



**Ajuntament
de Barcelona**

DOCUMENT DE TREBALL DE SÍNTESI BRETXA SALARIAL 2017

**II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I
DONES 2015-2019 DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

Barcelona, 5 de novembre de 2018

Gerència de Recursos Humans i Organització
Direcció de Serveis de Gestió i Relacions Laborals
Departament d'Igualtat

Treball desenvolupat en el marc de la Comissió Tècnica d'Igualtat:

Elena Pérez, Guadalupe Pulido, Sonia Ruiz, Estel Crusellas, Montserrat Pina, Marc Balsebre, Zaira Rivera, CCOO (Maria Rosa Tomás, Melania Ferrer i Maria Luisa Aparicio), UGT (Àngels Ruiz, Mireia Sorribas i Ivette Barrachina), SAPOL (Eva Cardenete) i CGT (Marga Olalla).

Agraïment a: Pilar Carrasquer, Gemma Verdejo i Mercedes Torres.

Supervisió tècnica del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona.



ÍNDEX

1.	Presentació.....	2
2.	Introducció.....	2
2.1.	Objectius.....	2
2.2.	Procediment d'anàlisi.....	3
2.2.1.	Descripció de les capes	3
3.	Descripció de la població	5
4.	Resultats.....	8
5.	Conclusions.....	19



1. Presentació

La bretxa és real i així ho demostrarem amb les dades que aporta l'estudi. Una vegada identificada el treball pendent és reduir-la.

Es constata clarament en el document que:

- Els ingressos dels homes són superiors als de les dones degut a la segregació horitzontal i vertical.
- Les dones tendeixen a ocupar llocs amb retribucions més baixes i ocupen menys llocs de responsabilitat.
- El nombre d'homes que es dediquen a la cura de fills o persones dependents és menor que els de les dones i és per aquesta raó que pensem que les dones redueixen les jornades laborals i/o renuncien a les carreres professionals.

Donat que acabar amb la bretxa és una qüestió legal i de justícia, esperem que l'estudi i les dades que aporta contribueixi a la tasca d'identificació donant informació i evidències que sustentin la presa de decisions per implementar les mesures que apropin la diferència retributiva entre homes i dones.

2. Introducció

El II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona, aprovat per acord del Plenari el 27 de març de 2016, inclou una anàlisi per a copsar la possible bretxa salarial en la plantilla de l'Ajuntament. Com a resultat d'aquella anàlisi, al pla es defineixen un conjunt d'objectius, un dels quals és garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadors i les treballadores municipals, que es concreta en un objectiu específic previ que consisteix en "analitzar les causes de la bretxa salarial per raó de gènere els col·lectius que tenen una bretxa salarial superior al 4%".

2.1. Objectius

L'objectiu principal d'aquest estudi és mesurar si existeix Bretxa Salarial de Gènere dins l'Ajuntament de Barcelona, des d'un punt de vista general, aprofundint l'anàlisi en la possible bretxa per la remuneració associada als diferents llocs de treball de l'estructura municipal, definida com a "Bretxa estructural", i l'anàlisi de la possible influència del grau de dedicació laboral en l'ampliació o reducció d'aquesta.

Les dades obtingudes en el present estudi permetran explorar la possible bretxa salarial a l'Ajuntament de Barcelona per part de la Comissió d'Igualtat, i fruit d'aquesta exploració es podran plantejar les conseqüents mesures correctores.



2.2. Procediment d'anàlisi

La bretxa salarial de gènere (BSG) fa referència a les diferències salarials entre dones i homes. És per això que la BSG sempre és una mesura relativa. Compara els salaris d'homes i dones en un moment i en unes circumstàncies determinades.

En aquest cas, es parteix de les retribucions reals mensuals brutes que, extrapolades al nombre de mensualitats percebudes per cada treballador o treballadora en un any, permeten calcular el preu brut mitjà anual.

A partir d'aquí la BSG es calcula a partir de les diferències en las retribucions anuals brutes de dones i homes, expressades en percentatge, be sigui a nivell global (considerant el conjunt de la plantilla) be sigui en relació als col·lectius en cada cas implicats.

L'estratègia seguida per a mirar d'identificar entorns i/o circumstàncies laborals i organitzatives més o menys afavoridores de BSG ha estat dur a terme una anàlisi per "capes". Una aproximació que ha de permetre a) esbrinar la possible existència de BSG vinculada a la pròpia definició i valoració dels llocs de treball (capa 0), b) estimar la BSG en relació a la retribució potencial de la plantilla actual (capa 1) i c) estimar i contrastar la possible BSG resultant en cada cas, amb la retribució real percebuda, considerant el grau de dedicació (capa 2). L'apartat següent inclou una descripció detallada de la definició de cadascuna d'aquestes 3 capes.

A cadascuna de les 3 capes s'aprofundeix en 3 nivells d'anàlisi: per grups i subgrups de titulació, per nivell i segons lloc de treball, classificats segons els diferents nivells dins d'un mateix subgrup. Així mateix, degut a les diferències estructurals que tenen l'escala especial (GUB i SPEIS) i l'escala d'administració general i la resta d'escales especials, l'anàlisi s'ha dut a terme considerant tant el conjunt de la plantilla (anàlisi Global) com distingint entre els dos grans col·lectius que la conformen: l'escala especial (GUB i SPEIS) i l'escala d'administració general i la resta d'escales especials.

L'estudi, de caràcter descriptiu, es basa en la comparació de mitjanes. Com a mesura de contrast addicional, s'ha realitzat una anàlisi ANOVA de varianza, amb la finalitat d'observar la possible relació de dependència entre el gènere (mesurat a partir de la variable "Sexe") i la remuneració percebuda en cada lloc de treball, definint com a hipòtesi nul·la la no influència del gènere.

2.2.1. Descripció de les capes

L'estudi de la bretxa és fa a partir de l'anàlisi de les retribucions del personal però aquestes estan dividides en 3 capes. La primera de les capes, CAPA 0, és el sou base. La CAPA 1 és la capa 0 més les retribucions personals menys el retall de les pagues extraordinàries, sempre tenint en compte la jornada laboral complerta. Per aquesta raó, es tracta d'una capa teòrica ja que no té en compte si el treballador o treballadora fa un altre tipus de jornada que no sigui la complerta. La CAPA 2 és la capa 1 amb la deducció, o no, segons la jornada laboral del treballador i treballadora.



CAPA 0: Retribució lloc de treball

Aquesta capa conté el sou base dels llocs de treball. Està formada per aquelles retribucions que són inherents a cada lloc de treball, no es tenen en compte les retribucions personals. Per tant, la Capa 0 analitza aquella retribució dels llocs de treball que ocupi qui ocupi el lloc sempre serà el mateix.

Les retribucions que conformen la retribució per aquesta capa són el sou base, el complement de destinació i el complement específic.

