



**GENEROEN ARTEKO SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO
AZTERLANA
VITORIA-GASTEIZKO UDALA**





SARRERA

1.- SOLDATA-ARRAKALA. DEFINIZIOAK.....	6
2.- ALDERDI OROKORRAK.	
2017KO UDAL PLANTILLAREN AZTERKETA.....	8
UDAL PLANTILLAREN EBOLUZIOA	
LAN ESKAINTZA PUBLIKOAK	
TITULAZIO TALDEA	
LANPOSTUAREN KATEGORIA	
LANPOSTUEN ESKUMENEN ARABERAKO MULTZOKATZEA	
GIZON ETA EMAKUMEEN BANAKETA	
ESKUMEN ALORRETAN: SAILEN ARABERAKO ANTOLAKUNTZA	
3.- GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO SOLDATA-ALDEAK GASTEIZKO UDALEAN	
2017KO UDAL PLANTILLAREN AZTERKETA.....	18
LAN ORDUEN BANAKETA	
DIRU-SARREREN BANAKETA EMAKUME ETA GIZONEN ARTEAN	
SOLDATA ALDEA AZALTZEN DUTEN ALDAGAIK	
SOLDATA KONTZEPTUAK	
3.- JARDUTEKO PROPOSAMENAK	39



SARRERA

2016ko martxoaren 4an onetsi zuen Tokiko Gobernu Batzarrak Gasteizko Udaleko Enplegu Publikoaren alorreko Genero Berdintasunerako I. Plana.

Planaren 5. ildoan (soldatak) 5.1.1 jarduera dugu, hitzez hitz hau dioena: "Udalaren ordainsarrietan generoen artean dagoen soldata-aldeari buruzko azterlana".

Antolakunde baten barruan generoen arteko soldata-arrakalari buruzko azterlana egiteak hori eragiten duten arrazoiak genero-ikuspegitik aztertzea esan nahi du, ordainsariei dagokienez enpresako emakumeen egoera zein den jakiteko borondatea adierazteaz gain.

Soldata-arrakalak lan-merkatuan dauden ezberdintasunak islatzen ditu, eta horiek emakumeei gehiago eragin ohi die, arrazoi askotariko eta konplexuak direla kausa: genero estereotipoak, lanpostuen balioespen-irizpideak, segregazio horizontala eta bertikala, lanaldi partziala, etab.

Soldata-arrakalari buruzko azterlan batek datu kuantitatiboak hartu behar ditu kontuan, genero-ikuspegitik sortutako adierazleak baliatuz analizatuta, jakina, baina benetan eraginkorra izan dadin, hori sortzen duten kausetan sakondu behar du, horrek bide emango baitigu egoera hobetzeko neurriak diseinatzeko.

Lanaren hasierako fasean, datu kuantitatiboak jaso dira, udal langileei buruzko datu-baseetako datuak ustiatuz.

Enplegu Publikoaren alorreko Genero Berdintasunerako I. Planaren berdintasun teknikariak —Funtzio Publikoaren Sailari atxikia— sustatu du azterlanaren taxuketa, Funtzio Publikoaren Saileko eta Udaleko Azterlan Ataleko langileek osatutako lantalde bat koordinatuz.

Lehen faseari ekin aurretik, balia zitezkeen proposamen metodologikoak bilatu ziren. Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioak "Generoen arteko soldata-arrakalaren autodiagnostikoa" deritzon tresna jarri du enpresen eskura bere web-orrian, generoen arteko soldata-arrakala detektatzeko eta, halakorik bada, zuzentzeko baliatu daitekeena.



Aipatutako web-orrian adierazten den bezala, Excel taulak baliatzen dituen euskarri teknikoa da tresna.

Hainbat enpresak probatu dute, eta emaitza asebetegarria izan da. Hori aztertu ondoren, azterlan honetarako egokia zela ikusi zen.

Tresnak zuzen funtzionatu dezan, antolakundeko pertsona bakoitzari buruzko informazio berezia eta eguneratua behar du, erreferentziarako aldi baterako: pertsona horien soldata, eta hainbat ezaugarri (adina, kontratu mota, antzintasuna, lanpostua...).

Horretarako, Gasteizko Udalaren plantillaren datu-matrize bat osatu zen, 2016. urtean zehar erakundean lan egin zuten pertsonen buruko informazioarekin, uste izan baitzen adierazgarriagoa dela aldi luze batekin (urtebete) lan egitea, lortutako datuak aberatsagoak baitira. Matrizeak ordainsariei, lan egindako orduei eta lanpostuen berezko ezaugarriei zein langileen ezaugarriei buruzko informazioa jasotzen du.

Azterlanaren unibertsoa 3.835 pertsonak osatu dute; oso talde heterogeneoa izan da, bai lan egindako orduei dagozkienez bai jasotako sarrerei dagozkienez.

Azterlanari ekin aurretik udal plantillako langile horien datu ekonomikoak jasotzen dituen fitxategia sistematizatu behar izan da.

Informazio Zerbitzuaren laguntzarekin, soldata-kontzeptuak zenbait multzotan sailkatu dira, datuak aztertzeari begira:



Soldata: lanpostuarengatik ordaintzen diren kontzeptuak; lanpostu berdin guztiek ordainsari berdina dute.

- Zati aldakorra: lanpostuen baldintza jakin batzuegatik ordaintzen diren kontzeptuak, esate baterako, jaiegunetan edo gaez lan egitea; lan-egutegiaren mende daude, eta ez dira iraunkorrak langile bakoitzarentzat.
- Balio pertsonalak: NAN jakin batek sendotuta dituen zenbatekoak dira, lanpostua gorabehera: antzintasun osagarria, produktibitatea, osagarriak...
- Politikoak: ordezkari politikoei lotutako ordainsariak.
- Kalte-ordainak: lanpostuaren jardunean langileak egin beharreko gastuak ordaintzen dituzten kontzeptuak: kilometrajea, joan-etorriak, jantziengatiko kalte-ordainak, zerbitzuaren arrazoiengatiko kalte-ordainak...
- Apartekoak: hainbat arrazoi direla eta noizean behin egiten diren ordainketak: hauteskundeetara joatea, erretiroagatiko sariak, lan-utzialdiak, baliaezintasuna, ikasteko bekak...
- Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria: aldi baterako ezintasunetan Gizarte Segurantzaren ordainketa eskuordetuak osatzen dituzten ordainsariak.
- Epaiak.
- Gizarte Segurantzaren kostuak.
- Enpresaren ekarpena Elkarkidetzari.



Lan honetarako, lehendik zeuden datuen txantiloiak egokitu behar izan dira, eta batzuetan taula berriak ere sortu behar izan dira, beharrezko aldagai guztiak egoki erlazionatuta eta datuak sexuen arabera bereizirik jaso zitzaten. Gainera, datuak sexuen arabera bereizita, genero-ikuspegia sartu ahal izan da datuak ustiatzean, eta kontabilitate-datuen ustiapenean ikuspegi hori sartzeko aukera eman du. Datu guztiak lortu ondoren, azterlana burutu da, erabilitako tresnak proposatutako errepresentazio diseinuan oinarrituz eta hark planteatutako ereduari egokitzuz.

Lan eskerga egin da informazioa lantzeko prozesua sistematizatzen, eta horrek geroko azterlanak erraztuko ditu, baita soldata-arrakalaren eboluzioaren azterketa ere.



1.- SOLDATA-ARRAKALA. DEFINIZIOAK

Soldata-arrakalak lan-merkatuan dauden bazterkeria eta ezberdintasunak islatzen ditu, eta batez ere emakumeei eragiten die.

Soldata aldea eta soldata bazterkeria ez direla gauza bera uste da aho batez.

Emakumearen Institutuaren “Diferencia y Discriminación Salarial” azterlanaren arabera

-Soldata aldea, soldata-arrakala ere deitua, edo soldata ezberdintasuna, gizonek eta emakumeek batez beste kobratzen dutenaren arteko arrakala da, hots, soldata ezberdintasuna gizonen soldaten eta emakumeen soldaten artean dagoen aldea da.

- Soldata bazterkeria —egile batzuek bereizkeria “a posteriori” deitzen diote—. Bereizkeria arrazoi zorrotzetan oinarritutako soldata-ezberdintasunaren zatia aipatzen du kontzeptuak, hau da, langilearen sexuaz bestelako arrazoiengatik justifikatu ezin den soldata-arrakalaren zatia.

Hortaz, soldata-bazterkeria lanpostuan gertatzen da, eta ez da nahastu behar emakumeak lanean diskriminatzeko beste era batzuekin —egile batzuek bereizkeria "a priori" deritzote horri—¹.

Zeharkako bazterkeria, edo "a priori", emakumeak lan-merkatuan gizonen baldintza beretan sartzea baldintzatzen duten faktoreek definitzen dute; ez da soldata-bereizkeriarekin nahastu behar, hori lanpostura sartu ondoren gertatzen baita.

Izan ere, bereizkeria mota hori ez da berez bazterkeria faktore bat, baina bai gizon eta emakumeen enpleguaren artean dauden ezberdintasunen ondorio.

Emakumeek eta gizonek haurtzaroan eta gaztaroan izan ohi dituzten sozializazio prozesu ezberdinek ere eragin handia dute karrera profesionala aukeratzerakoan, eta gerora genero-alborapen garrantzitsua duten lan gaitasunak eskuratzera darama. Bada

¹ Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Instituto de la Mujer. Madril, 2007.



aurrerapenik, gizonezkoenak jo izan diren lanpostuetan emakumeen presentzia handiago baita, eta lanbide jakin batzuetan ezberdintasunak lausotzen ari baitira, baina, zalantzarik gabe, tradizionalki emakumeek bete ohi dituzten jarduera sektore jakin batzuetan metatzen dira emakumeak.²

Historia, gizarte, kultura eta hezkuntza prozesuen bidez sortu dira alde horiek. Egindako ahaleginak gorabehera, eta horri buruzko legedia landu arren, egiaztatu daiteke legezko berdintasunak ez duela benetako berdintasunik ekarri, eta horren erakusgarria da genero estereotipoen nagusitasuna eta rol maskulino eta femeninoen esleipena.

Hona hemen soldata-aldea "a priori" zehazten duten alderdietako batzuk:

- *Segregazio horizontala*: emakumeak eta gizonak produkzio sektore jakin batzuetan eta lanpostu batzuetan metatzen dira.
- *Segregazio bertikala*: metaketa erantzukizun gradu eta maila jakin batzuetan gertatzen denean.

SOLDATA-ALDEAREN KALKULUA

Honela kalkulatu dira soldata-aldeak:

$$\text{Soldata-aldea} = \frac{\text{emakumeen ordainsaria} - \text{gizonen ordainsaria}}{\text{gizonen ordainsaria}}$$

Emaitza portzentaje batez adierazten da, eta honela interpretatzen da:

- $< \% 0$. Emakumeek gizonak baino gutxiago kobratzen dutela esan nahi du.
"Emakumeek gizonak baino $\% x$ gutxiago kobratzen dute" litzateke adierazpidea, gizonen ordainsaria erreferentziatzat hartuta.
- $= \% 0$. Emakumeek eta gizonak berdin kobratzen dutela esan nahi du.
- $> \% 0$. Emakumeek gizonak baino gehiago kobratzen dutela esan nahi du.

² Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak. Emakunde 2012



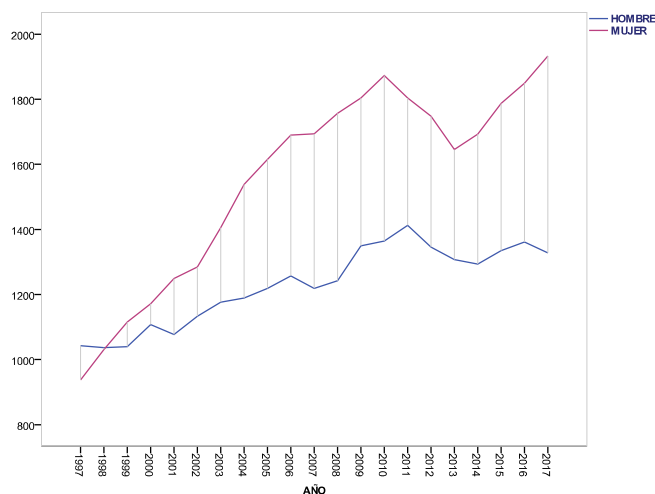
1.- ALDERDI OROKORRAK. 2017ko udal plantillaren azterketa

UDAL PLANTILLAREN EBOLUZIOA

1977an, 1.980 pertsonak osatzen zuten udal plantilla, eta gizonak emakumeak baino gehiago ziren, funtzio publikora sartzeko lan-poltsaren batean zeuden % 81 emakumeak izan arren (1990-1997 aldiko la-poltsak). Bi hamarkada geroago, bost agintaldi bete eta bi lan-eskaintza publiko orokor (2000 eta 2007) eta lanpostu jakinak betetzeko (udaltzain eta suhiltzaile lanpostuak, batik bat) 9 LEP egin ondoren, 2017ko otsaileko nominan 3.261 pertsonak³ osatzen zuten udal plantilla, hau da, % 65 gehiagok, urtean % 3ko hazkunde-erritmoan; erroldatutako populazioa, berriz, % 16 hazi zen, urtean % 1eko erritmoan.

Plantillan izandako hazkundera emakumeak sartu izanari zor zaio bereziki: une honetan, duela 20 urte baino % 106 emakume gehiago dago eta “bakarrik” % 27 gizon gehiago. Duela 20 urte, 106 gizon gehiago zegoen emakumeen aldean; gaur egun, aldiz, 600 emakume gehiago dago, oraingo plantillaren % 59 emakumeak baitira.

	1997	2017	biderkatzailea	urteko batez bestekoa	aldi osoa
Plantilla	1.980	3.261	1,6	% 03	% 65
Gizonak	1.043	1.328	1,3	% 01	% 27
Emakumeak	937	1.933	2,1	% 04	% 106
Gasteizko populazioa	214.234	247.820	1,2	% 01	% 16



Beraz, egin beharreko lehen oharra da administrazioan dagoen gizon kopuruaren eboluzioa nahiko konstantea izan dela, urteko % 1,2ko erritmoan,

³ Udalean nomina izan duten pertsona guztiak sartu dira, lotura edo egoera administratiboa edozein delarik, hau da, aurrekontuz hornitutako lanpostuetan zeuden pertsonak zein iragankortzat eta iraupen jakinekotzat definitutako programa-kontratuatan zeudenak kontatu zenbatu dira. Udalarekin lotutako beste entitate batzuetako langileak (erakunde autonomoak eta sozietate publikoak) ez dira sartu.



eta emakumeena, ostera, gorabeheratsuagoa dela: hazkunde-erritmoa handiagoa da (% 3 urtean), baina gorabehera handiagoak ditu; esate baterako, 2003an % 9 hazi zen, eta 2011n, % jaitsi. Bigarren egiaztapena da ezen, udal plantilla feminizatzearekin batera, bi sexuen arteko banaketa desorekatua dela lanpostuen eskumen, balioespen eta ordainsariei dagokienez.

