



Ajuntament
de Barcelona

CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL 2017

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

Barcelona, 25 d'octubre 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.



**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



ÍNDEX

1.	Presentació	4
2.	Introducció	6
2.1.	Objectius.....	6
2.2.	Procediment.....	6
3.	Estudi de la bretxa	7
3.1.	Definició i mesura de la bretxa	7
3.2.	El procediment d'anàlisi	9
3.2.1.	Descripció de les capes	9
4.	Descripció de la població	19
4.1.	Descripció dels grups de titulació	19
4.2.	Descripció de la classificació segons llocs de treball.....	20
4.3.	Relació Escales/Classificació/llocs de treball/titulació/nivells.....	21
4.4.	Descripció de l'estructura organitzativa segons gènere.....	22
4.4.1.	Escala d'administració general i la resta de l'escala especial.....	22
4.4.2.	Escala especial GUB i SPEIS.....	29
5.	Resultats	35
5.1.	Globals.....	35
5.2.	Estructura organitzativa escala d'administració general i la resta de l'escala especial.....	52
5.2.1.	Per grup de titulació	52
5.2.2.	Per nivells	68
5.2.3.	Per llocs de treball	130
5.2.4.	Resum.....	163
5.3.	Estructura organitzativa escala especial GUB i SPEIS.....	165
5.3.1.	Per grup de titulació	165
5.3.2.	Per nivells	177
5.3.3.	Per llocs de treball	181
5.3.4.	Resum.....	201
6.	Conclusions	203



1. Presentació

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 establir la bretxa salarial. Resultat de l'anàlisi al pla s'estableixen objectius, un dels quals es 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%".

Cal recordar que d'acord amb l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, aquestes s'hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors i treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

L'estudi preliminar que es presenta es realitza mitjançant el sistema SAP de personal per part de la Gerència de Recursos Humans i Organització, sense perjudici de la suport extern acadèmic que sigui necessari a nivell metodològic i de validació de resultats.

En tot cas la disposició de dades i dels resultats han de permetre la replicabilitat de l'estudi.

Per a permetre la definició de possibles causes, l'estudi estableix l'anàlisi de dades dels components de les retribucions de manera desagregada, en funció de les variables que configuren les retribucions dels homes i de les dones.

Les retribucions són la suma de les que corresponguin pel lloc que s'ocupa, però també per la antiguitat que es té, la carrera prèvia, la jornada que es fa en sentit ampli, etc.

És evident que cada home i dona té una retribució global que conté una o varies d'aquestes variables i que establerta la retribució mitjana per hora i la retribució mitjana anual defineix la bretxa salarial, però que si s'analitzen de manera agregada no permeten establir quin pes té cada variable o component, que integren les retribucions, en la bretxa.

En aquest sentit les variables a analitzar, que tenen incidència efectiva en les retribucions i que són les comuns en les avaluacions d'aquesta índole, són:

- Llocs de treball que s'ocupen, incloent les retribucions bàsiques i complementàries, així com els complements circumstancials que defineixin les retribucions pel lloc de treball per homes i dones. Aquesta variable permet valorar la segregació ocupacional, i si hi ha la segregació horitzontal i la vertical. Permet també contrastar el valor associat a ocupacions o complements culturalment associades a homes o a dones i la incidència de variables com són la distribució per categoria professional.
- El tipus de jornada o en sentit més ampli el temps de treball, en concret la distribució entre homes i dones de la percepció en un sentit del complement de plena dedicació i la realització de serveis extraordinaris, i en altre de les reduccions de jornada per motius de conciliació i la jornada inferior a la ordinària Aquesta valoració permet



valorar les reduccions salarials i de jornada per motiu de la responsabilitat de la cura i com incideixen en la desigualtat salarial.

L'estudi té caràcter preliminar ja que s'ha d'elaborar de manera conjunta en el si de la comissió tècnica d'igualtat.

Igualment, l'enfocament de l'estudi de la bretxa apunta la necessitat d'incorporar una anàlisi quantitativa i qualitativa sobre l'estructura de l'ocupació en la plantilla i que s'obri a futures línies de treball.

En aquest anàlisi preliminar de les causes de la bretxa no es valora el pressupost ni la despesa, es valoren les retribucions i de manera enfocada a les causes de la bretxa.

Així per a cada home i dona s'ha pres com a referència un mes, amb tots els conceptes retributius de cada treballador/a i s'han extrapolat a les retribucions anuals (retribució mensual multiplicada pel nombre de mensualitats propi de cada regim d'aplicació 14, o 15 pagues) i també s'han extrapolat les condicions específiques de cada treballador/a que tinguin incidència en les retribucions (nombre de triennis, jornada superior a la ordinària, jornada inferiors a la ordinària, complements personals, etc.).

L'anàlisi es fa anual ja que el preu hora s'estableix respecte la jornada anual de cada col·lectiu.

La metodologia emprada (càlcul de mitjanes i anàlisi gràfica amb suport del paquet estadístic R – COMMANDER) permet focalitzar qualsevol variable que es vulgui considerar.

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

2.1. Objectius

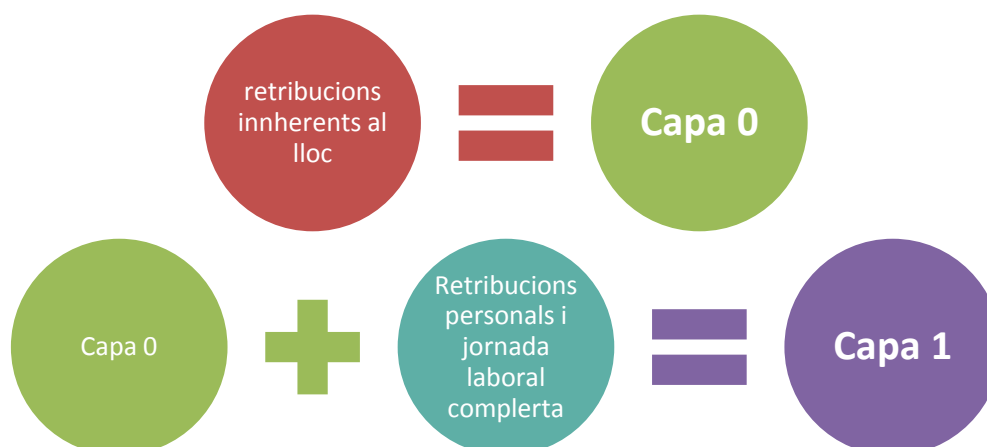
L'objectiu principal d'aquest estudi és mesurar si existeix Bretxa Salarial de Gènere dins l'Ajuntament de Barcelona, des d'un punt de vista general, aprofundint l'anàlisi en la possible bretxa per la remuneració associada als diferents llocs de treball de l'estructura municipal, definida com a "Bretxa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

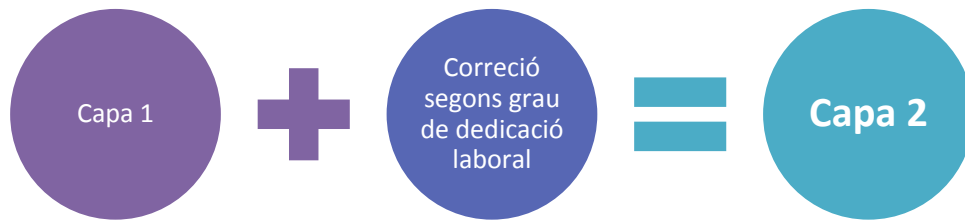
Les dades obtingudes en el present estudi permetran explorar la possible bretxa salarial a l'Ajuntament de Barcelona per part de la Comissió d'Igualtat, i fruit d'aquesta exploració es podran plantejar les consegüents mesures correctores.

2.2. Procediment

La població considerada per aquest estudi està formada per tot el personal de l'Ajuntament de Barcelona (excepte professorat ja que el salari d'aquest col·lectiu es regula sota un altre conveni), més 10 Instituts adherits a l'Ajuntament. Degut a les diferents característiques dels llocs de treball que presenten l'escala especial GUB i SPEIS i l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial (cossos generals), l'estudi s'aplica tant a nivell global (escala d'administració general i la resta de l'escala especial i escala especial GUB i SPEIS), com distingint entre escala d'administració general i la resta de l'escala especial i escala especial GUB i SPEIS.

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". Cada capa afegeix allò que incloïa la capa anterior més les variables que tracta la capa corresponent. L'estudi permetrà avaluar l'estructura de llocs de treball (anàlisi de la capa 0) i la influència que tenen els complements personals i el grau de dedicació laboral en les retribucions finals (comparativa entre capa 1 i capa 2). L'esquema gràfic per capes és el següent:





Il·lustració 1: Representació gràfica de les capes

Dins l'estudi de cada una de les capes, s'ha fet una anàlisi en funció dels grups de titulació, els nivells assolits dins de cada grup de titulació i els llocs de treball definits dins de cada un d'aquests nivells. Les dades quantitatives obtingudes en el present estudi es recullen en el document Annex, el qual segueix el mateix Índex que el present informe.

3. Estudi de la bretxa

3.1. La definició i mesura de la bretxa

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.

L'interès per posar de manifest la BSG ve del fet de constatar que les diferències salarials entre dones i homes no es poden explicar només a través dels paràmetres que s'acostumen a fer servir per a mostrar perquè les persones reben remuneracions o tenen ingressos diferents. Una constatació que permet intuir l'existència de possibles discriminacions a l'hora de valorar i remunerar l'activitat laboral de les dones que, més enllà de les característiques personals, contribuirien a explicar la BSG.

La perspectiva de gènere ha permès millorar la definició i la comprensió del per què de les diferències salarials entre dones i homes, posant de manifest el biaix de gènere en el mercat de treball i les desigualtats que se'n deriven, entre elles la pròpia BSG. Des d'aquesta òptica, la BSG respondria a un conjunt de factors com ara la major presència femenina en el treball a temps parcial, la segregació ocupacional horitzontal i vertical i el valor que es dona a les ocupacions més feminitzades o la discontinuïtat de les trajectòries laborals femenines deguda al treball de cura; a banda d'altres aspectes més relacionats amb la pròpia estructura i composició dels salaris, entre el que destaca el pes dels complements salarials lligats a la presencialitat en l'empresa, entre d'altres.

La mesura més habitual utilitzada a nivell internacional és la diferència salarial entre dones y homes, calculada a partir del salari brut hora mitjà i expressada en forma de percentatge. És la que utilitzen, per exemple, els organismes internacionals¹ per a mostrar les

¹ Vegi's la definició adoptada per la Unió Europea, base de les estadístiques oficials sobre la qüestió, a nivell europeu http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap



diferències salarials entre dones i homes². De fet, quan des d'aquests organismes es parla de BSG s'està al·ludint al percentatge que representa la mitjana dels salaris femenins en relació als masculins, calculat sobre els salaris mitjans bruts hora (incloent les retribucions per hores extraordinàries, però no les gratificacions extraordinàries) de dones i homes. Més concretament, aquesta mesura es coneix amb el nom de Bretxa salarial de gènere "no ajustada"; és a dir, "no ajustada" a les característiques dels individus, com ara el temps de treball.

Justament, la Unió Europea utilitza aquesta mesura "no ajustada" de la BSG com a indicador comparatiu de la bretxa perquè considera que així s'evita, en part, l'impacte del treball a temps parcial, molt desigualment present entre els diferents països de la Unió.

Tot i així, també és habitual recórrer a d'altres mesures com ara la diferència salarial en relació al salari brut anual o fins i tot, mensual, mitjà entre dones i homes. En aquest cas, es parla de "diferències en els guanys bruts" masculins i femenins o de "Bretxa salarial total" quan el càlcul correspon a dades anuals. L'avantatge, en aquest cas, és la possibilitat de copsar les diferències entre els salaris masculins i femenins tenint present el conjunt d'ingredients que conformen el salari (dedicació temporal, reconeixement en forma de complements salarials, tipus de contractació, entre els més rellevants). El principal inconvenient és que es tracta també d'una mesura general que exigeix destriar la influència dels possibles factors que intervenen en la BSG, tot i que permet una millor exploració del seu impacte. Habitualment, la BSG calculada sobre la base dels salaris mitjans anuals o mensuals presenta uns valors superiors a la calculada sobre el preu hora³.

En qualsevol cas, totes dues mesures serveixen com a indicador de diferències salarials entre dones i homes. El contrast entre les dues permet una visió més acurada del que succeeix i obre la possibilitat a plantejar hipòtesis de treball que permetin afinar la mesura i la diagnosi de la bretxa.

² Així ho recull la nota metodològica de l'IDESCAT, on s'indica que la BSG "es calcula a partir de les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial realitzada per l'INE. La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes. La població objecte d'estudi són tots els treballadors per compte d'altri que prestin els seus serveis en comptes de cotització de 10 o més treballadors sense restriccions pel que fa a l'edat i a les hores treballades. L'àmbit de cobertura sectorial són els comptes de cotització l'activitat econòmica dels quals s'englobi en els sectors de la indústria, la construcció i els serveis. S'exclou l'administració pública, les llars que ocupen personal domèstic i els organismes extraterritorials. El concepte de guany salarial utilitzat inclou els pagaments per hores extraordinàries, però no els pagaments extraordinaris". Disponible a: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128> [Consultat 30 d'abril de 2018]

³ Vegi's per exemple les dades presentades al fulletó de la Comissió Europea de novembre de 2017, **La brecha salarial entre géneros** en España. Disponible a: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwiGpqajqMbbAhUEtRQKH Y2aDj4QFghdMAQ&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fjust%2Fdocument.cfm%3Fdoc_id%3D48113&usq=AOvVaw1LJYjk1zJ3xkNCt8E1HmoX Document consolidat, consultat el 10/6/2018.



3.2. El procediment d'anàlisi

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 al salari potencial de la plantilla actual (capa 1) i c) estimar i contrastar la possible BDG resultant en cada cas, amb el salari real percebut, 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 subgrups de titulació, per nivell assolit 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 de l'escala especial, 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 d'administració general i la resta de l'escala especial i l'escala especial GUB i SPEIS.

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. El detall dels resultats es presenten en l'Annex, mentre que en l'apartat 5 de resultats les dades es presenten en suport gràfic per tal de facilitar-ne la lectura.

3.2.1. 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, són les retribucions 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.

A continuació s'explica més àmpliament en que consisteix cada Capa i quines són les retribucions que les componen.



CAPA 0: Retribucions lloc de treball

Aquesta capa conté les retribucions 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 aquelles retribucions dels llocs de treball que ocupi qui ocupi el lloc sempre serà el mateix.

Les retribucions que formen les retribucions base són:

- Retribucions bàsiques
 - **Sou:** els seu import es determina anualment en les lleis de pressupostos.

Subgrup	Sou
A1	1131,36
A2	978,26
C1	734,51
C2	611,31
E	559,5

Taula 1: Retribucions bàsiques, sou

- Retribucions complementàries:
 - **complement de destinació.** El complement de destinació és el concepte que retribueix el nivell del lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat de la tasca. Tot i que va des de el nivell 1 fins al 30 aquí només analitzem del 12 al 30 que són els nivells que tenen implicació en l'estudi actual.

Nivell	Import mensual
30	988,23
29	886,40
28	849,14
27	811,85
26	712,25
25	631,93
24	594,64
23	557,40
22	520,09
21	482,88
20	448,55
19	425,65
18	402,73
17	379,83
16	356,97
15	334,03
14	311,16
13	288,22
12	265,31

Taula 2: Retribucions complementàries, complement de destinació

- **Complement específic:** és el concepte que retribueix les condicions particulars dels llocs de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors següents:



- a) Responsabilitat i dificultat tècnica: s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució del problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixement i competències exigides per a la seva execució, així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. La tècnica de valoració de llocs emprada per diferenciar aquest factor, mesura:
- *Competència*: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
 - *Solució de problemes*: marc de referència i exigència dels problemes.
 - *Responsabilitat*: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- b) Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a la establerta amb caràcter general.
- c) Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- d) Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.
- e) Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.
- f) Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- g) Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

Els factors es codifiquen a les taules en correspondència als apartats anteriors.

Exclusivament en l'àmbit funcional directiu es determinen bandes salarials pel factor de responsabilitat i dificultat tècnica. El valor màxim de la banda es presenta a les taules codificat com a_màx. En el cas dels directors, també es fixen tres rangs retributius: ordinari, extraordinari i restringit. Els valors que superen la retribució ordinària mínima de cada lloc es fixaran per decret de retribucions donant lloc a un complement per aquesta diferència: complement de decret de retribucions (DRE). A l'àmbit funcional directiu es percebran els conceptes de cobrament en 14 pagues, 12 ordinàries i 2 extraordinàries.

	Codi	Denominació	a	a_màx	b	Total	Total màx
Directiva	10.10	Gerent	2.212,57	8.627,81	292,65	2.505,21	8.920,46
	20.10	Director 1 (restringides)	5.013,46	6.214,50	292,65	5.306,11	6.507,15
	20.10	Director 1 (extraordinàries)	4.263,46	5.013,46	292,65	4.556,11	5.306,11
	20.10	Director 1 (ordinàries)	3.367,11	4.263,46	292,65	3.659,76	4.556,11
	20.20	Director 2(restringides)	3.505,21	4.393,15	292,65	3.797,85	4.685,79
	20.20	Director 2 (extraordinàries)	2.845,70	3.505,21	292,65	3.138,34	3.797,85
	20.20	Director 2 (ordinàries)	2.212,57	2.845,70	292,65	2.505,21	3.138,34

Taula 3: Complement específic directiva



	Codi	Denominació	Total
Comandament	40.10	Cap Departament 1	1.404,18
	40.20	Cap Departament 2	1.142,12
	50.10	Cap Secció 1	1.091,11
	50.20	Cap Secció 2	1.072,18
	50.30	Cap Secció 3	734,68
Tècnica	70.10	Gestor de Projectes 1	1.302,17
	70.20	Gestor de Projectes 2	1.040,11
	80.10	Tècnic 1	1.302,17
	80.20	Tècnic 2	1.040,11
	80.30	Tècnic 3	858,92
	80.40	Tècnic 4	659,66
Suport	90.10	Suport 1	1.006,89
	90.20	Suport 2	848,58
	90.30	Suport 3	714,28
	90.40	Suport 4	640,13
	90.50	Suport 5	631,62
	90.60	Suport 6	624,24

Taula 4: Complement específic comandament, tècnic/a i suport

En el cas del subtipus de lloc Tècnic 5, el complement específic es pot denominar "complement docent". Aquest complement docent està adaptat a la jornada específica de les escoles bressol. El complement docent inclou els següents factors:

- h) Responsabilitat i dificultat tècnica
- i) Plus d'atenció directa intensiva a les escoles bressol
- j) Vestuari bressol

Codi	Denominació	h	i	j	Total
80.50	Tècnic 5	611,2419	59,186	10,605	681,03

Taula 5: Complement específic tècnic/a 5

GUB i SPEIS								
Codi	Denominació	a	c	d	e	f	g	Total
30.10	Cap de la GU	2.987,48	89,81	67,37	226,31		600,12	3.971,09
30.20	Intendent Major GU	2.227,49	89,81	67,37	226,31		600,12	3.211,10
30.30	Intendent GU	2.032,22	89,81	67,37	226,31		534,71	2.950,42
60.10	Inspector GU	1.883,83	89,81	67,37	226,31		449,70	2.717,01
60.30	Sotsoficial SPEIS	1.358,11	89,81	67,37		216,01	411,20	2.142,49
60.20	Sotsinspector GU	1.775,21	89,81	67,37	226,31		366,55	2.525,24
60.40	Sergent GU	984,66	89,81	67,37	226,31		336,57	1.704,72
60.50	Sergent SPEIS	984,66	89,81	67,37		216,01	336,57	1.694,42
60.60	Caporal GU (a extingir)	937,00	89,81	67,37	226,31		296,03	1.616,52
60.80	Caporal 2a activitat GU (a extingir)	937,00	89,81	67,37	226,31		296,03	1.616,52
60.70	Caporal SPEIS (a extingir)	937,00	89,81	67,37		216,01	296,03	1.606,21
61.10	Caporal SPEIS C1	813,80	89,81	67,37		216,01	296,03	1.483,01
61.20	Caporal GU C1	813,80	89,81	67,37	226,31		296,03	1.493,32
61.30	Caporal 2a activitat GU C1	813,80	89,81	67,37	226,31		296,03	1.493,32
91.10	Agent GU (a extingir)	812,39	89,81	67,37	226,31		259,56	1.455,45



91.30	Agent 2a activitat GU (a extingir)	812,39	89,81	67,37	226,31		259,56	1.455,45
91.20	Bomber/Bomber accés	812,39	89,81	67,37		216,01	259,56	1.445,15
92.10	Bomber SPEIS C1	689,20	89,81	67,37		216,01	259,56	1.321,95
92.20	Agent GU C1	689,20	89,81	67,37	226,31		259,56	1.332,25
92.30	Agent 2a activitat GU C1	689,20	89,81	67,37	226,31		259,56	1.332,25

Taula 6: Complement específic GUB i SPEIS

Per exemple, per obtenir les retribucions base d'un lloc de treball de tècnic 4, nivell 20 amb nivell de titulació A2 es faria de la següent manera:

Sou (978,26) + Compl. de destinació (448,55) + Compl. específic (659,66) = **Retribucions base (2086,47)**

CAPA 1: Retribució total teòrica

La Capa 1 està formada per les retribucions 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 el nivell de titulació E).

Les retribucions personals que poden gaudir les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona són:

- Retribucions bàsiques:
 - **Antiguitat** (Triennis): els seu import es determina anualment en les lleis de pressupostos.

Subgrup	Trienni
A1	43,52
A2	35,48
C1	26,85
C2	18,27
E	13,75

Taula 7: Retribucions bàsiques, antiguitat

- Retribucions complementàries:
 - **Complement específic circumstancial:** El complement específic pot incorporar els factors següents que tenen caràcter circumstancial per compensar determinades condicions que afecten a l'exercici de les tasques encomanades al lloc de treball. Aquestes condicions poden afectar a la jornada, disponibilitat, penositat o perillositat. La seva inclusió assignació als llocs de treball no és general i es vinculen a cada dotació en funció de les



necessitats del servei on s'adscriuen o de la conjuntura temporal que es requereixi. Els factors seran el següents:

- a) **Festivitat:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius.
- b) **Nocturnitat:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en horari de nit (considerat entre les 22h i les 6h).
- c) **Desplaçament:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball ubicades en centres de treball no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, per a les dotacions ocupades per personal amb minusvalidesa, quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a la seva minusvalidesa.
- d) **Menyscapte:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin en el desenvolupament de la seva activitat la manipulació de diners en efectiu (menyscapte de diners), de diners o valors dipositats als serveis d'hisenda (menyscapte de caixa d'hisenda).
- e) **Emergències socials:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen freqüentment una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- f) **Disponibilitat:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana que estiguin integrades a les unitats C i D i protecció i exigeixen de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat; i a les dotacions de llocs de treball assignades a la flota de vehicles, que exigeixen de manera regular una disponibilitat flexible de la seva jornada per donar servei a l'Alcaldia i Tinències; i a les dotacions de llocs de treball de sanitaris del SPEIS que exigeixen de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- g) **Complement personal subgrup C2 amb 10 anys:** com a resultat de la negociació de l'Acord de Condicions de Treball 2008-2011 s'atribuirà als llocs de treball ocupats per personal del subgrup C2 amb una antiguitat a l'organització municipal de 10 anys.
- h) **Desgast instrument:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Banda Municipal que requereixin l'ús d'un instrument musical de propietat.
- i) **Vestuari bressol:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de les escoles bressol que requereixen d'un vestuari especial per al desenvolupament de la seva activitat.
- j) **Experiència professional:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball ocupades per personal amb una antiguitat de cinc anys al Grup Municipal en concepte de reconeixement a la trajectòria en la prestació de serveis a l'Ajuntament. Aquest complement no és d'aplicació a les dotacions dels tipus de lloc de Gerència i Direcció, als subtipus de lloc de Tècnic 5 ni als llocs ocupats per categories exclusives de guàrdia urbana i SPEIS.
- k) **Plena dedicació de comandaments, tècnics i suport:** s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixen de manera freqüent una jornada superior a la establerta amb caràcter general, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant. Aquest complement no és d'aplicació a les



dotacions dels tipus de lloc de Gerència i Direcció que l'integren al seu complement específic.

- l) Plena dedicació tècnics i suport SPEIS: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball assignades a l'organització del SPEIS que requereixen de manera freqüent una jornada de 40 hores, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant.
- m) Atenció directa intensiva: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball sense comandament assignades a: oficines d'atenció directa intensiva (OAC; IMH i OMIC); a les dotacions de llocs tècnics d'atenció directa intensiva assignades a CSS, EAIA, PIAD i SARA; a les dotacions de llocs de suport d'atenció directa intensiva assignades als CSS, PIAD i SARA, a les dotacions de llocs de treball sense comandament que tinguin assignades la resolució de llicències i inspeccions al territori, amb atenció directa intensiva; i a les dotacions de llocs de treball de les escoles bressol.
- n) Funcions complementàries SPEIS: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per coordinar els parcs o les àrees tècniques assignades; i per als llocs de cap d'unitat del SPEIS que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per la realització d'un màxim de 360h anuals en concepte de guàrdies de nivell 4 i 5; i per als Sergents que realitzin la funció de cap de torn en les seves guàrdies.
- o) Direccions de Mercats: s'atribueix a les dotacions rotatives de llocs de treball de direcció de mercats municipals en funció de la complexitat temporal o estructural de l'equipament.
- p) Complement de perillositat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial o clara perillositat o toxicitat.
- q) Direccions d'Escola Bressol: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de direcció d'escola bressol en funció del nombre de grups i d'acord amb la normativa d'aplicació.
- r) Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de sergent de la guàrdia urbana; que realitzin la funció de cap de torn, brigada o servei; i a les dotacions de caporal que realitzen la funció de cap d'equip. També incorpora les dotacions de la guàrdia urbana que presten serveis de protecció de càrrecs, per les condicions i tipologia del servei.
- s) Manteniment acreditació: S'atribueix a les dotacions operatives de les categories de l'SPEIS que desenvolupen taques de submarinista, per tal de compensar el temps que destinen, fora del seu horari laboral, al manteniment de la seva titulació oficial.

Denominació	Total
Festivitat	
Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	8,40
Per a mitjanes anuals de 6 a 10 festius	17,89
Per a mitjanes anuals d'11 a 15 festius	27,33
Per a mitjanes anuals de 16 a 20 festius	36,85
Per a mitjanes anuals de 21 a 25 festius	46,29
Per a mitjanes anuals de 26 a 30 festius	55,78
Per a mitjanes anuals de 31 a 35 festius	65,26



Per a mitjanes anuals de més de 36 festius	78,51
Aplicació específica GU i SPEIS	78,51
Aplicació específica Unitat C de la GU	157,00
Aplicació específica Unitat D de la GU	227,96
Nocturnitat	
Per a mitjanes diàries de 2 hores i torn de tarda amb encavalcament de GU	58,84
Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores i unitat D de la GU i SPEIS	114,95
Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	171,07
Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	227,20
Torn nit GU amb lliurança suplementària	227,20
Torn de nit sense lliurança complementària i Unitat C	329,15
Aplicació específica torns del SPEIS	114,95
Desplaçament	44,57
Menyscapte	
Menyscapte de diners	24,14
Menyscapte caixa hisenda	44,45
Emergències socials	
Aplicació genèrica	89,68
Centre de gestió d'emergències (SPEIS)	327,08
Disponibilitat	
Disponibilitat unitats C i D GU	217,04
Disponibilitat conductors d'Alcaldia i Tinències	170,28
Disponibilitat sanitaris SPEIS	53,05
Complement personal subgrup C2 amb 10 anys	72,49
Desgast instrument	
Desgast instrument tipus 1	111,98
Desgast instrument tipus 2	149,10
Solista banda	44,46
Vestuari bressol	10,72
Complement d'experiència professional	
Subgrup A1	127,61
Subgrup A2	108,65
Subgrup C1	98,95
Subgrup C2	98,95
Subgrup E	71,41
Dedicació comandaments, tècnics i suport	
Subgrup A1	292,65
Subgrup A2	223,27
Subgrup C1	181,00
Subgrup C2	158,84
Subgrup E	152,77
Dedicació tècnics i suport SPEIS	
Subgrup A1	286,72
Subgrup A2	218,35
Subgrup C1	182,77
Atenció directa intensiva	
Plus atenció directa intensiva en oficines. Grup C	172,75
Plus atenció directa intensiva serveis socials bàsics, EAIA, PIAD i SARA. Grup A	161,72
Plus atenció directa intensiva serveis de llicències i inspecció. Grup A	254,13
Plus atenció directa intensiva serveis de llicències i inspecció. Grup C	38,00
Plus atenció directa intensiva escoles bressol	59,78
Plus atenció directa intensiva serveis socials bàsics, EAIA, PIAD i SARA. Grup C	66,89



Funcions complementàries SPEIS	
Cap de parc	510,05
Cap d'àrea	408,04
Cap d'unitat	346,83
Cap de torn	175,46
Cap d'equip	107,73
Manteniment acreditació	
Submarinista SPEIS	110,00
Canvi de festius per feiners	
Torn mati i tarda	28,64
Torn de nit	39,40
Direccions de mercats	
Direccions tipus 1	398,43
Direccions tipus 2	336,23
Direccions tipus 3	235,76
Direccions tipus 4	176,83
Direccions tipus 5	166,01
Direccions d'escola bressol	
8 grups	250,22
9 grups	322,64
10 grups	358,49
Complement de perillositat	67,37
Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana	
Sergent cap de torn, brigada o servei	175,46
Caporal cap d'equip	107,73
Complement unitat de protecció	275,43

Taula 8: Retribucions complementàries, complement específic circumstancial

El retall de les pagues extraordinàries és un valor fix que s'aplica sempre i depèn del nivell de titulació.

Retall pagues	
A1	866,46
A2	529,62
C1	199,38
C2	11,16
E	0

Taula 9: Retall pagues

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.

- **Conceptes retributius en jornades reduïdes:** en el cas de jornades inferiors a les 37,5 hores, tots els conceptes retributius es veuran reduïts proporcionalment o tal com estableixi la normativa.

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

Distribució de les capes			
CAPA 2	CAPA 0	Sou	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
	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			

Taula 10: Distribució de les capes



4. Descripció de la població analitzada

L'estudi de la bretxa salarial s'ha realitzat sobre una població de 8.597 treballadors/es (dades obtingudes al setembre de 2017), dels quals un 26,38% són funcionaris interins. Aquesta població està formada pel personal de l'Ajuntament de Barcelona i per els següents instituts: 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). Aquesta població està formada per 5.161 homes (51,14%) i 4.931 dones (49,86%).

La població està dividida en dos grups:

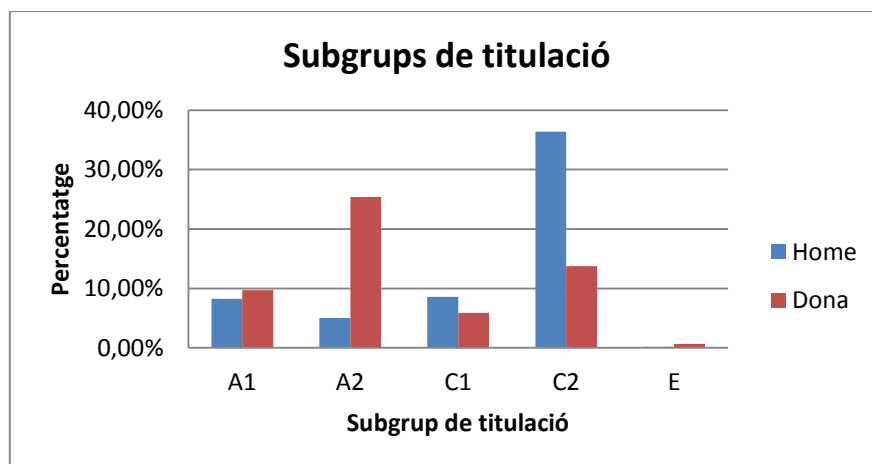
- Escala d'administració general i la resta de l'escala especial: personal no uniformat de l'Ajuntament. És tot el personal que no pertany a GUB ni SPEIS.
- Escala especial GUB i SPEIS: personal pertanyent als col·lectius uniformats de GUB i SPEIS.

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

El grup de titulació està dividit en 3, dos d'ells format a la vegada per dos subgrups: A1, A2, C1, C2 i E, sent el grup A1 el que requereix titulació superior i l'E el que requereix un nivell d'estudis inferior. Aquesta divisió correspon a la pròpia divisió que fa l'Ajuntament de Barcelona per fixar les retribucions segons les retribucions bàsiques.

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.

4.1. Descripció dels grups de titulació

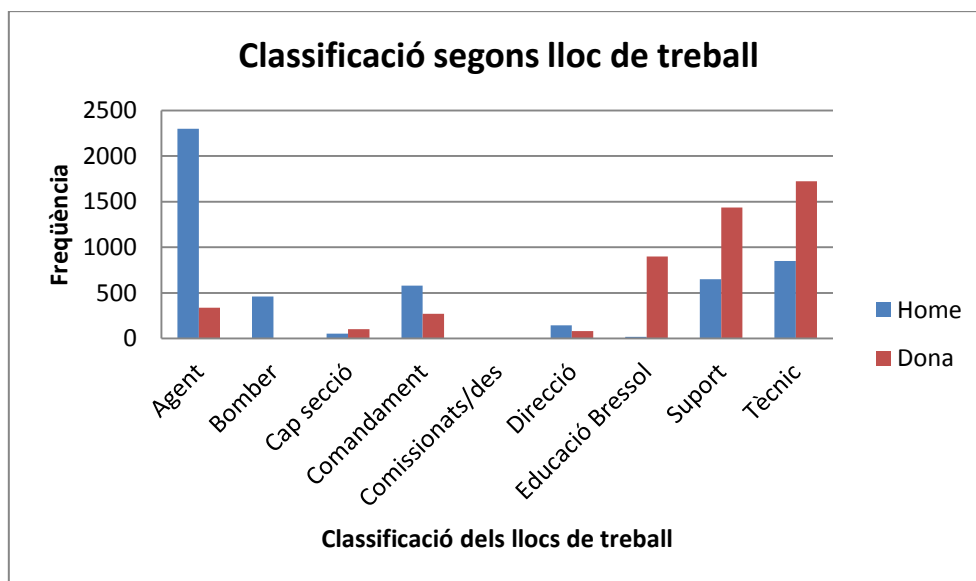


Il·lustració 2: Subgrup de titulació



El subgrup més nombrós és el C2 amb un total de 4311 persones, un 43,39% del total de persones són d'aquest subgrup dels quals el 72,58% són homes i el 27,42% dones- (Veure Annex apartat 1.1 Dades generals). El subgrup A2 és el segon amb més personal (2.654 persones que suposen el 26,71% del total) i està format majoritàriament per dones (82,18%). Els subgrups A1 i C1 tenen paritat entre els seus membres i tenen un pes menor en la distribució amb 15,61% i 13,59% respectivament. El grup E només té 70 persones de les quals 54 són dones (77,14%).

4.2. Descripció de la classificació segons llocs de treball



Il·lustració 3: Classificació segons lloc de treball

Si relacionem els grups de titulació amb la classificació per grups de llocs de treball, observem que els àmbits amb un major nombre de treballadors i treballadores són el d'Agent (subgrupC2), format en un 87,18% per homes i el de Tècnic/a (subgrups A2 i A1), format per un 66,9% de dones. El grup suport té un pes del 21% i són 31,16% homes i 68,84% dones.

Amb un pes més baix en la distribució, d'aproximadament un 9%, estan el grup de Comandament i el d'Educació Bressol. Comandament són un 68% homes i un 32% dones. Educació Bressol són 2,07% homes i 97,93% dones. Els segueix el grup bombers, que suposen el 4,70% de persones respecte del total. Aquest grup té un 98,72% d'homes.

Els grups direcció, cap de secció i comissionats/des tenen poca incidència en la distribució: 230, 156 i 10 persones respectivament. Direcció està format per 63,91% homes i 36,09% dones. El grup cap de secció són 34,62% homes i 65,38% dones. Comissionats/des són 7 homes i 3 dones.

Per tant, sembla intuir-se 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.



4.3. Relació Escales/Classificació/llocs de treball/titulació/nivells

La següent taula mostra la relació entre la classificació dels llocs de treball amb els llocs que inclouen cada àmbit de treball, i a la vegada els subgrups de titulació al que pertanyen aquests llocs.

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			
		Sotsocial/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			

Taula 11: Relació classificació, escala, lloc de treball, titulació i nivell.

El grup de titulació E està íntegrament concentrat en Suport 6 de l'àmbit de treball Suport (C1, C2 i E). Els àmbits de treball que únicament contenen un subgrup de titulació són Educació Bressol (A2), Comissionats/des (A1), Direcció (A1) i Agent (C2). Els tècnics/es són titulació A1 i A2. L'àmbit de treball Bomber/a és nivell de titulació C1 i C2, i Comandament és A1, A2 i C1. Cap de secció és l'àmbit de treball que més subgrups de titulació conté, amb 4 possibles opcions: A1, A2, C1 i C2.

4.4. Descripció de l'estructura organitzativa segons gènere

La proporció d'homes i dones en els llocs de treball ens permet observar, molt preliminarment, una possible segregació ocupacional horitzontal segons el gènere. Atès que els llocs de treball i l'accés a aquests llocs és diferent segons l'escala, s'han presentat les dades per separat en escala d'administració general i la resta de l'escala especial i escala especial GUB i SPEIS.

4.4.1. Escala d'administració general i la resta de l'escala especial

El nombre total d'homes i dones segons subgrup de titulació i nivell és el següent:

Homes											
Grup	N12	N14	N16	N18	N20	N21	N22	N24	N26	N28	N30
A1	0	0	0	0	0	0	282	121	154	80	42
A2	0	0	0	0	212	22	40	127	54	0	0
C1	0	0	68	106	50	0	61	0	0	0	0
C2	0	174	128	67	0	0	0	0	0	0	0
E	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

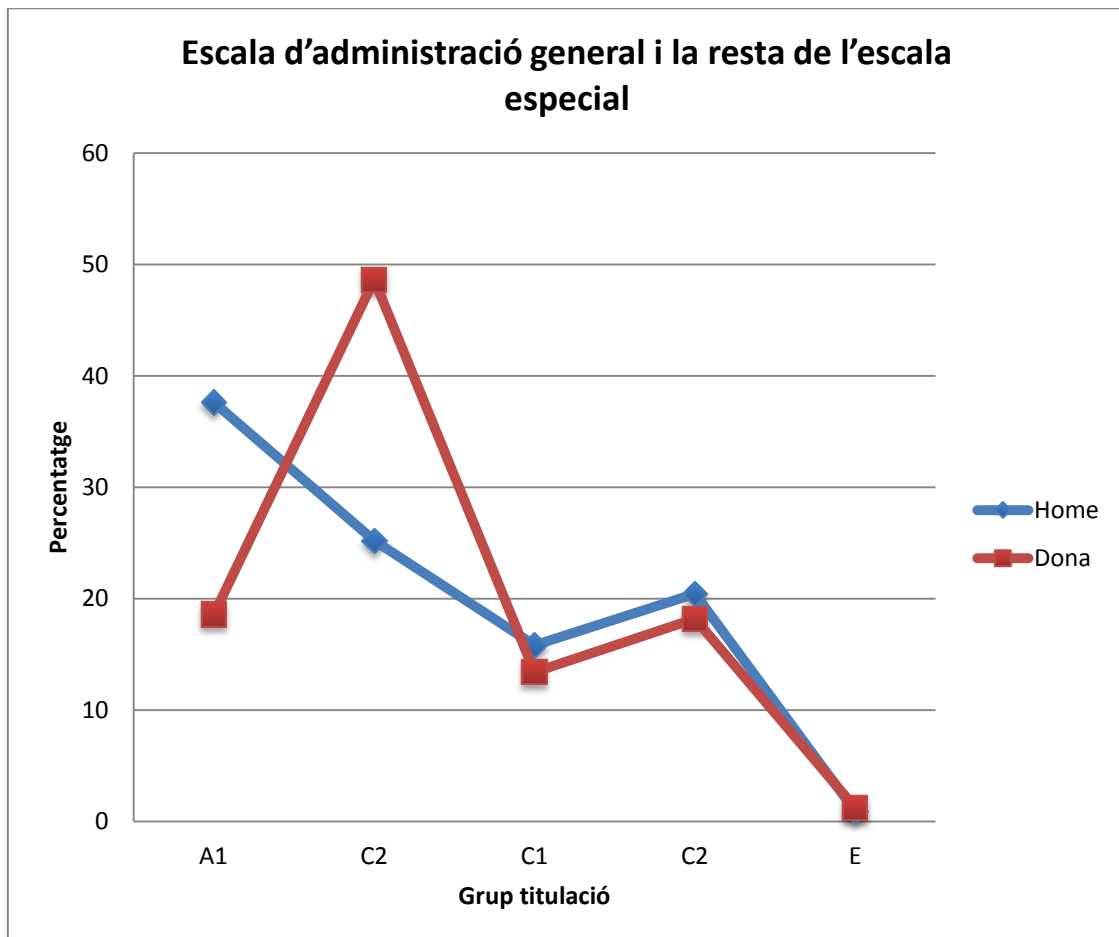
Taula 12: titulació i nivells homes de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial



Dones											
Grup	N12	N14	N16	N18	N20	N21	N22	N24	N26	N28	N30
A1	0	0	0	0	0	0	414	165	172	68	13
A2	0	0	0	0	813	997	52	229	88	0	0
C1	0	0	165	231	99	0	105	0	0	0	0
C2	0	351	328	137	0	0	0	0	0	0	0
E	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Taula 13: titulació i nivells dones de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

La distribució general, sense tenir en compte els nivells, d'homes i dones en els diferents subgrups de titulació permeten observar que pels homes el percentatge d'aquests que pertanyen al grup de titulació A1 és força més gran que el percentatge de dones del grup A1, essent el subgrup de titulació més nombrós dins el gènere masculí. En canvi, dins del gènere femení el grup de titulació A2 és el més nombrós, seguit del grup de titulació A1, C2, C1 i per últim E. La següent gràfica permet observar aquesta descripció:



Il·lustració 4: descripció població segons subgrup de titulació de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

A continuació es descriuen els subgrups de titulació en funció dels nivells i els llocs de treball relacionats amb aquests.



Subgrup de titulació A1

Les dades recollides en l'Annex, pàg. 3 Proporció home-dona Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, indiquen que hi ha una majoria de dones en els llocs de treball d'aquest subgrup. El lloc més ocupat, tant per a homes com per dones, és el de Tècnic/a 3 (41% d'homes i 59% dones).

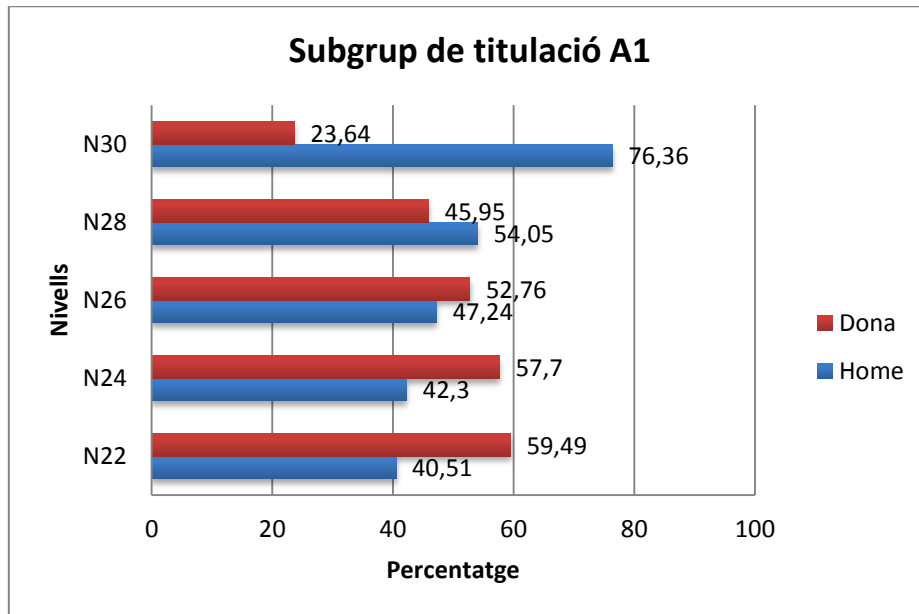
Els llocs de treball reconeguts dins de cada nivell són els que es relacionen a continuació:

Nivell 30	Direcció 1
	Interventor/a
	Interventor/a adjunt/a
	Secretari/a
	Tresorer/a
	Gerent/a
	Comissionats/des
Nivell 28	Direcció 2
Nivell 26	Cap departament 1
	Gestió projectes 1
	Tècnic/a 1
Nivell 24	Cap secció 1
	Cap departament 2
	Gestió projectes 2
	Tècnic/a 2
	Tècnic/a 2 SPEIS
Nivell 22	Tècnic/a 3

Taula 14: llocs de treball de cada nivell del subgrup A1 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

Les dades indiquen que un 42,19% dels llocs base estan ocupats per homes i un 57,81% per dones (veure Annex pàg. 6 Assoliment de grau A1). Han promocionat al nivell 24 un 38,96% d'homes i un 39,10% de dones; al nivell 26 un 50% d'homes i un 40,76% de dones; al nivell 28 un 25,97% d'homes i un 16,11% de dones i al nivell 30 un 5,84% d'homes i un 1,42% de dones.

El percentatge horitzontal entre homes i dones, el qual permet determinar la proporció d'homes i dones dins un mateix nivell, indica que la distribució per nivells entre el gènere masculí i femení és distinta i que segueix una pauta inversa, ja que mentre el percentatge de dones disminueix a mesura que augmenta el nivell, el percentatge d'homes augmenta a mesura que ho fa el nivell.



Il·lustració 5: Nivells del subgrup de titulació A1 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

Cal destacar que l'accés als llocs base del subgrup A1, nivell 22, es pot fer mitjançant dues vies: les borses de treball i el concurs-oposició. En aquest sentit, caldria avaluar quina incidència té en la promoció a nivells superiors la presència de funcionariat interí en els llocs base.

Subgrup de titulació A2

Les dades recollides en l'Annex, pàg. 3 Proporció home-dona Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, indiquen que hi ha una majoria de dones en aquests llocs de treball. El lloc més ocupat en el cas de les dones és el d'Educació Bressol, corresponent al 41% del total de llocs ocupats per dones (veure Annex pàg. 4 Distribució Escala d'administració general i la resta de l'escala especial), i en el cas dels homes el lloc de Tècnic 4, corresponent al 46% del total de llocs ocupats per homes (veure Annex pàg. 5 Distribució Escala d'administració general i la resta de l'escala especial).

Els llocs de treball reconeguts dins de cada nivell són els que es relacionen a continuació:

Nivell 26	Cap departament 1
	Gestió projectes 1
Nivell 24	Cap secció 1
	Cap departament 2
	Gestió projectes 2
	Tècnic/a 2
Nivell 22	Tècnic/a 2 SPEIS
	Tècnic/a 3
	Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS
Nivell 21	Educació Bressol

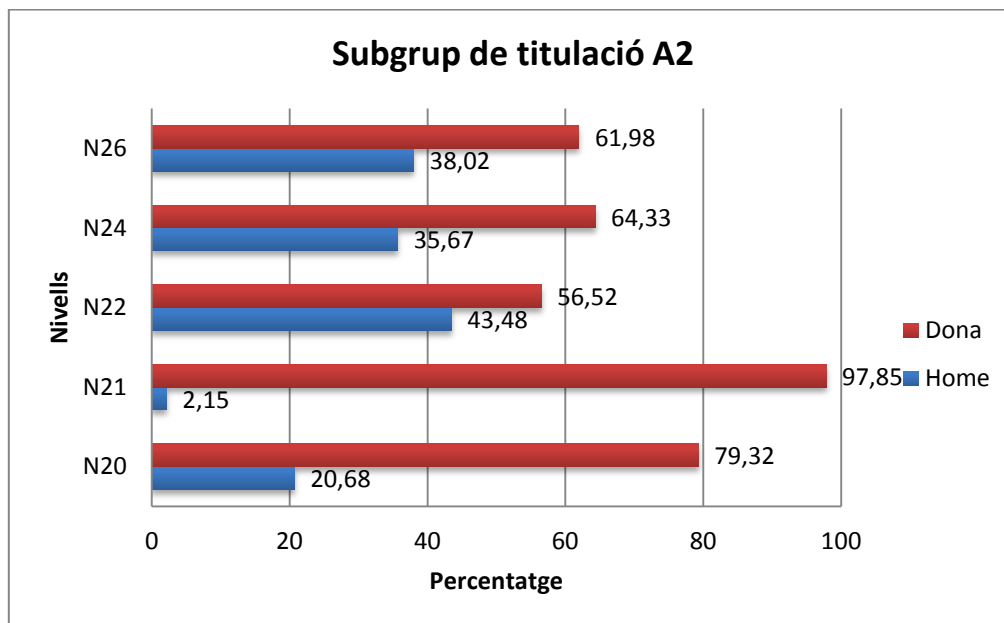


	Direcció Bressol
Nivell 20	Tècnic/a 4
	Tècnic/a 4 SPEIS

Taula 15: llocs de treball de cada nivell del subgrup A2 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

Les dades indiquen que un 12,48% dels llocs base estan ocupats per homes i un 87,52% ocupats per dones (veure Annex pàg. 7 Assoliment de grau A2). Han promocionat al nivell 22 un 23,39% d'homes i un 4,34% de dones; al nivell 24 un 74,27% d'homes i un 19,10% de dones i al nivell 26 un 31,58% d'homes i un 16,11% de dones.

El percentatge horitzontal entre homes i dones indica que la distribució per nivells entre el gènere masculí i femení és irregular. En el cas de les dones la proporció augmenta de manera molt important dins el nivell 21, nivell base corresponent a dos llocs de treball, Educació Bressol i Direcció d'Escola Bressol. Aquests llocs estan ocupats en la gran majoria per dones, mentre que només un 2,15% correspon a homes. Tot i així, tot i haver pujat de nivell respecte al nivell 20 l'accés a aquests llocs no té lloc per promoció, sinó per accés directe. Si ens basem en llocs estrictament de promoció el percentatge de dones disminueix considerablement des del nivell 20 (base), essent més important dins el nivell 22. En canvi, en el cas dels homes el percentatge d'homes augmenta respecte el nivell base a mida que augmenta el nivell, tot i que pels nivells 24 i 26 aquest percentatge disminueix respecte el nivell 22.



Il·lustració 6: Nivells del subgrup de titulació A2 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

Cal destacar que l'accés als llocs base del subgrup A2, nivell 21 i 20, es pot fer mitjançant dos vies: les borses de treball i el concurs-oposició. En aquest sentit, caldria avaluar quina incidència té en la promoció a nivells superiors la presència de funcionaris interins en els llocs base.



Subgrup de titulació C1

Les dades recollides en l'Annex, pàg. 3-4 Proporció home-dona Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, indiquen que hi ha una majoria de dones en aquests llocs de treball. El lloc més ocupat en el cas de les dones i també en el cas dels homes és el de Suport 3, corresponent al 38% del total de llocs ocupats per dones (veure Annex pàg. 5 Distribució Escala d'administració general i la resta de l'escala especial), i corresponent al 36% del total de llocs ocupats per homes (veure Annex pàg. 5 Distribució Escala d'administració general i la resta de l'escala especial).

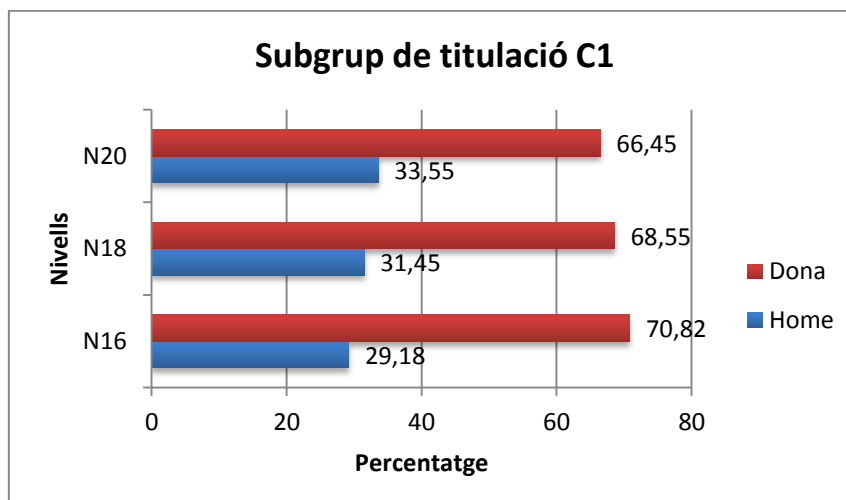
Els llocs de treball reconeguts dins de cada nivell són els que es relacionen a continuació:

Nivell 22	Suport 1
	Cap Secció 2
Nivell 20	Suport 2
Nivell 18	Suport 3
	Cap Secció 3
Nivell 16	Suport 4

Taula 16: llocs de treball de cada nivell del subgrup C1 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

Les dades indiquen que un 30,42% dels llocs base estan ocupats per homes i un 69,58% ocupats per dones (veure Annex pàg. 8 Assoliment de grau C2). Promocionen al nivell 18 un 60,92% d'homes i un 58,04% de dones; al nivell 20 un 28,74% d'homes i un 24,87% de dones i al nivell 22 un 35,06% d'homes i un 26,38% de dones.

El percentatge horitzontal entre homes i dones indica que la distribució per nivells entre el gènere masculí i femení és invers, ja que mentre el percentatge de dones disminueix a mesura que augmenta el nivell, el percentatge d'homes augmenta a mesura que ho fa el nivell.



Il·lustració 7: Nivells del subgrup de titulació C1 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial



Cal destacar que l'accés als llocs base del subgrup C1, nivell 16, es pot fer per un sola via: el concurs-oposició. En aquest sentit, caldria avaluar quina ha estat la presència de dones en aquests processos per tal d'avaluar la possible incidència que pot tenir en la posterior promoció dins els nivells del subgrup C1.

Subgrup de titulació C2

Les dades recollides en l'Annex, pàg. 4 Proporció home-dona Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, indiquen que hi ha una majoria de dones en aquests llocs de treball. El lloc més ocupat en el cas de les dones i també en el cas dels homes és el de Suport 5, corresponent al 43% del total de llocs ocupats per dones (veure Annex pàg. 5 Distribució Escala d'administració general i la resta de l'escala especial), i corresponent al 47% del total de llocs ocupats per homes (veure Annex pàg. 5 Distribució Escala d'administració general i la resta de l'escala especial).

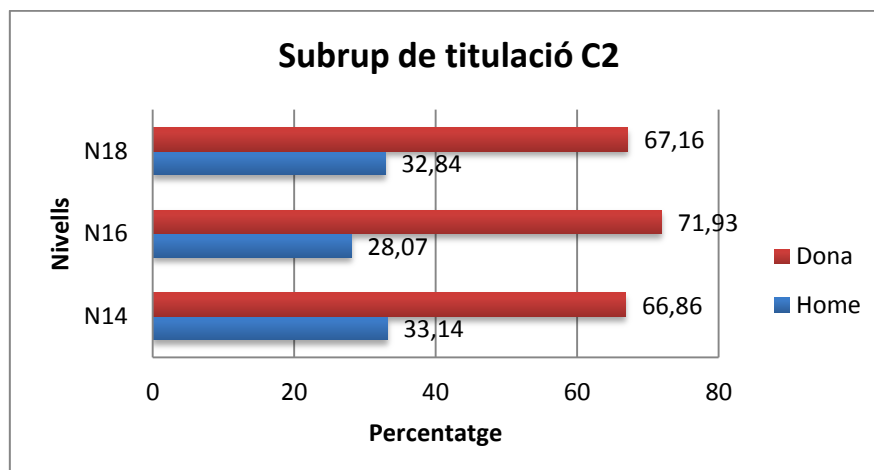
Els llocs de treball reconeguts dins de cada nivell són els que es relacionen a continuació:

Nivell 18	Suport 3
	Cap Secció 3
Nivell 16	Suport 4
Nivell 14	Suport 5

Taula 17: llocs de treball de cada nivell del subgrup C2 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

Les dades indiquen que un 32,95% dels llocs base estan ocupats per homes i un 67,05% ocupats per dones (veure Annex pàg. 8 Assoliment de grau C2). Promocionen al nivell 16 un 73,26% d'homes i un 92,57% de dones i al nivell 18 un 38,95% d'homes i un 39,14% de dones.

El percentatge horitzontal entre homes i dones indica que la distribució per nivells entre el gènere masculí i femení és irregular. En el cas de les dones la proporció augmenta en els nivells 16 i 18, tot i que el nivell 18 disminueix respecte el nivell 16. En canvi, en el cas dels homes el percentatge d'homes disminueix respecte el nivell base a mida que augmenta el nivell, essent la reducció més important en el nivell 16.



Il·lustració 8: Nivells del subgrup de titulació C2 de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial



Cal destacar que l'accés als llocs base del subgrup C2, nivell 14, es pot fer mitjançant dos vies: les borses de treball i el concurs-oposició. En aquest sentit, caldria avaluar quina incidència té en la promoció a nivells superiors la presència de funcionaris interins en els llocs base.

Grup de titulació E

Les dades recollides en l'Annex, pàg. 4 Proporció home-dona Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, indiquen que hi ha una majoria de dones en aquest lloc de treball, únic dins aquest grup de titulació (Suport 6).

4.4.2. Escala especial GUB i SPEIS

El nombre total d'homes i dones segons subgrup de titulació i nivell és el següent:

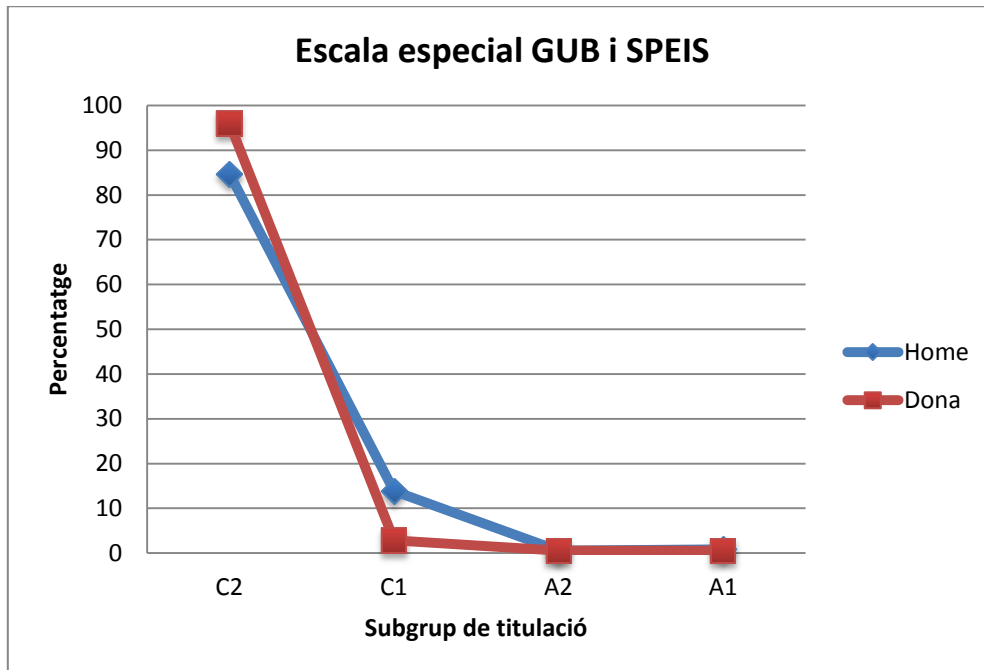
Homes										
Grup	N16	N18	N20	N22	N25	N26	N27	N28	N29	N30
A1	0	0	0	0	0	1	19	1	6	1
A2	0	0	0	0	14	4	0	0	0	0
C1	248	142	34	28	0	0	0	0	0	0
C2	2512	248	0	0	0	0	0	0	0	0

Taula 18: titulació i nivells homes de l'escala especial GUB i SPEIS

Dones										
Grup	N16	N18	N20	N22	N25	N26	N27	N28	N29	N30
A1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
A2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
C1	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	339	27	0	0	0	0	0	0	0	0

Taula 19: titulació i nivells dones de l'escala especial GUB i SPEIS

La distribució general, sense tenir en compte els nivells, d'homes i dones en els diferents subgrups de titulació permeten determinar que dins els homes el percentatge d'aquests que pertanyen al grup de titulació C2 és lleugerament superior al percentatge de dones del grup C2, i a la vegada és el grup de titulació més nombrós dins el gènere masculí. Dins del gènere femení el grup de titulació C2 també és el més nombrós, seguit del grup de titulació C1, A2 i A1. La diferència entre homes i dones dins el grup de titulació C1 és força important, tot i que posteriorment en els grups A2 i A1 el percentatge s'igualava bastant entre els gèneres. La següent gràfica permet observar aquesta descripció:



Taula 20: : descripció població segons subgrup de titulació de l'escala especial GUB i SPEIS

A continuació es descriuen els subgrups de titulació en funció dels nivells i els llocs de treball relacionats amb aquests.

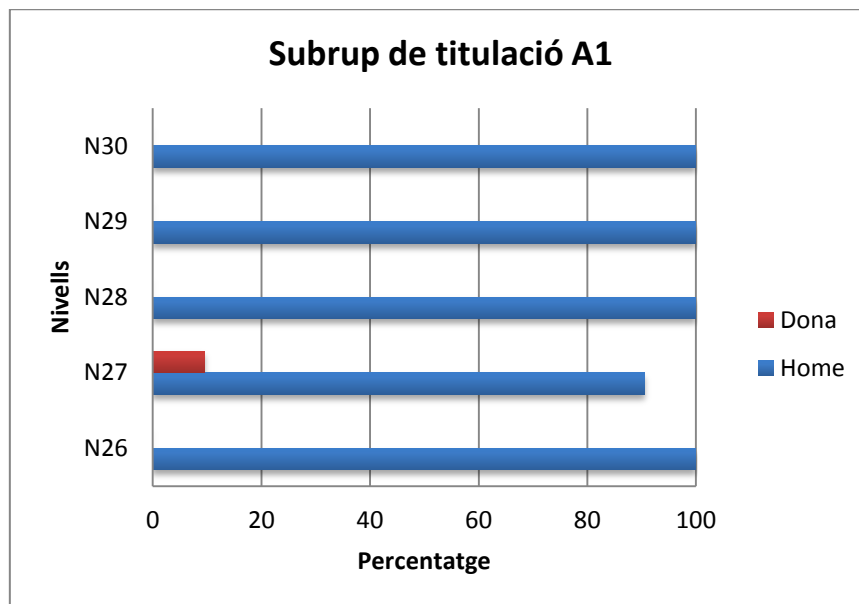
Subgrup de titulació A1

Nivell 30	Cap de la Guàrdia Urbana
Nivell 29	Intendent/a Major - Guàrdia Urbana
Nivell 28	Cap de Divisió
Nivell 27	Intendent/a - Guàrdia Urbana
Nivell 26	Cap d'Unitat

Taula 21: llocs de treball de cada nivell del subgrup A1 de l'escala especial GUB i SPEIS

Dins l'Escala especial GUB i SPEIS, el Grup de titulació A1 és masculí. Sols hi ha dues dones en el nivell 27, com a Intendentes de la GUB (veure annex p. 9).

La distribució per gènere mostra que la presència femenina en aquest grup de titulació és molt baixa i es centra sols en el nivell 27 (Intendent/a GUB), tot i que el nombre total d'homes que estan que pertanyen al subgrup de titulació A1 correspon a un 0,86% del total d'homes de l'escala especial GUB i SPEIS.



Il·lustració 9: Nivells del subgrup de titulació A1 de l'escala especial GUB i SPEIS

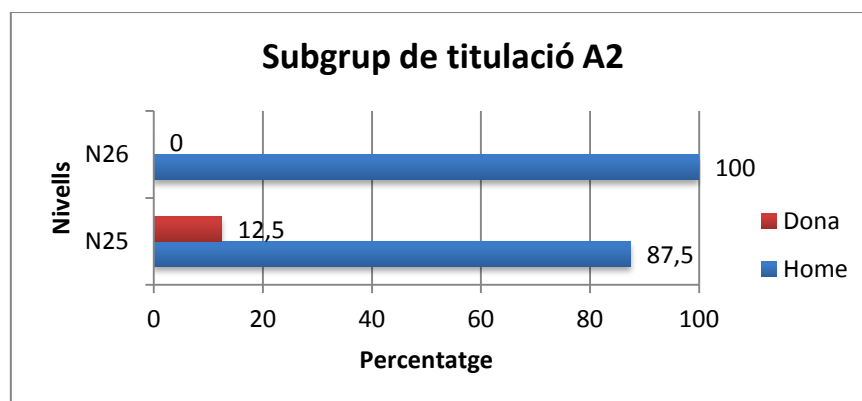
Subrup de titulació A2

Nivell 26	Cap d'Unitat
Nivell 25	Inspector/a - Guàrdia Urbana

Taula 222: Llocs de treball de cada nivell del subgrup A2 de l'escala especial GUB i SPEIS

Pel que fa al Grup de Titulació A2, el lloc de Cap d'unitat està ocupat al 100% per homes. El lloc Inspector/a està ocupat per 14 homes i 2 dones (88% homes i 12% dones) (veure Annex pàg. 9 i 10 Proporcio Escala especial GUB i SPEIS)

El percentatge horitzontal entre homes i dones indica que la presència de dones dins aquest grup de titulació és molt baixa, ocupant només llocs de treball dins el nivell 25 (Inspector/a GUB), tot i que el nombre total d'homes que pertanyen al subgrup de titulació A2 correspon a un 0,55% del total d'homes de l'escala especial GUB i SPEIS.



Il·lustració 10: Nivells del subgrup de titulació A2 de l'escala especial GUB i SPEIS



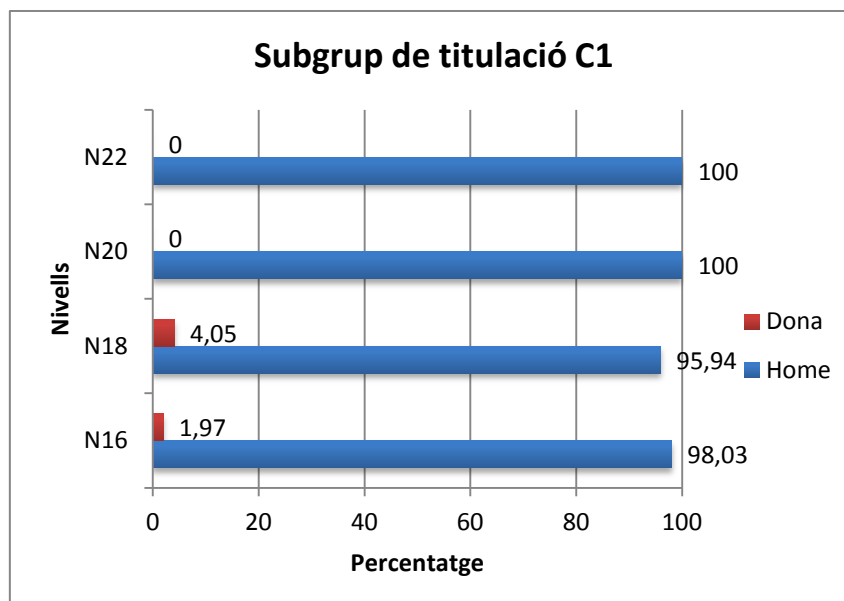
Subgrup de titulació C1

Nivell 22	Sotsinspector/a - Guàrdia Urbana
	Sotsoficial/a - SPEIS
Nivell 20	Sergent/a - Guàrdia Urbana
	Sergent/a - SPEIS
Nivell 18	Caporal/a C1 SPEIS
Nivell 16	Bomber/a C1 SPEIS

Taula 23: llocs de treball de cada nivell del subgrup A2 de l'escala especial GUB i SPEIS

En aquest grup de titulació sols hi trobem 11 dones: 5 com a Bombera C1 (el que significa un 2% d'aquest col·lectiu) i 6 com a sergents de la GUB (un 8% del total). La resta de llocs estan ocupats per homes (veure Annex pàg. 9 i 10 Proporció Escala especial GUB i SPEIS)

El percentatge horitzontal entre homes i dones indica que la presència de dones dins aquest grup de titulació és baix però superior als grups de titulació A2 i A1, ocupant només llocs de treball dins el nivell 16 (Bomber/a SPEIS) i el nivell 18 (Caporal/a GUB). La presència de dones dins aquest grup de titulació és creixent a mida que augmenta el nivell, tot i que a partir del nivell 20 ja no hi ha presència de dones. En canvi, la presència masculina tendeix a ser exclusiva a partir del nivell 20 (el percentatge d'homes que ocupen nivell 20 i 22 representa el 13,72%, veure Annex pàg. 12).



Il·lustració 11: Nivells del grup de titulació A2 de l'escala especial GUB i SPEIS



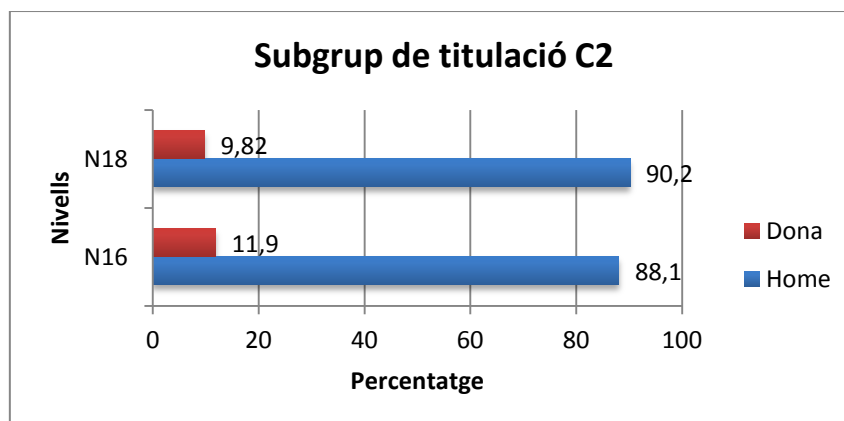
Subgrup de titulació C2

Nivell 18	Caporal/a - GU C1
	Caporal/a - Guàrdia Urbana a extingir
	Caporal/a - SPEIS
	Caporal/a C1 2a. activitat GU
Nivell 16	Agent - Guàrdia Urbana a extingir
	Agent C1 2a. activitat GU
	Agent d'Escola GU
	Agent GU C1
	Bomber/a - SPEIS
	Bomber/a Accés - SPEIS

Taula 24: llocs de treball del grup C2 de l'escala especial GUB i SPEIS

El lloc de treball amb una distribució més equilibrada entre dones i homes és el de Caporal/a C1 2a.(50% de dones), tot i que aquest és un lloc que ocupa un reduït nombre de persones (6 persones, en total). El major nombre de dones es troba al lloc d'Agent C1 GUB amb 282 dones que representen el 12% del conjunt de persones en aquest lloc de treball (veure Annex pàg. 9-10 Proporcio Escala especial GUB i SPEIS)

El percentatge horitzontal entre homes i dones indica que la presència de dones dins aquest grup de titulació és el més elevat de tots els grups de titulació, tot i que és molt inferior al percentatge d'homes. La distribució de les dones dins aquest grup de titulació és decreixent a mida que augmenta el nivell. En canvi, la distribució dels homes és inversa, ja que la proporció d'homes augmenta a mida que augmenta el nivell dins el grup de titulació C2.



Il·lustració 12: Nivells del subgrup de titulació C2 de l'escala especial GUB i SPEIS

De l'anàlisi de la distribució per gènere segons el nivell ocupat per a l'Escala especial GUB i SPEIS es pot constatar 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'hi s'accedeix mitjançant oposició lliure i/o promoció interna. A la vegada, el nivell 26 correspon al lloc base del subgrup de titulació A1 dins el cos SPEIS per a la categoria Tècnic/a Superior, al qual s'accedeix per oposició, bé per oferta pública i/o promoció interna, i el lloc base del cos GUB, dins aquest subgrup, pertany al nivell 27 i s'hi accedeix per oposició.

Els nivells 28, 29 i 30 corresponen a llocs de comandament del subgrup A1 als quals s'hi 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, sembla intuir-se que la població femenina d'aquest subgrup no promociona 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 promocionar 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, es pot intuir que les dones no promocionen dins aquest subgrup.

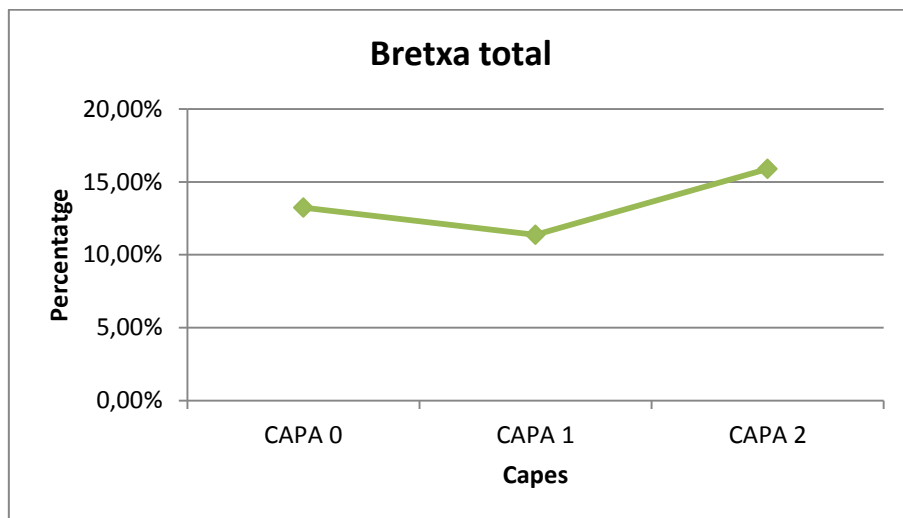


5. Resultats

5.1. Globals (veure Annex pàg. 16-19 Apartat 2.1)

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

Taula 25: Bretxa total



Il·lustració 13: Bretxa total

La xifra de la bretxa salarial sorgeix del percentatge calculat a partir de la diferència entre la retribució bruta mitjana anual dels homes i de les dones dividits entre la retribució bruta mitjana anual dels homes.

$$\% \text{ bretxa} = (\text{retribució homes} - \text{retribució dones}) / \text{retribució homes} * 100$$

Així per exemple, el càlcul de la bretxa salarial total en la Capa 0, capa relativa a la retribució inherent al lloc de treball, s'ha calculat de la següent manera:

$$\% \text{ bretxa CAPA 0} = (38589,16 - 33483,97) / 38589,16 * 100 = 13,23\%$$

Tal i com acabem de veure la bretxa salarial de l'Ajuntament de Barcelona en la Capa 0 és del 13,23%. És a dir, que si només considerem aquelles parts de les retribucions que només tenen relació amb el lloc, la retribució bruta mitjana anual dels homes és un 13,23% més elevat que la retribució bruta mitjana anual de les dones.