CAPA 1: Retribució total teòric

La Capa 1 està formada pel sou base (Capa 0) més totes les retribucions personals i la resta del retall de les pagues extraordinàries. Aquesta suma donarà com a resultat la retribució màxima que podria arribar a cobrar cada persona. Seria la retribució total teòrica ja que no té perquè ser la retribució que finalment obtinguin els treballadors/es. Hi ha altres factors que poden fer que aquest sigui menor i que quedaran reflectits en la Capa 2.

Aquesta capa podria tenir el mateix valor que la Capa 0 si la persona que ocupa el lloc de treball no gaudeix de cap retribució personal i no té retall de pagues (únicament poden tenir aquesta característica els treballadors i treballadores del grup de titulació E).

Les retribucions personals que poden gaudir les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona són antiguitat (triennis) i complement específic circumstancial.

CAPA 2: Retribució total real

La Capa 2 correspon a la retribució que finalment rebrà la persona treballadora. Aquesta Capa està formada per la Capa 1 a la qual se li aplica el grau d'ocupació, és a dir, a la retribució teòrica se li resten els conceptes retributius en jornades reduïdes per a qui les faci.

La retribució del personal en aquesta capa es veu afectat per els conceptes retributius en jornades reduïdes.

La Capa 2 serà igual que la Capa 1 sempre que el grau d'ocupació sigui complet.

Relació CAPA 0, CAPA 1 i CAPA 2

La següent taula mostra la relació entre capes conjuntament amb les retribucions que conformen cadascuna de les capes.



Distribució de les capes				
CAPA 2	CAPA 0	Sou base	A1	
			A2	
			C1	
			C2	
			E	
		Complement destinació	Del nivell 1 fins al 30	
		Complement específic	Responsabilitat i dificultat tècnica	
			Especial dedicació	
			Emergències socials	
			Perillositat	
			Incompatibilitat	
			Distribució de jornada	
			Dedicació o rotació de cossos especials	
			Responsabilitat i dificultat tècnica	Complement docent
			Plus d'atenció intensiva a les escoles bressol	
	Vestuari bressol			
	RETRIBUCIONS PERSONALS	Triennis	A1	
			A2	
			C1	
			C2	
			E	
		Complement específic circumstancial	Festivitat	
			Nocturnitat	
			Desplaçament	
			Menyscapte	
			Emergències socials	
			Disponibilitat	
Complement personal subgrup c2 amb 10 anys				
Desgast instrument				
Vestuari bressol				
Experiència professional				
Plena dedicació de comandaments, tècnics i suport				
Plena dedicació tècnics i suport SPEIS				
Atenció directa intensiva				
Funcions complementàries SPEIS				
Direccions de mercats				
Complement de perillositat				
Direccions d'escola bressol				
Funcions complementàries de la guardià urbana				
Manteniment acreditació				
Grau d'ocupació				

3. Descripció de la població analitzada

El personal considerat en aquest estudi està formada per tot el personal de l'Ajuntament de Barcelona (amb excepció del personal docent homologat, ja que les retribucions d'aquests es regula sota altra regulació), més el personal de 10 ens municipals adherits a l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament: Institut de Cultura de Barcelona (ICUB), Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona (IMSSB), Institut Municipal d'Educació de



Barcelona (IMEB), Institut Municipal d'Hisenda (IMH), Institut Municipal d'Informàtica (IMI), Institut Municipal d'Urbanisme (IMU), Institut Municipal de Mercats (IMM), Institut Municipal de Paisatge Urbà (IMPU), Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) i Institut de Barcelona Esports (IBE). En total, 8.597 persones treballadores, distribuïdes entre 5.161 homes (51,14%) i 4.931 dones (49,86%), a data de setembre de 2017. En aquell moment, un 26,38% de la plantilla són funcionaris o funcionàries en situació d'interinatge.

Degut a les característiques diferents que tenen la Guàrdia Urbana i el Servei d'Extinció d'Incendis (GUB i SPEIS), l'anàlisi s'ha dut a terme distingint entre tres col·lectius: Global (tot el personal), escala administració junt amb la resta d'escales especials i GUB-SPEIS.

El personal està distribuït en dos grups:

- Escala administració general i resta d'escales especials: personal no uniformat de l'Ajuntament. És tot el personal que no pertany a GUB ni SPEIS.
- Cossos uniformats: personal pertanyent als col·lectius uniformats de GUB i SPEIS.

Les dades estan agrupades segons el grup i subgrup de titulació i mitjançant una classificació dels àmbits de treball.

Els grups de titulació són: A, C i E, sent el subgrup A1 el que requereix titulació superior i l'E el que requereix un nivell d'estudis inferior. El grup de titulació determina les retribucions bàsiques (sou base i triennis).

La classificació de llocs de treball agrupa 52 categories en 9 àmbits: agent, bomber/a, cap de secció, comandament, comissionats/des, direcció, educació bressol, suport i tècnic/a. Aquesta classificació fa referència a una agrupació d'aquelles categories on el complement específic segueix una mateixa lògica retributiva.

La relació entre la classificació dels llocs de treballs amb els llocs que formen cada grup i d'aquests amb el nivell de titulació que els hi correspon estan agrupat en la següent taula:

Classificació Lloc de treball	Escala		Lloc de treball	Titulació i Nivells				
	EAG + Espec.	GUB SPEIS		A1	A2	C1	C2	E
Agent			Agent - Guàrdia Urbana a extingir				16	
			Agent C1 2a. activitat GU				16	
			Agent d'Escola GU				16	
			Agent GU C1				16	
Bomber			Bomber/a - SPEIS				16	
			Bomber/a Accés - SPEIS				16	
			Bomber/a C1 SPEIS			16		
Cap secció			Cap Secció 1	24	24			
			Cap Secció 2			22		
			Cap Secció 3			18	18	



Comandament		Cap de Divisió	28				
		Cap de la Guàrdia Urbana	30				
		Cap Departament 1	26	26			
		Cap Departament 2	24	24			
		Cap d'Unitat	26	26			
		Caporal/a - GU C1				18	
		Caporal/a - Guàrdia Urbana a extingir				18	
		Caporal/a - SPEIS				18	
		Caporal/a C1 2a. activitat GU				18	
		Caporal/a C1 SPEIS			18		
		Direcció Bressol		21			
		Inspector/a - Guàrdia Urbana		25			
		Sergent/a - Guàrdia Urbana			20		
		Sergent/a - SPEIS			20		
	Sotsinspector/a - Guàrdia Urbana			22			
	Sotsoficial/a - SPEIS			22			
Comissionats/des		Comissionats/des	30				
Direcció		Director/a 1	30				
		Director/a 2	28				
		Gerent/a	30				
		Intendent/a - Guàrdia Urbana	27				
		Intendent/a Major - Guàrdia Urbana	29				
		Interventor/a	30				
		Interventor/a Adjunt/a	30				
		Secretari/a	30				
	Tresorer/a	30					
Educació Bressol		Educació Bressol		21			
Suport		Suport 1			22		
		Suport 2			20		
		Suport 3			18	18	
		Suport 4			16	16	
		Suport 5				14	
		Suport 6					12
Tècnic/a		Gestió Projectes 1	26	26			
		Gestió Projectes 2	24	24			
		Tècnic/a 1	26				
		Tècnic/a 2	24	24			
		Tècnic/a 2 SPEIS	24	24			
		Tècnic/a 3	22	22			
		Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS		22			
		Tècnic/a 4		20			
	Tècnic/a 4 SPEIS		20				



4. Resultats

Els resultats de l'estudi sobre la bretxa salarial de l'Ajuntament de Barcelona mostren:

- a) Una plantilla equilibrada, però fortament segregada per gènere.
- b) Una bretxa salarial "estructural" derivada de la remuneració associada a cada lloc de treball
- c) La incidència del grau d'ocupació sobre el conjunt de la bretxa salarial de gènere.