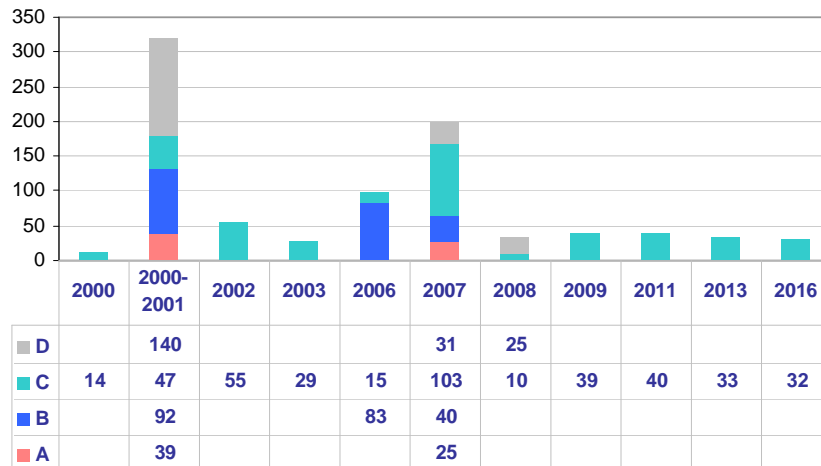
LAN ESKAINTZA PUBLIKOAK

Azken 15 urteetan, orotara 892 lanpostu eskaini dira Gasteizko Udalean, gehien bat 2000ko eta 2007ko prozesu orokorretan; lanpostu horien erdia ikasketa maila ertain eta txikiei dagokie. C taldeko⁴ titulazioetan, herritarren segurtasunarekin lotutako lanpostuak metatzen dira gehien bat, hots, udaltzain lanpostuak.

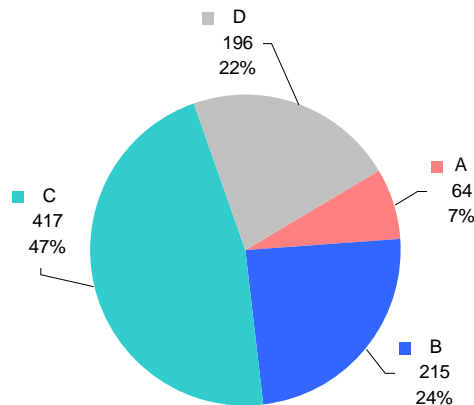
Beste laurden bat B taldeko⁵ lanpostuei dagokie. Printzipioz, talde horietan emakumeen eskaera handiagoa dago, titulazioengatik: haur-eskoletako hezitzaileak, gizarte langileak, animazio soziokulturaleko teknikariak... Azken batean, Udalak aldi horretan bere gain hartu zituen eskumen ugariak (gizarte zerbitzuak; gizarte etxeak; berdintasun, immigrazio, gazteria eta abarrekin lotutako zeharkako politikak eta beste) eskatutako lanbideak.

Behin betiko atxikipena duten lanpostuak betetzean, gizonak eta emakumeak bi lerrotan banatzen dira: batetik, gizonak beteko dituzte herritarren segurtasunarekin lotutako lanpostuak; bestetik, emakumeak hartuko dituzte gizarte eta komunitate arretarekin lotutakoak.

Lanpostuen eskaintza titulazio taldeen arabera



Lanpostuen eskaintza 2000/2016
Lanpostuak guztia: 892



⁴ Batxilerra, goi mailako Lanbide Heziketa.

⁵ Ingeniaritza Teknikoko titulua, unibertsitateko diploma, Arkitektura Teknikoa edo baliokidea



BEHIN-BEHINEKOTASUNA

Karrerako funtzionario diren emakumeak gizonak baino % 11 gutxiago dira. Emakume guztietatik, "bakarrik" % 37 dira karrerako funtzionarioak.

Bitarteko funtzionario diren edo behin-behineko hutsik dagoen lanpostuan dauden emakumeen batuketa karrerako funtzionario diren emakumeen kopurua baino handiagoa da: emakume guztietatik, % 40 bitartekoak dira; gizon guztietatik, % 25. Bitarteko funtzionarioa den gizon bakoitzeko, 2,3 emakume daude egoera berean.

Programa-kontratuan emakumeak dira nagusi. Programako kontratua duen gizon bakoitzeko lau emakume daude.

Horrenbestez, behin-behinekotasunak (bitartekoen, programa-kontratua edo aldi baterako lan-kontratua dutenen eta behin-behinekoen batuketa) Udaleko emakumeen % 63ri eragiten die, eta "bakarrik" gizonen % 39ri.

Lotura (2017)	Kopurua			% bertikala			e/g	e-g/g
	g	e	guz.	g	e	guz.	Proportzioa	Arrakala
Karrerako funtzionarioa	800	715	1.515	% 60	% 37	% 46	% 89	-% 11
Funtzion., aldi baterako lanpostu hutsean	133	418	551	% 10	% 22	% 17	% 314	% 214
Bitarteko funtzionarioa	193	347	540	% 15	% 18	% 17	% 180	% 80
Programa-kontratua	84	360	444	% 06	% 19	% 14	% 429	% 329
Aldi baterako lan-kontratuduna	83	69	152	% 06	% 04	% 05	% 83	-% 17
Behin-behinekoa	27	16	43	% 02	% 01	% 01	% 59	-% 41
Lan-kontratadun finkoa	8	8	16	% 01	% 00	% 00	% 100	% 00
Plantilla, guztira	1.328	1.933	3.261	% 100	% 100	% 100	% 146	% 46

TITULAZIO TALDEA

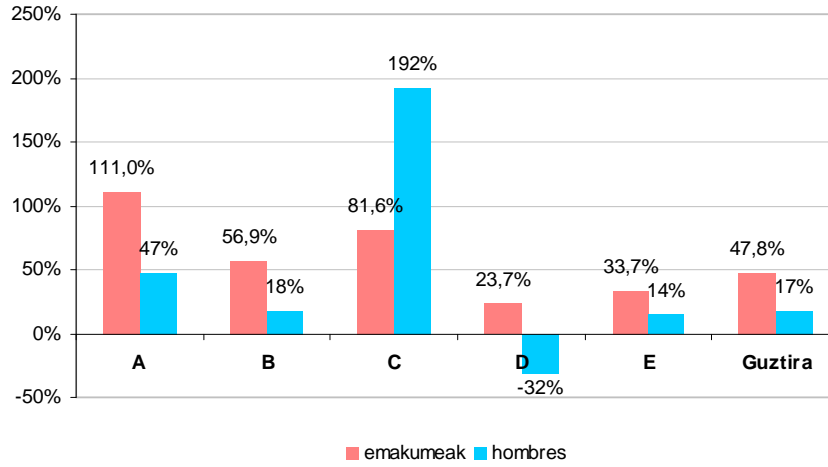
Titulazio-taldeen arabera sailkapena aldagai gakoa da administrazioan sartzeari dagokionez: lanposturako eskatutako tituluaren arabera sartzen da talde batean edo bestean. Aztertutako aldian (2002-2017), talde guztietan izan da hazkunderik, baina barne banaketa ez da nabarmen aldatu, C taldean izan ezik, horren barruan administrazio zereginak birdefinitu baitziren 2010ean. A eta B taldeak ere, espezializazio profesional handikoak, handitu egin dira, eta plantillaren % 25 izatera heldu dira. Titulazio baxuena eskatzen duten taldeek (E eta D), berriz, ia plantillaren erdia osatzen dute.

Sexuen arabera banaketari dagokionez, emakumeen kopurua talde guztietan handitu dela nabarmentzen da, eta B eta D taldeetan nagusi direla.

Gizonei dagokionez, C taldearen barruan izandako hazkunde handia eta D taldearen jaitsiera nabarmentzen dira.

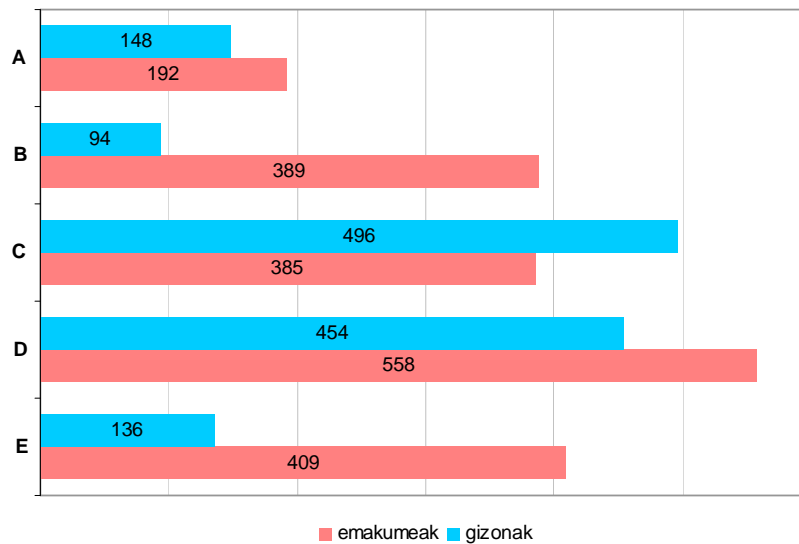


2017/2002 alde %, taldearen eta adinaren arabera



Taldea	2017			
	GIZONAK	EMAKUMEAK	% bertikala	Emakumeak (%)
A	% 11	% 10	% 10	% 56
B	% 7	% 20	% 15	% 81
C	% 37	% 20	% 27	% 44
D	% 34	% 29	% 31	% 55
E	% 10	% 21	% 17	% 75
GUZTIRA	% 100	% 100	% 100	% 59

2017ko banaketa taldearen eta sexuaren arabera





LANPOSTUAREN KATEGORIA

333 lanpostu kategorია ezberdin daude; horietako 190 dotazio bakarreko lanpostuak dira, hau da, eskakizun bereziko lanpostuak dira, eta horietako 120 burutzak, zuzendari lanpostuak eta erantzukizun maila ezberdinekoak dira.

Bestetik, plantillaren erdia sei kategoriatan biltzen da:

garbitzailea, udaltzaina, informazio eta kontrol agentea, erizaintzako administrari laguntzailea, gizarte langilea eta suhiltzailea. Emakumeak kategorია hauetan metatzen dira, aipatutako ordenan: garbitzailea, administraria, erizaintzako laguntzailea, informazio eta kontrol agentea, eta gizarte langilea; gizonak, kategorია hauetan: udaltzaina, informazio eta kontrol agentea, suhiltzailea, mantentze ofiziala, lanbideetako laguntzailea.

Taldea	Lanpostua	gizonak	%	% pilatua
C	Agentea	245	% 18	% 18
D	Informazio eta kontrol agentea	102	% 8	% 26
C	Suhiltzaile espezialista	90	% 7	% 33
D	Mantentze lanetarako ofiziala	69	% 5	% 38
E	Lanbideetako laguntzailea	53	% 4	% 42
D	Ofizial espezialista	47	% 4	% 46
C	Lehen agentea	44	% 3	% 49
C	Administraria	40	% 3	% 52
	guztira	1328	% 100	

Taldea	Lanpostua	emak.	%	% pilatua
E	Garbitzailea	279	% 14	% 14
C	Administraria	235	% 12	% 27
D	Erizain laguntzaile tk.	217	% 11	% 38
D	Informazio eta kontrol agentea	177	% 9	% 47
E	Gizarte langilea, E.T.	97	% 5	% 52
	guztira	1933	% 100	

LANPOSTUEN ESKUMENEN ARABERAKO MULTZOKATZEA

Lanpostu kategoriak erantzukizun edo eskumen mailaren arabera multzokatuz gero, gehienak mendeko funtzioa duten lanpostuetan daudela ikusiko dugu: garbitzailea, mantentze-langilea, lanbideetako langilea; horiek plantillaren % 42 dira, eta gehienak (% 68) emakumeek betetzen dituzte. Beste talde handi bat teknikariena da (plantillaren % 26), hau da, erdi edo goi mailako unibertsitate titulazioa dutenena, eta horietan emakumeak gizonak baino gehiago dira. Hirugarren taldea herritarren segurtasunarena da, hots, udaltzain eta suhiltzaileak; horiek plantillaren % 14 dira, eta emakumeen presentzia, "bakarrik" % 14; hala ere, azken 15 urteetan hazkunde nabarmena izan da, gehien handitu den taldea baita.

Emakumeen kopurua % 47 handitu da, eskumen-talde guztietan, zuzendaritza barne. Gizonen kopurua ere % 17 handitu da oro har, baina zuzendaritza eta administrazio funtzioetan jaitsi egin da.

Laburbilduz, azken 15 urteetan mendeko funtzioa eta herritarren segurtasuna hazteko joera izan da, eta administrazio, zuzendaritza edo teknika funtzioa jaisteko.

Orobat, emakumeen kopurua kategorია guztietan handitu da, bai erantzukizun gutxienean bai zuzendaritza edo aginte funtzioetan, eta azken kategorian gizonen ordezkariaren kalterako izan da.



