



Anexo a la liquidación de los  
presupuestos de 2015 de la UPV/EHU

Liquidación del Capítulo I atendiendo  
al sexo de las personas trabajadoras

UPV/EHUko 2015ko aurrekontuen  
likidazioaren eranskina  
I. Kapituluaren likidazioa langileen sexuaren  
arabera

**Anexo a la liquidación de los presupuestos  
de 2015 de la UPV/EHU**

**Liquidación del Capítulo I** atendiendo al sexo de las  
personas trabajadoras

Genero ikuspegiko aurrekontuek edozein motatako herri-gastu eta herri-diruaren biltze-metodoa aztertu nahi dute sexuaren arabera, identifikatzeko nolako inplikazio eta eragina duten emakumezkoengan eta gizonezkoengan.

2011n UPV/EHUko errektoretza taldea hasi zen lehenengo urratsak egiten unibertsitateko aurrekontuetan genero ikuspegia txertatzeko, adierazi zuenez UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2010eko abenduaren 22an egindako ohiko bilkuran —aktaren 11. orrialdea—

Zazpigarren emendakinari dagokionez, aipatzen du Berdintasun Batzordera eskaera bat igorri dela, kontu-sail eta adierazgarriak zehazteko, horrela genero irizpideak aplikatu ahal izango lirateke, eta hauek hurrengo aurrekontuetan agertuko liratekeela.

Berdintasunerako zuzendaritzak agindu bat jaso zuen: txosten bat egitea azaltzeko zer den genero ikuspegia txertatzea aurrekontuetan eta nola egin behar den hori.

2011. urtearen amaieran Zuzendaritzak txostena egin zuen eta horri esker jakin zuen prozesu bat dela genero ikuspegia barneratzen duen aurrekontu bat egitea eta prozesu hori martxan jarri behar zela.

Lehenengo urratsa UPV/EHUko garapenerako lankidetzaren bulegoaren aurrekontuaren 2011ko likidazioa sexuaren arabera egitea eta genero-ikuspegiko azterketa bat egitea izan zen.

Bigarren urratserako txostenaren iradokizuna zena hartu da, hots, I. Kapitulutik hasita. 2013, 2014 eta 2015ean lehenengo analisiak egin ziren oinarri hartuta 2012, 2013 eta 2014ko guztizko ordainsariak, oinarritzko soldata eta gehigarriak banatu gabe. Aurkeztu ziren datu horien atzetik honako ideia hau zegoen: jakitea noraino heltzen den 1. kapituluaren gastuei buruz dugun informazioa, sexuaren arabera, hortik abiatuta hobetzeko datuen biltzea eta hurrengo urtean beste urrats bat egiteko. Helburua zen jakitea gure ordainsari sistemaren bidez alderik sortzen zen emakume eta gizonen artean, hori abiapuntu hartuta neurriak hartzeko diskriminazioa saiheste aldera. Lehenengo txosten horietan nabarmentzen zen beharrezkoa zela 2013, 2014 eta 2015eko eranskinetan jasota agertzea ordainsarien kontzeptu desberdinak.

2015eko lehenengo seihilekoan, I. Kapituluaren analisia egin zen, irakasle eta ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako langileen soldatak sexuaren arabera bereizita, UPV/EHUK emandako 2013ko informazioarekin. Guztizko soldata kostuaren osagaiak aztertu ziren (ordainsaria eta osagarriak), sexuaren arabera, hainbat aldagai kontuan hartuta (langile mota, lan kategoria, adina, ikastegia, etab.).

Halaber, 2015eko bigarren seihilekoan, Ikasleen, Enpleguaren eta Gizarte Erantzukizunaren Errektoreordetzaren hainbat zuzendaritzen gastu programa nagusien analisi xehatua egin zen, UPV/EHUko jarduerak hartzaile dituzten kolektiboengan dituzten inplikazioak hobeto ezagutze aldera. Horrela, unibertsitate honetan genero ikuspegiko aurrekontuen aplikazio

praktikoan aurrera egin nahi da, 2011n hasitako prozesuari jarraipena emanez.

Aipaturiko azterketa horien emaitzekin honako bi txosten hauek egin ziren: Aurrekontuak genero ikuspegiarekin (AGI) UPV/EHU: a) I. Kapituluaren analisia, 2013 urtea eta b) Ikasleen, enpleguaren eta gizarte erantzukizunaren arloko errektoreordetzaren gastuaren analisia, 2013/2014 ekitaldia eta 2016ko apirilaren 20ko Gobernu Kontseiluan aurkeztu ziren.