Plantilla segregada per gènere.

Efectivament, en primer lloc, per be que la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona considerada en l'estudi està conformada per un 49,86% de dones i un 51,14% d'homes, unes i altres no es distribueixen de la mateixa manera en els diferents subgrups, nivells de titulació i llocs de treball que conformen l'estructura organitzativa de l'Ajuntament.

De l'estudi global realitzat s'ha pogut observar que el 43,39% dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona pertanyen al subgrup de titulació C2, seguit del subgrup A2 format per un 26,71% de persones. En aquests dos subgrups ja s'intueix una segregació horitzontal en l'accés als determinats llocs de treball en funció del gènere. En el cas del subgrup C2, el 72,58% són homes i el 27,42% dones, però en canvi en el subgrup A2 el 82,18% són dones.

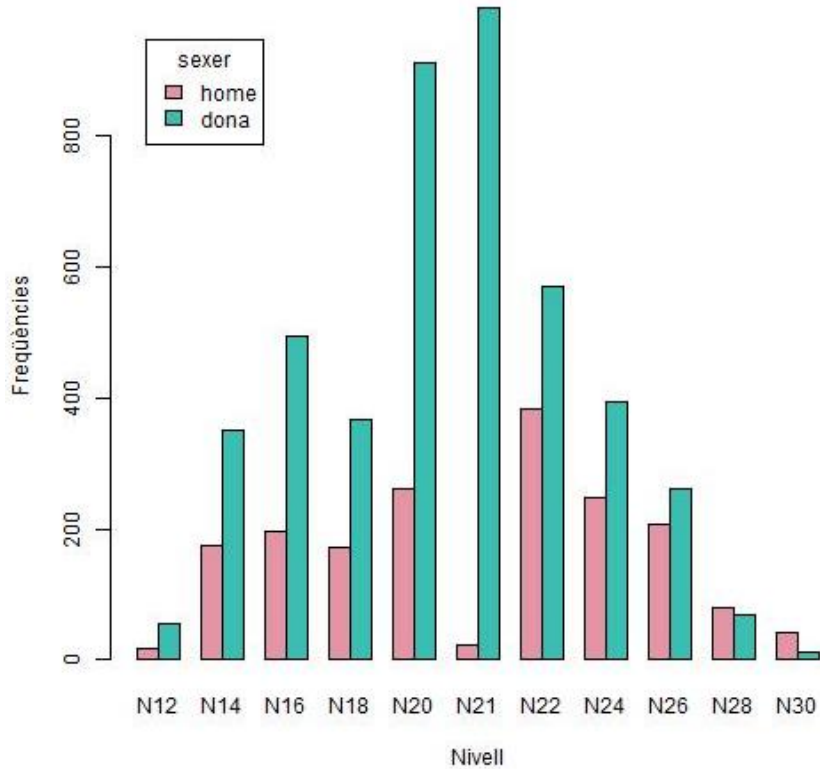
A nivell global, el lloc de treball que proporcionalment concentra la major part de la plantilla masculina és el d'"agent", mentre que en el cas de les dones és el de "tècnic/a". El lloc d'Agent (subgrup C2) està format per un 87,18% d'homes i el de Tècnic (subgrups A2 i A1) està format per un 66,94% de dones.

Aquesta pauta de llocs més masculinitzats o més feminitzats es reproduïx tant a nivell horitzontal com vertical, ja sigui a l'escala d'administració general i resta d'escala especial o a l'escala especial GUB i SPEIS.

De l'anàlisi de la distribució per gènere segons el nivell ocupat per a les escales d'administració general i resta d'escales especials, es determina que la major freqüència de dones ocupen els nivells 21 i 20, mentre que la major freqüència d'homes es troba ocupant llocs del nivell 22, tot i que en valors relatius la presència de dones dins l'escala tècnica és superior a la d'homes, amb freqüències sempre superiors en tots els nivells a excepció del nivell 28 i 30 com es pot veure en la següent gràfica:

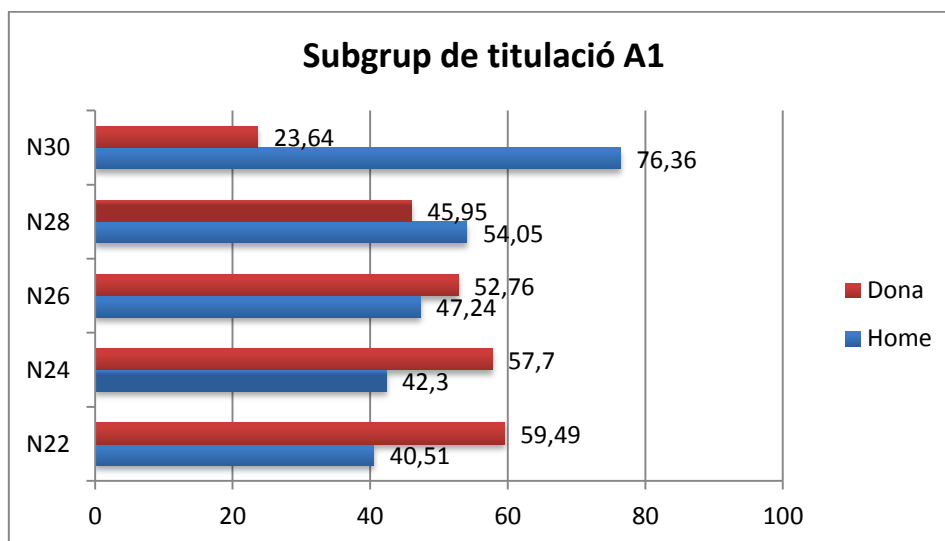


Distribució per gènere sense GUB ni SPEIS



A partir d'aquesta gràfica també es pot determinar que a mida que el nivell augmenta, en general, la diferència en la proporció entre homes i dones disminueix afavorint els homes, a excepció del nivell 21 clarament feminitzat, invertint-se en els nivells superiors 28 i 30.