LANPOSTUEN ESKUMENEN ARABERAKO MULTZOKATZEA

ZEREGINAK	gizonak	emak.	guz.	2017	2002	2017	2002
				guz. (%)	guz. (%)	Emak. (%)	Emak. (%)
Zuzendaria	170	146	316	% 10	% 12	% 46	% 29
Teknikaria	275	531	806	% 25	% 26	% 66	% 66
Administraria	47	257	304	% 9	% 11	% 85	% 82
Herritarren segurtasuna	388	64	452	% 14	% 13	% 14	% 9
Mendekoa	448	935	1.383	% 42	% 38	% 68	% 60
Guztira	1.328	1.933	3.261	% 100	% 100	% 59	% 54

Zuzendaritza: tarteko agintea, tarteko ardura eta kudeaketa

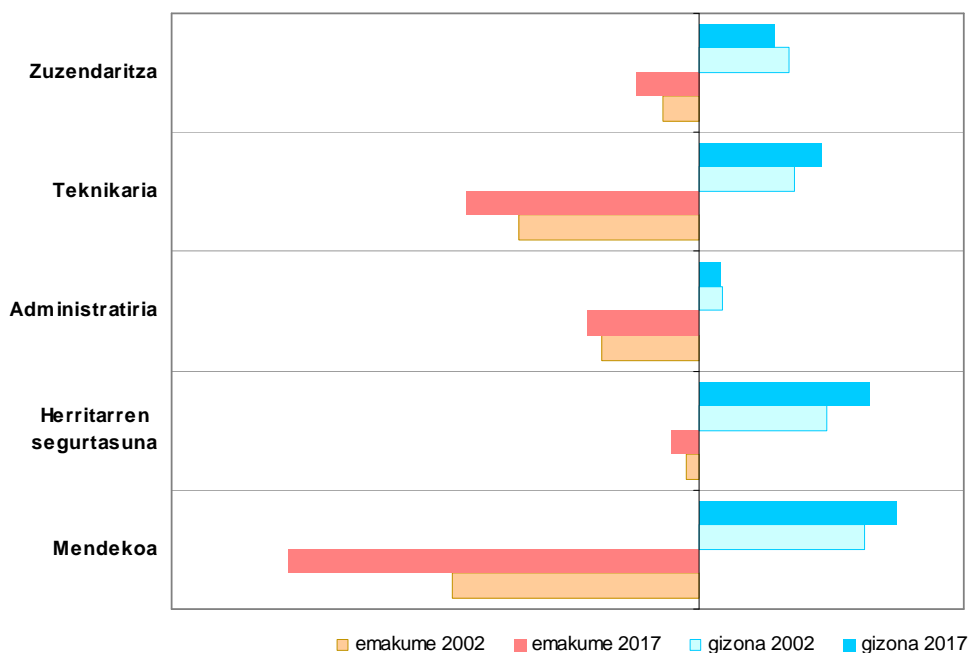
Teknikaria: A eta B titulazio-taldeak

Administraria eta administrari laguntzailea

Herritarren segurtasuna: udaltzaina eta suhiltzailea

mendekoa: lanbideetako langilea, garbitzailea, mantentze langilea

Eskumen-taldeak, sexuaren arabera, 2017/2002



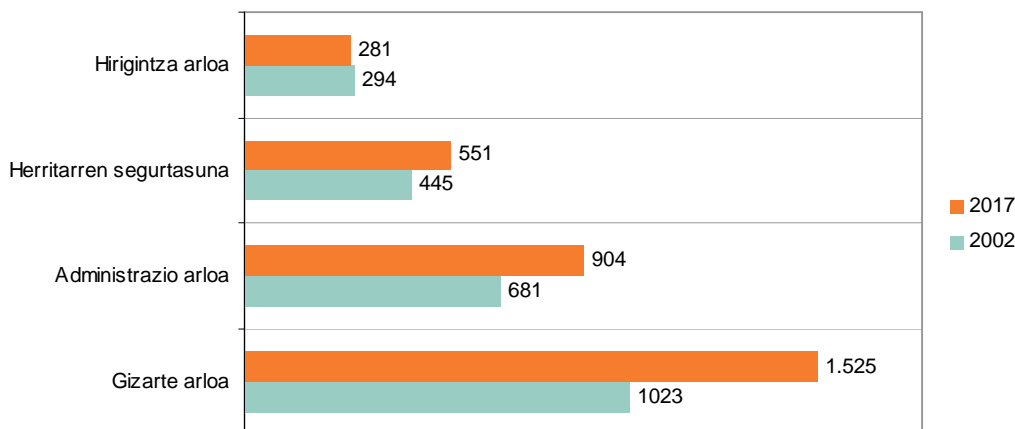


GIZONEN ETA EMAKUMEEN BANAKETA ESKUMEN ALORRETAN: SAILEN ARABERAKO ANTOLAKUNTZA

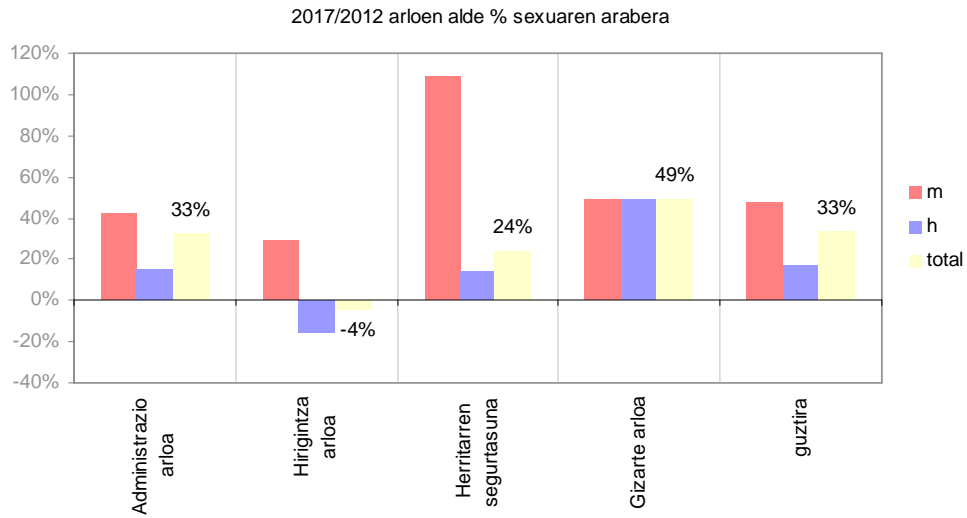
Sailen kopurua eta eskumenak aldatuz joan dira agintaldi ezberdinetan. Hori dela kausa, zaila da plantillaren eboluzioa aztertzea sailen arabera; izan ere, agintaldi batean zerbitzua dena saila da beste batean, sailen kopurua handitu edo txikitu egiten da, edo izenez aldatzen. Horregatik, sailak eskumen-arloen arabera multzokatu ditugu. Duela 15 urteko egoerarekin alderatuta, ikus dezakegu gizarte arloa hazi egin dela, une honetan plantillaren % 45 baita, administrazio arloaren pisua mantendu egin dela, eta herritarren segurtasuna eta hirigintza jaitsi egin direla.

ARLOAK	2017					2002				
	gizonak	emak.	guztira	guztira (% emak. (%)		gizonak	emak.	guztira	juztira (%)	emak. (%)
Administrazio arloa	270	634	904	% 28	% 70	235	446	681	% 28	% 65
Hirigintza arloa	187	94	281	% 9	% 33	221	73	294	% 12	% 25
Herritarren segurtasuna	453	98	551	% 17	% 18	398	47	445	% 18	% 11
Gizarte arloa	418	1.107	1.525	% 47	% 73	281	742	1.023	% 42	% 73
guztira	1.328	1.933	3.261	% 100	% 59	1.135	1.308	2.443	% 100	% 54

ARLOAK



Gizon eta emakumeen banaketa ere aldakorra da: sail batzuk argiki maskulinoak dira, Ingurumena eta Herritarren Segurtasuna, esaterako, eta beste batzuetan emakumeak dira nagusi, Gizarte Politikan eta Ogasunean, esaterako. Eboluzioari erreparatuta, gizon eta emakumeen kopurua arlo guztietan handitu da, hirigintza arloan izan ezik, horretan gizonen kopurua % 15 jaitsi baita hamabost urtetan.



Oraingo banaketa (2017) arlo eta sailen arabera

Arloa	Sailak, 2017	G	E	Guztira	%	Emakumeak (%)
Administrazioa	Mantentzea	171	403	574	% 18	% 70
Administrazioa	Alkatetza	55	112	167	% 5	% 67
Administrazioa	Ogasuna	27	84	111	% 3	% 76
Administrazioa	Informazioaren Teknologiak	33	28	61	% 2	% 46
Administrazioa	Funtzio Publikoa	14	31	45	% 1	% 69
Administrazioa	Kontu-hartzailletza eta Ikuskaritza	3	4	7	% 0	% 57
Hirigintza	Ingurumena	162	54	216	% 7	% 25
Hirigintza	Hirigintza	25	40	65	% 2	% 62
Herritarren Segurtasuna	Herritarren Segurtasuna	453	98	551	% 17	% 18
Gizartea	Gizarte Politikak	106	620	726	% 22	% 85
Gizartea	Herritarren Partaidetza	106	188	294	% 9	% 64
Gizartea	Kultura, Hezkuntza eta Kirolak	90	189	279	% 9	% 68
Gizartea	Enplegua	116	110	226	% 7	% 49
	Guztira	1328	1933	3261	% 100	% 59



Definizioen atalean ikusi denez, soldata-aldea "a priori" zehazten duten alderdietako bat segregazio horizontala da: lanaren sexu-banaketaren arabera emakumeen zeregin tipikoak diren jardueretan metatu ohi dira emakumeak. Sektore edo arlo okupazionaletan emakumeen metatze-indizeek handiak izaten jarraitzen dute, eta gehien bat asistentzia eta osasunarekin, zaintzarekin, garbiketarekin... lotutako sektoreetan sartzen dira.

Ikus dezakegunez, Gasteizko Udaleko enplegatu publikoan ere islatzen da zirkunstantzia hori, eskumen-arloaren arabera sail maskulinizatuak edo feminizatuak baitaude. Azken urteetan gure erakundeetan lan egiten duten emakumeen kopurua hazi bada ere, lanpostu feminizatueta gehiago sartu dira, neurri handi batean genero-erolek markatutako patroiak errepikatuz: lanpostu feminizatuenak zaintza, hezkuntza edo garbiketarekin lotutako zereginetara dagozkie; herritarren segurtasunarekin edo salbamenduarekin lotutakoak, berriz, gehien bat gizonetara betetzen dituzte.

Era berean, lan-erreserba publikoetan —behin betiko atxikipena duten lanpostuak betetzea dakarte horiek— gehien bat gizonetara betetzen dituzte herritarren segurtasunarekin lotutako lanpostuak, eta emakumeek, gizarte eta komunitate arretarekin lotutakoak.

Genero-erolek markatutako patroiak errepikatzeaz gain, alderdi hori prestakuntzarekin dago lotuta. Emakunderen arabera, ikasketak aukeratzeko garaian, gazteen artean segregazio horizontala mantentzen da, hau da, genero bereizketa nabaritzen da lanbide teknikoetan eta gizarte eta osasun arloko lanbideetan, gizonetara lehen taldekoak nahiago baitituzte, eta emakumeek, bigarren taldekoak. Alderdi nabarmenetako bat da generoaren arabera lehenespenei banaketa egonkorra dela. Edonola ere, badirudi badirela lehentasun patroietara arintzen dituzten aldatzeko joera batzuk bi noranzkoetan⁶.

Bestetik, gizon eta emakumeen arteko banaketa desberdina ez da horrenbeste gertatzen unibertsitate prestakuntza eskatzen duten lanpostuetan, kualifikazio txikiagoa dutenetan baizik, hau da, C, D eta E taldeetan (administrariak, erizaintzako laguntzailea, garbitzailea).

⁶ "Berdintasunaren balioak duen eragina Euskadiko Batxilergoko 2. urteko ikasleek goi-mailako ikasketak hautatzerakoan". 2016ko maiatza



Banaketa desberdin horren arrazoietakoa bat Udalak azken 20 urteetan eskaini dituen lanpostu motak litzateke: % 69 C eta D taldekoak, % 24 B taldekoak, eta bakarrik % 7 A taldekoak.

Batzuetan, gizonekin gehiago lotzen diren zenbait ezaugarri fisikorik baldintzatzen dute lanpostua; maskulinoa izan ohi den eremu batean erantzukizuneko lanpostua bada, emakumearen agintea ez dela onartuko uste da, eta emakumeak ez direla eroso sentituko nagusiki gizonek osatutako inguru batean.

Segregazio bertikalak “*kristalezko sabaiaren*” kontzeptuari heltzeko aukera ematen du, fikziozko hesi hori nekez gainditzen baita, eta emakume gehienei lan karreran aurrera egitea eragozten baitie. Estereotipoek oso baldintzatzen dute emakumeek lan-merkatuan jarraitzea eta gora egitea, horien eraginez etxean eta familian gizonek baino erantzukizun handiagoak hartzen baitituzte beren gain.

Titulazio taldeak aztertuta, 2002tik 2017ra bitartean emakumeen kopurua talde guztietan hazi dela nabarmentzen da, eta gehiengoa direla denetan, C taldean izan ezik. Esanguratsua da A taldean (doktoretza, lizentziatura, ingeniari-tza, arkitektura, gradua...) % 100etik gora handitu dela emakumeen zenbatekoa.

Lanpostu jakin baterako eskatzen den titulazio-taldearekin zuzenean lotuta dago horren erantzukizun maila, eta funtzio talde guztietan ere handitu da emakumeen kopurua, zuzendari eta teknikari funtzioak barne. Esan dezakegu zuzendari eta teknikari funtzioen taldean feminizazioa gertatu dela.

Horrek erakusten du administrazio publikoetan lanpostuan sartzeko eta gora egiteko dagoen sistemak —zeinak berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-printzipioak errespetatu behar baititu—bide ematen duela emakumeek eta gizonek lan karreran berme horiekin aurrera egin ahal izateko.



2.- GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO SOLDATA- ALDEAK GASTEIZKO UDALEAN 2017ko udal plantillaren azterketa

LAN ORDUEN BANAKETA

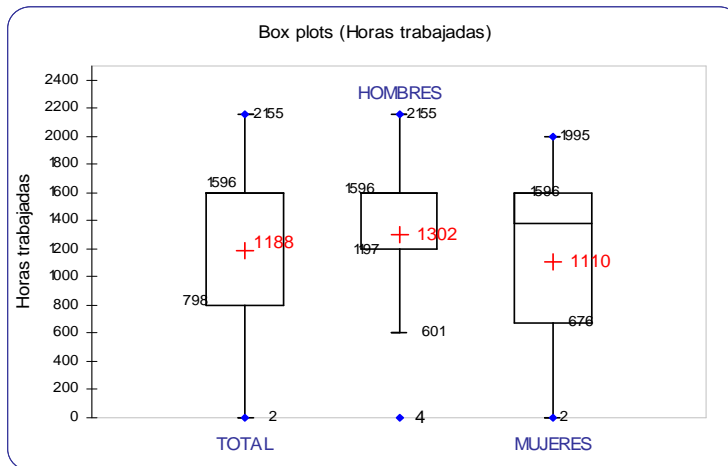
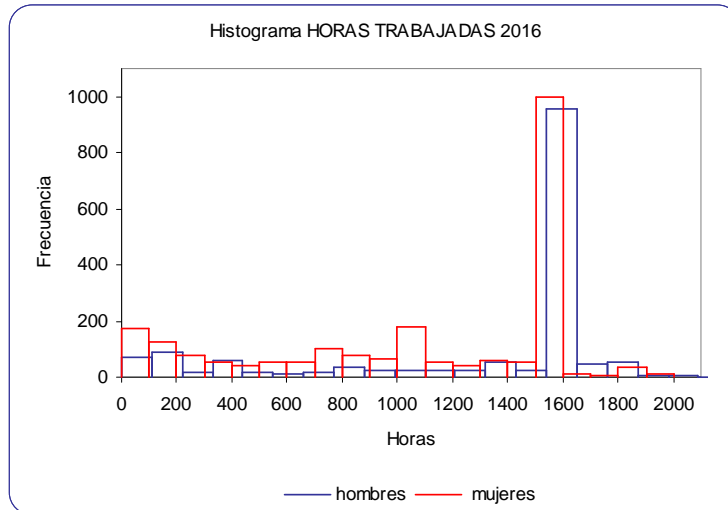
Gasteizko Udalean gizon eta emakumeen arteko soldata-aldeak aztertzeko, udal plantillaren datu-matrize bat osatu zen, 2016. urtean zehar erakundean lan egin zuten pertsonen buruzko informazioarekin. Matrizeak ordainsariei, lan egindako ordui eta lanpostuen berezko ezaugarrii zein langileen ezaugarrii buruzko informazioa jasotzen du. Azterlanaren unibertsoa 3.835 pertsonak osatu dute. Oso talde heterogeneoa izan da, bai lan egindako ordui dagozkienez bai jasotako sarrerei dagokienez. Banaketa oso sakabanatuta dago: arduraldiari edo ordu-banaketari erreparatuz gero, gutxienez lan egindako 2 ordutatik 2.000 baino gehiagoraino iristen da; ordainsariei dagokienez, urteko 70 euroko sarrera gordinetik 133.000 euro baino gehiagoraino.