La Capa 1 que fa referència les retribucions base més els complements personals (la retribució màxima teòrica que la plantilla considerada cobraria si tothom treballés a jornada completa) mostra una mica menys de bretxa que la capa anterior. La bretxa és de 11,36%. La plantilla ja té una "trajectòria", de manera que hi ha complements, com l'antiguitat, que



poden modificar la xifra de bretxa. Això explicaria perquè la bretxa puja o baixa entre la capa 0 i la capa 1, i aquest hauria de ser objecte d'estudi particular en la pròpia capa 1

La bretxa augmenta en la Capa 2 on es té en compte la Capa 1 amb el grau d'ocupació de cada treballador i treballadora. La bretxa en la Capa 2 és la més alta de totes les capes amb un percentatge del 15,89%.

Per tant, la bretxa inicial que hi ha en les retribucions base es veu desfavorida quan s'apliquen els complements personals, és a dir, en general es podria dir que els complements semblen disminuir la bretxa. La Capa 2 afecta desfavorablement a les dones, el que aparentment dona indicació que la reducció de jornada laboral té major pes en la població femenina que la masculina.

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 16 Dependència capa 0 respecte Sexe – Bretxa general)

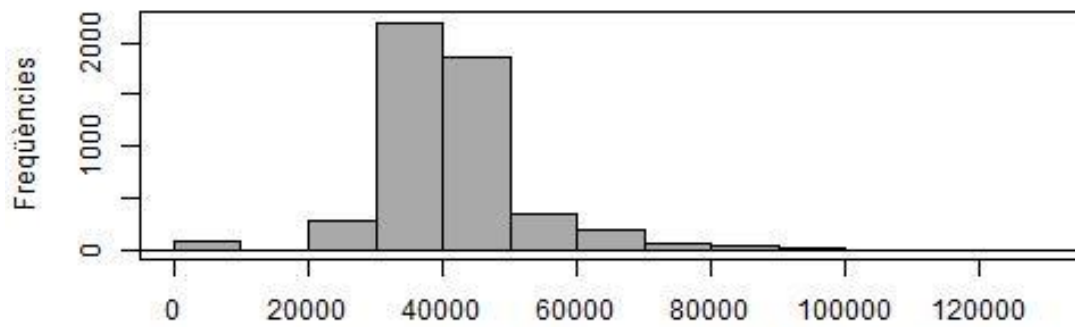
La comparativa de la retribució bruta mitjana anual de la Capa 1 (retribució total teòrica) amb la retribució bruta mitjana de la Capa 2 (retribució total real) mostra les diferències derivades del grau de dedicació laboral en cadascun del dos sexes.



CAPA 1	TOTAL	GLOBAL
---------------	--------------	---------------

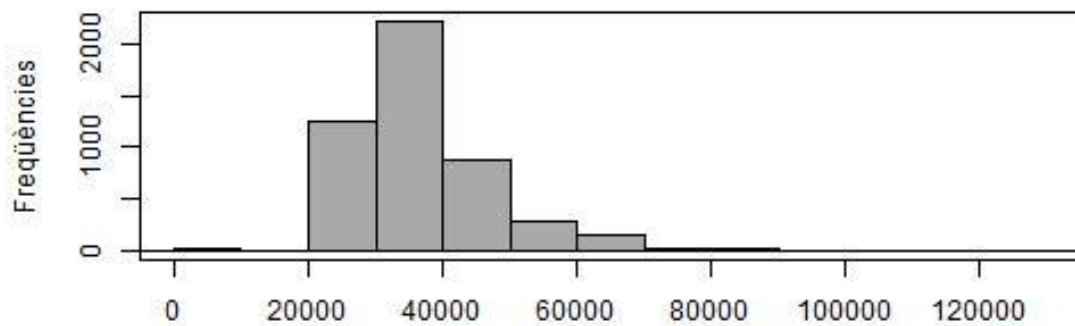
Distribució per gènere total

sexer = home



Sou brut anual capa 1

sexer = dona



Sou brut anual capa 1

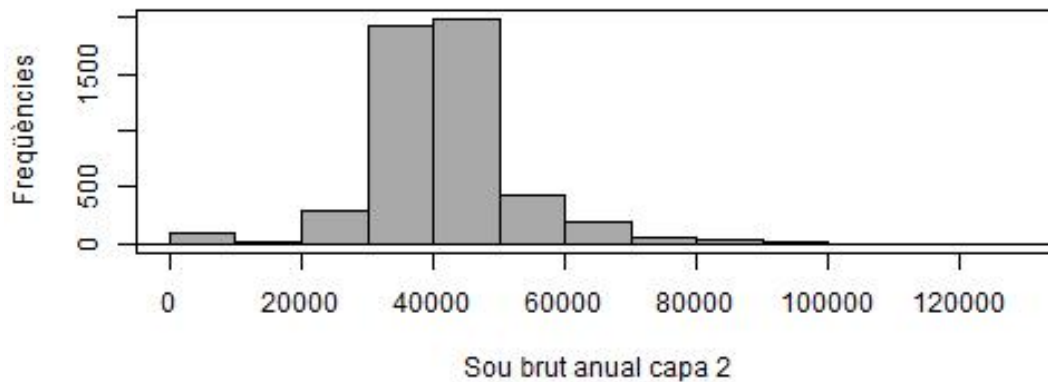
Il·lustració 14: Global, retribucions capa 1



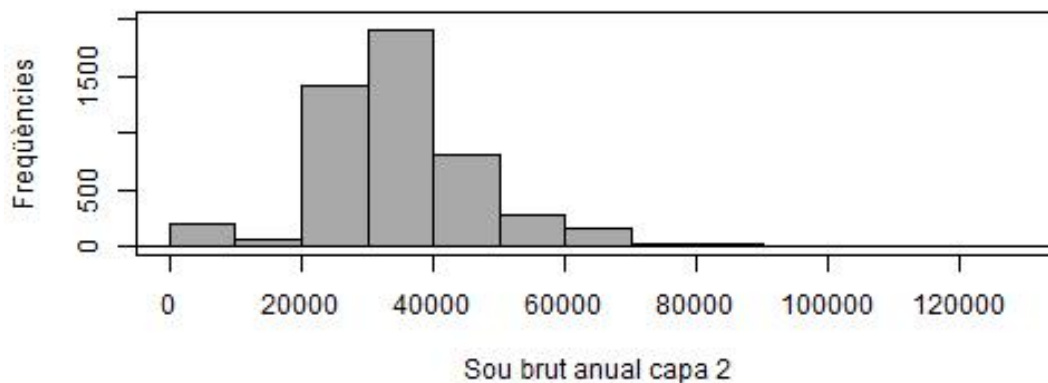
CAPA 2	TOTAL	GLOBAL
--------	-------	--------

Distribució per gènere total

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 15: Global, retribucions capa 2

L'anàlisi general que es mostra en les gràfiques superiors evidencien l'efecte que té el grau d'ocupació entre homes i dones. Els homes en la Capa 1 tenen una major concentració entre 30.000 i 50.000 i al passar a la Capa 2 es produeix una lleugera baixada de la freqüència d'aquestes dos categories on passa a tenir un major volum la franja de 40.000 a 50.000.

L'efecte del grau d'ocupació en les dones és molt més marcat. Com a punt de partida el rang modal és el de 30.000-40.000 seguit del de 20.000-30.000, sent inferior al cas masculí. En la Capa 2 es produeix una davallada i la distància entre els 20.000-30.000 i 30.000-40.000 s'escurça. Destacar el marcat augment de les franges de 0 a 20.000.



Per aquesta raó, es presenta una taula de percentatges de distribució segons gènere en funció del grup i grau d'ocupació laboral que es diferencia en quatre tipus de jornada:

Tipus de jornada	
Compl	jornada complerta (100% - 37,5h/setmana)
Jub parcial	jubilació parcial (25%)
PDE	Plena dedicació (40h/setmana)
RED	reducció de jornada

Taula 26: Tipus de jornada

Dades generals segons tipus de jornada					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	4483	88,44%	compl	3587	73,73%
Jub parcial	35	0,69%	jub parcial	33	0,68%
PDE	347	6,85%	PDE	363	7,46%
RED	204	4,02%	RED	882	18,13%
total	5069	100,00%	total	4865	100,00%

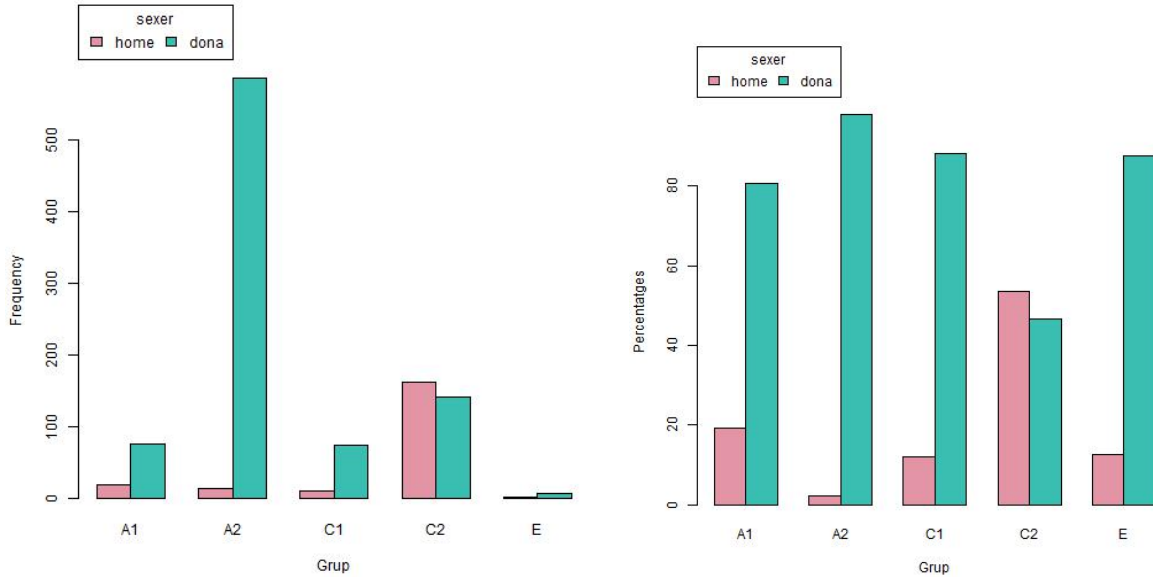
Taula 27: Dades generals segons tipus de jornada

En aquest resum es pot veure com el 18,12% de la població femenina té reducció de jornada, davant del 4,02% de la població masculina.

Si analitzem la distribució i proporció segons el grup de titulació en funció del gènere dels treballadors i treballadores que han sol·licitat reducció de jornada es comprova com el grup més nombrós és el grup de titulació A2, amb una proporció molt elevada de dones. Seguidament, el grup de titulació C2 és el més nombrós.



Distribució i proporció global segons grup de titulació

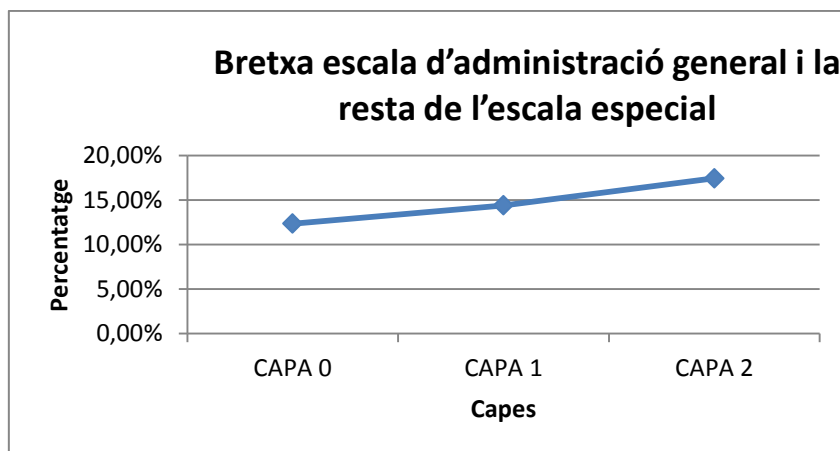


Il·lustració 166: Distribució i proporció global per grup de titulació

Si diferenciem les escales, obtenim els següents resultats respecte al valor de bretxa:

Bretxa total escala d'administració general i la resta de l'escala especial		
CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
12,35%	14,41%	17,45%

Taula 28: Bretxa escala d'administració general i la resta de l'escala especial



Il·lustració 17: Bretxa escala d'administració general i la resta de l'escala especial



A l'analitzar les capes extraient els col·lectius de GUB i SPEIS veiem que la bretxa general en les retribucions base és menor, però en les Capes 1 i 2 la bretxa és més gran. Mentre que la Capa 0 mostra una bretxa de 12,35%, les Capes 1 i 2 augmenten fins 14,41% i 17,45% respectivament. Aquest fet permet intuir que la influència dels complements personals i el grau de dedicació laboral en l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial és molt superior a l'efecte que tenen aquests factors en les dades generals.

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 17 Dependència capa 0 respecte Sexe – Bretxa escala d'administració general i la resta de l'escala especial)

La comparativa de la retribució bruta mitjana de la Capa 1 (retribució total teòrica) amb la retribució bruta mitjana de la Capa 2 (retribució total real) mostra les diferències derivades del grau de dedicació laboral en cadascun del dos sexes. L'anàlisi de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial en el cas de les dones reproduïx el model de l'anàlisi general. Això es degut al gran nombre de dones que hi ha en aquesta escala. La franja amb més freqüència de dones en la Capa 1 és la de 30.000-40.000 seguida de la de 20.000-30.000. En la Capa 2 les freqüències tornen a baixar i la diferència entre les dos franges nombrades anteriorment són menors. Hi ha un marcat augment de les categories de 0 a 20.000.

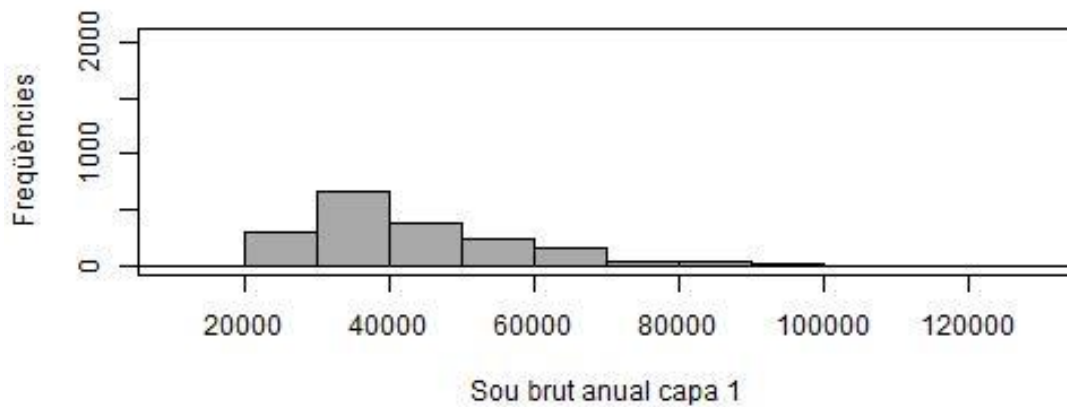
Les freqüències en les categories del homes són menors i destaca, com en dones, la categoria 30.000-40.000. En canvi després ve seguida per la de 40.000-50.000. La capa 2 mostra el mateix perfil que la capa 1.



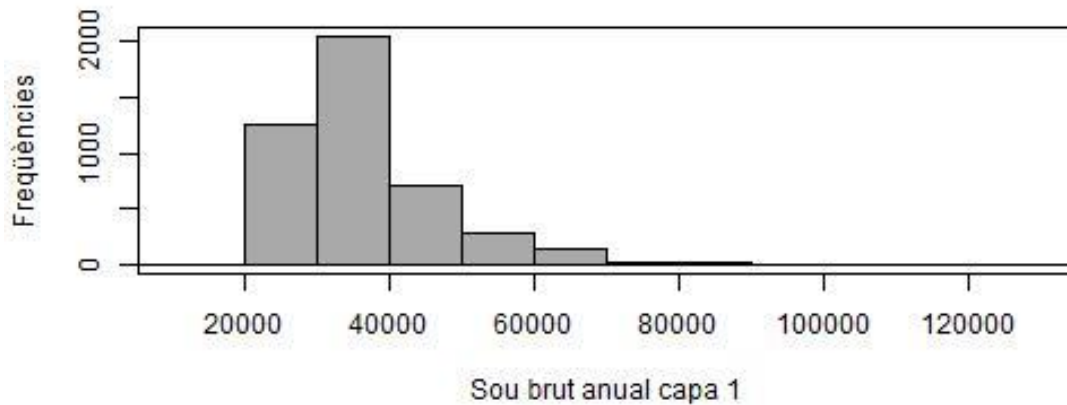
CAPA 1	TOTAL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	-------	--

Distribució per gènere escala tècnica

sexer = home



sexer = dona



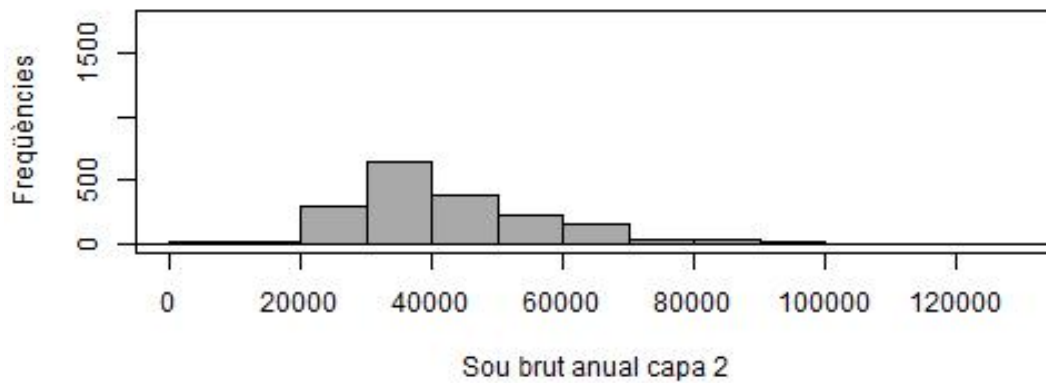
Il·lustració 18: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, retribucions capa 1



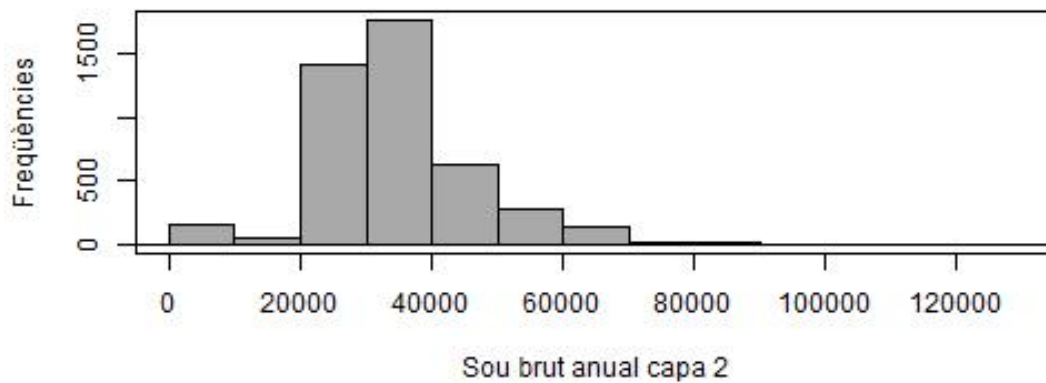
CAPA 2	TOTAL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------	---

Distribució per gènere Escala Tècnica

sexer = home



sexer = dona

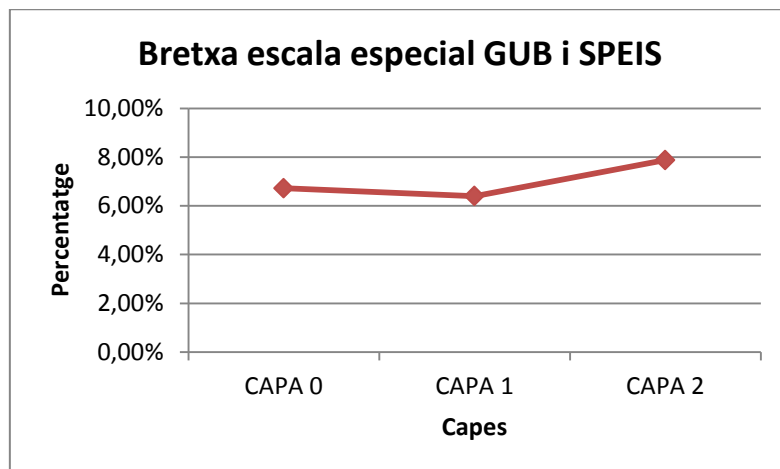


Il·lustració 19: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, retribucions capa 2

Els resultats obtinguts per l'escala especial GUB i SPEIS han estat els següents:

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

Taula 29: Bretxa escala especial GUB i SPEIS



GUB i SPEIS tenen unes característiques diferents del grup escala d'administració general i la resta de l'escala especial que explica la diferència entre les xifres obtingudes dels dos col·lectius. Als llocs d'escala especial GUB i SPEIS hi ha molt poques dones i la seva estructura salarial interna és també diferent a la pròpia de la estructura administrativa, per aquesta raó es podria explicar que la bretxa dins aquesta escala sigui molt inferior a les dades generals i a l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

. En la Capa 0 l'escala especial GUB i SPEIS té una bretxa de 6,72% (-5,63% respecte de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial), en la Capa 1 és de 6,40% (-8,01% respecte de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial) i la Capa 2 és de 7,88% (-9,57% respecte de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial).

L'escala especial GUB i SPEIS no presenta diferència entre les Capes 0 i 1, és a dir, els complements personals no semblen tenir impacte en la bretxa salarial. La Capa 2 sí que presenta diferència respecte de l'anterior, fet que fa pensar que les jornades laborals reduïdes tenen major pes en la població femenina que la masculina

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 19 Dependència capa 0 respecte Sexe – Bretxa escala especial GUB i SPEIS)

La comparativa de la retribució bruta mitjana de la Capa 1 (retribució total teòrica) amb la retribució bruta mitjana de la Capa 2 (retribució total real) mostra les diferències derivades del grau de dedicació laboral en cadascun dels dos sexes.

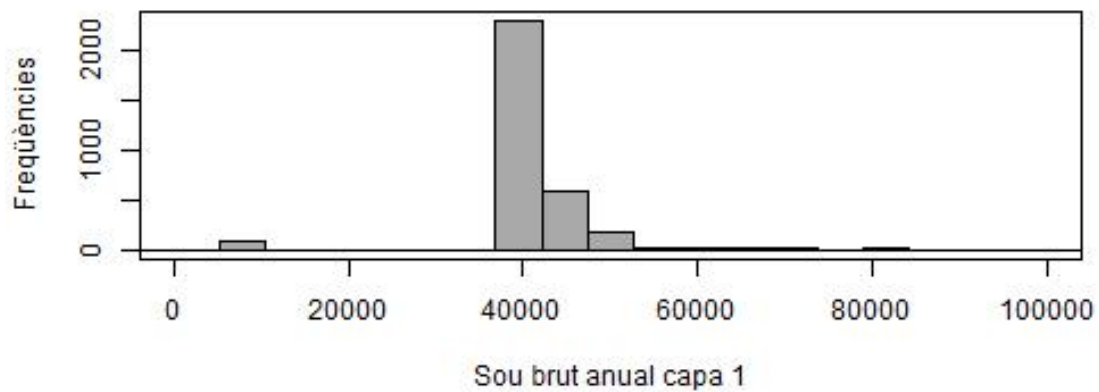
L'escala especial GUB i SPEIS té un major nombre d'homes que fa que hi hagi una major freqüència en les gràfiques superiors. La distribució que presenten tant dones com homes és similar. En la Capa 2 es produeix una disminució de freqüències més marcada entorn els 40.000 i apareixen lleugerament franges inferiors a aquesta.



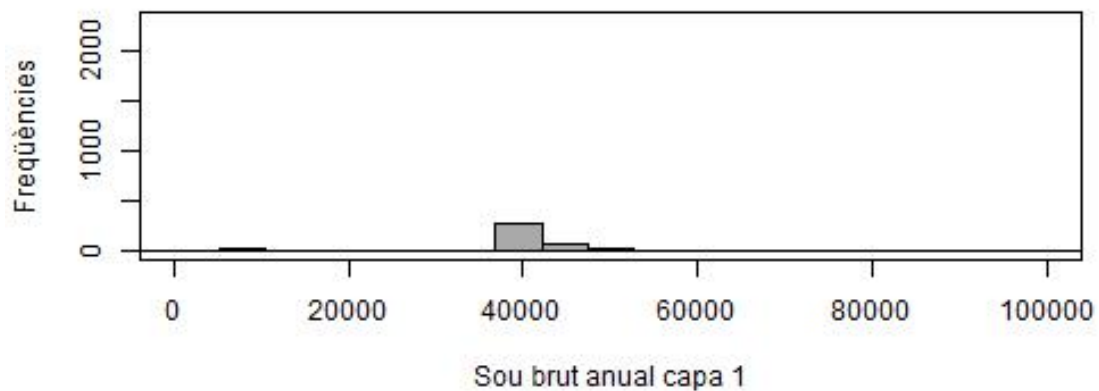
CAPA 1	TOTAL	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	-------	-----------------------------

Distribució per gènere Escala Especial

sexer = home



sexer = dona



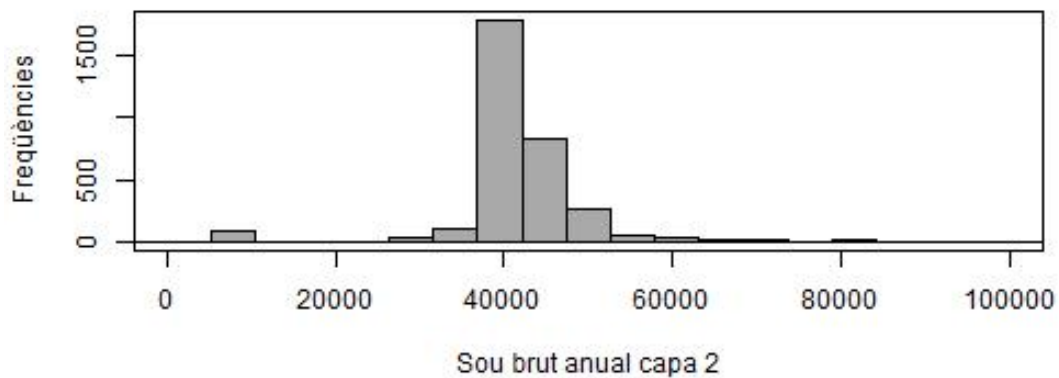
Il·lustració 20: Escala especial GUB i SPEIS, retribucions capa 1



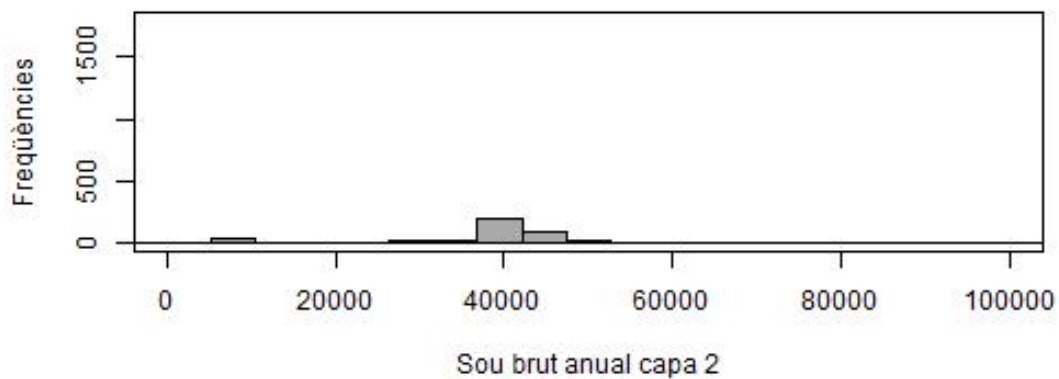
CAPA 2	TOTAL	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	-------	-----------------------------

Distribució per gènere Escala Especial

sexer = home



sexer = dona



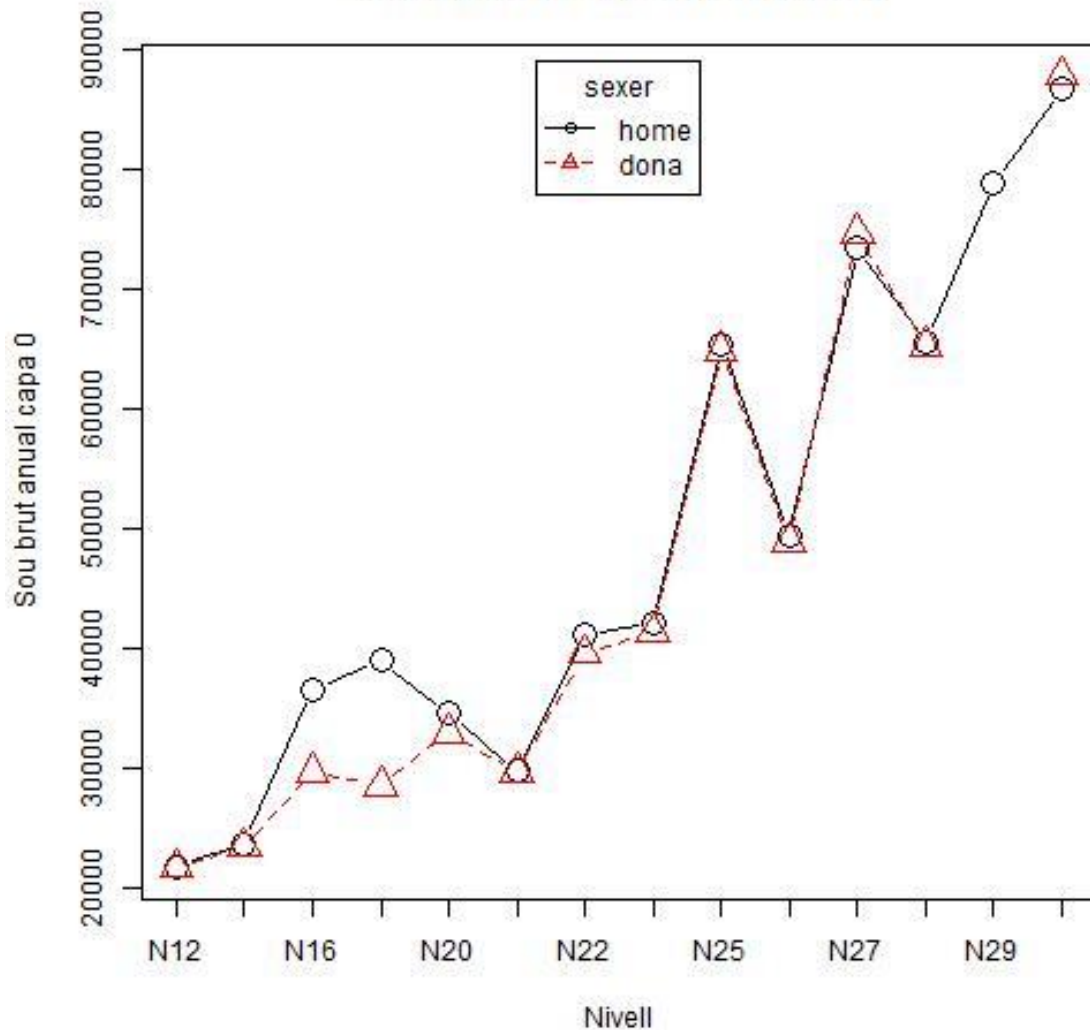
Il·lustració 21: Escala especial GUB i SPEIS, retribucions capa 2

Per tal de conèixer amb major detall quina és la variabilitat salarial de cada un dels nivells, s'han elaborat les següents gràfiques comparatives de mitjanes segons cada una de les capes (capa 0, capa 1 i capa 2), diferenciant per nivells assolits i separats pel gènere.



CAPA 0	NIVELLS	GLOBAL
--------	---------	--------

Comparació mitjanes per gènere



Il·lustració 22: Global, retribucions per nivells capa 0

L'anàlisi d'aquesta gràfica permet observar que:

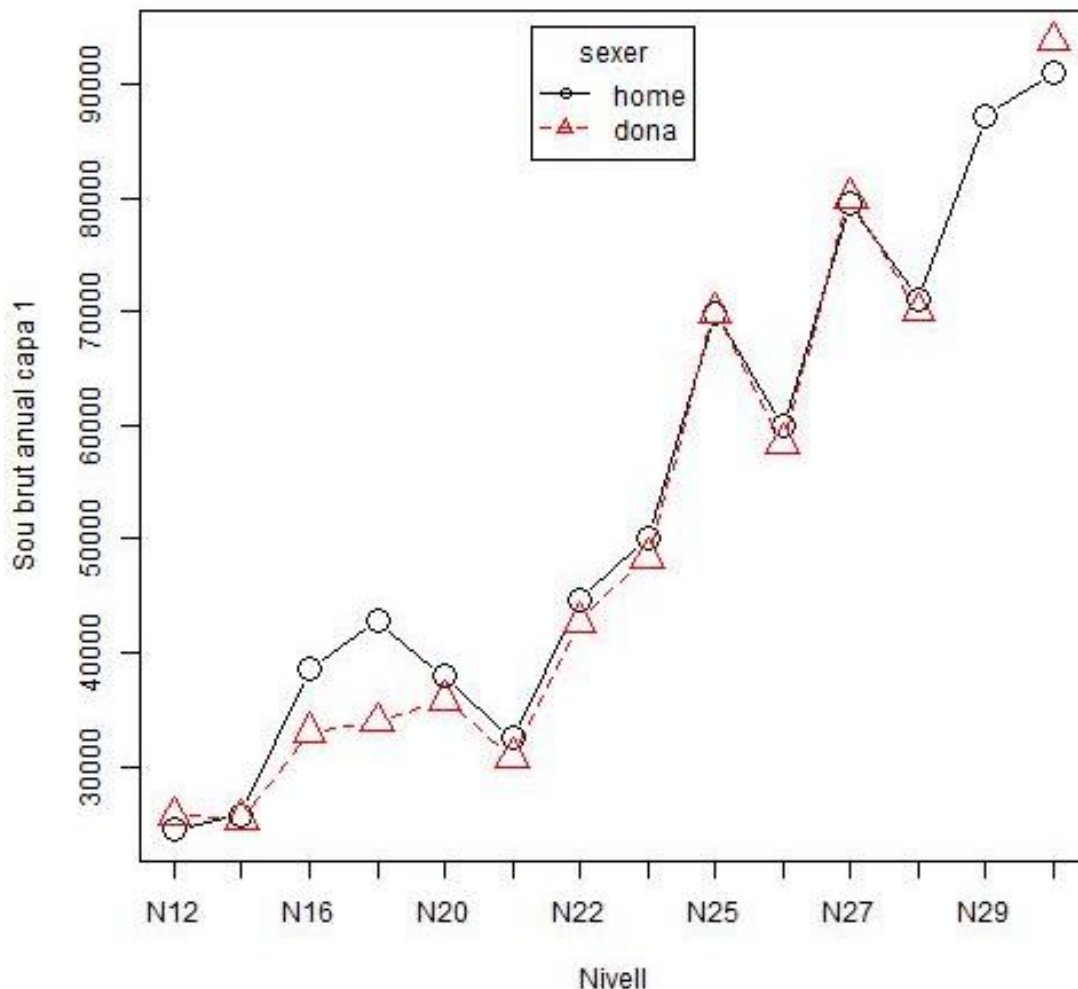
- Hi ha una gran diferència entre les retribucions brutes mitjanes dels llocs de treball de nivell 16 i 18 que ocupen els homes respecte als que ocupen les dones.
- La retribució bruta mitjana dels homes que ocupen llocs de nivell 16 i 18 estan per sobre de les retribucions brutes mitjanes dels treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball de nivell 20 i 21.
- La retribució bruta mitjana dels treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball del nivell 25 i 27 són superiors a la retribució bruta mitjana 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, la retribució bruta mitjana d'aquests són superiors a la retribució bruta mitjana 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 (veure Annex pàg. 3), i on s'ha pogut observar que la retribució bruta mitjana anual són força inferiors la retribució bruta mitjana anual dels homes que ocupen llocs de treball als nivells 16, 18 i 20. Aquests fets semblen determinar que hi ha llocs de treball dins un mateix nivell millor valorats que altres i a més millor valorats que els d'alguns nivells superiors.

CAPA 1	NIVELLS	GLOBAL
--------	---------	--------

Comparació mitjanes per gènere



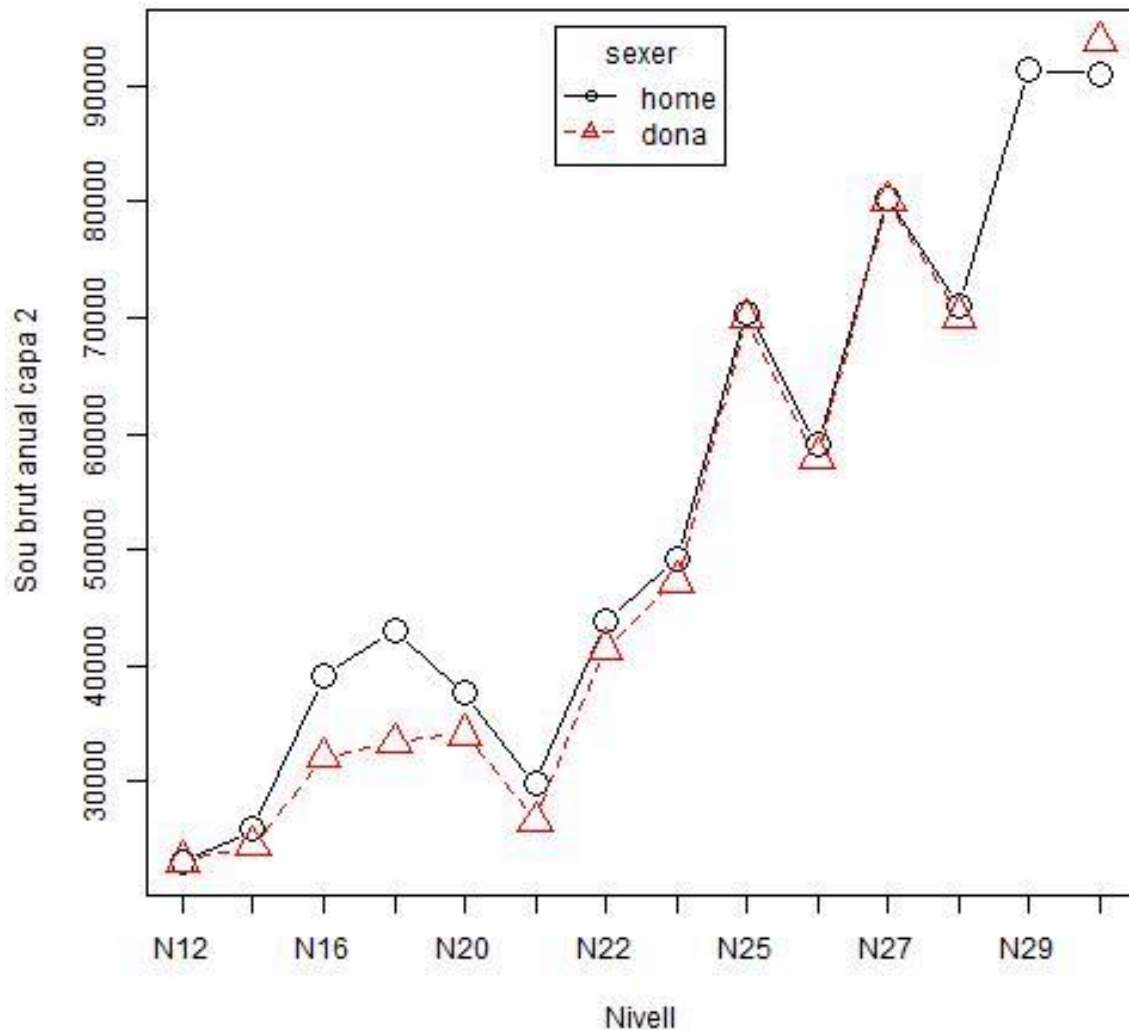
Il·lustració 23: Global, retribucions per nivells capa 1

La comparació de mitjana de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells permet observar que existeixen les mateixes diferències que les detectades en la capa 0, tot i que s'aprecien diferències de mitjanes en altres nivells (n12, n21 i n30), fet pel qual es pot intuir que els complements personals influeixen en la diferència salarial.



CAPA 2	NIVELLS	GLOBAL
---------------	----------------	---------------

Comparació mitjanes per gènere



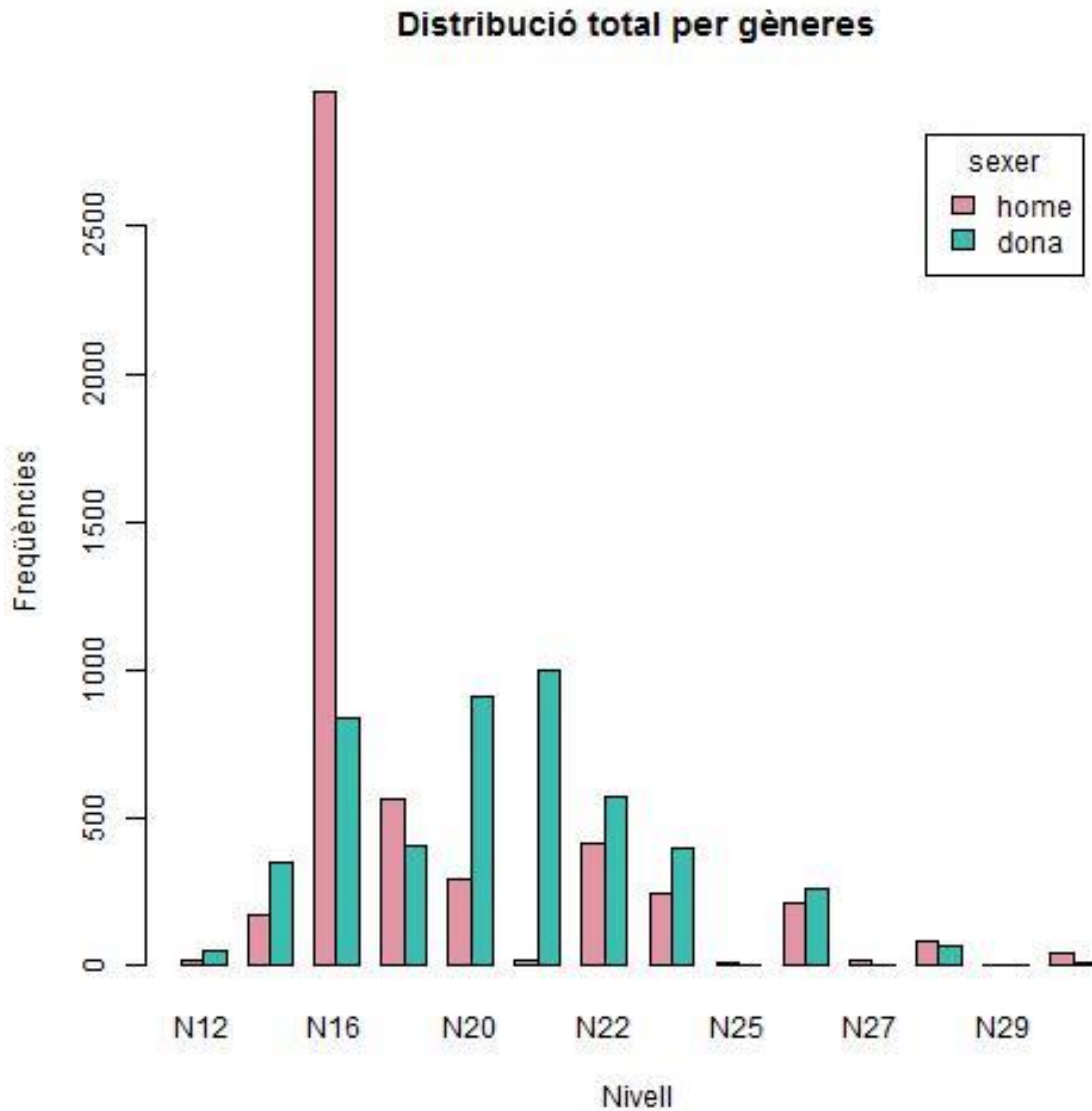
Il·lustració 24: Global, retribucions per nivells capa 2

La comparació la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció dels nivells permet observar que existeixen les mateixes diferències que les detectades en les anteriors capes, tot i que s'aprecien diferències de mitjanes a favor dels homes en els nivells compresos entre el nivell 14 i nivell 24, per la qual cosa es pot intuir que el grau d'ocupació afecta en major mesura a les dones.

Per altra banda, si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que el nivell 16 és el que conté una major freqüència de treballadors, amb una gran diferència entre homes i dones, ja que en aquest nivell s'inclou el lloc de treball Agent (cossos especials de Guàrdia Urbana). En quant a les dones, la major freqüència la trobem



en el nivell 21 format en exclusiva pels llocs de treball d'Escola Bressol i Direcció d'Escola Bressol.

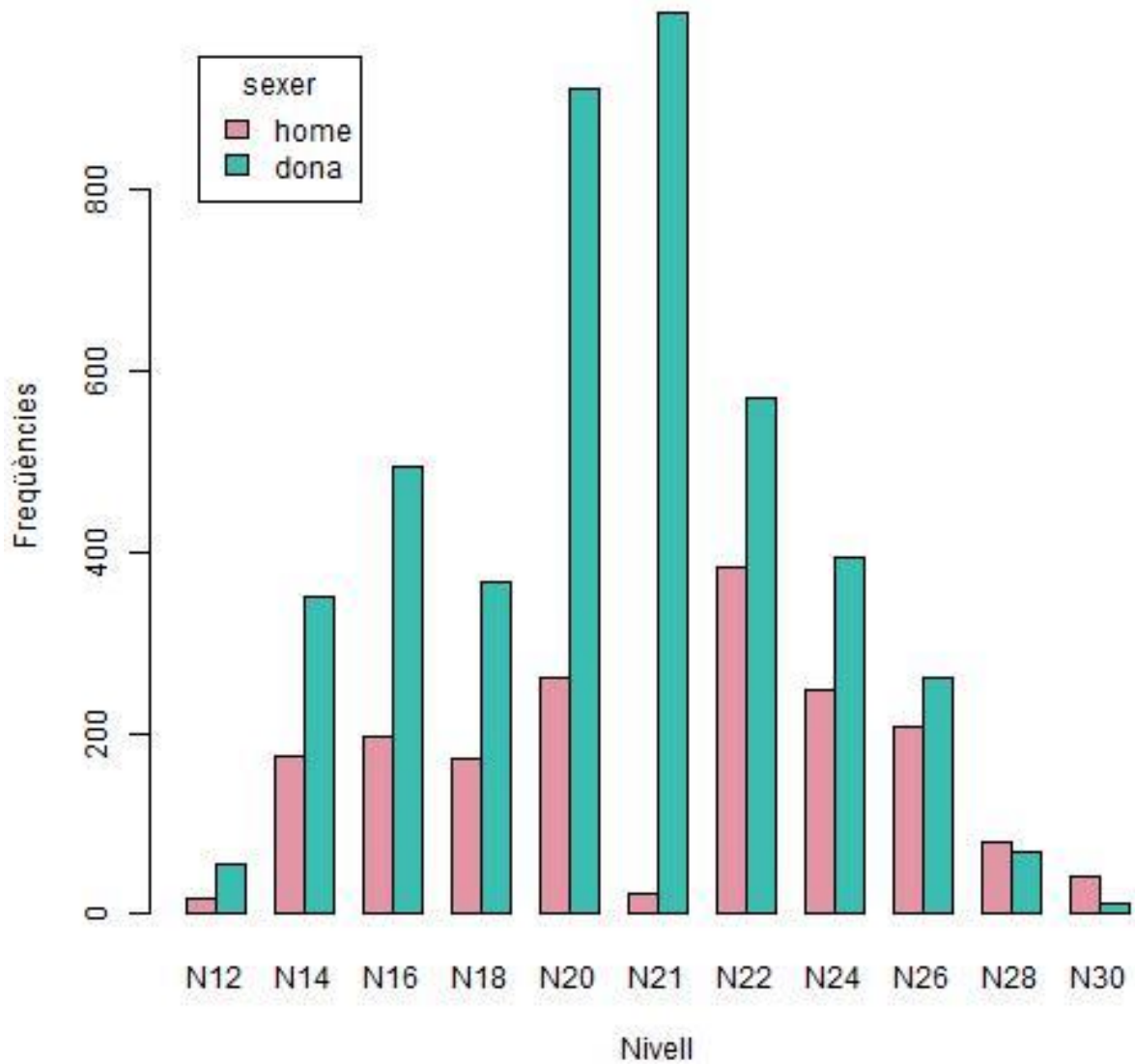


Il·lustració 25: Distribució població total segons nivells

Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, un cop s'hagin extret els llocs de treball corresponents a l'escala especial GUB i SPEIS, es pot observar com el lloc més ocupat per les dones és el que correspon al nivell 21 seguit del nivell 20. En el cas dels homes, el nivell més ocupat és el 22.



Distribució per gènere sense GUB ni SPEIS



Il·lustració 26: Distribució població escala d'administració general i la resta de l'escala especial segons nivells

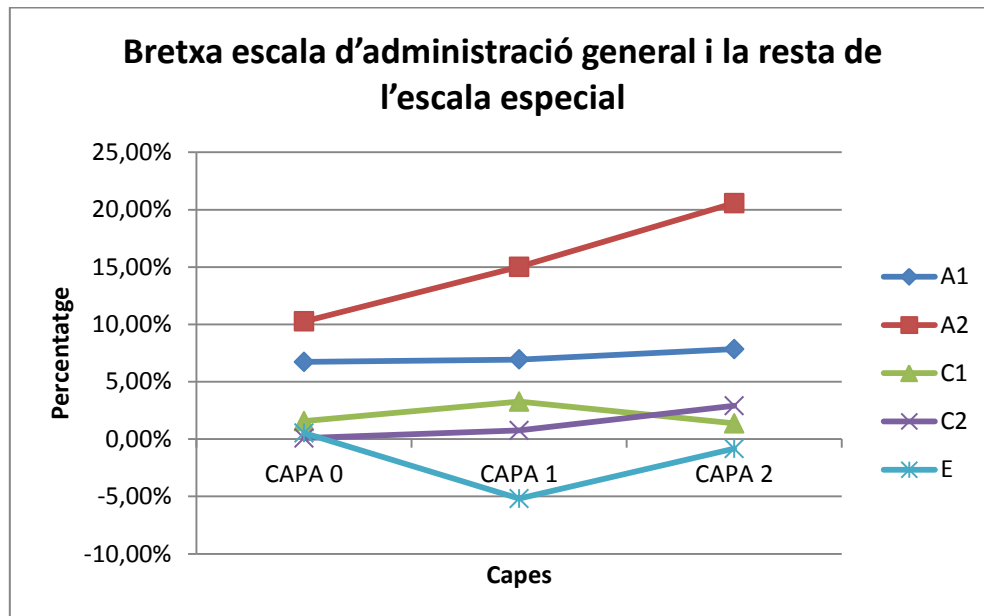


5.2. Estructura organitzativa de l'Escola d'administració general i la resta de l'escala especial

5.2.1. Per grup de titulació (veure Annex pàg. 19-24 apartat 2.2.1.)

Bretxa escala d'administració general i la resta de l'escala especial			
	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
A1	6,73%	6,93%	7,84%
A2	10,26%	15,01%	20,57%
C1	1,56%	3,27%	1,37%
C2	0,08%	0,76%	2,90%
E	0,53%	-5,19%	-0,84%

Taula 30: Bretxa segons grup de titulació de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial



Il·lustració 27: Bretxa segons grup de titulació de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial

L'anàlisi de la bretxa salarial de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial segons el grup de titulació al que pertanyen mostra unes tendències diferents segons el grup.

El subgrup A2 és el grup de titulació que té una bretxa en la Capa 0 (retribucions inherents al lloc) més elevada, 10,26%. Augmenta linealment en la Capa 1 (retribucions inherents al lloc més complements personals) i 2 (retribucions amb el grau de dedicació laboral). En la Capa 1 la bretxa és de 15,01% i en la Capa 20,57%, bretxa molt significativa i que permet intuir que en aquest col·lectiu la reducció de jornada té un pes molt elevat

El subgrup A1 té les Capes 0 i 1 pràcticament iguals, és a dir, els complements inclosos en la Capa 1 no semblen tenir impacte en la bretxa. En canvi, el grau ocupacional, sí que



sembla incidir positivament en la bretxa ja que aquesta augmenta en +1,11% respecte la Capa 1 i es situa en 7,84%.

Les altres tres titulacions tenen un punt de partida similar en la Capa 0 però presenten una distribució diferent. En el subgrup C1, la bretxa augmenta en la Capa 1 però torna a xifres similars en la Capa 2 amb 1,37% de bretxa. En aquest grup sembla que els complements personals fan augmentar la bretxa i el grau ocupacional la redueix, i és l'únic grup de titulació en què el grau d'ocupació afecta negativament a la retribució dels homes. El subgrup C2 no sembla veure's afectat pels complements personals però si per el grau ocupacional, ja que la variació del valor respecte la capa 0 és significativa. El grup E és l'únic que té xifres negatives, és a dir, la bretxa seria desfavorable als homes però mentre que els complements personals fan que aquesta augmenti per als homes el grau ocupacional afecta a les dones i fa que aquesta es redueixi fins a -0,84%.

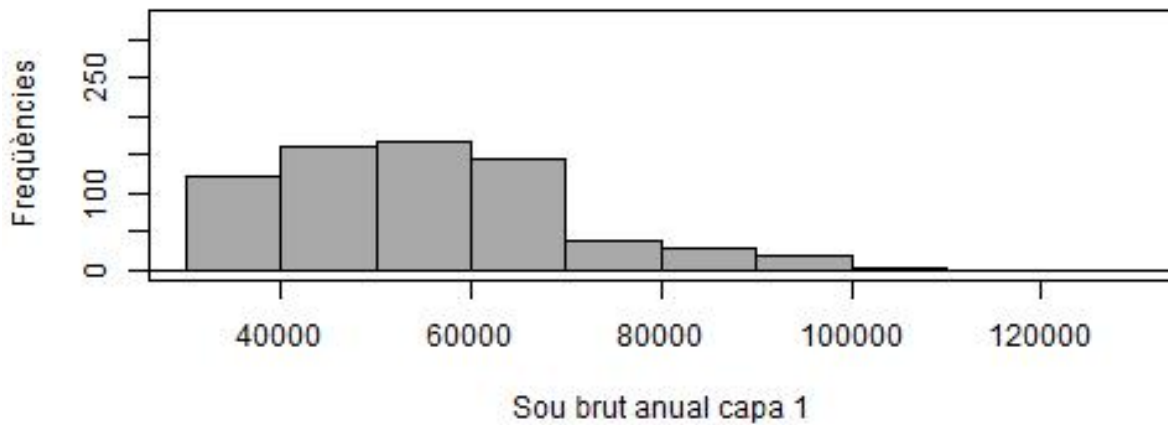
L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe pels subgrups de titulació C2 i E. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 23 i 25 Dependència capa 0 respecte Sexe). En canvi, pels subgrups de titulació A1, A2 i C1 els valors obtinguts en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permeten afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 20,21 i 22 Dependència capa 0 respecte Sexe).



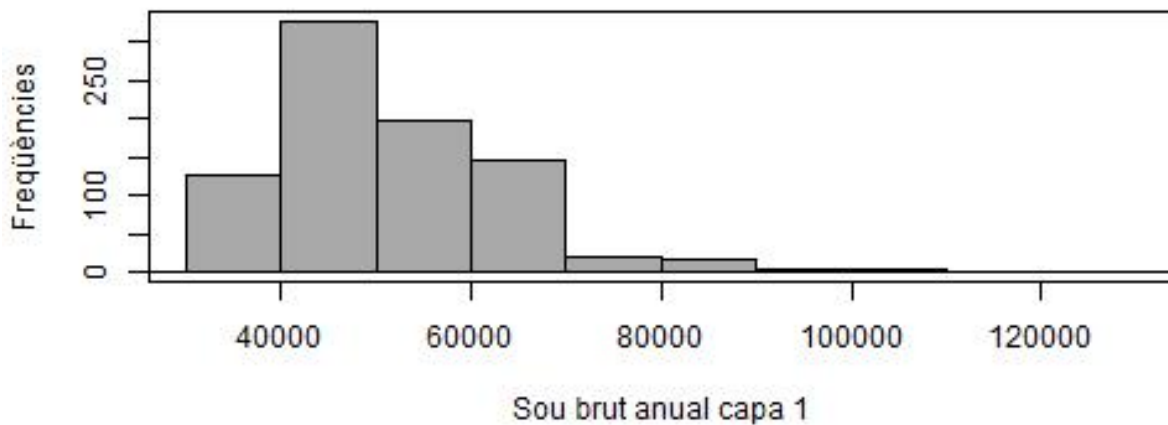
CAPA 1	TITULACIÓ A1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere A1

sexer = home



sexer = dona



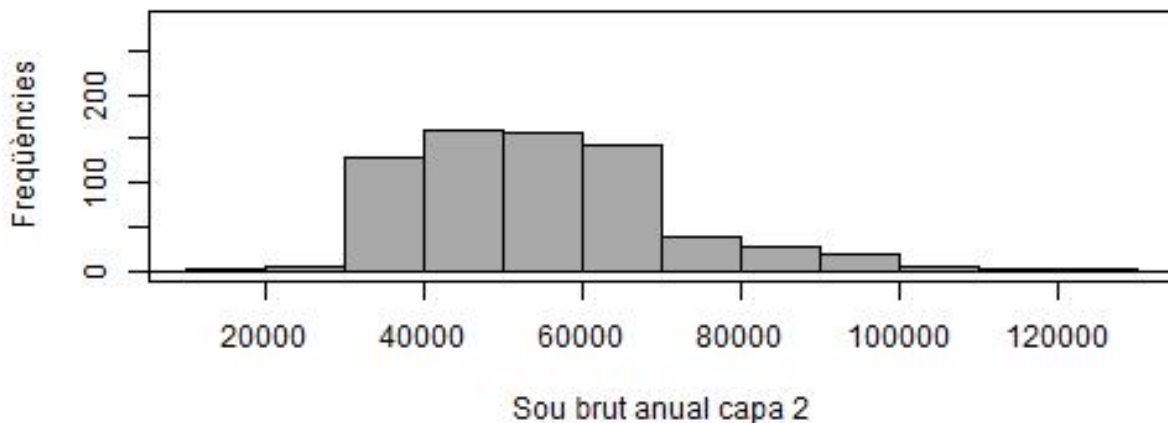
II-lustració 28: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup A1, retribucions capa 1



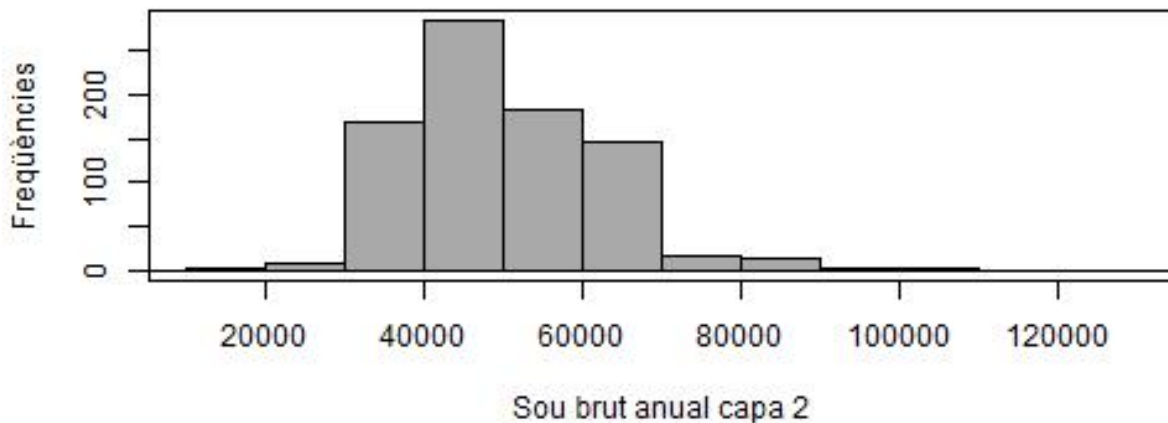
CAPA 2	TITULACIÓ A1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere A1

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 29: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup A1, retribucions capa 2

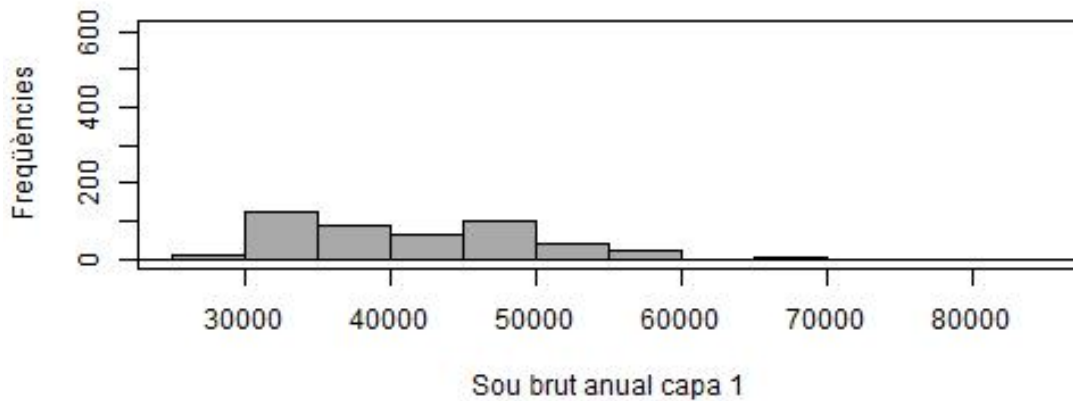
La comparativa de la retribució bruta mitjana anual de la Capa 1 (retribució total teòrica) amb la retribució bruta mitjana anual de la Capa 2 (retribució total real) mostra les diferències derivades del grau de dedicació laboral en cadascun del dos sexes dins el grup de titulació A1, la qual presenta diferències entre homes i dones però gairebé no en té entre les dos capes. La retribució bruta mitjana anual en homes presenta una similitud entre 30.000-70.000. Les dones tenen pic de freqüències entre 40.000-50.000 i després destaquen per sobre les altres les tres mateixes categories que també ho feien en el cas dels homes. En la Capa 2 hi ha un augment de la franja de 10.000 a 30.000 tant en homes com en dones, sent major en dones aquesta pujada.



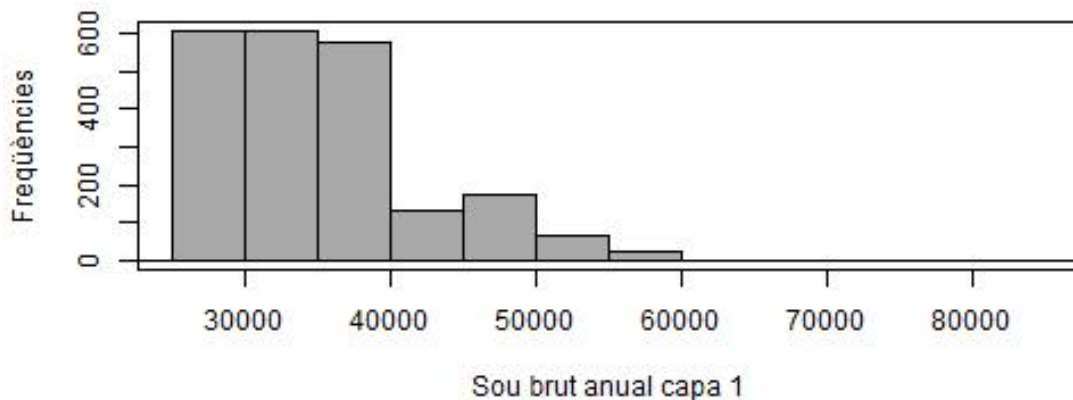
CAPA 1	TITULACIÓ A2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere A2

sexer = home



sexer = dona



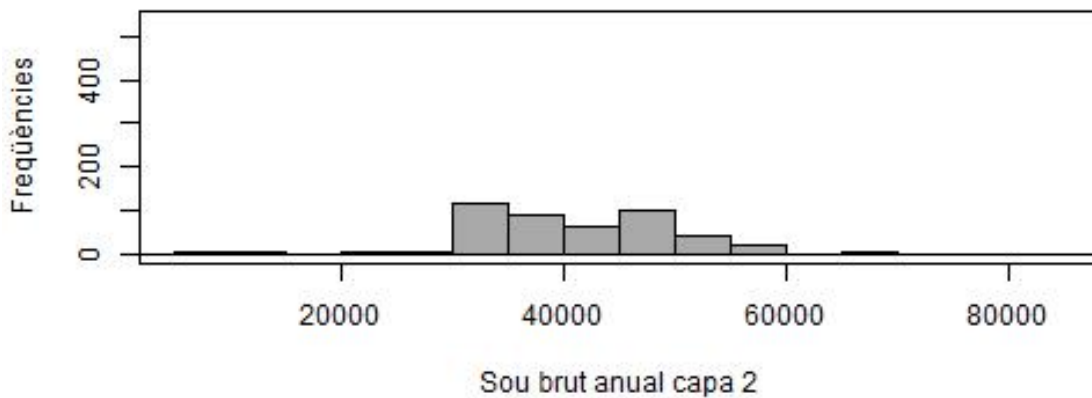
II-lustració 30: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup A2, retribucions capa 1



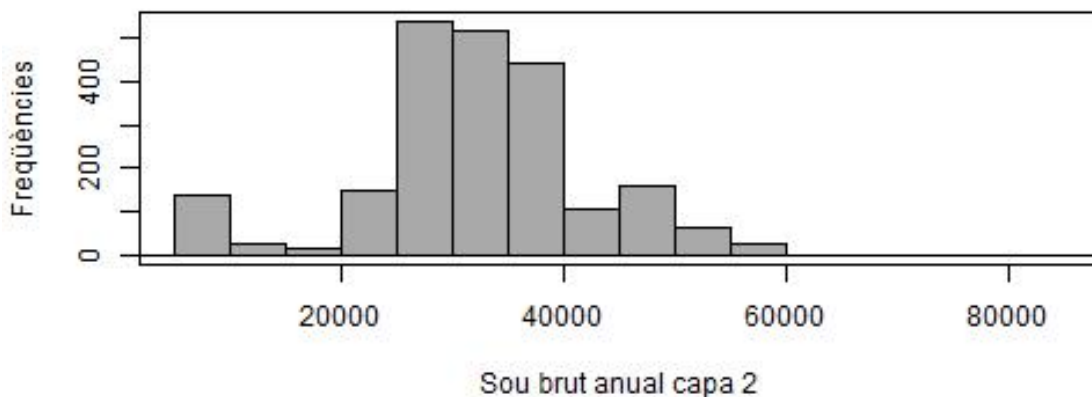
CAPA 2	TITULACIÓ A2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere A2

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 31: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup A2, retribucions capa 2

El grup de titulació A2 té diferències marcades tant entre sexes com entre capes. En el cas de les dones en la Capa 1 destaca la retribució bruta mitjana anual entre 25.000 i 40.000. En la Capa 2 s'aprecia una menor concentració entre els 30.000 i 40.000 i fan aparició amb força les retribucions inferiors a 25.000 que arriben a xifres similar a les que presenta la franja 45.000-50.000.

Els homes en la Capa 1 tenen una major igualtat entre les categories destacades i van des de 30.000 a 50.000. En la capa 2 apareixen encara que quasi sense freqüència destacable les retribucions inferiors a 30.000.

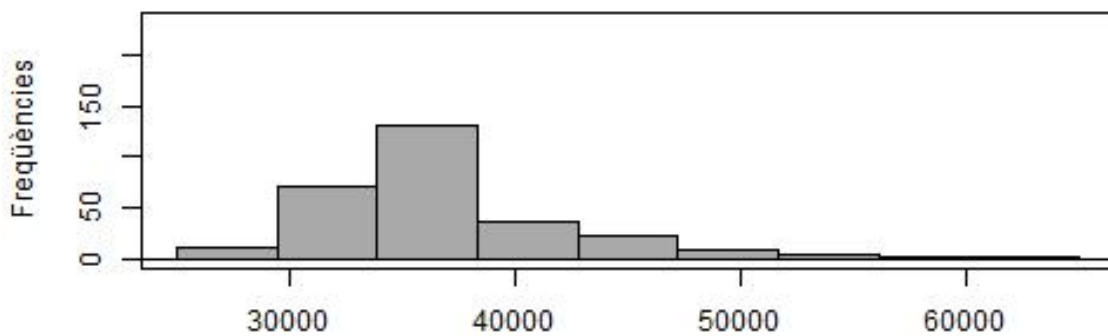


En aquest grup de titulació hi ha una evident diferència en retribucions degut al grau d'ocupació laboral en les dones, model que no es reproduceix en els homes.

CAPA 1	TITULACIÓ C1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

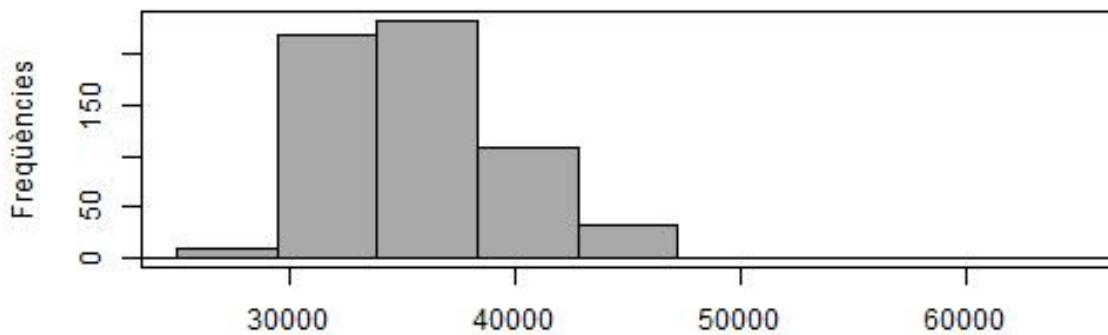
Distribució gènere C1

sexer = home



Sou brut anual capa 1

sexer = dona



Sou brut anual capa 1

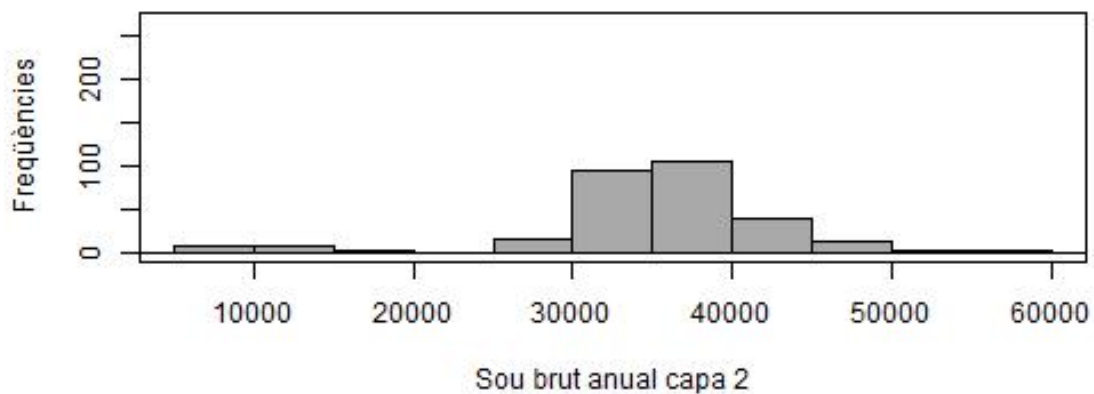
Il·lustració 32: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup C1, retribucions capa 1



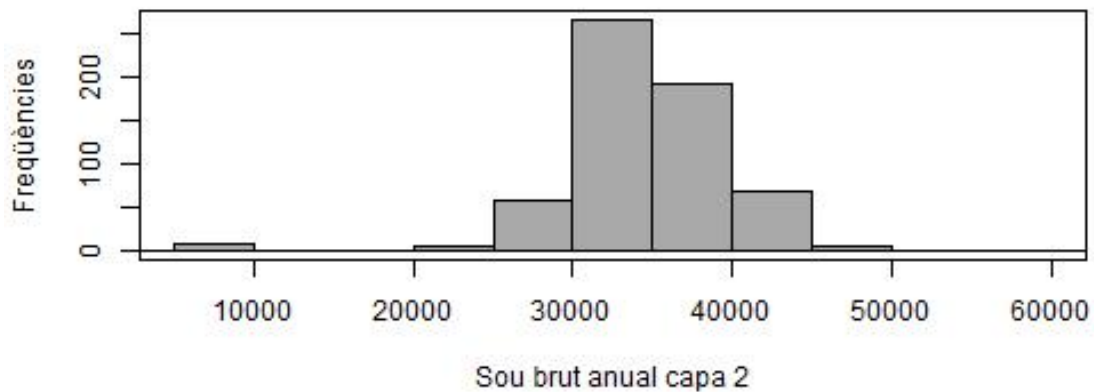
CAPA 2	TITULACIÓ C1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere C1

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 33: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup C1, retribucions capa 2

En el grup de titulació C1 tant en homes com en dones destaquen les retribucions entre 30.000 i 40.000, però en el cas de les dones no hi ha retribucions superiors a 50.000 i cosa que si es dona en els homes.