Aquest fenomen permet intuir que existeix una segregació vertical, essent més marcada dins el subgrup de titulació A1 tal i com es pot comprovar en la següent gràfica:





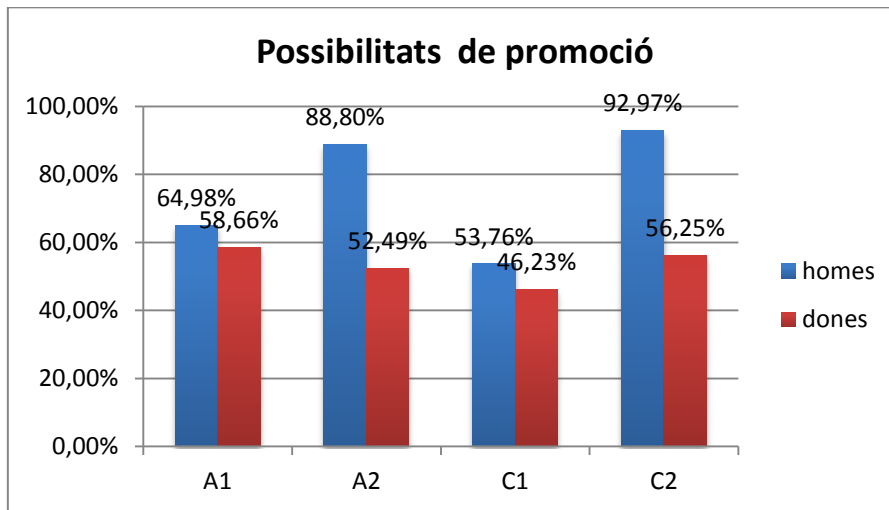
En aquest cas, mentre que la proporció d'homes augmenta a mida que augmenta el nivell, la proporció de dones es comporta inversament proporcional a aquesta tendència masculina. Per a la resta de subgrups, també succeeix a excepció del subgrup C2. Per tant, podem intuir que tot i que la proporció de dones dins l'escala tècnica és molt superior a la proporció d'homes, el percentatge de dones que ocupen llocs de treball de nivells superiors dins un subgrup de titulació és inferior al percentatge d'homes que ocupen aquests llocs.

Malgrat que les dones representen el 71,25% de la plantilla de l'escala d'administració general i resta d'escala especial, sols representen el 62% dels llocs de comandament. És més, en aquesta escala, la distribució de l'ocupació femenina i masculina entre llocs de comandament i llocs de base és inversament proporcional a la presència de cada gènere: el 57,1% del homes ocupen llocs de comandament i el 42,8% llocs de base, mentre que, al contrari, el 37,57% de les dones ocupa llocs de comandament, essent majoritària la seva ubicació en els llocs base, 62,4%. A l'escala especial sols hi ha un 10% de dones, la presència de les quals en llocs de comandament o de direcció es limita al 7% de les persones ocupades en aquesta categoria. Com element addicional, cal esmentar que bona part de l'ocupació femenina es concentra en llocs qualificats però de limitat recorregut professional. És el cas del personal vinculat als àmbits educatius o de serveis socials.

Cal destacar que l'accés als llocs base de cada subgrup de les escales d'administració general i resta d'escales especials (nivell 14 subgrup C2, nivell 16 subgrup C1, nivell 20 i 21 subgrup A2 i nivell 22 subgrup A1) es pot fer mitjançant dos vies: borses de treball i concurs-oposició. Per a Guàrdia Urbana i Serveis d'Extinció d'Incendis l'accés a llocs base es fa mitjançant concurs-oposició. Atès que els aspirants que son nomenats com personal interí gràcies a pertànyer a una borsa de treball d'una categoria determinada només poden ocupar llocs base dins d'un subgrup de titulació, s'ha avaluat quin impacte ha tingut la presència de funcionaris interins davant la impossibilitat de promoció a nivells superiors d'aquests treballadors i treballadores. En aquest sentit, es pot observar que si comparem el nombre de personal interí respecte al total de treballadors i treballadores dins de cada subgrup, els homes semblen tenir més possibilitats de promoció ja que una gran part de les dones han estat nomenades com a personal interí. La distribució d'aquests treballadors i treballadores és el següent:

	A1	A2	C1	C2
FI				
homes	250	169	-----	206
dones	346	1145	-----	500
FN / CL				
homes	464	1340	699	2725
dones	491	1036	601	643

Aquestes dades permeten observar la següent proporció d'homes i dones que tenen possibilitats de promocionar dins el subgrup de titulació al que pertanyin:



D'aquesta anàlisi gràfica podem intuir que la segregació vertical està influenciada pel tipus de nomenament dels treballadors i treballadores, fet que condiciona que en tots els subgrups les dones tinguin al voltant del 50% de possibilitats de promoció per concurs, mentre que en el cas dels homes pot arribar fins a un 92,97% de possibilitats com es dona en el subgrup de titulació C2.

Per altra banda, de l'anàlisi de la distribució per gènere segons el nivell ocupat per a la Guàrdia Urbana i Serveis d'Extinció d'incendis es pot observar que els nivells 20, 22, 26, 28, 29 i 30 no tenen presència femenina. Els nivells 20 i 22 corresponen a llocs de comandament del subgrup de titulació C1 als quals s'accedeix per concurs des dels nivells 18 i 16 del mateix subgrup en el cas del cos SPEIS i a través de concurs des del nivell 18 pel cos GUB. El nivell 26 del subgrup A2 només pertany al cos SPEIS i s'accedeix a ell mitjançant oposició lliure i/o promoció interna. A la vegada, el nivell 26 correspon a lloc base del subgrup de titulació A1 dins el cos SPEIS per a la categoria Tècnic/a Superior, al qual s'accedeix per oposició, ja bé per oferta pública i/o promoció interna, i el lloc base del cos GUB dins aquest subgrup pertany al nivell 27 i s'accedeix per oposició. Els nivells 28, 29 i 30 corresponen a llocs de comandament del subgrup A1 als quals s'accedeix per concurs des dels nivells inferiors d'aquest subgrup en funció del cos al que es pertany. Per tant, tenint en compte que hi ha dones que ocupen llocs de treball dins els nivells 18 i 16 del subgrup C1, s'observa que la població femenina d'aquest subgrup no promoció a nivells superiors. Pel subgrup A2, al lloc de nivell 25 (Inspector/a) correspon exclusivament al cos GUB, al qual s'accedeix per oposició lliure i/o promoció interna i la possibilitat de promoció per concurs dins aquest subgrup no existeix. El nivell 26 del subgrup A2, corresponent al lloc de Cap d'Unitat SPEIS per a categories de Tècnic/a Mig, s'accedeix per oposició lliure i/o promoció interna i només està ocupat per homes, fet que hauria de ser objecte d'estudi per a determinar quina ha estat la presència femenina en aquestes proves selectives. Tal com succeeix en el nivell 25, ocupar aquest lloc de treball no permet la promoció per concurs a nivells superiors. Per últim, es constata que dins el cos SPEIS no hi ha dones del subgrup A1, atès que els dos llocs corresponents al nivell 26 (lloc convocat per oposició) i al nivell 28 (lloc convocat per concurs) estan ocupats per homes. En canvi, la presència femenina en el nivell 27 (lloc base del subgrup A1 al qual s'accedeix



