

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

**#BREUSAOM03**

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



## BRETXA SALARIAL ALS ENS LOCALS

**#BREUSAOM #ESTUDIRETRIBUCIONS #BRETXASALARIAL**

*A l'administració local hi ha bretxa salarial?*

*Hi ha sostre de vidre en els ens locals? Hi ha segregació vertical o horitzontal per gènere?*

*Per respondre a aquestes i altres preguntes us facilitem aquest tercer #breusaom en el qual analitzem la situació de les empleades als ens locals de la província de Barcelona.*



**Diputació  
Barcelona**

### Mostra

Les dades provenen de l'enquesta de retribucions realitzada pel Servei d'Assistència a l'Organització Municipal de la Diputació de Barcelona i que recull les dades dels llocs de treball de la majoria dels ens locals de la província de Barcelona (en l'última edició vigent, 239 ens participants entre ajuntaments i consells comarcals que representen el 75% del total). A més de dades retributives es recullen dades de gènere i d'edat de la plantilla així com dels pressupostos i plantilles municipals.

En la darrera enquesta realitzada es van recollir les retribucions dels llocs de treball així com altres dades de titulació, règim jurídic o dedicació d'un total de **25.135** registres.

Per a consultar el conjunt de dades públiques retributives de l'enquesta es pot accedir al [web del Servei d'Assistència a l'Organització Municipal](#).

Publicació: Març de 2020

Per a qualsevol consulta o suggeriment us podeu adreçar al:

**Servei d'Assistència a l'Organització Municipal**  
Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial  
c/ Comte d'Urgell, 187. Edifici 14. 08036 Barcelona  
Telèfon 934 022 041

s.saom@diba.cat



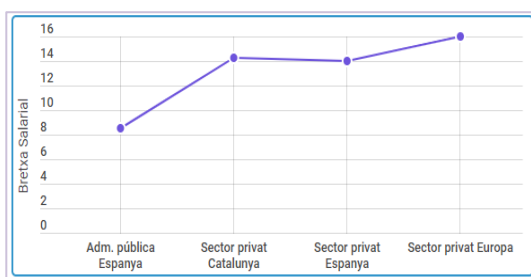
Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons](#)

## Què és la bretxa salarial?

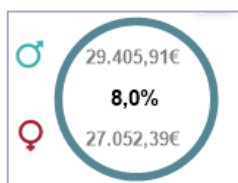
La bretxa salarial és un indicador de desigualtat de gènere en matèria retributiva. Hi ha dos tipus de bretxa, **ajustada i no ajustada** tot i que la més coneguda és la **no ajustada**. La bretxa salarial ajustada expressa la discriminació directa, ja que *ajustant* les característiques individuals i de lloc de treball, el sou de les dones és inferior. Un exemple seria el cas d'un informàtic en una empresa que cobrés més que una informàtica en aquella mateixa empresa, tenint idèntiques condicions de treball. Aquesta situació és poc freqüent doncs, a més de manifestament discriminatòria, és il·legal i denunciabilita. En canvi, **la bretxa salarial no ajustada expressa la discriminació indirecta** en tant que indica com, en el global i sense comparar característiques específiques idèntiques, les dones cobren menys que els homes. Aquest és l'índex que calculen els organismes oficials i respon a múltiples causes.

### A l'administració pública, hi ha bretxa salarial?

Sí, existeix bretxa salarial no ajustada, l'administració pública forma part de la societat i també hi ha desigualtats de gènere. És cert, però, que es donen unes **condicions més favorables** que fan que aquest nivell de desigualtat sigui inferior al del sector privat. Segons l'INE<sup>1</sup>, la bretxa salarial en **l'administració pública** l'any 2017 és del **8,5%** mentre que al sector privat tenen índex superiors: 14,3 a Catalunya, 14 a Espanya i 16 a Europa<sup>2</sup>.



1. Índex oficials de bretxa salarial



2. Bretxa salarial ens locals Barcelona

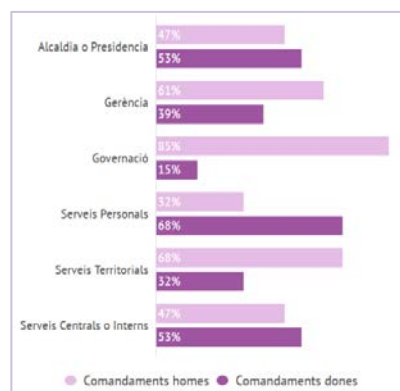
A l'administració local<sup>3</sup> hi treballen pràcticament el mateix nombre d'homes que de dones, en canvi, **les dones cobren un 8% menys que els homes**. En valors absoluts, els homes



tenen una mitjana de 29.406€ mentre que les dones tenen 27.052€ de salari mitjà. A continuació es presenten dades que poden explicar aquesta diferència