Sakabanaketa hori handiagoa da emakumeen kasuan. Gizon eta emakumeen artean topatzen dugun lehen desberdintasuna lanorduen banaketari dagokio: emakumeek orduen % 59 metatzen dute; lehen begiratuan, badirudi irabazten ateratzen direla lan-banaketan, baina orduen merkatua emakume gehiagoren artean banatzen dute, pertsona ororen kopuruan duten presentzia 4 puntu txikiagoa baita, alegia, 2016ko plantillaren % 55.

Eta pertsona bakoitzak lan egindako orduen batez bestekoari erreparatuz gero, kontua negatiboa da: emakumeek gizonek baino % 15 ordu kontratatu gutxiago dute.

	Emakumeak (%)	e-g/g
orduen batuketa	% 55,2	% 23,0
pertsonak	% 59,2	% 44,3
ordu/pertsona batez besteko	% 93,4	-% 14,8

(1) emakumeek betetako orduen batez bestekoaren desbideratze portzentajea batez bestekoaren aldean



2016an lan egindako orduak	gizonak	emakumeak	guztira	g-e aldea
ordu teorikoak	1.596	1.596	1.596	0
orduen batuketak	2.043.571	2.513.256	4.556.826	469.685
lanaldi osoak	1.280	1.575	2.855	294
pertsona ezberdinak	1.570	2.265	3.825	695
ordu/urte batez bestekoa	1.302	1.110	1.188	-192
ordu/urte mediana	1.596	1.384	1.596	-213
minimoa	4	2	2	-2
maximoa	2.155	1.995	2.155	-160
1. kuartila	1.197	676	798	-521
3. kuartila	1.596	1.596	1.596	0
zabalera	2.151	1.993	2.153	-157
kuartil arteko ibiltartea	399	920	798	521

* Mediana: populazioa bi zati berdinetan banatzen duen balioa

1. kuartila: populazioaren laurden bat horren behetik dagoen balioa

3. kuartila: populazioaren 3/4 horren behetik dagoen balioa

Zabalera: balio maximoa ken balio minimoa

kuartil arteko ibiltartea: 3. kuartilaren eta 1. kuartilaren arteko aldea (diagraman, laukiaren zabalera).

Zenbat eta hein handiagoa barreiadura handiagoa; ez ditu muturreko balioak kontuan hartzen



DIRU-SARREREN BANAKETA EMAKUME ETA GIZONEN ARTEAN

Adierazle berak jasotako diru-sarrerei dagokienez aztertuz gero, heterogeneotasun bera ikus dezakegu, baina sakabanaketa txikiagoa eta gizon eta emakumeen arteko alde handiagoa: Udalean lan egin duten emakumeak kopuru osoaren % 59 dira, baina urteko sarrera gordinen batuketa % 52ra jaisten da; oro har emakumeak % 9 gehiago badira ere, emakumeen batez besteko sarrerak gizonenak baino % 24,5 txikiagoak dira⁷.

SOLDATA GORDINA

Soldata arrakala orokor ez doitua⁸ Udalean % 24,5 da, alegia, emakumeen urteko sarrera gordina gizonena baino %, 24,5 txikiagoa izan da, edo guztizko sarrera gordinen batez bestekoaren % 88,3.

Emakumeak bitan banatzen dituen balioa (mediana) 32.333 euro da (gizonei dagokien balioa baino 11.776 euro gutxiago). Emakumeen % 25 urteko 16.825 euro gordinetik behera dago, eta gizonen kasuan, datu hori ia bikoitza da, 31.611 euro; kuartil horretan —sarrera txikienei dagokiena— ikusten da alde handiena.

	emak. (%)	e-g/g
sarrerren batuketa	52,2%	9,0%
pertsonak	59,2%	44,3%
sarrera/pertsona batez beste	88,3%	-24,5%

(1) portzentajearen dagoen alde guztizko batez bestekoari dagokionez

Urteko soldata gordina (1)	gizonak	emakumeak	guztira	g-e alde
pertsona ezberdinak	1.570	2.265	3.825	695
sarrerren batuketa	64.991.072	70.832.990	135.824.062	5.841.918
Batez bestekoa	41.396	31.273	35.417	-10.123
Mediana	44.109	32.333	37.713	-11.776
Minimoa	144	70	70	-73
Maximoa	133.231	112.873	133.231	-20.358
1. kuartila	31.611	16.825	20.039	-14.787
3. kuartila	54.437	44.508	51.054	-9.929
Zabalera	133.088	112.803	133.161	-20.285
kuartil arteko ibiltartea	22.825	27.683	31.015	4.858

(1) urteko sarrera gordinak, zergen aurretik eta 2012ko atzerapenak (2016an jasotakoak) kenduta

* Mediana: populazioa bi zati berdinetan banatzen duen balioa

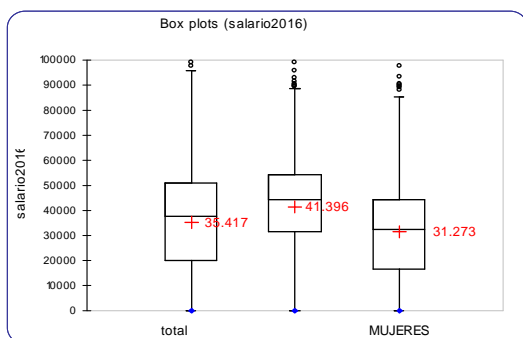
1. kuartila: populazioaren laurden bat horren behetik dagoen balioa

3. kuartila: populazioaren 3/4 horren behetik dagoen balioa

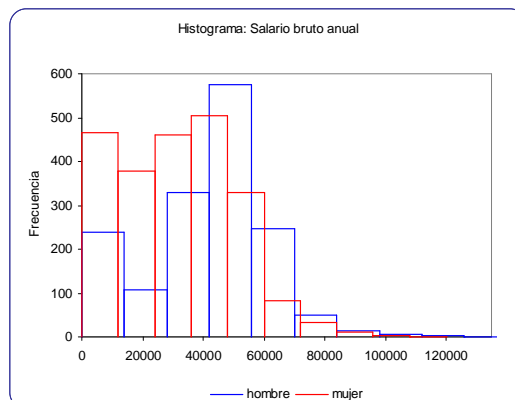
Zabalera: balio maximoa ken balio minimoa

Kuartil arteko ibiltartea: 3. kuartilaren eta 1. kuartilaren arteko alde (diagraman, laukiaren zabalera).

Zenbat eta hein handiagoa barreiadura handiagoa; ez ditu muturreko balioak kontuan hartzen



URTEKO SOLDATA ARRUNTA



⁷ INEren soldata-egiturari buruzko 2015eko inkestaren arabera, gizon eta emakumeen arteko arrakala orokorra % 22,9 zen: emakumeek gizonek baino % 23 gutxiago jaso zuten; administrazio publikoan, % 8,5 gutxiago, eta osasun-zerbitzuetan eta gizarte-zerbitzuetan, % 27,2 gutxiago.

⁸ Arrakala doituen zenbait aldagai hartzen ditu kontuan: lanaldi mota, lotura, titulazio-taldea, etab.



Soldata arrunta kontuan hartzen badugu, hau da, oinarrizko soldata gehi osagarriak — aparteko sarrerak, Elkarkidetzaz edo Gizarte Segurantzaz kenduta—, gizon eta emakumeen arteko aldea txikitu egiten da, baina % 20koa izaten jarraitzen du, hau da, emakumeek % 20 gutxiago jasotzen dute kontzeptu horientatik.

	Emakumeak (e-g/g)			
sarreraren batuketak	53,5%	15,1%		
pertsonak	59,1%	44,3%		
sarrera/pertsona batez bestel	90,6%	-20,2%		
<i>(1) portzentajearen dagoen aldea guztizko batez bestekoari dagokionez</i>				
URTEKO soldata arrunta (1)	gizonak	emakumeak	guztira	g-e aldea
pertsona ezberdinak	1.570	2.265	3.835	695
sarreraren batuketak	43.342.865	49.896.161	93.239.026	6.553.296
Batez bestekoa	27.607	22.029	24.313	-5.578
Mediana	30.199	21.162	25.362	-9.037
Minimoa	69	49	49	-20
Maximoa	92.397	81.345	92.397	-11.053
1. kuartila	17.405	9.759	11.851	-7.646
3. kuartila	36.899	32.882	35.233	-4.017
Zabalera	92.329	81.296	92.349	-11.033
kuartil arteko zabalera	19.493	23.123	23.382	3.629

(1) oinarrizko soldata gehi osagarriak

* Mediana: populazioa bi zati berdinetan banatzen duen balioa

1. kuartila: populazioaren laurden bat horren behetik dagoen balioa

3. kuartila: populazioaren 3/4 horren behetik dagoen balioa

Zabalera: balio maximoa ken balio minimoa

Kuartil arteko ibiltartea: 3. kuartilaren eta 1. kuartilaren arteko aldea.

Zenbat eta hein handiagoa barreiadura handiagoa; ez ditu muturreko balioak kontuan hartzen

ORDUKO SOLDATA ARRUNTA

Alde hori txikitu egiten da lan egindako orduak kontuan hartuz gero, jakina, ordu-poruruaren hedapena oso handia baita, ikusi dugunez.

Orduko soldata arruntean, gizon eta emakumeen arteko aldea % 6 da, hots, emakumeek orduko kobratzen duten soldata arrunta gizonena baino % 6 txikiagoa da (19,3 euro emakumeek eta 20,6 euro gizonek).⁹

	Emakumeak (e-g/g)			
sarreraren batuketak	% 57,5	% 35,1		
pertsonak	% 59,1	% 44,3		
sarrera/pertsona batez bestel	% 97,3	-% 6,3		
<i>(1) portzentajearen dagoen aldea guztizko batez bestekoari dagokionez</i>				
2016ko soldata arrunta orduko (1)	gizonak	emakumeak	guztira	g-e aldea
pertsona ezberdinak	1.570	2.265	3.835	695
sarreraren batuketak	32.405	43.790	76.195	11.385
Batez bestekoa	20,6	19,3	19,9	-1
Mediana	20,2	18,2	18,9	-2
Minimoa	1,6	1,9	1,6	0
Maximoa	99,6	112,4	112,4	13
1. kuartila	16,6	15,3	15,7	-1
3. kuartila	23,8	23,3	23,5	0
Zabalera	98,0	110,4	110,8	12
kuartil arteko ibiltartea	7,2	8,0	7,8	1

(1) Oinarrizko soldata gehi osagarriak / 2016an lan egindako orduak

* Mediana: populazioa bi zati berdinetan banatzen duen balioa

1. kuartila: populazioaren laurden bat horren behetik dagoen balioa

3. kuartila: populazioaren 3/4 horren behetik dagoen balioa

Zabalera: balio maximoa ken balio minimoa

Kuartil arteko ibiltartea: 3. kuartilaren eta 1. kuartilaren arteko aldea (diagraman, laukiaren zabalera).

Zenbat eta hein handiagoa barreiadura handiagoa; ez ditu muturreko balioak kontuan hartzen

⁹ Aipatutako inkestaren arabera, 2015eko soldata-arrakala gizon eta emakumeen artean orduko sarreretan % 13koa da.



Laburbilduz

		Arrakala
LABURPENA	Emakumeak (%)	e-g/g
pertsonak	% 59,2	% 44,3
orduen batuketa	% 55,2	% 23,0
sarrerren batuketa	% 52,2	% 9,0
orduen batez bestekoa	% 93,4 (1)	-% 14,8
urteko sarrera gordinen batez bestekoa	% 88,3 (1)	-% 24,5
urteko sarrera arrunten batez bestekoa (2)	% 90,6 (1)	-% 20,2
sarrera gordinak/ordu batez bestekoa	% 96,8 (1)	-% 7,6
sarrera arruntak/ordu batez bestekoa	% 97,3 (1)	-% 6,3
(1) portzentajejan dagoen aldea guztizko batez bestekoari dagokionez		
(2) soldata arrunta: oinarritzko soldata gehi osagarriak		

Kopuru metatuei begiratuz gero, emakumeak, oro har, gizonak baino gehiago dira, ordu gehiago dute eta sarrera gehiago.

Hala ere, emakumeek batez beste gizonek baino % 15 ordu gutxiago sartzten dute, eta batez beste urteko % 24 diru-sarrera gordin txikiagoa dute —% 20 soldata arrunta kontuan hartuta—; batez beste orduko jasotzen dituzten sarrera gordinak % 8 txikiagoak dira, eta orduko sarrera arruntak, % 6 txikiagoak gizonenak baino.



Azter dezagun arrakala doitua, hau da, lan berari produkzio balio bera esleitzen dioten aldagaiak kontuan hartzen dituen.

Aldagai hauek hartuko ditugu kontuan:

- o Prestakuntza edo **titulazio-taldea**,
- o administrazioarekiko **lotura**,
- o lanpostuen kategoría edo **erantzukizun funtzioa**,
- o **antzinatasuna**.

TITULAZIO-TALDEA ETA ADMINISTRAZIOAREKIKO LOTURA

Udal plantillak bi ezaugarri ditu: langileen zatirik handiena batxilergoa edo titulazio txikiagoa eskatzen duten taldeetan dago (C, D eta E), eta administrazioarekiko lotura behin-behinekoko da.

Langileen % 25ek baino ez du betetzen A/B taldeko lanpostu bat (diplomatura edo lizentziatura eskatzen duena).

Langileen % 41 baino ez da karrerako funtzionarioa.