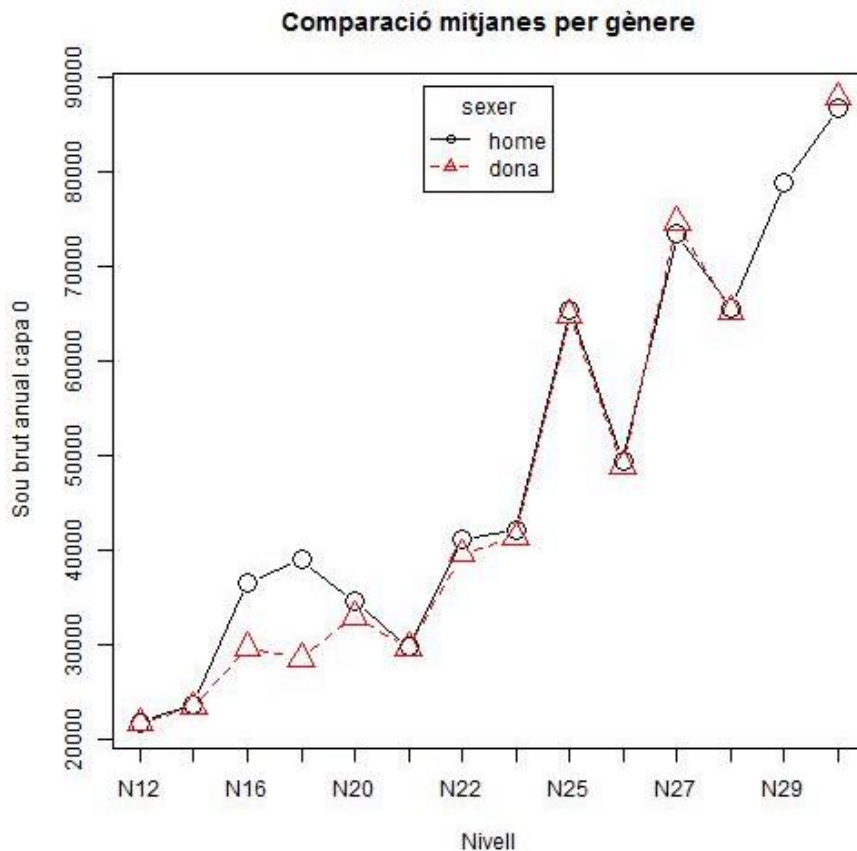
per oposició lliure i/o interna) i la manca de dones en els nivells superiors 29 i 30, permeten intuir que les dones no promocionen dins aquest subgrup.

Bretxa salarial “estructural”

En segon lloc, el fet que dones i homes no estiguin equitativament distribuïts en els diferents llocs de treball, repercuteix en el que s’ha anomenat “bretxa estructural”. És a dir, la bretxa salarial de gènere derivada de la distinta remuneració dels llocs de treball; entenent per remuneració del lloc de treball el sou base més les retribucions inherents cada lloc, sense considerar els complements personals.

Bretxa total		
CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
13,23%	11,36%	15,89%

L’anàlisi de la bretxa així mesurada (Capa 0) mostra que, tenint present la plantilla considerada i la seva distribució, la bretxa estructural global és del 13,23%. Aquest fet s’evidencia en la gràfica comparativa de mitjanes en funció del nivell assolit:



L’anàlisi d’aquesta gràfica permet observar que:

- Hi ha una gran diferència entre les retribucions brutes mitjanes dels llocs de treball de nivell 16 i 18 que ocupen els homes respecte als que ocupen les dones.



- La retribució bruta mitjana dels homes que ocupen llocs de nivell 16 i 18 estan per sobre de les retribucions brutes mitjanes dels treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball de nivell 20 i 21.
- La retribució mitjana dels treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball del nivell 25 i 27 són superiors a les retribucions brutes mitjanes dels treballadors i treballadores que ocupen nivells 26 i 28, respectivament.
- Dins el nivell 29 no hi ha presència femenina.

Per tant, tot i que la gran majoria d'homes ocupen llocs de treball del subgrup de titulació C2, les retribucions brutes mitjanes d'aquests són superiors a les retribucions brutes mitjanes de gran part dels Tècnics (llocs de Tècnic 4, nivell 20) àmbit al qual pertanyen la majoria de les dones. A més, el nivell 21 – que correspon a l'àmbit d'Educació Bressol -, és un àmbit molt feminitzat on el 97,93% són dones, i on s'ha pogut observar que a les retribucions brutes mensuals són força inferiors a les retribucions brutes mensuals dels homes que ocupen llocs de treball als nivells 16, 18 i 20.

Aquests fets permeten observar que dins un mateix nivell hi ha llocs de treball millor retribuïts que altres i a més millor retribuïts que els d'alguns nivells superiors. Per aquesta raó, i per a tractar de minimitzar l'efecte de distorsió que pugui tenir lloc en comparar les retribucions dels treballadors i treballadores de guàrdia urbana i serveis d'extinció d'incendis amb la resta de personal, s'ha decidit fer l'estudi per separat en dos grups. Així doncs, els nous valors de BSG dins l'escala administració general i resta d'escales especials són els següents:

Bretxa total escala administració general i resta escales especials		
CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
12,35%	14,41%	17,45%

En aquest cas, un cop s'han eliminat de l'estudi les dades de GUB i SPEIS, la bretxa de la capa 0 disminueix lleugerament però continua essent important. Respecte a la bretxa calculada per a capa 1 i capa 2, s'aprecia com aquest valor creix notablement respecte a la bretxa calculada amb les dades generals. Aquest fet permet intuir que en l'escala tècnica, els complements personals i el grau de dedicació laboral influeixen augmentant la bretxa salarial entre homes i dones.

La BSG del subgrup A1 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial en capa 0 sembla tenir el seu origen en les diferències retributives detectades en els nivells 30, 24 i 22. Dins el nivell 30, els llocs de treball de Director/a 1 determinen una bretxa favorable a les dones en la capa 0, la qual es podria explicar perquè algun d'aquests càrrecs són personal eventual. En el cas del nivell 24, el lloc més remunerat és el de Cap de Departament 2, i el pitjor el de Tècnic/a 2. La distribució segons gènere dins aquest nivell permet observar que la proporció d'homes que ocupen el lloc més remunerat és molt més elevat que la proporció de dones. Per últim, en el cas del nivell 22 s'observa com els llocs més remunerats estan ocupats per categories masculinitzades, com són la categoria de Tècnic/a Superior en Enginyeria i Tècnic/a Superior en Arquitectura. Sembla que és



aquesta la raó per la qual la proporció d'homes que accedeixen a aquests llocs és superior a la proporció de dones.