## Diferències de gènere als ens locals de Barcelona

Les causes d'aquesta diferència són múltiples però en part les podem trobar en la **segregació horitzontal i vertical** així com en una valoració inferior del treball de les dones. La **segregació horitzontal** és aquella segons la qual homes i dones ocupen majoritàriament determinats àmbits i llocs de treball (treballador/a social, educador/a llar infants, per a les dones i agent de policia, oficial o conserge per als homes) mentre que la segregació vertical és aquella per la qual les dones tenen menys presència en els llocs de treball de més responsabilitat en l'escala



3. Percentatge de comandaments per gènere i gran àrea

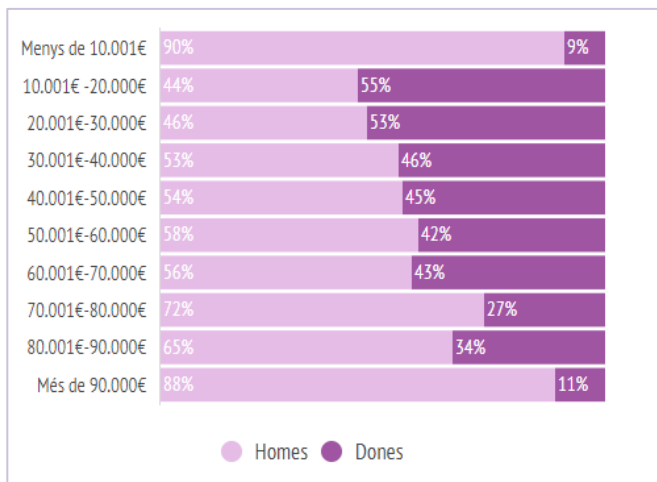
<sup>1</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10892>

<sup>2</sup> <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>

<sup>3</sup> Les dades a què es fan referència corresponen a 239 ens locals entre ajuntaments i consells comarcals. No s'inclouen dades de Diputació de Barcelona. Totes les dades es poden consultar a ***'Espai de Dades Retributives i Organitzatives*** de la Diputació de Barcelona o sol·licitar al ***Servei d'Assistència a l'Organització Municipal***. Es tracta de mitjana salarial bruta anual traspassada a jornada estàndard.

jeràrquica. Segons les dades que consten al SAOM<sup>4</sup>, hi ha un **53% de comandaments homes i un 47% de comandaments dones**.

És a dir que segons això, **no hi hauria segregació vertical** doncs les dones accedeixen en la mateixa mesura als llocs de comandament. Aquesta és una dada significativa i positiva doncs. No obstant això, si



mirem com es distribueixen aquests llocs de comandament en les grans àrees, veiem que només els llocs de comandament de Serveis Centrals i Alcaldia estan equilibrats entre homes i dones, a la resta d'àrees o predomina un gènere o l'altre. Per altra banda i malgrat aquesta dada positiva, si associem una major responsabilitat a una major retribució es pot veure al gràfic 4 com la presència de les dones va disminuint a mesura que s'incrementa el nivell salarial del lloc de treball.

### Anàlisi per àmbits funcionals

Si analitzem la bretxa salarial per àmbits, es pot veure com la **Polícia i l'àmbit de Brigada** són aquells on **les dones cobren menys** en el seu conjunt i tenen una menor representació. En el cas de la policia queda explicat amb el fet que la majoria, el 97%, de comandaments, especialment dels nivells més alts en l'escala jeràrquica són homes. En l'àmbit de la Brigada passa quelcom semblant, només el 4% dels llocs de comandament són dones. En la taula 5 que recull els àmbits on es concentra el 60% de les persones que treballen als ajuntaments i consells comarcals de la província de Barcelona, es pot comprovar la segregació horitzontal a que fèiem referència: Policia i Brigada tradicionalment ha estat un àmbit masculí, mentre que les Escoles Bressol o Serveis socials són sobretot coberts per dones. No obstant això, àmbits com Serveis Territorials<sup>5</sup>, Escoles de Música o el propi àmbit d'Ensenyament<sup>6</sup> estan equilibrats.

Àmbits amb major ocupació	Total ocupants	Dones (%)	Homes (%)	Bretxa salarial (%)
Polícia i vigilància local	4.197	11%	89%	21,6%
Brigada i llocs oficis	2.870	19%	81%	21,3%
Serveis Personals	577	76%	24%	17,1%
Serveis Territorials	1.594	50%	50%	12,2%
Serveis Econòmics	580	75%	25%	12,1%
Serveis Socials	1.676	87%	13%	10,9%
Serveis Centrals o Interns	1.083	71%	29%	9,5%
Escola Bressol	1.016	99%	1%	8%
Oficina d'Atenció Ciutadana	738	80%	20%	4,7%
Escola de música	607	45%	55%	1,8%
Biblioteca	539	78%	22%	No ni ha bretxa
Educació / Ensenyament	1.219	56%	44%	No ni ha bretxa

