsitateko Elkartuak dira (52tik 41). Emakumezkoak PD CUen %16 dira eta talde honen baitako ordainsarien arteko arrailak ez dira handiak.

Lanaldi ezberdinen (lanaldi partzialarena bereziki) eta lanean emandako egunen ondoriozko ordainsarien arteko ezberdintasunen eragina ezabatzeko, urteko 365 egunetan lanaldi osoan lan egin dutenen lan-kategoriak aztertu dira. Lortutako emaitzen artean nabarmentzekoa da oinarritzko ordainsarrietan eta kostu osoan dauden arrailak oso txikiak direla talde handienetan.

Seiurtekoen eta Eusko Jaurlaritzaren osagarrien ondorioz kobraturiko kopuruak aztertu dira ere. Lehen kasuan, seiurtekoak kobratzen dituen taldean emakumezkoak azpi ordezkatura daudela aipa daiteke, PDlen artean duten pisuarekiko alegia. Emakumeen portzentajeak behera egiten du, halaber, kobraturiko kopuruak gora egiten duen heinean eta % 19 dira urtean **10.000 €**-tik gora kobratzen dutenen artean. Joera berdintsua da Eusko Jaurlaritzaren osagarrien kasuan, emakumeen pisua handiagoa bada ere.

#### Ordainsarien arteko arrailak Ikertzaileen kasuan

Ikertzaileak (PI) PDlen % 22 dira eta batez beste lanean ematen dituzten egunak 51 gutxiago dira, PDen batez bestearekin alderatuta. Emakumezkoak Plen % 53 dira. Orokorrean, talde gaztea da, eta emakumezkoak are gehiago. Kontratu-forma ugari dago eta ordainsarien arteko ezberdintasun handiak forma horren arabera. Halere, ordainsarien arteko ezberdintasunak txikiak dira talde bakoitzaren baitan (% 3 kostu eta oinarritzko ordainsarian). Doktore ikertzaileak dira nabarmentzekoak, beren batez besteko kostua PI guztien

**batez bestekoaren (16.431 €; 37.819 euroko PDen batez bestekoa baino askoz txikiagoa) % 235 baita.** Batez bestekoaren azpitik, nabarmentzekoa MECeko Prestakuntza Praktiketara dauden ikertzaile PIa (Plen batez besteko kostuaren % 68). Talde horretan, osagarriek oso pisu txikia dute eta oso mota urritan kontzentratzen dira. Arrail garrantzitsuak daude aipatuak kobratzen dituztenen kasuan, baina diru-kopuruak ez dira handiak.

20 lagun baino gehiagoko PI talde ezberdinak aintzat hartuz, arrail handiena % 13 da eta MEC diru-laguntzadun eta Prestakuntza Praktiketara dauden Plen taldeari zein doktoreak ez diren ikertzaileen talde handienari dagokie. MEC diru-laguntza jasotzen duten bekadunak oso gutxi dira (20 emakumezko eta 30 gizonezko) eta batez bestearen azpiko ordainsaria jasotzen dute. Kostu osoari dagokionean, gizonezkoek gizon guztion batez bestekoaren %71 jasotzen dute eta emakumezkoek, berriz, emakume guztion batez bestearen % 63. 365 egunak kontratatuta egon diren pertsonak erreferentziatuta hartuz, kopuru berbera kobratzen dutela ikus daiteke. Arrailaren zioa da emakumeak ikertzaile gisa kontratatuta egon diren epean dauden ezberdintasunak.

Ondorioz, PDlen taldean aurkitu diren arrailak txikiak dira batez besteko arrailekin alderatuz gero; eta arlo pribatuan zein publikoan dauden arrailak baino txikiagoak. Iturria generoa duten ordainsarien arteko ezberdintasunekin gertatzen den bezala, kasu honetan ere lan-kategorietan ematen den presentzia desorekatua da gehien zioa. Arlo pribatuan gerta daiteke emakumezkoak gehiago dituzten lanpostuak gizonezkoek emaniko lanpostuak baino sailkapen eta balorazio kaskarragoa izatea. UPV/EHUren kasuan kategoriak irmoki finkatuta daude baina, arrazoi ezberdinengatik, emakumezkoek presentzia txikiagoa dute, ordainsaririk altuena duen kategorian bereziki. Halaber, emakumezko gehienek gutxiago kobratzen dute seiurtekoen kontzeptuaren ondorioz eta hori emakume batzuen zein gizonezko besteen ibilbide akademikoan dauden ezberdintasunen adierazle izan daiteke edo, agian, emakumezkoek kategoria altuenetara iristeko dituzten zailtasun handiagoen adierazle ere.