Behin-behinekotasunak plantillaren erdiari baino gehiagori eragiten dio, eta titulazio talde baxuenetan (D eta E) gertatzen da, lotura mota hauen bidez, aipatzen diren hurrenkeran: behin-behineko hutsik dagoen lanpostua betetzen duen bitarteko funtzionarioa, programa-kontratua, bitarteko funtzionarioa eta aldi baterako lan-kontratuduna.

Behin-behinekotasun egoeren barruan, "behin-behineko hutsik dagoen lanpostua betetzen duen bitarteko funtzionarioa" egoerak garrantzi berezia du, plantillaren % 21 baita eta hori aldatzea ia ezinezkoa, lanpostua horren titularrari erresebatzen zaiolako eta ez dagoelako giza baliabideen sailaren esku aldatzea, behin-behinekotasuna dakarten beste egoera batzuetan bezala.

Lotura	Titulazio taldea					Guztira
	A	B	C	D	E	
A karrerako fun.	140	238	705	443	63	1589
S aldi baterako lanpostu hutsa	60	155	98	323	180	816
R programakoa	37	73	52	272	180	614
I bitartekoa	25	65	69	191	142	492
T aldi baterako lan-kontrat.	75	22	26	14	92	229
E enplegukoa (aholkularia)	33	0	0	9	0	42
G goi kargua	28	0	0	0	0	28
L lan-kontratudun finkoa	3	3	7	0	3	16
D enplegukoa (zuzendaria)	8	1	0	0	0	9
Guztira	409	557	957	1.252	660	3.835
karrerako funtzionarioa (%)	% 9	% 15	% 44	% 28	% 4	% 100
aldi baterako hutsik (%)	% 7	% 19	% 12	% 40	% 22	% 100
programakoa (%)	% 6	% 12	% 8	% 44	% 29	% 100
bitartekoa (%)	% 5	% 13	% 14	% 39	% 29	% 100
aldi baterako lan-kontratuduna (%)	% 33	% 10	% 11	% 6	% 40	% 100
	A	B	C	D	E	Guztira
multzoa (%)	% 11	% 15	% 25	% 33	% 17	% 100
emakumeak (%)	% 10	% 20	% 19	% 30	% 21	% 100

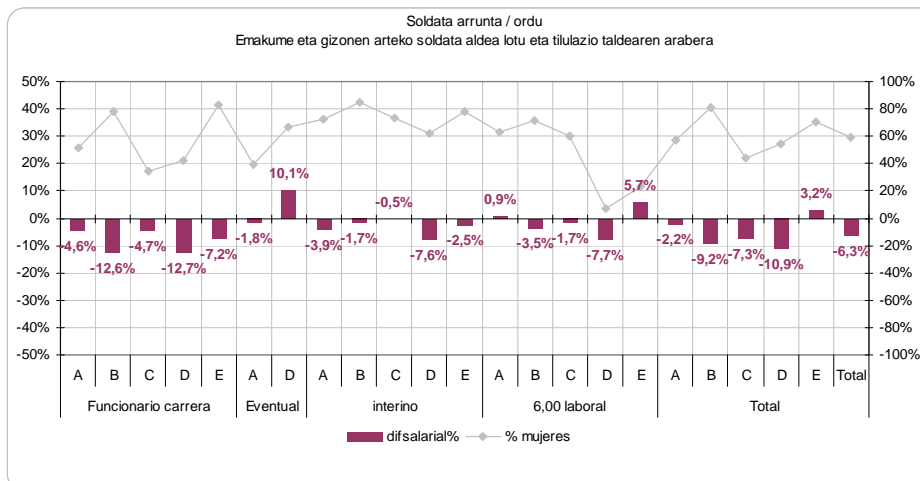
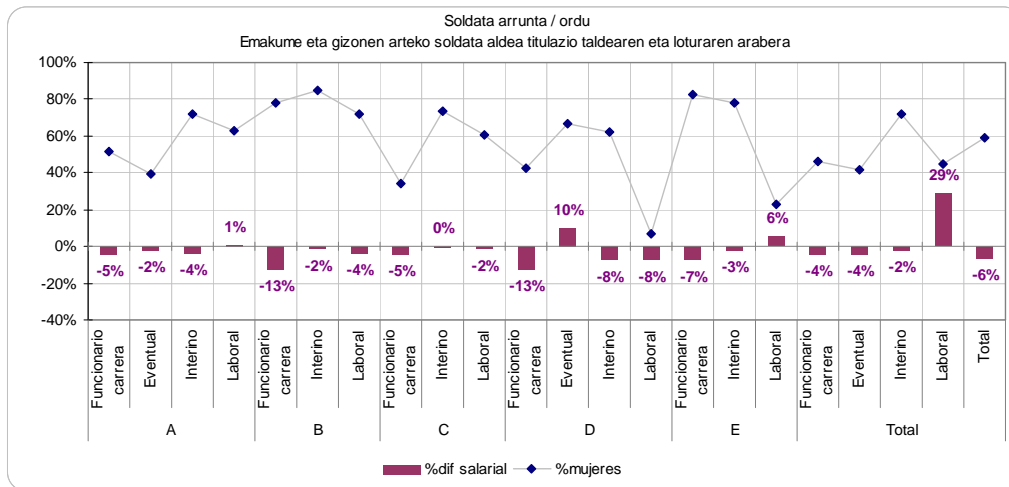


D eta B taldeetan dago arrakalarik handiena, behin-behinekotasuna alde batera utzita. A taldean (enpleguko funtzionarioak-zuzendaritza) eta E taldean emakumeen aldeko desberdintasun positiboa dago, baina behin-behineko loturarekin.

Soldata alde titulazio talde guztietan eta administrazioarekiko lotura guztietan gertatzen da. Grafikoan ikus daitekeenez, bakarrik bi kategoriatan dago diferentzia positiboa emakumeen alde: lan-kontratudun langileak (E taldea) eta behin-behinekoak (D taldea). Arrakalarik handiena (-% 6,3ko batez bestekoaren gainetik) B eta D taldeetako karrerako funtzionarioen artean aurkitzen dugu.

Titulazio taldea	Kop		soldata arrunta/ordu		emak. (%)	e-g/g aldea	e-g/g aldea (%)
	gizonak	emakumeak	gizonak	emakumeak			
A	173	236	27,7	27,1	% 58	-1	-% 2,2
B	104	453	26,5	24,1	% 81	-2	-% 9,2
C	533	424	22,1	20,5	% 44	-2	-% 7,3
D	566	686	18,5	16,5	% 55	-2	-% 10,9
E	194	466	13,6	14,0	% 71	0	% 3,2
Guztira	1.570	2.265	20,6	19,3	% 59	-1	-% 6,3

Lotura	Kop		soldata arrunta/ordu		Emakumeak (%)	Aldea	e-g/g aldea (%)
	gizonak	emakumeak	gizonak	emakumeak			
A karrerako funtzionarioa	848	741	22,9	21,9	% 47	-1	-% 4,2
D enpleguko funtzionarioa	5	4	38,9	37,9	% 44	-1	-% 2,5
E enpleguko fun. (aholkulariak)	24	18	27,5	24,9	% 43	-3	-% 9,7
G goi kargua	17	11	5,6	5,0	% 39	-1	-% 10,6
I bitarteko funtzionarioa	180	312	17,7	17,9	% 63	0	% 1,2
L lan-kontratudun finkoa	8	8	22,8	26,0	% 50	3	% 14,2
R programako bitarteko funtzionar	164	450	18,0	17,2	% 73	-1	-% 4,7
S bitarteko funtzionarioa, behin be	197	619	18,6	18,1	% 76	0	-% 2,5
T aldi baterako lan-kontrat.	127	102	16,4	21,2	% 45	5	% 29,5
Guztira	1.570	2.265	20,6	19,3	% 59	-1	-% 6,3





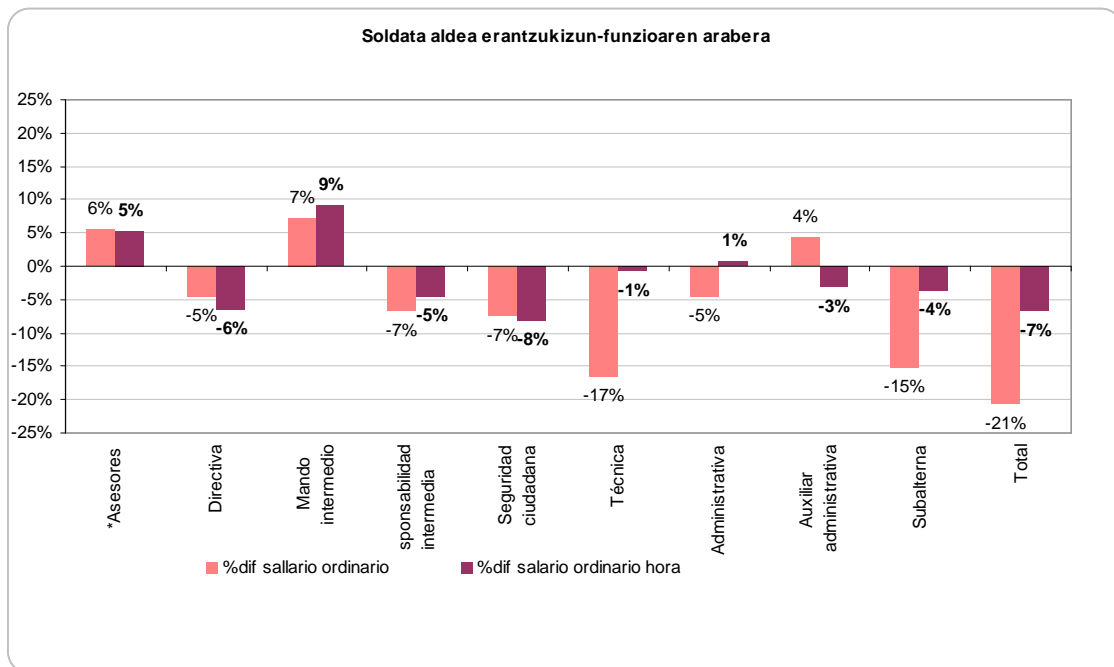
ERANTZUKIZUN FUNTZIOA

Gizon eta emakumeen arteko soldata-arrakala txikitu egiten da erantzukizun mailaren arabera doitzen badugu, eta are gehiago orduko soldata arrunta aztertzen badugu. Gizon eta emakumeen arteko soldata-alderik handiena teknikarien kategorian gertatzen da (% 16), baina orduko soldata arruntari begiratu gero aldea % 1era murrizten da. Nabarmendu beharra dago tarteko buruaren funtzioan diferentzia emakumeen aldekoa dela, orduko soldata % 9 handiagoa izatera iristen baita.

Hau da, orduko soldatak txikitu egiten du gizon eta emakumeen arteko soldata-aldea, baina ez erantzukizun kategorია guztietan: funtzio teknikoan eta mendekoan txikitu egiten da eta zuzendaritza eta herritarren segurtasunaren funtzioetan, handitzen.

ZEREGINAK*	Kop.		soldata arrunta		e-g/g aldea (%)	e-g/g aldea (%)	orduko e-g/g aldea (%)	
	gizonak	emakumeak	gizonak	emakumeak				
* Aholkularia	13	6	34.311	36.212	% 32	1.901	% 5,5	% 5,3
Zuzendaritza	50	46	61.253	58.432	% 48	-2.822	-% 4,6	-% 6,4
Tarteko agintea	165	73	36.257	38.906	% 31	2.649	% 7,3	% 9,2
Tarteko ardura	12	55	46.198	43.133	% 82	-3.065	-% 6,6	-% 4,6
Herritarren segurtasuna	413	58	31.412	29.101	% 12	-2.311	-% 7,4	-% 8,2
Teknikaria	317	653	29.628	24.735	% 67	-4.893	-% 16,5	-% 0,7
Administraria	42	227	31.177	29.735	% 84	-1.442	-% 4,6	% 0,7
Administrari laguntzailea	8	27	20.984	21.874	% 77	890	% 4,2	-% 3,2
Mendekoa	533	1.108	17.514	14.882	% 68	-2.633	-% 15,0	-% 3,5
Guztira	1.553	2.253	27.832	22.098	% 59	-5.734	-% 20,6	-% 6,8

* Udalbatzako kideak kenduta





ANTZINATASUNA¹⁰

Udal plantillaren batez besteko adina 46 urte da, eta batez beste 13 urte daramate lanean Udalean; gizonen emakumeek baino 1,8 urte gehiago daramate.

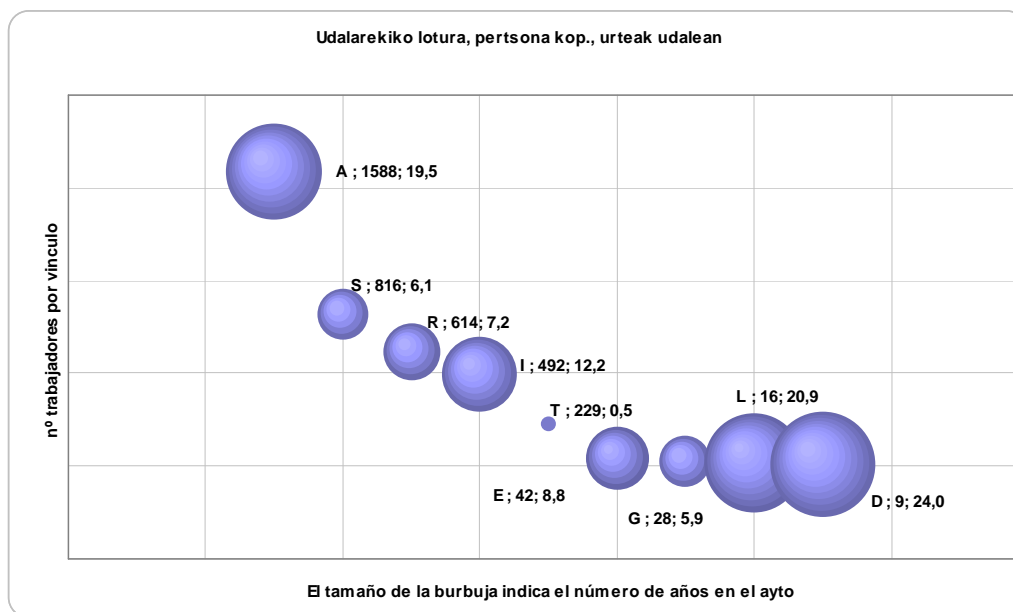
Generoa alde batera utzita, administrazio loturaren arabera da antzinatasunaren sakabanaketa:

Karrerako funtzionarioak udal plantilla osoaren % 41 dira, eta batez beste 20 urte daramate administrazioan lanean.