Al analitzar les divergències entre la capa 1 i 2 comprovem que les dones tenen una important minva de les categories superiors a 35.000 i pren molta força la categoria 20.000-25.000. En homes baixen les retribucions de 35.000-40.000 s'igualen amb 30.000-35.000. Apareixen lleugerament les retribucions de -20.000.

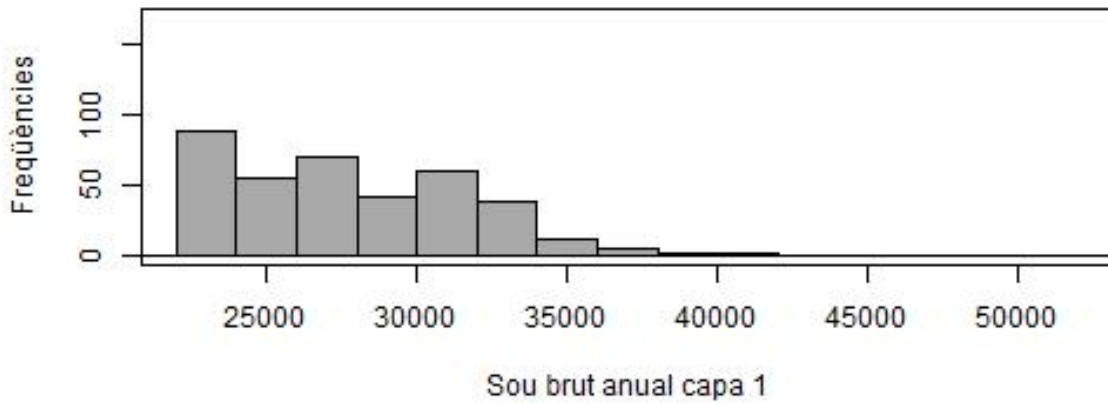


En aquest grup de titulació la pujada en la capa 2 de retribucions inferiors també és més gran en dones que en homes, a més, els homes continuen tenint retribucions superior a 50.000 en la capa 2.

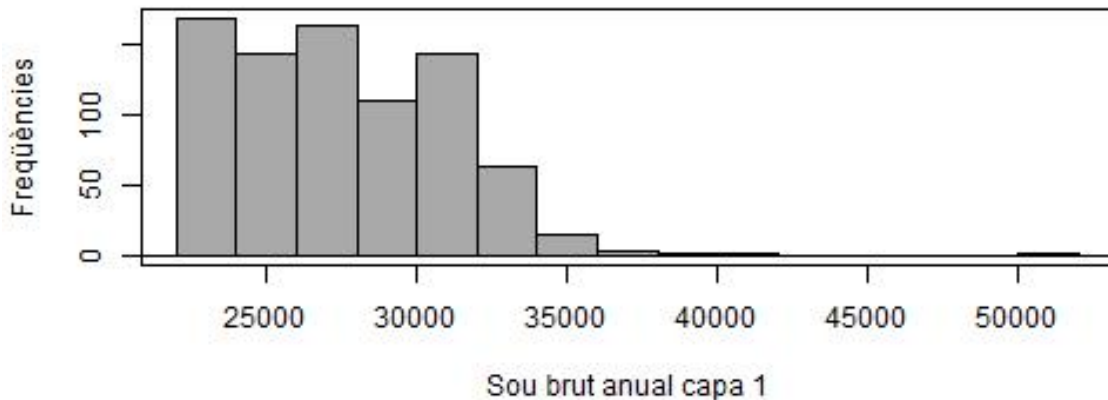
CAPA 1	TITULACIÓ C2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere C2

sexer = home



sexer = dona



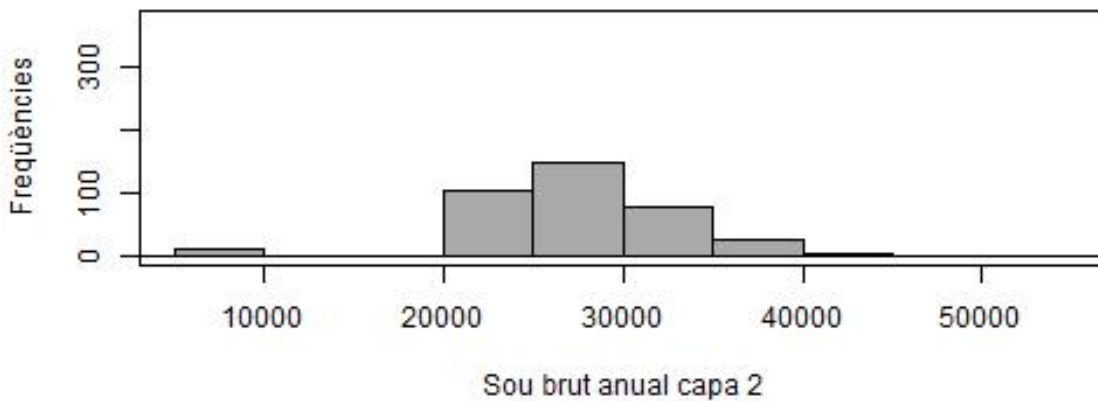
Il·lustració 34: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup C2, retribucions capa 1



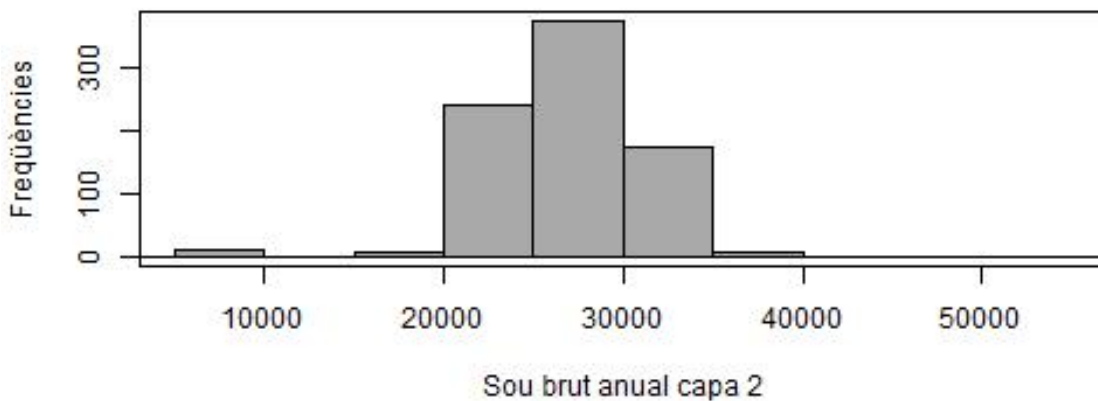
CAPA 2	TITULACIÓ C2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Distribució gènere C2

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 35: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup C2, retribucions capa 2

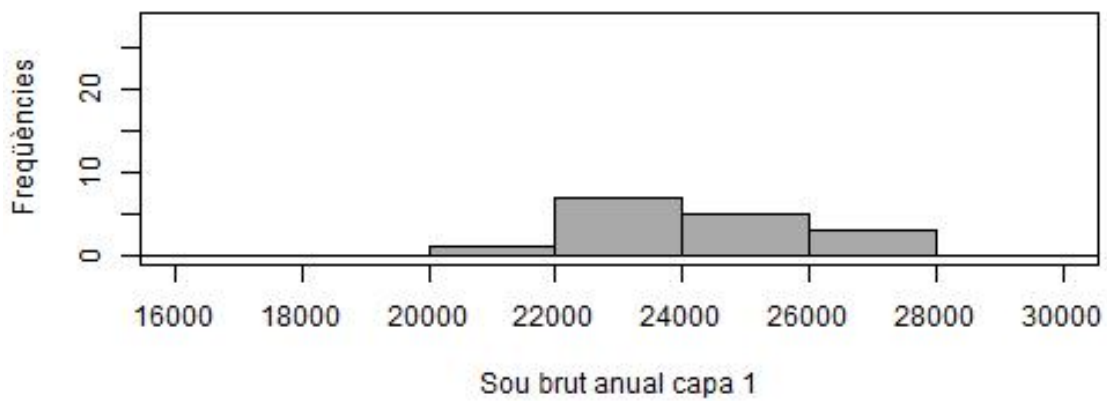
En el grup de titulació C2 el perfil de la gràfica en la capa 1 es similar en homes i dones però amb majors freqüències en les dones. Al analitzar el canvi en la capa 2 surten pitjor parades les dones. Els homes tenen major concentració en retribucions superiors a 35.000, fet que no es donava a la capa 1. També apareix en dones, encara que sense quasi freqüència, les retribucions entre 15.000 i 20.000.



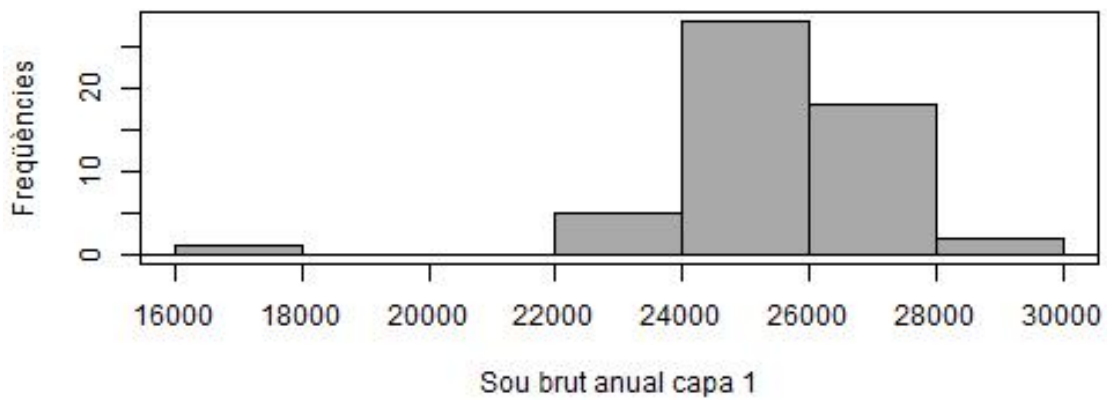
CAPA 1	TITULACIÓ E	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------	---

Distribució gènere E

sexer = home



sexer = dona



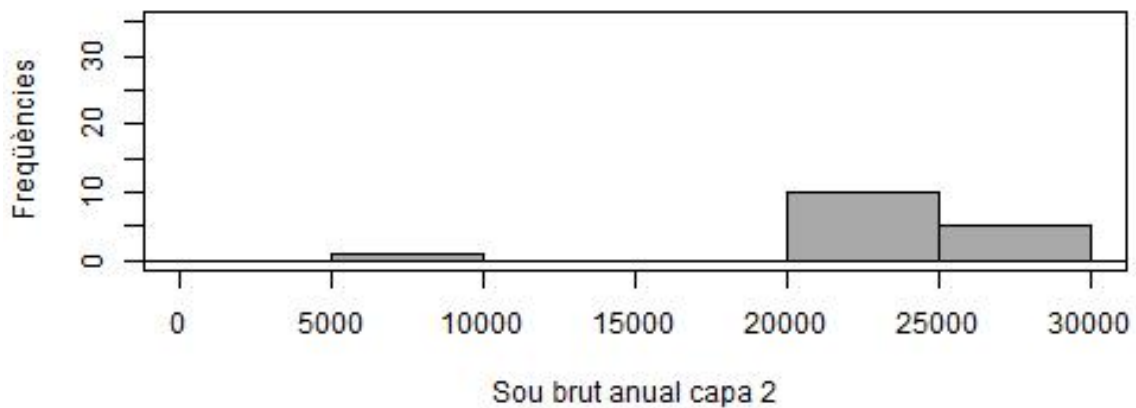
Il·lustració 36: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup E, retribucions capa 1



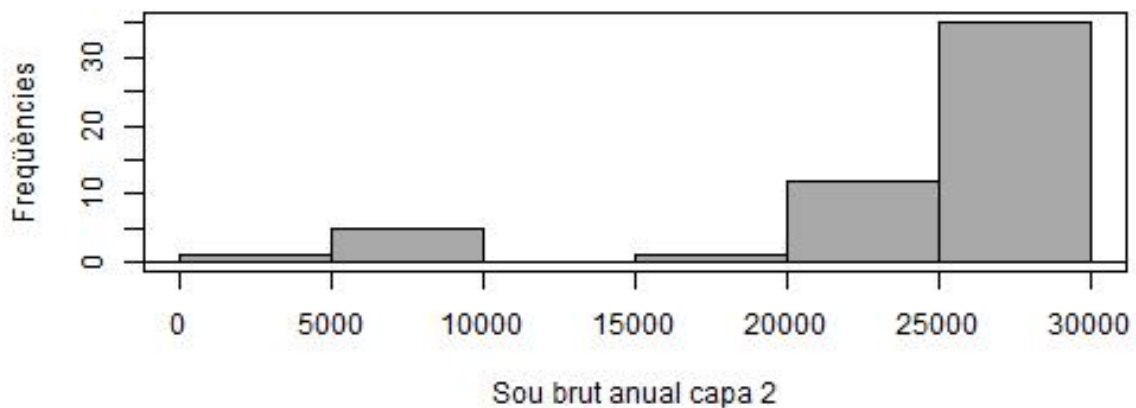
CAPA 2	TITULACIÓ E	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------	---

Distribució gènere E

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 37: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup E, retribucions capa 2

En aquest grup de titulació en la capa 1 les dones tenen major concentració en retribucions entre 24.000 i 28.000 i els homes entre 22.000 i 26.000. A més, només en dones apareixen les categories 16.000-18.000 i 28.000 i 30.000.

Al passar a la capa 2 les dones tenen un augment molt més destacable en retribucions inferiors a 10.000 que els homes.

La taula resum de distribució per gènere segons el grau de dedicació laboral és el següent:



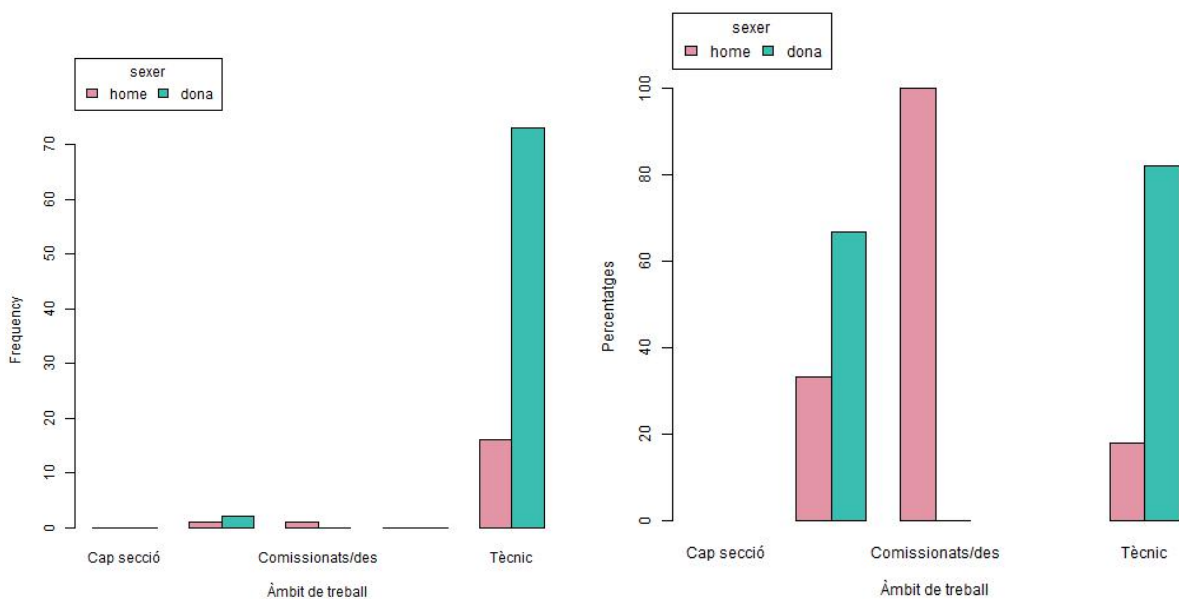
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial segons tipus de jornada					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	1383	76,37%	compl	3247	72,41%
Jub parcial	35	1,93%	jub parcial	33	0,74%
PDE	341	18,83%	PDE	363	8,10%
RED	52	2,87%	RED	841	18,76%
total	1811	100,00%	total	4484	100,00%

Taula 31: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial segons tipus de jornada

Subgrup de titulació A1					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	453	66,00%	compl	565	67,7%
Jub parcial	3	0,4%	jub parcial	2	0,2%
PDE	212	30,9%	PDE	193	23,1%
RED	18	2,6%	RED	75	9,00%
total	686	100,00%	total	835	100,00%

Taula 32: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup A1 segons tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el subgrup de titulació A1 és el següent:



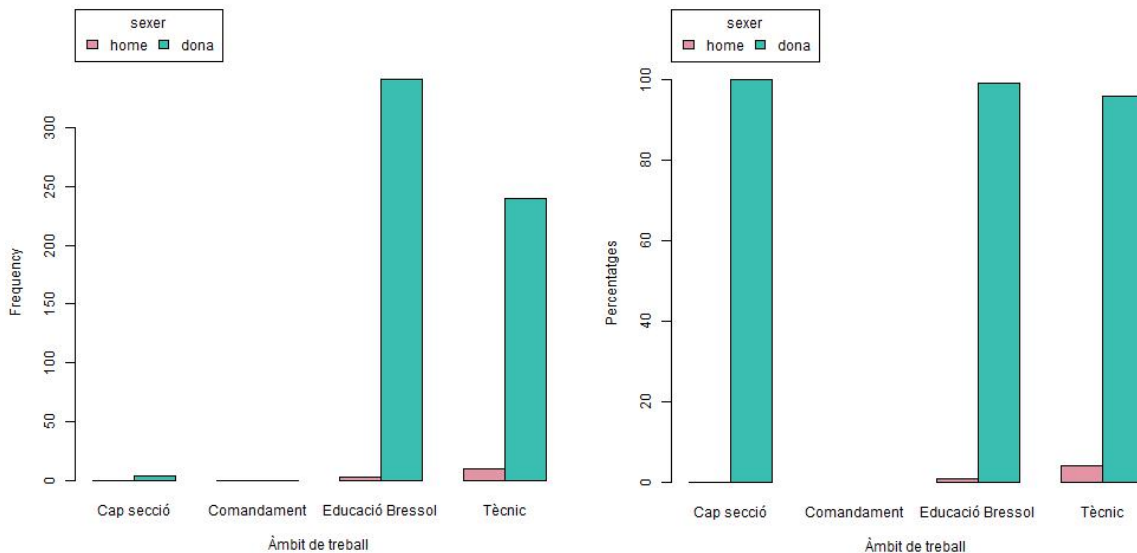
Il·lustració 38: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, distribució i proporció de la població



Subgrup de titulació A2					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	366	80,4%	compl	1517	69,6%
Jub parcial	6	1,3%	jub parcial	9	0,4%
PDE	70	15,4%	PDE	68	3,1%
RED	13	2,9%	RED	585	26,8%
total	455	100,00%	total	2179	100,00%

Taula 33: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2 segons tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el subgrup de titulació A2 és el següent:

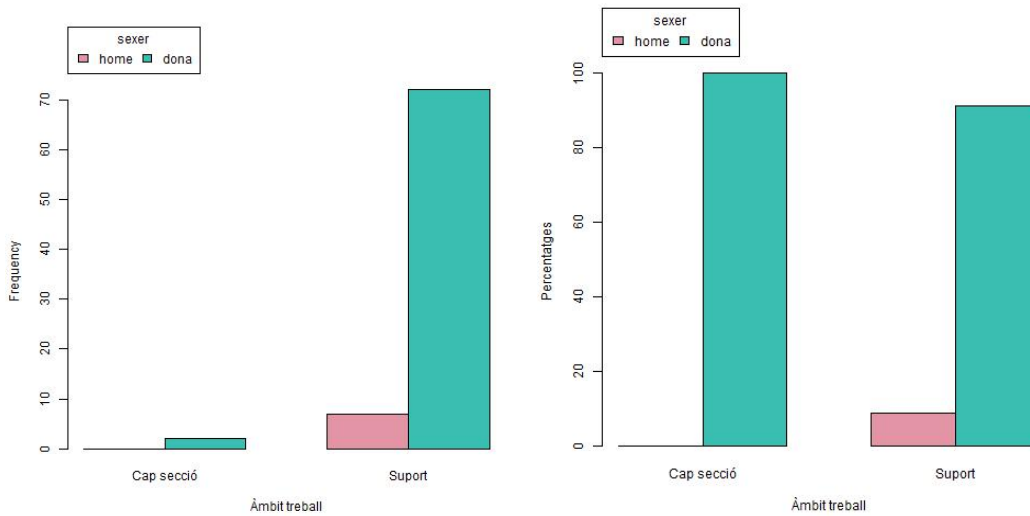


Il·lustració 39: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, distribució i proporció de la població

Subgrup de titulació C1					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	224	78,6%	compl	459	76,5%
Jub parcial	16	5,6%	jub parcial	7	1,2%
PDE	38	13,3%	PDE	60	10,00%
RED	7	2,5%	RED	74	12,3%
total	285	100,00%	total	600	100,00%

Taula 34: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1 segons tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el subgrup de titulació C1 és el següent:

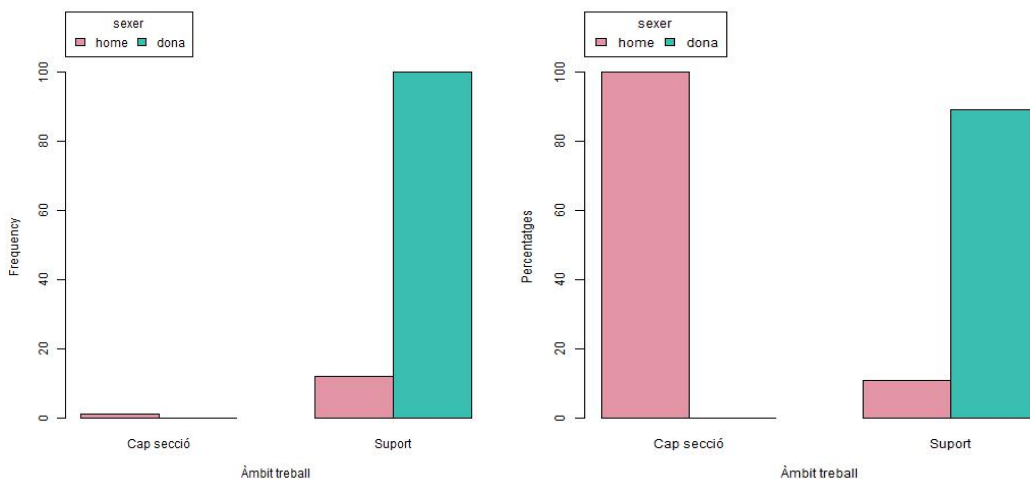


Il·lustració 40: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, distribució i proporció de la població

Subgrup de titulació C2					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	326	88,3%	compl	665	81,5%
Jub parcial	9	2,4%	jub parcial	9	1,1%
PDE	21	5,7%	PDE	42	5,1%
RED	13	3,5%	RED	100	12,3%
total	369	100,00%	total	816	100,00%

Taula 35: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup C2 segons tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el subgrup de titulació C2 és el següent:



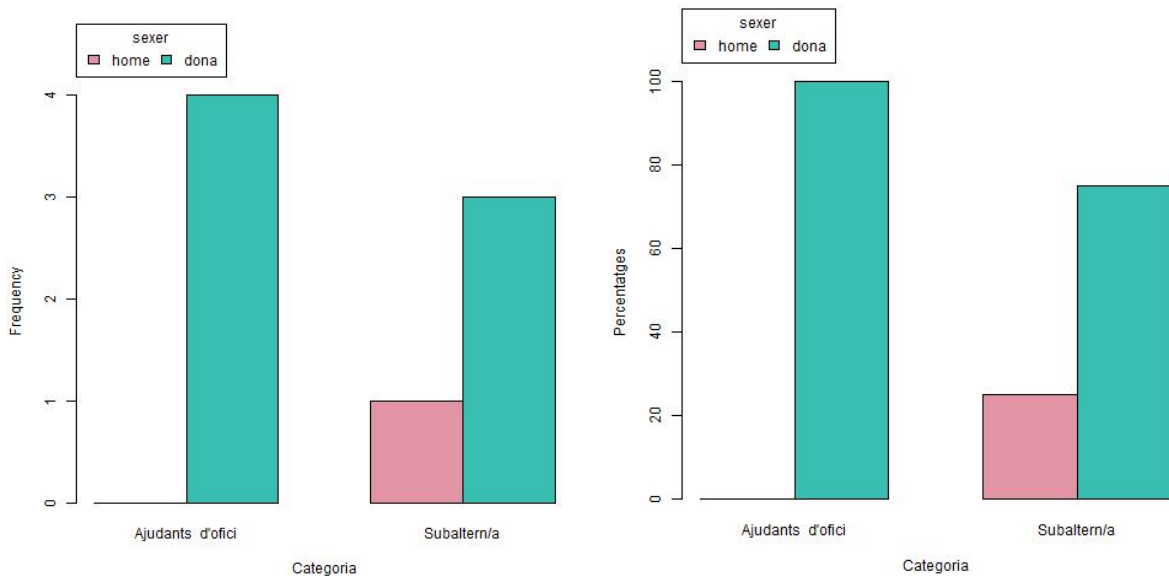
Il·lustració 41: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, distribució i proporció de la població



Grup de titulació E					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	14	87,5%	compl	41	75,9%
Jub parcial	1	6,2%	jub parcial	6	11,1%
PDE	0	0,0%	PDE	0	0,0%
RED	1	6,2%	RED	7	13,0%
total	16	100,00%	total	54	100,00%

Taula 36: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup de titulació E segons tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el grup de titulació E és el següent:



Il·lustració 42: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, Grup de titulació E, distribució i proporció de la població



5.2.2. Per nivells (veure Annex pàg. 25-64 apartat 2.2.2.)

Bretxa escala d'administració general i la resta de l'escala especial			
	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
N30	-1,40%	-3,26%	-3,26%
N28	0,37%	1,03%	1,11%
N26	0,67%	2,05%	1,39%
N24	1,65%	3,29%	4,00%
N22	0,80%	1,70%	2,44%
N21	0,36%	5,02%	10,69%
N20	-1,95%	-0,54%	3,63%
N18	0,46%	2,30%	0,08%
N16	-0,38%	-0,22%	2,43%
N14	0,00%	1,51%	5,30%
N12	0,53%	-4,93%	-0,84%

Taula 37: Bretxa escala d'administració general i la resta de l'escala especial per nivells

L'anàlisi de la bretxa salarial de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial segons el nivell al que pertanyen els treballadors mostra unes tendències diferents segons el nivell.

El nivell 20 és el que té una bretxa en la Capa 0 més elevada (retribucions inherents al lloc), 1,95% a favor de les dones. Disminueix en la Capa 1 (retribucions inherents al lloc més complements personals), però augmenta a favor dels homes en la Capa 2 (retribucions amb el grau de dedicació laboral) amb un valor que representa un 86,15% superior al valor obtingut en la Capa 0. Aquest fet sembla evidenciar que el grau de dedicació laboral influeix negativament en la retribució bruta mitjana anual de les dones.

En tots els nivells, a excepció dels nivells 20 i 16, la bretxa de la Capa 1 és superior a l'obtinguda per a la Capa 0, pel que podem determinar que els complements personals amplifiquen la bretxa dins de cada nivell.

El nivell 21, el qual té una bretxa poc significativa en la Capa 0, destaca per tenir una bretxa del 5,02% en la Capa 1 i del 10,69% en la Capa 2 (valor més alt d'aquesta capa), el que fa pensar que el grau de dedicació laboral influeix negativament la retribució bruta mitjana anual de les dones d'aquest nivell. Aquest mateix efecte es dona en la nivell 14, tot i que la bretxa no és tan elevada com en el nivell 21.

En general es pot afirmar que la bretxa augmenta en tots els nivells a la Capa 2 respecte al valor obtingut en la Capa 0, a excepció del nivell 18 on aquest valor disminueix significativament.

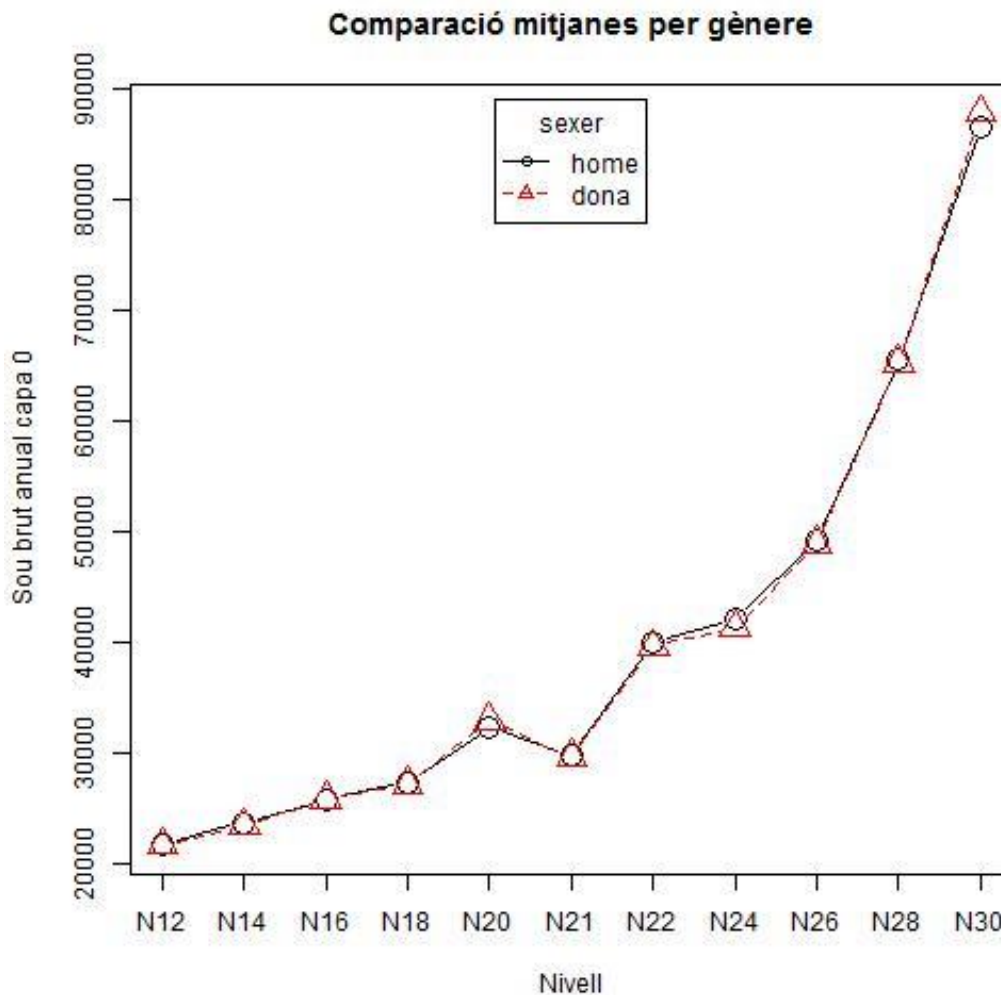
L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe pels nivells 24, 20 i 14. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 28,29, 31, 32, 34 i 35 Dependència capa 0 respecte Sexe). En canvi, pels nivells 30, 28, 26, 22, 21, 18, 16 i 12 els valors obtinguts en relació a la dependència de la capa 0 amb la



variable "Sexe" permeten afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 25 a 36 Dependència capa 0 respecte Sexe).

Per altra banda, l'anàlisi gràfica de la comparativa de mitjanes segons nivell i sexe és el següent:

CAPA 0	NIVELLS	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	----------------	---



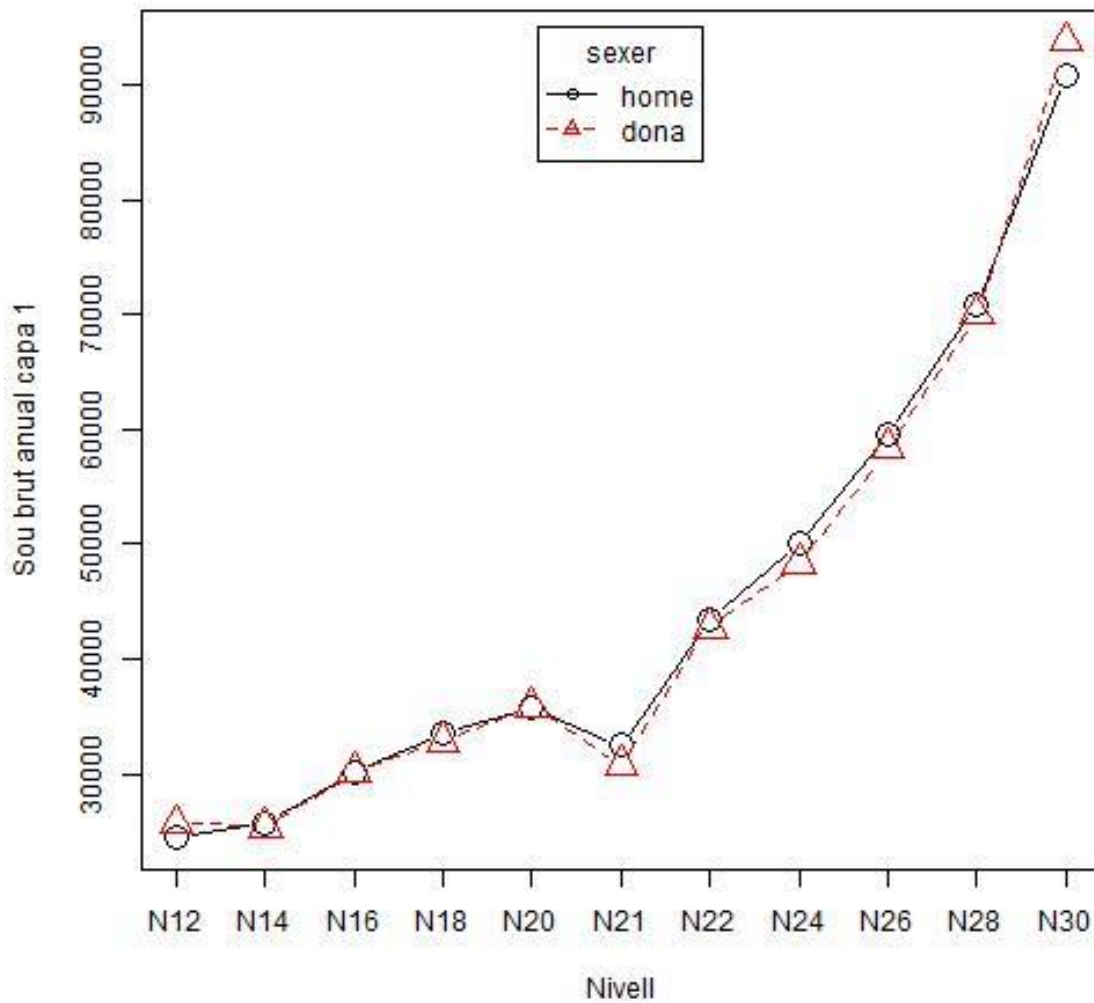
Il·lustració 43: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, nivells, retribucions capa 0

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció dels nivells permet determinar que no existeixen grans diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en cap nivell, tot i que l'escala de la gràfica permet intuir que hi ha diferències lleus en els nivells 20, 24 i 30. Es manté la diferència salarial detectada en la gràfica de la pàg. 44, entre els nivells 20 i 21.



CAPA 1	NIVELLS	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	---------	--

Comparació mitjanes per gènere



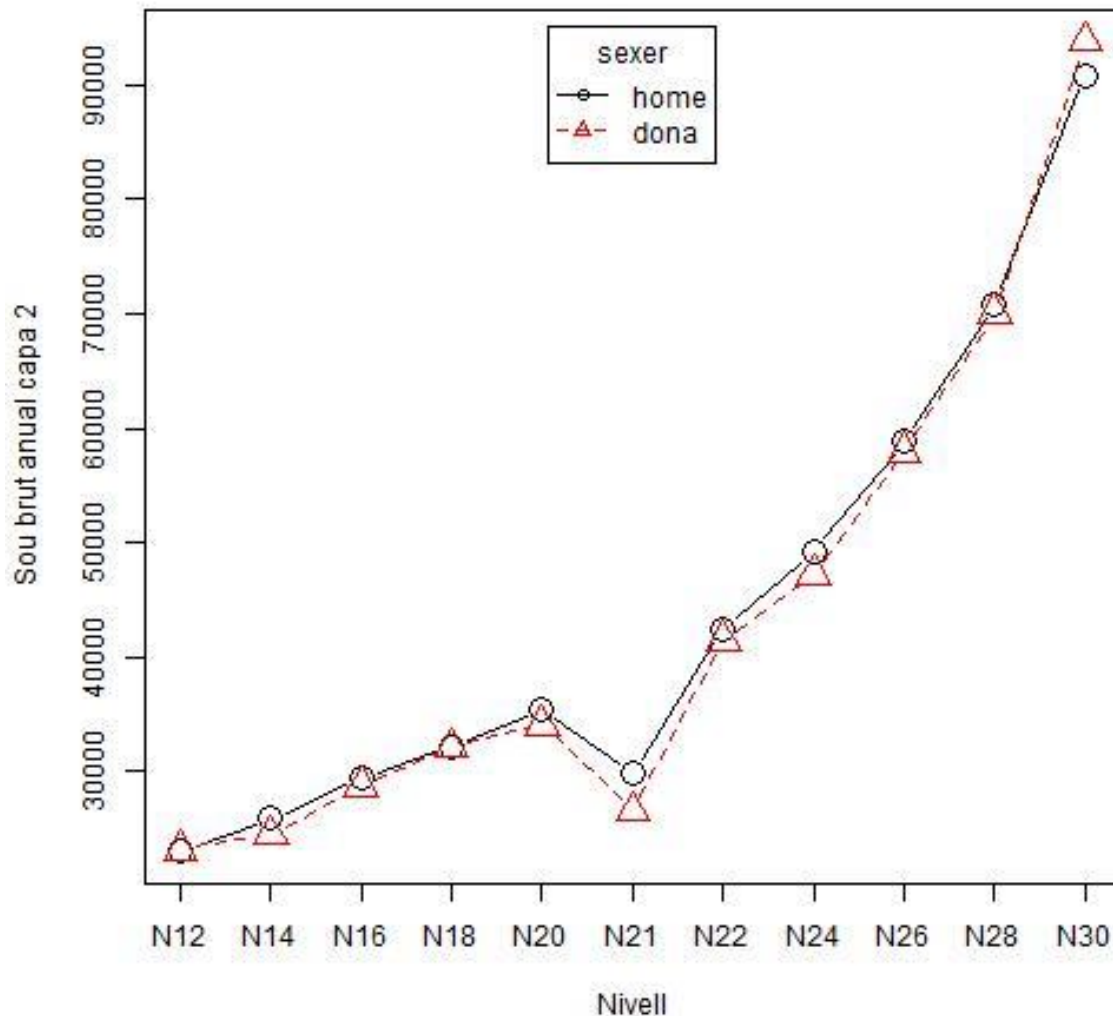
Il·lustració 44: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, nivells, retribucions capa 1

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells permet determinar que no existeixen grans diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en cap nivell, tot i que l'escala de la gràfica permet intuir que hi ha diferències lleus en tots els nivells, a excepció dels nivells 14, 16 i 20, essent més marcat en el nivell 30 a favor de les dones.



CAPA 2	NIVELLS	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	---------	--

Comparació mitjanes per gènere



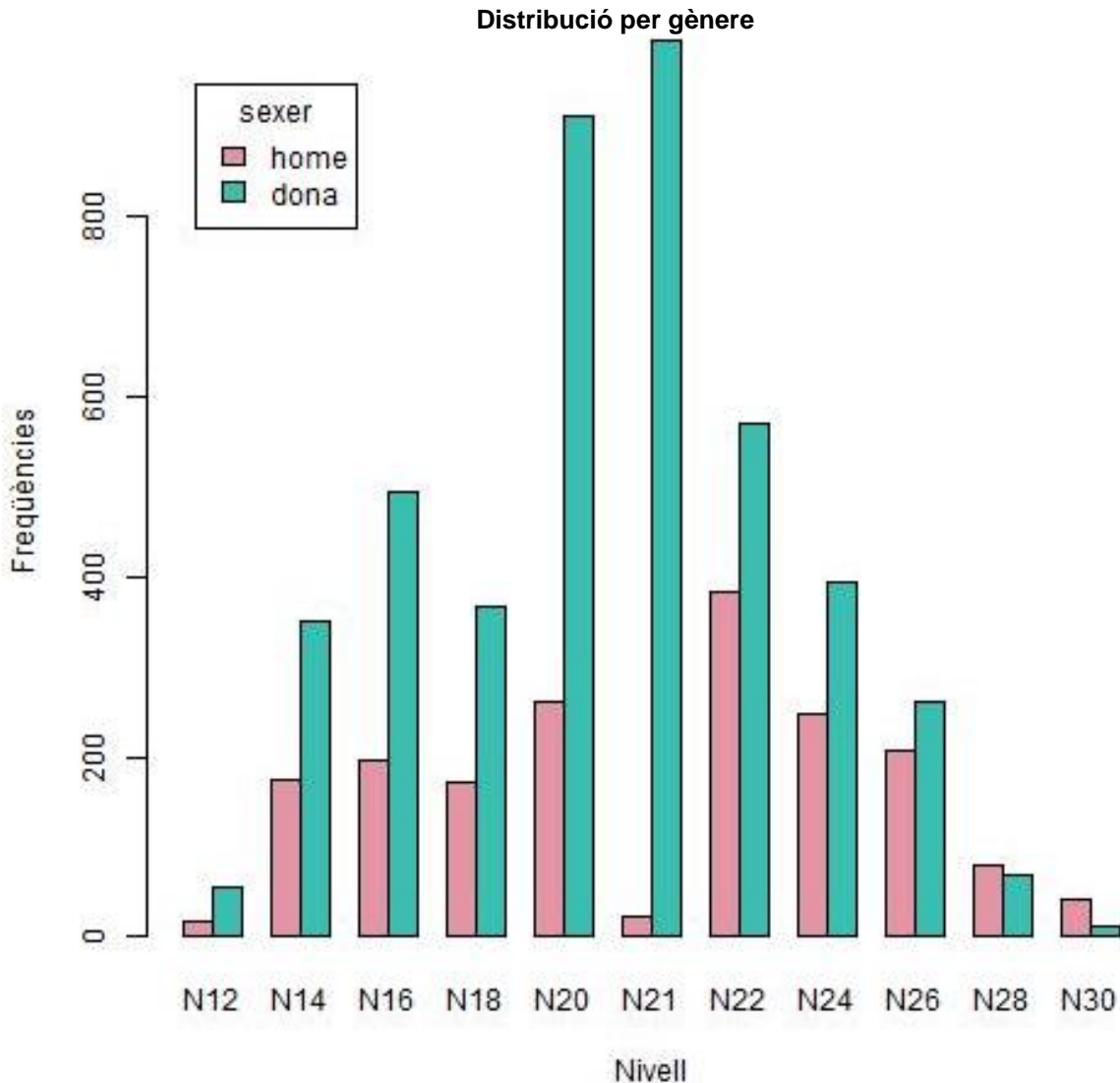
Il·lustració 45: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, nivells, retribucions capa 2

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells permet determinar que no existeixen grans diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en cap nivell, tot i que l'escala de la gràfica permet intuir que hi ha diferències lleus en tots els nivells, a excepció dels nivells 12 i 18, essent més marcat en el nivell 21 a favor dels homes i nivell 30 a favor de les dones. En general, s'intueix que el grau d'ocupació laboral afecta negativament a la mitjana salarial de les dones.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial està formada per un 71% de dones i



un 29%, essent el nivell 21 el més nombrós per a les dones, llocs d'Escola Bressol i Direcció Escola Bressol, i el nivell 22 pels homes, llocs de Tècnic 3, Suport 1 i Cap de Secció 2. (veure Annex pàg. 3 i 4 Proporció home-dona Escala d'administració general i la resta de l'escala especial).



Il·lustració 46: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, distribució de la població per nivells

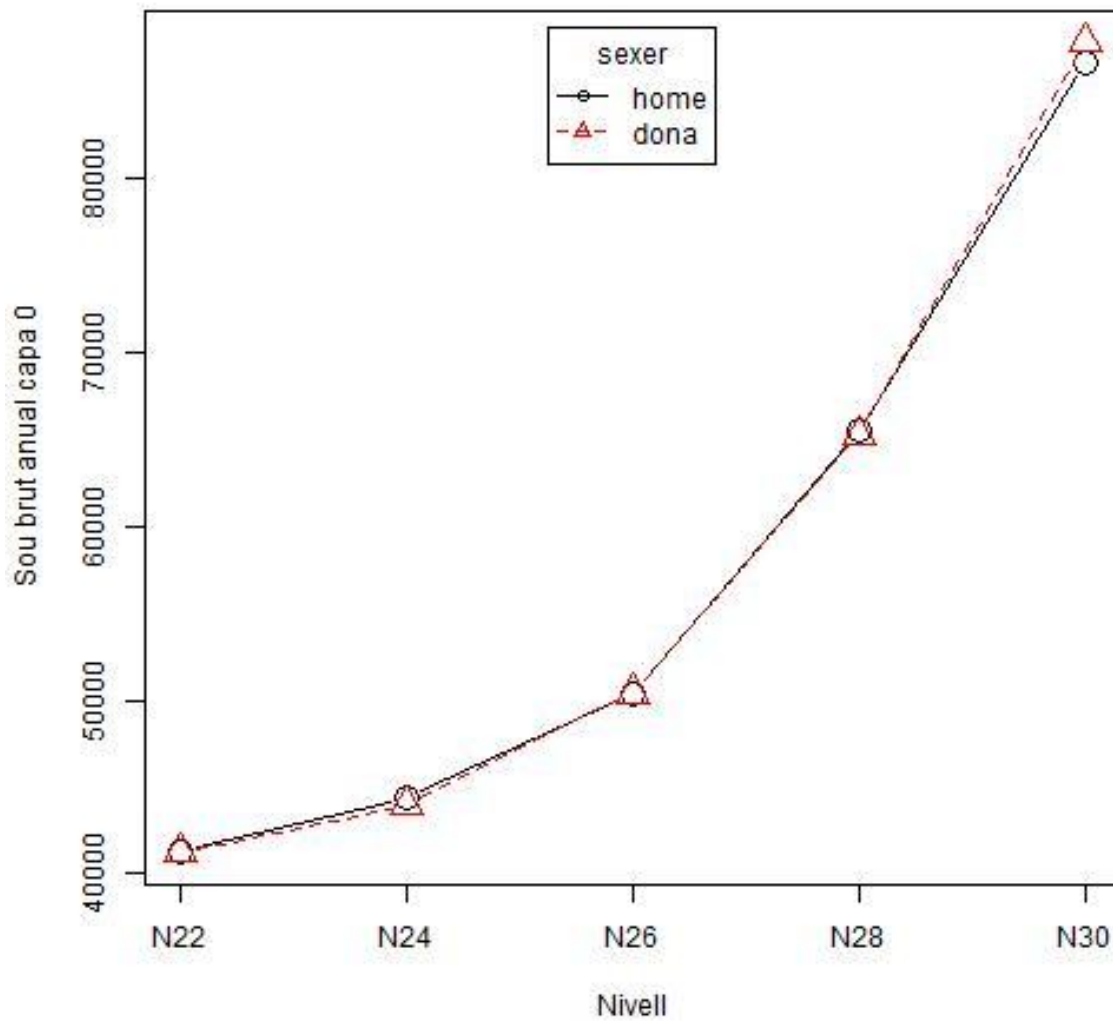
Atès que com hem vist en l'apartat 4.1.4 diferents subgrups poden compartir un mateix nivell, i per tant els treballadors d'un mateix nivell poden tenir retribucions base diferents, convé realitzar un estudi per subgrups de titulació en funció dels nivells, el qual es descriu a continuació.



- A1

CAPA 0	TITULACIÓ A1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

Comparació de mitjanes per gènere



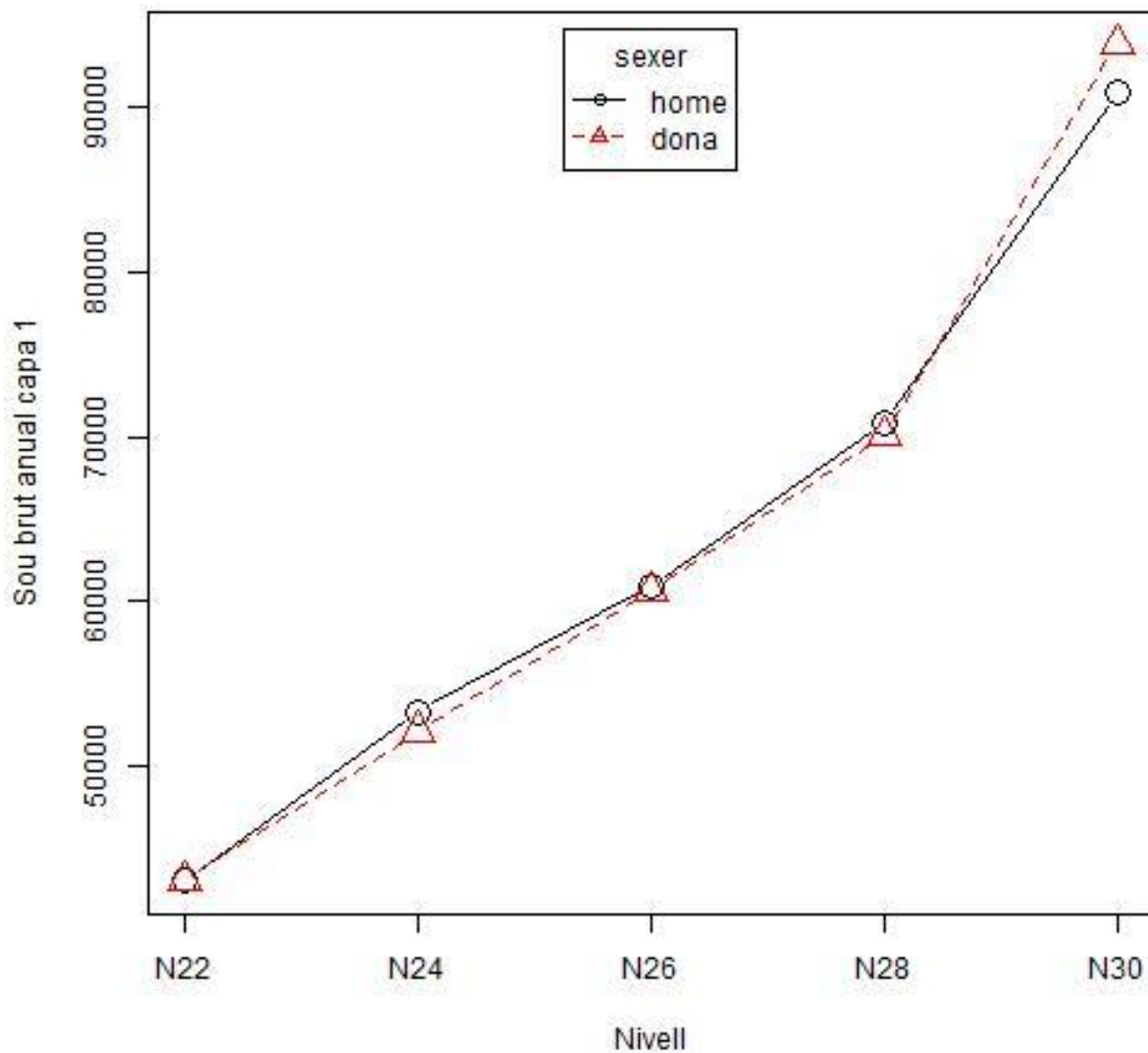
Il·lustració 47: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, retribucions capa 0

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació A1 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en el nivell 30 i 24 (coincidint amb dos dels nivells que en l'anàlisi global per nivells denotaven diferències entre homes i dones)



CAPA 1	TITULACIÓ A1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

Comparació de mitjanes per gènere



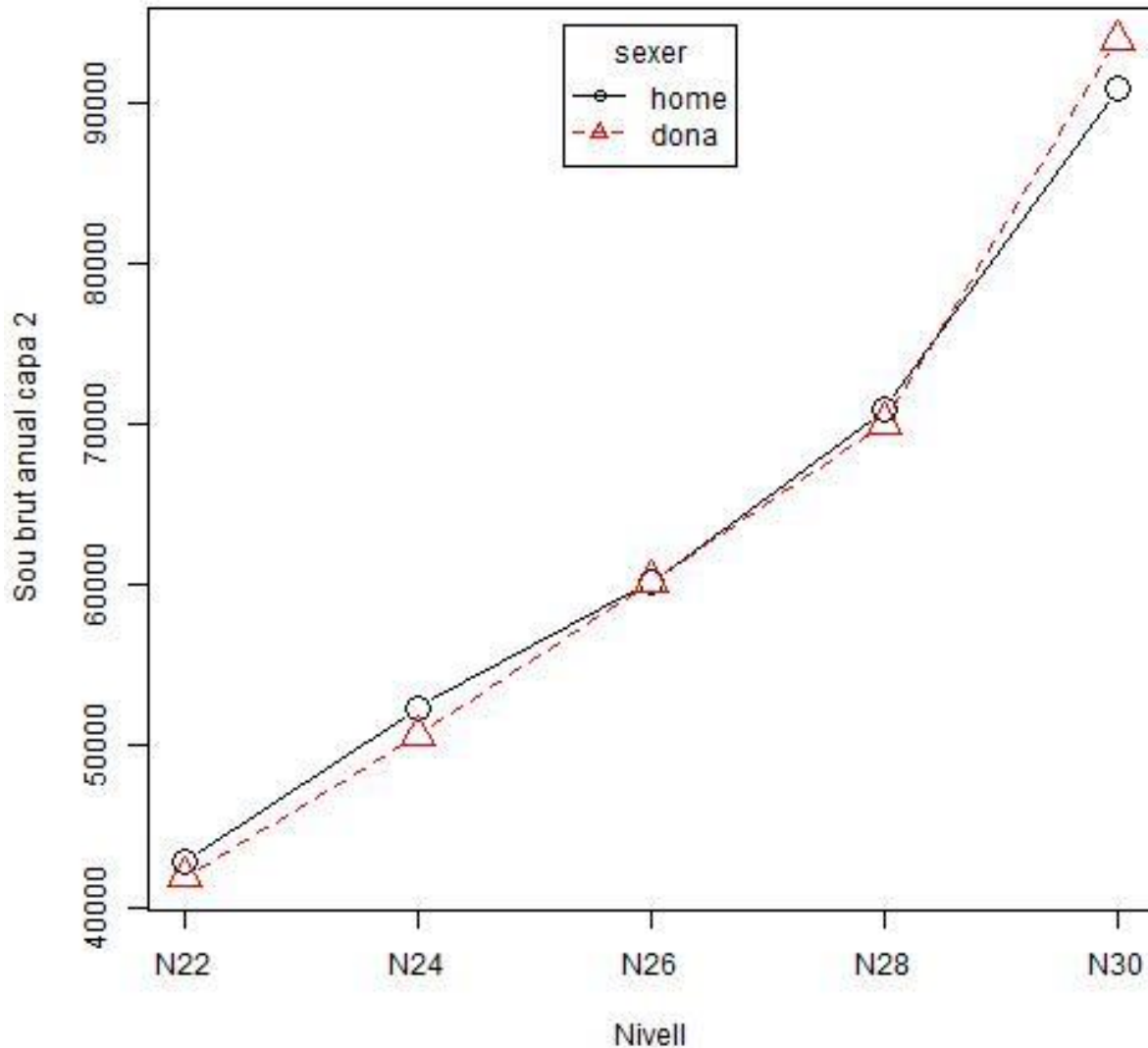
Il·lustració 48: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, retribucions capa 1

La comparació la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació A1 permet determinar que existeixen diferències significatives en la retribució bruta mitjana dels homes i les dones en el nivell 30 i 24 (coincidint amb dos dels nivells que en l'anàlisi global per nivells denotaven diferències entre homes i dones)



CAPA 2	TITULACIÓ A1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

Comparació de mitjanes per gènere

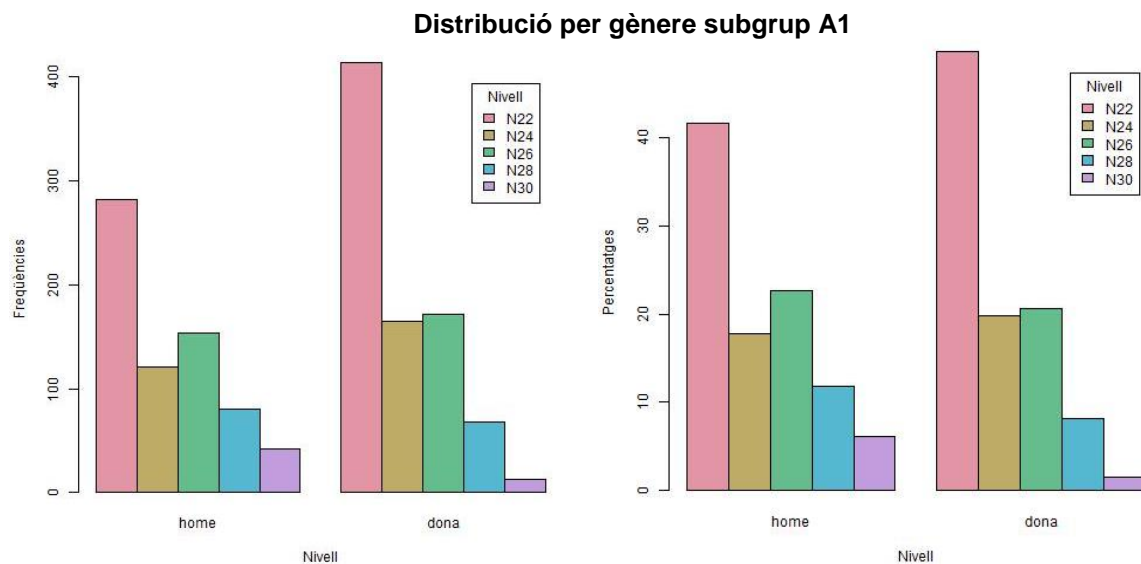


Il·lustració 49: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, retribucions capa 2

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació A1 permet determinar que existeixen diferències significatives en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en el nivell 30 i 24 (coincidint amb dos dels nivells que en l'anàlisi global per nivells denotaven diferències entre homes i dones)



Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial del subgrup A1 té una major freqüència. El nivell 24 té una major presència de dones mentre que en el nivell 30 són els homes els que l'ocupen majoritàriament.



Il·lustració 50: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, distribució i proporció de la població segons nivells

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 20).

Per altra banda, de les anàlisi ANOVA multifactorials per a valorar la dependència de la capa 0 dins de cada un dels nivells del subgrup A1 respecte altres variables com son la categoria, el lloc de treball o la classificació (àmbit de treball), no s'han pogut extreure resultats que permetin determinar si tenen influència en el salari brut anual de la capa 0 (veure Annex pàg. 36-47).

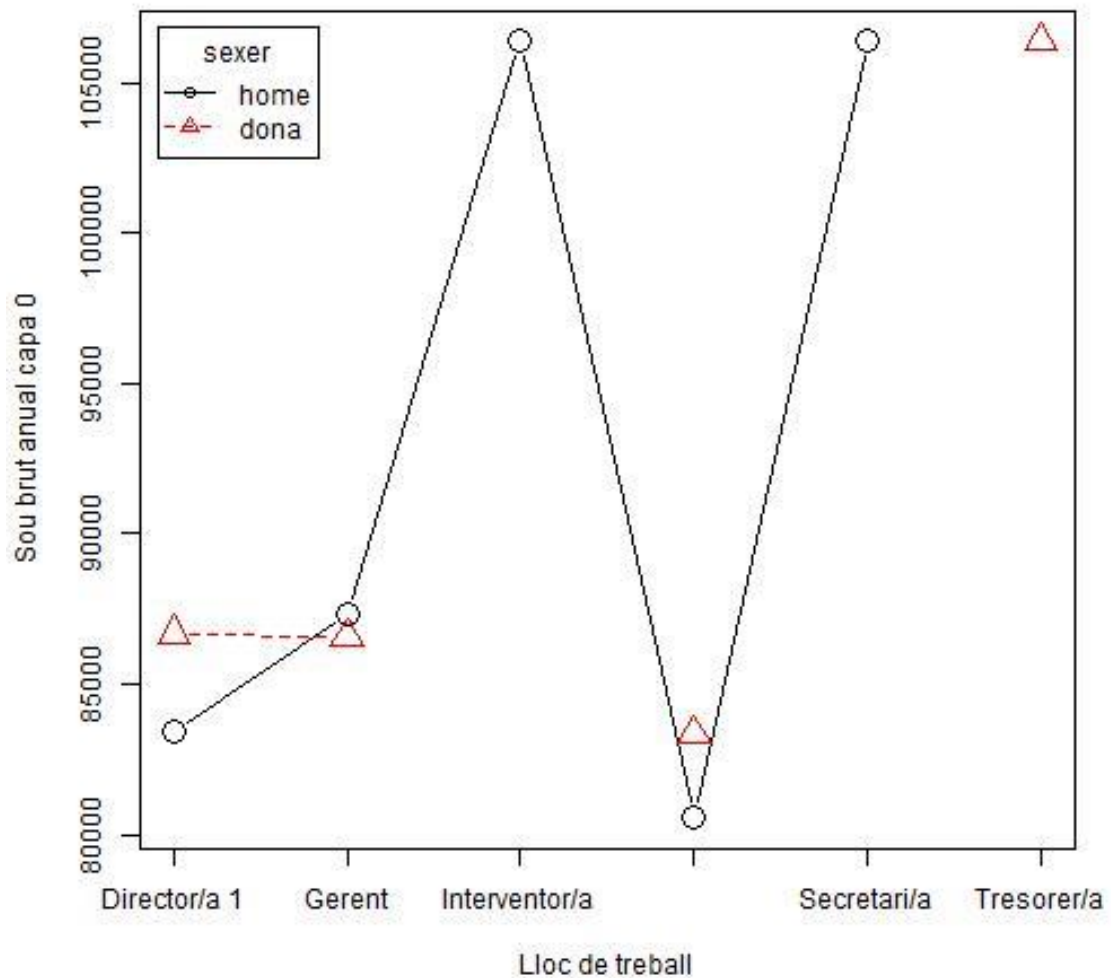
A continuació s'analitzen més detalladament aquells nivells que en la gràfica comparativa de mitjanes tenien diferències destacables entre homes i dones. Aquests són els nivells 30 i 24.



○ **Nivell 30**

CAPA 0	TITULACIÓ A1 NIVELL 30	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A1 - nivell 30

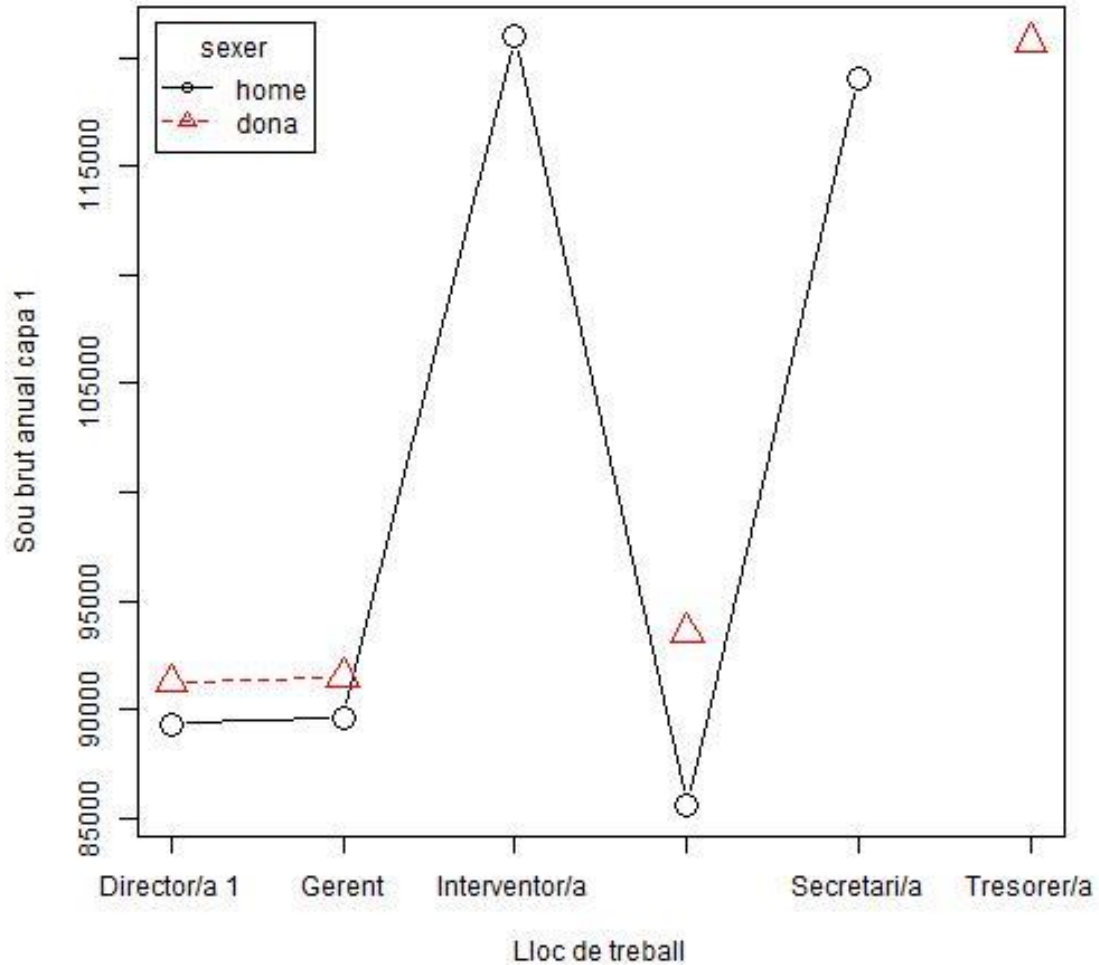


Il·lustració 51: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 30, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ A1 NIVELL 30	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A1 - nivell 30

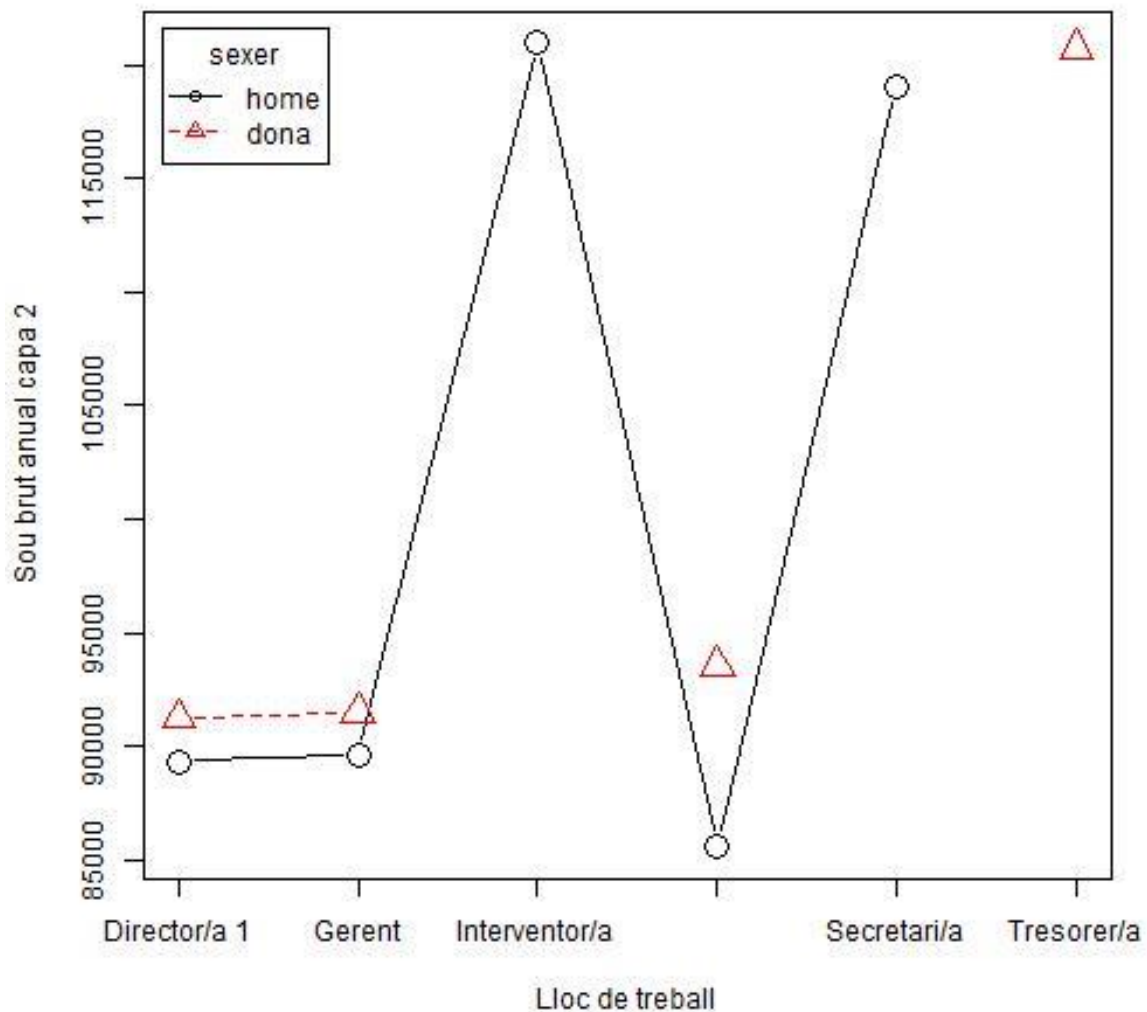


Il·lustració 52: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 30, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ A1 NIVELL 30	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	---------------------------	---

Comparació mitjanes A1 - nivell 30



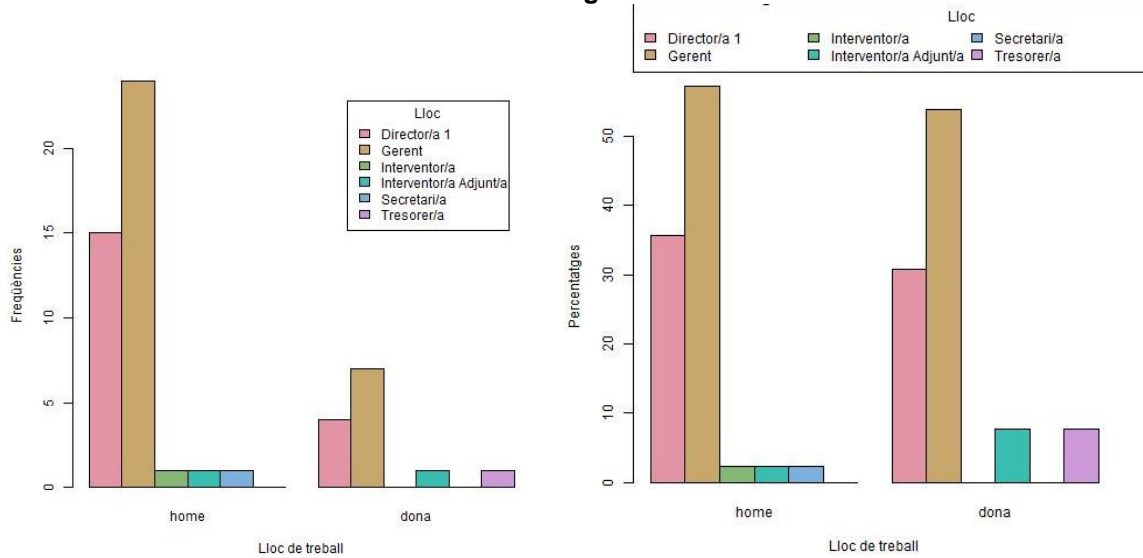
Il·lustració 53: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 30, retribucions capa 2

Les gràfiques comparatives de mitjanes permeten observar la singularitat dels llocs de treball d'aquest nivell, fent-se palès que el lloc de Director/a té una diferència salarial a favor de les dones en totes les capes.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, es constata que el lloc de Gerent té una major freqüència, tant per homes com per dones. El percentatge d'homes que ocupen el lloc de Gerent és lleugerament superior al percentatge de dones, i el mateix succeeix per al lloc de Director/a 1.