Kategoria ezberdinetan dauden arrailen atzean daude lanaldi ezberdinak eta urtean zehar lanean ematen diren egunen arteko ezberdintasunak. Lanaldiei dagokienean, UPV/EHU ez da lanaldi partzialean hain ohikoa den emakumezkoen kontzentrazioa ematen. Era berean, esan beharra dago partzialtasuna normalean kolokatasunari lotzen bazaio ere aipatua ez dela unibertsitatean gertatzen halabeharrez, zenbait kategoriatan behintzat, partzialtasuna beste lanbide-jardueraren batekin osatzen baita. Hori bai, lanaldi partzialeko ordezkari langileen kasuan beren ordainsariak hain dira txikiak ezen ez duten lanpostu bakar horren mende dauden pertsonen autonomia ekonomikoa bermatzen.

Ordainsarien arteko arrailak Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen artean

UPV/EHUko Administrazio eta Zerbitzuetako Langileak (PAS) 1.988 dira. Horietako ia bi heren (% 64) emakumezkoak direnez, talde honetan emakumezkoek pisu handia dutela esan daiteke. Kontratu bat baino gehiago duten PAS langileak 321 emakumezko dira (emakumezkoen % 25) eta 192 gizonezko (gizonezkoen % 27). Emakumezko (% 85) zein gizonezko (% 87) gehienek bi kontratu izan dituzte 2013. urtean zehar.

Hirurtekoen osagarria da talde honetako ia langile guztiek kontratzen duten bakarra. Osagarrien eta kalte-ordainen kopuruek oso pertsona gutxiengan dute eragina eta, ondorioz, ez dute garrantzirik talde honen analisirako. Horrenbestez PAS taldeari buruzko analisiak batez besteko kostu osoa, oinarrizko ordainsaria eta hirurtekoak aztertuko ditu. Beste datu guztiak analisiaren tauletan azalduko dira ere, analisi osoarekiko koherentzia mantentzeko.

Gizonezko langileak emakumezkoak baino gazteagoak dira. 46-55 urte bitarteko taldea %40 da eta 46 urtetik gorakoek % 58 suposatzen dute. 35 urtetik beherakoak % 9 dira. Ordainsaririk handiena duen taldea, talde jendetsuena da ere eta ordainsaririk txikiena duen taldearekiko –gazteena dena ere- batez besteko ordainsarien arteko ezberdintasuna % 9 da, emakumezkoen kasuan dagoena baino 6 puntu txikiagoa. Laburbilduz, ordainsarien arteko ezberdintasunak txikiagoak dira gizonezkoen artean.

Adin tartekak aintzat hartuz, emakumezkoen presentziak beheranzko joera azaltzen du talde honen baitan, emakumezko zaharrenak adin tarte horretan kontrataturiko pertsonen % 70 baitira. Hurrengo tartean % 67 dira eta tarte gazteenak aztertzen diren heinean, % 58tik % 55era pasatzen da adin tarte gazteenean.

Laburbilduz, adin tarte dena dela, gizonezkoen batez besteko kostua emakumezkoena baino handiagoa da. Kostuan dagoen arraila % 8 da bi tarte zaharrenetan, % 11 hirugarrenean eta % 14 gazteenen artean.