Nabarmengarria da bitarteko funtzionarioen¹¹ egoera, bai pertsona kopuruari bai Udalean daramaten urte kopuruari dagokionez, batez beste 13 urte baitira, baita behin-behineko hutsik dauden lanpostuetan diharduten bitarteko funtzionarioena¹² ere, batez beste zazpi urte baitaramate egoera horretan.

Bestetik, programa-kontratuak, zeregin iragankor edo lagungarrietarako sortuak, plantillaren % 16 dira, eta behin-behinekotasun egoera horrek batez beste 8 urte irauten du.

LOTURA(1)	Kop.		Antzinatasuna (urteak)			e-g/g aldea (urteak)
	gizonak	emakumeak	gizonak	emakumeak	guztira	
A Karrerako funtzionarioa	848	741	19,9	20,7	20,3	0,8
D Enpleguko funtz. (zuzendariak)	5	4	26,5	22,6	24,8	-3,8
E Enpleguko funtz. (aholkulariak)	24	18	8,0	11,3	9,4	3,3
G Goi kargua	17	11	7,6	5,3	6,7	-2,3
I Bitarteko funtzionarioa	180	312	12,3	13,3	13,0	1,0
L Lan-kontratadun finkoa	8	8	19,2	24,0	21,6	4,9
R Programako bitarteko funtzionarioa	164	450	6,9	8,2	7,8	1,3
S Bitarteko funtzionarioa, behin-behineko lanpostu hutsean	197	619	6,6	6,7	6,7	0,2
A Aldi baterako lan-kontrataduna	127	102	0,9	0,9	0,9	0,0
GUZTIRA	1.570	2.265	14,2	12,4	13,1	-1,8



¹⁰ Udalean sartzeko data kontuan hartuz kalkulatu da, edo administrazioan erregistratutako lehen datatik aurrera —aitortutako antzinatasunari gutxi gorabehera hurbiltzeko modua da, baina ez da guztiz berdina—.

¹¹ Lanpostu zerrendako plazak, beteta, titularrik gabe.

¹² Lanpostu zerrendako plazak, titularra dutenak eta aldi baterako beste pertsona batek beteta (ordezkapenak).



Antzinatasuna nominaren barruan sartzen da, hirurteko kontzeptuan, eta administrazio publikoan lan egindako eta aitortutako 3 urtetik aurrera aplikatzen da, hiru urtean behin handituz, hala sarrerei nola egun libreei dagokienez.

Horrenbestez, administrazioan zenbat eta urte gehiago egin, gero eta soldata handiagoa jasotzen da. Hala ere, lanean urte kopuru bera daramaten eta titulazio-talde berean daramaten langileak aukeratuz gero, zenbatekoa taldearen arabera baita, taldearen barruan soldata-aldeak daudela ikusten dugu.

Emakume eta gizonen arteko soldata aldea titulazio taldearen arabera, talde bakoitzaren barruan 18 urte edo gehiagoko langileak (865 pertsonaren lagina)

soldata kontzeptua (1)	Titulazio taldea				
	A	B	C	D	E
urteko soldata gordina	-% 4,2	-% 13,3	-% 14,6	-% 21,6	% 32,4
urteko soldata arrunta	-% 0,1	-% 17,0	-% 6,2	-% 19,2	% 39,3
1 oinarrizko soldata eta osagarriak	-% 0,7	-% 17,8	-% 7,4	-% 19,0	% 35,6
2 pertsonalak	% 5,4	-% 10,3	% 2,6	-% 20,8	% 79,3
orduko soldata arrunta	-% 6,0	-% 11,9	-% 4,1	-% 14,5	% 18,9
kasuak	80	163	351	235	36

(1) antzinagatiko hirurtekoen zenbatekoak "2 pertsonalak" atalean sartuta daude

Soldata arrunta 1 eta 2 atalen batuketa da



SOLDATA KONTZEPTUAK

Soldata-aldeak nominaren kontzeptuak direla eta

Urteko soldata gordina eta soldata arrunta aztertu ditugu, Funtzio Publikoaren Sailak emandako nomina-kontzeptuak multzotan sailkatuz.

Soldata gordina, edo 2016an jasotako irabaziak, kontzeptu hauei dagozkien sarrereren batuketa da:

URTEKO SOLDATA GORDINA:

1. "soldata"
2. "pertsonalak"
3. "aldagaiak"
4. "politikoak"
5. "kalte-ordaina"
6. "apartekoa"
7. "ezintasun iragankorra"
8. "epaiak"
9. "Gizarte Segurantza"
10. "Elkarkidetza"

SOLDATA ARRUNTA 1. multzoaren ("soldata") eta 2.aren ("pertsonalak") batuketa da, zeinek kontzeptu hauek barne hartzen baitituzte:

"soldata"

- v1 oinarritzko soldata
- v2 soldata gordina, orduak
- v20 destino osagarria (DO)
- v26 berariazko osagarriaren (BO) osagaiak
- v27 berariazko osagarria titulazio-mailaren diferentziagatik
- v29 berariazko osagarri koiunturalaren osagaiak
- v31 lanpostuko produktibitatearen osagaiak
- v33 lanpostuaren aldi baterako osagarria
- v35 arduraldi berezia (AB)
- v41 produktibitate osagarria (ogasuna, udaltzaingoa)
- v43 mantentze ofizialen aldi baterako plusa
- v44 lanpostuaren aldi baterako osagarria (nekarritasuna)
- v45 lan nekagarri, toxiko edo arriskuarengatiko plusa
- v85 aparteko paga

"pertsonalak"

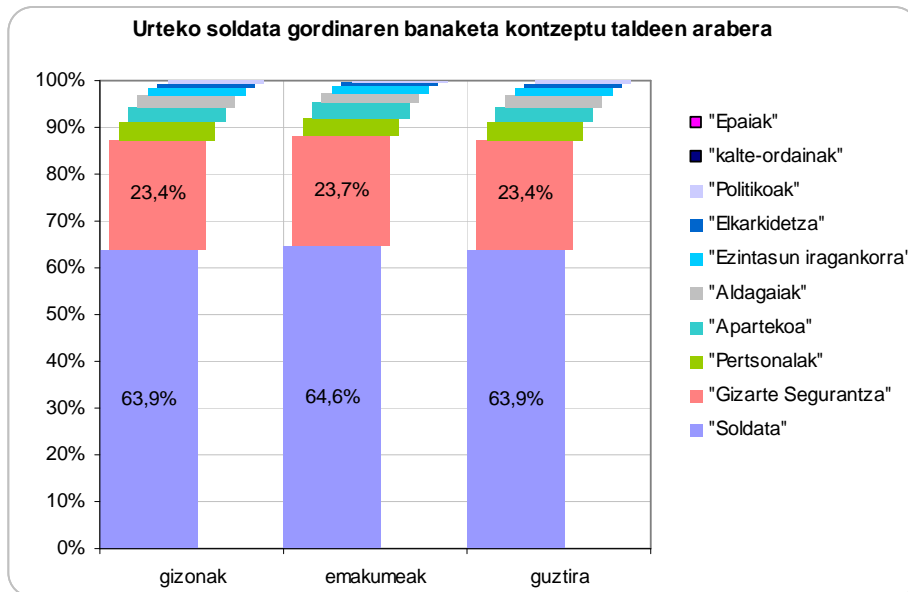
- v5 antzinatasuna
- v6 antzinatasuna, zerb. bereziak
- v10 antzinatasun osagarria
- v11 zerbitzu berezietako antzinatasuna
- v15 antzinatasun osagarri pertsonala
- v16 udaltzainen (d) antzinatasuna 2/2008 Legea
- v32 produktibitate pertsonala
- v34 produktibitatea



v40 osagarri pertsonala

Urteko soldata gordinaren banaketa oso irregularra da, kontratatutako orduen kopuruak baldintzatzen baitu, eta hori gutxienez urteko 2 ordutatik 2.000 baino gehiagoraino iristen baita.

Urteko soldata gordinaren barne banaketa sexuen artean ia bera da: soldatak % 64 hartzen du, eta Gizarte Segurantzak, % 24; gainerako % 16a oso egoera aldakor eta koiunturalei dagokie: epaiak, kalte-ordainak, bajak, etab.



Aparteko egoerek eragin ditzakete urteko sarrera osoetan dauden aldeak, esaterako, epaiak edo ezintasun iragankorrek, eta ez dute nahitaez generoagatiko ezberdintasunik adierazten.

Soldata kontzeptuen taldeak

Baliozko kasuak	g	e	guz. emakume	%
"soldata"	1.569	2.266	3.835	% 59
"Gizarte Segurantza"	1.569	2.266	3.835	% 59
"aldagaiak"	1.329	1.847	3.176	% 58
"pertsonalak"	1.239	1.679	2.918	% 58
"Elkarkidetza"	768	756	1.524	% 50
"apartekoa"	613	815	1.428	% 57
"ezintasun iragankorra"	563	849	1.412	% 60
"kalte-ordainak"	295	204	499	% 41
"epaiak"	54	15	69	% 22
"politikoak"	17	12	29	% 41

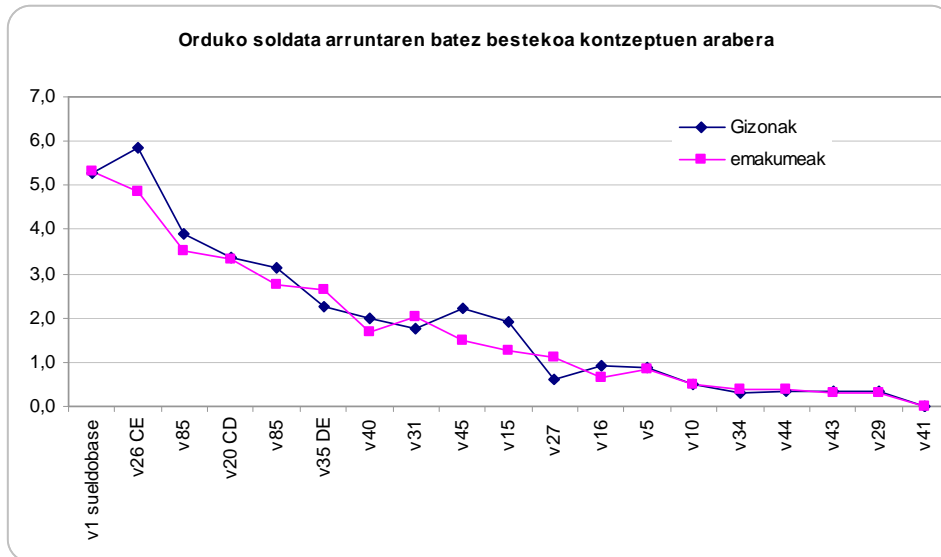
Soldata aldea

	e-g/g
"soldata"	-% 20,1
"Gizarte Segurantza"	-% 22,0
"aldagaiak"	-% 68,4
"pertsonalak"	-% 14,5
"Elkarkidetza"	% 3,8
"apartekoa"	-% 43,3
"ezintasun iragankorra"	-% 35,4
"kalte-ordainak"	-% 56,7
"epaiak"	% 28,2
"politikoak"	-% 0,7
2016ko plantilla, guztira	-% 24,4

(1) Urtean jasotako diru-sarreraren aldea



Orduko soldata arruntera mugatzen bagara, soldataren osagai nagusietan (oinarrizko soldata, destino osagarria, antzinatasuna) ia ez dago alderik gizon eta emakumeen artean. Berariazko osagarrian, % 17ko diferentzia dago gizonen alde; arduraldi eskusiboan, berriz, % 18ko diferentzia emakumeen alde.



ORDAINSARI MAILAK: DESTINO OSAGARRIA (DO), BERARIAZKO OSAGARRIA (BO) ETA ARDURALDI ESKLUSIBOA (AE)

Ondoren, soldata arruntaren parte diren hiru osagarri erreparatuko diegu, aldakorrek baitira, eta aldeak baitaude gizon eta emakumeen artean.

DESTINO OSAGARRIA, edo ordainsari-maila, 8tik 30era doan eskala da Udalean, eta legez ezartzen da urteko zenbatekoa eurotan, Eusko Jaurlaritzaren aurrekontuetan (1. eranskina: konparazio-taula).

Banaketak piramide baten forma hartzen du, oinarrian zabala eta erpinean estua baita, eta ezberdina gizon eta emakumeentzat:

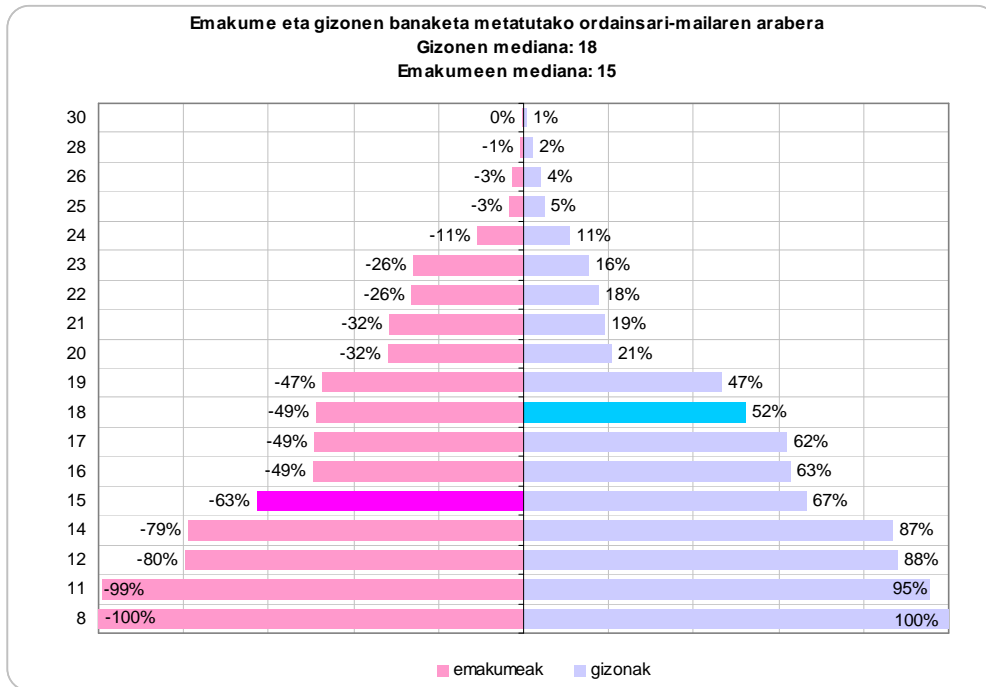
Gizonen artean, maila ohikoena 19.a da (kasuen % 25); emakumeen artean, 11.a (kasuen % 19).

Gizonen % 50 dago 19. mailatik behera; emakumeen kasuan, 16. maila da haiek bi zati berdinetan banatzen duen maila, hots, maizago daude eskalaren beheko mailetan; hala ere, maila ertainetan (20. eta 23. bitartean) nabarmena da emakumeen kopurua.