Lehen txostenaren xede nagusia izan da UPV/EHUko pertsonalaren kostua ahalik eta sakontasun handienarekin aztertzea, datuak sexuaren arabera bereiziz eta aipatu aldagaia txostenean erabilitako informazio estatistikoaren baitako aldagai esanguratsu ezberdinekin gurutzatuz, hala nola, adina, lan-kategoria, ikastegia, eta abar..

Bigarren txostenaren xede nagusia Ikasleen, Enpleguaren eta Gizarte Erantzukizunaren arloko Errektoreordetzaren 2013/2014ko gastuaren zenbait programa genero ikuspegitik aztertzea izan da. Programa horiek garrantzitsuak dira hainbat arrazoiengatik. Lehenbizi, unibertsitateko kolektiborik handienarekin, hau da, ikasleekin, lotura zuzena duten eta haien bizitza kalitatearekin zerikusi handia duten jarduerak eta unibertsitatean zein lan merkatuan ikasleek duten partaidetzaren sustapena biltzen dituztelako. Horrez gain, Unibertsitateak barneko egitura eta ekintzetan dibertsitate funtzionala integratzearen alde, emakume eta gizonezkoen aukeren berdintasunarekin eta gizartearekin, oro har, hartu duen konpromisoarekin lotutako programak ere sartu dira

Dena dela, azpimarratu behar da aurkezten den eranskin honetan aurretiko urteetan egin diren analisiei jarraipena ematen zaiela, beraz, 2015eko soldata osoak baino ez dira ikusten, zehaztu gabe oinarritzko soldatak eta osagarriak.

Beheko taulan laburbiltzen da langileen sexuaren arabeko 2015eko ekitaldiko kostua. Taula horretako informazioa oso batuta dago, eta, gainera, kontuan hartu behar da lagun kopuruak langileen urte osoko kontabilitate gertakizunekin duela zerikusirik. Hortaz, pertsona bera behin baino gehiagotan ager daiteke, hartara, lagunak kopurua igo eta per capita kostuaren batez bestekoa jaitsi egiten da. Lehenengo irakurketa batek agertzen duenez, emakumeak dira irakasle eta ikertzaileen %47 eta AZPkoen %65; haien aldeak %13 eta %10ekoak dira, hurrenez hurren.

UPV/EHUko langile kopuru eta kostuei dagokienez, talde esanguratsuenen analisi labur bat eginez gero, hau ikusten dugu:

#### Irakasle-ikertzaileen kasuan

- Irakasle titularrak/bitarteko irakasleak: emakumeak dira %46 eta arraila %14koa da.
- Irakasle agregatuetan emakumeak dira % 47 eta arraila %24koa da.
- Irakasle katedradunetan emakumeak dira % 24 eta arraila %7koa da.
- Irakasle lankideetan emakumeak dira % 51 eta arraila %10koa da.
- Irakasle elkartuetan emakumeak dira % 40 eta arraila %7koa da.
- Irakasle ordezkietan emakumeak dira %56 eta arraila %33koa da.

### AZPkoen kasuan:

- AZPko langile funtzionarioetan emakumeak dira %75 eta arraila %3koa da.
- Lan kontratudun langileetan emakumeak dira %29 eta arraila %4koa da.
- Arreta ematen du ondoko bi talde hauetan dagoen emakume kopuru handiak: ordezeko funtzionarioak (% 78) eta lan pilaketagatiko bitarteko funtzionarioak (% 77) eta dituzten arrailak -%9 eta -%4 hurrenez hurren.
- Azpimarratzekoa da, bestalde, lan kontratudun ordezekoetan dagoen arrail handia (%17), zeinean %53 emakumeak diren.

Analisi zehatzago bat egitekotan, beste alderdi batzuk hartu beharko genituzke kontuan: lanegunak, adina, lanaldi mota, osagarriak (hirurtekoak, bosturtekoak, seiurtekoak, ...), ordainsari maila, etab. Analisi hori datozen aurrekontu-ekitaldietan egin beharko litzateke.

Los presupuestos **con enfoque de género** pretenden analizar cualquier tipo de **gasto público, o método de recaudación de fondos públicos, desagregándolos por sexo** para identificar las implicaciones e impactos que tienen en mujeres y hombres.