Lan-kategoriak dira langileek Unibertsitatearekin dituzten kontabilitate lotura ezberdinak: langile funtzionarioak, lan kontratukoak, bitartekoak eta ordezkokoak bereizten dira, besteak beste. Bederatzi lan-kategoria bereiz daitezke. Aipagarrienak PAS funtzionarioak eta Lan Kontratuko PASak dira, emakumezkoen (% 83) zein gizonezkoen (% 86) kasuan. Emakumezkoen eta gizonezkoen banaketa bi kategoria horietan oso ezberdina da, halere. Emakumezkoen % 72 funtzionarioak dira eta % 12 lan kontratukoak. Gizonezkoen kasuan, funtzionarioek % 38 suposatzen dute eta lan kontratukoak % 48. Emakumezkoak PAS funtzionarioen % 77 dira eta arraila % 2 da; lan kontratuko PASen artean % 30 dira eta arraila, % 11.

Kategoria handiak, hau da, 10 emakumezko eta/edo gizonezko gutxienez hartzen dituzten horiek aintzat hartuz ikus daiteke lanpostu-mota guztien artetik sei direla, soilik, 10 gizon eta 10 emakume baino gehiago hartzen dituztenak. Beste guztietan lan arloko bereizketa ematen da. Ordainsarien

arteko arrailik handiena Laborategiko Teknikari Espezialisten artean ematen da, % 5 baita. Hurrengo arraila (% 3) Ikerketaren gestioiko teknikarietan ematen da eta Atezain nagusiak datoz atzetik (%2). Beste guztiek ez dute ia garrantzirik, %1 eta % -1 bitartean baitaude.

Emakumezkoen presentzia handiena duten lanpostuak Administrari Laguntzaileen kategoriari dagozkie: 155 emakumezko, beren urteko ordainsaria 30.000 eurotik behera dagoelarik. PAS langilea urteko 365 egunetan lan egin duela aintzat hartuz, eta ordainsari tarteen arabera, emakumezkoen % 30 tarterik baxuenean dago (30.000 eurotik behera); beste muturrean, emakumezkoen % 4 (50.000 eurotik gora). Gizonezkoen kasuan, % 21 tarterik baxuenean dago eta % 6 tarterik altuenean. Erdiko bi eskalek emakumezkoen % 67 hartzen dute; eta gizonezkoen % 73.

Ordainsariak gora egiten duen heinean, emakumezkoen portzentajeak behera egiten du. Tarterik baxuenean dauden langileen % 72 emakumezkoak dira; hurrengoan, % 63. Hirugarren tartean, % 59 eta tarterik altuenean, % 54.

### Gomendioak

UPV/EHU lan egiten duten emakumezko eta gizonezkoen oinarritzko ordainsari eta osagarrien ezaugarri nagusiak laburbildu eta gero, egokia deritzo etorkizunerako lehen gomendio batzuk egitea. Lehen gomendioa izango litzateke sexuaren aldagaia UPV/EHUko urteko aurrekontuetan sartzea, I. kapituluak azaltzen duen atalean zehazki. Kategoriaka eta mailaka banatzen den bezalaxe, garrantzitsua izango litzateke ere sexuaren aldagaia txertatzea. Honela, langileriaren osarari, bere ordainsariei eta denboran zehar izan duen bilakaerari buruzko oinarritzko informazioa lortuko litzateke eta, halaber, I. kapituluaren analisi zehatza urte luzez egitea bermatuko litzateke.

Aldizka (urtero beharrean, 4-5 urtetik behin), txosten honetan egin den luzetarako analisi sakonaren antzeko analisisia egin zitekeen. Txosten hau abiapuntua izan daiteke segur aski, etorkizunean egingo diren analisisietan sarturiko taulak egungo txostenean sarturikoak baino informatizatuagoak egon daitezkeen (automatikoagoak, ez hain eskuzkoak).

Etorkizuneko analisisietan bestelako aldagaiak aztertu beharko lirateke: seme-alaben kopurua, adina, baimenak, bai eta hizkuntza profila ere, eta sexu aldagaiarekin gurutzatzeaz gain adina, lan-kategoria eta abarrekin gurutzatu ere.

Unibertsitatean dagoen arrail handienetako bat lan-kategorietan dauden ezberdintasun handien emaitza da. Arazo hori txosten honen esparrutik at gelditzen da; halere, hierarkia hain handiko holako egitura bat ezagutza sortu eta zabaltzea xede duen erakunde baterako egokiena den ala ez planteatzera eramaten du.