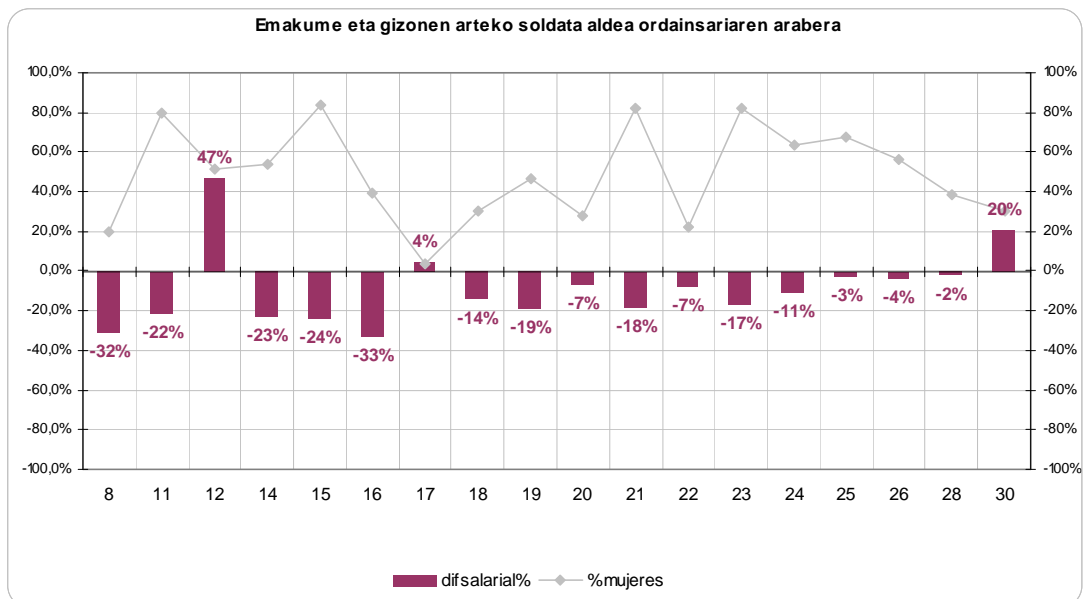


2016ko zk.	Ordainsari maila edo DO																			Guztira
	0*	8	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	30	
Emakumeak	19	18	436	20	363	298	7	38	343	9	116	9	341	164	21	39	12	6	2.266	
Gizonak	31	72	113	19	311	58	11	151	87	398	23	25	31	73	93	10	30	19	14	1.569
Guztira	50	90	549	39	674	356	18	158	125	741	32	141	40	414	257	31	69	31	20	3.835
Emakumeak (%)	38%	20%	79%	51%	54%	84%	39%	4%	30%	46%	28%	82%	23%	82%	64%	68%	57%	39%	30%	59%

*Alkatea, zinegotziak, aholkulariak

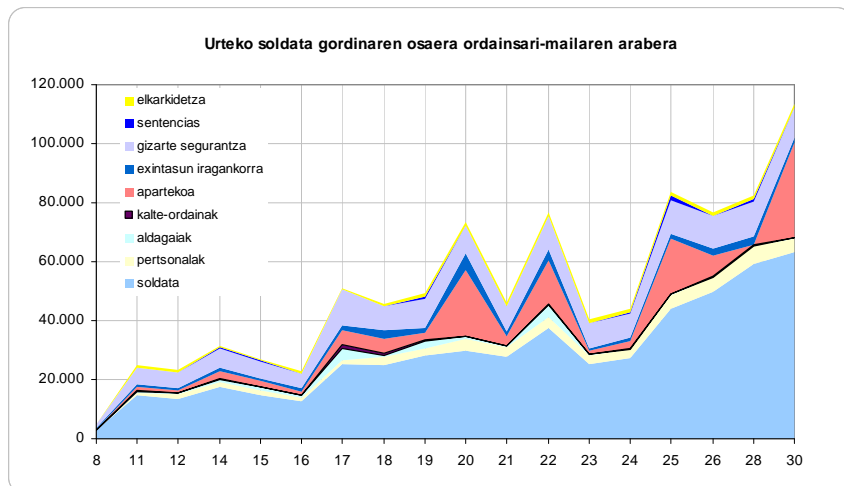


Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, emakumeek maila guztietan dute gizonetikoa diferentzia negatiboa, bitan izan ezik: behetik, 12. eta 17. mailetan, eta goitik, 30. mailan.

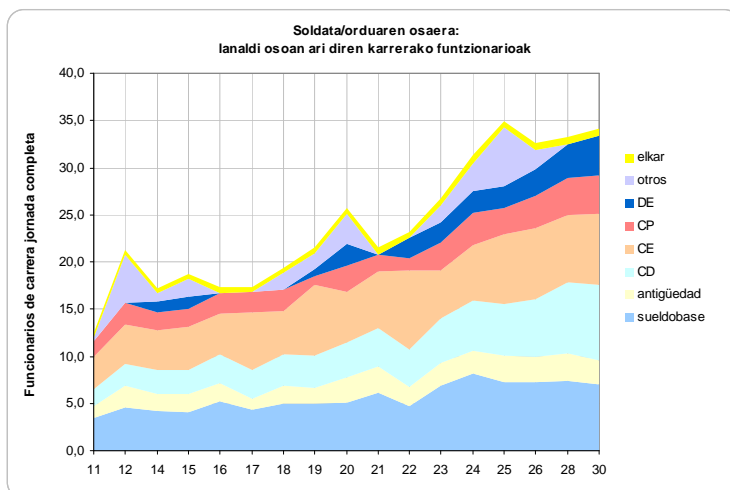
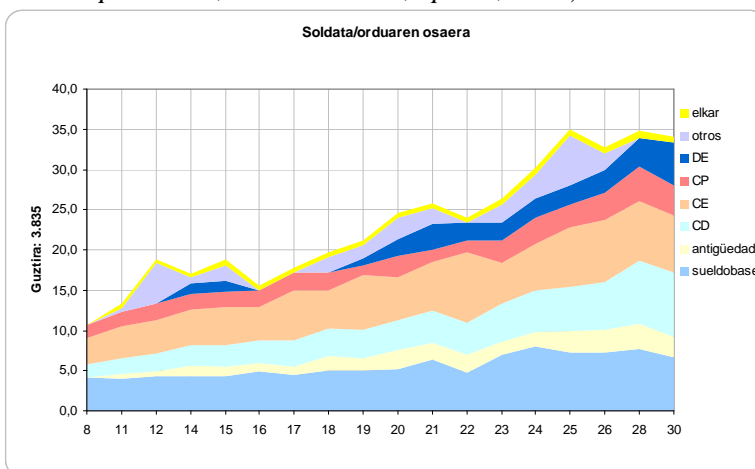




Interesgarria da nola banatzen den soldata-masa ordainsari-maila edo destino osagarrietan: lerro zuzen progresiboa izan beharko luke, txikienetik handienera doan eskala izanik, baina jarraitutasun ezak sumatzen dira, esaterako, 22. mailaren igoera edo 25. mailatik gora oinarritzko soldatan dagoen hazkunde handia.



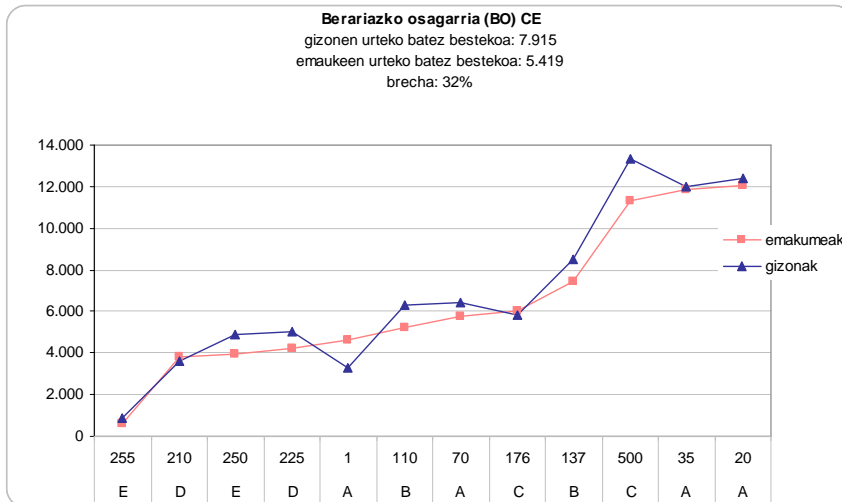
Orduko soldata gordinak eta lanaldi osoan ari diren karrerako funtzionarioen orduko soldata gordinak soldataren oinarritzko kontzeptuen eta kontzeptu pertsonalen lerroak leuntzen dituzte (apartekotasuna salbu: politikoak, kalte-ordainak, epaiak, etab.).





BERARIAZKO OSAGARRIA (BO) nomina arruntaren zatia da, eta toki-administrazioak zehazten du, ordinala ez den erlazio bati jarraituz, zeinean kategoria bakoitzari balio bat baitagokio. Gizon eta emakumeen arteko arrakala % 32 da batez beste, hau da, urte batean, emakumeek % 32 gutxiago irabazi dute kontzeptu horretan.

Kategoria ezberdin ugari dagoenez (2. eranskina: 2010eko taula), titulazio-talde bakoitzeko kategoria ohikoaren batez bestekoa islatu dugu.



ARDURALDI ESKLUSIBOA (AE) 2016an orotara 200 pertsonak duten atributua da, eta lanaldi luzatuarekin du zerikusia, hau da, lanalditik kanpoko ordutegi-prestutasunarekin; besterik gabe ordaintzen da, ordu gehiago egiten ez bada ere.

Plantillaren % 5ek du lanaldi luzatua: gizonen % 8k eta emakumeen % 3k.

Kategoria horretan emakumeek badute beren aldeko diferentziarik, gutxiago izan arren, baina C taldean gertatzen da.

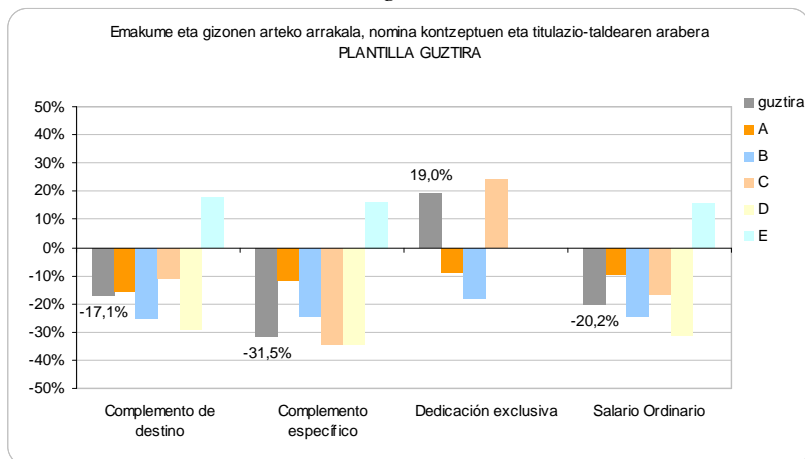
Lanaldi-mota	gizonak	emakumeak	guztira	ema %
Lanaldi-murrizketa < % 100	214	678	892	% 76
Lanaldi osoa % 100	1.234	1.519	2.753	% 55
Lanaldi-handitzea > % 100	121	69	190	% 36
Plantilla, guztira	1.569	2.266	3.835	% 59

Lanaldi-mota	g	e	guz.
Lanaldi-murrizketa < % 100	% 14	% 30	% 23
Lanaldi osoa % 100	% 79	% 67	% 72
Lanaldi-handitzea > % 100	% 8	% 3	% 5
Plantilla, guztira	% 100	% 100	% 100



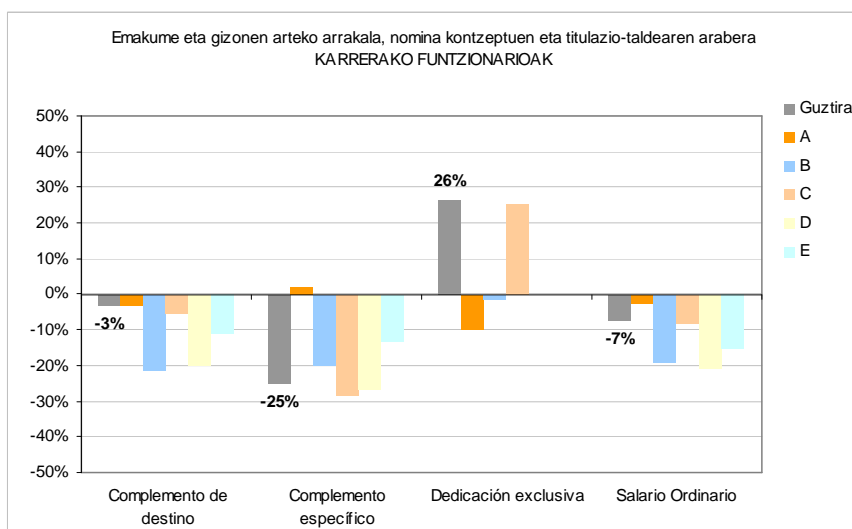
SOLDATA OSAGARRIAK: TITULAZIO-TALDEEN ETA FUNTZIONARIO MOTEN ARABERAKO ALDERAKETA. Plantillaren osotasunean, emakumeen soldata arrunta gizonena baino % 20 txikiagoa da; diferentzia hori alderantzikatu egiten da titulazio-talde baxuenean (E), destino osagarriaren eta berariazko osagarriaren eraginez. Gainerako taldeetan arrakala gertatzen da, batez ere emakumeek % 32 gutxiago jasotzen dutelako berariazko osagarrian.

Arduraldi eskusiboak C taldeko emakumeei egiten die mesede.



Karrerako funtzionarioen artean aldeak leunagoak dira: soldata arruntean, % 20ko diferentziatik % 7ra igarotzen da titulazio-talde guztietan, baita E taldean ere; destino osagarriek eta berariazko osagarriek emakumeentzat negatibo izaten jarraitzen dute, eta C taldearen arduraldi eskusiboa baino ez da positiboa.

Karrerako funtzionarioak		Euro Batez bestekoa urtean				
Nomina kontzeptuen		h	m	t	M-H	M-H/H
V20	Complemento de destino	5.640	5.466	5.558	-174	-3,1%
V26	Complemento específico	10.416	7.801	9.189	-2.616	-25,1%
V35	Dedicación exclusiva	3.245	4.409	3.630	1.163	35,9%
Soldata arrunta		35.226	32.676	35.484	-2.549	-7,2%
Karrerako funtzionarioak guztira		848	741	-107,0	-13%	



Laburbilduz, soldata-arrakala titulazio-talde guztietan eta aztertutako kontzeptu guztietan gertatzen da, C taldeko emakumeei mesede egiten dien arduraldi eskusiboa salbu.