La BSG del subgrup A2 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial en capa 0 sembla tenir el seu origen en les diferències retributives detectades entre nivells, ja que com s'ha vist en la gràfica de la pàgina 7, el nivell 21 és el menys remunerat i és que té una major proporció de dones. Tot i així, també s'han analitzat els nivells 24, 22 i 20. En el cas del nivell 24, s'observa que el lloc més remunerat (Tècnic/a 2 SPEIS) només està ocupat per homes. Per altra banda, en relació al nivell 22, el lloc més remunerat (Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS) té una major presència d'homes que de dones, mentre que el lloc menys remunerat (Tècnic/a 3) té una major proporció de dones que d'homes. Per últim, el nivell 20 és el menys remunerat i amb una proporció de dones del 79,31% respecte a la proporció d'homes, de les quals la categoria majoritària és la de Tècnic/a Mitjà/na en Educació Social i Tècnic/a Mitjà/na en Treball Social.

Per la seva banda, els nous valors de BSG dins l'escala especial GUB i SPEIS són els següents:

Bretxa GUB i SPEIS		
CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
6,72%	6,40%	7,88%

En aquest cas, un cop només s'han tingut en compte les dades de GUB i SPEIS, la bretxa de la capa 0 és molt inferior a la calculada amb tota la població en conjunt i l'escala tècnica, i el mateix per a la resta de capes. Aquest fet sembla explicar el perquè la BSG general sigui inferior en capa 1 i capa 2 respecte a l'obtinguda per a l'escala tècnica, ja que aquest valor més baix esmorteix l'elevat valor obtingut en el càlcul de la BSG per a l'escala tècnica. Tot i això, és convenient destacar que inicialment es podria intuir que la bretxa dins l'escala especial és més baixa degut a l'escassa presència de dones dins aquests cossos. Per últim, també cal destacar que a la capa 2 la BSG augmenta lleugerament, fet que podria ser explicat perquè la proporció de dones que sol·liciten la reducció de jornada dins l'escala especial és superior a la d'homes que la tenen.

La BSG del subgrup C2 de l'escala especial GUB i SPEIS en capa 0 sembla tenir el seu origen en les diferències retributives detectades en el lloc Agent, atès que els complements específics de nocturnitat són aplicats en llocs de l'àmbit Agent que ocupen majoritàriament els homes. Per altra banda, el lloc més remunerat (Agent GUB a extingir) només està ocupat per homes.

A continuació s'ha elaborat una taula resum que recull les anàlisi fetes per observar si les diferències retributives de la capa 0 depenen del gènere (aquelles variables que mostrin dependència apareixen amb un fons taronja i aquelles que no sense fons). Aquestes anàlisi s'han realitzat per a totes les variables estudiades: anàlisi general, titulació, nivells i lloc de treball. Per tal d'aprofundir en els resultats, per a l'escala d'administració general i resta de d'escals especials s'ha fet la correlació del grups de titulació amb els diferents nivells que corresponen a cada grup i la dependència que mostren en la capa 0 amb la variable sexe.



També s'ha afegit el percentatge de la bretxa salarial en la capa 0 corresponent a cadascuna de les variables.

Dependència de la CAPA 0 respecte el Sexe (+ %Bretxa en la Capa 0)	
Sí	No
Anàlisi General	
Bretxa general 13,23%	
Escala AG i escales especials 12,35%	GUB i SPEIS 6,72%
Titulació	
Escala AG i escales especials	GUB i SPEIS
A1 6,73%	A1 -1,64%
A2 10,26%	A2 -0,98%
C1 1,56%	C1 -1,42%
C2 0,08%	C2 5,44%
E 0,53%	
Lloc de treball	
Escala AG i escales especials	GUB i SPEIS
Cap de secció -1,27%	Direcció 0,14%
Comandament 12,10%	Comandament 2,96%
Comissionat/da 6,49%	Bomber/a -0,75%
Direcció 5,35%	Agent 5,22%
Suport 1,33%	
Tècnic/a 5,84%	
Educació Bressol -0,13%	
Nivells	
Escala AG i escales especials	GUB i SPEIS
30 -1,40%	30 -
28 0,37%	29 -
26 0,67%	28 -
24 1,65%	27 -1,61%
22 0,80%	26 -
21 0,36%	25 0,85%
20 -1,95%	22 -
18 0,46%	20 -
16 -0,38%	18 0,67%
14 0,00%	16 6,96%
12	
Nivells segons grup de titulació	
Escala AG i escales especials	
A1	30
	28
	26
	24
A2	22
	26
	24
	22
C1	21
	20
	18
	16
C2	18
	16
	14
E	12



0,53%

Segons l'anterior taula, en l'anàlisi general les retribucions de la capa 0, tant en bretxa general com en cadascuna de les dues escales, depenen del sexe. És a dir, que analitzant el global de les retribucions de tot l'Ajuntament d'aquelles retribucions que només depenen del lloc de treball (sense complements personals ni grau de dedicació) la bretxa resultant (13,23%) per la diferència de retribucions entre homes i dones no es pot desestimar que sigui deguda al fet de pertànyer a un determinat sexe. Així mateix, si estudiem els dos grups individualment es repeteix aquest factor.

Per grups i subgrups de titulacions trobem diferències entre els dos grups. En l'escala administració general i resta d'escales especials són els subgrups de titulacions més alts, A1, A2 i C1, aquells que en la capa 0 determinen la dependència de la variable sexe. D'aquests subgrups de titulació destaquen en percentatge de la bretxa l'A1 amb 6,73% i l'A2 amb 10,26%. En GUB i SPEIS el subgrup de titulació que en les retribucions relatives a la capa 0 determina la dependència de la variable sexe és el grup de titulació C2, el més baix de l'escala especial i té un nivell important de bretxa: 5,44%.

Per nivells en l'escala administració general i resta d'escales especials tres d'ells han determinat la dependència amb la variable sexe (24, 20 i 14). Quan s'estudia els nivells dins de cada subgrup de titulació apareix com destacat també el nivell 18 tant en el grup C1 com en C2. Aquesta anomalia es produeix per que el nivell de dependència mostrat és molt baix i aquest fet fa que individualment si mostrin dependència però en conjunt no arribi a ser significatiu.

Per nivells en GUB i SPEIS només dos han donat determinat la dependència: nivell 27 i nivell 16. Destaca aquest últim nivell amb 6,96% de bretxa salarial.

En definitiva, la remuneració pròpia de cada lloc de treball juntament amb la segregació ocupacional horitzontal i vertical, conformen la bretxa estructural.

Grau d'ocupació

En tercer lloc, junt amb l'impacte de la valoració dels llocs de treball, expressada en forma de retribució, i de la segregació ocupacional horitzontal i vertical, en la bretxa salarial, l'estudi posa de manifest la influència del grau d'ocupació en la magnitud de la bretxa salarial de gènere. El grau d'ocupació fa referència al tipus de jornada de cada treballador o treballadora (completa, plena dedicació, parcial o reduïda). És un aspecte rellevant perquè el tipus de jornada pot influir en la remuneració que finalment reben les persones, be sigui premiant la dedicació exclusiva i la disponibilitat, be sigui al contrari, penalitzant la retribució quan les hores i/o la disponibilitat son inferiors a la norma.