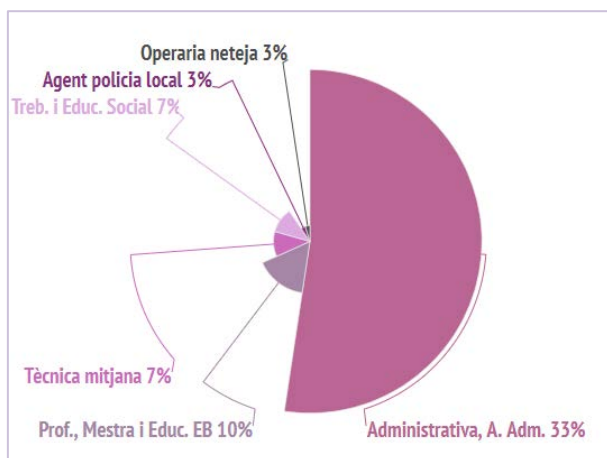
5. Bretxa i ocupació per gènere en els àmbits que sumen el 60% dels empleats i empleades dels ens locals

<sup>4</sup> Dades de 2017 procedents de l'Enquesta de retribucions.

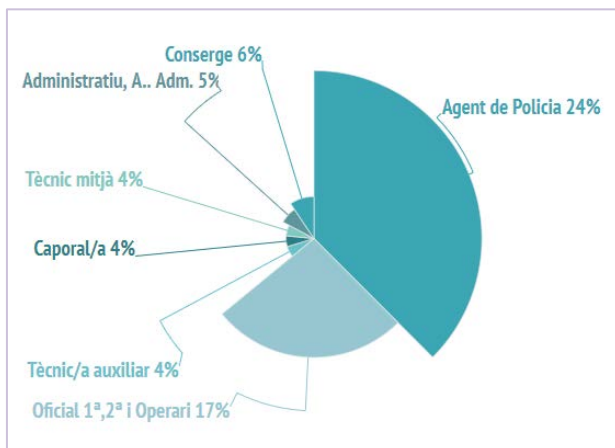
<sup>5</sup> Inclou les tasques administratives i tècniques de territori (no inclouria els llocs de les Brigades d'oficis)

## Anàlisi per llocs de treball

Si analitzem les dades segons els llocs de treball estan ocupats per homes o dones, es pot comprovar com, malgrat les dones comencen a tenir presència en llocs de treball tradicionalment masculins, encara



6. Llocs de treball ocupats pel 63% de les dones als ens locals.



7. Llocs de treball ocupats pel 64% dels homes als ens locals.

hi ha diferències considerables. **Les dones majoritàriament fan funcions de suport administratiu** (s'inclouen aquí els llocs tant d'Auxiliar Administrativa com Administrativa) **i de cura d'infants en les llars bressol**. Altres ocupen llocs tècnics en els diversos àmbits (cultura, educació, joventut, etc.) i també en un important número de casos, són treballadores o educadores socials. Un 3% de les dones treballa com a operària de neteja (d'instal·lacions) i també tenen fan d'agents de policia en un 3% dels casos.



En el cas dels llocs ocupats per **homes**, es pot veure com, majoritàriament, el lloc **d'agent de policia** és el que més ocupen, seguit dels llocs propis de la Brigada i de Conserge (tant d'escola com de centres municipals). També però fan tasques de suport administratiu.

## Conclusions

La principal conclusió és que no es pot negar **que a les administracions públiques locals hi ha menys desigualtat de gènere que en el sector privat** però encara **hi ha camí per recórrer**. Hi ha un grau important de **segregació horitzontal** i, en menor nivell, **segregació vertical** que segur impacten en les diferències retributives. Les administracions públiques catalanes tenen obligacions en aquesta matèria: *els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials*<sup>7</sup>. En aquest sentit, els plans d'igualtat poden servir per a diagnosticar<sup>8</sup> i dur a terme actuacions que redueixin les desigualtats. Una mostra de com estan assumint els ajuntaments el camí cap a la igualtat de gènere és que alguns ja han posat en marxa accions, per exemple, amb l'objectiu d'augmentar l'accés de les dones als llocs tradicionalment masculins com és l'Agent de Policia o altres ajuntaments que realitzen accions específiques per a incrementar la presència de les dones en els llocs de treball directius. Caldrà analitzar l'impacte d'aquestes actuacions en properes anàlisis.

<sup>7</sup> Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, art. 16.5

<sup>8</sup> Els ens participants de l'enquesta de retribucions realitzada pel Servei d'Assistència a l'Organització Municipal poden consultar la seva diagnosi de gènere en l'espai de dades corresponent.

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

**#BREUSAOM03**

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



Diputació  
Barcelona