1. eranskina: Biderkatzaileak: Irabazi handienaren eta txikienaren arteko aldea

	Biderkatzailea* (handiena/txikiena)	aldea (%) (handiena-txikiena/txikiena)
Lanpostua (1)	3,4	% 70,3
Destino-osagarria (2)	5,5	% 81,7
Berariazko osagarria -gizonak- (3)	5,5	% 81,7
Berariazko osagarria -emakumeak- (3)	4,7	% 78,6
Berariazko osagarria -guztira- (3)	5,2	% 80,8
Erantzukizuna duen zeregina -gizonak- (3)	2,3	% 56,1
Erantzukizuna duen zeregina -emakumeak- (3)	2,2	% 54,7
Erantzukizuna duen zeregina -guztira- (3)	2,3	% 55,8
Titulazio taldea -gizonak- (3)	2,0	% 51,1
Titulazio taldea -emakumeak- (3)	1,9	% 48,3
Titulazio taldea -guztira-	2,0	% 49,3
Lotura -gizonak- (3)	2,4	% 57,9
Lotura -emakumeak- (3)	2,2	% 54,7
Lotura -guztira- (3)	2,2	% 54,8

* ordainsari handienak zenbat aldiz barne hartzen duen txikiena

(1) Lanpostuen araberako ordainsari osoa, 2017an: www.vitoria-gasteiz.org

(2) 2016ko Euskadiko aurrekontu orokorra

(3) 2016ko udal plantilla

Alde handienak destino osagarrian gertatzen dira: 30. mailaren eta 11. mailaren arteko distantzia 5,5 aldikoa da.

Berariazko osagarrian ere, gizonen diru-kopuru handienaren eta txikienaren arteko distantzia 5,5 aldikoa da.

Zuzendaritza taldeak 2,3 biderkatzen du irabazia mendeko zereginen aldean.

A titulazio-taldeak 2,2 biderkatzen du E taldearena.

Behin-behinekoren taldeak 2,2 biderkatzen du programa-kontratuaren taldea emakumeen kasuan;

gizonen kasuan, 2,4 biderkatzen du aldi baterako lan-kontratadunen taldea.

2. eranskina: Destino osagarrien konparazio-taula

DO maila	euroak, urtean*			aldea	
	ESTATUA	EJ	UDALA**	EJ-Estatua	Udala-EJ
30	13.698,2	16.700,5	15.861,0	% 22	-% 5
29	12.286,7	14.844,6		% 21	
28	11.770,2	13.267,5	13.240,8	% 13	% 0
27	11.253,3	11.783,0		% 5	
26	9.872,7	10.391,4	10.228,5	% 5	-% 2
25	8.759,4	8.999,8	8.811,6	% 3	-% 2
24	8.242,5	8.443,0	8.294,1	% 2	-% 2
23	7.726,3	7.840,1	7.480,5	% 1	-% 5
22	7.209,2	7.283,3	6.840,4	% 1	-% 6
21	6.693,3	6.726,9	6.450,6	% 1	-% 4
20	6.217,4	6.263,1	5.991,8	% 1	-% 4
19	5.900,0	5.891,8	5.556,5	% 0	-% 6
18	5.582,4	5.520,8	5.239,3	-% 1	-% 5
17	5.264,8	5.195,5	4.994,8	-% 1	-% 4
16	4.948,0	4.871,1	4.863,2	-% 2	% 0
15	4.630,1	4.546,2	4.179,8	-% 2	-% 8
14	4.313,0	4.221,8	3.941,9	-% 2	-% 7
13	3.995,0	3.896,8		-% 2	
12	3.677,5	3.572,4	3.407,7	-% 3	-% 5
11	3.360,0	3.247,5	2.895,8	-% 3	-% 11
10	3.042,9	2.989,6		-% 2	
9	2.884,1	2.775,1		-% 4	
8	2.725,0	2.603,2		-% 4	
7	2.566,5				
6	2.407,7				
5	2.249,0				
4	2.011,0				
3	1.773,5				
2	1.535,2				
1	1.297,4				
batez bestek	5.596,4	7.038,0	6.957,5	% 26	-% 1
handiena/txiki	10,6	6,4	5,5		
*14 ordainketa					
** lanaldi osoan ari diren karrerako funtzionarioak					

48/2015 LEGEA, urriaren 29koa, 2016. urterako Estatuko Aurrekontu Orokorrena (2015eko urriaren 30eko BOE).



Emakumeak udal plantillaren % 59 dira. Hori azaltzeko eman ohi den arrazoietakoa bat da administrazio publikoan sartzeko probek bereizkeria eza bermatzen dutela, eta horrek eragin dezakeela emakume asko animatzea probetara aurkeztera. Horrek eta lanpostu motek zein eskatutako tituluek —hau da, lan-merkatuko enplegu eskaintzak— ekarri dute une honetan udal plantillan emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izatea.

Hala ere, pertsona bakoitzak lan egindako orduen batez bestekoari erreparatuz gero, kontua negatiboa da: emakumeek gizonek baino % 15 ordu kontratatu gutxiago dute, gehiago izan arren. Lanaldi partzialeko kontratazioa handiagoa da emakumeen taldean gizonenean baino.

Egoera horren eragileetako bat lanaldi murriztuko kontratuak dira: askoz handiagoa da kontratuen lanaldia murrizten duten emakumeen kopurua, kontziliazio-neurriak eskatzeko (emakumeen % 30 eta gizonen % 14). Segregazio horizontalaren azterketan bezala, eskema bera errepikatzen dela ikus dezakegu: lanaren sexubanaketaren arabera tradizionalki emakumeek bete ohi dituzten zereginekin lotutako jardueretan aritzen dira emakumeak. Adingabeak edo mendeko senideak zaintzeko lanaldi-murrizketak aukeratzekoan errepikatu egiten da patroia.

Bestetik, 2012an lanpostuak berriro ez betetzeko eman zen araua dela eta, egiturazko eskaintza geldirik dago. Horren ordainetan, lan-eskaintza programa-kontratuei, bitarteko langileei eta aldi baterako hutsik dauden lanpostuetako bitartekoei zuzendu zaie, zeinak gehienbat emakumeek betetzen baitituzte. Emakumeen pisua kategoria bakoitzean ez da nabarmen aldatu aztertutako aldian: 2002an gehiengoak ziren aldi baterako kontratuetan, baita 2017an ere. Emakumeek betetako lanpostuetako ordezkoei emakumeak izaten dira. Bitarteko funtzionarioaren eta programa-kontratuaren figuren arteko lotura titularrik ez duten lanpostuak izatea da, eta emakumeek betetakoak. Teorian, bi lotura mota horiek ez dira erantzukizuneko lanpostuak, edo mendeko langileak dituztenak. Beste kontratazio batzuk zuzenean dira lanaldi murriztukoak eta horiek, askotan, emakumeek betetako lanpostuei dagozkie gehien bat.

Kontratu mota horiek bide ematen dute emakumeek kontratuko ordu kopuruan aitortutako lan gutxiago hartzeko eta benetan lan gehiago egiteko; izan ere, lanaldiaren % 100ean lan egiten ez dutenez, lanpostu ordaindutik kanpo lan osagarriak hartzen dituzte beren gain, teorikoki denbora libre gehiago baitute.



Lanaldi partzialeko kontratuek ondorio ekonomiko hauek dituzte: batetik, soldata txikiagoa eta kotizazio txikiagoak Gizarte Segurantzari; bestetik, gerora Gizarte Segurantzaren prestazioak (baliaezintasun iraunkorra, heriotza eta bizirik irautea, erretiroa...) kalkulatzeko dakartzaten ondorioak.

Urteko batez besteko soldataren antzeko neurketa adierazleek agerian uzten dute emakumeek lan-bolumen handiagoa egiten dutela lanaldi partzialean eta, ondorioz, nabarmen handitzen dute soldata-arrakala.

Soldatari buruzko datuak orokorrean hartuta, emakumeak gizonak baino gehiago dira Udalean, ordu gehiago sartzen dute eta sarrera handiagoak dituzte. Hala ere, batez beste % 24 diru-sarrera gordin gutxiago jasotzen dute urtean, eta % 20 gutxiago soldata arrunta kontuan hartzen badugu. Urteko guztizko diru-sarrerak aztertzen dituzten datu horiek gehien bat emakumeenak diren kontratuen behin-behinekotasunaren eragina islatzen dute.

Aldea azaldu dezaketen aldagaiak aztertzean titulazio-taldeei eta administrazioarekiko loturari erreparatzen badiegu, ikusiko dugu kasu guztietan dagoela diferentzia gizon eta emakumeen artean, baina horietako batzuk emakumeentzat positiboak direla. Udaleko antzintasunari dagokionez sakabanaketa handia dago, administrazio lotura edozein delarik.

Orduko neurriak, hilabetearen edo urtearen aldean, badu abantaila bat: ezabatu egiten ditu lan-denborarekin lotutako aldaketak direla kausa gizon eta emakumeen diru-sarreraren artean gertatzen diren diferentziak.

Izan ere, orduko batez besteko diru-sarrerek askoz hobeto islatzen dute denbora-unitateko ordainketa, eta emakumeek urtean lan egindako batez besteko kopurua gizonena baino txikiagoa denez, soldata-aldea neurri horren arabera neurtu behar dugu ezinbestean.



Orduko irabazia beharrezkoa da lanaldi ezberdinak dituzten langileak berdintasunezko baldintzetan aztertu ahal izateko, bereziki lanaldi partzialeko kontratua dutenak.

Udalean, emakumeek batez beste orduko % 8 sarrera gordin gutxiago dute gizonek baino, eta orduko % 6 sarrera arrunt gutxiago.

Pertsona bakoitzaren lanaren balioa lanpostuarekin lotutako soldata osagarrien bidez neurtzen da: destino osagarria, berariazko osagarria eta arduraldi osagarria. Alderdi horrexetan eragin behar da, lanpostu bakoitzari esleitutako osagarrien balioespenean, horietako bakoitzak dituen zereginak ahalik eta zehatzen islatu ditzaten, gizonek ala emakumeek betetzen duten gorabehera.

Orduko soldata aztertuz gero, aldea % 6 da, baina ezin dugu emakumeentzako patroik komunik aurkitu, kasu batzuetan emakumeen aldeko diferentzia positiboa topatzen baitugu. Aztertutako destino osagarrietan islatzen diren ordainsari mailek ere askotariko datuak erakusten dituzte: emakumeek oro har diferentzia negatiboa dute, baina bada salbuespenik, hala eskalako maila baxuetan nola altuetan. Berariazko osagarrian gertatzen da diferentzia handiagoa gizon eta emakumeen artean, eta Udalak zehatzen du hori kategoriatan bakoitzerako. Osagarri horiek oso kontzeptu ezberdinengatik ematen dira: arriskugarritasuna, toxikotasuna, nekagarritasuna... eta batzuetan aldatu egiten da talde zehatz batzuen eskabideak kontuan hartuz.

Bestetik, arduraldi eskusiboaren osagarrian badira emakumeen aldeko diferentzia duten kategoriak.

Aztertutako datuek erakusten dute kontratazio motak, administrazio loturak, lanaldi portzentajeak, lanbide kategoriak eta titulazio-taldeak askotarikoak direla, eta horrek zaildu egiten du aldagai ezberdinak generoaren ikuspegitik aztertzea, kasu gehienetan ezin baita orokortu. Azterketa sakonagoa beharko litzateke, parametro zehatzetan oinarrituta.



3.- JARDUTEKO PROPOSAMENAK

Azterlanak ondorioztatzen duenaren ildotik, esan dezakegu honetan datzala arrakala: emakume bakoitzeko % 15 lan ordu gutxiago dago, eta orduko diru-sarrerak % 6 txikiagoak dira.

Soldata-arrakalaren arrazoiak askotarikoak eta konplexuak dira, eta hori murriztu edo desagerrarazteko hainbat maila hartu behar dira kontuan, eta hainbat parametrotan eragin. Aztertutako ezberdintasunak gutxitzeko aldaketak bultzatzea ditzakegu udal jardueraren barruan:

1.- Gure kulturan eta gizartean oraindik estereotipo sexistek indarrean jarraitzen dutenez, genero-alborapenak eragina izaten jarraitzen du lanpostu maskulinizatu edo feminizatu jakin batzuk aukeratzeko garaian. Lan-eskaintza publikoen bidez alor horretan eragin daiteke, hautatze prozesuak genero-ikuspegitik aztertuz, udal lanpostu guztietarako sarbidea berdinzaleagoa izatea ahalbidetzen duten aldaketak egiteko.

Hurrengo lan-eskaintza publikoetan deialdien eta eskaintako lanpostuen kopurua handitzeko asmoa dagoela dirudi, ia eskaintzarik izan ez den zenbait urteren ondoren; horrek gutxitu egingo du administrazioan dagoen behin-behinekotasuna, zeinak eragin handiagoa baitu emakumeengan gizonengan baino. Egoera horretan, uste izatekoa da behin-behinekotasuna murriztu egingo dela.

2.- Kontziliazio-neurriak hitzarmen kolektiboetan lortutako hobekuntzen zati dira, hots, sustatu beharreko neurri positiboak dira. Hasteko, gizon eta emakumeen bizitza pertsonala, lana eta familia uztartzen laguntzen dute. Kontziliazioan, emakumeek hartu ohi dute beren gain adingabeen eta mendeko senitartekoen zaintza, eta horixe da lanaldi partzialeko kontratuetan gehiengo izatearen arrazoietakoa bat. Genero estereotipoek berebiziko eragina dute kontziliazioarekin eta erantzunkidetasunarekin lotutakoetan. Kontziliazio-neurriak gizon gehiagok eska ditzaten sustatu behar da. Zaintzaren alorrean erantzunkidetasunaren ideia zabaltzeko estrategiak landu behar dira, etorkizunean egoera horri buelta emateko.



3.- Udaleko diru-sarrereren banaketan aztertutako aldagaiek erakusten dute kasu ezberdin ugari dagoela, eta soldata-diferentziak emakumeen zein gizonen aldekoak izan daitezkeela, kasuen arabera. Soldata-diferentzia lan kategoria bakoitzari esleitutako osagarrietan antzematen da. Osagarri horiek oso kontzeptu ezberdinengatik ematen dira: arriskugarritasuna, toxikotasuna, nekagarritasuna, funtzioen esleipena, zeregin bereziak... eta batzuetan aldatu egiten da talde zehatz batzuen eskabideak kontuan hartuz. Horiek dira azterlan honetan emakumeentzat datu txarrenak erakusten dituzten aldagaiak, beraz, komenigarria litzateke osagarri horiek berrikustea eta udalaren lanpostuen balioespenean genero-ikuspegia sartzerik dagoen aztertzea.