Distribució gènere A1 nivell 30



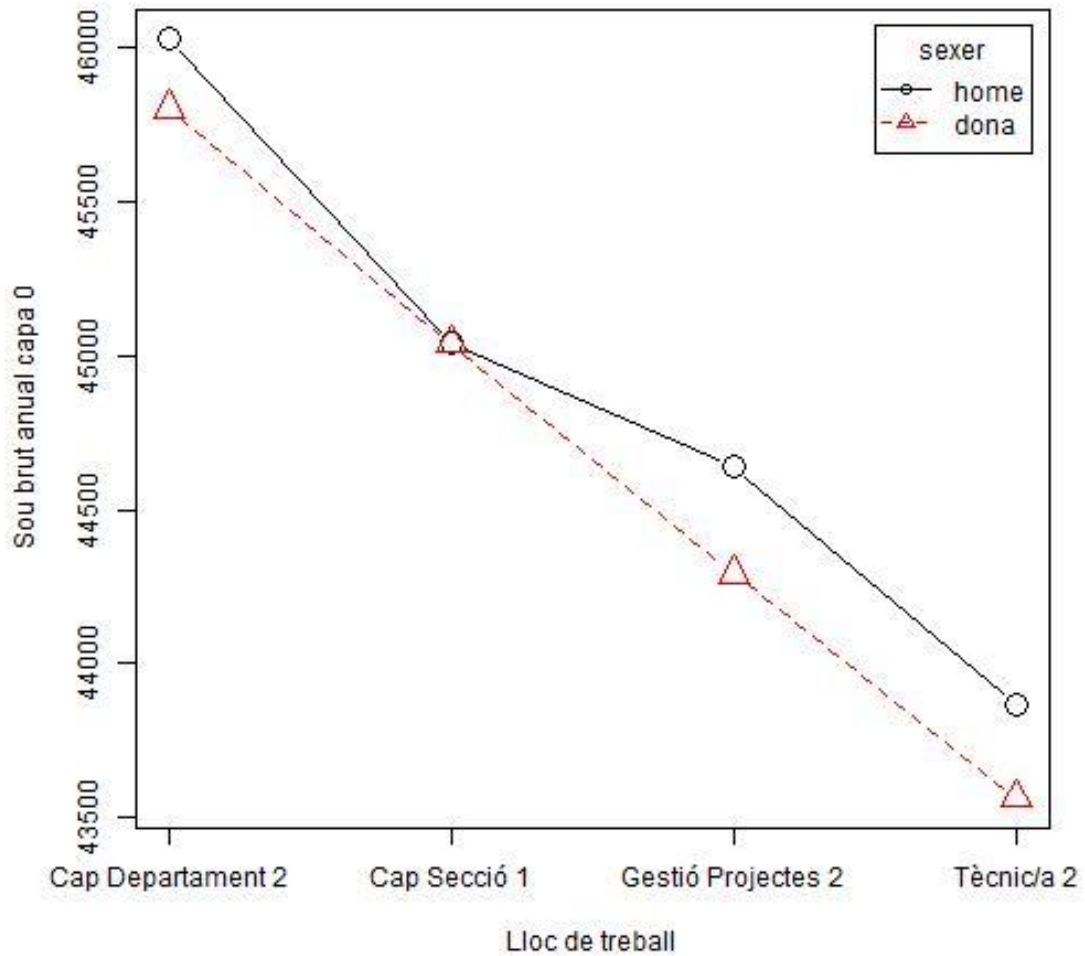
Il·lustració 54: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 30, distribució i proporció de la població segons lloc de treball



○ **Nivell 24**

CAPA 0	TITULACIÓ A1 NIVELL 24	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A1 - nivell 24

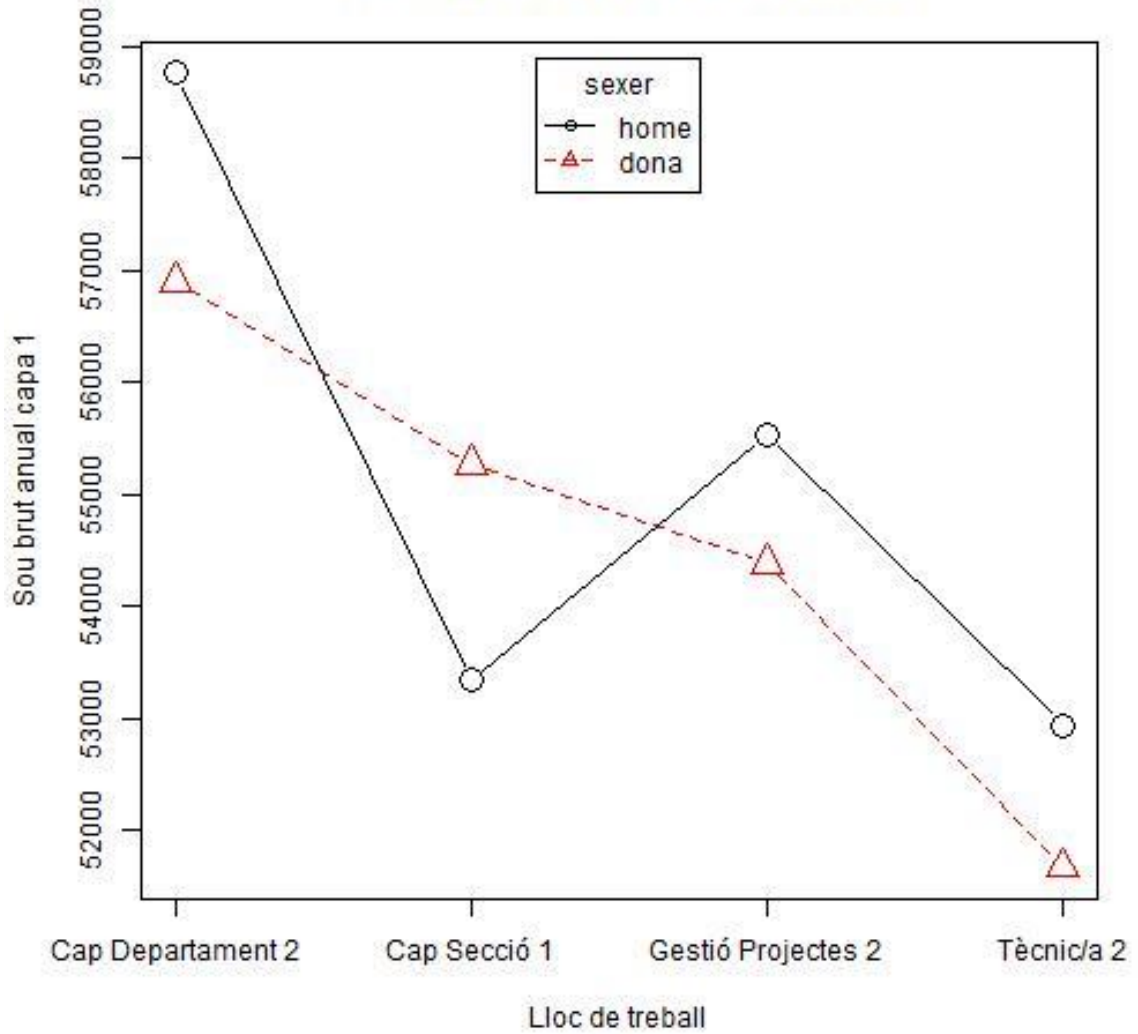


Il·lustració 55: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 24, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ A1 NIVELL 24	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-------------------------------	---

Comparació mitjanes A1 - nivell 24

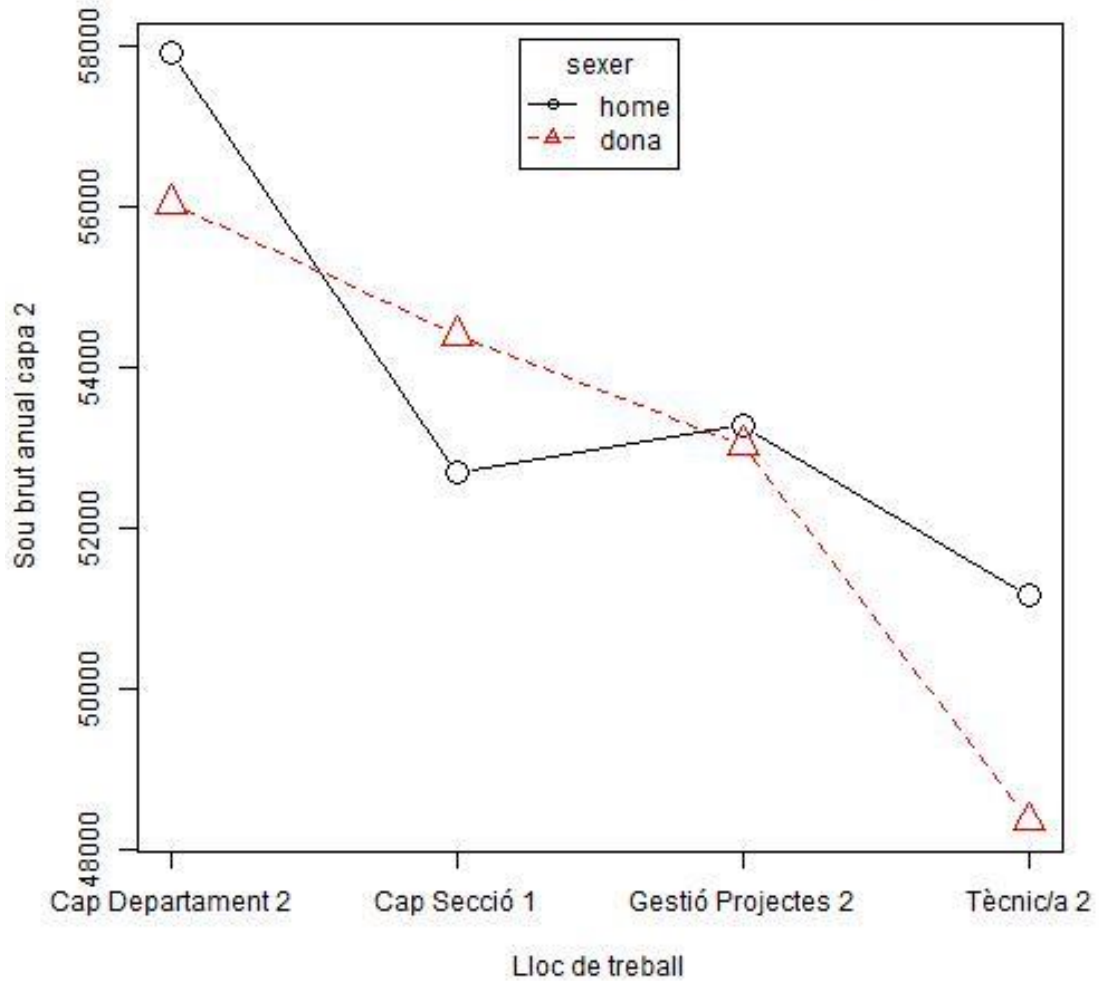


Il·lustració 56: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 24, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ A1 NIVELL 24	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A1 - nivell 24



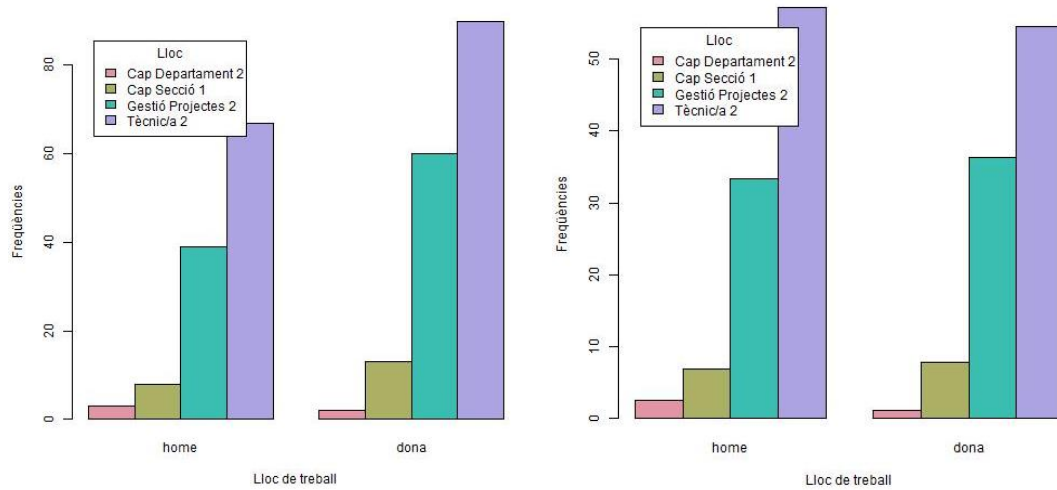
Il·lustració 57: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 24, retribucions capa 2

Les gràfiques comparatives de mitjanes permeten observar la diferència salarial entre els quatre llocs de treball d'aquest nivell, i en tots ells existeix diferència salarial en capa 0 desfavorable a les dones, a excepció del lloc de Cap de Secció 1.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, es constata que el lloc de Tècnic/a 2 té una major freqüència, tant per homes com per dones, seguit del lloc de treball de Gestor/a projectes 2. El percentatge d'homes que ocupen el lloc de Tècnic/a 2 és lleugerament superior al percentatge de dones, mentre que el percentatge s'inverteix per al lloc de Gestor/a projectes 2.



Distribució gènere A1 nivell 24

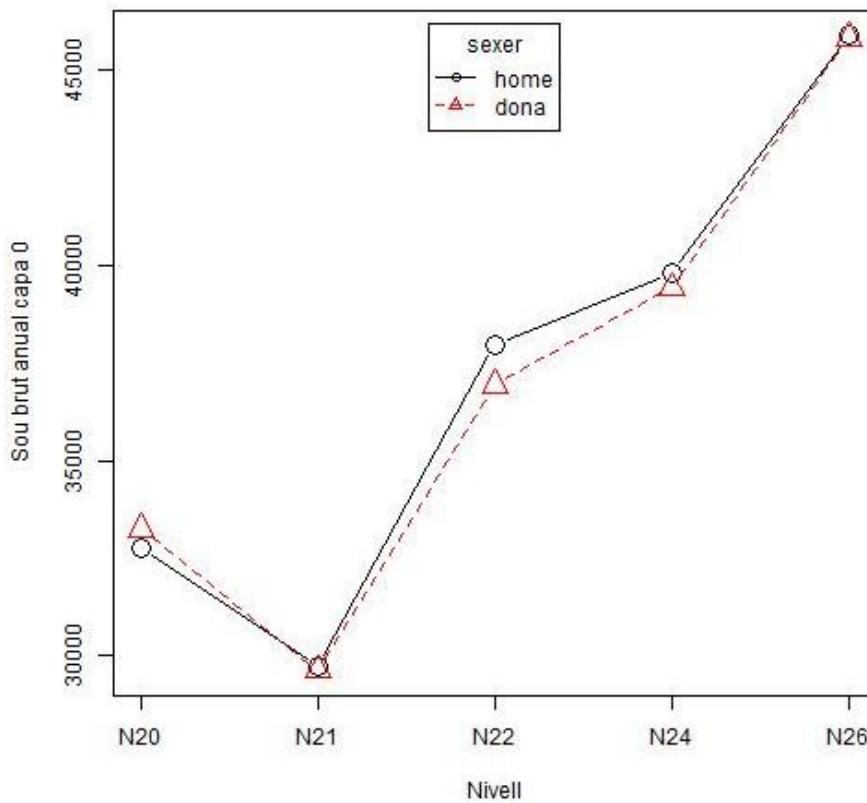


Il·lustració 58: escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A1, nivell 24, distribució i proporció de la població segons lloc de treball

- **A2**

CAPA 0	TITULACIÓ A2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Comparació mitjanes grup A2



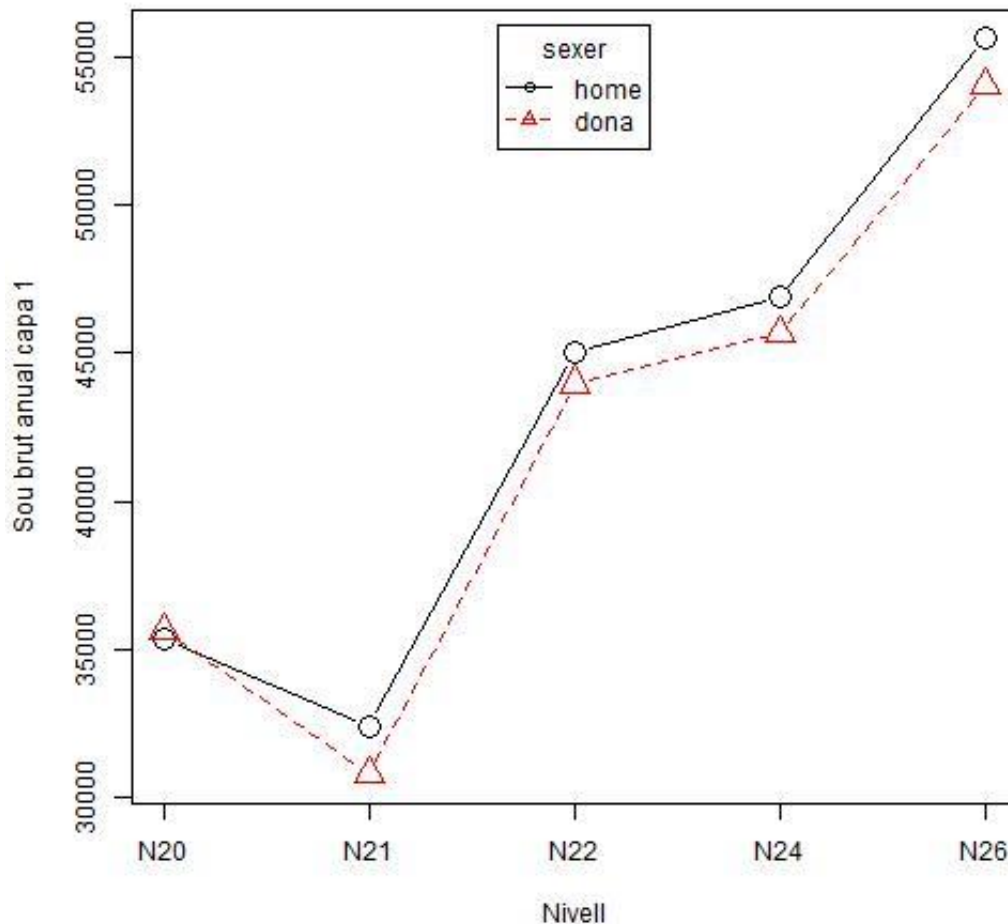
Il·lustració 59: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, retribucions capa 0



La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació A2 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en el nivell 24, 22 i 20.

CAPA 1	TITULACIÓ A2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---------------------	---

Comparació mitjanes grup A2



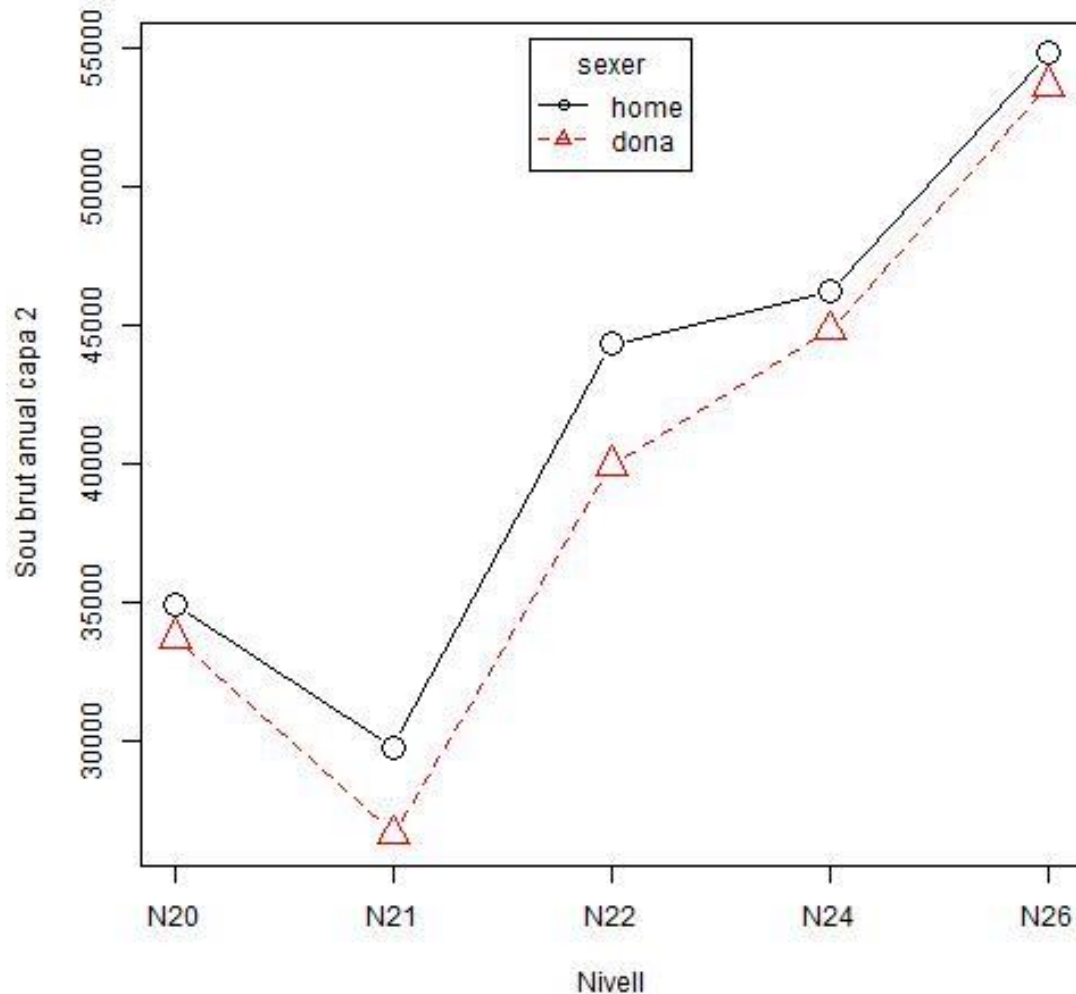
Il·lustració 60: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, retribucions capa 1

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació A2 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en el nivell 26, 24, 22 i 21.



CAPA 2	TITULACIÓ A2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

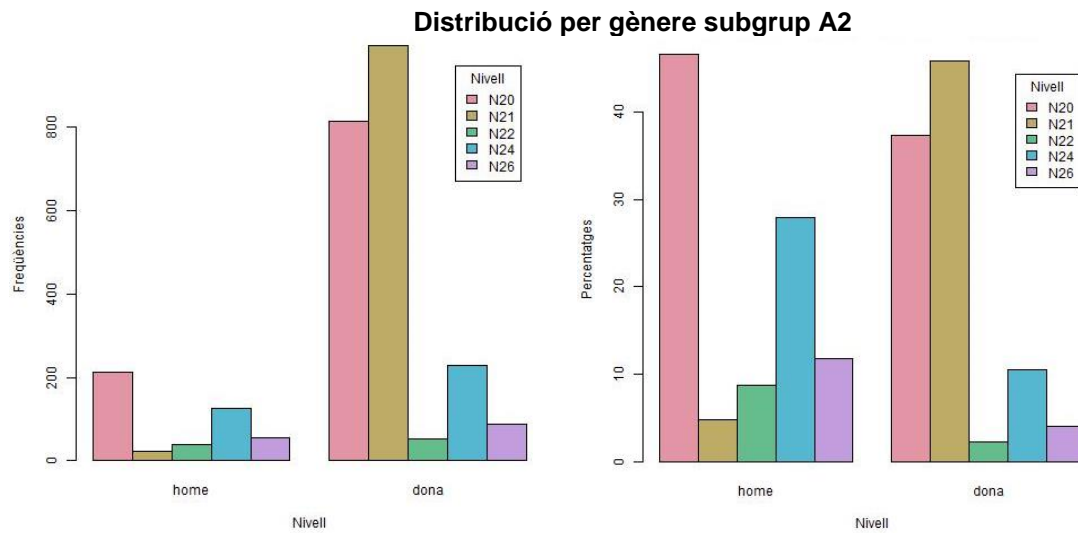
Comparació mitjanes grup A2



Il·lustració 61: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, retribucions capa 2

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació A2 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial del subgrup A2 té una major freqüència de dones que d'homes, essent el nivell 20 el de major pes dins els homes i el nivell 21 el de major pes dins les dones. La gràfica de percentatges ens permet determinar que la proporció d'homes que ocupen nivells superiors (del 22 al 26) és major que la proporció de dones.



Il·lustració 62: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, distribució i proporció segons nivells

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 47 a 53).

Per altra banda, de les anàlisi ANOVA multifactorials per a valorar la dependència de la capa 0 dins de cada un dels nivells del subsubgrup A1 respecte altres variables com son la categoria o el lloc de treball, no s'han pogut extreure resultats que permetin determinar si tenen influència en el salari brut anual de la capa 0 (veure Annex pàg. 47 a 53).

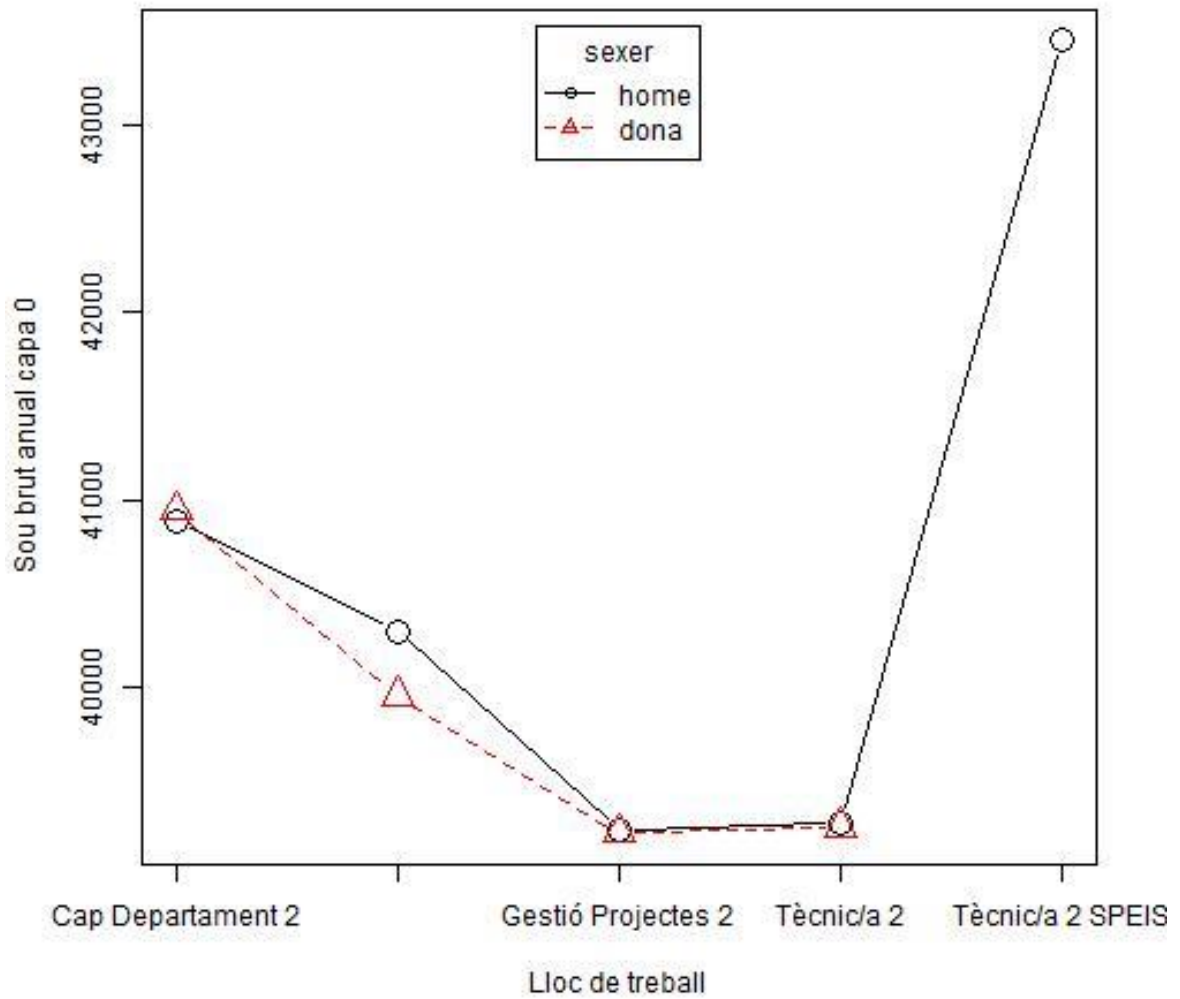
A continuació s'analitzen més detalladament aquells nivells que en la gràfica comparativa de mitjanes de la capa 0 tenien diferències entre homes i dones destacables. Aquests són els nivells 24, 22 i 20.



○ **Nivell 24**

CAPA 0	TITULACIÓ A2 NIVELL 24	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 24

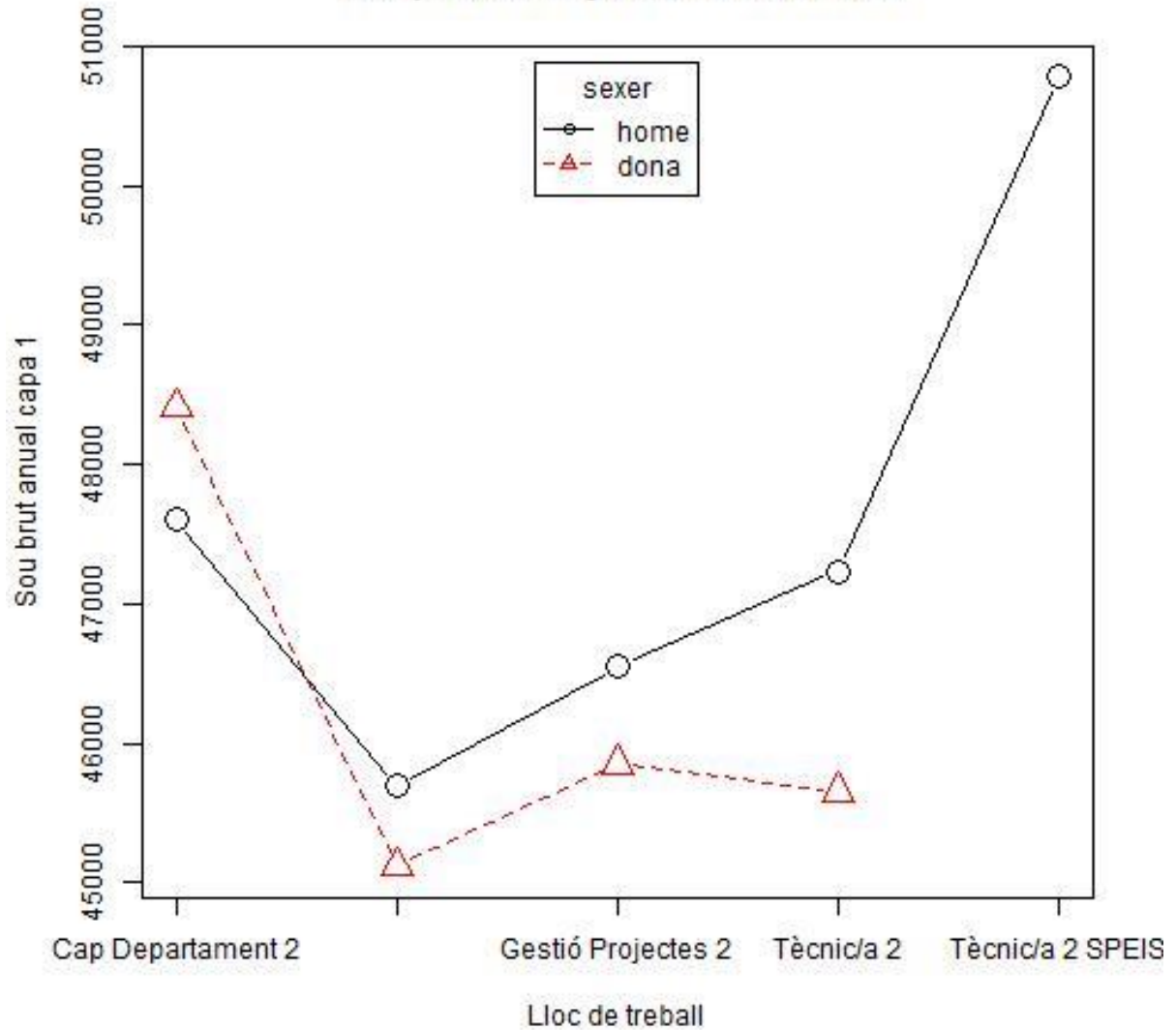


Il·lustració 63: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 24, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ A2 NIVELL 24	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 24

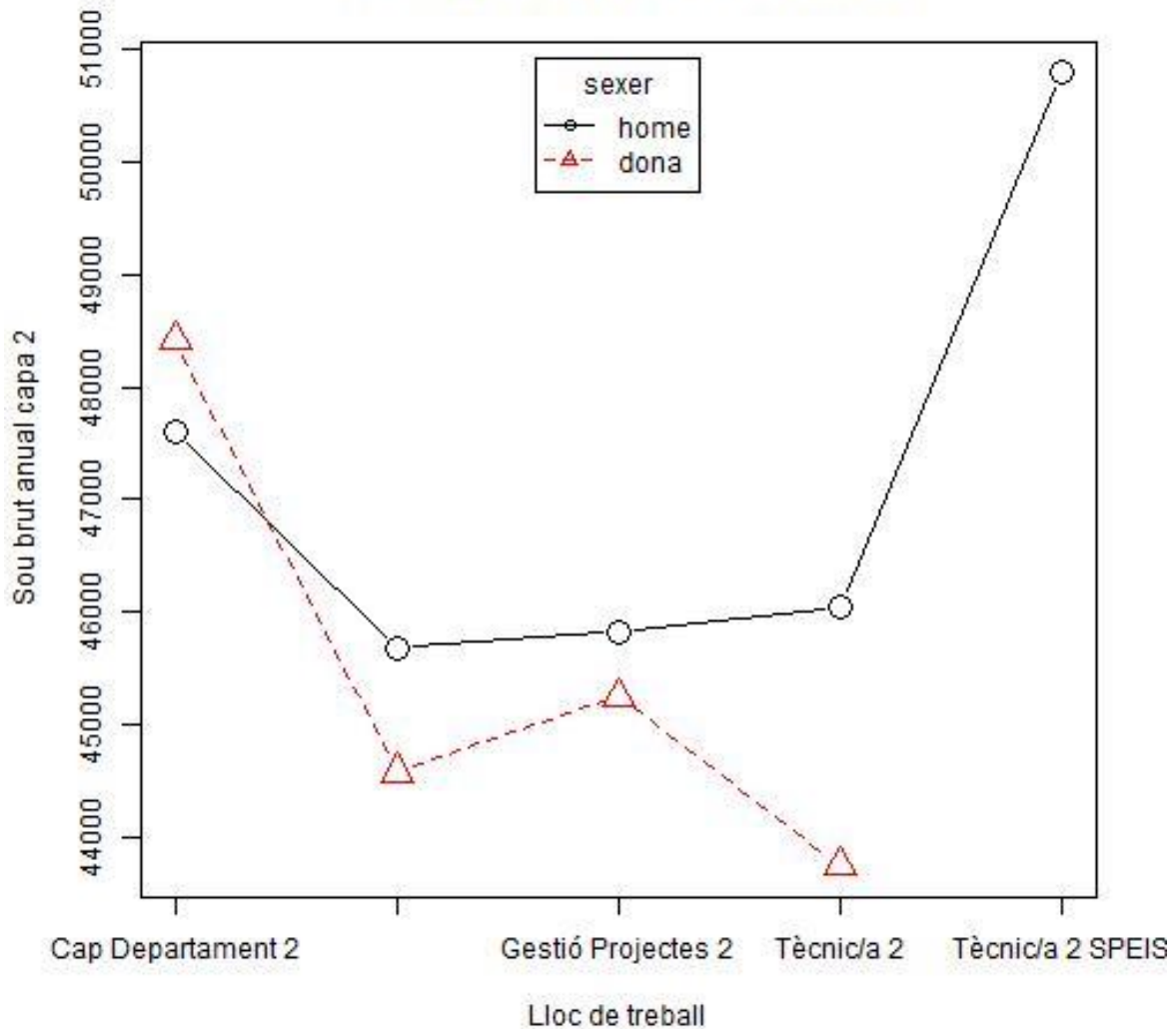


Il·lustració 64: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 24, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ A2 NIVELL 24	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 24



Il·lustració 65: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 24, retribucions capa 2

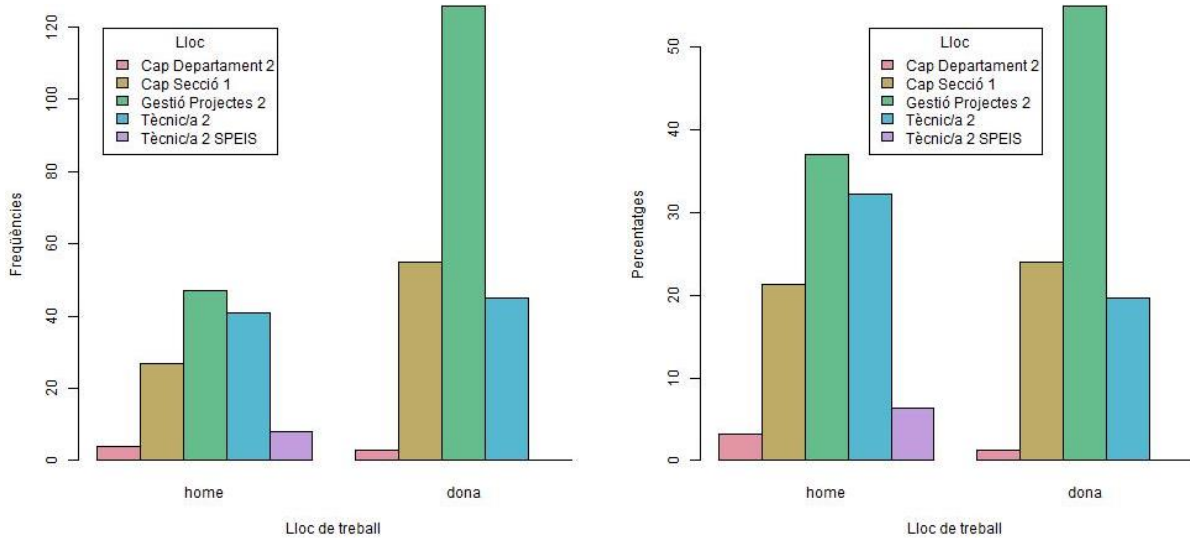
En les gràfiques apreciem que la categoria que dins del nivell 24 en titulació A2 té una diferència en la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 entre homes i dones és la categoria de Cap de secció 1. No hi ha presència de dones en Tècnic/a 2 SPEIS. A la resta de capes, la capa 1 i 2, les diferències existeixen en tots els nivells, sempre favorable als homes a excepció del lloc de treball Cap de Departament 2.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, es constata que el lloc de Gestor/a de Projectes 2 té una major freqüència, tant per homes com per dones, essent molt diferencial en el cas de les dones. El percentatge d'homes que ocupen el lloc



de Gestor/a de Projectes 2 és inferior al percentatge de dones, tal i com succeeix pel lloc de Cap de Secció 1. En canvi, pels llocs de comandament (Cap de Departament 2) el percentatge d'homes que l'ocupen és superior al percentatge de dones, essent més del 50%. Cal destacar que el lloc de Tècnic/a 2 SPEIS només està ocupat per homes.

Distribució gènere A2 nivell 24



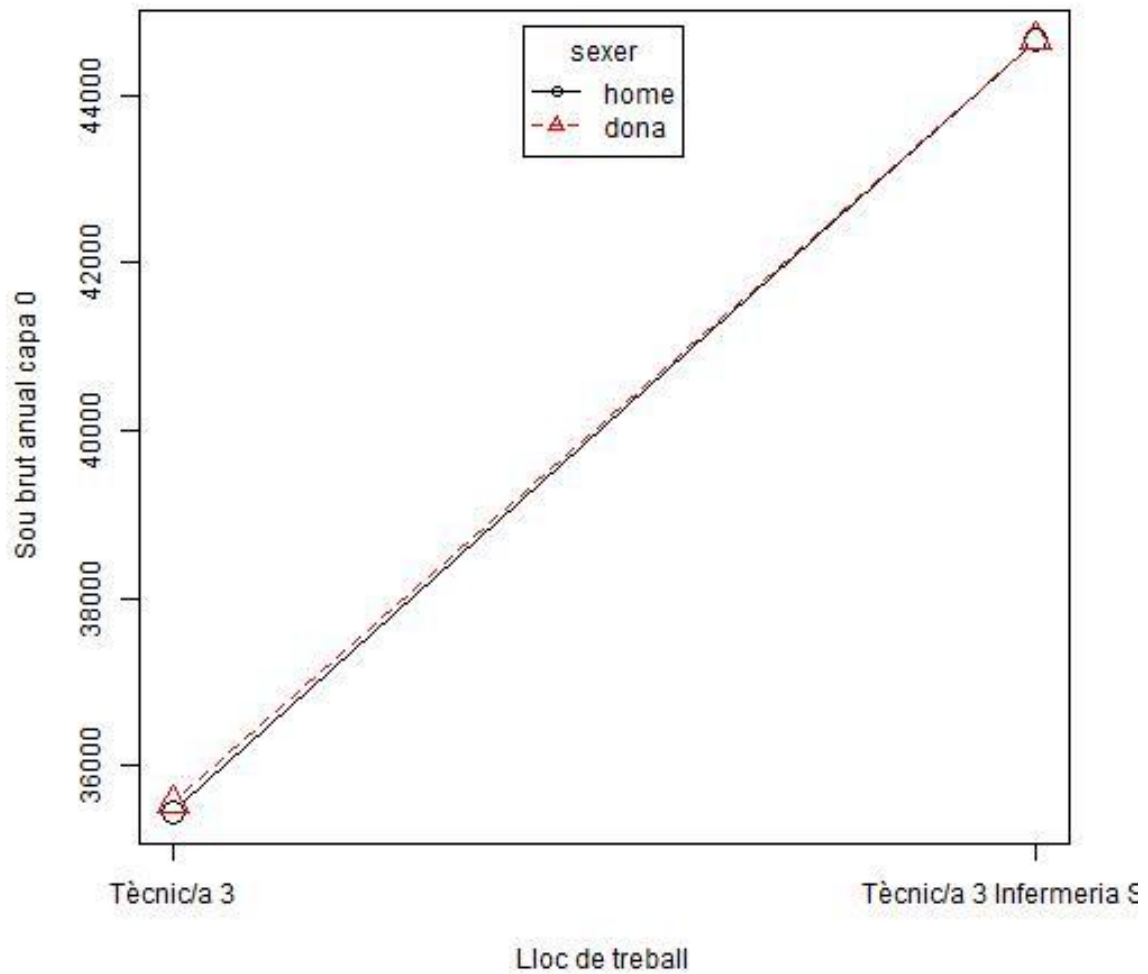
Il·lustració 66: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 24, distribució i proporció de la població segons lloc de treball



○ **Nivell 22**

CAPA 0	TITULACIÓ A2 NIVELL 22	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 22

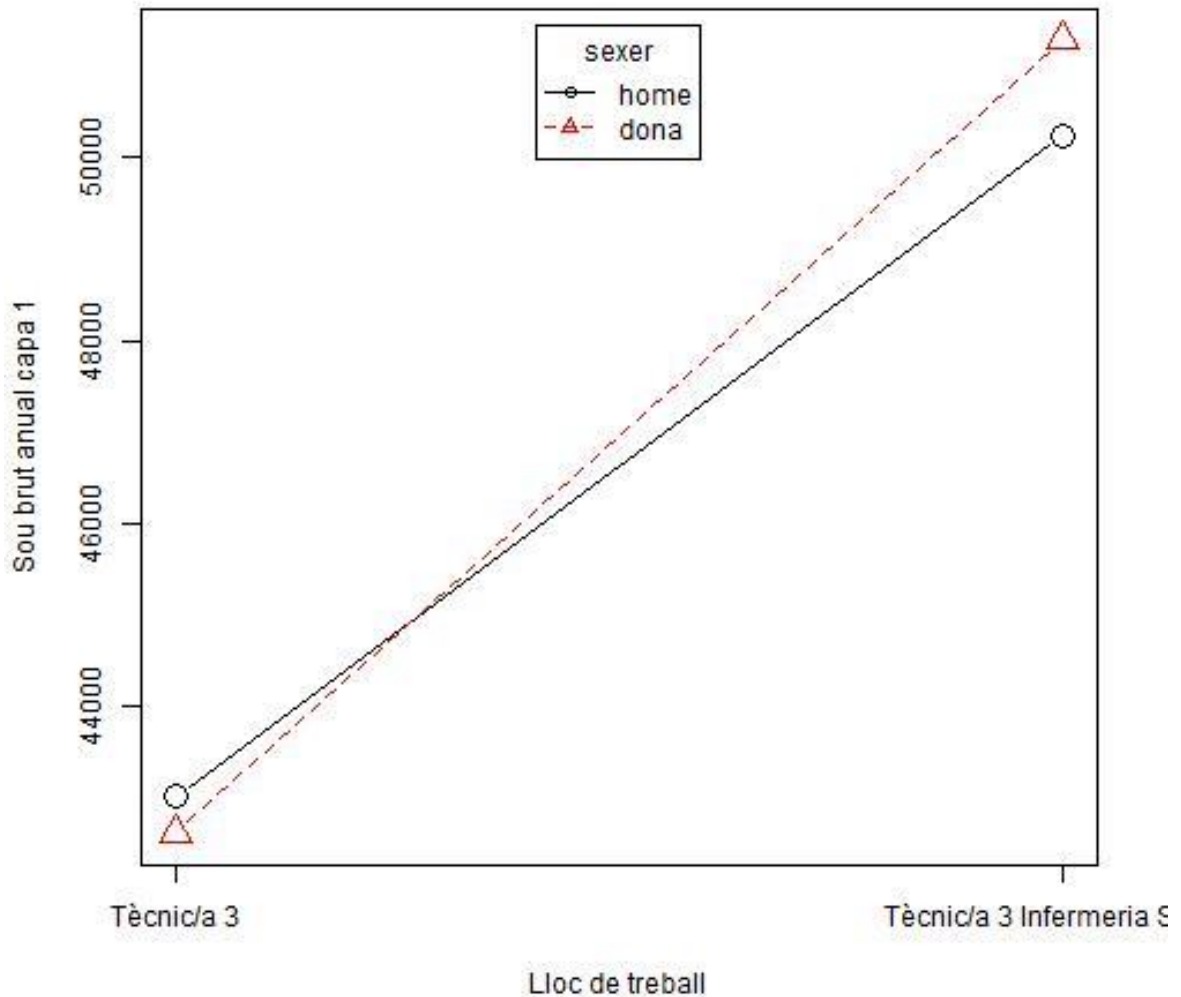


Il·lustració 67: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 22, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ A2 NIVELL 22	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 22

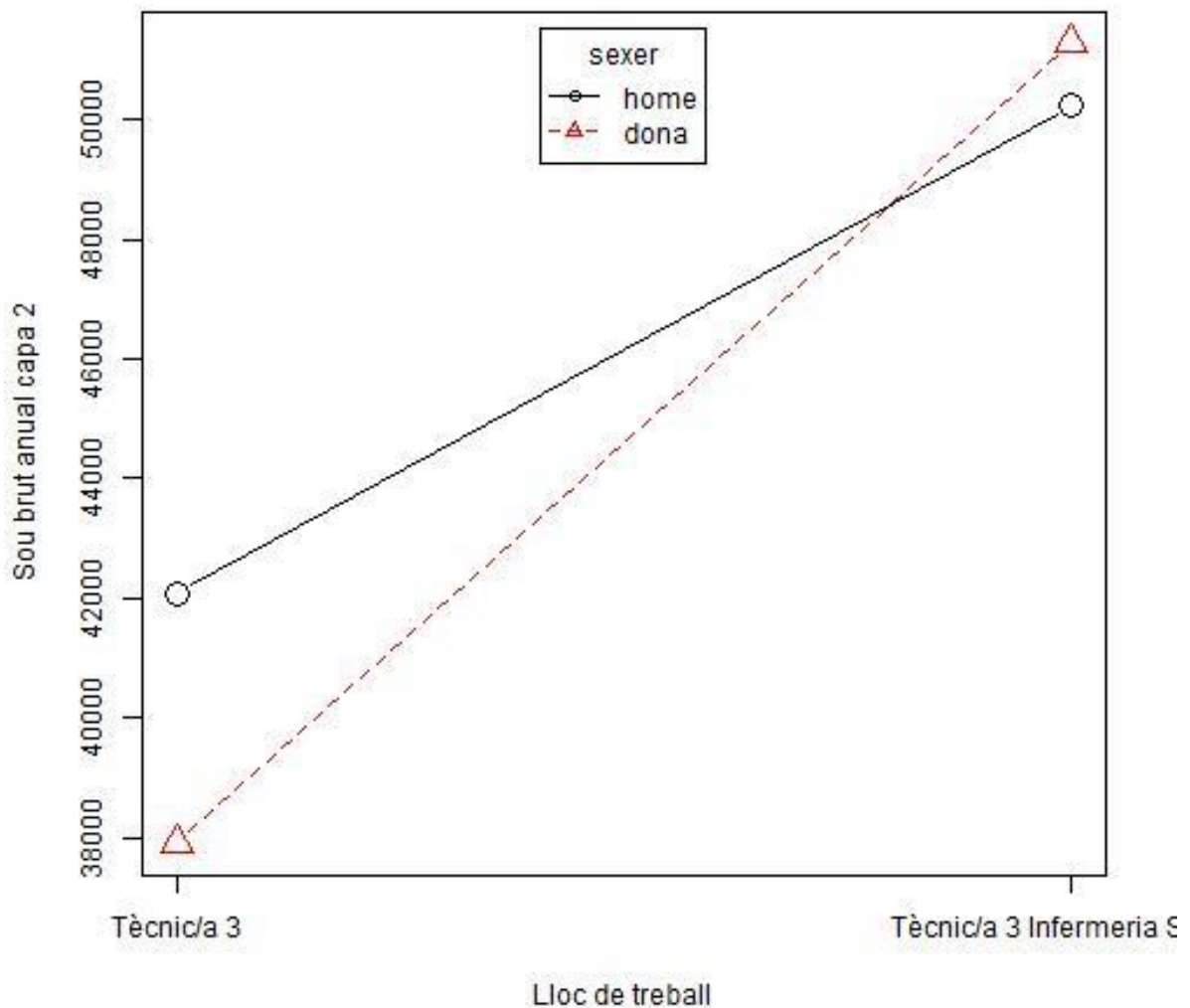


Il·lustració 68: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 22, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ A2 NIVELL 22	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 22

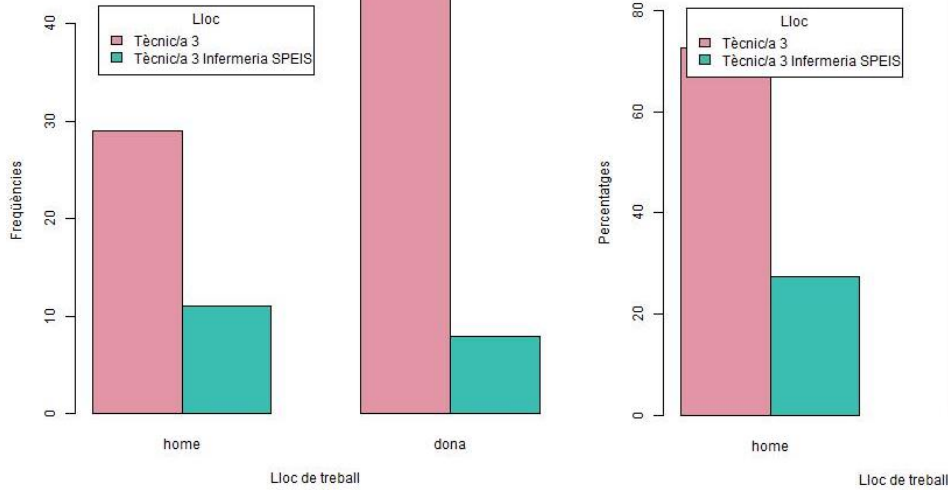


Il·lustració 69: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 22, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, el nivell 22 està format únicament per Tècnic/a 3 i Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS, amb una major presència de dones en el lloc de Tècnic/a 3 i major presència d'homes en el lloc de Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS.



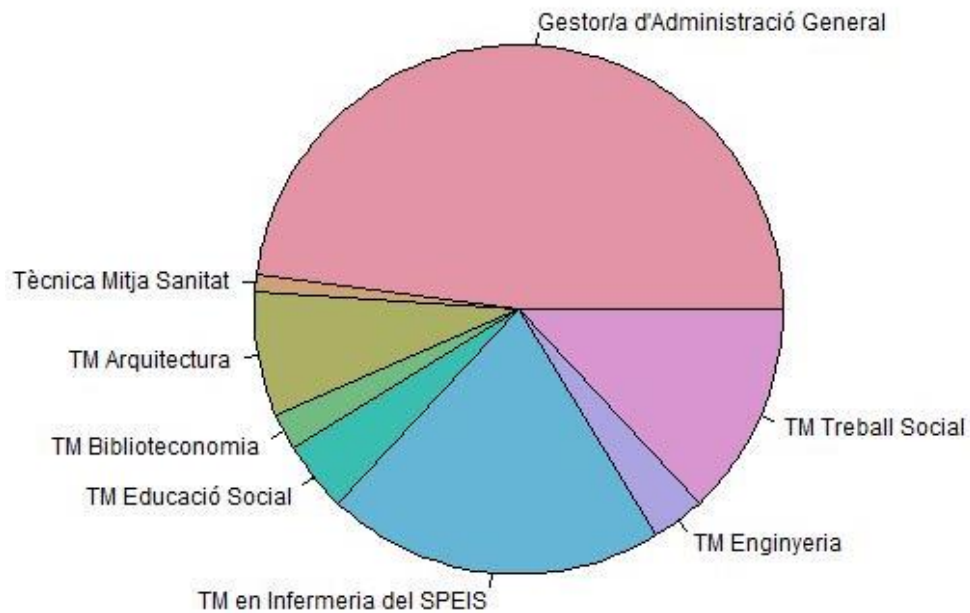
Distribució gènere A2 nivell 22



Il·lustració 70: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 22, distribució i proporció de la població segons lloc de treball

En les gràfiques comparatives de la retribució bruta mitjana anual s'ha pogut comprovar que en la capa 2 s'amplia notablement la bretxa entre homes i dones pel lloc de Tècnic/a 3. Aquest lloc de treball inclou 7 categories – la categoria TM en Infermeria del SPEIS correspon al lloc Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS-, essent la més nombrosa la de Gestor/a d'Administració General:

Distribució categories A2 nivell 22



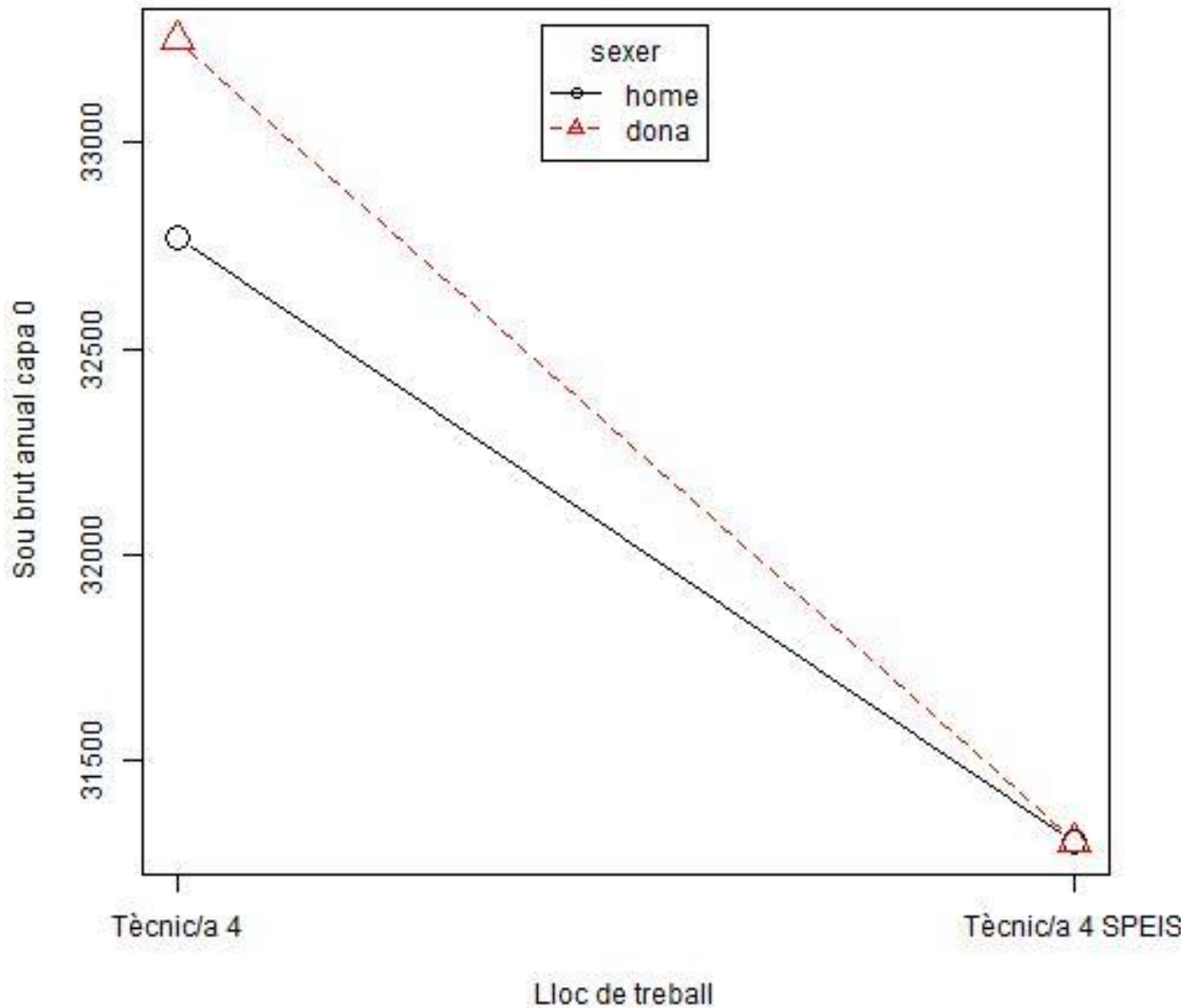
Il·lustració 71: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 22, distribució categories



○ **Nivell 20**

CAPA 0	TITULACIÓ A2 NIVELL 20	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 20

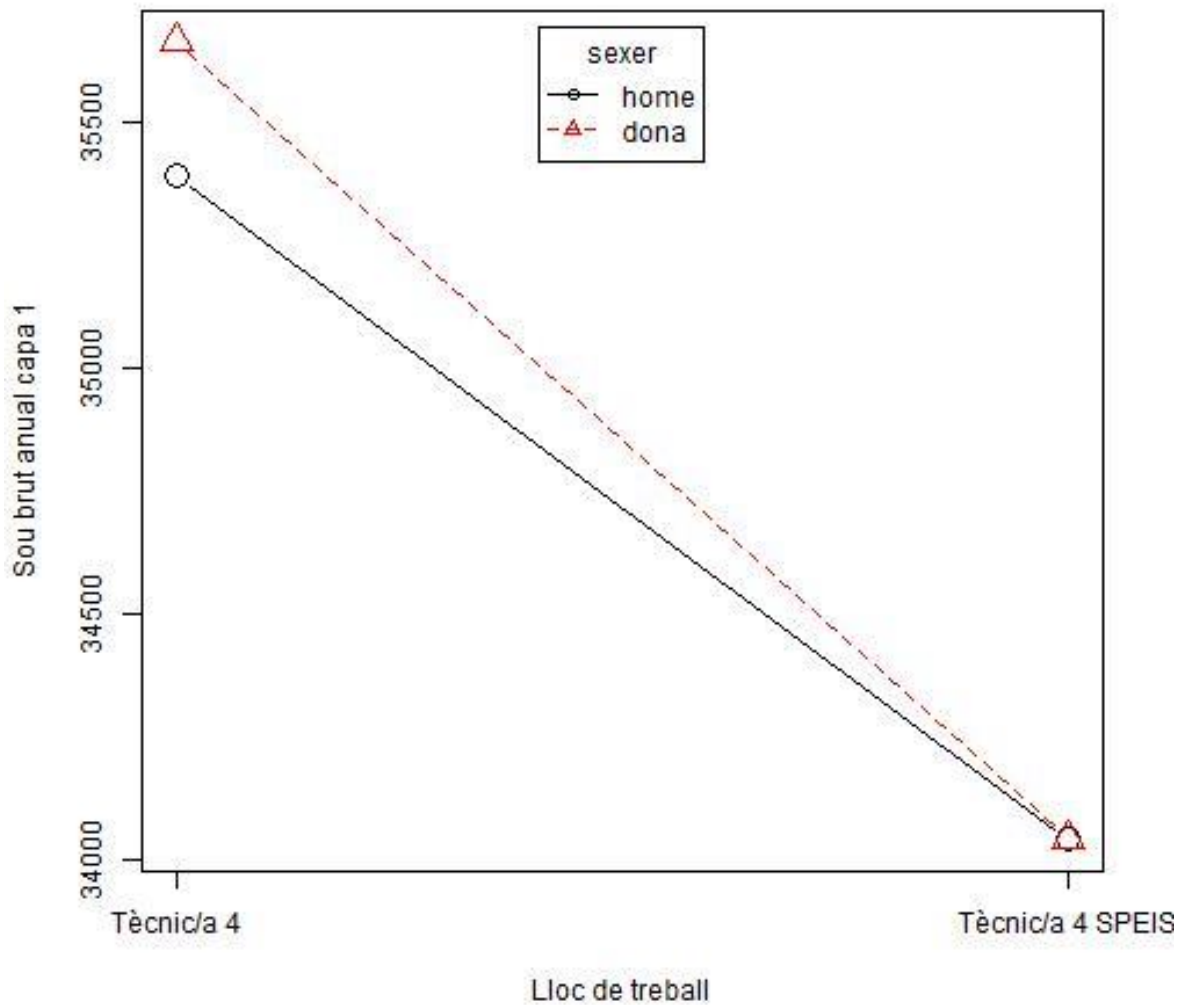


Il·lustració 72: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 20, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ A2 NIVELL 20	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 20

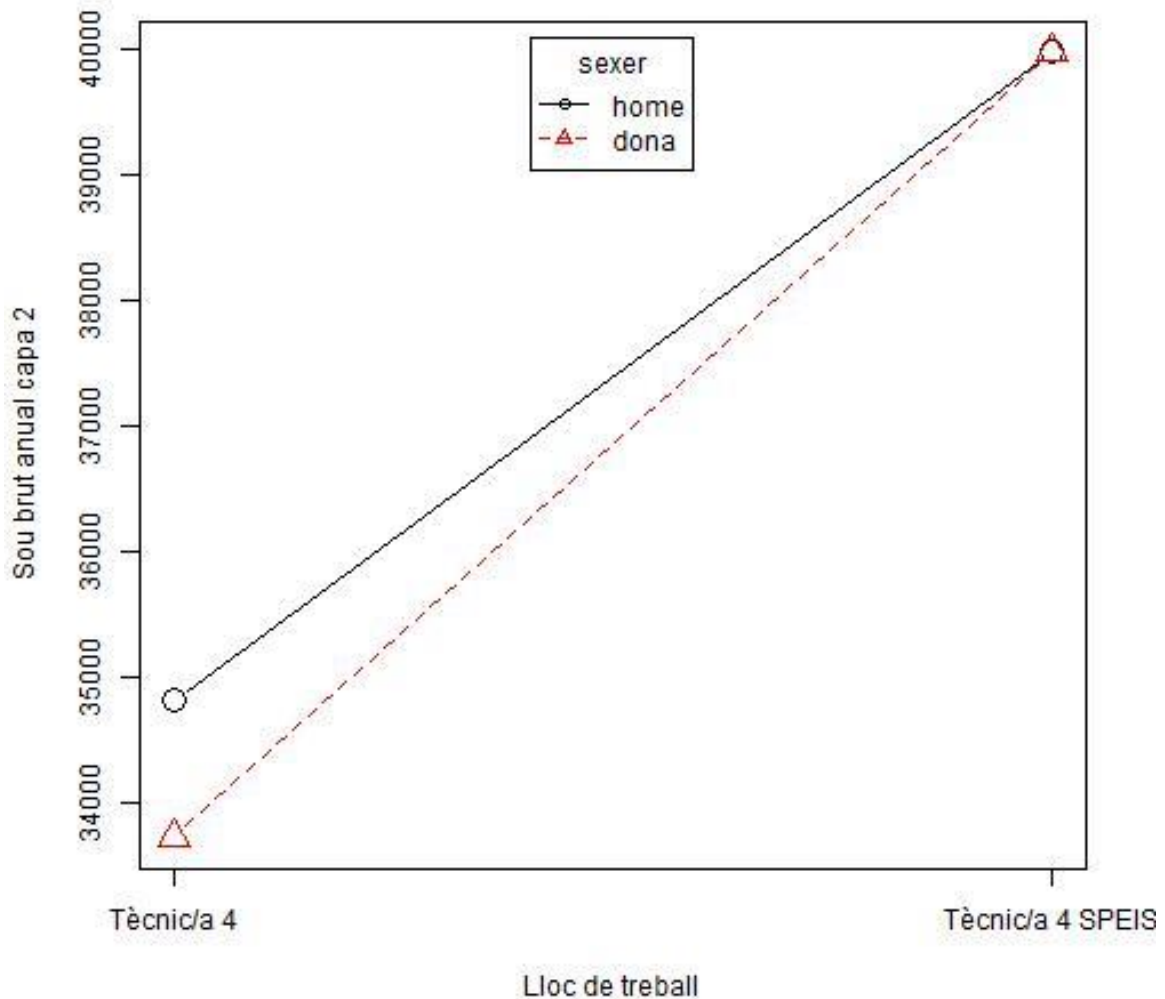


Il·lustració 73: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 20, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ A2 NIVELL 20	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes A2 - nivell 20

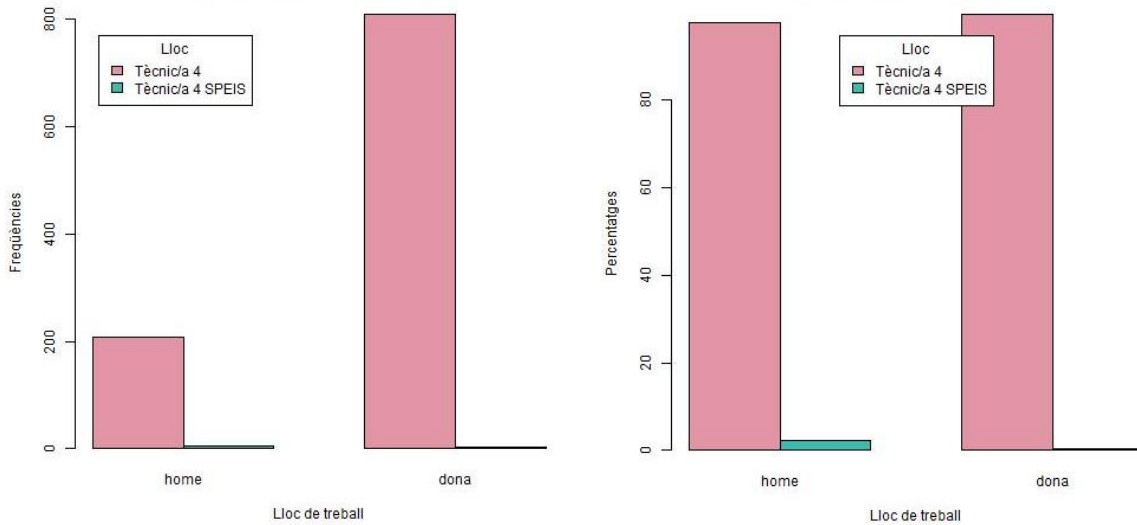


Il·lustració 74: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 20, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, el nivell 20 està format únicament per Tècnic/a 4 i Tècnic/a 4 SPEIS, amb molta més presència del primer lloc de treball tant en homes com en dones. Hi ha un major freqüència de dones que d'homes en aquest nivell, tot i que els percentatges són més equilibrats.



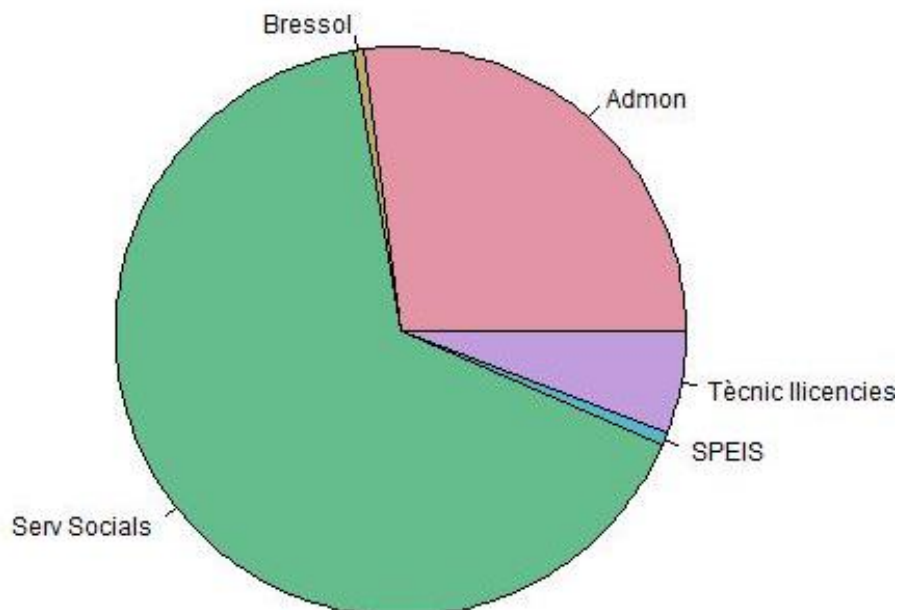
Distribució gènere A2 nivell 20



Il·lustració 75: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 20, distribució i proporció de la població segons lloc de treball

En les gràfiques comparatives de la retribució bruta mitjana anual s'ha pogut comprovar que en la capa 2 s'amplia notablement la bretxa entre homes i dones pel lloc de Tècnic/a 4. Aquest lloc de treball inclou moltes categories, agrupades en 4 àmbits – l'àmbit SPEIS correspon al lloc Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS-, essent el més nombrós el que inclou categories de l'àmbit dels Serveis Socials:

Distribució àmbit A2 nivell 20



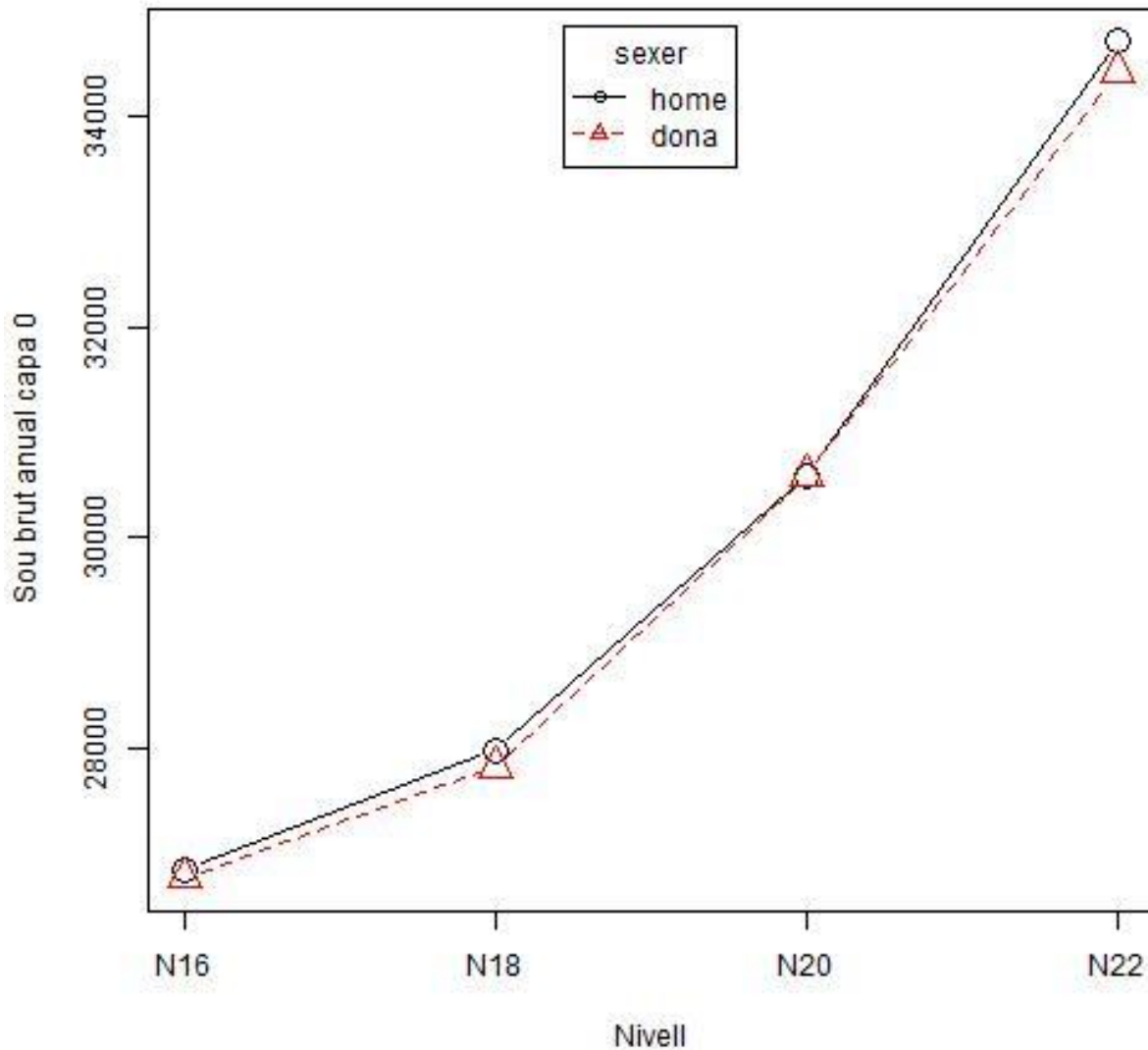
Il·lustració 76: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació A2, nivell 20, distribució categories



- C1

CAPA 0	TITULACIÓ C1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	---

Comparació mitjanes grup C1



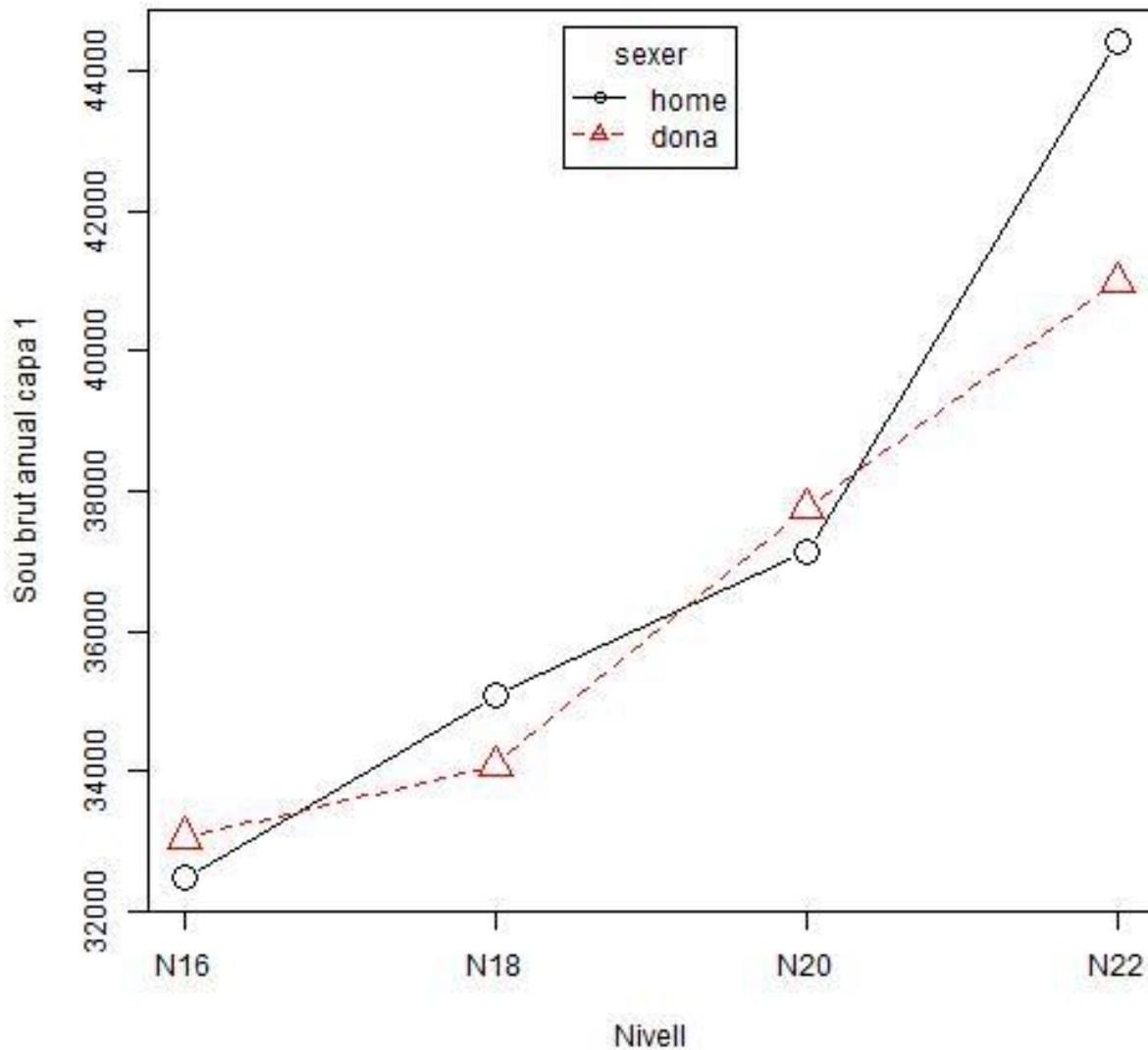
Il·lustració 77: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, retribucions capa 0

La comparació de mitjana de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació C1 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en el nivell 18 i 22.