En 2011 el equipo rectoral de la UPV/EHU comenzó a dar los primeros pasos para **incluir la perspectiva de género en los presupuestos de la universidad, como se había dicho en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU del 22 de diciembre de 2010 –p. 11 del acta-**.

En cuanto a la séptima enmienda, indica que se ha remitido a la Comisión de Igualdad una solicitud para que propongan una concreción de partidas y de indicadores donde aplicar los criterios por género para que aparezcan en los siguientes presupuestos.

La Dirección para la Igualdad recibió el encargo de elaborar un informe sobre qué son los Presupuestos con enfoque de género (PEG, desde ahora) y qué se debe hacer para elaborarlos.

El informe se elaboró para finales del año 2011 y con él se puso de manifiesto que un PEG es el resultado de un proceso que era necesario poner en marcha.

El primer paso fue desagregar por sexo la liquidación del presupuesto de 2011 de la Oficina de Cooperación al Desarrollo de la UPV/EHU, realizando el correspondiente análisis con un enfoque de género.

Como segunda tarea se eligió la sugerencia del informe: comenzar por el Capítulo I. En los años 2013, 2014 y 2015 se realizaron los primeros análisis de los salarios totales correspondientes a los ejercicios de 2012, 2013 y 2014, sin especificaciones sobre sueldos base y complementos. Los resultados que se presentaban obedecían al siguiente planteamiento: saber hasta dónde llegaba la información sobre los gastos del Capítulo I, desagregada por sexo, para desde ahí comenzar el trabajo de mejora de recogida de datos con el fin de preparar el siguiente paso para el ulterior ejercicio. La finalidad de ese proceso fue comenzar a conocer si nuestro sistema salarial tiene un impacto diferente en mujeres y en hombres para desde ese conocimiento abordar las acciones necesarias para evitar discriminaciones. En esos informes previos, se hizo hincapié en que el anexo de los años 2013, 2014 y 2015, recogiesen y diesen cuenta de los diferentes conceptos.

En el primer semestre de 2015 se llevó a cabo el análisis del Capítulo I desagregando por sexo los salarios tanto del PDI como del PAS con la información suministrada por la UPV/EHU y correspondiente al año 2013. Se analizaron los componentes del coste salarial total (retribución y complementos) por sexo teniendo en cuenta diferentes variables (tipo de personal, categoría laboral, edad, centro ...).

Asimismo, en el segundo semestre de 2015 se realizó un análisis pormenorizado de los programas de gasto más relevantes de las diferentes direcciones del Vicerrectorado de estudiantes, empleo y responsabilidad social con el fin de

profundizar en el conocimiento de las implicaciones de las actividades de la UPV/EHU sobre los colectivos a quienes se dirige. Con ello, se ha pretendido **avanzar en la aplicación práctica de los PEG en esta universidad dando así continuidad al proceso iniciado en 2011.**

Con los resultados de los citados estudios se elaboraron dos informes: **Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU: a) Análisis del Capítulo I del año 2013 y b) Análisis del gasto del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social del Ejercicio 2013/2014**, que se presentaron en el Consejo de Gobierno de 20 de abril de 2016.

En el primer informe, **se ha realizado un análisis exhaustivo de los componentes del coste de personal de la UPV/EHU**, desagregando los datos por sexo y cruzando esta variable con otras relevantes como la **edad, categoría** laboral, centro, etc.

En el segundo informe, su principal objetivo, ha sido analizar desde la perspectiva **de género algunos programas de gasto del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social (2013/2014)**. Dichos programas son relevantes, **porque recogen las actividades directamente vinculadas con el colectivo más numeroso de la Universidad, el alumnado. Además, también se incluyen los programas vinculados con el compromiso que la Universidad tiene con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dentro de sus propias estructuras y acciones, a favor de la integración de la diversidad funcional y con la sociedad en su conjunto (cooperación internacional, etc.).**

Sin embargo, conviene señalar que en este anexo se da continuidad al ejercicio realizado en años anteriores y por tanto se han tenido en cuenta los salarios totales del año 2015, sin detalles sobre sueldos base y complementos.