L'anàlisi de la influència que té el grau de dedicació laboral s'ha dut a terme estudiant la capa 2, que representa la retribució real final de cada treballador. D'aquest anàlisi s'ha observat que per a tots els grups de titulació la proporció de dones que demanen reducció de jornada és molt més elevada a la proporció d'homes que demanen aquesta jornada laboral. En concret, dins l'escala d'administració general i resta d'escales especials, en el



grup de titulació A2 és el lloc d'educador/a d'Escoles Bressol el que concentra una major proporció de dones que sol·liciten la reducció de jornada seguit dels Tècnics/es 4, concretament de la categoria de TM Treball Social i Educació Social. Per a GUB i SPEIS, dins el grup de titulació C2 són els llocs d'Agent i Bomber els que concentren un major nombre de treballadores que sol·liciten la reducció de jornada.

Paral·lelament, de l'anàlisi descriptiva de l'estructura organitzativa de les escales d'administració general i resta d'escales especials es poden treure els següents resultats:

- Els subgrups A1 i A2 tenen valors de bretxa superior al 4% des de la capa 0, incrementant-se en la capa 1 i capa 2.
- La bretxa en capa 2 del subgrup A2 és del 20,57%, essent del 10,26% en capa 0, fet que permet intuir que el grau de dedicació laboral és molt influent en aquest elevat valor.
- Es constata que no hi ha bretxa estructural per nivells en capa 0.
- El nivell 24, el qual correspon a lloc de promoció del subgrup A1, té un valor de bretxa en la capa 2 del 4%.
- El nivell 21 és el que té una major BSG en la capa 2 amb un valor del 10,69%, fet que permet reforçar l'expressat anteriorment respecte a les dades obtingudes del subgrup A2.
- El nivell 14, el qual correspon al lloc base del subgrup C2, té un valor de bretxa del 5,30% en la capa 2, fet que permet intuir que dins aquest subgrup el grau de dedicació laboral té un impacte negatiu en la població femenina.

Respecte a l'anàlisi comparatiu entre la capa 1 i la capa 2, el qual pretén determinar quina influència té el grau de dedicació laboral en la BSG s'observa que els nivells 24, 21 i 14 són els més afectats per la reducció de jornada de la població femenina, tot i que el nivell 20 també registra valors elevats però per sota del 4%. Dins les escales d'administració general i resta d'escales especials, les dones que sol·liciten la reducció de jornada són un 18,13% respecte al total de treballadores, i els homes que sol·liciten aquest tipus de jornada correspon al 4,02%. En el cas del subgrup A1, els llocs de l'àmbit Tècnic/a són els que mostren una major diferència entre homes i dones, essent el 82% la proporció de dones que fan reducció jornada. Per altra banda, en el cas del subgrup A2, el 26,8% del total de dones sol·liciten la reducció de jornada. Dins aquest subgrup, el nivell 21 (Escoles Bressol) i el nivell 20 (Tècnic/a 4) són els que acumulen una major proporció de dones que sol·liciten reducció de jornada, especialment aquells llocs de Tècnic/a 4 de l'àmbit dels Serveis Socials. Per últim, dins el subgrup C2 el percentatge de dones que sol·liciten la jornada laboral reduïda és del 12,3% respecte al total, davant el 3,5% que representa a la població masculina. En concret, el lloc de suport 5 (nivell 14) és el lloc on hi ha major proporció de dones amb reducció de jornada.

En l'anàlisi descriptiva de l'estructura organitzativa de GUB i SPEIS es poden treure els següents resultats:

- El subgrup C2 té valors de bretxa superior al 4% des de la capa 0, incrementant-se en la capa 1 i capa 2.



- La bretxa en capa 2 del subgrup C2 és del 6,90%, essent del 5,44% en capa 0, fet que permet intuir que el grau de dedicació laboral és influent en aquest valor.
- El nivell 16 és el que té una major BSG en la capa 2 amb un valor del 8,14%, fet que permet reforçar l'expressat anteriorment respecte a les dades obtingudes del subgrup C2.

Respecte a l'anàlisi comparatiu entre la capa 1 i la capa 2, el qual pretén observar la possible influència del grau de dedicació laboral en la BSG s'observa que el nivell 16 sembla ser el més afectat per la reducció de jornada de la població femenina, ja que tot i que el percentatge de dones que ocupen llocs d'aquest subgrup és molt inferior al d'homes, la proporció de dones que sol·liciten la reducció de jornada és molt superior a la proporció d'homes (un 11,2% respecte al 5,4% del total de treballadores i treballadors).

Les dades mostren que dones i homes presenten una proporció similar de persones en situació de dedicació en exclusiva (7,46% i 6,85%, respectivament), però les dones treballen menys a jornada completa que els homes (73,73% i 88,44%, respectivament) mentre que, en canvi, la proporció de dones que treballen a jornada reduïda és superior a la dels homes (18,13% i 4,02%, respectivament). Com a resultat, de les 1.086 persones que treballen a jornada reduïda (un 10,96% de la plantilla), la majoria són dones (81,2%), en particular, de l'escala d'administració general i resta d'escala especial, on es concentra el 95,35% de les dones amb reducció de jornada, la qual cosa representa el 77,44% del conjunt de persones amb reducció de jornada a l'Ajuntament. De fet, sols un 10,76% de les dones de l'escala especial GUB i SPEIS té reducció de jornada, mentre que els homes mantenen una proporció similar a la observada en l'escala d'administració general i resta d'escala especial (4,67%).

Aquestes dades són rellevants per entendre perquè la bretxa salarial de gènere global de l'Ajuntament, mesurada sobre les retribucions reals (excepte hores extraordinàries) i, per tant, considerant el grau de dedicació (Capa 2), augmenta fins al 15,89%; 2,5 punts percentuals més que l'observada en la bretxa estructural, assolint el 17,45% en l'escala d'administració general i resta d'escala especial i mantenint-se en un 7,88% en l'escala especial GUB i SPEIS, on la presència femenina és molt limitada.



5. Conclusions

L'anàlisi de la BSG permet intuir un conjunt d'elements:

Podem intuir que el gruix més important de població masculina ocupa llocs de treball on el grau de titulació requerit és inferior, mentre que el gruix més important de població femenina ocupa llocs de treball on el grau de titulació requerit és superior.

En general, tal i com s'ha observat en les anàlisi gràfiques dins de cada apartat, els llocs més remunerats dins un mateix grup de titulació i un mateix nivell estan ocupats principalment per homes, mentre que les dones del mateix grup de titulació i nivell ocupen llocs de treball menys remunerats, fins i tot quan la presència femenina és superior a la masculina, com succeeix en l'escala d'administració general i resta d'escala especial. Aquestes diferències en l'accés als llocs de treball podrien ser una de les causes que determinen la bretxa estructural de la capa 0.