CAPA 1	TITULACIÓ C1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

Comparació mitjanes grup C1



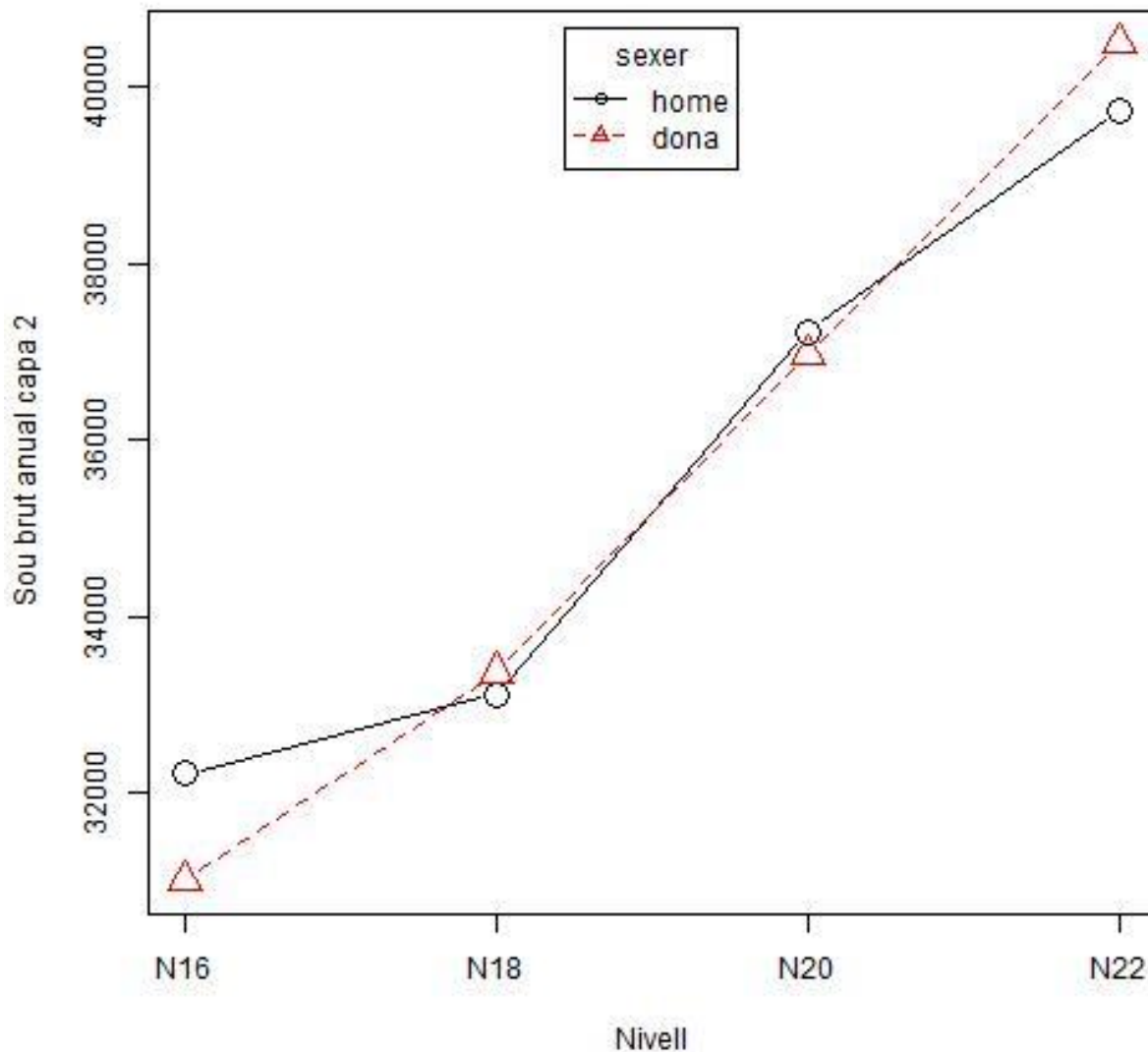
Il·lustració 78: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, retribucions capa 1

La comparació de mitjana de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació C1 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells.



CAPA 2	TITULACIÓ C1	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

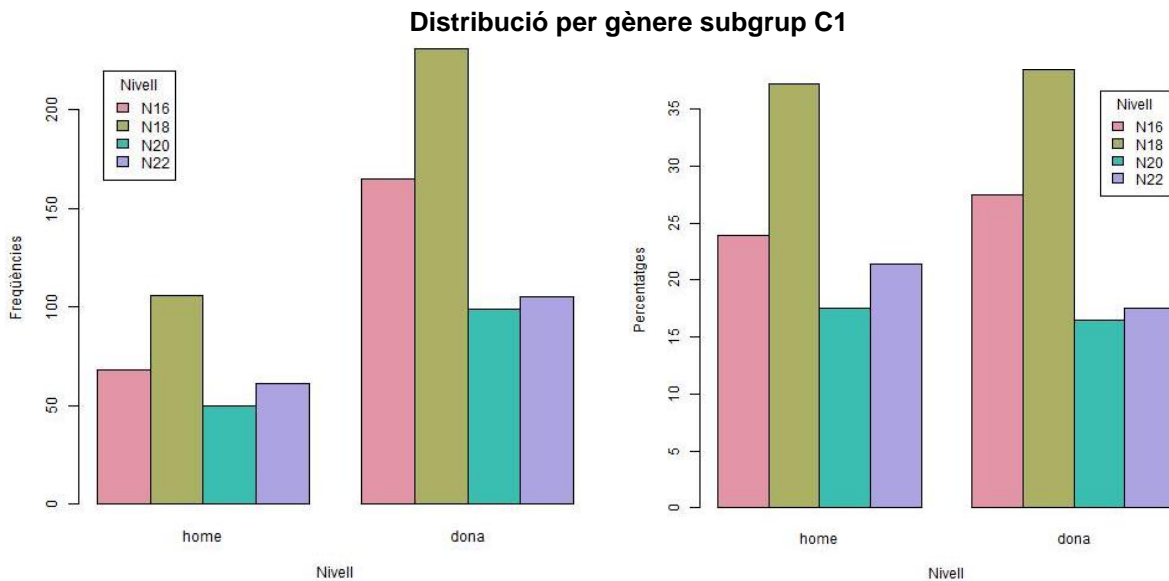
Comparació mitjanes grup C1



Il·lustració 79: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, retribucions capa 2

La comparació de mitjana de la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació C1 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells, tot i que la bretxa disminueix respecte la capa 1.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial del subgrup C1 té una major freqüència de dones que d'homes, essent el nivell 18 el de major pes dins els homes i les dones. La gràfica de percentatges ens permet determinar que la proporció de dones en tots els nivells és superior a la d'homes, a excepció del nivell 20.



Il·lustració 80: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, distribució i proporció segons nivell

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 53 a 58),

Per altra banda, de les anàlisi ANOVA multifactorials per a valorar la dependència de la capa 0 dins de cada un dels nivells del subgrup A1 respecte altres variables com son la categoria o el lloc de treball, no s'han pogut extreure resultats que permetin determinar si tenen influència en el salari brut anual de la capa 0 (veure Annex pàg. 53 a 58).

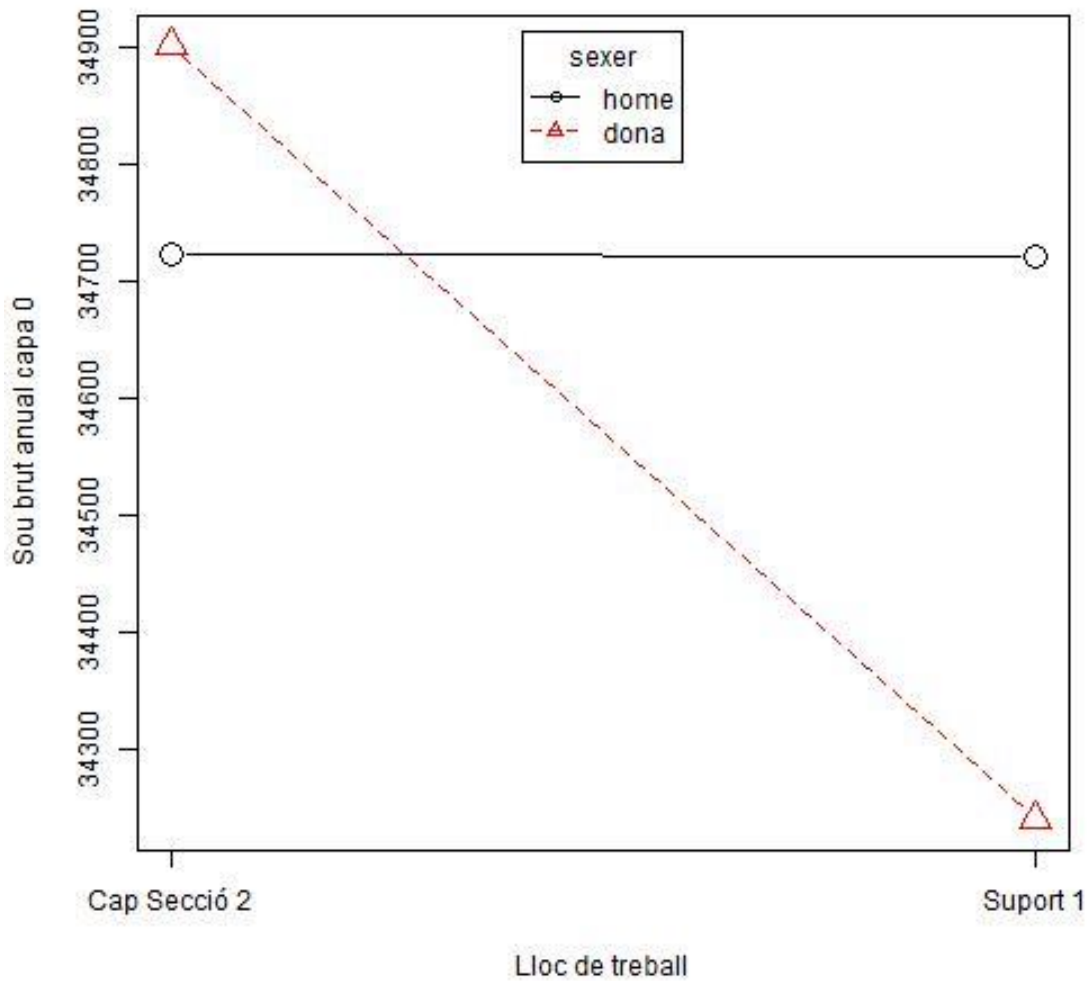
A continuació s'analitzen més detalladament aquells nivells que en la gràfica comparativa de mitjanes de la capa 0 tenien diferències entre homes i dones destacables. Aquests són els nivells 18 i 22



○ **Nivell 22**

CAPA 0	TITULACIÓ C1 NIVELL 22	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C1 - nivell 22

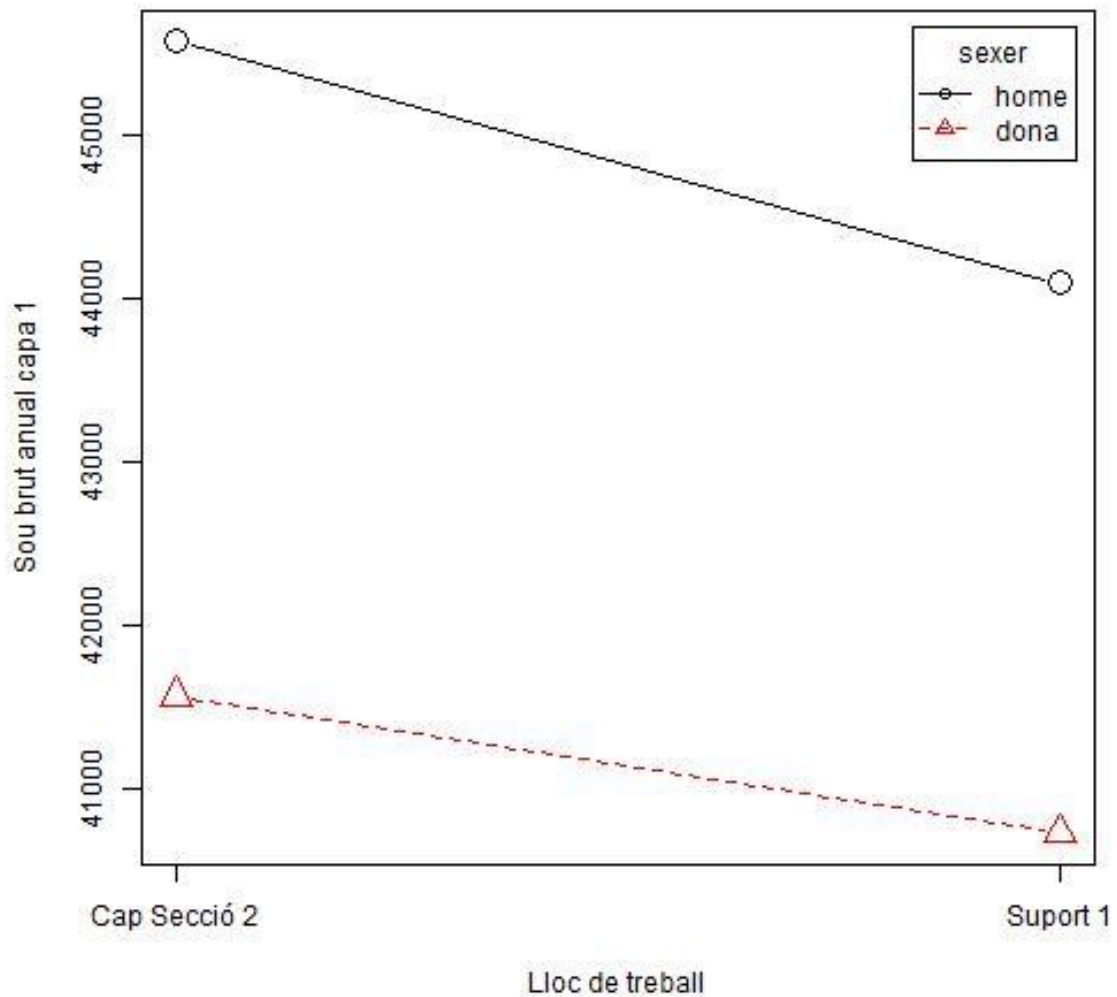


Il·lustració 81: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 22, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ C1 NIVELL 22	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C1 - nivell 22

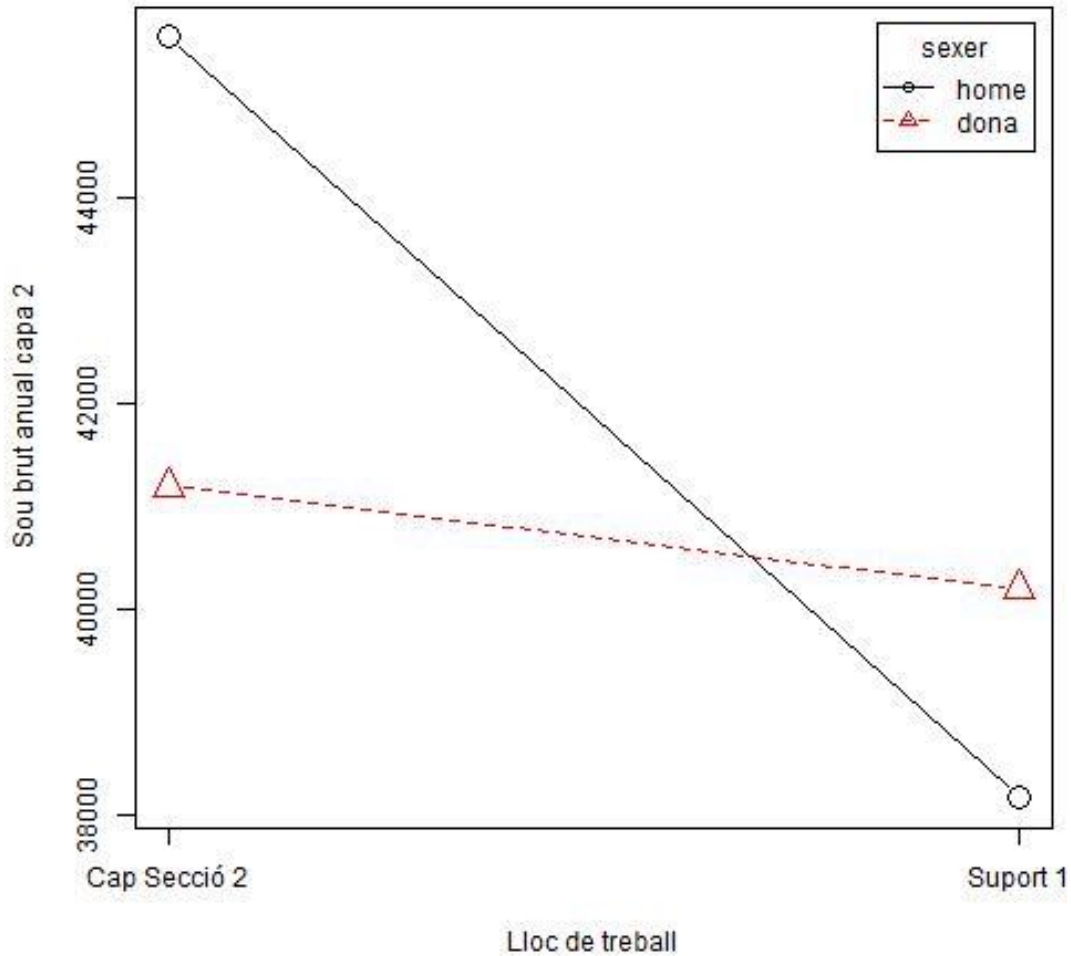


Il·lustració 82: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 22, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ C1 NIVELL 22	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-------------------------------	---

Comparació mitjanes C1 - nivell 22

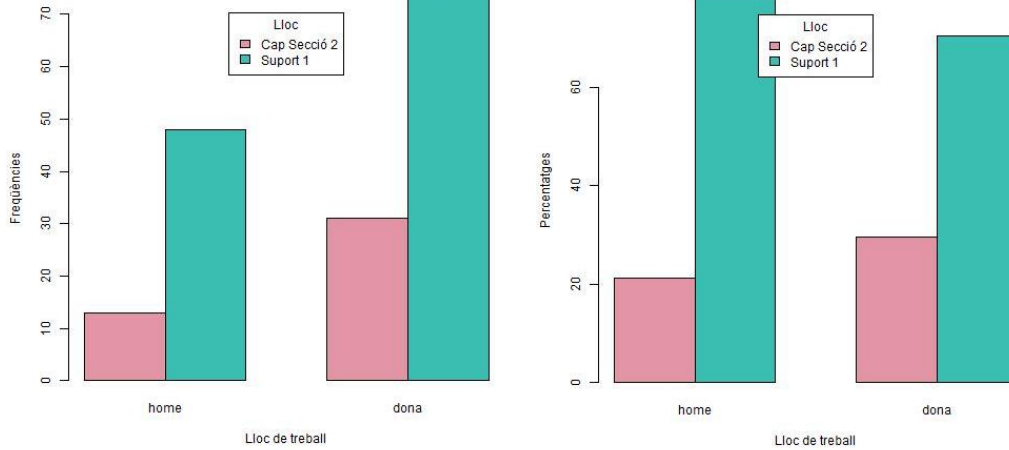


Il·lustració 83: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 22, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, el nivell 22 està format únicament per Cap de Secció 2 i Suport 1, amb molta més presència del segon lloc de treball tant en homes com en dones. Hi ha un major freqüència de dones que d'homes en aquest nivell, tot i que la proporció d'homes que ocupen llocs de Suport 1 és superior a la proporció de dones.



Distribució gènere C1 nivell 22

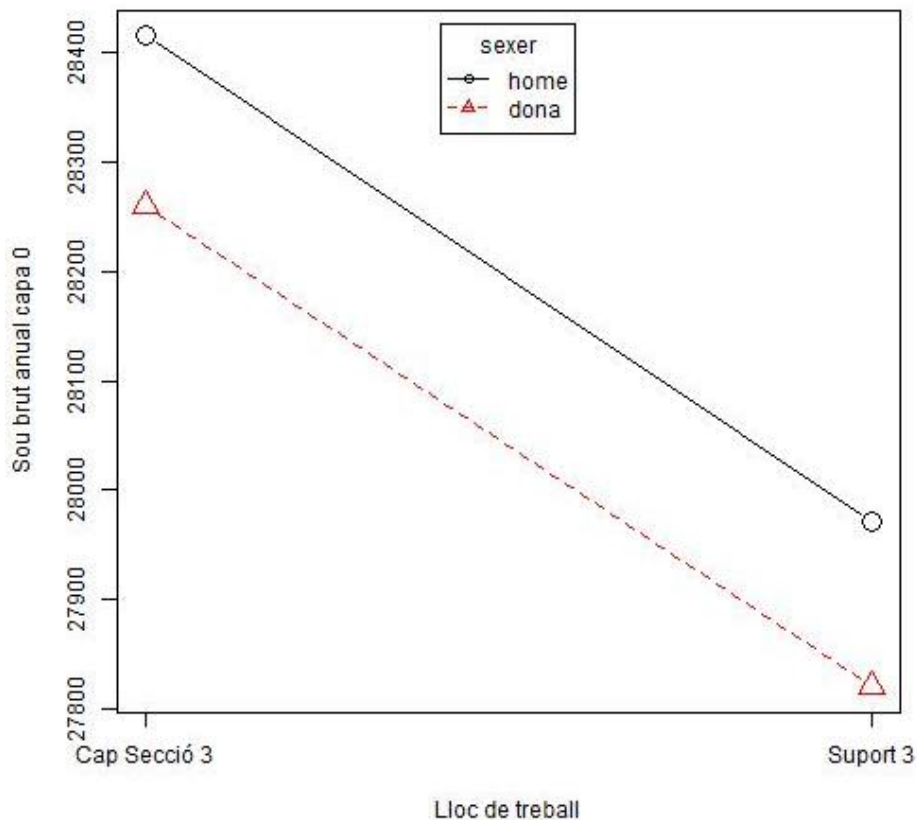


Il·lustració 84: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 22, distribució i proporció segons lloc de treball

○ **Nivell 18**

CAPA 0	TITULACIÓ C1 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	------------------------	--

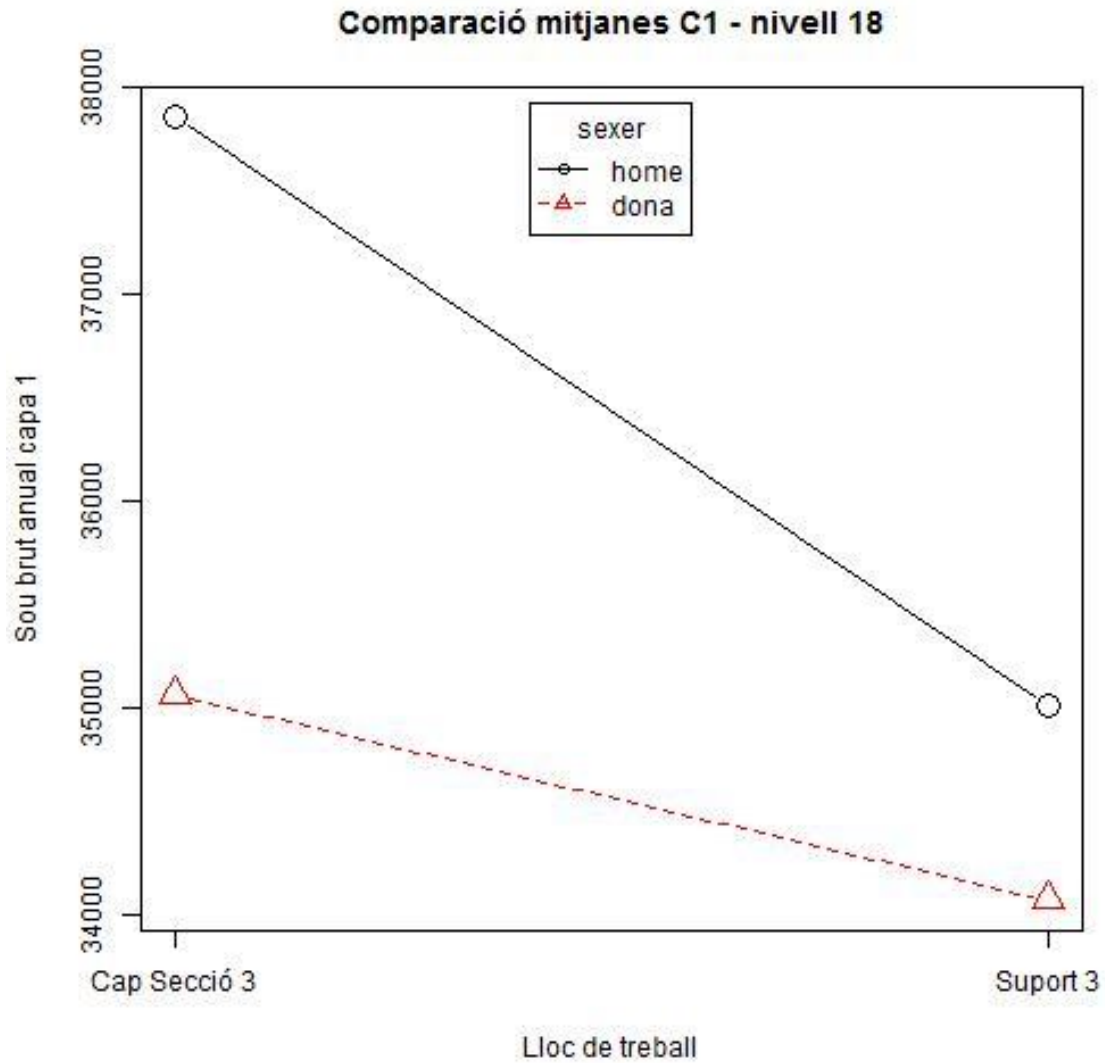
Comparació mitjanes C1 - nivell 18



Il·lustració 85: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 18, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ C1 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

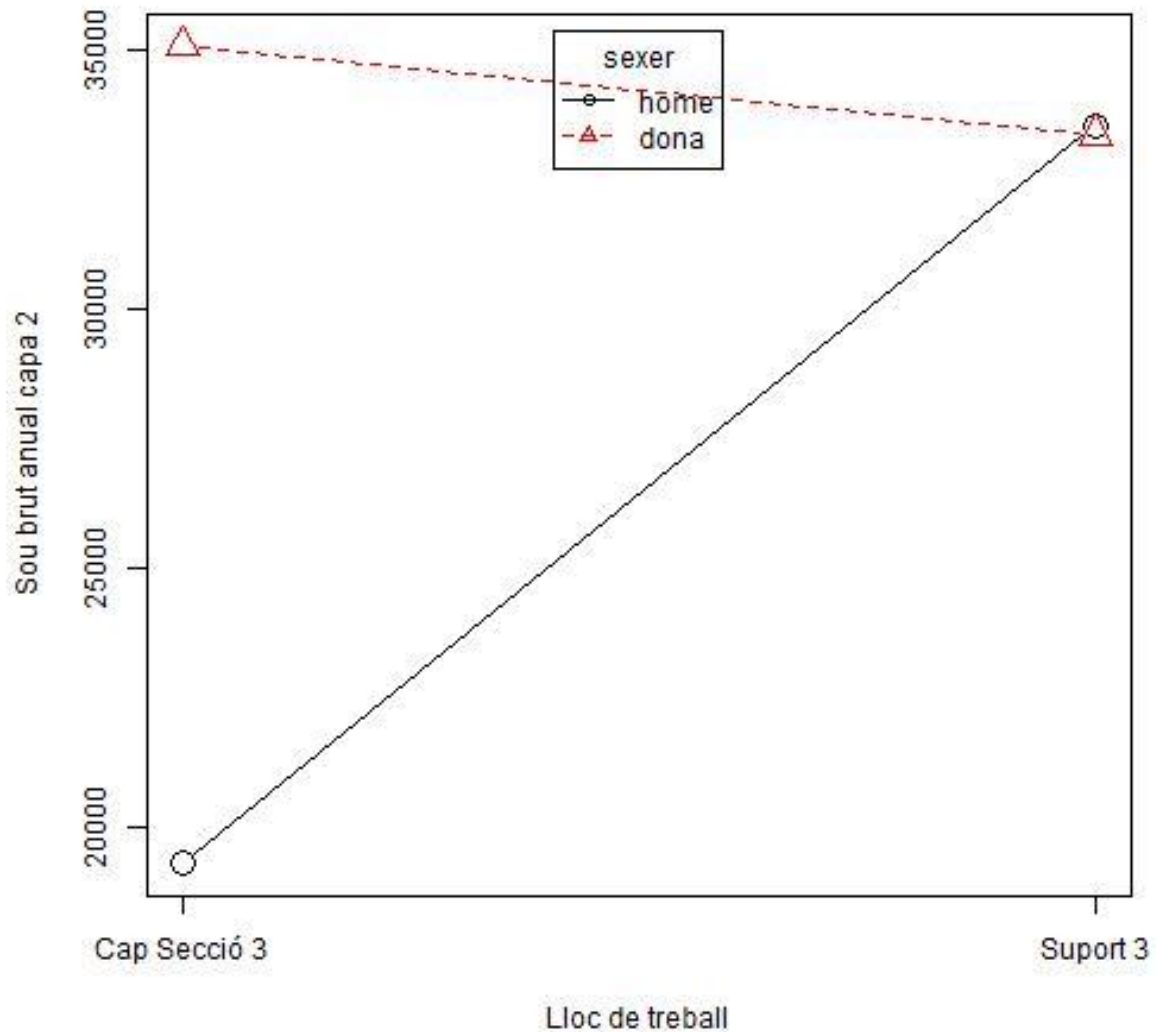


Il·lustració 86: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 18, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ C1 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	---------------------------	---

Comparació mitjanes C1 - nivell 18

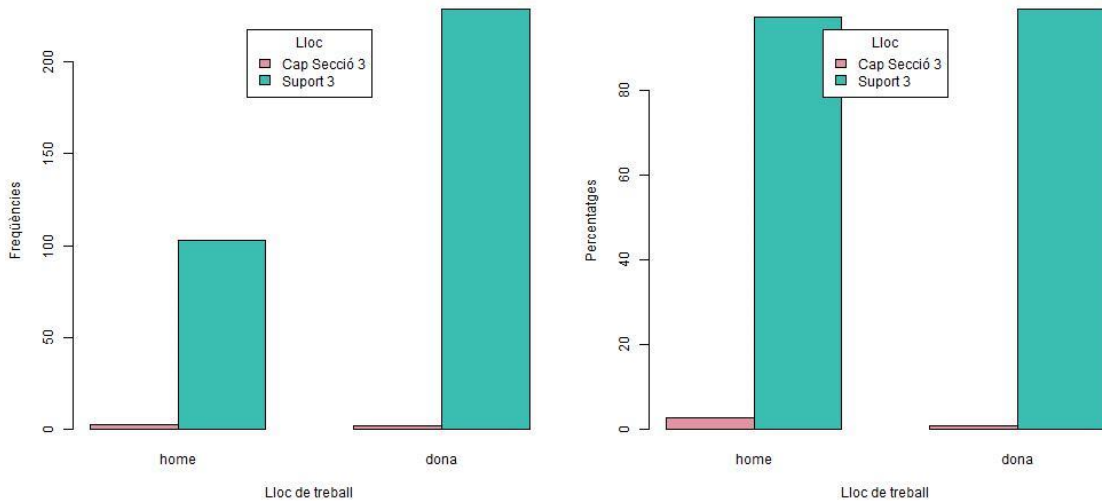


Il·lustració 87: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 18, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, el nivell 22 està format únicament per Cap de Secció 3 i Suport 3, amb molta més presència del segon lloc de treball tant en homes com en dones. Hi ha un major freqüència de dones que d'homes en aquest nivell, tot i que la proporció d'homes que ocupen llocs de Suport 3 és pràcticament igual a la proporció de dones, i superior en el cas del lloc de Cap de Secció 3.

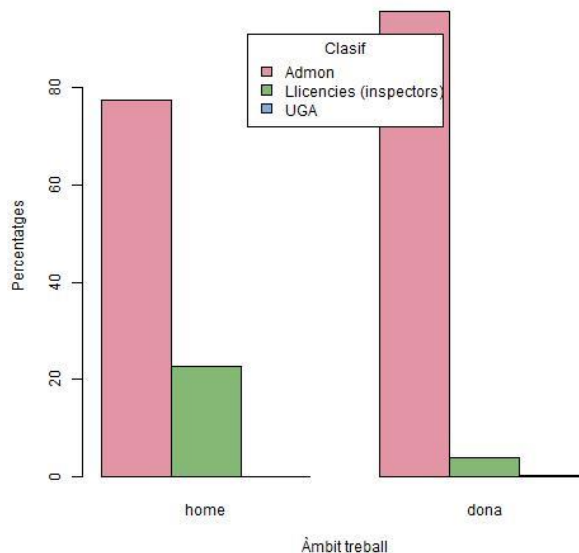


Distribució gènere C1 nivell 18



Il·lustració 88: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 18, distribució i proporció segon lloc de treball

En les gràfiques comparatives de la retribució bruta mitjana anual s'ha pogut comprovar que en la capa 0 existeix bretxa en els dos llocs de treball, sempre favorable als homes. Atès que el lloc de Suport 3 és el més nombrós i les categories molt diverses, s'ha analitzat amb major detall aquests llocs, agrupant-los en tres àmbits:



Il·lustració 89: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C1, nivell 18, proporció per àmbit de treball

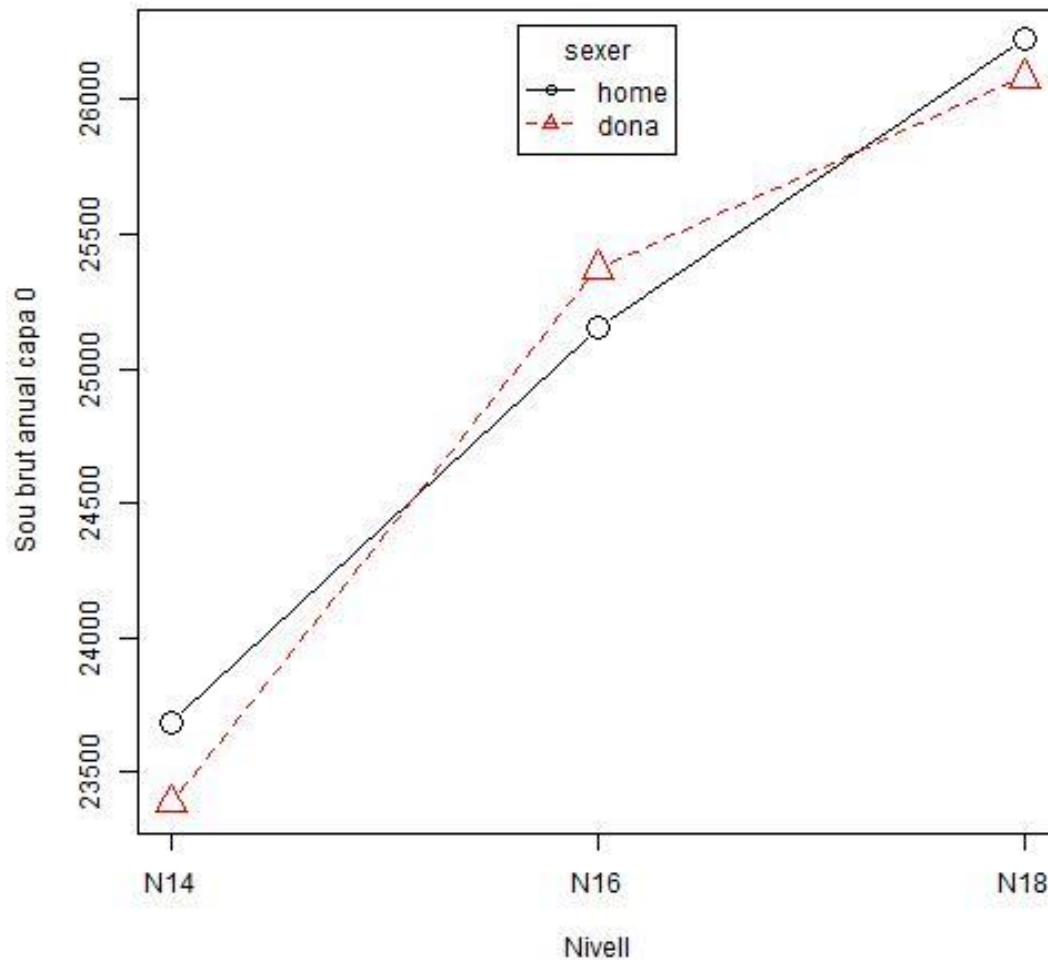
En aquest gràfic es pot comprovar com la proporció d'homes que ocupen llocs de Suport 3 en l'àmbit de Llicències (inspectors) és molt superior a la proporció de dones.



- C2

CAPA 0	TITULACIÓ C2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

Comparació mitjanes grup C2



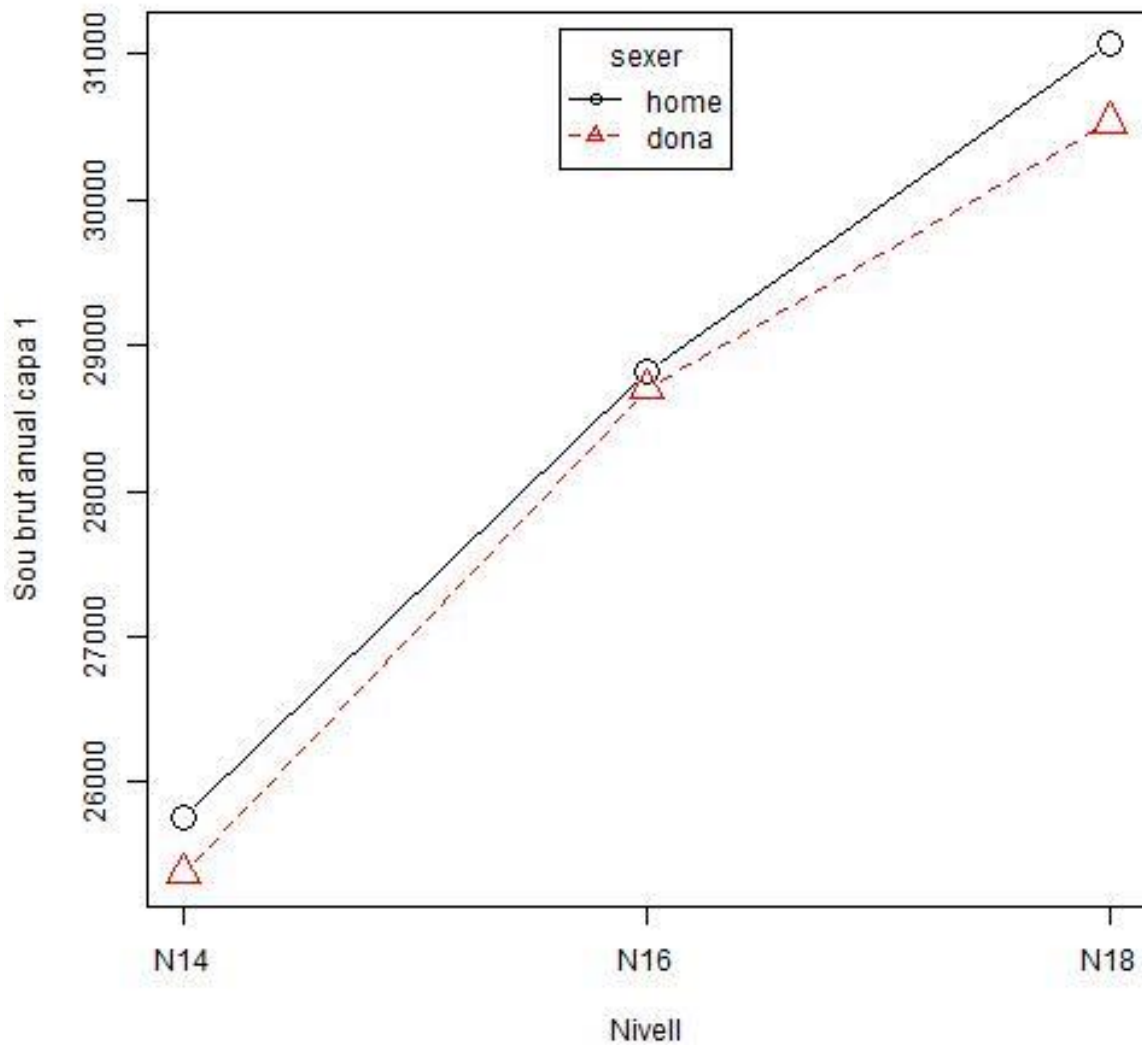
Il·lustració 90: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, retribucions capa 0

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació C2 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells, essent favorable en el nivell 16.



CAPA 1	TITULACIÓ C2	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	--------------	--

Comparació mitjanes grup C2



Il·lustració 91: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, retribucions capa 1

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació C2 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells, tot i que en el nivell 16 les diferències s'han reduït notablement.

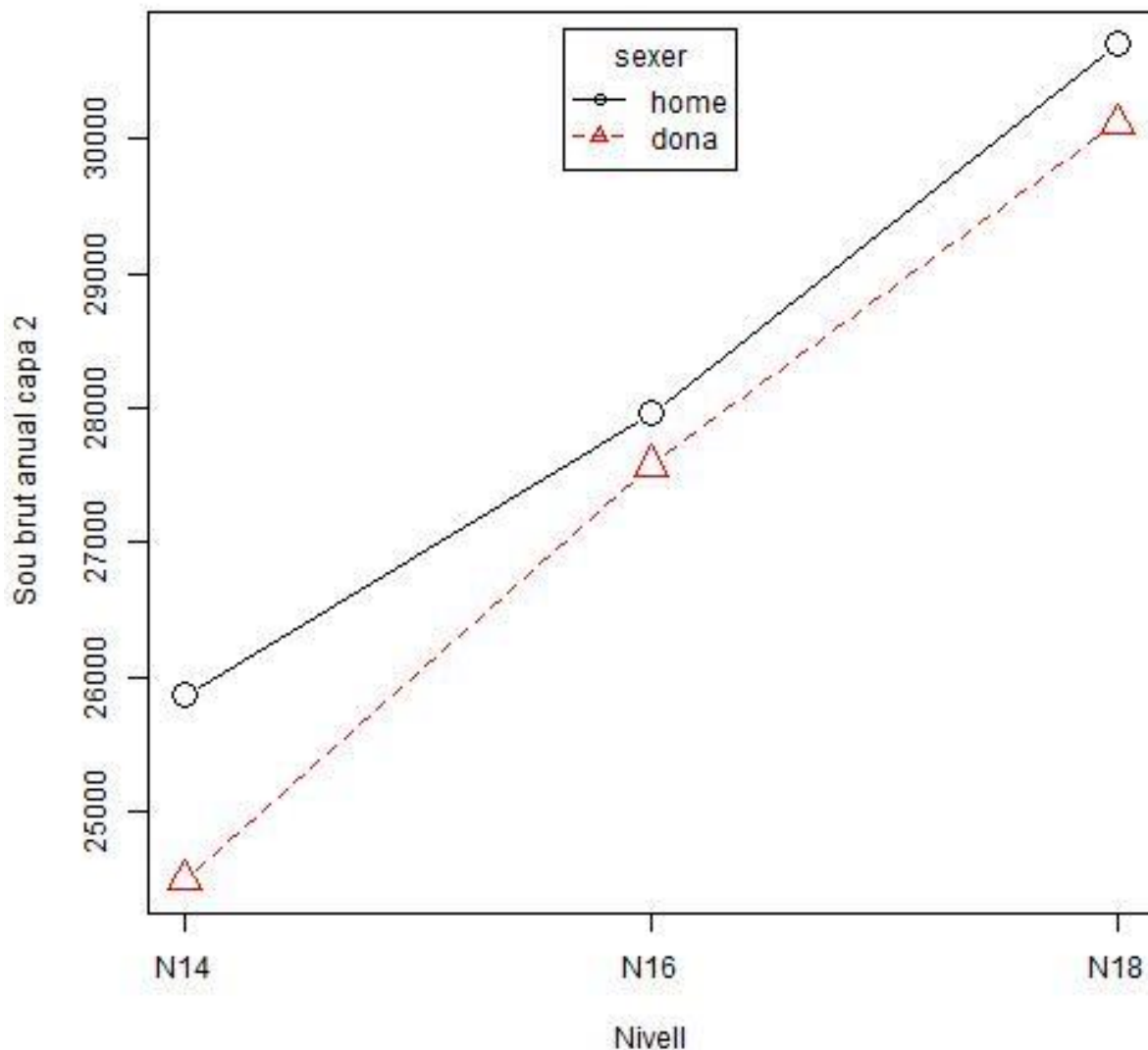


CAPA 2

TITULACIÓ C2

ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I
LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL

Comparació mitjanes grup C2

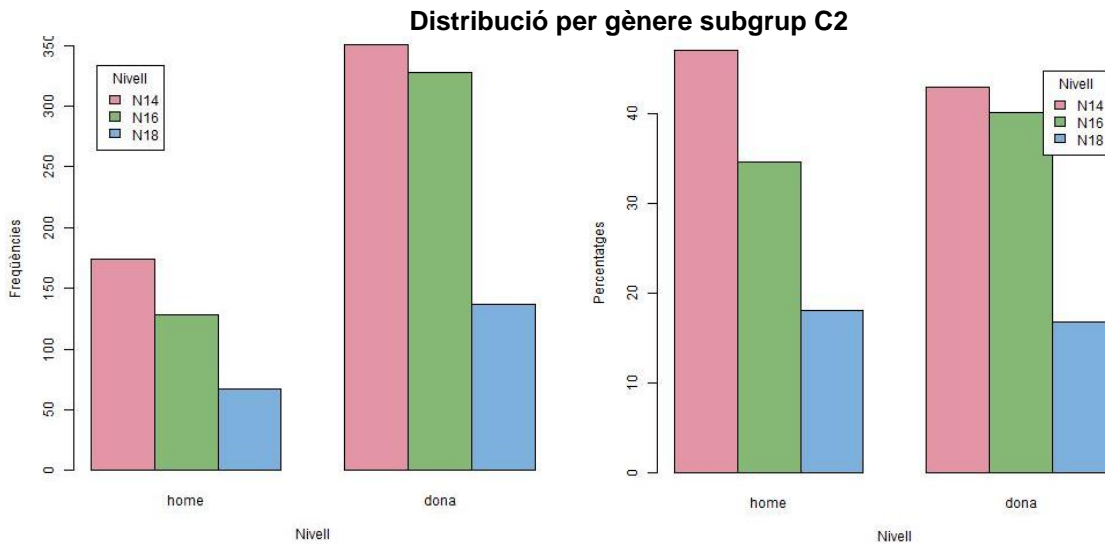


Il·lustració 92: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, retribucions capa 2

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció dels nivells dins el subgrup de titulació C2 permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells ampliant-se respecte les diferències observades en la capa 1, particularment en el nivell 14.



Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial del subgrup C2 té una major freqüència de dones que d'homes, essent el nivell 14 el de major pes dins els homes i les dones. La gràfica de percentatges ens permet determinar que la proporció de dones que ocupen els diferents nivells és superior a la d'homes en el nivell 16, inferior a la proporció d'homes en el nivell 14 i molt similar per ambdós gèneres en el nivell 18.



Il·lustració 93: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, distribució i proporció segons nivells

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 58 a 63)

Per altra banda, de les anàlisi ANOVA multifactorials per a valorar la dependència de la capa 0 dins de cada un dels nivells del subgrup A1 respecte altres variables com son la categoria o el lloc de treball, no s'han pogut extreure resultats que permetin determinar si tenen influència en el salari brut anual de la capa 0 (veure Annex pàg. 58 a 63).

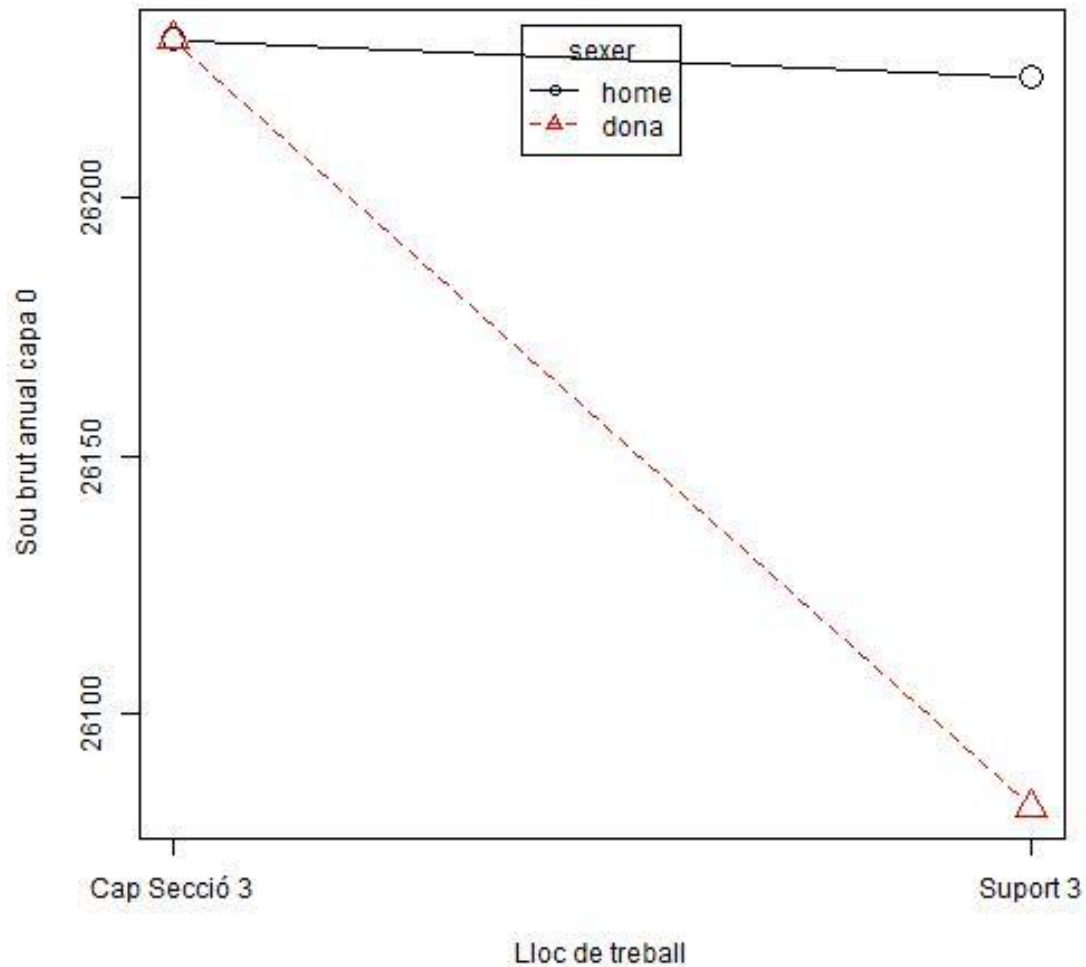
A continuació s'analitzen més detalladament aquells nivells que en la gràfica comparativa de mitjanes de la capa 0 tenien diferències entre homes i dones destacables. Aquests són els nivells 18, 16 i 14.



○ **Nivell 18**

CAPA 0	TITULACIÓ C2 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 18

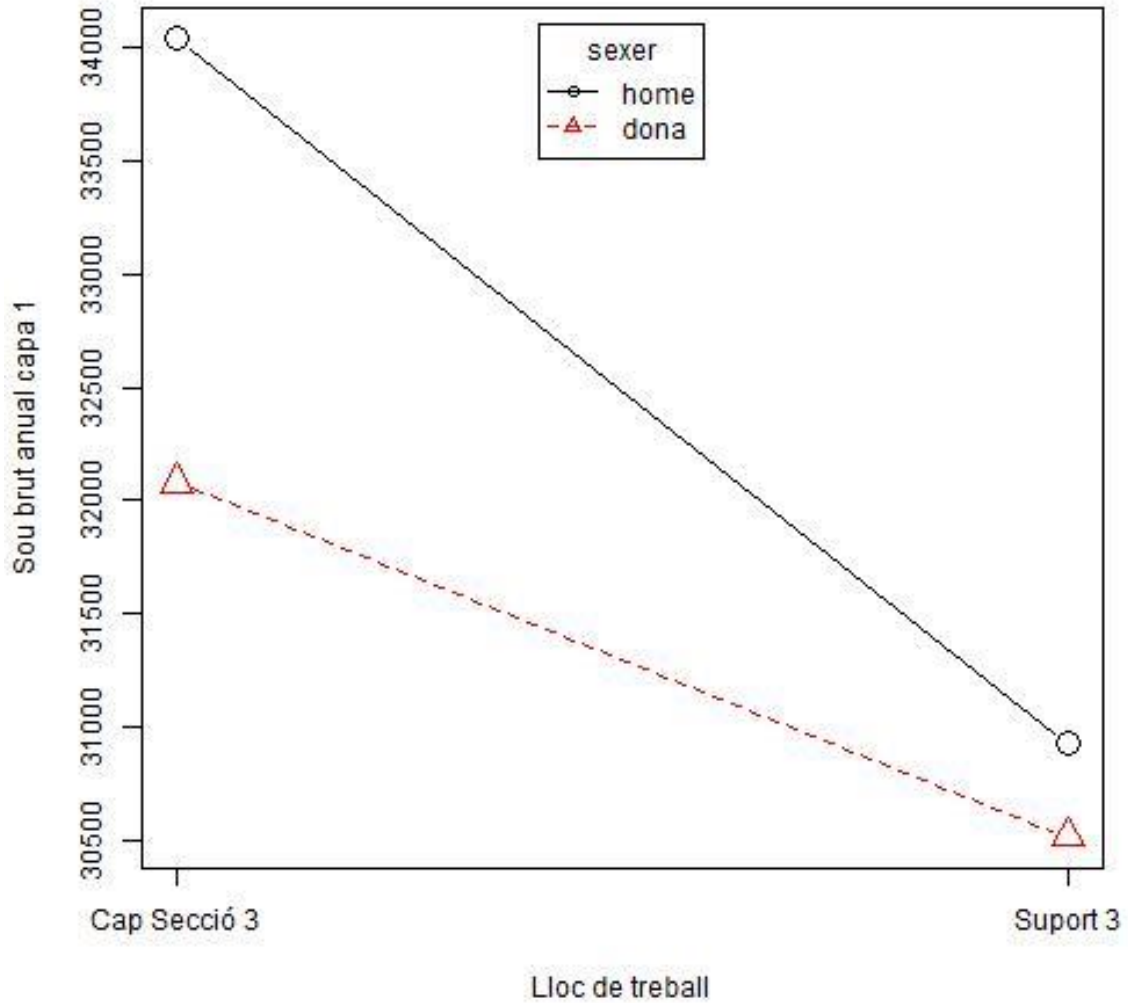


Il·lustració 94: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 18, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ C2 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 18

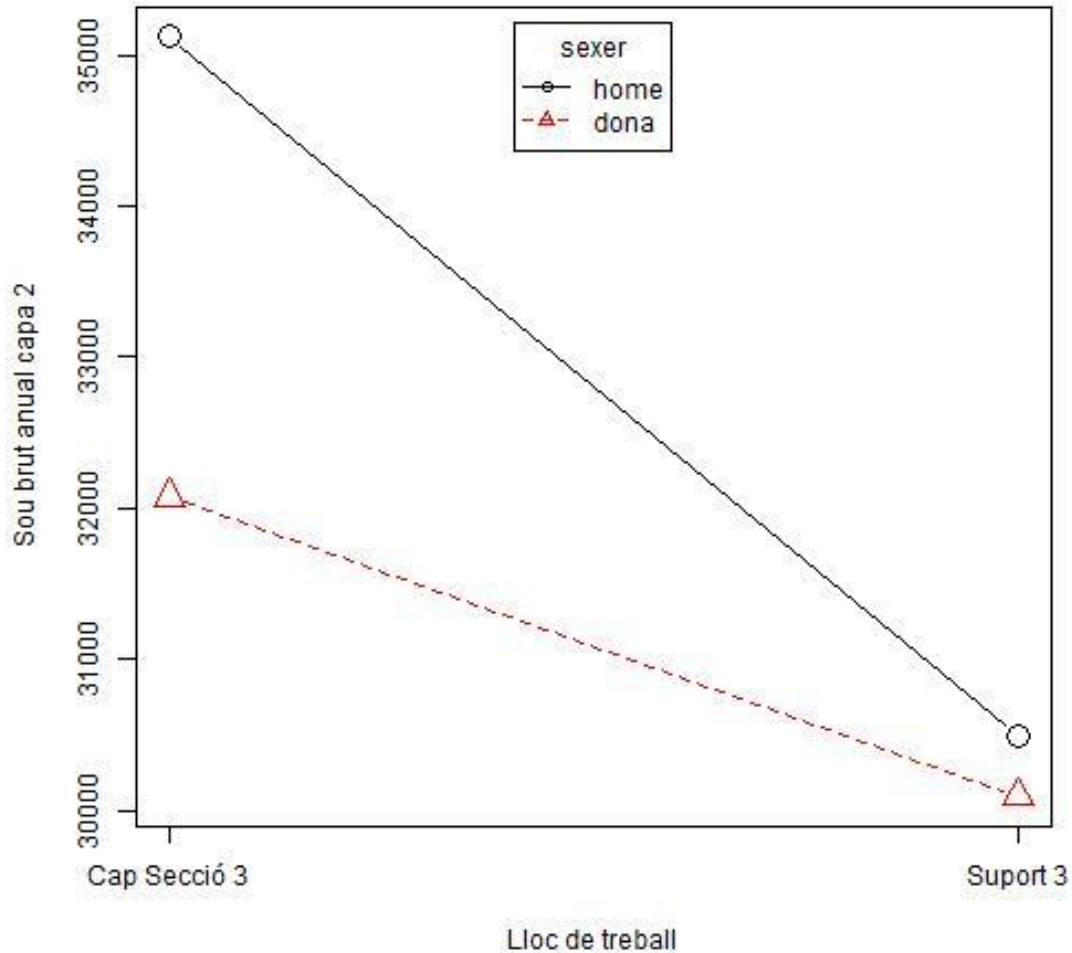


Il·lustració 95: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 18, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ C2 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 18

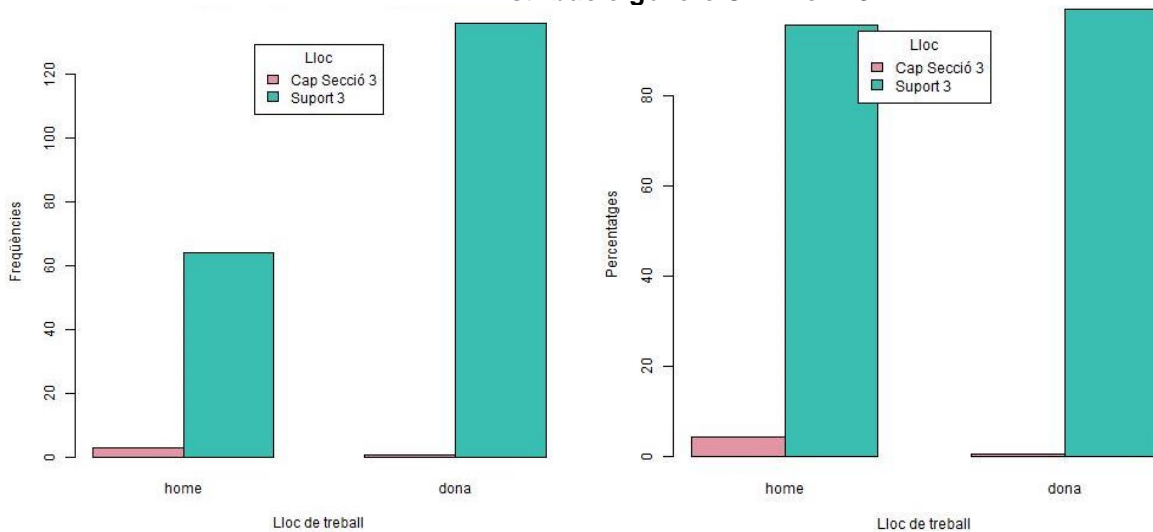


Il·lustració 96: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 18, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, el nivell està format únicament per Cap de Secció 3 i Suport 3, amb molta més presència del segon lloc de treball tant en homes com en dones. Hi ha un major freqüència de dones que d'homes en aquest nivell, tot i que la proporció d'homes que ocupen llocs de Suport 3 és pràcticament igual a la proporció de dones, i superior en el cas del lloc de Cap de Secció 3.

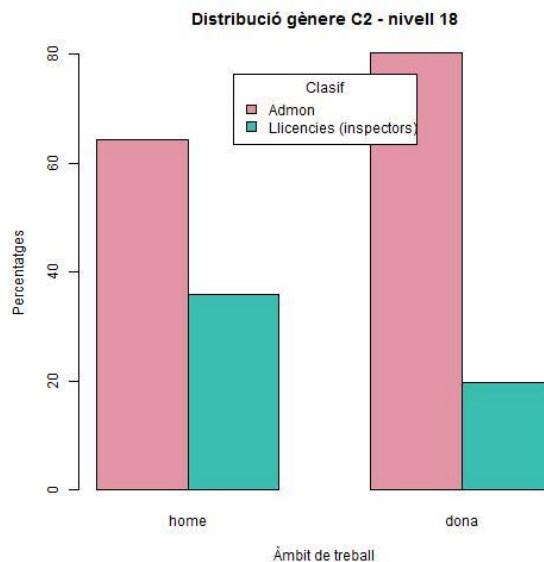


Distribució gènere C2 nivell 18



Il·lustració 97: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 18, distribució i proporció segons lloc de treball

En les gràfiques comparatives de la retribució bruta mitjana anual s'ha pogut comprovar que en la capa 0 existeix bretxa en el lloc de Suport 3 favorable als homes. Atès que les categories molt diverses, s'ha analitzat amb major detall aquests llocs, agrupant-los en tres àmbits:



Il·lustració 98: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 18, proporció per àmbit de treball

En aquest gràfic es pot comprovar com la proporció d'homes que ocupen llocs de Suport 3 en l'àmbit de Llicències (inspectors) és molt superior a la proporció de dones.

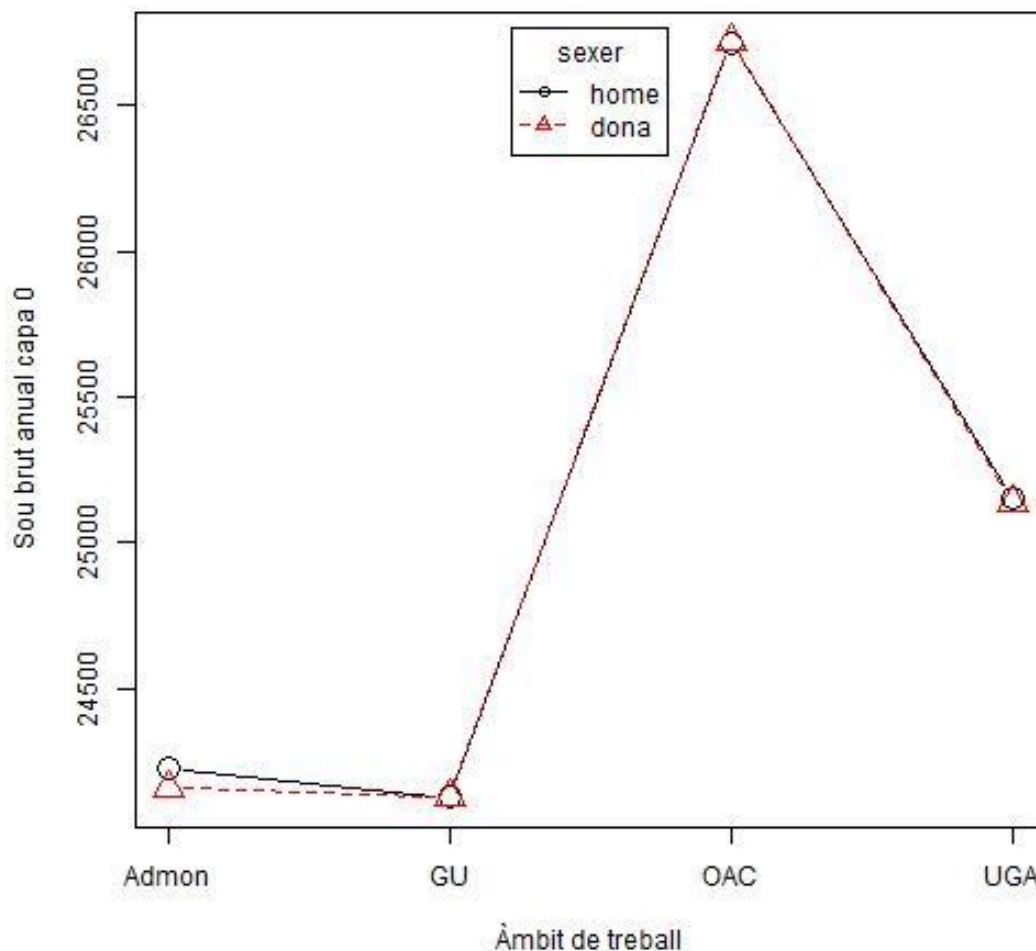


○ **Nivell 16**

Atès que el nivell 16 només consta d'un lloc de treball, el lloc de Suport 4, s'ha dut a terme la comparació de la retribució bruta mitjana anual a partir de l'agrupació de les categories en tres àmbits a tenir en compte: Admon (administració), OAC (oficines d'atenció al ciutadà) i UGA (unitats de gestió administrativa de Serveis Socials). L'àmbit GU (guàrdia urbana) es reflecteix degut a que sis treballadors d'aquest nivell que procedeixen d'aquest però no exerceixen tasques relacionades amb l'escala especial GUB i SPEIS.

CAPA 0	TITULACIÓ C2 NIVELL 16	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	---------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 16

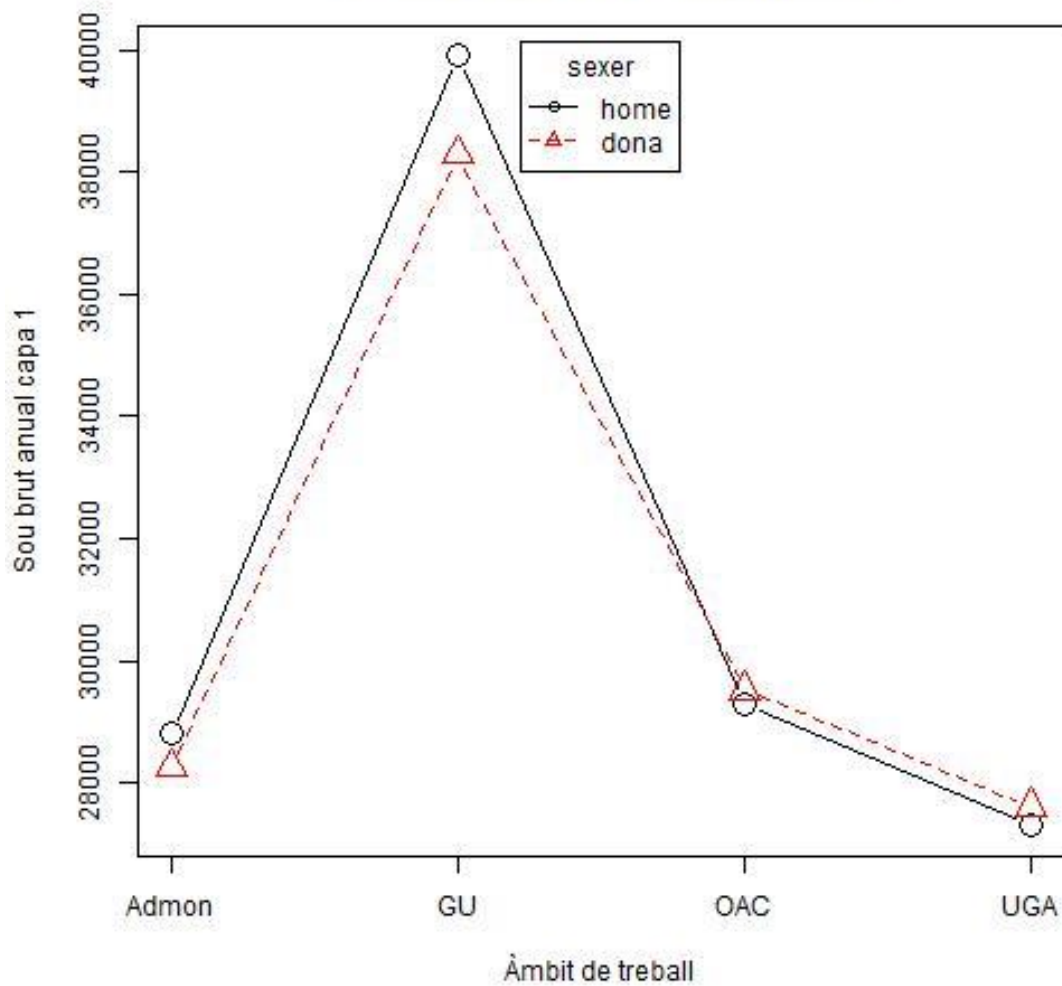


Il·lustració 99: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 16, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ C2 NIVELL 16	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 16

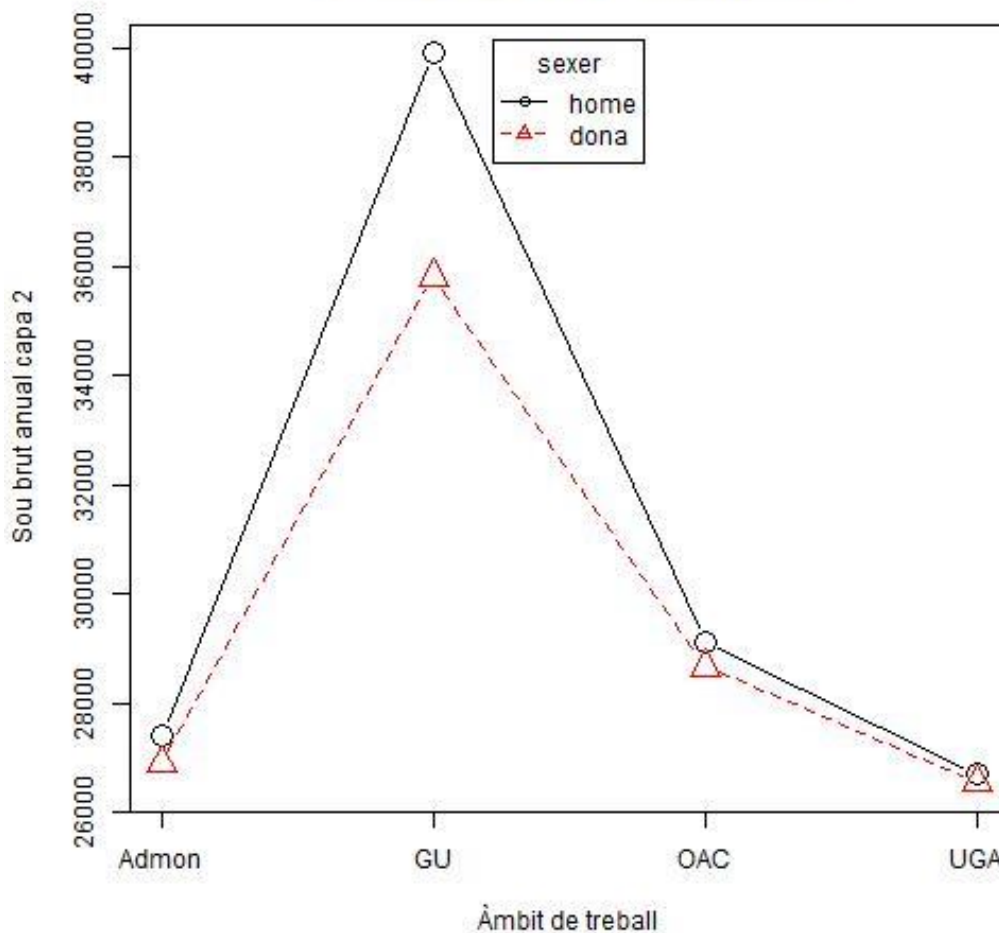


II-lustració 100: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 16, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ C2 NIVELL 16	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 16

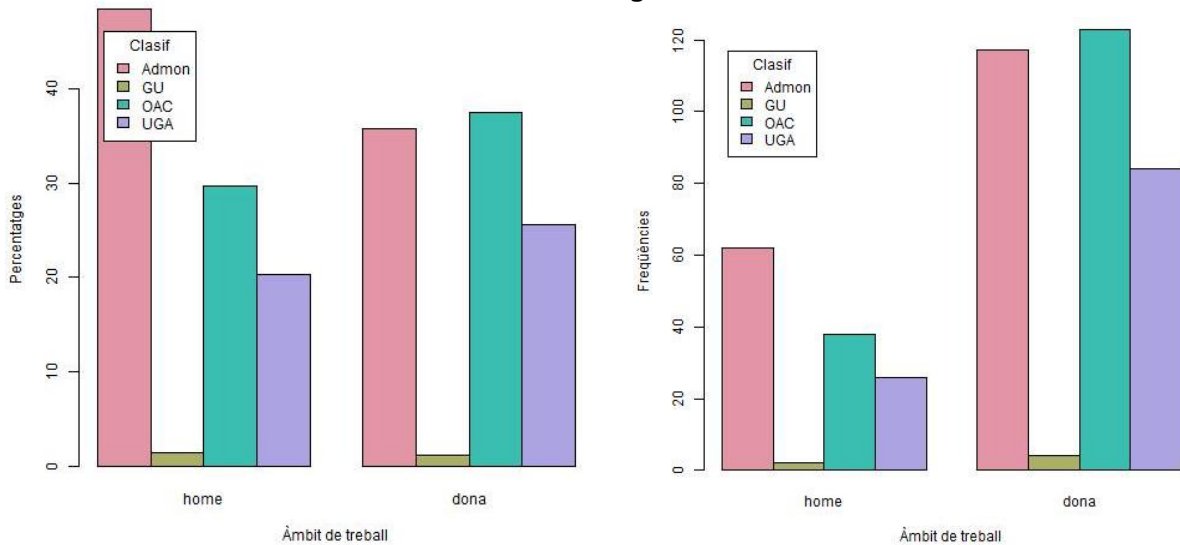


Il·lustració 101: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 16, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, l'àmbit Administració és el de major freqüència en el cas dels homes i l'àmbit OAC en el cas de les dones, tot i que la freqüència de dones en l'àmbit Administració també és força elevada. Si s'analitza la proporció segons gènere, els homes que ocupen llocs dins de l'àmbit Administració és superior a la proporció de dones, tot i que en els àmbits OAC i UGA la proporció de dones és superior a la d'homes.