En la siguiente tabla se sintetiza la distribución del coste del personal por sexo del ejercicio 2015. La **información de dicha tabla está muy agregada y además hay que tener en cuenta que el número de personas hace referencia a todas las vinculaciones contables del personal a lo largo del año. Por lo tanto una misma persona puede aparecer varias veces lo que eleva el número de personas y baja la media del coste per cápita. Una primera lectura revela que son mujeres el 47% del PDI y el 65% del PAS y sus brechas son de 13% y 10% respectivamente.**

**Un breve análisis de los colectivos más significativos en cuanto a número y coste para la UPV/EHU refleja que:**

En el caso del PDI

- El profesorado titular/interino: las mujeres son el 46% y la brecha es de -1%.
- Las agregadas son el 47% del colectivo y la brecha es de 2%.
- **Las catedráticas son el 24%** de este colectivo y la brecha es de 7%.
- Las colaboradoras son el 51% del colectivo y la brecha es de 10%.
- Las asociadas son el 40% del colectivo y la brecha es de 7%.
- Las sustitutas son el 56% del colectivo y la brecha es de 3%.

En relación al PAS:

- Las mujeres son el 75% del PAS funcionario y la brecha es de 3%.
- Entre el personal laboral, las mujeres son el 29% y la brecha es de 4%.

- **Llama la atención la elevada feminización de estos dos colectivos: Personal sustituto funcionario (78%) y Personal Funcionario interino acumulación de tareas (77%).** Con unas brechas de -9% y -4% respectivamente.
- Cabe destacar asimismo la elevada brecha (17%) en el PAS sustituto laboral colectivo en el que el 53% son mujeres.

**Un análisis más detallado exigiría tener en cuenta factores como el número de días trabajados, la edad, el tipo de jornada, los complementos (trienios, quinquenios, sexenios...), el nivel retributivo, etc. Dicho análisis se debería llevar a cabo en posteriores ejercicios.**