Els complements associats als llocs de treball juguen un paper de reforç de la bretxa salarial, en totes dues escales. En aquests sentit, el sou base més els complements específics dels diferents llocs de treball, dibuixen una realitat on el nivell de titulació exigida no és garantia d'una major remuneració. Així, les retribucions brutes mitjanes del subgrup C2, majoritàriament masculí, són superiors a les retribucions brutes mitjanes de les persones, majoritàriament dones, que ocupen el lloc Tècnic/a 4, nivell 20.

La segregació vertical podria estar estretament relacionada amb l'impacte del sostre de vidre, ja que una gran part dels llocs de treball que estan ocupats per dones (Educació Bressol, Tècnic/a 4, etc.) són llocs sense possibilitat de promoció o limitats a promoció de nivells no superiors al nivell 26. És a dir, sembla que hi ha certs àmbits de treball, particularment els relacionats amb Escoles Bressol i Serveis Socials, amb estructures planes. En el cas de l'Escoles Bressol, recordem que és un àmbit exclusiu del nivell 21, hi ha dos llocs de treball: Educador/a Escoles Bressol i Direcció Escoles Bressol. Les treballadores i treballadors que ocupen aquests llocs de treball no poden promocionar a nivells superiors, ja que ambdós llocs pertanyen al nivell 21, i es dona la circumstància que dins l'anàlisi de retribucions brutes mensuals del subgrup A2 corresponen a les retribucions més baixes.

A més, podem intuir que la segregació vertical està influenciada pel tipus de nomenament dels treballadors i treballadores, fet que condiciona que en tots els subgrups les dones tinguin al voltant del 50% de possibilitats de promoció per concurs, mentre que en el cas dels homes pot arribar fins a un 92,97% de possibilitats com es dona en el subgrup de titulació C2.

Quan s'analitza el grau de dedicació, sembla intuir-se que els llocs de treball relacionats amb àmbit de Serveis Socials i de la cura són aquells que estan afectats en major mesura per aquesta diferència retributiva conseqüència del major nombre de dones que disposen de la reducció de jornada laboral.



En aquest sentit, de les dades resultants de l'estudi es desprenen dues possibles conclusions clau:

- El valor associat a cada lloc de treball (remuneració, incloent sou base i complements) i la distinta presència de dones i homes en cadascun, constitueixen una font clau de bretxa salarial.
- El grau de dedicació incideix positivament en la bretxa atès que són majoritàriament les dones qui protagonitzen les reduccions de jornada. Al seu torn, la major o menor presència de dones en determinats llocs i/o àmbits de treball afavoreix un major o menor impacte del grau de dedicació en el conjunt de la bretxa.

Finalment, cal remarcar que els resultats de l'estudi també ofereixen pistes en relació a com es concreten aquestes conclusions generals en distints nivells i serveis, la qual cosa no exclou que en la relació entre segregació ocupacional i bretxa o entre grau de dedicació i bretxa salarial, hi puguin intervenir altres factors com ara l'edat o l'antiguitat de la plantilla, les distintes possibilitats d'accés i permanència en l'ocupació, en un context de contenció de l'ocupació, o la possible existència de complements salarials o de retribucions no contemplades en l'anàlisi, com les hores extraordinàries. En qualsevol cas, els resultats obtinguts són un bon punt de partida per a conèixer millor la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament. Un coneixement que pot propiciar el disseny i la posada en marxa de les actuacions necessàries per a pal·liar-la, si així es considera.

Tancant aquest document hi ha la taula anomenada %Bretxa. Aquesta taula és un recull de totes les dades de bretxes obtingudes durant el present estudi per cadascuna de les 3 capes estudiades. Aquest resum permet comprendre millor les relacions entre capes i les diferències entre totes les variables analitzades anàlisi general, titulació, nivells i lloc de treball que s'han descrit al llarg d'aquest apartat.

%Bretxa

CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
--------	--------	--------

Anàlisi General
Bretxa general

13,23%	11,36%	15,89%
--------	--------	--------

Escala d'administració general i la resta de l'escala especial
Escala especial GUB i SPEIS

12,35%	14,41%	17,45%	6,72%	6,40%	7,88%
--------	--------	--------	-------	-------	-------

Titulació
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial
Escala especial GUB i SPEIS
A1
A1

6,73%	6,93%	7,84%	-1,64%	-1,26%	0,25%
-------	-------	-------	--------	--------	-------

A2
A2

10,26%	15,01%	20,57%	-0,98%	-0,06%	0,60%
--------	--------	--------	--------	--------	-------

C1
C1

1,56%	3,27%	1,37%	-1,42%	-0,73%	-2,29%
-------	-------	-------	--------	--------	--------

C2
C2

0,08%	0,76%	2,90%	5,44%	5,13%	6,90%
-------	-------	-------	-------	-------	-------

E

0,53%	-5,19%	-0,84%
-------	--------	--------

Lloc de treball
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial
Escala especial GUB i SPEIS
Cap de secció
Direcció

-1,27%	1,51%	0,32%	0,14%	1,65%	3,39%
--------	-------	-------	-------	-------	-------

Comandament
Comandament

12,10%	13,88%	13,96%	2,96%	3,29%	4,02%
--------	--------	--------	-------	-------	-------

Comissionat/da
Bomber/a

6,49%	8,81%	2,45%	-0,75%	0,29%	0,12%
-------	-------	-------	--------	-------	-------

Direcció
Agent

5,35%	4,91%	4,96%	5,22%	4,98%	6,89%
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Suport

1,33%	2,17%	2,73%
-------	-------	-------

Tècnic/a

5,84%	7,94%	10,17%
-------	-------	--------

Educació Bressol

-0,13%	3,91%	9,92%
--------	-------	-------

Nivells					
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial			Escala especial GUB i SPEIS		
30			30		
-1,40%	-3,26%	-3,26%	-		
28			29		
0,37%	1,03%	1,11%	-		
26			28		
0,67%	2,05%	1,39%	-		
24			27		
1,65%	3,29%	4,00%	-1,61%	-0,61%	0,16%
22			26		
0,80%	1,70%	2,44%	-		
21			25		
0,36%	5,02%	10,69%	0,85%	0,07%	0,77%
20			22		
-1,95%	-0,54%	3,63%	-		
18			20		
0,46%	2,30%	0,08%	-		
16			18		
-0,38%	-0,22%	2,43%	0,67%	0,91%	1,78%
14			16		
0,00%	1,51%	5,30%	6,96%	6,67%	8,14%
12					
0,53%	-4,93%	-0,84%			

Nivells segons grup de titulació	
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial	
A1	30
	28
	26
	24
	22
A2	26
	24
	22
	21
	20
C1	22
	20
	18
C2	16
	18
	16
E	14
	12



**Ajuntament
de Barcelona**

Gerència de Recursos Humans i Organització
Direcció de Serveis de Gestió i Relacions Laborals

Escar, 1 2a planta
08039 Barcelona
Telèfon 93 402 70 50