Distribució gènere C2 nivell 16



Il·lustració 102: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 16, distribució i proporció segons àmbit de treball

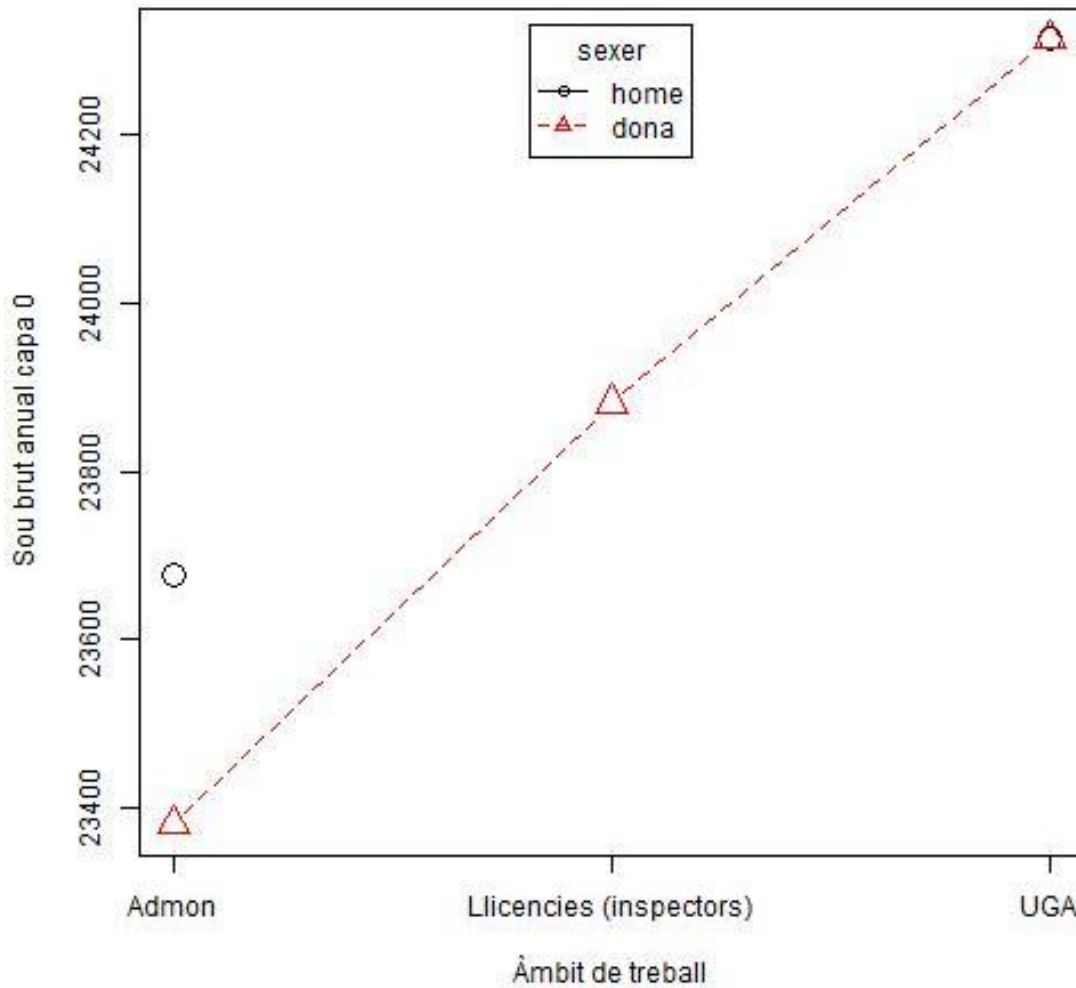
○ **Nivell 14**

Atès que el nivell 14 només consta d'un lloc de treball, el lloc de Suport 5, s'ha dut a terme la comparació de la retribució bruta mitjana anual a partir de l'agrupació de les categories en tres àmbits a tenir en compte: Admon (administració), Llicències (inspectors) i UGA (unitats de gestió administrativa de Serveis Socials).



CAPA 0	TITULACIÓ C2 NIVELL 14	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 14

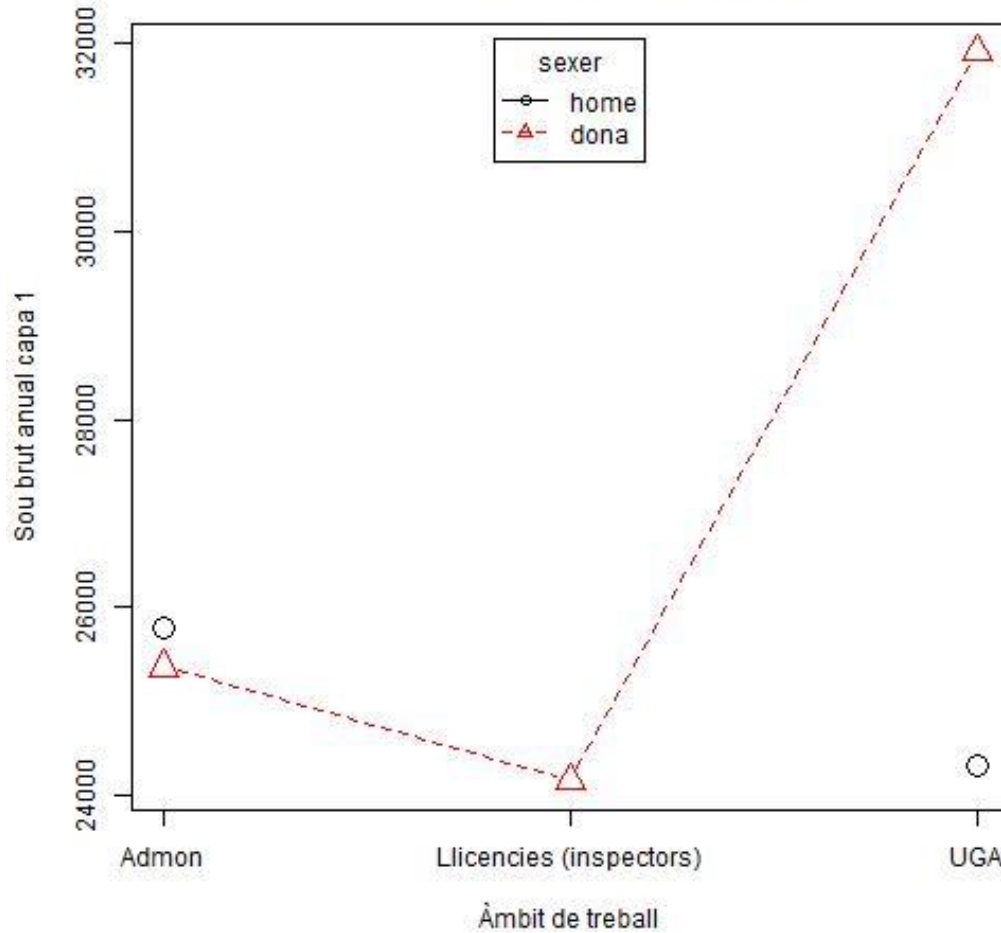


Il·lustració 103: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 14, retribucions capa 0



CAPA 1	TITULACIÓ C2 NIVELL 14	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 14

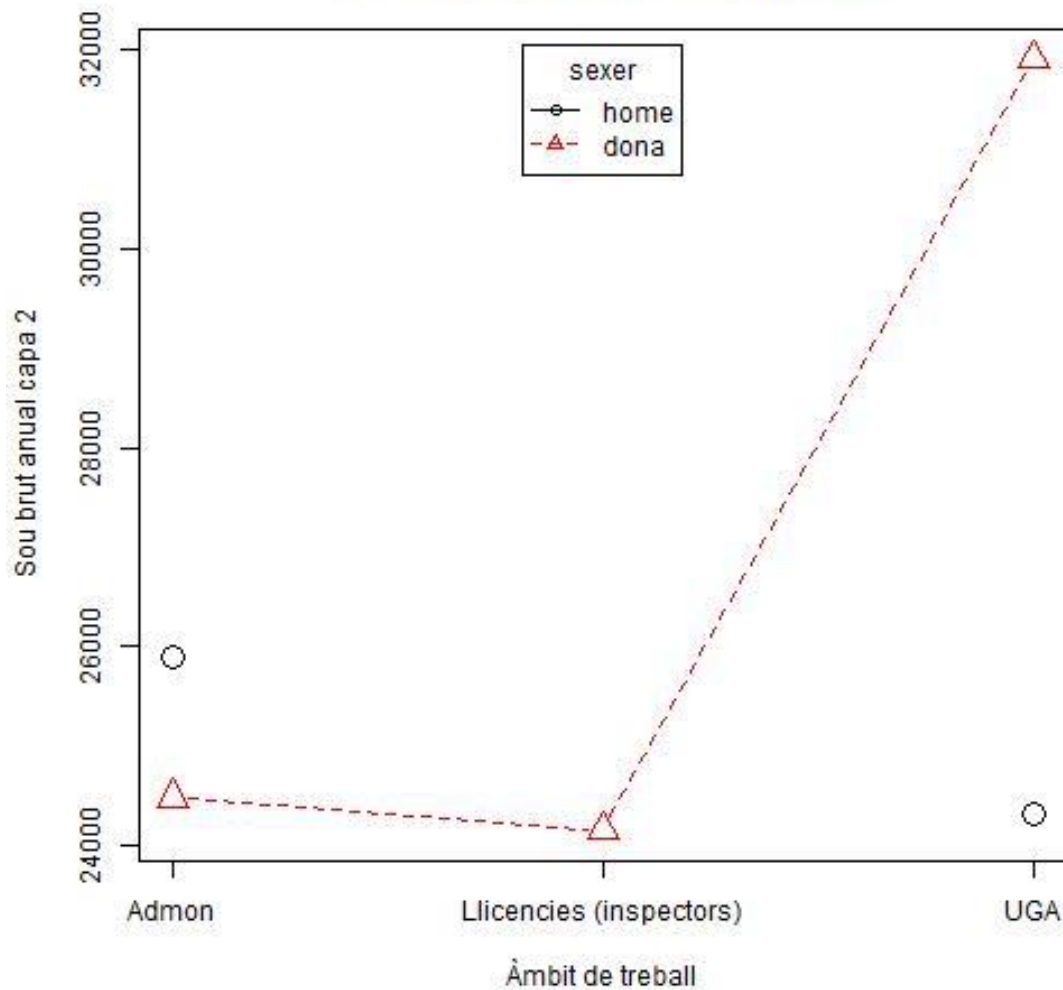


Il·lustració 104: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 14, retribucions capa 1



CAPA 2	TITULACIÓ C2 NIVELL 14	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-----------------------------------	---

Comparació mitjanes C2 - nivell 14

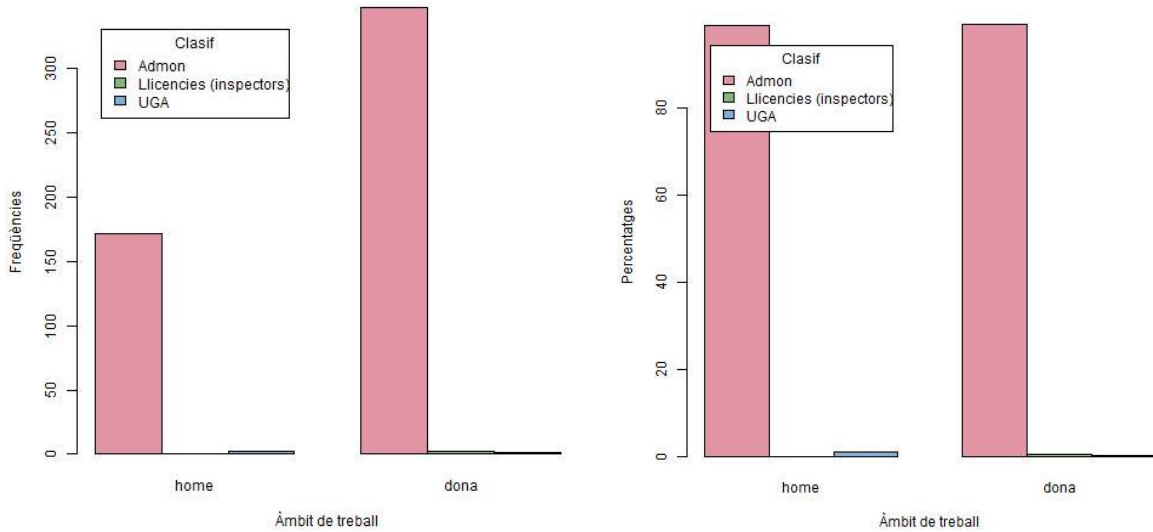


Il·lustració 105: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 14, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons el lloc de treball ocupat, l'àmbit Administració és el de major freqüència per ambdós gèneres, essent molt baixa la freqüència i proporció de la resta d'àmbits.



Distribució gènere C2 nivell 14



Il·lustració 106: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, subgrup de titulació C2, nivell 14, distribució i proporció segons àmbit de treball

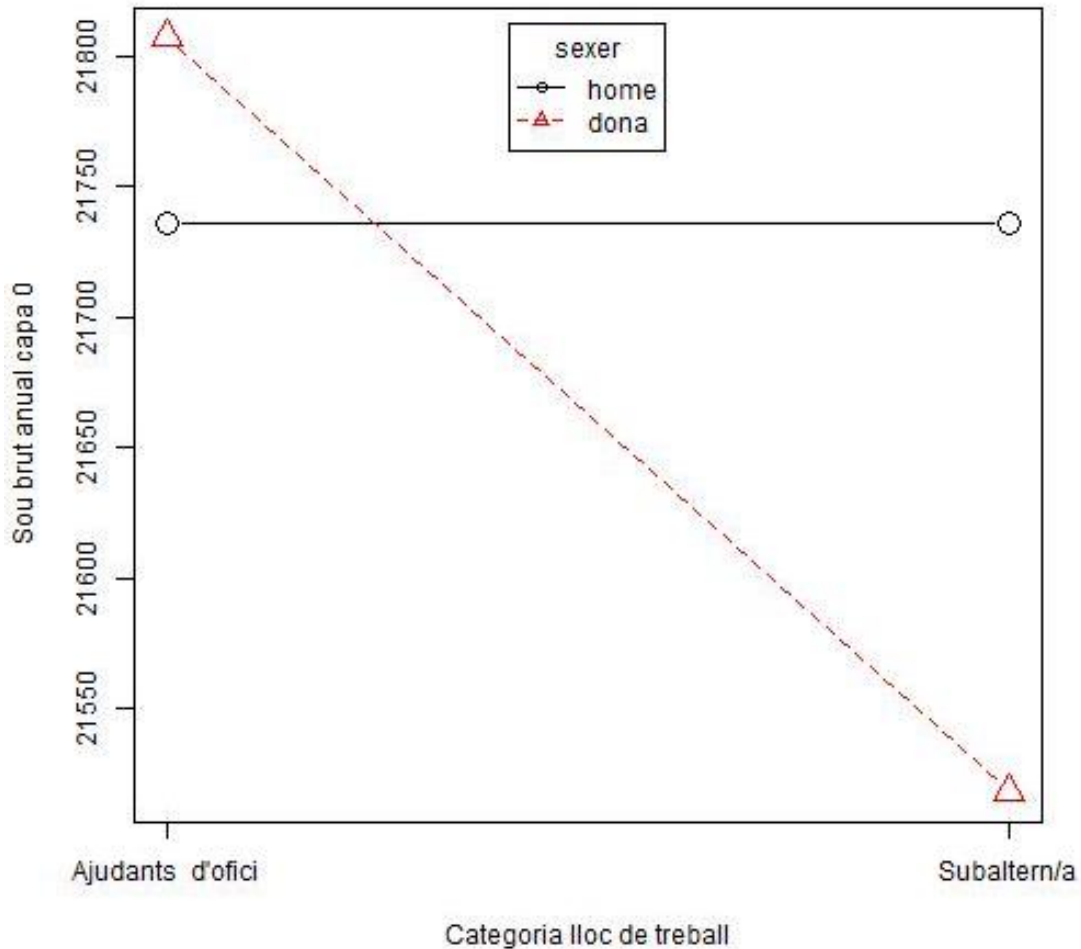
En les gràfiques comparatives de la retribució bruta mitjana anual s'ha pogut comprovar que en la capa 0 existeix una bretxa important a favor dels homes en l'àmbit Administració. Això es deu a que la Unitat Organitzativa del Parc Mòbil, inclosa dins aquest àmbit, està formada exclusivament per homes.



- E

CAPA 0	TITULACIÓ E	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	-------------	--

Comparació mitjanes grup E



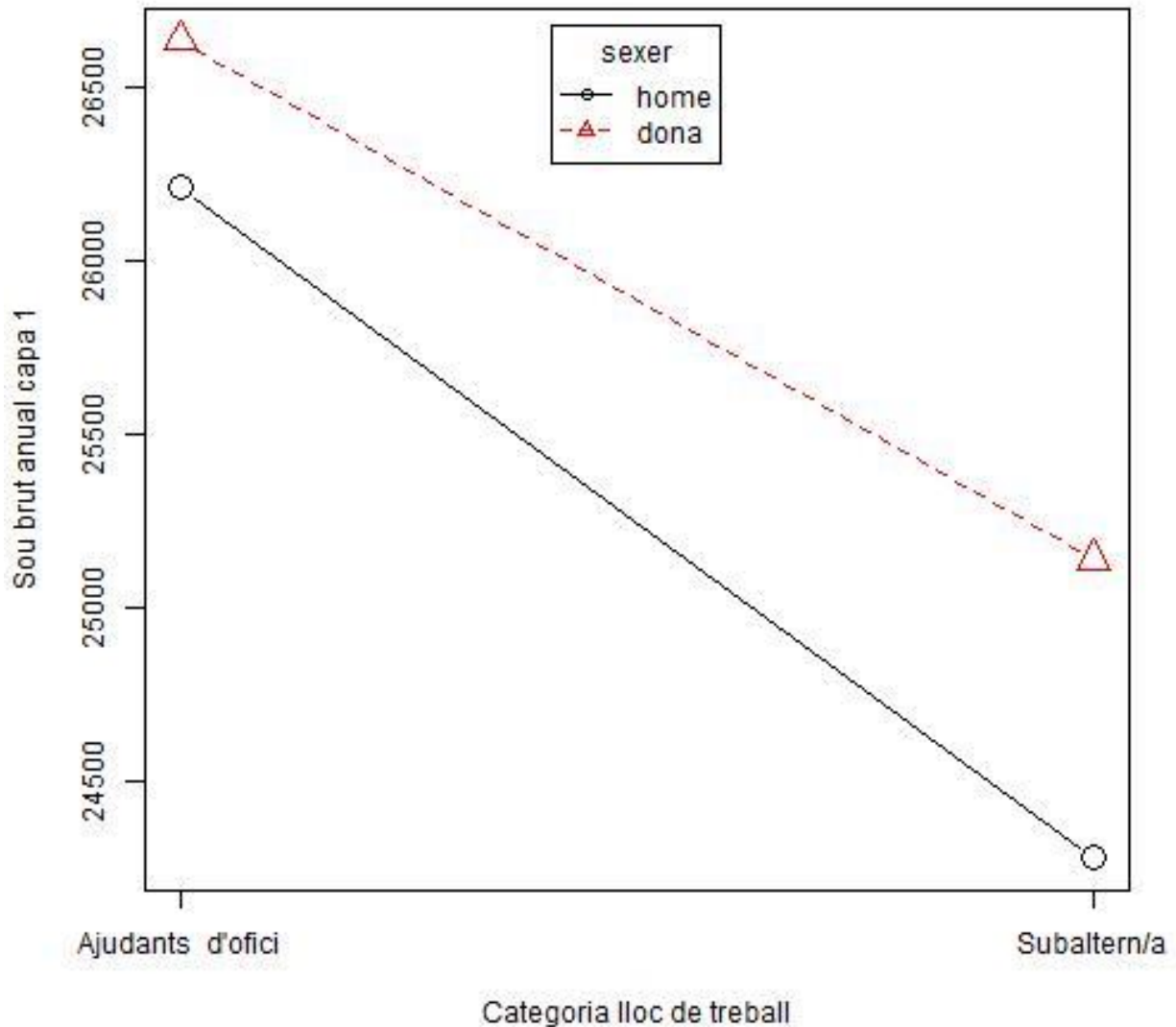
Il·lustració 107: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup de titulació E, retribucions capa 0

Atès que el grup de titulació E només té un nivell, el nº 12, s'ha fet la comparativa de mitjana a partir de les categories dels llocs de treball d'aquesta titulació. La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció de les categories dins el grup de titulació E permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells, essent favorable per a les dones en la categoria d'Ajudants d'ofici.



CAPA 1	TITULACIÓ E	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	-------------	--

Comparació mitjanes grup E



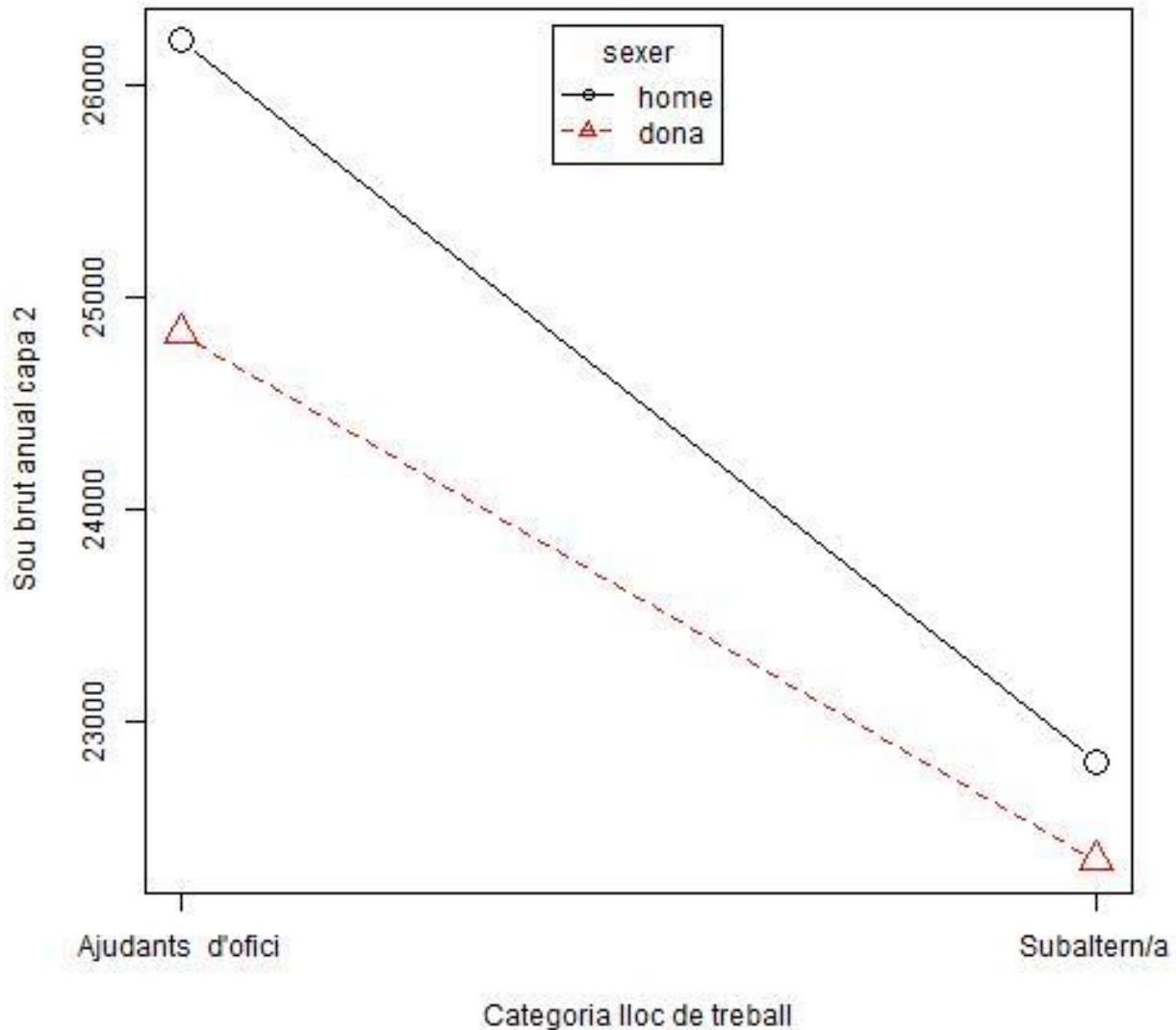
Il·lustració 108: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup de titulació E, retribucions capa 1

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció de les categories dins el grup de titulació E permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells, essent favorables a les dones.



CAPA 2	TITULACIÓ E	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	-------------	--

Comparació mitjanes grup E



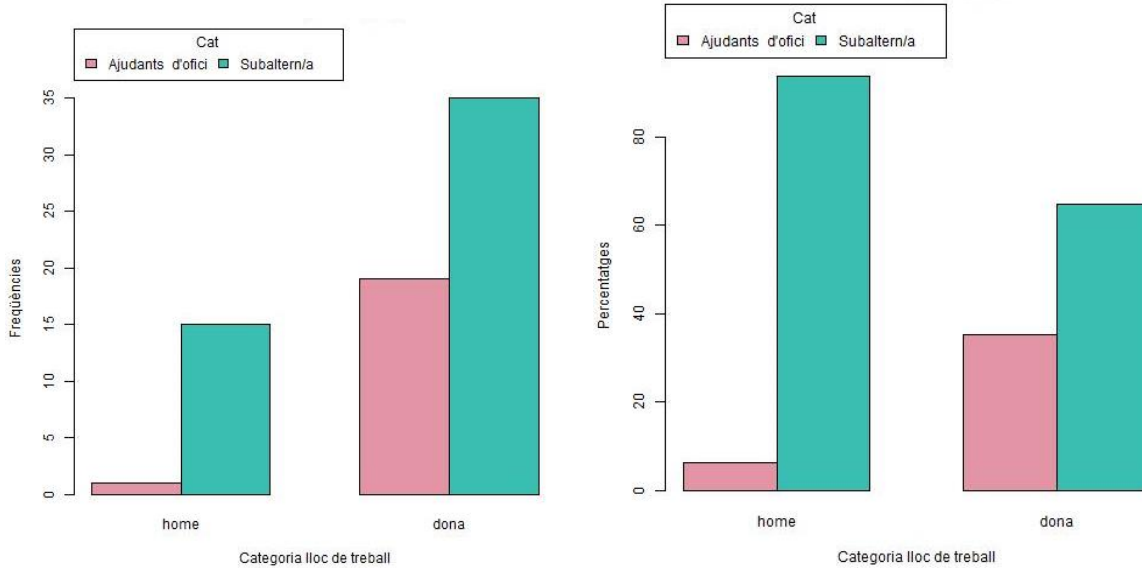
Il·lustració 109: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup de titulació E, retribucions capa 2

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció de les categories dins el grup de titulació E permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en tots els nivells, invertint-se els resultats obtinguts en l'anterior capa.

Si s'analitza la distribució per gènere segons la categoria del lloc ocupat, es constata que a l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial del grup E és la categoria Subaltern/a la més freqüent en ambdós casos. Tot i així, la proporció de dones que ocupen aquesta categoria és inferior a la d'homes, ja que aquestes també ocupen categories d'Ajudants d'ofici.



Distribució per gènere grup E



Il·lustració 110: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grup de titulació E, distribució i proporció de la població segons categoria de lloc de treball

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 63 a 64)

Per altra banda, de les anàlisi ANOVA multifactorials per a valorar la dependència de la capa 0 dins de cada un dels nivells del subgrup A1 respecte altres variables com són la categoria o el lloc de treball, no s'han pogut extreure resultats que permetin determinar si tenen influència en el salari brut anual de la capa 0 (veure Annex pàg. 63 a 64).

5.2.3. Per lloc de treball (veure Annex pàg. 64-70 apartat 2.2.3.)

L'anàlisi dels grups de titulació i de nivells evidencia una bretxa important en els subgrups A1 i A2 i més moderada en els subgrups C1 i C2, així com en diferents nivells especialment el nivell 21. Aquest fet fa necessari l'anàlisi dels llocs de treball, atès que aquests subgrups són molt heterogenis i poden incloure llocs des de Suport fins a Comandament (per a grups C), i de Tècnic fins a Direccions (per a grups A). Atès que en l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial existeixen 30 llocs de treball, s'han reagrupat en els següents grups (veure taula correlativa pàg. 21 i 22):

Direcció	Subgrup A1
Tècnic	Subgrup A2/A1
Cap Secció	Subgrup C2/C1/A2/A1
Comandament	Subgrup C2/C1/A2/A1
Comissionat/da	Subgrup A1
Escola Bressol	Subgrup A2/A1
Suport	Grup E Subgrups C2/C1

Taula 38: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, grups de titulació de la classificació de llocs de treball



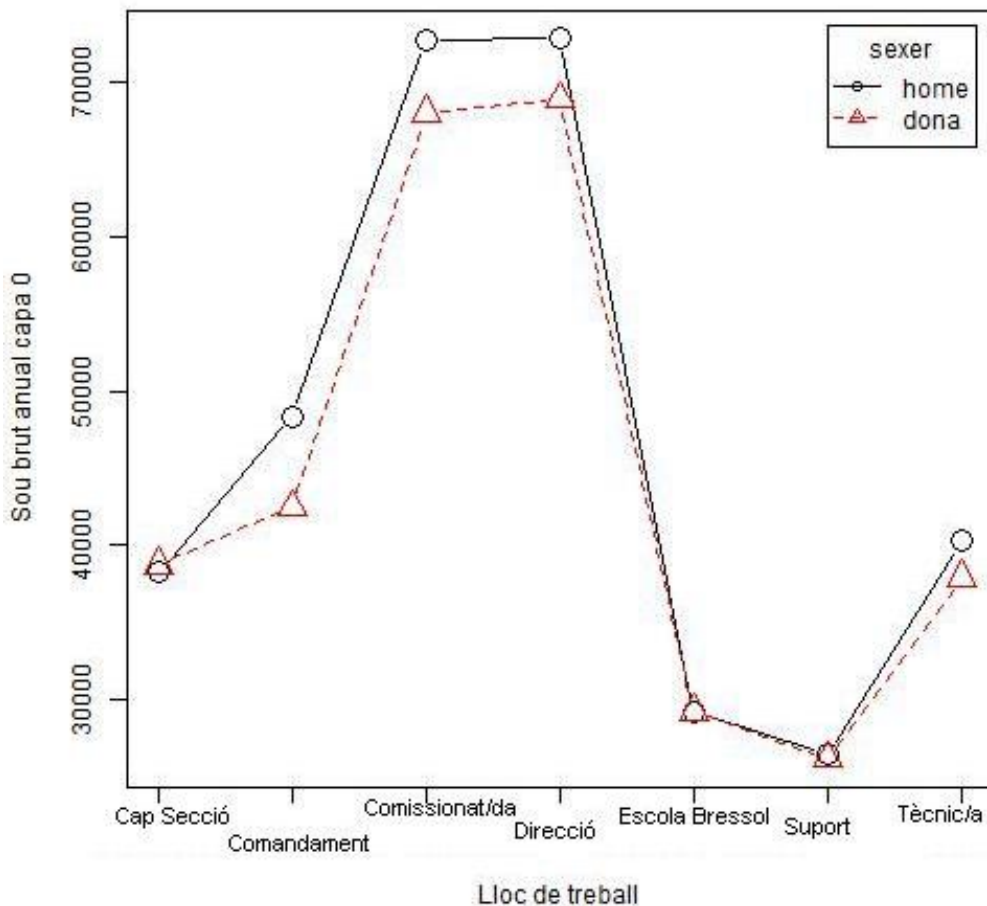
El resum global de la bretxa salarial per a cada lloc és el següent (veure dades Annex pàg. 64-70):

Lloc treball	home	dona	DIFERÈNCIA SALARIAL		
	nombre total	nombre total	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
Direcció	122	81	5,35%	4,91%	4,96%
Tècnic/a	851	1723	5,84%	7,94%	10,17%
Cap Secció	54	102	-1,27%	1,51%	0,32%
Comandament	107	238	12,10%	13,88%	13,96%
Comissionat/da	7	3	6,49%	8,81%	2,45%
Escola Bressol	19	901	-0,13%	3,91%	9,92%
Suport	651	1436	1,33%	2,17%	2,73%

Taula 39: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, distribució segons classificació de llocs de treball i bretxa salarial

CAPA 0	LLOC DE TREBALL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	-----------------	--

Comparació mitjanes per Lloc



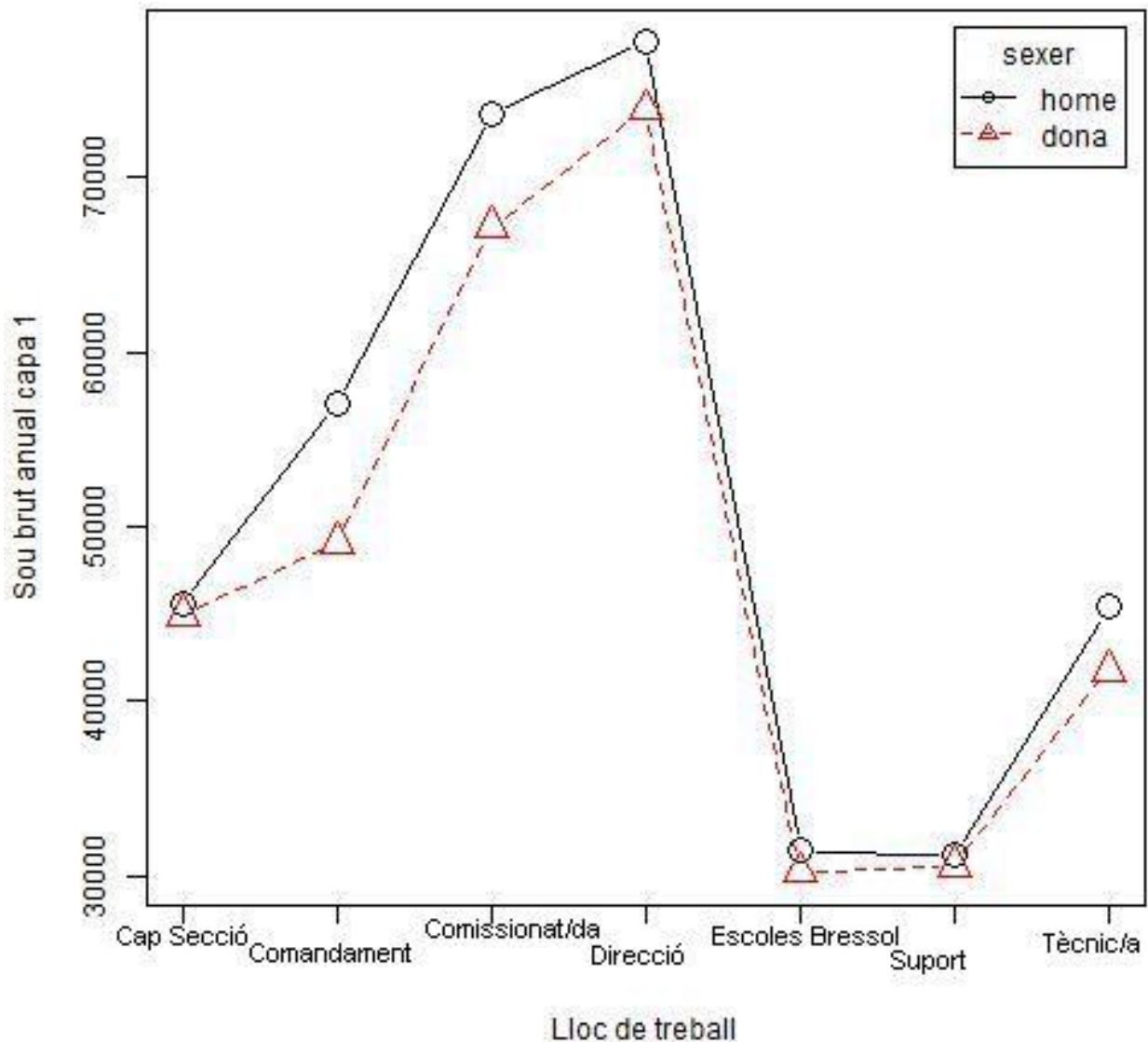
Il·lustració 111: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball, capa 0



Si analitzem la gràfica de comparació de la retribució bruta mitjana anual en la capa 0, es confirma que hi ha bretxa significativa en els llocs de Comandament, Comissionat/da, Direcció i Tècnic/a.

CAPA 1	LLOC DE TREBALL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
--------	-----------------	--

Comparació mitjanes per Lloc



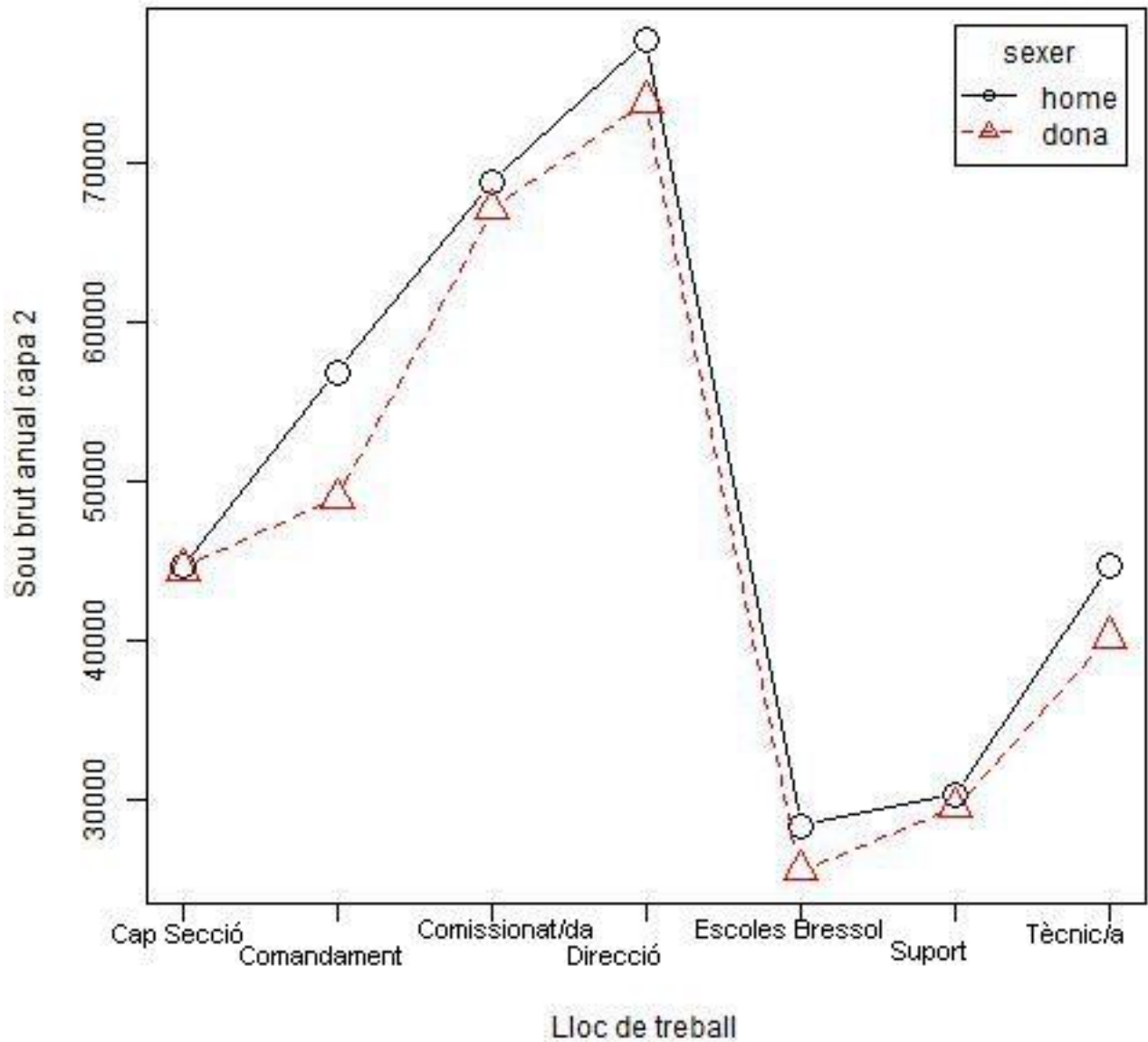
Il·lustració 112: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball, capa 1

Si analitzem la gràfica de comparació de la retribució bruta mitjana anual en la capa 1, es manté la bretxa significativa en els llocs de Comandament, Comissionat/da, Direcció i Tècnic/a – on fins i tot s'ha ampliat -, i augmenta en la resta de llocs, particularment en Escoles Bressol.



CAPA 2	TITULACIÓ C2 NIVELL 18	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-------------------------------	---

Comparació mitjanes per Lloc



Il·lustració 113: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball, capa 2

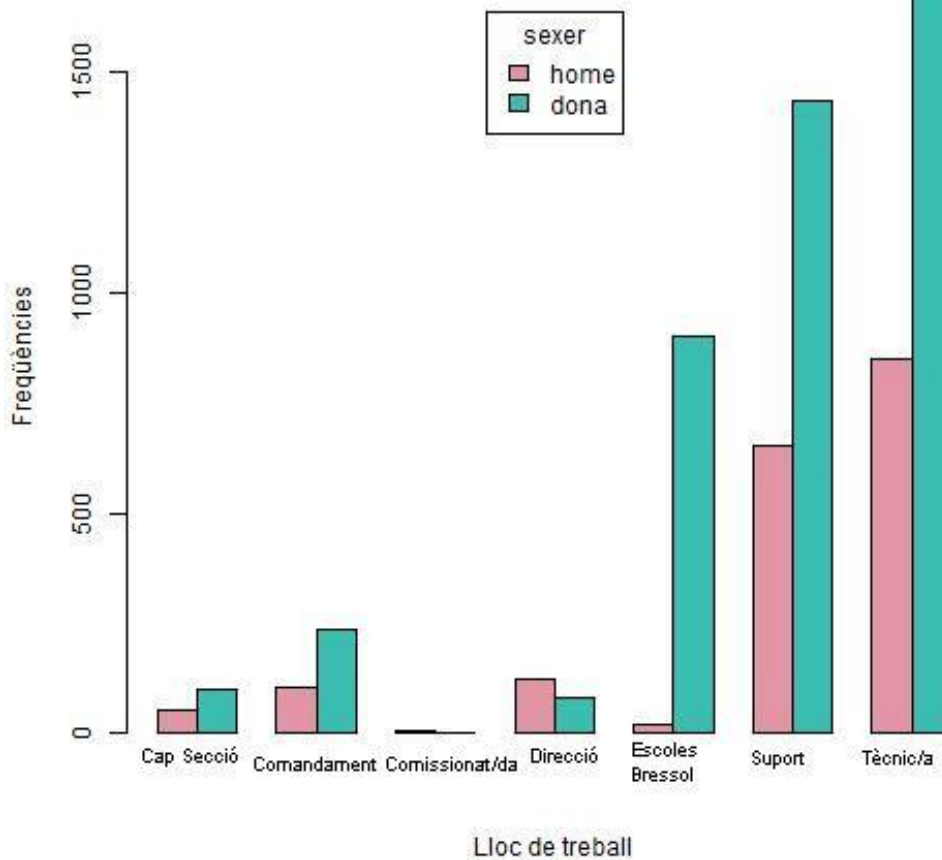
Si analitzem la gràfica de comparació de la retribució bruta mitjana anual en la capa 2, es manté la bretxa significativa en els llocs de Comandament, Direcció, Escoles Bressol i Tècnic/a – on fins i tot s'ha ampliat en alguns casos -, i disminueix o es manté igual en la resta de llocs.

En la gràfica de barres es pot observar que la major freqüència de dones es troba al lloc Tècnic/a, seguit del lloc de Suport i Escoles Bressol. Pels homes, la major freqüència es



troba en els llocs de Tècnic/a, Suport i Direcció, tot i que son valors molt inferiors als obtinguts en el cas de les dones. La gràfica de percentatges permet determinar que els homes tenen un major accés als llocs de Comissionat/da i Direcció, i les dones a la resta de llocs, essent molt destacada la diferència en Escoles Bressol.

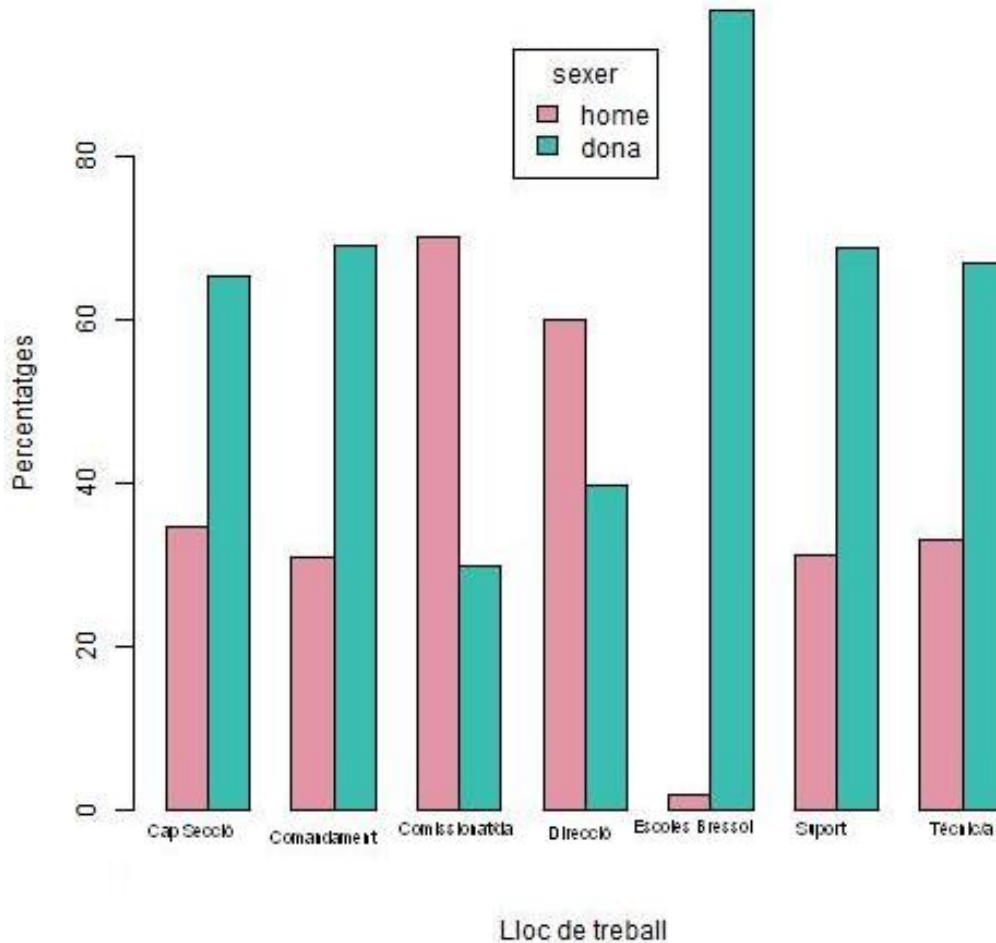
Distribució gènere segons lloc de treball



Il·lustració 114: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball, distribució de la població segons classificació de llocs de treball



Proporció gènere segons lloc de treball



Il·lustració 115: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball, proporció de la població segons classificació de llocs de treball

L'anàlisi detallat dels valors de bretxa obtinguts en la taula 39 es descriu a continuació, on s'han pogut avaluar la diferència retributiva de cada un dels llocs, particularment els llocs de Direcció, Tècnic/a, Comandament, Comissionat/da i Escola Bressol.

- **Cap de Secció**

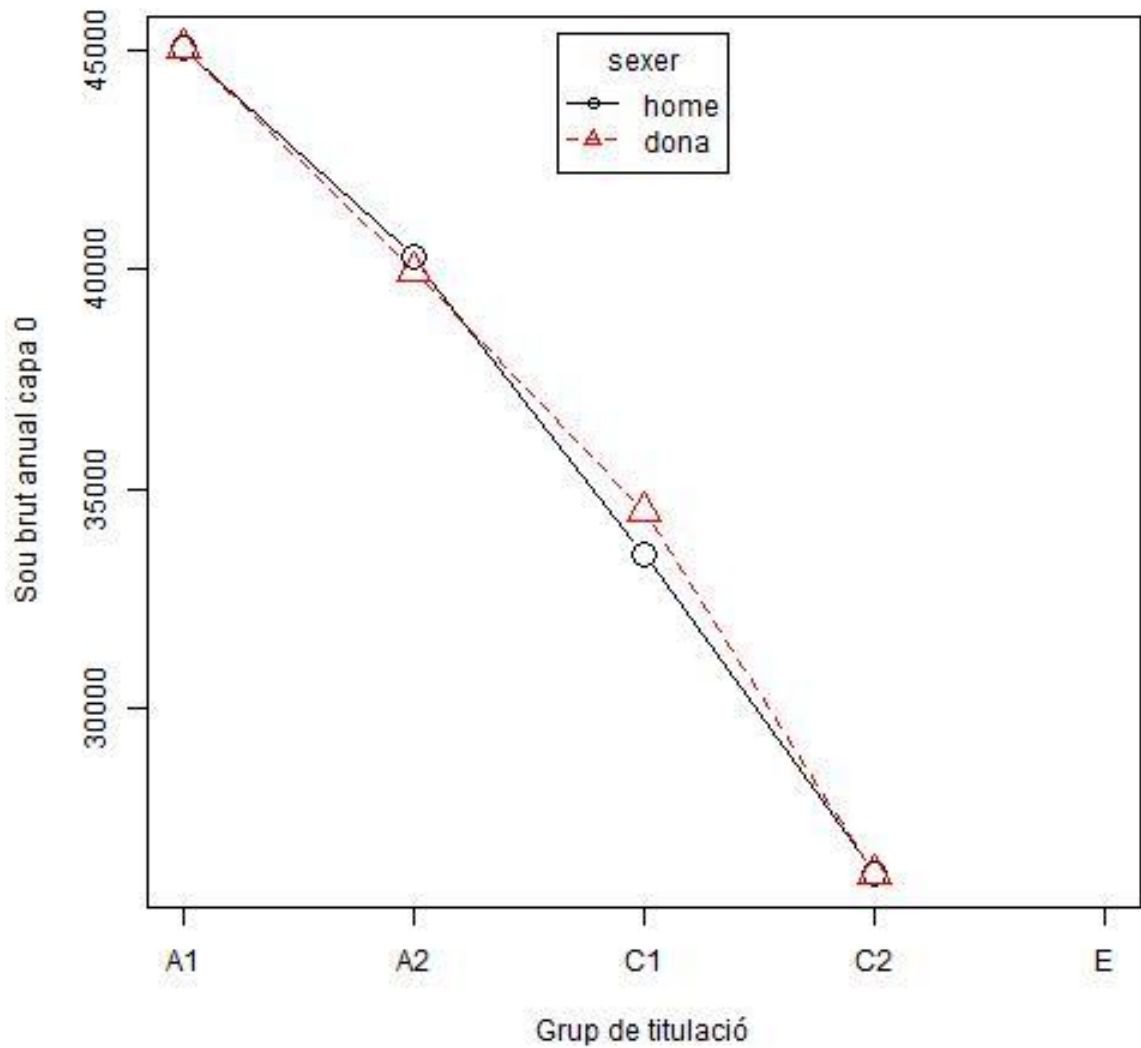
Cap de secció						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Cap secció	Cap Secció 1	24	24			
	Cap Secció 2			22		
	Cap Secció 3			18	18	

Taula 40: : Llocs de treball, titulació i nivells de cap de secció



CAPA 0	LLOC DE TREBALL: CAP DE SECCIÓ	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---

Comparació mitjanes Cap de Secció

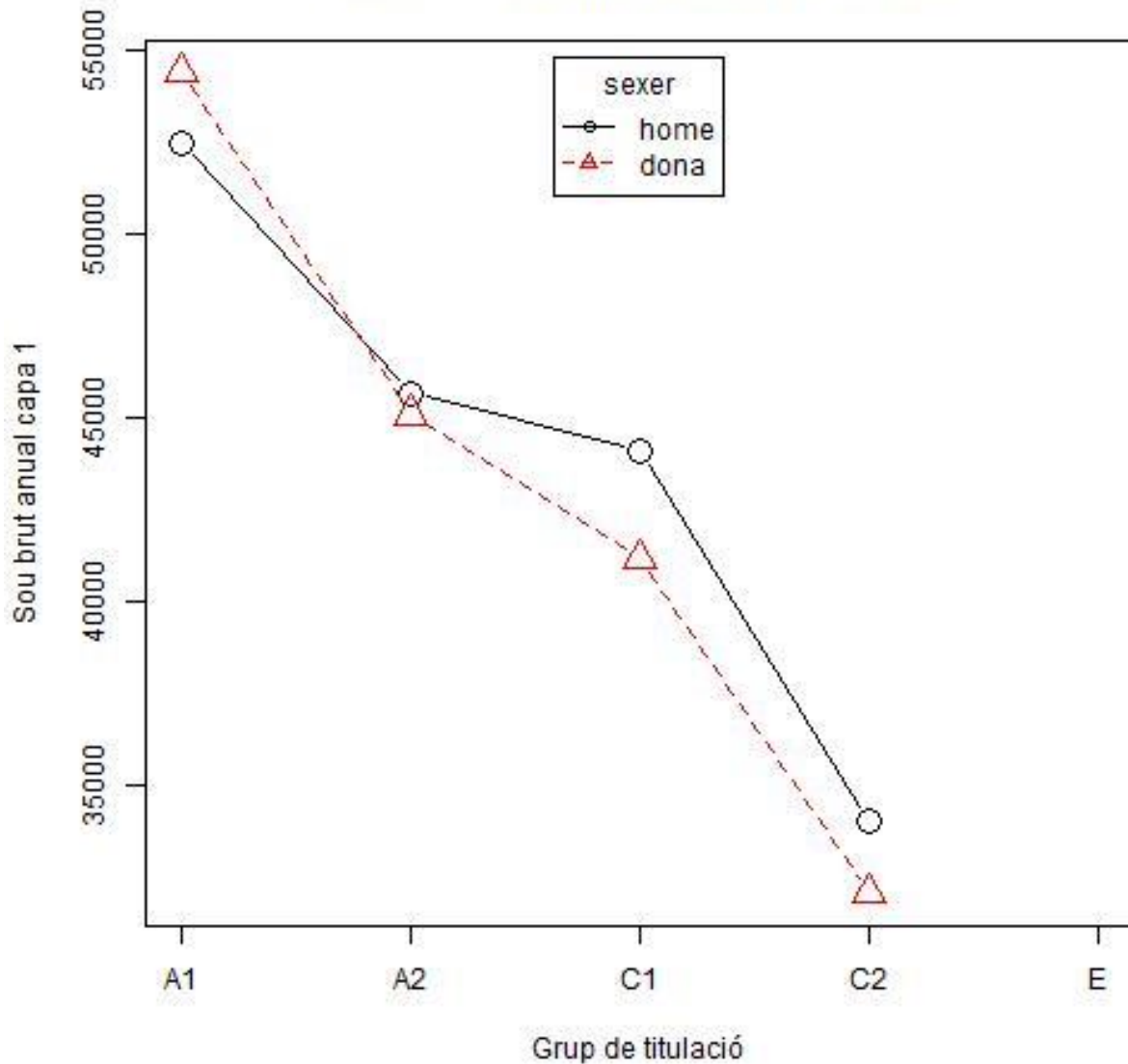


Il·lustració 116: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball cap de secció, retribucions capa 0 segons grup de titulació



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: CAP DE SECCIÓ	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---

Comparació mitjanes Cap de Secció

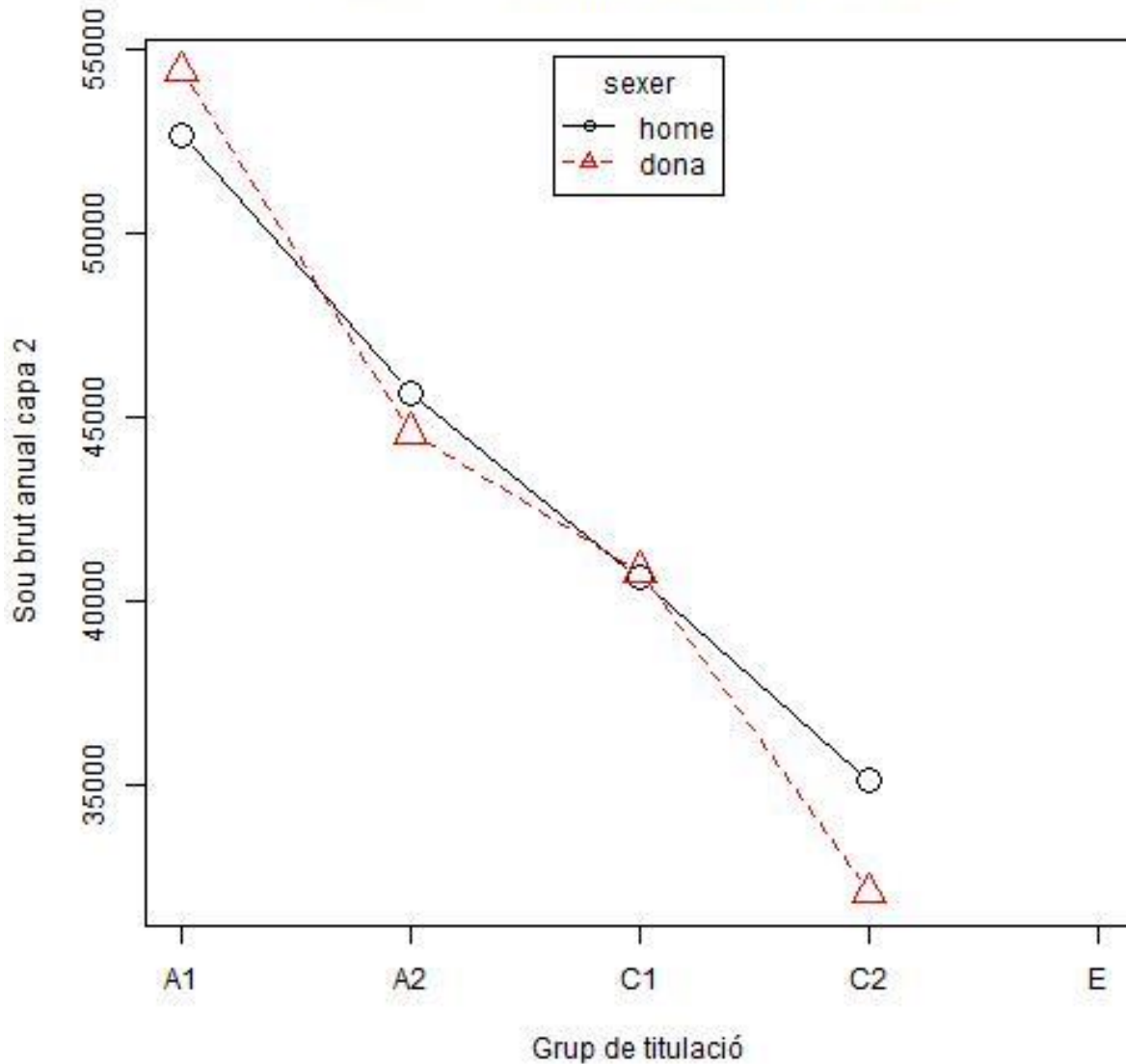


II-lustració 117: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball cap de secció, retribucions capa 1 segons grup de titulació



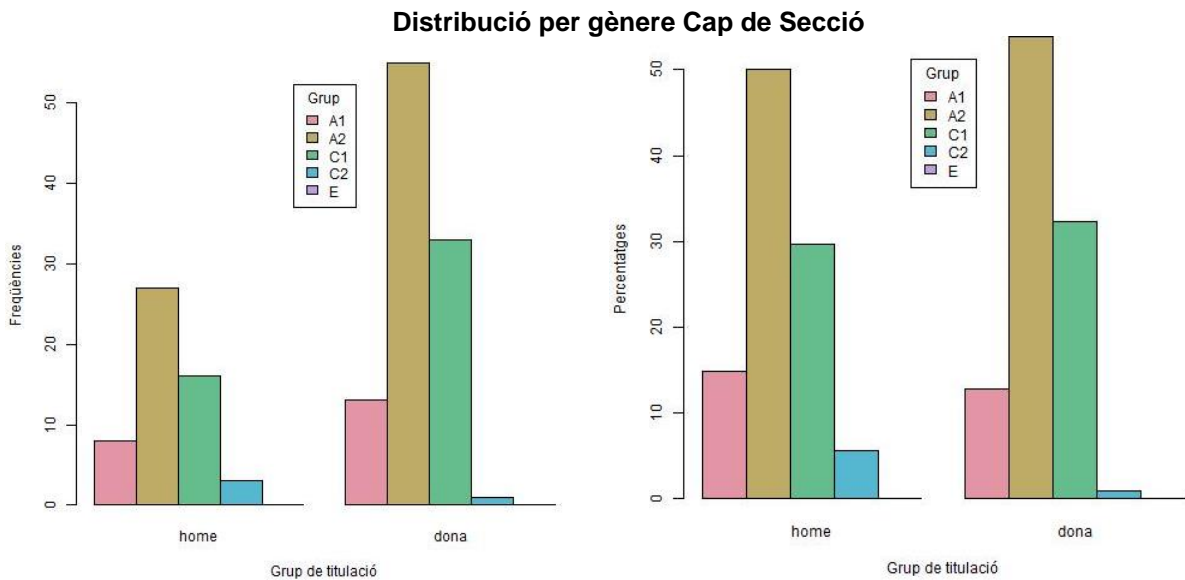
CAPA 2	LLOC DE TREBALL: CAP DE SECCIÓ	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---

Comparació mitjanes Cap de Secció



Il·lustració 118: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball cap de secció, retribucions capa 2 segons grup de titulació

Si s'analitza la distribució per gènere segons els grups de titulació que s'inclouen en el lloc de Cap de Secció, es constata que el subgrup A2 és el més freqüent en ambdós gèneres, essent inferior en el cas dels homes, tot i que la proporció d'homes del subgrup A2 que ocupen aquest lloc s'igualava força a la proporció de dones. Aquest fet també succeeix pel subgrup de titulació C1 i s'inverteix en el cas del subgrup A1, on hi ha major freqüència de dones però major proporció d'homes que accedeixen a aquests llocs.



Il·lustració 119: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball cap de secció, distribució i proporció segons grup de titulació

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 65)

- Comandament**

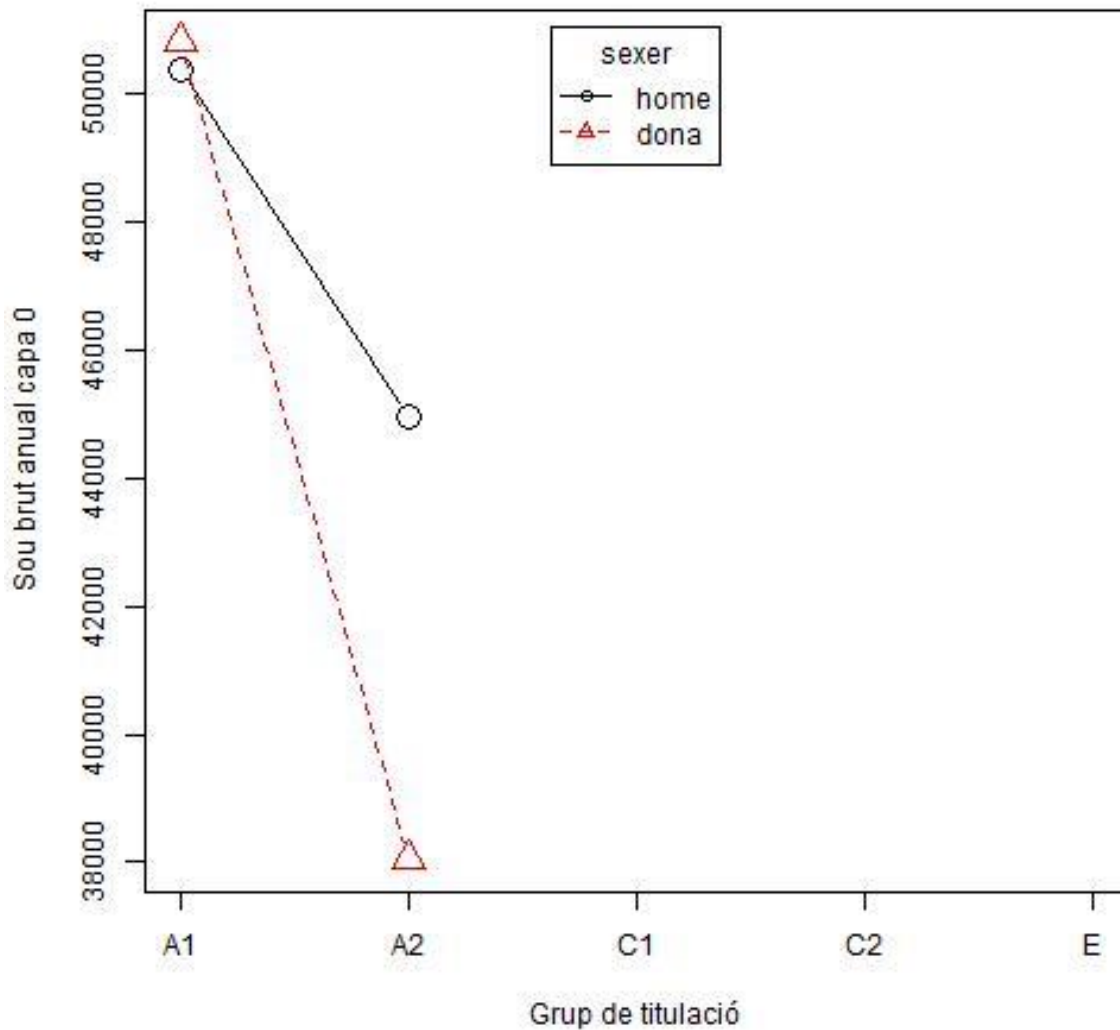
Comandament						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Comandament	Cap Departament 1	26	26			
	Cap Departament 2	24	24			
	Direcció Bressol		21			

Taula 41: : Llocs de treball, titulació i nivells de comandament



CAPA 0	LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---

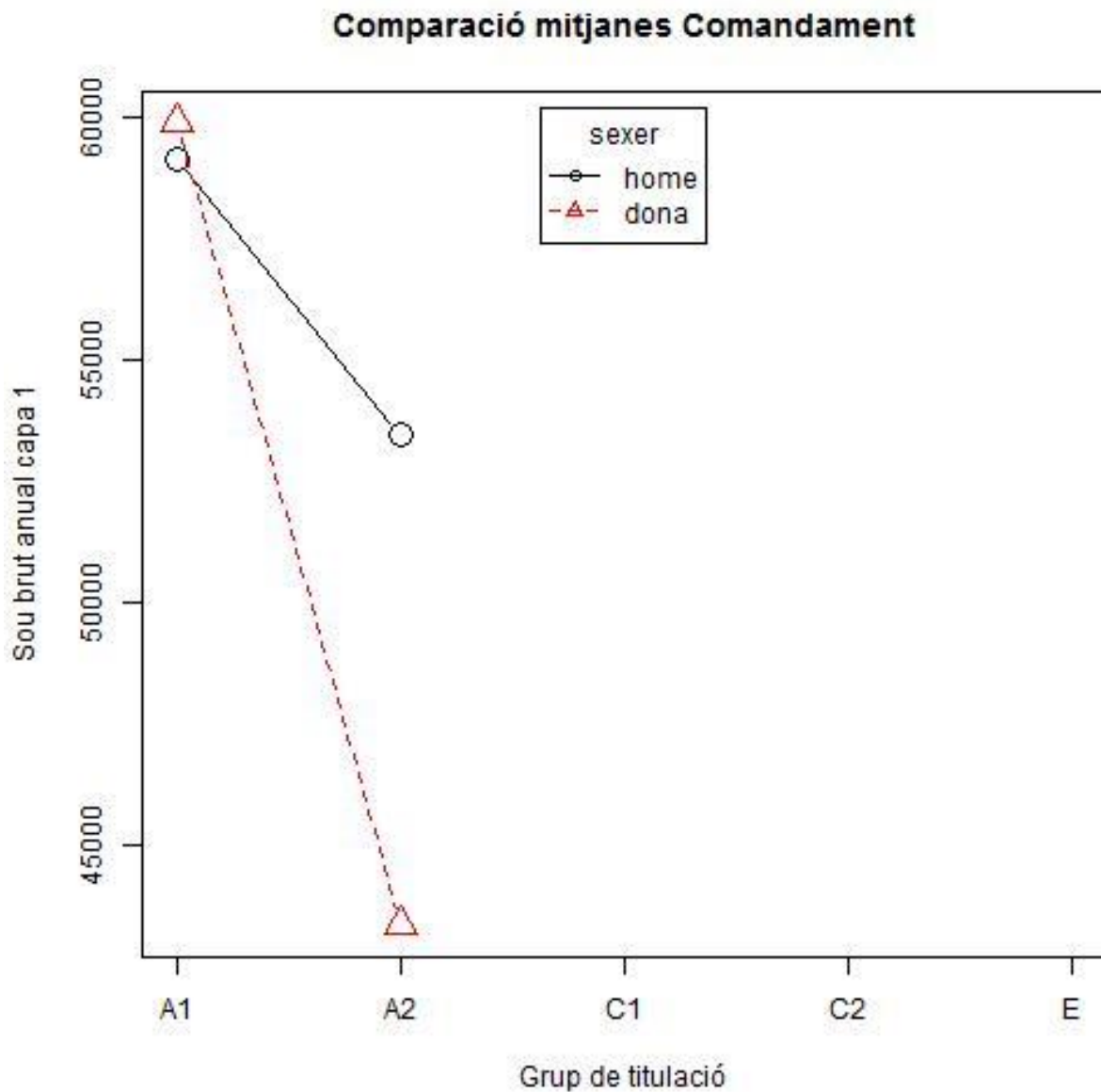
Comparació mitjanes Comandament



Il·lustració 120: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comandament, retribucions capa 0 segons grup de titulació



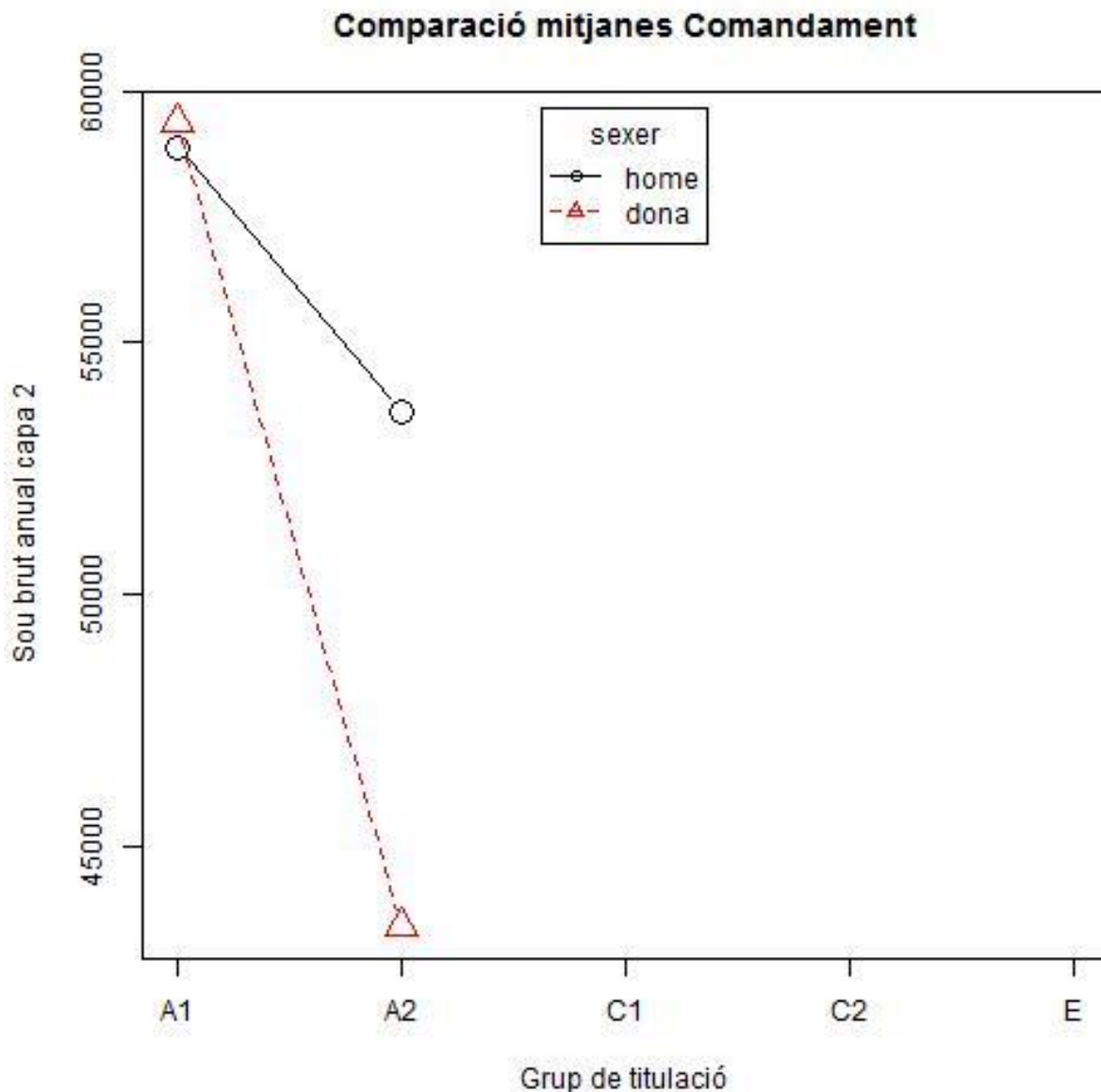
CAPA 1	LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---



Il·lustració 121: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comandament, retribucions capa 1 segons grup de titulació

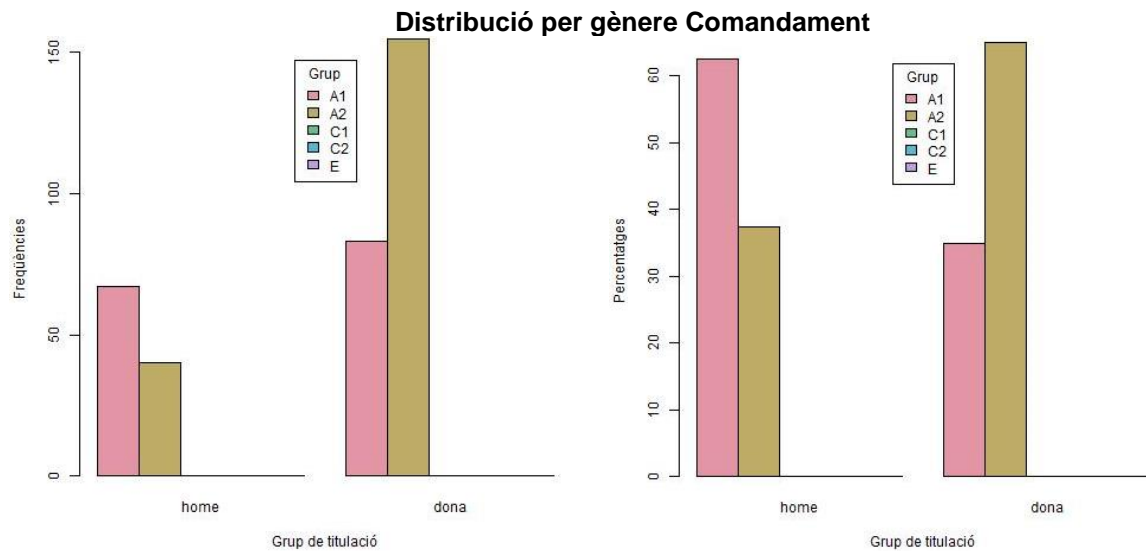


CAPA 2	LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---



Il·lustració 122: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comandament, retribucions capa 2 segons grup de titulació

Si s'analitza la distribució per gènere segons els grups de titulació que s'inclouen en el lloc de Comandament, es constata que el subgrup A2 és el més freqüent per a les dones, i el subgrup A1 per als homes, i que el lloc Direcció Bressol (nivell 21) és un lloc amb una diferència retributiva important respecte als llocs del subgrup A1 (cap departament 1 i 2). Aquesta situació podria explicar la bretxa detectada des de capa 0 en "Comandament".