DISTRIBUCION DEL COSTE DEL PERSONAL (RETRIBUCIONES) EJERCICIO 2015 POR SEXO

VINCULACION CONTABLE	IMPORTE HOMBRES	Nº H	COSTE "PC" H	IMPORTE MUJERES	Nº M	COSTE "PC" M	% M	BRECHA H/M
D1 Catedráticos	24.906.650,60 €	361	68.993	7.394.103,69 €	115	64.297	24%	7%
D10 Transitorios	170.193,43 €	22	7.736	242.222,68 €	39	6.211	64%	20%
D11 Lector	23.773,18 €	2	11.887	94.426,39 €	5	18.885	71%	-59%
D12 Investigador Ramón y Cajal	352.439,86 €	11	32.040	192.199,62 €	6	32.033	35%	0%
D13 Ayudantes	264.822,46 €	11	24.075	592.321,42 €	31	19.107	74%	21%
D14 AGREGADOS	12.279.138,35 €	289	42.488	10.688.406,38 €	256	41.752	47%	2%
D15 INVESTIGADOR JUAN DE LA CIERVA	252.287,61 €	12	21.024	59.904,29 €	6	9.984	33%	53%
D16 INVESTIGADOR MARIE CURIE	314.592,19 €	11	28.599	374.066,62 €	12	31.172	52%	-9%
D17 Profesor IVEF	863.035,05 €	20	43.152	537.053,99 €	13	41.312	39%	4%
D18 Investigadores en prácticas. MEC	584.261,73 €	47	12.431	662.825,68 €	51	12.997	52%	-5%
D19 Investigador Becario UPV	32.516,18 €	25	1.301	29.342,65 €	21	1.397	46%	-7%
D2 Titulares/Interinos	41.695.008,12 €	897	46.483	35.297.677,56 €	749	47.126	46%	-1%
D20 Investigadores en prácticas. G.V.	1.629.037,33 €	100	16.290	2.551.207,18 €	163	15.652	62%	4%
D21 Investigador predoctoral UPV/EHU	1.589.275,91 €	120	13.244	2.138.998,90 €	163	13.123	58%	1%
D22 Investigadores en prácticas. Otras Instituciones	362.769,44 €	21	17.275	464.487,95 €	27	17.203	56%	0%
D25 Investigador Doctor Ley Ciencia	1.292.125,88 €	51	25.336	1.198.520,46 €	47	25.500	48%	-1%
D26 Becarios MEC	10.145,37 €	3	3.382	8.961,61 €	3	2.987	50%	12%
D28 Profesor Adjunto	6.200.178,27 €	216	28.705	7.512.777,26 €	290	25.906	57%	10%
D29 Personal Doctor Investigador	1.036.570,04 €	24	43.190	939.929,76 €	23	40.867	49%	5%
D30 Investigador en formación en prácticas (Becarios)	120.616,10 €	8	15.077	18.423,00 €	1	18.423	11%	-22%
D32 Pleno/a	219.263,35 €	3	73.088	72.164,43 €	1	72.164	25%	1%
D4 Asociados	3.144.697,47 €	498	6.315	1.974.668,96 €	337	5.860	40%	7%
D5 Eméritos	203.297,01 €	13	15.638	6.587,84 €	1	6.588	7%	58%
D6 Visitantes	69.933,79 €	5	13.987	0,00 €	0			*
D7 Sustitutos	1.903.974,08 €	170	11.200	2.363.317,29 €	217	10.891	56%	3%
D9 Colaboradores	4.469.927,83 €	119	37.562	4.145.178,09 €	123	33.701	51%	10%
<b>TOTAL PDI</b>	<b>103.990.531</b>	<b>3059</b>	<b>33.995</b>	<b>79.559.773,70 €</b>	<b>2.700</b>	<b>29.467</b>	<b>47%</b>	<b>13%</b>
CS PERSONAL CONSEJO SOCIAL	38.098,02 €	1	38.098	70.784,63 €	1	70.785	50%	-86%
P1 PAS Funcionario	10.000.958,55 €	292	34.250	29.559.581,70 €	892	33.139	75%	3%
P2 PAS Laboral	11.610.412,30 €	308	37.696	4.483.394,21 €	124	36.156	29%	4%
P3 Personal Eventual	605.828,10 €	9	67.314	704.734,82 €	10	70.473	53%	-5%
P4 PAS Laboral Temporal	246.326,67 €	16	15.395	202.502,16 €	13	15.577	45%	-1%
P5 PAS Sustituto Funcionario	411.596,34 €	32	12.862	1.627.103,08 €	116	14.027	78%	-9%
P6 PAS Laboral financiación ajena al capítul	922.926,60 €	24	38.455	638.524,22 €	18	35.474	43%	8%
P7 Funcionario Interino Financiación ajena	657.253,75 €	23	28.576	3.069.639,22 €	107	28.688	82%	0%
P8 Funcionario Interino Acum. tareas / Carác	394.632,07 €	27	14.616	1.372.828,97 €	90	15.254	77%	-4%
P9 PAS Sustituto Laboral	375.148,85 €	22	17.052	353.935,26 €	25	14.157	53%	17%
<b>TOTAL PAS</b>	<b>25.263.181,25 €</b>	<b>754</b>	<b>33.506</b>	<b>42.083.028,27 €</b>	<b>1.396</b>	<b>30.145</b>	<b>65%</b>	<b>10%</b>
OTROS								
DD Complementos ajenos al capítulo I docente	2.754.885,01 €	744	3.703	1.283.175,02 €	531	2.417	42%	35%
DF Ayuda Matrícula Docente	242.010,39 €	236	1.025	164.823,12 €	156	1.057	40%	-3%
DG Fondo Social Docente	12.208,43 €	34	359	11.011,49 €	41	269	55%	25%
DI Aportaciones Itzarri UPV docentes	1.998,17 €	5	400	3.158,28 €	8	395	62%	1%
DJ Aportaciones Itzarri UPV docentes aj.cap.	2.132,81 €	13	164	5.274,20 €	24	220	65%	-34%
D8 Docentes financiación ajena al capítulo I	5.374.699,55 €	357	15.055	5.876.502,93 €	416	14.126	54%	12%
PD Complementos ajenos al capítulo I PAS	32.506,18 €	61	533	40.312,13 €	86	469	59%	6%
PF Ayuda Matrícula PAS	43.078,29 €	51	845	105.126,72 €	121	869	70%	-3%
PG Fondo Social PAS	17.675,66 €	45	393	51.164,32 €	124	413	73%	-5%
PJ Aportaciones Itzarri UPV PAS aj.cap.I	475,08 €	1	475	0,00 €	0			*
D33 Participantes en programas de formación	5.991,48 €	190	32	6.474,96 €	222	29	54%	8%
D35 Investigador distinguido	13.299,00 €	1	13.299	0,00 €	0			*

NOTA:

PC/H= per cápita hombres

PC/M= per cápita mujeres

En BRECHA H/M el signo menos indica que las mujeres ganan esa cantidad más

\* En este colectivo, al estar integrado por personas de un solo sexo, no se muestra la brecha de género