Il·lustració 123: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comandament, distribució i proporció segons grup de titulació

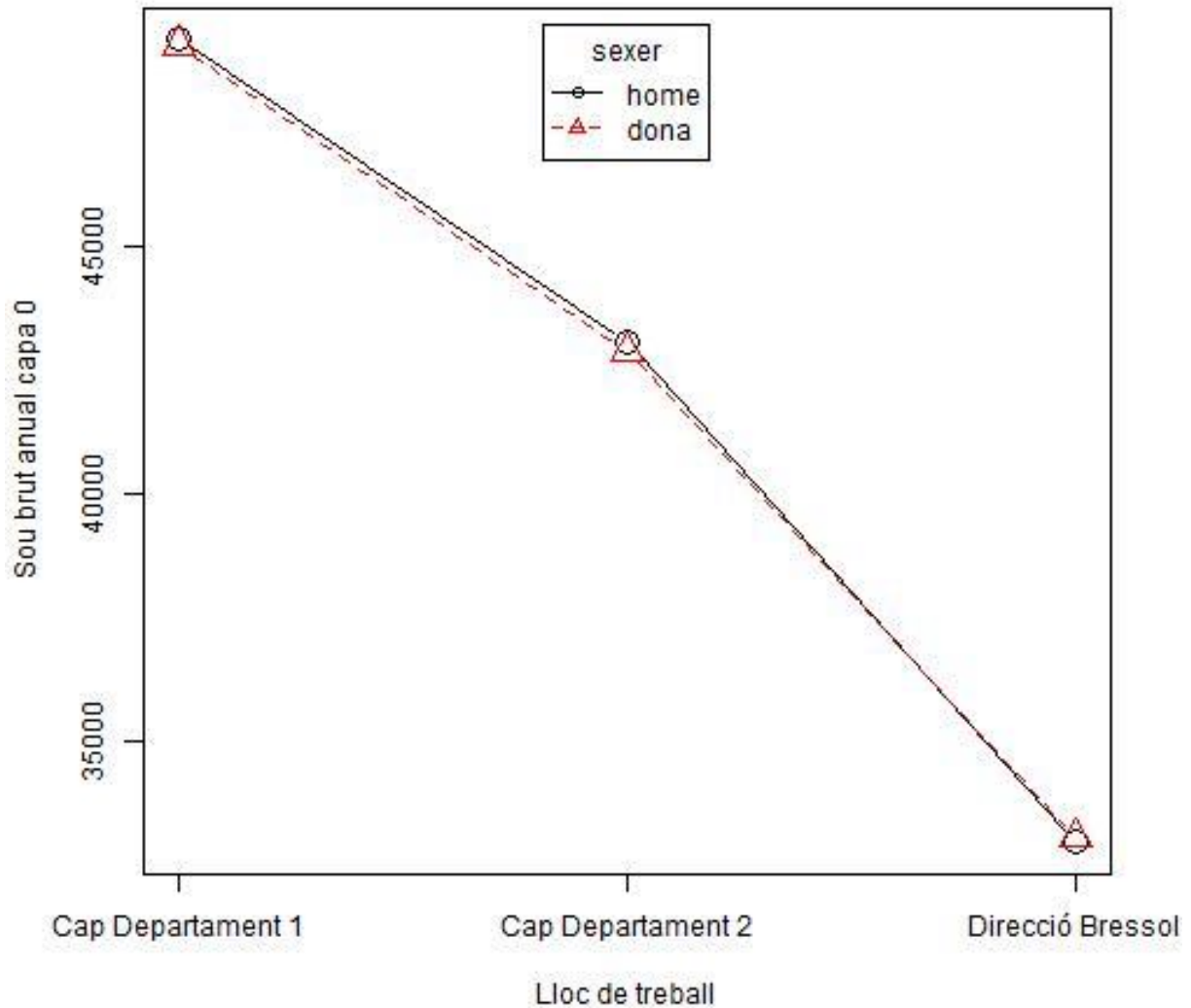
L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 66)

La bretxa detectada en el subgrup A2 pels llocs de Comandament, desfavorable per a les dones, s'explica a través de l'anàlisi detallat dels llocs de treball: Cap de Departament 1, Cap de Departament 2 i Direcció d'Escola Bressol. La gràfica comparativa de mitjanes permet observar que la retribució bruta mitjana anual del lloc de Direcció d'Escoles Bressol és inferior al lloc de Cap de Departament 2, ambdós pertanyents al subgrup A2. El gràfic de distribució confirma que el lloc de Direcció d'Escoles Bressol està ocupat principalment per dones.

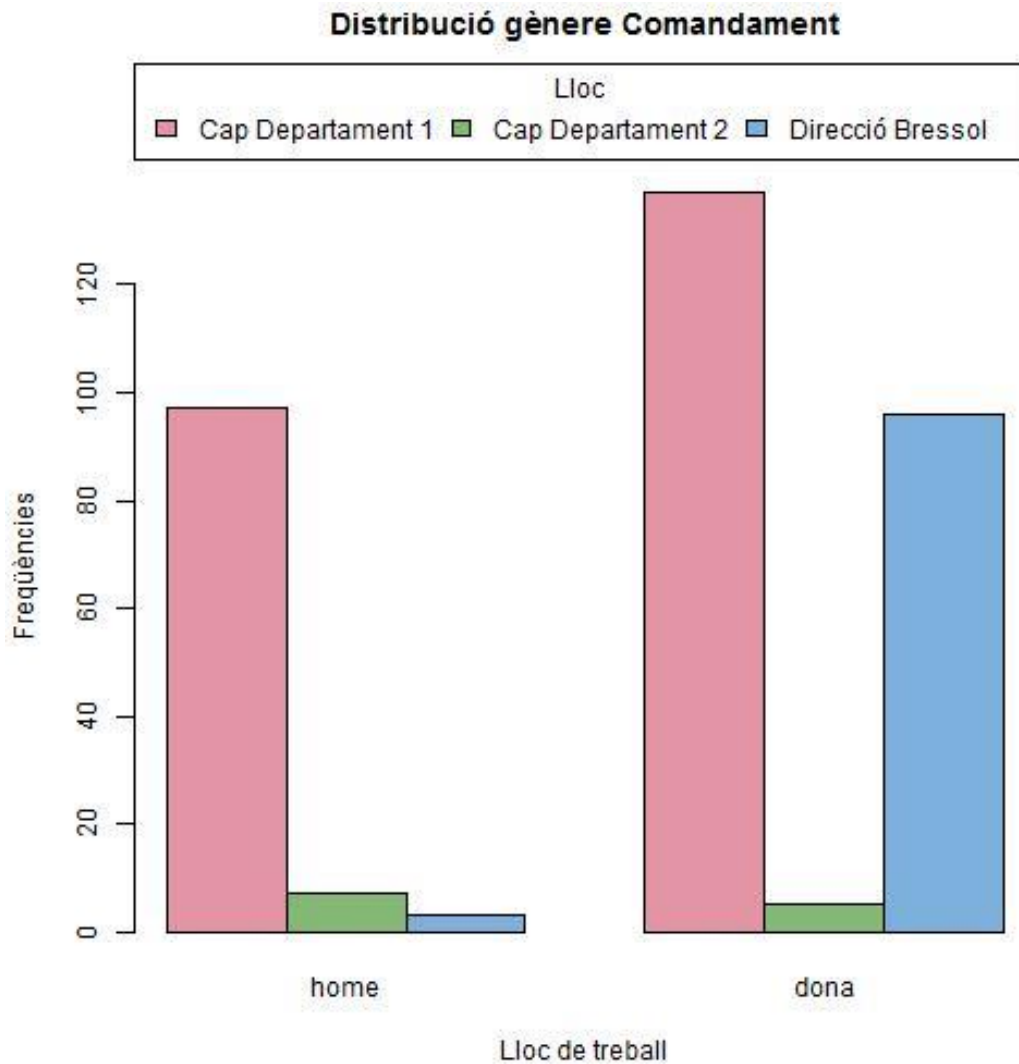


CAPA 0	LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	---	---

Comparació mitjanes Comandament



Il·lustració 124: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comandament, retribucions capa 0 segons lloc de treball



Il·lustració 125: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comandament, distribució segons lloc de treball

- Comissionat/da**

Comissionats/des						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Comissionats/des	Comissionats/des	30				

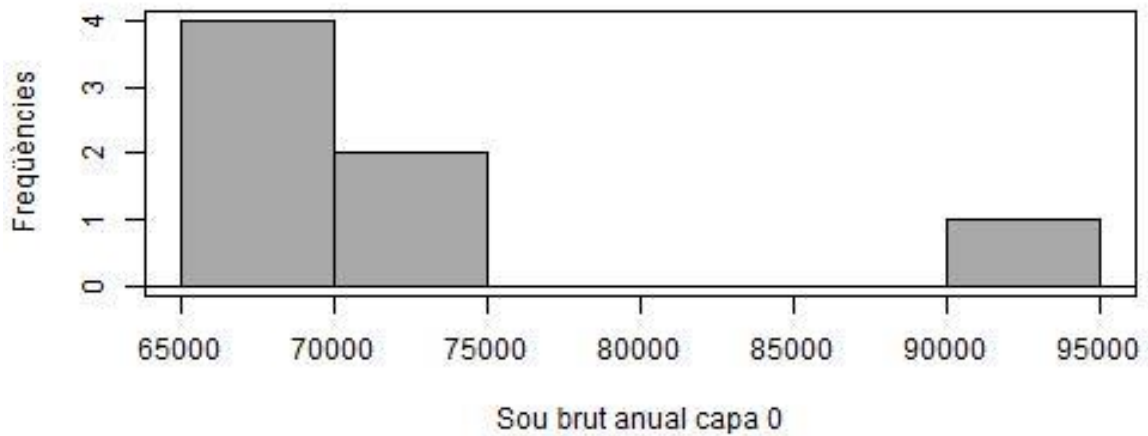
Taula 42: Llocs de treball, titulació i nivells de comissionats/des

Atès que el lloc de Comissionat/da és únic i només consta d'un grup de titulació, s'ha fet una anàlisi gràfica amb Histograma de la retribució bruta mitjana anual de cada capa, amb la finalitat de veure la distribució per gènere.

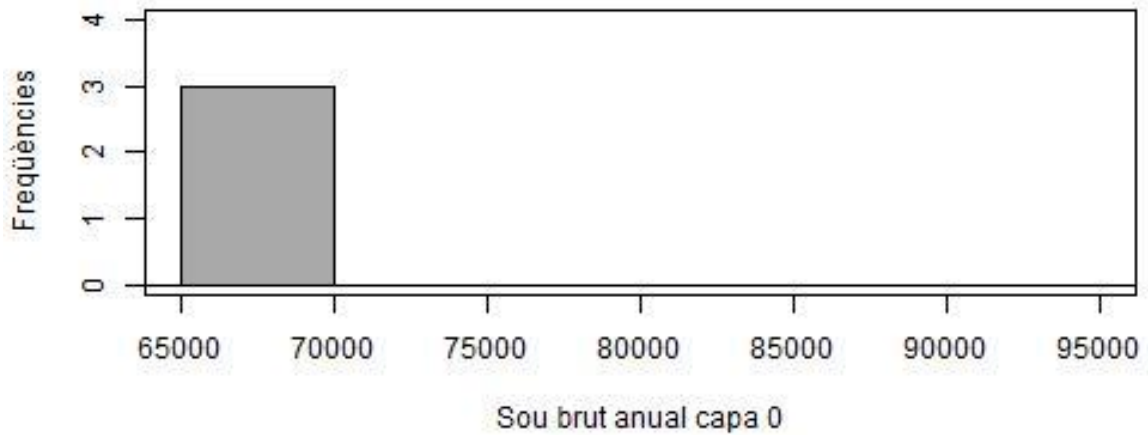


CAPA 0	LLOC DE TREBALL: COMISSIONAT/DA	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--	---

sexer = home



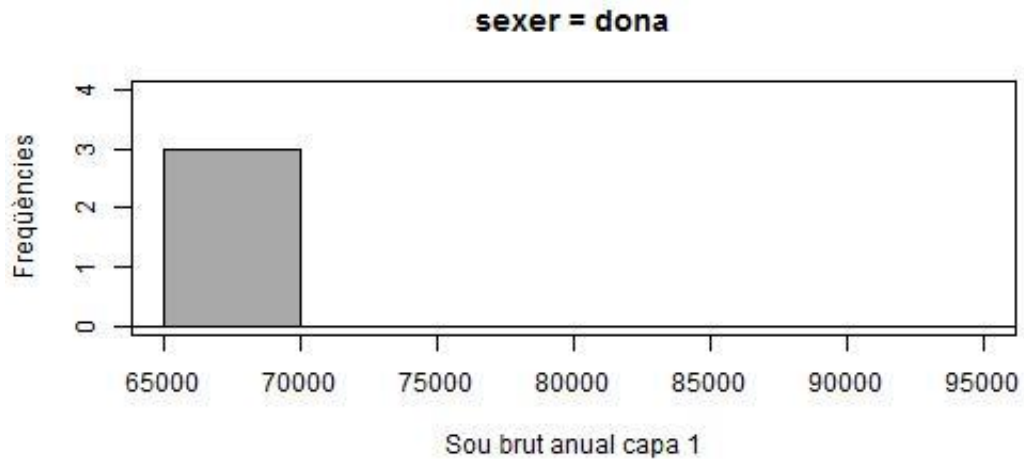
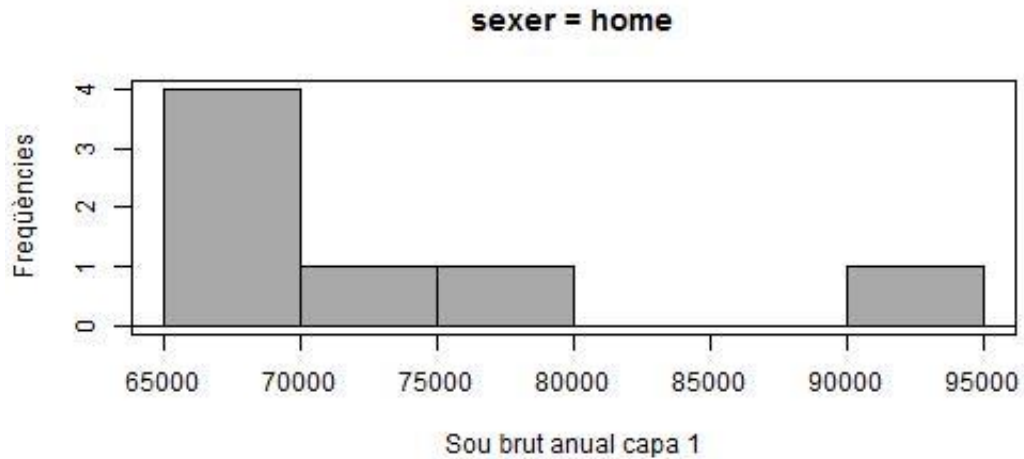
sexer = dona



Il·lustració 126: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comissionat/da, retribucions capa 0



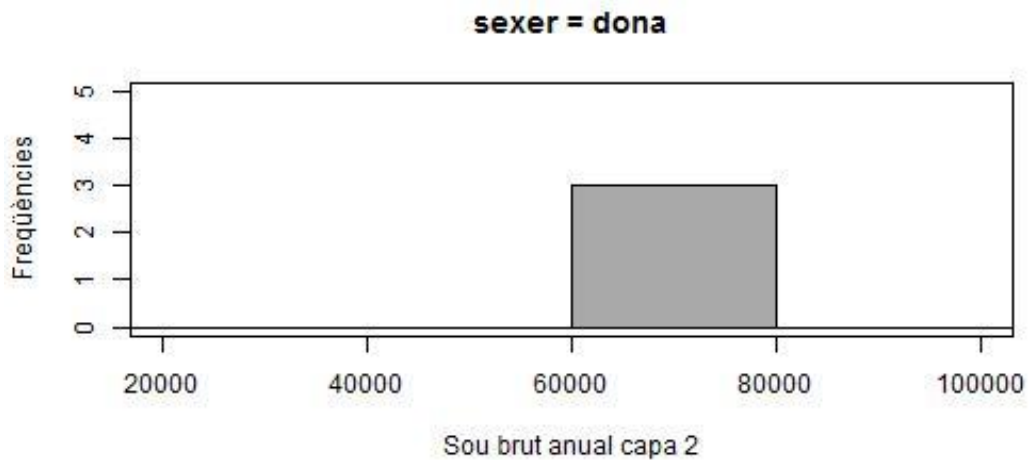
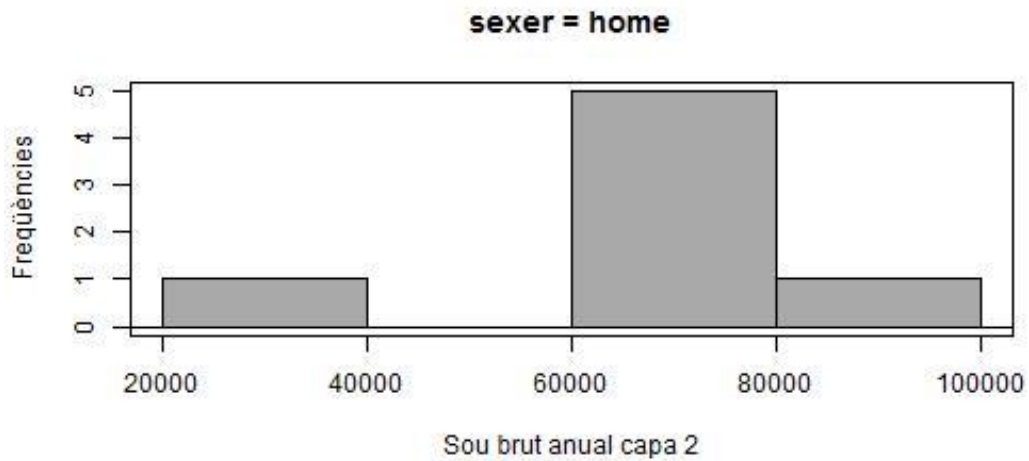
CAPA 1	LLOC DE TREBALL: COMISSIONAT/DA	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--	---



Il·lustració 127: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comissionat/da, retribucions capa 1



CAPA 2	LLOC DE TREBALL: COMISSIONAT/DA	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--	---



Il·lustració 128: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball comissionat/da, retribucions capa 2

Les gràfiques de distribució permeten determinar que hi ha una diferència salarial favorable als homes, que es veu reduïda en la capa 2 relacionada amb el grau de dedicació laboral.



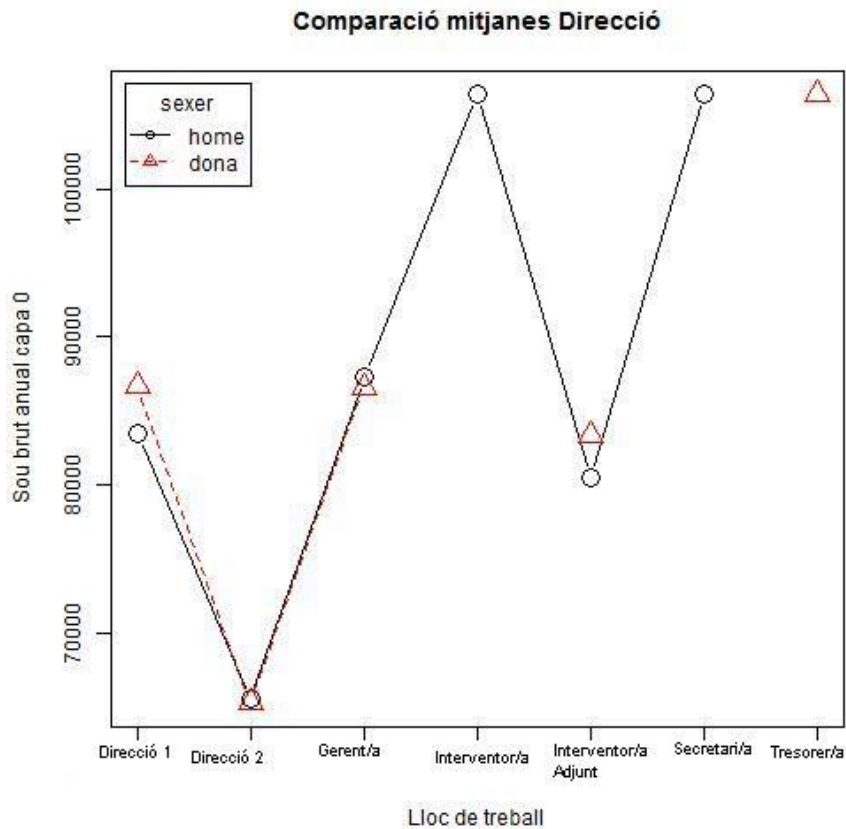
- Direcció**

Direcció						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Direcció	Director/a 1	30				
	Director/a 2	28				
	Gerent/a	30				
	Interventor/a	30				
	Interventor/a Adjunt/a	30				
	Secretari/a	30				
	Tresorer/a	30				

Taula 43: Llocs de treball, titulació i nivells de direcció

Atès que els llocs de Direcció pertanyen a un sol grup de titulació, el subgrup A1, s'ha fet una gràfica comparativa de mitjanes a partir dels llocs de treball d'aquest subgrup.

CAPA 0	LLOC DE TREBALL: DIRECCIÓ	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------------------------	---

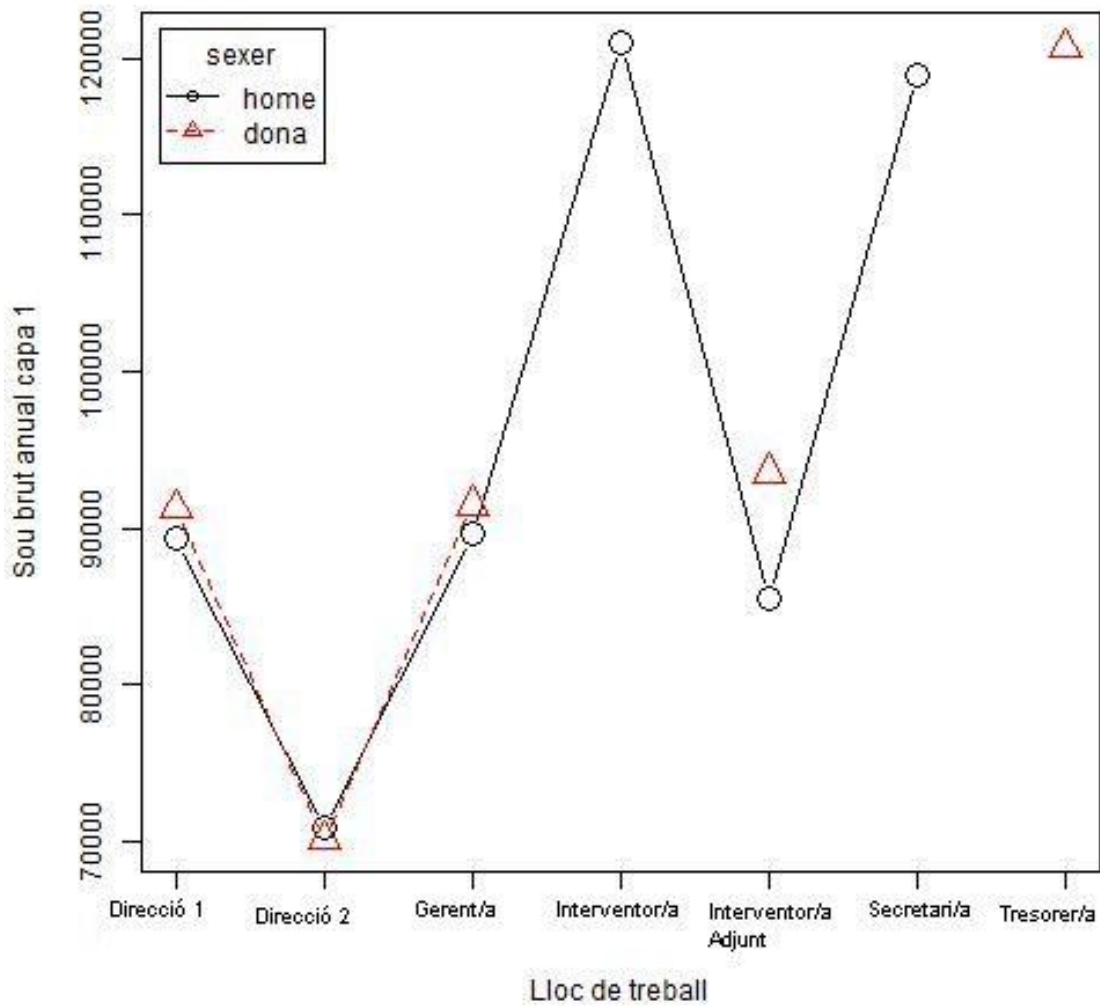


Il·lustració 129: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball direcció, retribucions capa 0



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: DIRECCIÓ	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------------------------	---

Comparació mitjanes Direcció

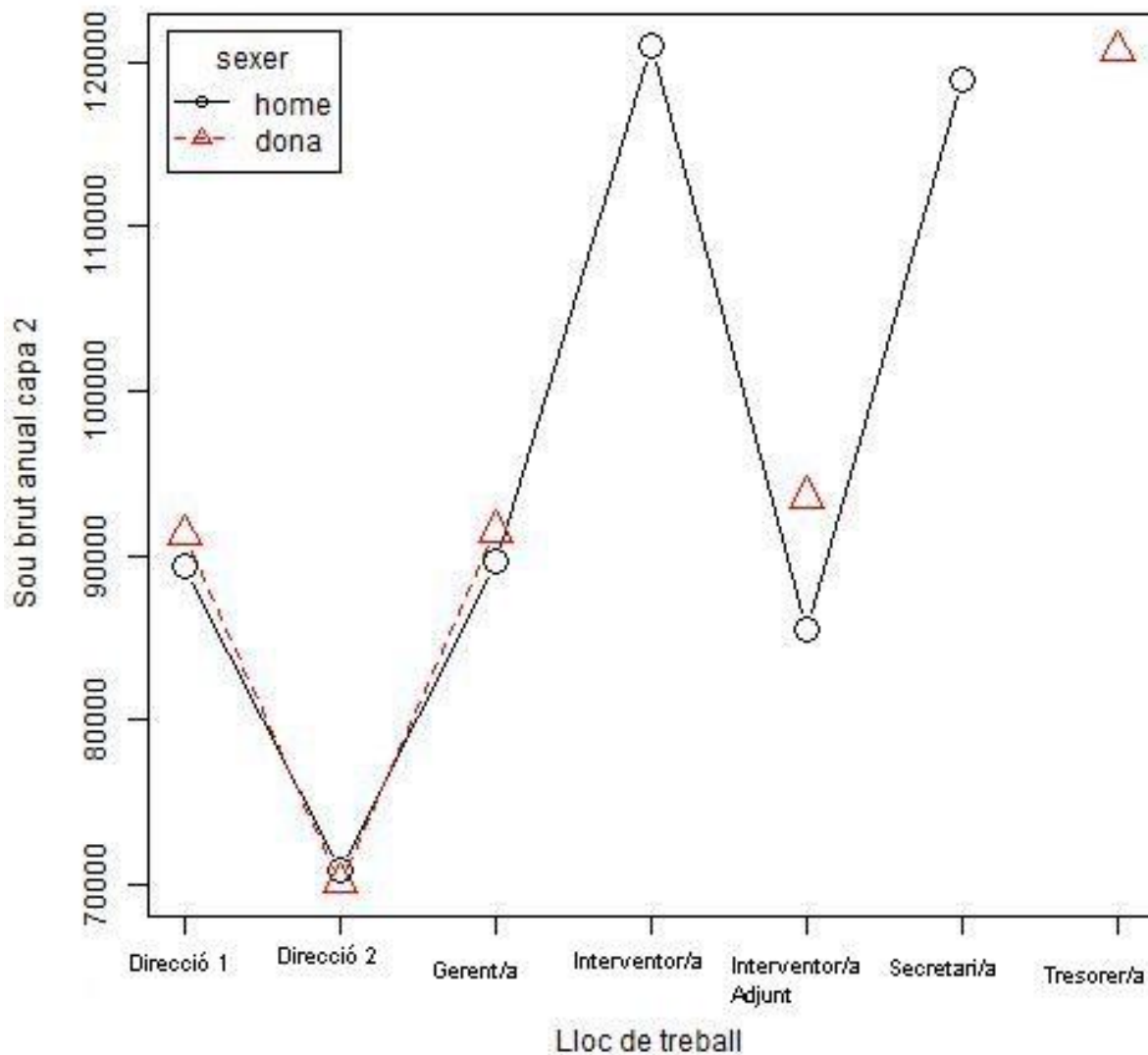


Il·lustració 130 Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball direcció, retribucions capa 0



CAPA 2	LLOC DE TREBALL: DIRECCIÓ	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------------------------	---

Comparació mitjanes Direcció

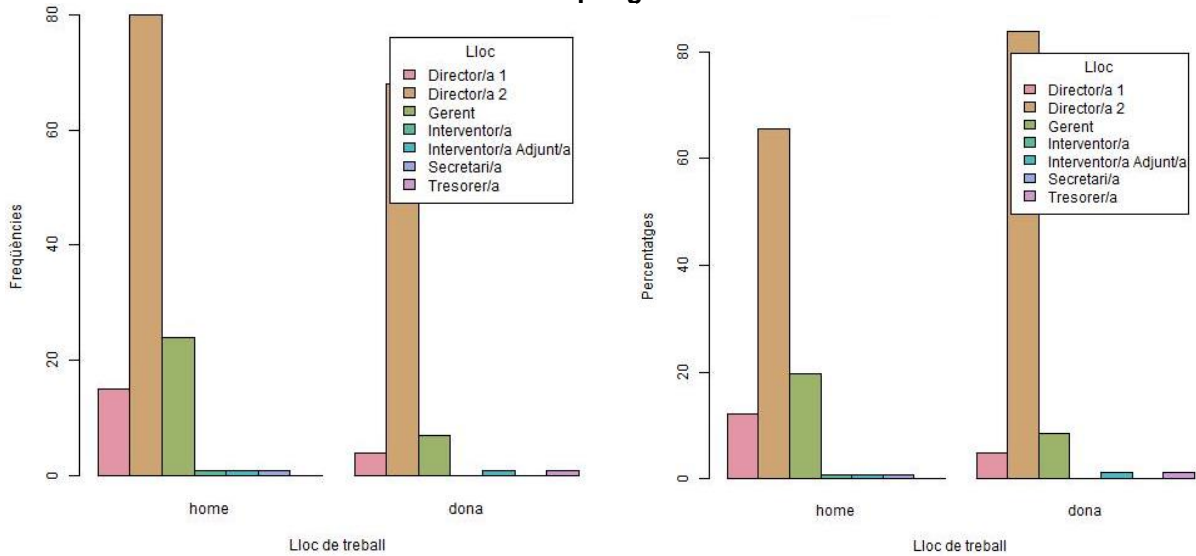


Il·lustració 131 Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball direcció, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons els grups de titulació que s'inclouen en el lloc de Direcció, es constata que el lloc de Direcció 2 és el més freqüent en ambdós gèneres, amb valors superiors pels homes, tot i que la proporció de dones que accedeixen a aquest lloc és superior als homes.



Distribució per gènere Direcció



Il·lustració 132 Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball direcció, distribució i proporció de la població segons lloc de treball

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 67)

• **Educació Bressol**

Educació Bressol						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Educació Bressol	Educació Bressol		21			

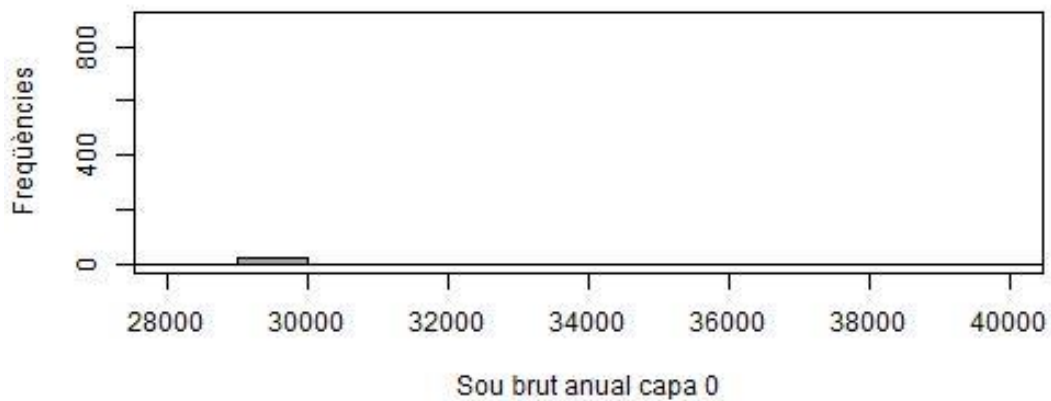
Taula 44: Llocs de treball, titulació i nivells d'educació bressol

Atès que el lloc d'Educador/a d'Escoles Bressol és únic i només consta d'un grup de titulació, s'ha fet una anàlisi gràfica amb Histograma de la retribució bruta mitjana anual de cada capa, amb la finalitat de veure la distribució per gènere.

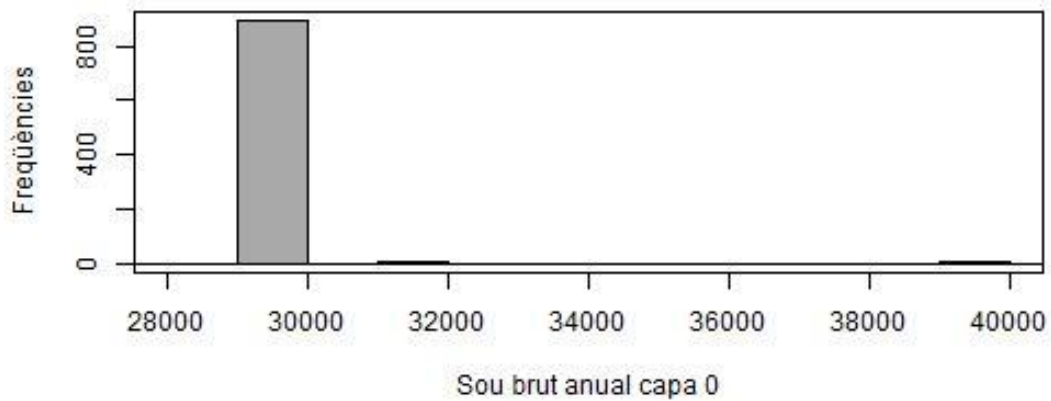


CAPA 0	LLOC DE TREBALL: EDUCACIÓ BRESSOL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--	---

sexer = home



sexer = dona

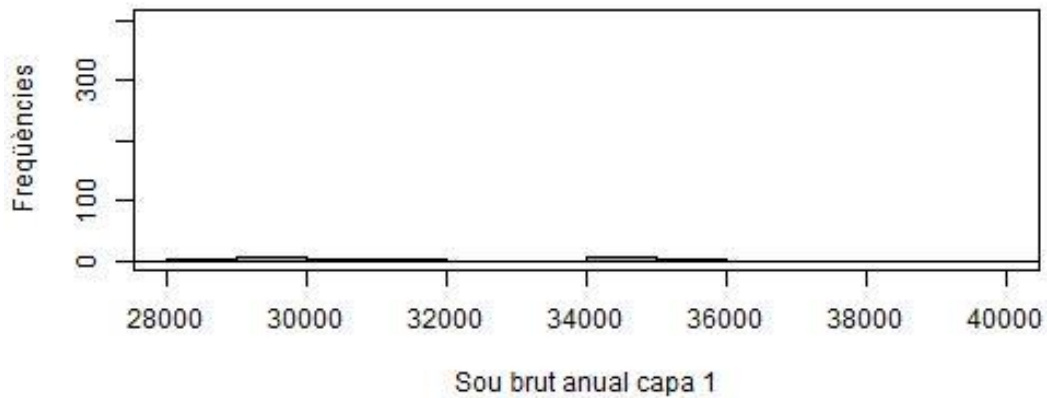


Il·lustració 133: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball escola bressol, retribucions capa 0

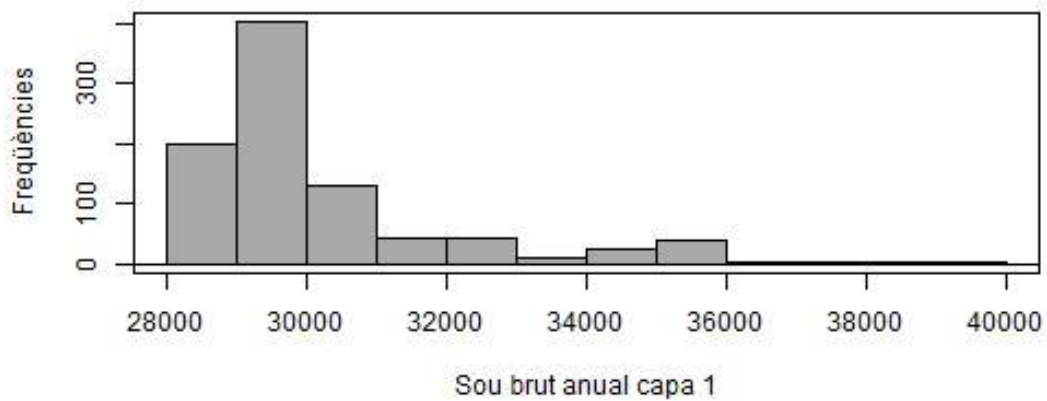


CAPA 1	LLOC DE TREBALL: EDUCACIÓ BRESSOL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--	---

sexer = home



sexer = dona

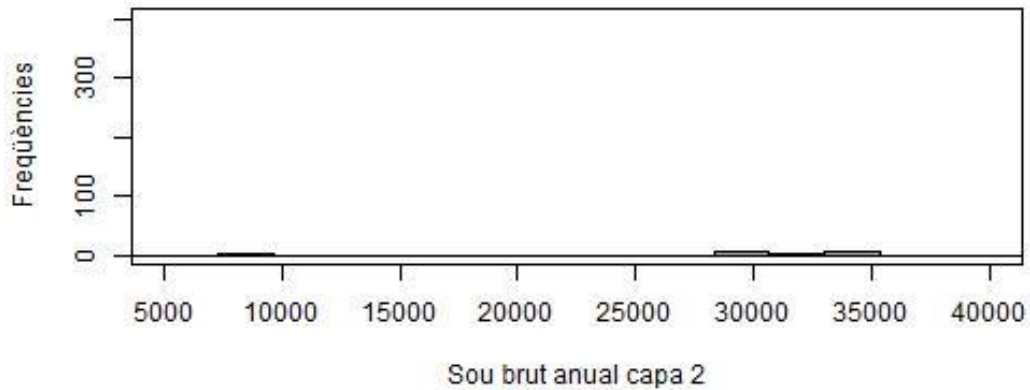


Il·lustració 134: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball escola bressol, retribucions capa 1

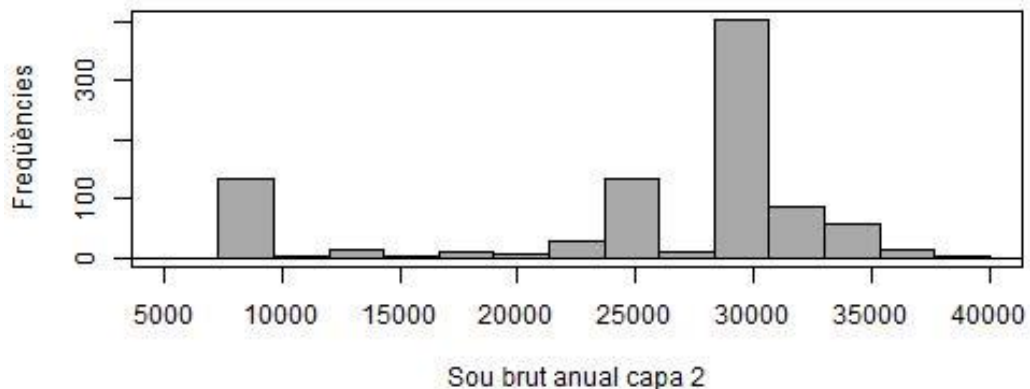


CAPA 2	LLOC DE TREBALL: EDUCACIÓ BRESSOL	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--	---

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 135: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball escola bressol, retribucions capa 2

Els gràfics permeten determinar que la freqüència d'homes que ocupen aquest lloc de treball és molt baixa, i la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és pràcticament igual al de les dones. Posteriorment, a la capa 1 del gènere femení, es veu com la distribució de retribucions s'amplia en una franja entre els 28000-36000€/any, i a la capa 2 aquesta franja s'amplia fins a retribucions molt més baixes, fet que permet determinar que el grau de dedicació laboral influeix bastant en aquest col·lectiu.



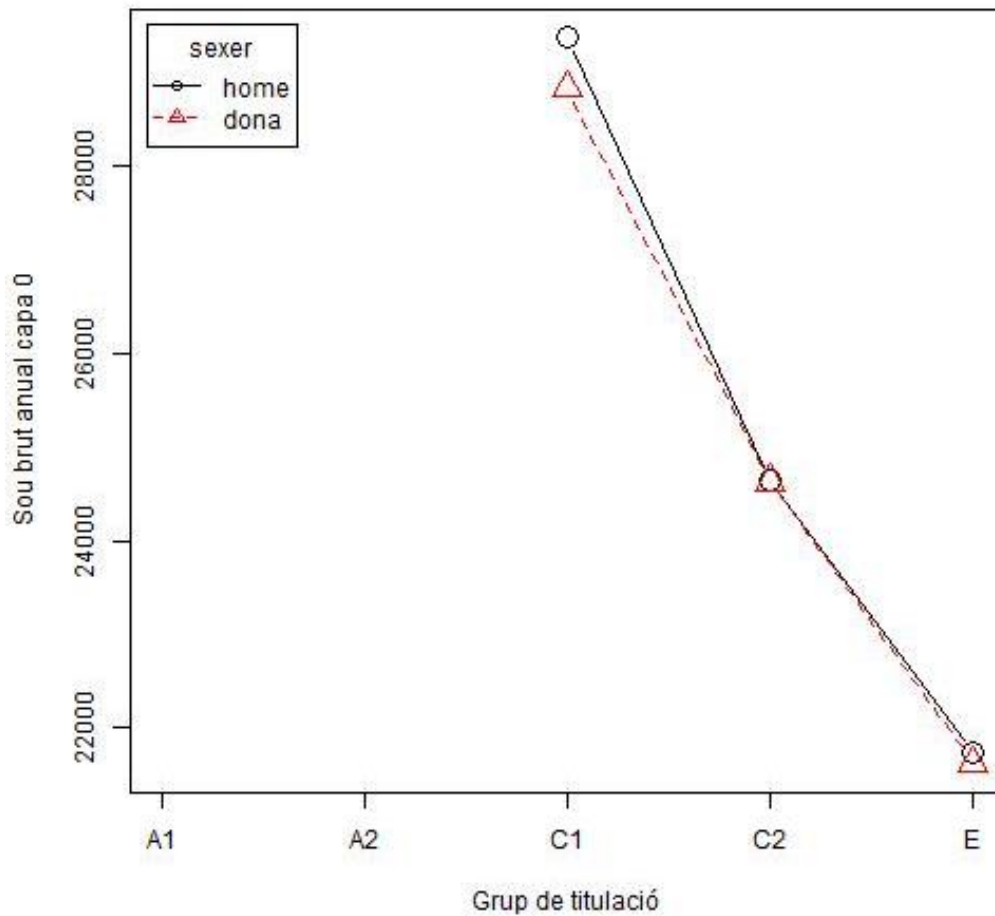
- **Suport**

Suport						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Suport	Suport 1			22		
	Suport 2			20		
	Suport 3			18	18	
	Suport 4			16	16	
	Suport 5				14	
	Suport 6					12

Taula 45: Llocs de treball, titulació i nivells de suport

CAPA 0	LLOC DE TREBALL: SUPORT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	------------------------------------	---

Comparació mitjanes Suport

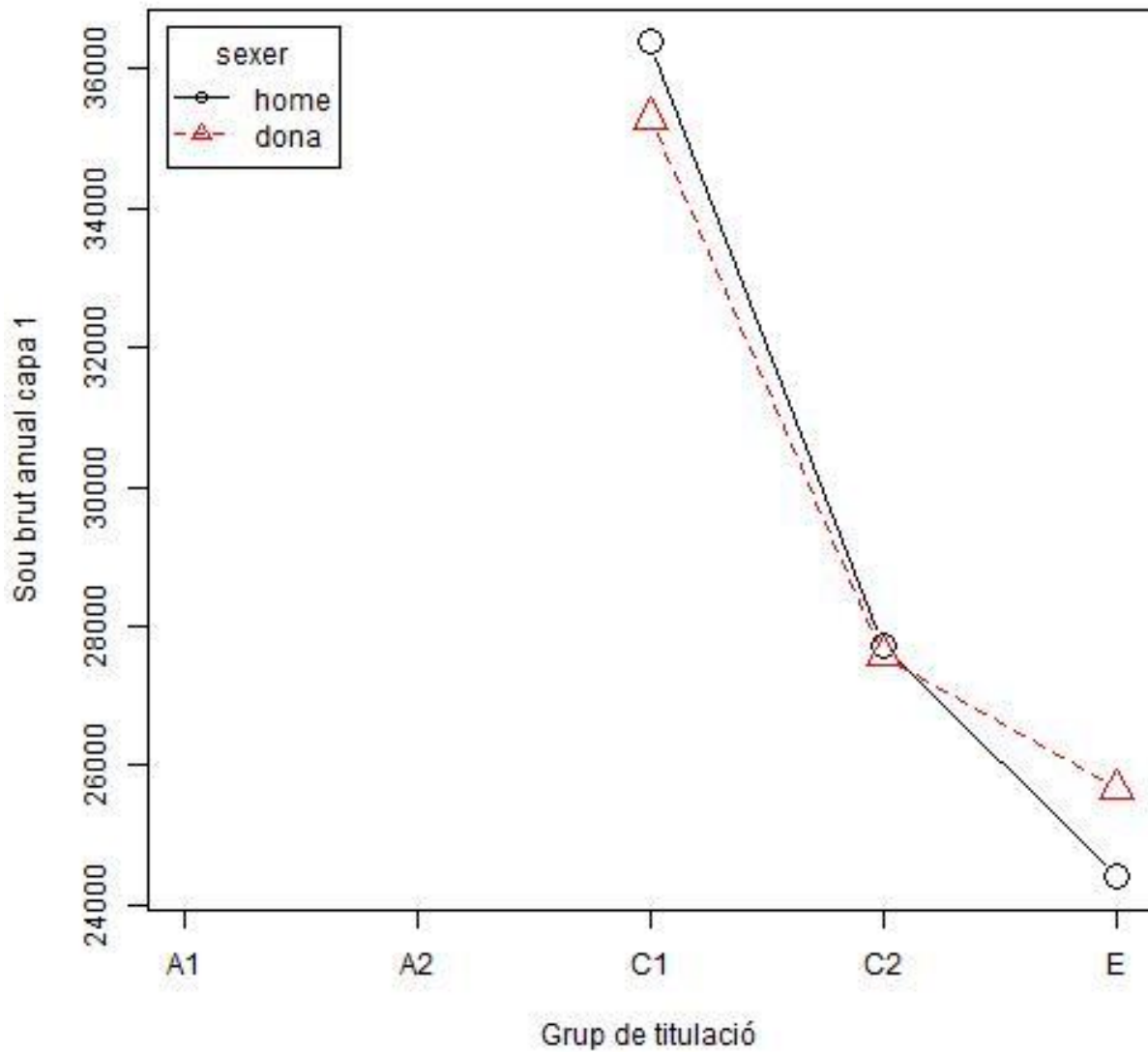


Il·lustració 136: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball suport, retribucions capa 0



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: SUPPORT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-------------------------------------	---

Comparació mitjanes Suport

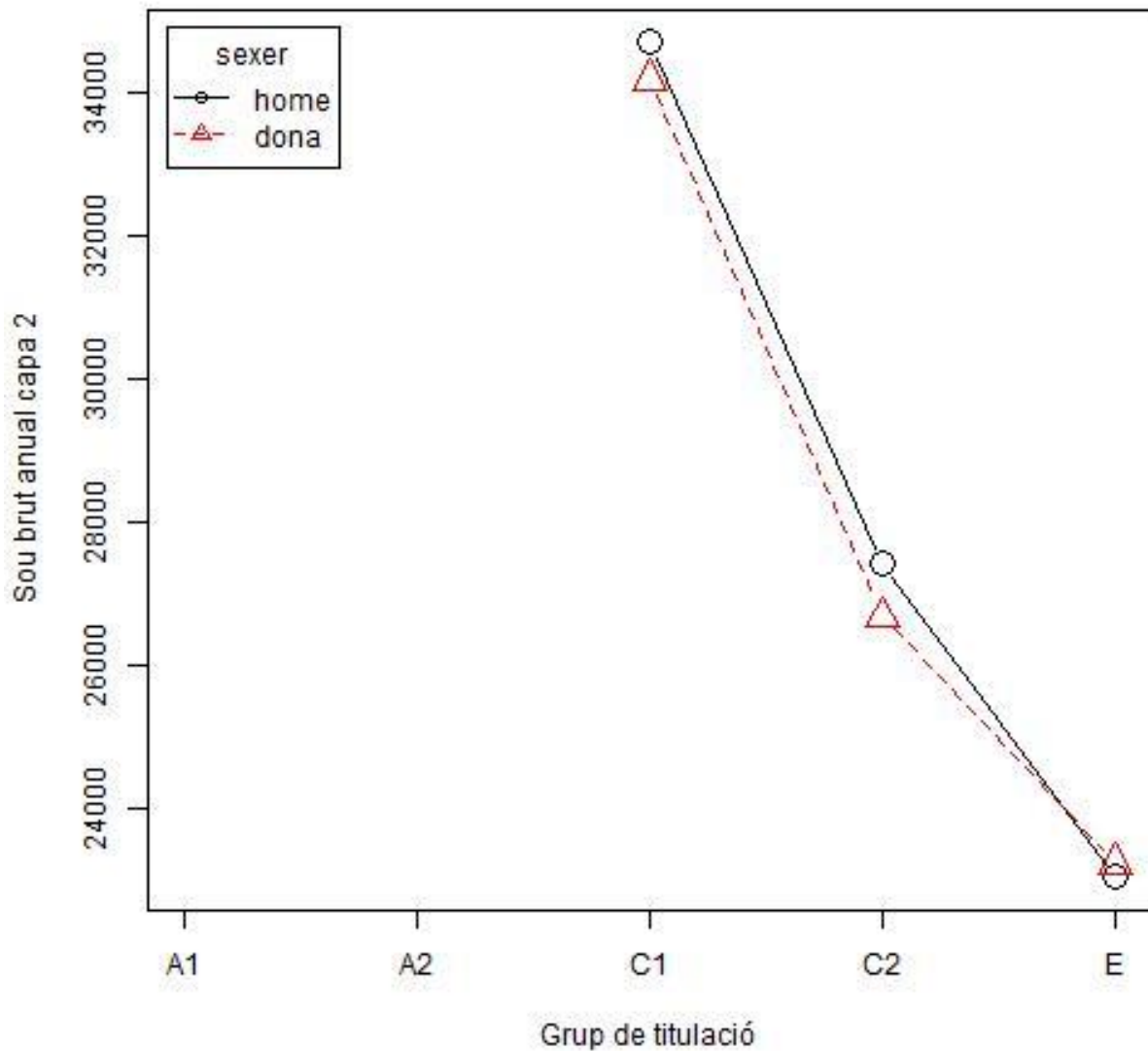


Il·lustració 137: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball suport, retribucions capa 1



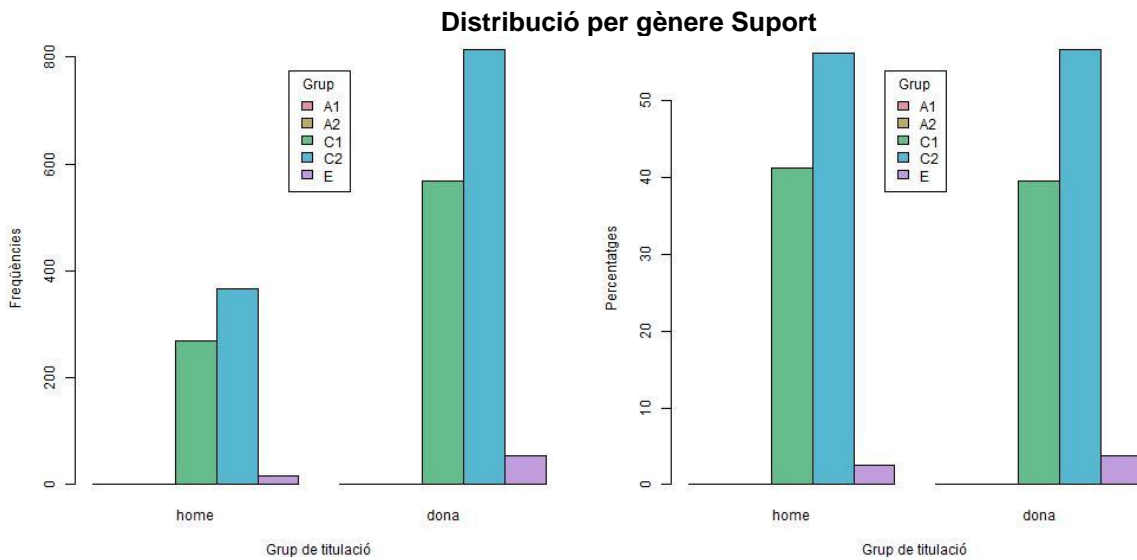
CAPA 2	LLOC DE TREBALL: SUPPORT	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	-------------------------------------	---

Comparació mitjanes Suport



Il·lustració 138: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball suport, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons els grups de titulació que s'inclouen en el lloc de Suport, es constata que el subgrup C2 és el més freqüent en ambdós gèneres, essent inferior en el cas dels homes, tot i que la proporció d'homes del subgrup C2 que ocupen aquest lloc s'igualava força a la proporció de dones. Aquest fet també succeeix pel subgrup de titulació C1 i en menor mesura en el grup E.



Il·lustració 139: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball suport, distribució i proporció de la població segons grup de titulació

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 68)

- **Tècnic/a**

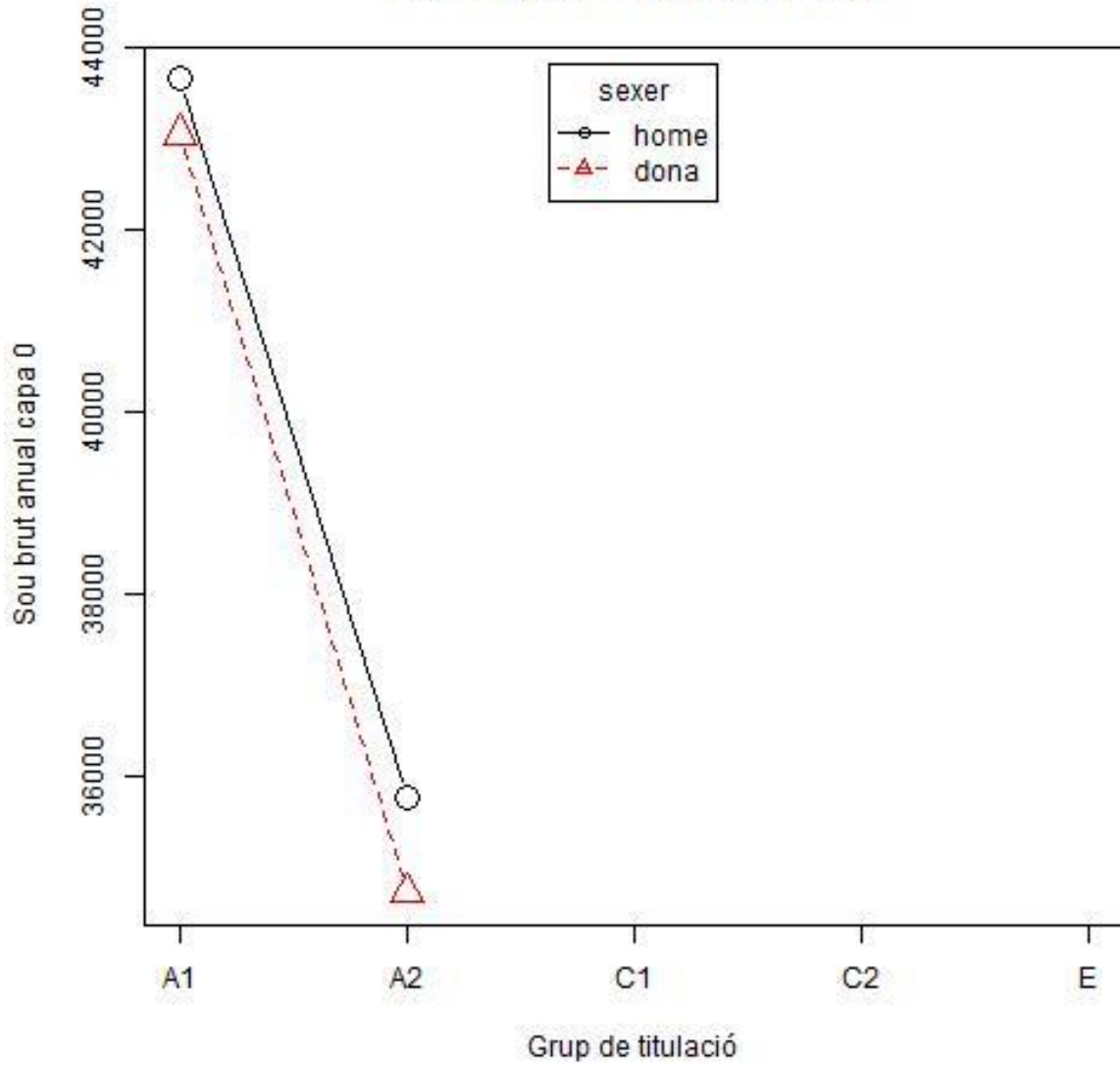
Tècnic/a						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Tècnic/a	Gestió Projectes 1	26	26			
	Gestió Projectes 2	24	24			
	Tècnic/a 1	26				
	Tècnic/a 2	24	24			
	Tècnic/a 2 SPEIS	24	24			
	Tècnic/a 3	22	22			
	Tècnic/a 3 Infermeria SPEIS		22			
	Tècnic/a 4		20			
Tècnic/a 4 SPEIS		20				

Taula 46: Llocs de treball, titulació i nivells de tècnic/a



CAPA 0	LLOC DE TREBALL: TÈCNIC/A	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------------------------	---

Comparació mitjanes Tècnic/a

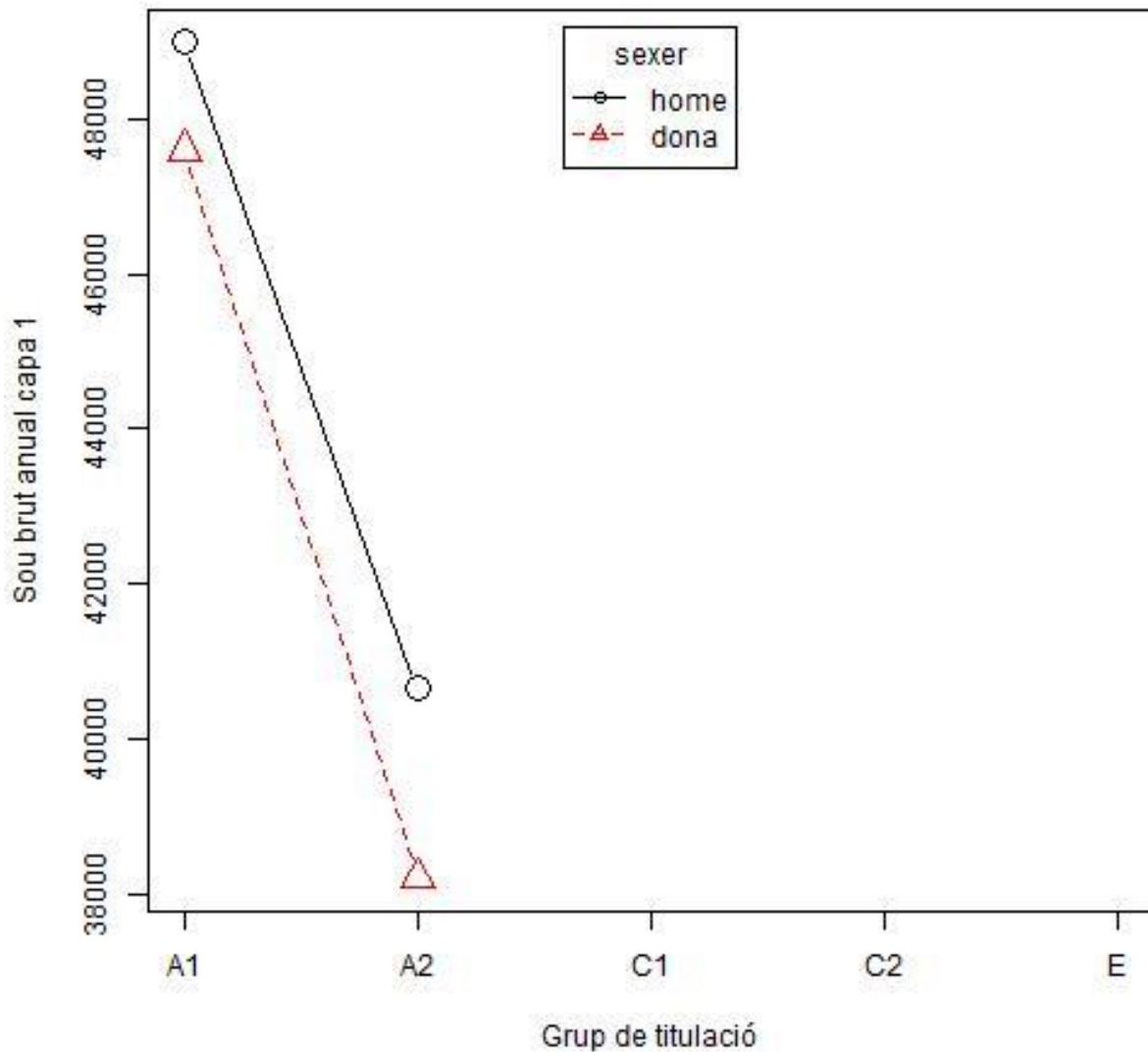


Il·lustració 140: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball tècnic/a, retribucions capa 0 segons grup de titulació



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: TÈCNIC/A	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------------------------	---

Comparació mitjanes Tècnic/a

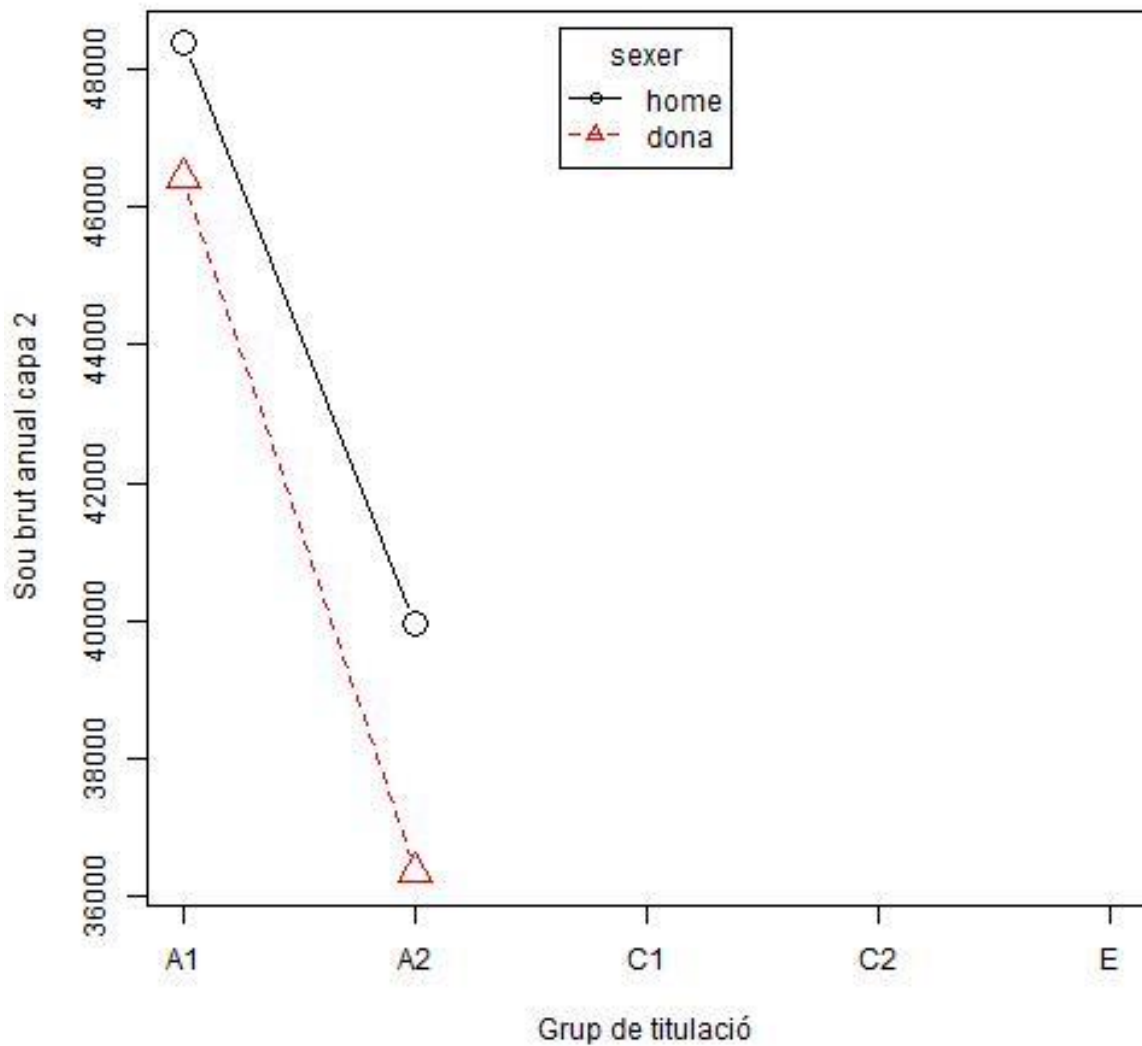


Il·lustració 141: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball tècnic/a, retribucions capa 1 segons grup de titulació



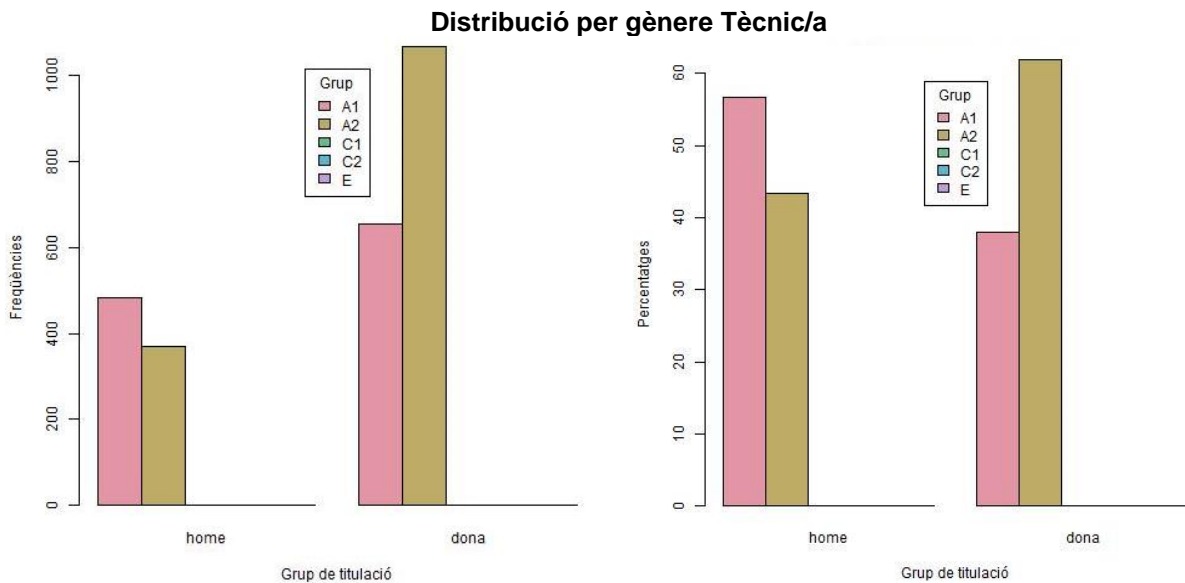
CAPA 2	LLOC DE TREBALL: TÈCNIC/A	ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I LA RESTA DE L'ESCALA ESPECIAL
---------------	--------------------------------------	---

Comparació mitjanes Tècnic/a



Il·lustració 142: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball tècnic/a, retribucions capa 2 segons grup de titulació

Si s'analitza la distribució per gènere segons els grups de titulació que s'inclouen en el lloc de Tècnic/a, es constata que el subgrup A2 és el més freqüent per a les dones i el subgrup A1 pels homes, i aquest fet es manté també en les gràfiques de percentatges.



Il·lustració 143: Escala d'administració general i la resta de l'escala especial, lloc de treball tècnic/a, distribució i proporció segons grup de titulació

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 69)

5.2.4. Resum Escala d'administració general i la resta de l'escala especial

De l'anàlisi descriptiva de l'estructura organitzativa de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial es poden extreure les següents observacions:

- 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 sembla determinar 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 sembla determinar que dins aquest subgrup el grau de dedicació laboral té un impacte negatiu en la població femenina.

La BSG del subgrup A1 en capa 0, segons les variables analitzades i la metodologia utilitzada, sembla estar influenciada per les diferències salarials detectades en els nivells



30, 24 i 22. Dins el nivell 30, els llocs de treball de Director/a 1 donen resultats de bretxa favorable a les dones en la capa 0, la qual es podria explicar perquè algun d'aquests càrrecs són personal eventual, dels quals una part de la seva retribució de capa 0 és variable (veure taules retributives). En el cas del nivell 24, el lloc millor 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 millor remunerats estan ocupades per categories masculinitzades, com són la categoria de Tècnic/a Superior en Enginyeria i Tècnic/a Superior en Arquitectura. Per aquesta raó, la proporció d'homes que accedeixen a aquests llocs és superior a la proporció de dones, fet que sembla influir en la bretxa d'aquests nivells.

La BSG del subgrup A2 en capa 0 sembla estar influenciada en les diferències salarials detectades entre nivells, ja que com s'ha vist en la gràfica de la pàgina 26 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.

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 es determina 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 l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial, 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.

Per tot això, 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 salarial conseqüència del major nombre de dones que disposen d'aquesta jornada laboral.

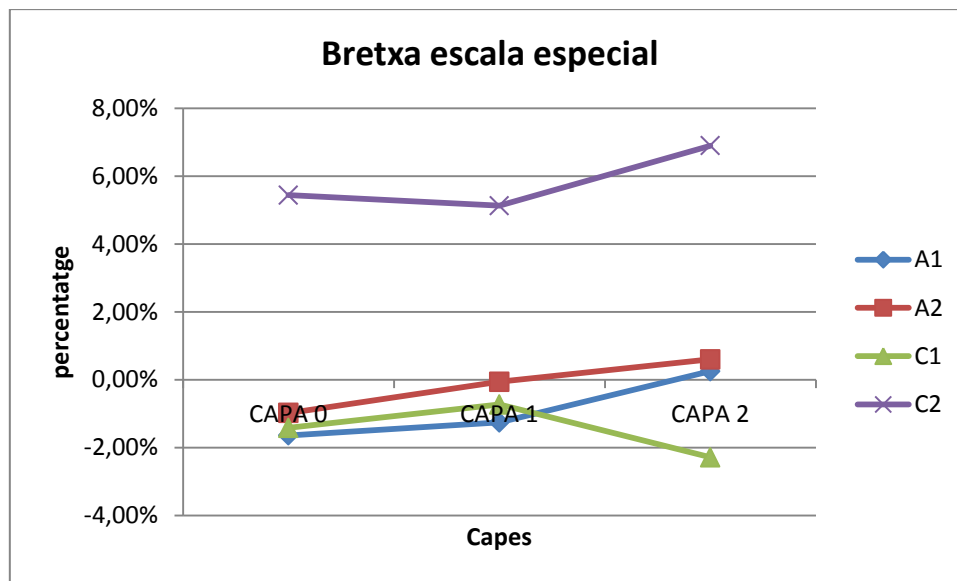


5.3. Estructura organitzativa de l'Escaleta especial GUB i SPEIS

5.3.1. Per grup de titulació (Veure Annex pàg. 70-75 apartat 2.3.1.)

Bretxa escaleta especial GUB i SPEIS			
	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
A1	-1,64%	-1,26%	0,25%
A2	-0,98%	-0,06%	0,60%
C1	-1,42%	-0,73%	-2,29%
C2	5,44%	5,13%	6,90%

Taula 47: Bretxa escaleta especial GUB i SPEIS



Il·lustració 144: Bretxa escaleta especial GUB i SPEIS

L'anàlisi de la bretxa segons els grups de titulació en el personal de GUB i SPEIS és molt diferent del personal de l'escaleta d'administració general i la resta de l'escaleta especial.

A diferència de l'escaleta d'administració general i la resta de l'escaleta especial on el subgrup amb més bretxa era l'A2, en l'escaleta especial GUB i SPEIS és el C2. Aquest subgrup de titulació té una bretxa en la Capa 0 (capa relativa a les retribucions inherent al lloc de treball) de 5,44%. La Capa 1 (relativa a les retribucions totals teòriques, capa 0 més complements personals) és pràcticament igual a la 0 i la Capa 2 (relativa a les retribucions reals, amb el grau de dedicació laboral aplicat) augmenta considerablement fins a 6,90%.

Els subgrups A1, A2 i C1 tenen una bretxa en retribucions base similar negativa, desfavorable als homes. Els tres subgrups augmenten la bretxa desfavorablement per les dones, però en canvi amb el grau d'ocupació sembla que tenen tendències contràries. Mentre que en el subgrup C1 el grau d'ocupació sembla que fa augmentar la bretxa per als homes, en els subgrups A1 i A2 fa augmentar la bretxa per les dones. Aquest augment fa que la bretxa es situï en nombres positius en la Capa 2, tot i que les xifres són molt baixes.



Al igual que en el personal d'escala d'administració general i la resta de l'escala especial el subgrup de titulació C1 és l'únic que en la Capa 2 té xifres més baixes que en la Capa 1. Això fa intuir que el grau d'ocupació afecta negativament a les retribucions dels homes.

Els subgrups A1, A2 i C1 tenen una baixa presència de dones i l'únic grup rellevant en l'anàlisi de la bretxa és el subgrup C2

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe pels subgrups de titulació A1, A2 i C1. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 71, 72 i 73 Dependència capa 0 respecte Sexe). En canvi, pel subgrup de titulació C2 el valor obtinguts en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 74 Dependència capa 0 respecte Sexe)

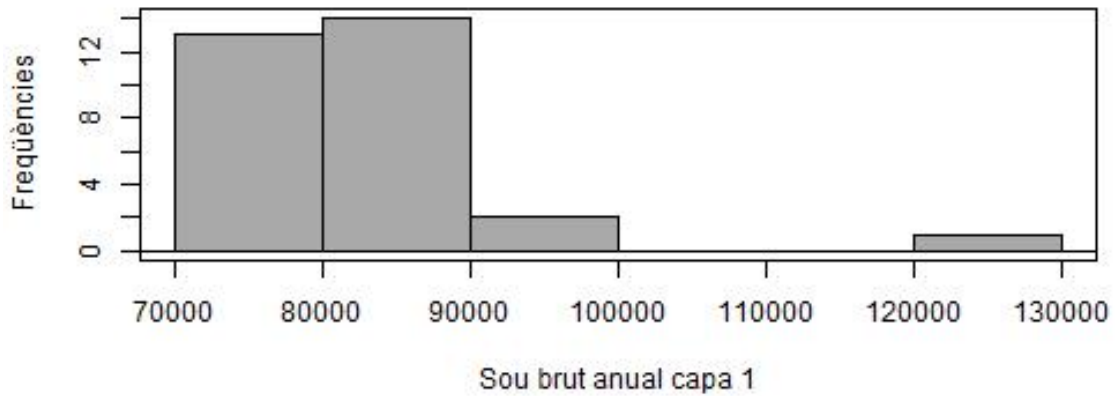
La comparativa de la retribució bruta mitjana anual de la Capa 1 (retribució total teòrica) amb la retribució bruta mitjana anual de la Capa 2 (retribució total real) mostra les diferències derivades del grau de dedicació laboral en cadascun del dos sexes dins el subgrup de titulació A1, la qual no presenta gaires diferències entre capes. La més destacable és en homes, en retribucions entre 70.000-80.000 passen de ser 12 a 10. Les dones no varien entre les dues capes comparades.



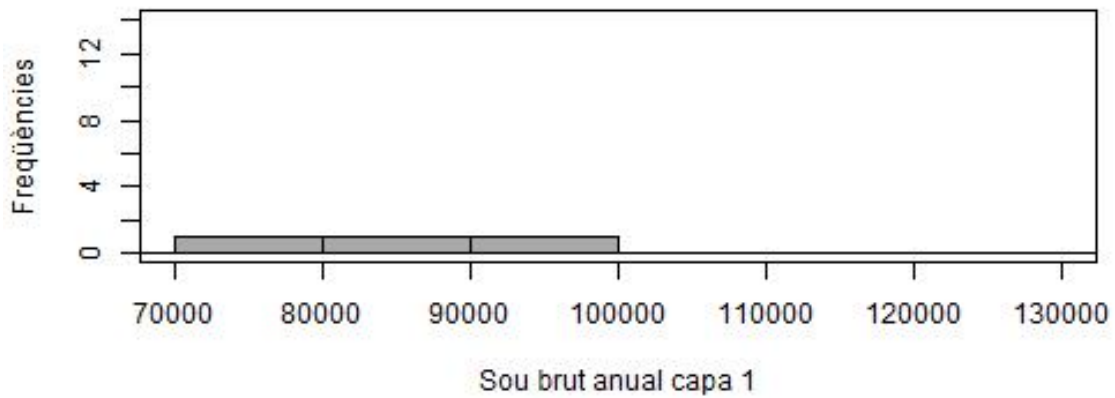
CAPA 1	TITULACIÓ A1	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere A1

sexer = home



sexer = dona



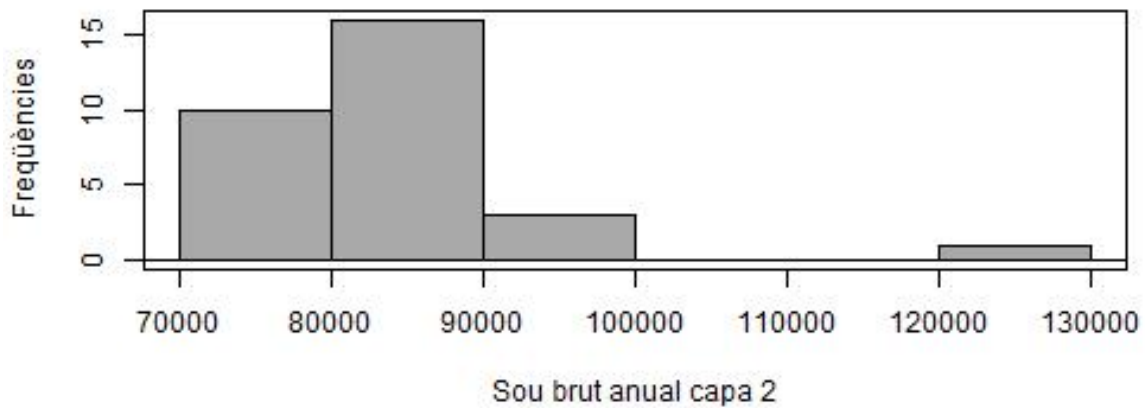
Il·lustració 145: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup A1, retribucions capa 1



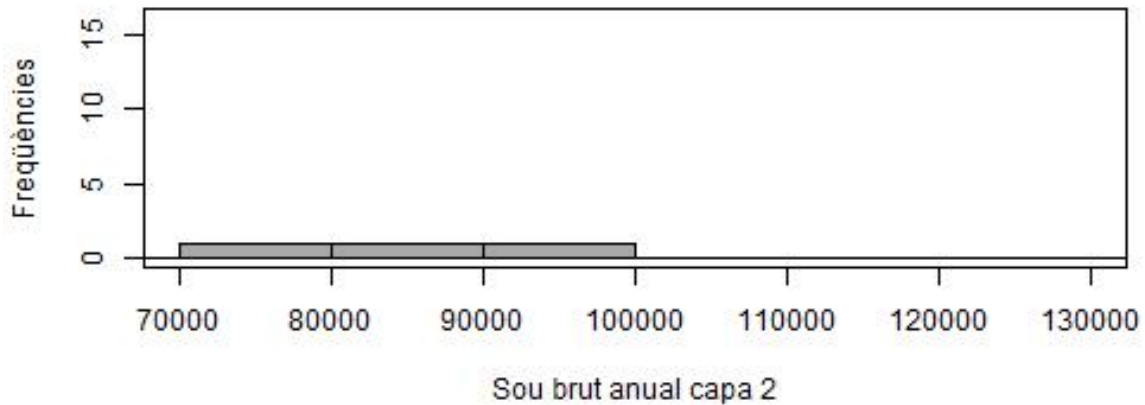
CAPA 2	TITULACIÓ A1	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere A1

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 146: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup A1, retribucions capa 2

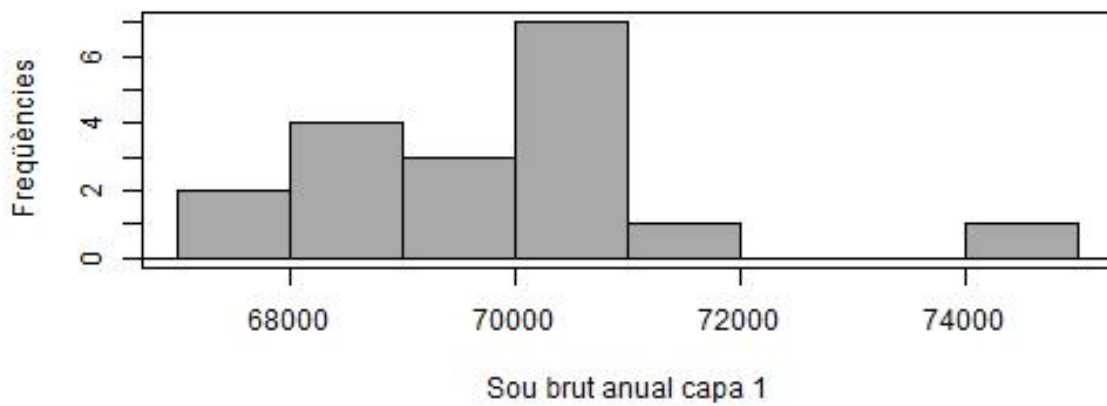
En el subgrup de titulació A2 tampoc hi ha variació entre capes en les dones, són un nombre molt baix. En homes tampoc varien gairebé les retribucions degut al grau d'ocupació, un home menys en 68.000-70.000 i un altre menys entre 66.000-68.000.



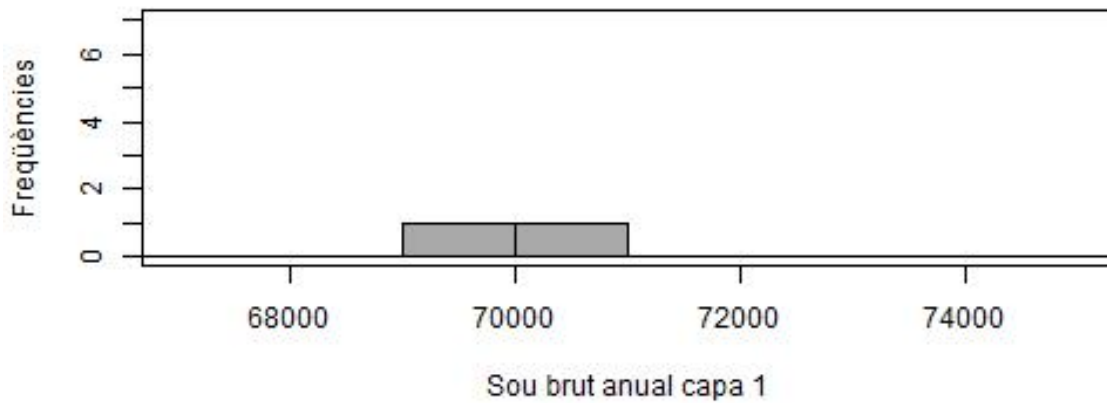
CAPA 1	TITULACIÓ A2	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	--------------	-----------------------------

Distribució gènere A2

sexer = home



sexer = dona



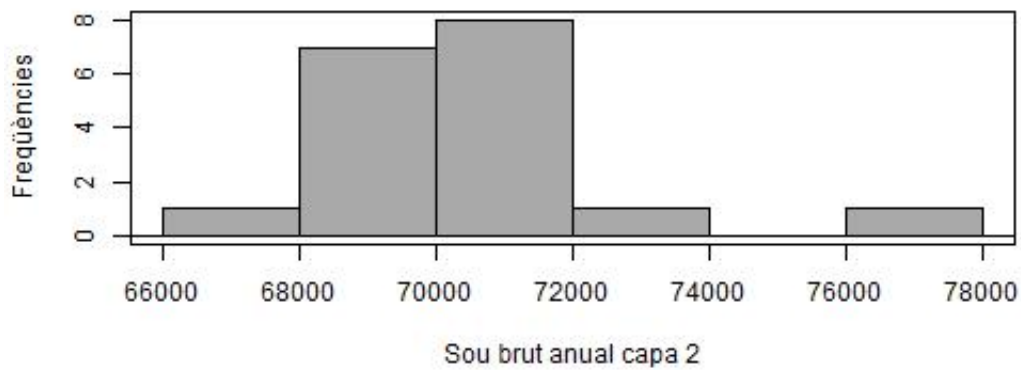
Il·lustració 147: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup A2, retribucions capa 1



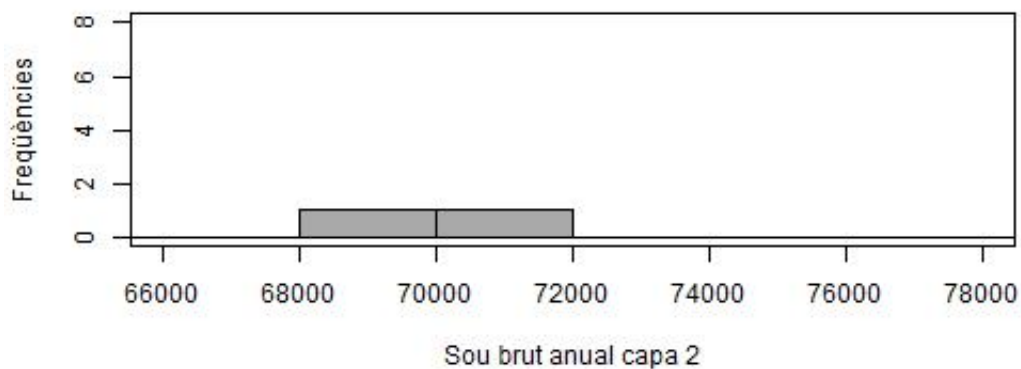
CAPA 2	TITULACIÓ A2	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere A2

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 148: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup A2, retribucions capa 2

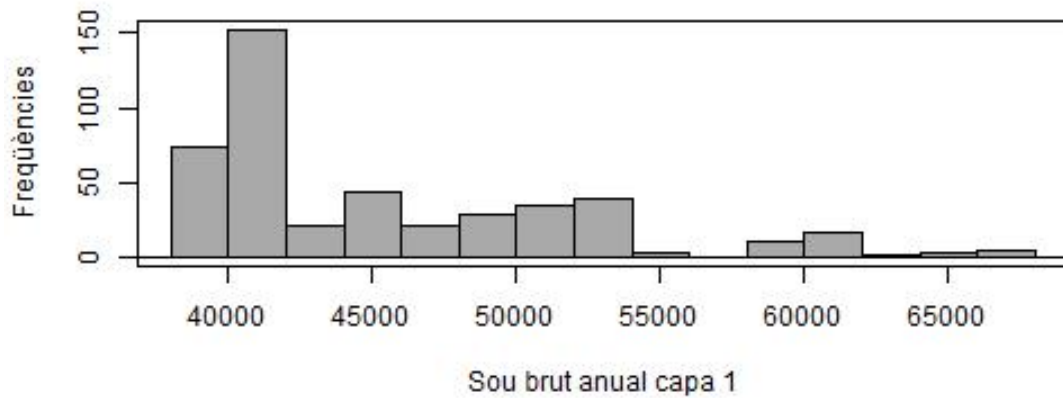
El subgrup de titulació C1 en l'escala especial GUB i SPEIS és pràcticament inexistent en dones. En el cas del homes tampoc hi ha una gran variació entre capes i apareixen molt lleugerament dos franges amb retribucions inferiors a 35.000 en la capa 2.



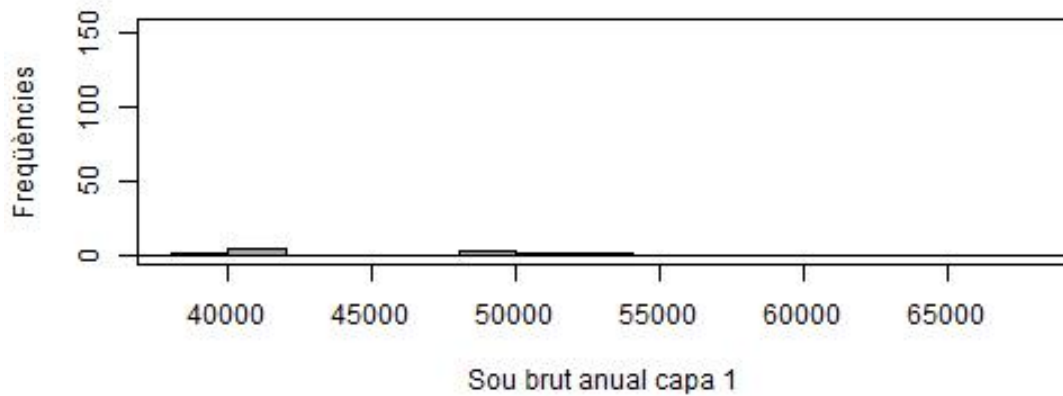
CAPA 1	TITULACIÓ C1	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere C1

sexer = home



sexer = dona



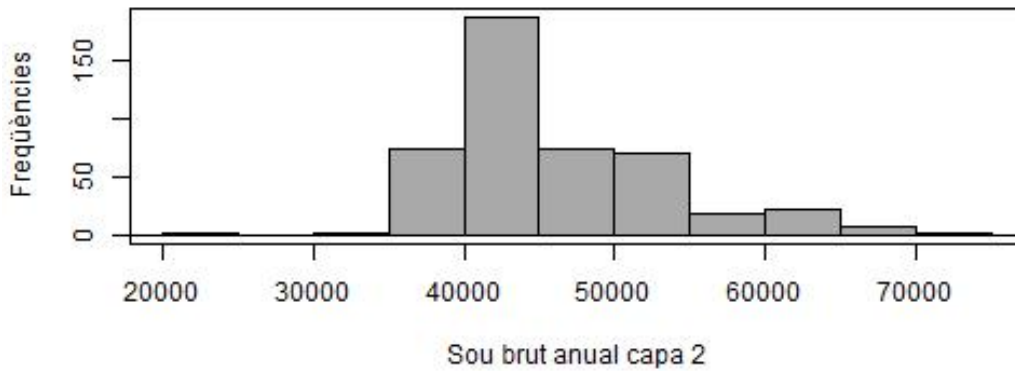
Il·lustració 149: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup C1, retribucions capa 1



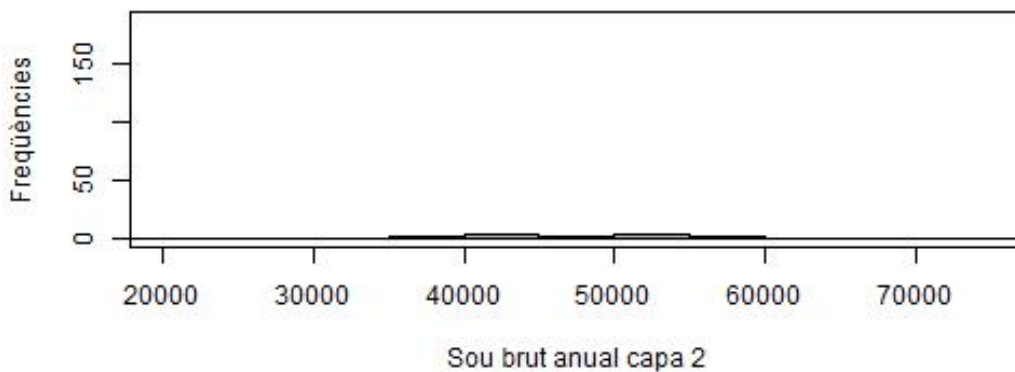
CAPA 2	TITULACIÓ C1	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere C1

sexer = home



sexer = dona



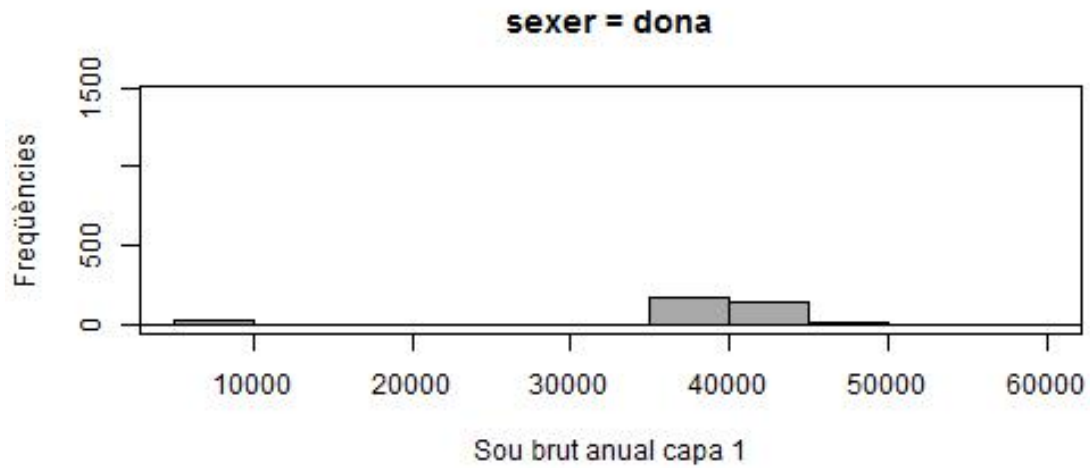
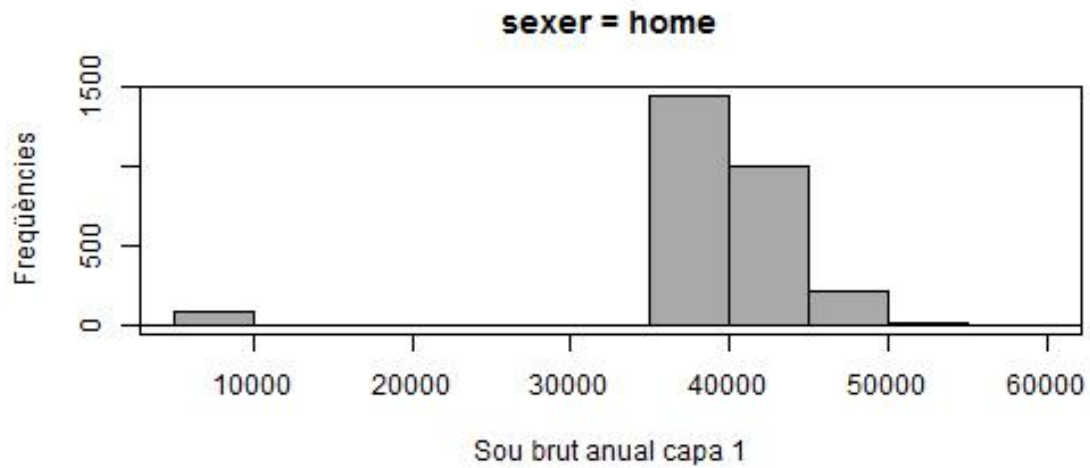
Il·lustració 150: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup C1, retribucions capa 2

En el subgrup de titulació C2 el patró entre homes i dones es similar però amb majors freqüències en homes. Al analitzar els canvis de la capa 2 la franja de 35.000-40.000 en homes baixa fins igualar-se amb les retribucions 40.000-45.000. Tant en homes com en dones hi ha un augment similar en les franges de 5.000-10.000 i 30.000-35.000.



CAPA 1	TITULACIÓ C2	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere C2



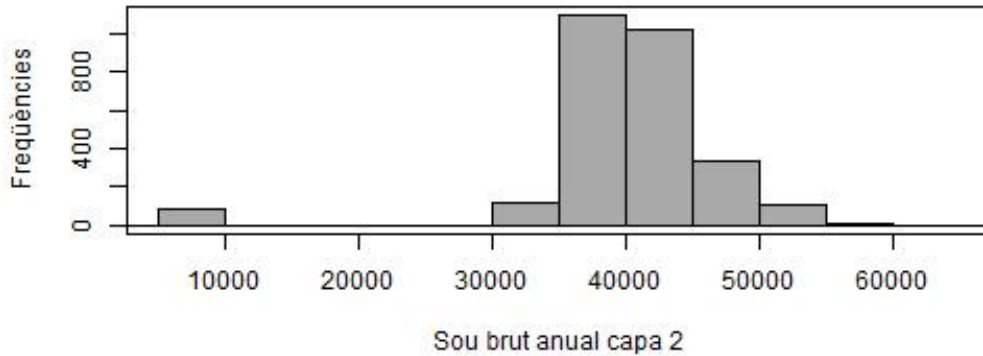
Il·lustració 151: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup C2, retribucions capa 1



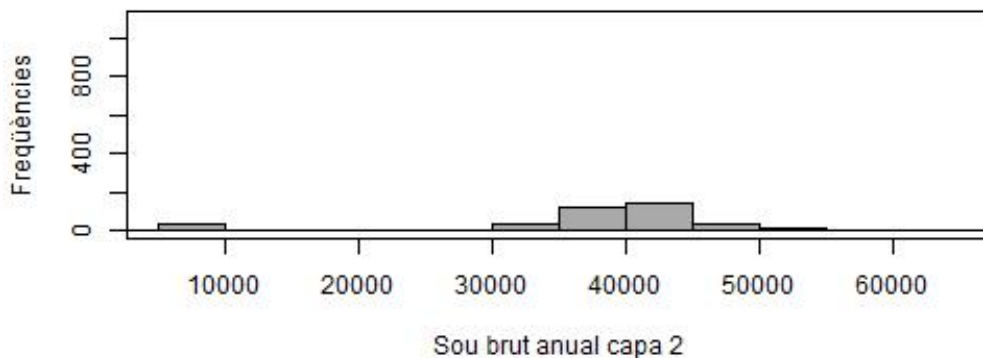
CAPA 2	TITULACIÓ C2	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	---------------------	------------------------------------

Distribució gènere C2

sexer = home



sexer = dona



Il·lustració 152: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup C2, retribucions capa 2

La taula resum de distribució per gènere segons el grau de dedicació laboral és el següent:

Escala especial GUB i SPEIS segons tipus de jornada					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	3100	95,15%	compl	340	89,24%
Jub parcial	0	0,00%	jub parcial	0	0,00%
PDE	6	0,18%	PDE	0	0,00%
RED	152	4,67%	RED	41	10,76%
total	3258	100,00%	total	4484	100,00%

Taula 48: Escala especial GUB i SPEIS segons tipus de jornada



Subgrup de titulació A1					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	26	92,9%	compl	2	100,0%
Jub parcial	0	0,0%	jub parcial	0	0,0%
PDE	2	7,1%	PDE	0	0,0%
RED	0	0,0%	RED	0	0,0%
total	28	100,00%	total	2	100,00%

Taula 49: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup de titulació A1, tipus de jornada

Subgrup de titulació A2					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	14	77,8%	compl	2	100,0%
Jub parcial	0	0,0%	jub parcial	0	0,0%
PDE	4	22,2%	PDE	0	0,0%
RED	0	0,0%	RED	0	0,0%
total	18	100,00%	total	2	100,00%

Taula 50: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup de titulació A2, tipus de jornada

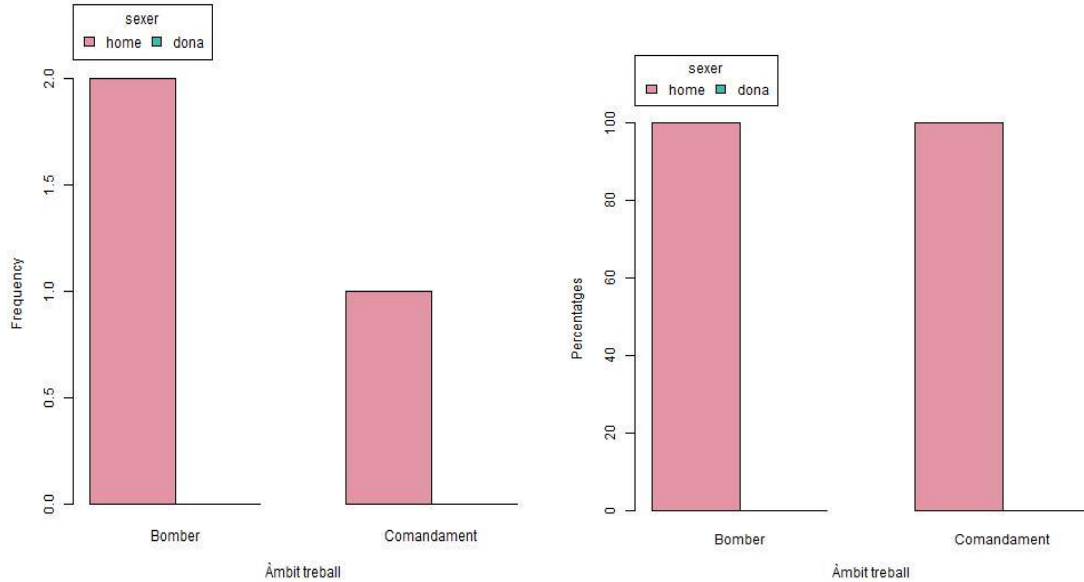
Subgrup de titulació C1					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	449	99,3%	compl	11	100,0%
Jub parcial	0	0,0%	jub parcial	0	0,0%
PDE	0	0,0%	PDE	0	0,0%
RED	3	0,7%	RED	0	0,0%
total	452	100,00%	total	11	100,00%

Taula 51: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup de titulació C1, tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el subgrup de titulació C1 és el següent:



Distribució gènere C2



Il·lustració 153: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup de titulació C1, distribució i proporció segons àmbit de treball

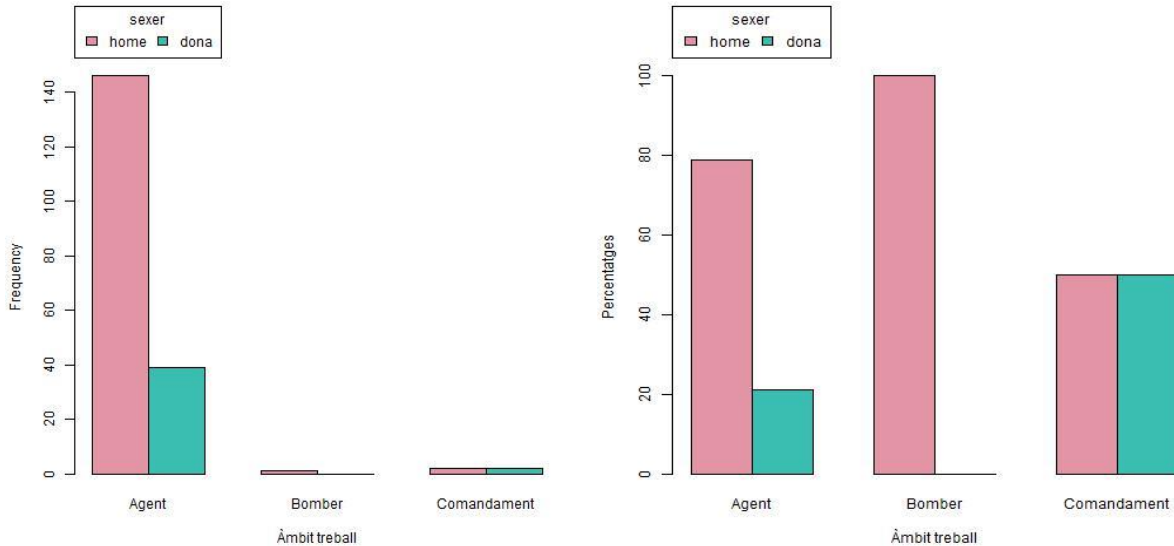
Subgrup de titulació C2					
JORNADA	Home	% vertical	JORNADA	Dona	% vertical
compl	2611	94,6%	compl	325	88,8%
Jub parcial	0	0,0%	jub parcial	0	0,0%
PDE	0	0,0%	PDE	0	0,0%
RED	149	5,4%	RED	41	11,2%
total	2760	100,00%	total	366	100,00%

Taula 52: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup de titulació C2, tipus de jornada

La distribució i proporció de treballadors i treballadores amb reducció de jornada segons el lloc de treball dins el subgrup de titulació C2 és el següent:



Distribució gènere C2



II-lustració 154: Escala especial GUB i SPEIS, subgrup de titulació C2, distribució i proporció segons àmbit de treball

5.3.2. Per nivells (Veure Annex pàg. 75 a 79 apartat 2.3.2.)

Bretxa escala especial GUB i SPEIS			
	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
N30	-	-	-
N29	-	-	-
N28	-	-	-
N27	-1,61%	-0,61%	0,16%
N26	-	-	-
N25	0,85%	-0,07%	0,77%
N22	-	-	-
N20	-	-	-
N18	0,67%	0,91%	1,78%
N16	6,96%	6,67%	8,14%

Taula 53: Escala especial GUB i SPEIS, bretxa segons nivells

L'anàlisi de la bretxa salarial de l'escala especial GUB i SPEIS segons el nivell al que pertanyen els treballadors mostra unes tendències diferents segons el nivell.

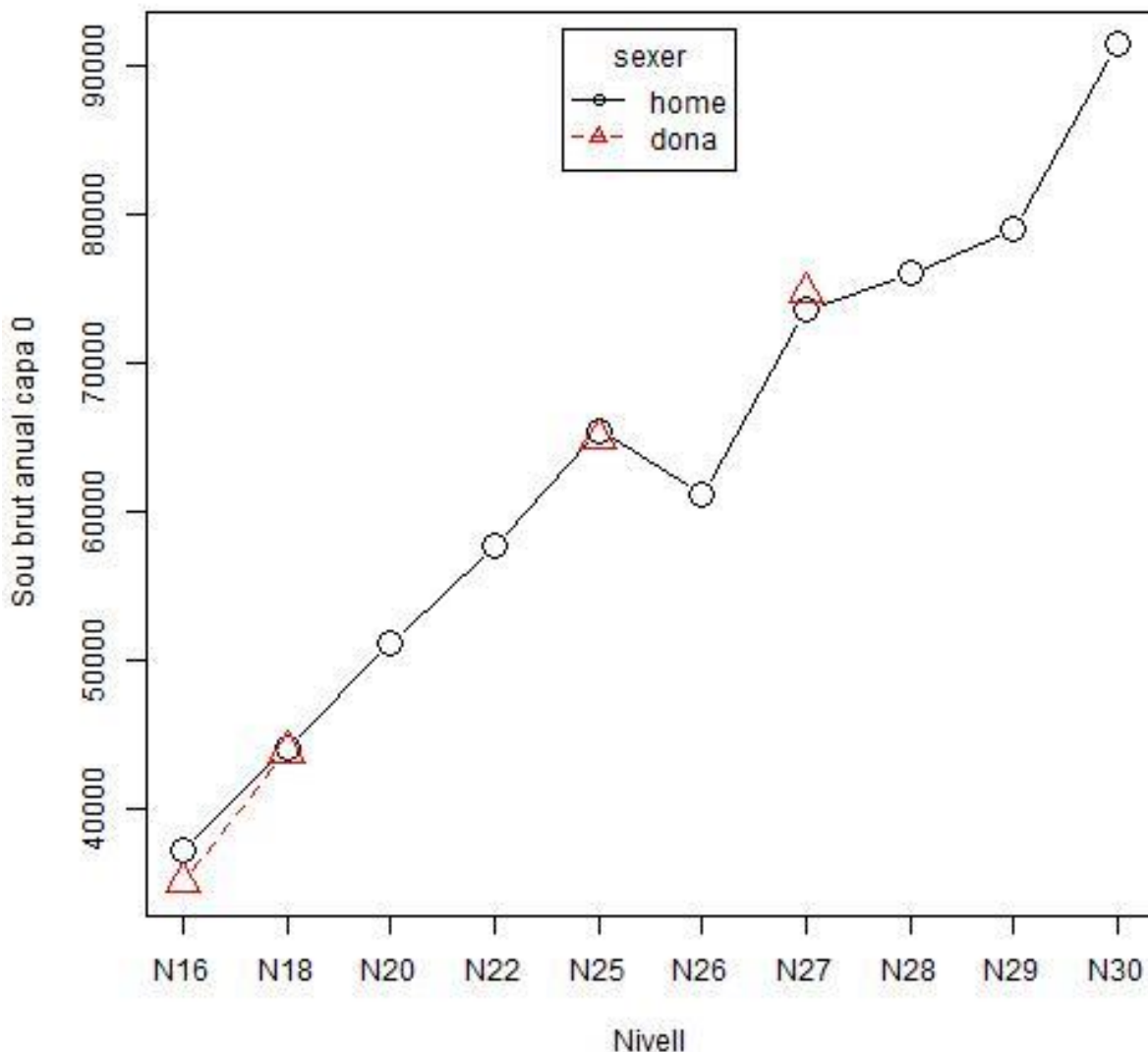
Cal destacar que pels nivells 30, 29, 28, 26, 22 i 20 no hi ha bretxa degut a que no hi ha presència de dones en cap d'aquests nivells. El nivell 16, el nivell base d'aquesta escala, és el que presenta una major bretxa en totes les capes, mentre que els nivells 18, 25 i 27 mantenen diferències no superiors al 2%.



L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe pels nivells 18 i 25. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 76, 77 i 78 Dependència capa 0 respecte Sexe). En canvi, pels nivells 30, 28, 26, 22, 21, 18, 16 i 12 els valors obtinguts en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permeten afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 75 a 79 Dependència capa 0 respecte Sexe)

CAPA 0	NIVELLS	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	---------	-----------------------------

Comparació mitjanes GUB+SPEIS

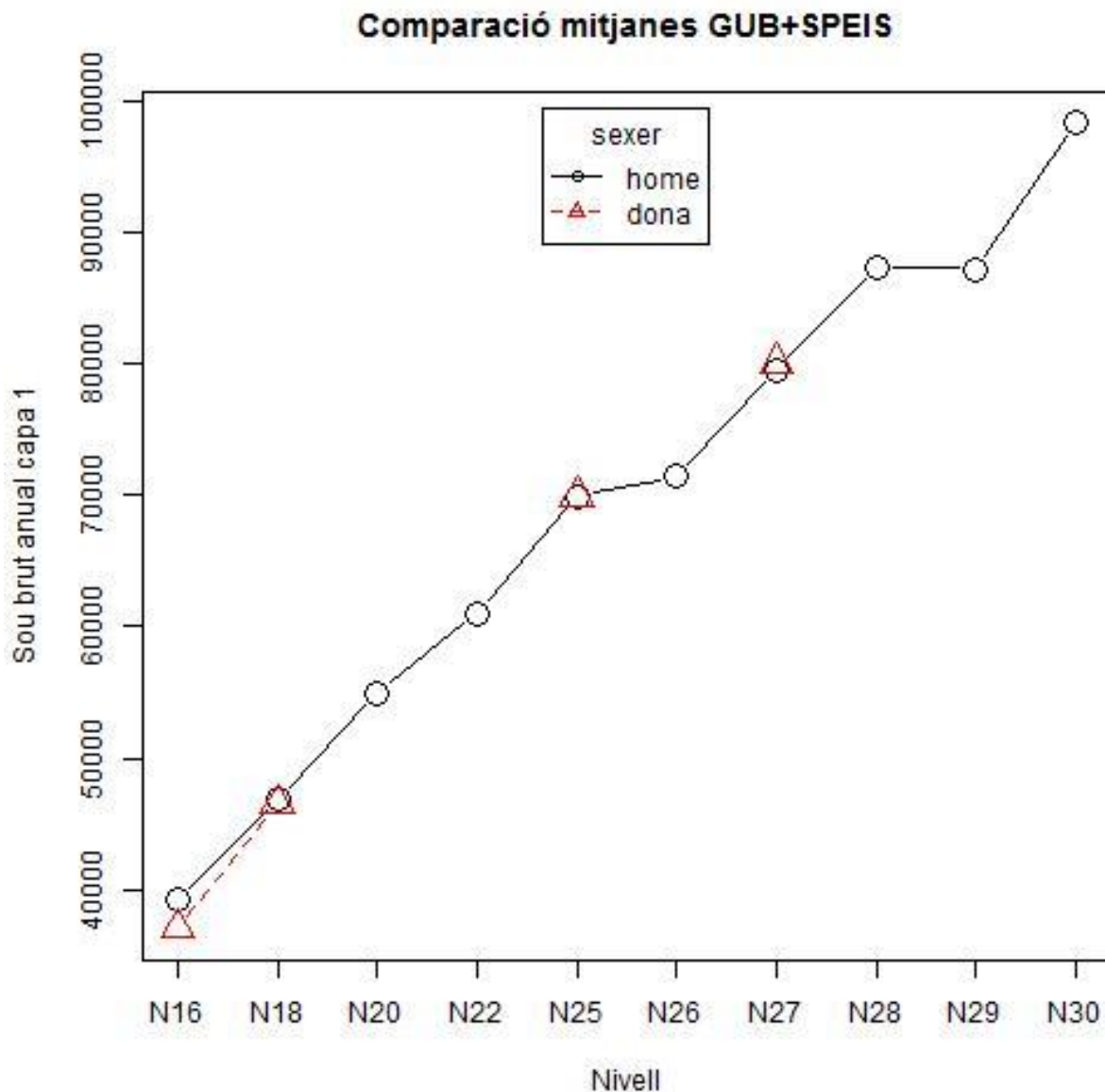


Il·lustració 155: Escala especial GUB i SPEIS, retribucions segons nivells capa 0



La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 en funció dels nivells permet determinar que existeixen diferències en la retribució bruta mitjana anual dels homes i les dones en els nivells 16 i 27. Cal destacar que en els nivells 20, 22, 26, 28, 29 i 30 no hi ha presència de gènere femení.

CAPA 1	NIVELLS	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	---------	-----------------------------

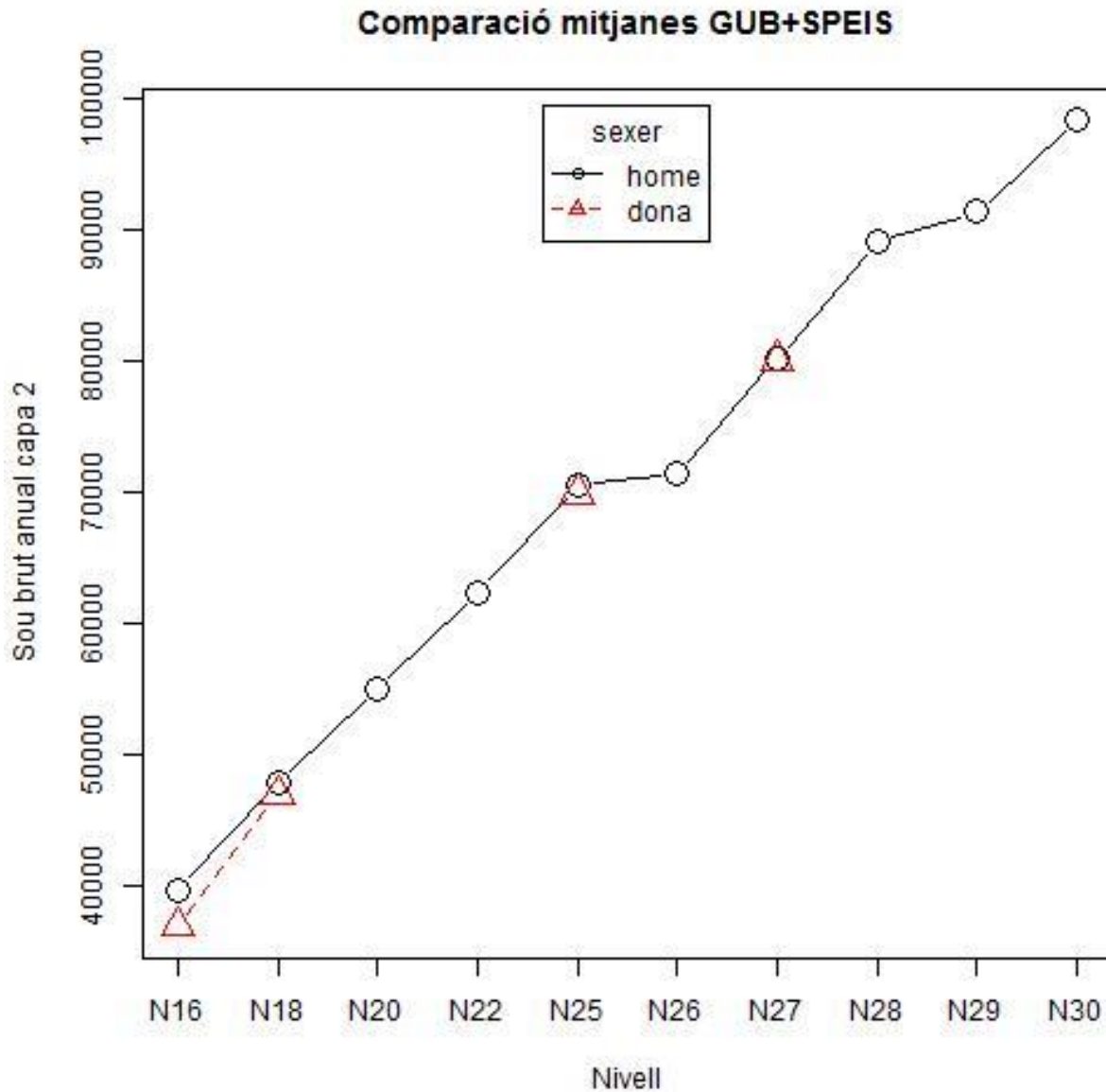


Il·lustració 156: Escala especial GUB i SPEIS, retribucions segons nivells capa 1

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 1 en funció dels nivells permet determinar que es mantenen les diferències en el nivell 16, tot i que s'han reduït respecte la capa 0, i en la resta de capes on hi ha presència d'ambdós gèneres la bretxa és molt minva.



CAPA 2 **NIVELLS** **ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS**



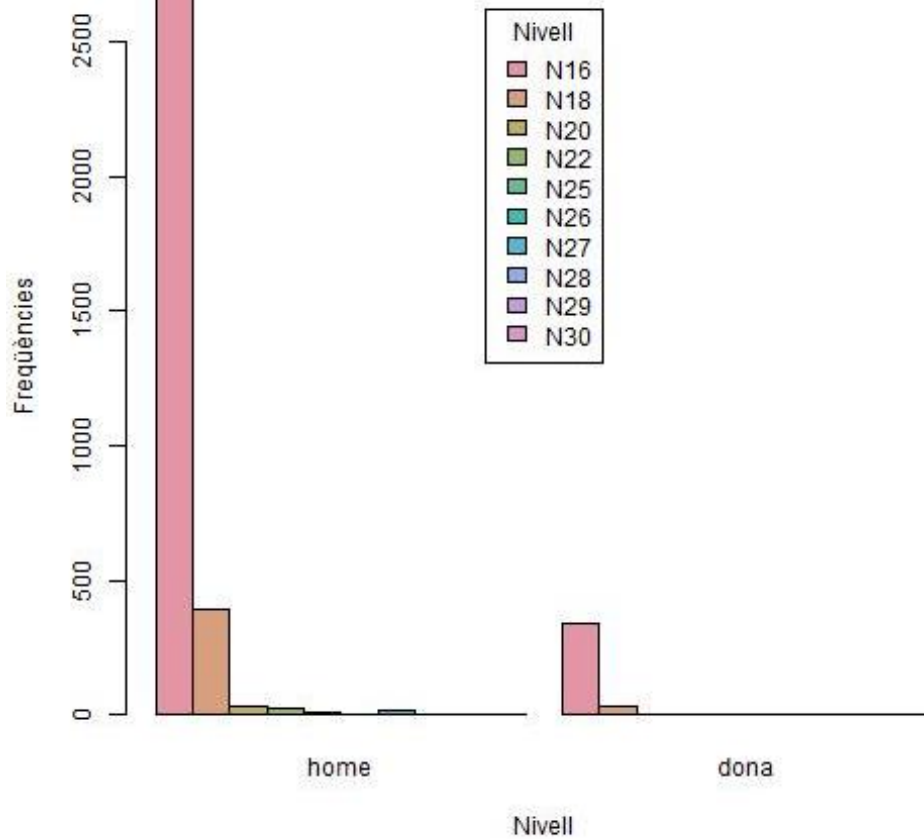
Il·lustració 157: Escala especial GUB i SPEIS, retribucions segons nivells capa 2

La comparació de la retribució bruta mitjana anual de la capa 2 en funció dels nivells permet determinar que es manté la mateixa situació que l'observada en la capa 1.

Si s'analitza la distribució per gènere segons el nivell ocupat, es constata que l'escala especial GUB i SPEIS està formada per un 89,53% d'homes i un 10,47%, essent el nivell 16 el més nombrós per a homes i dones, lloc d'Agent.



Distribució per gènere



Il·lustració 158: Escala especial GUB i SPEIS, distribució de la població segons nivells

5.3.3. Per lloc (Veure Annex pàg. 79-85)

L'anàlisi dels grups de titulació i de nivells evidencia una bretxa important en els subgrups A1 i A2 i més moderada en els subgrups C1 i C2, així com en diferents nivells especialment el nivell 21. Aquest fet fa necessari l'anàlisi dels llocs de treball, atès que aquests grups són molt heterogenis i poden incloure llocs des de Suport fins a Comandament (per a grups C), i de Tècnic fins a Direccions (per a grups A). Atès que en l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial existeixen 30 llocs de treball, s'han reagrupat en els següents grups:

Direcció	Subgrup A1
Comandament	Subgrup C2/C1/A2/A1
Bomber	Subgrup C2/C1
Agent	Subgrup C2

Taula 54: Escala especial GUB i SPEIS, subgrups de titulació segons la classificació dels llocs de treball



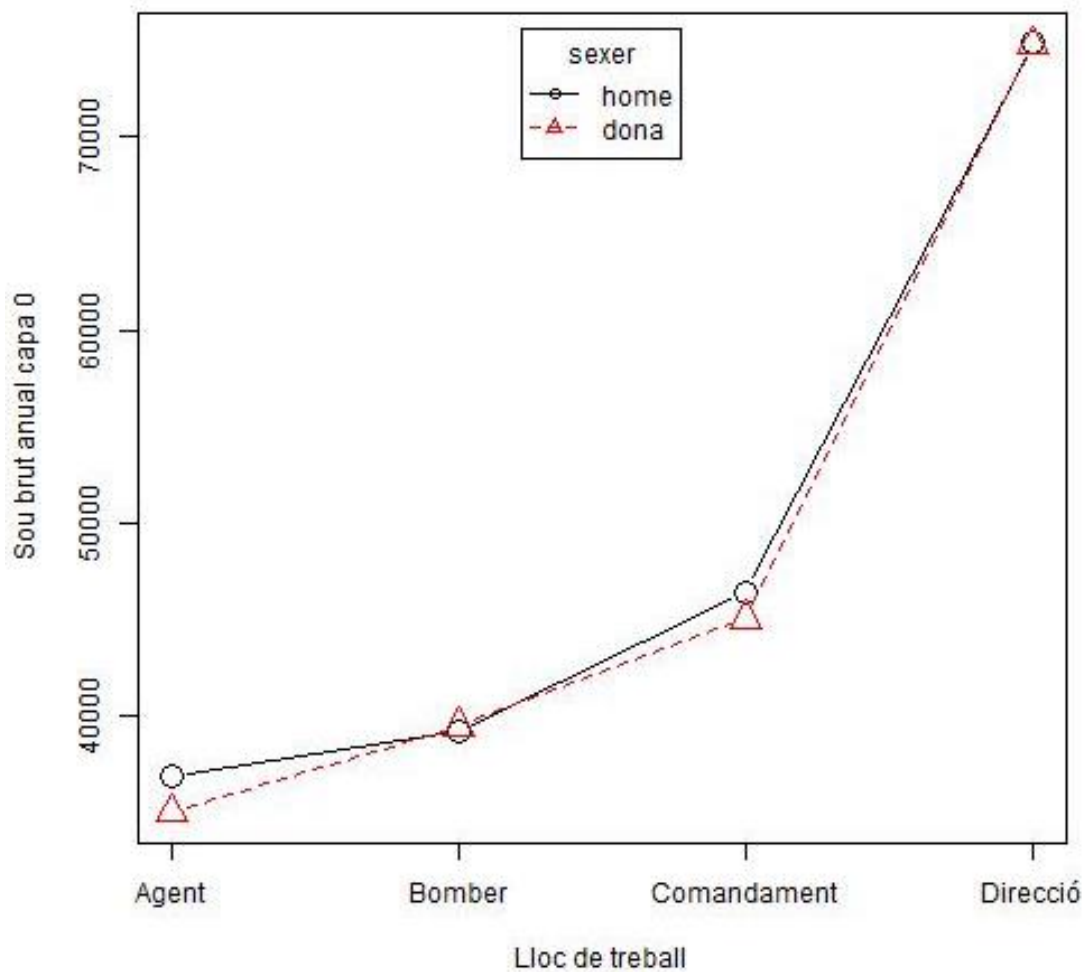
El resum global de la bretxa salarial per a cada lloc és el següent (Veure Annex pàg. 79-85):

Lloc treball	home	dona	DIFERÈNCIA SALARIAL		
	nombre total	nombre total	CAPA 0	CAPA 1	CAPA 2
Direcció	25	2	0,14%	1,65%	3,39%
Comandament	473	75	2,96%	3,29%	4,02%
Bomber	461	6	-0,75%	0,29%	0,12%
Agent	2299	338	5,22%	4,98%	6,89%

Taula 55: Escala especial GUB i SPEIS, distribució segons classificació de llocs de treball i bretxa salarial

CAPA 0	LLOC DE TREBALL	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	-----------------	-----------------------------

Comparació mitjanes per lloc



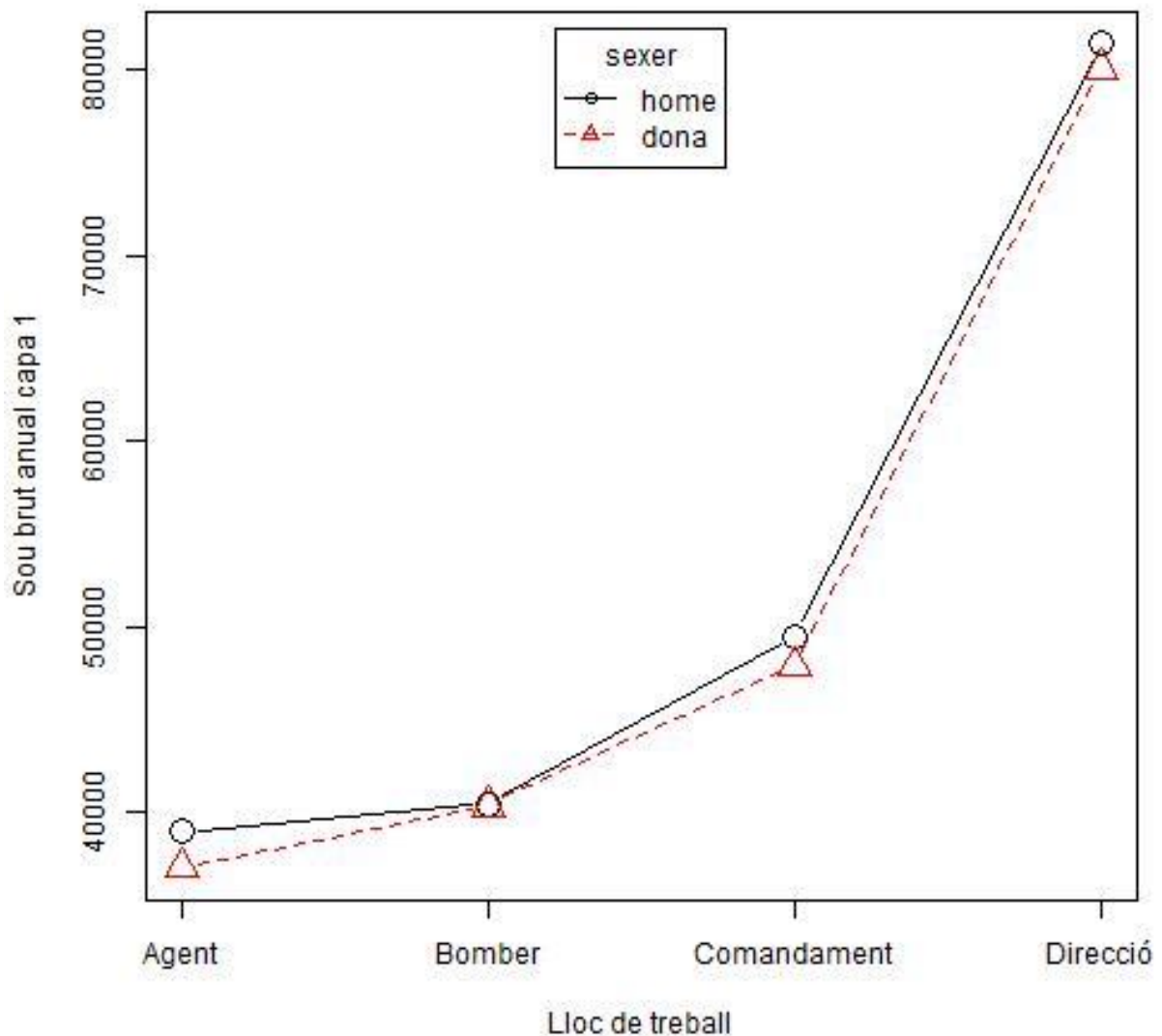
Il·lustració 159: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball, capa 0



Si analitzem la gràfica de comparació de la retribució bruta mitjana anual en la capa 0, es confirma que hi ha bretxa significativa en els llocs de Comandament i Agent, tal i com s'ha confirmat en els resums numèrics.

CAPA 1	LLOC DE TREBALL	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	-----------------	-----------------------------

Comparació mitjanes per lloc



II-lustració 160: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball, capa 1

Si analitzem la gràfica de comparació de la retribució bruta mitjana anual en la capa 1, es manté la bretxa en els llocs de Comandament i Agent, i augmenta lleugerament en els llocs de Direcció.

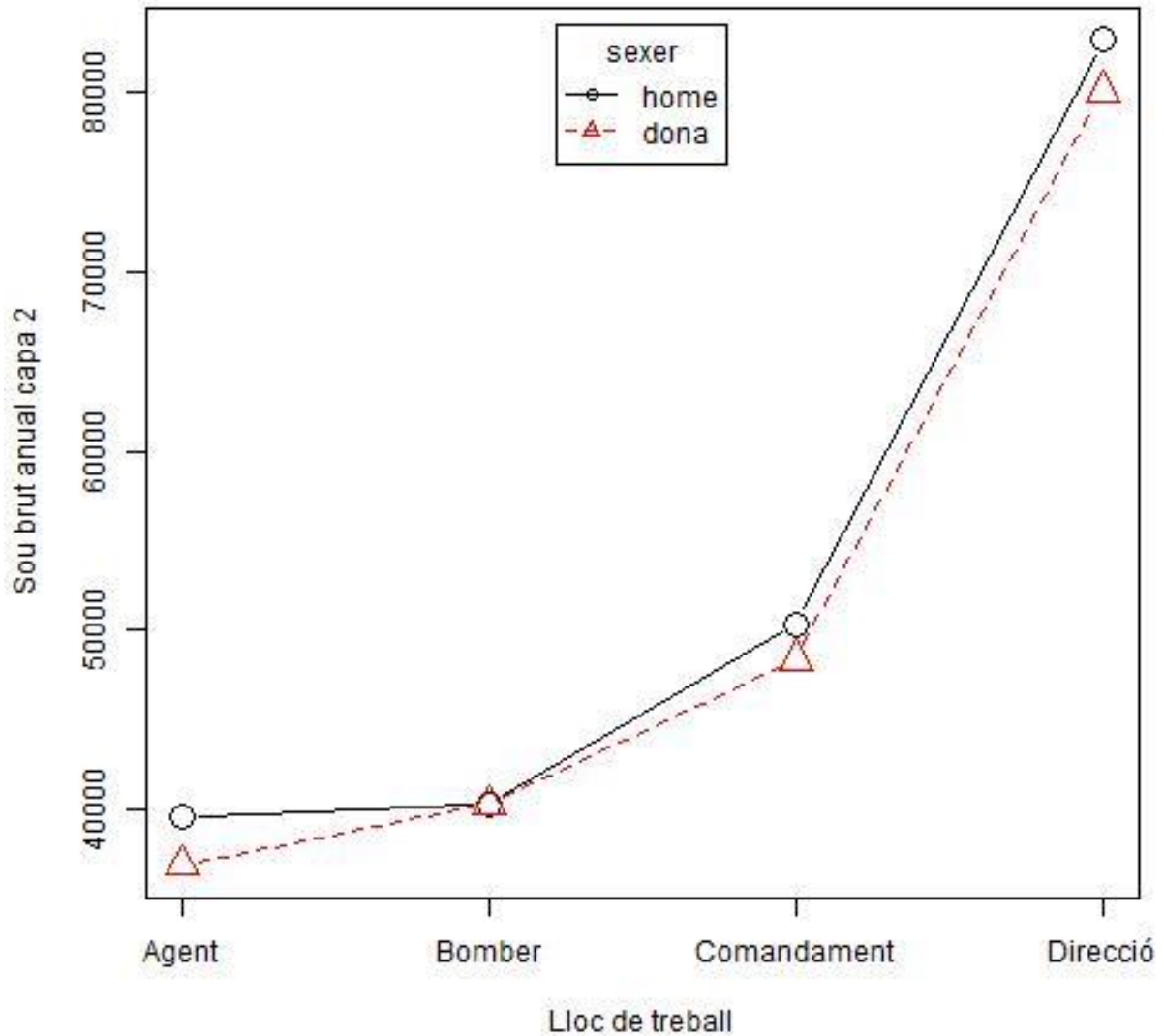


CAPA 2

LLOC DE TREBALL

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes per lloc



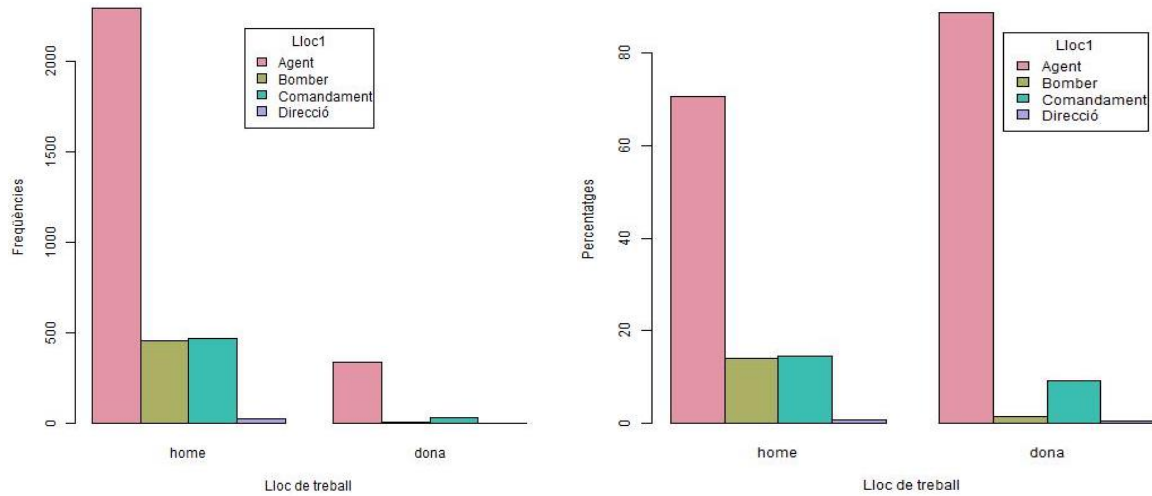
Il·lustració 161: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball, capa 2

Si analitzem la gràfica de comparació de la retribució bruta mitjana anual en la capa 2, s'amplia la bretxa en els llocs de Comandament, Direcció i Agent, i es manté en el lloc de Bomber.

En la gràfica de barres es pot observar que la major freqüència en ambdós gèneres es troba en el lloc Agent, tot i que els valors en el cas de les dones son molt inferiors als dels homes.



Distribució de gènere



Il·lustració 162: Escala especial GUB i SPEIS, distribució de la població segons classificació dels llocs de treball

- Agent**

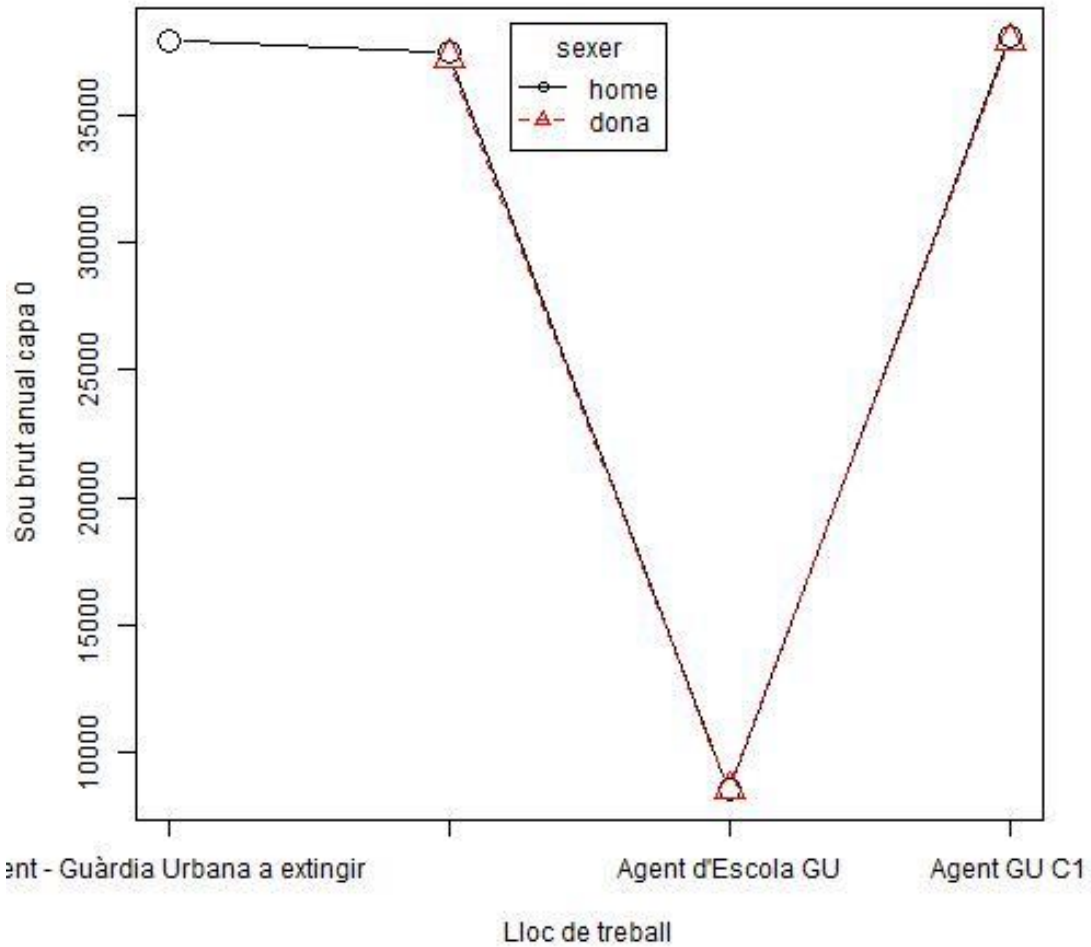
Agent						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Agent	Agent - Guàrdia Urbana a extingir				16	
	Agent C1 2a. activitat GU				16	
	Agent d'Escola GU				16	
	Agent GU C1				16	

Taula 56: Llocs de treball, titulació i nivells d'agent



CAPA 0	LLOC DE TREBALL: AGENT	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	-------------------------------	------------------------------------

Comparació mitjanes Agent



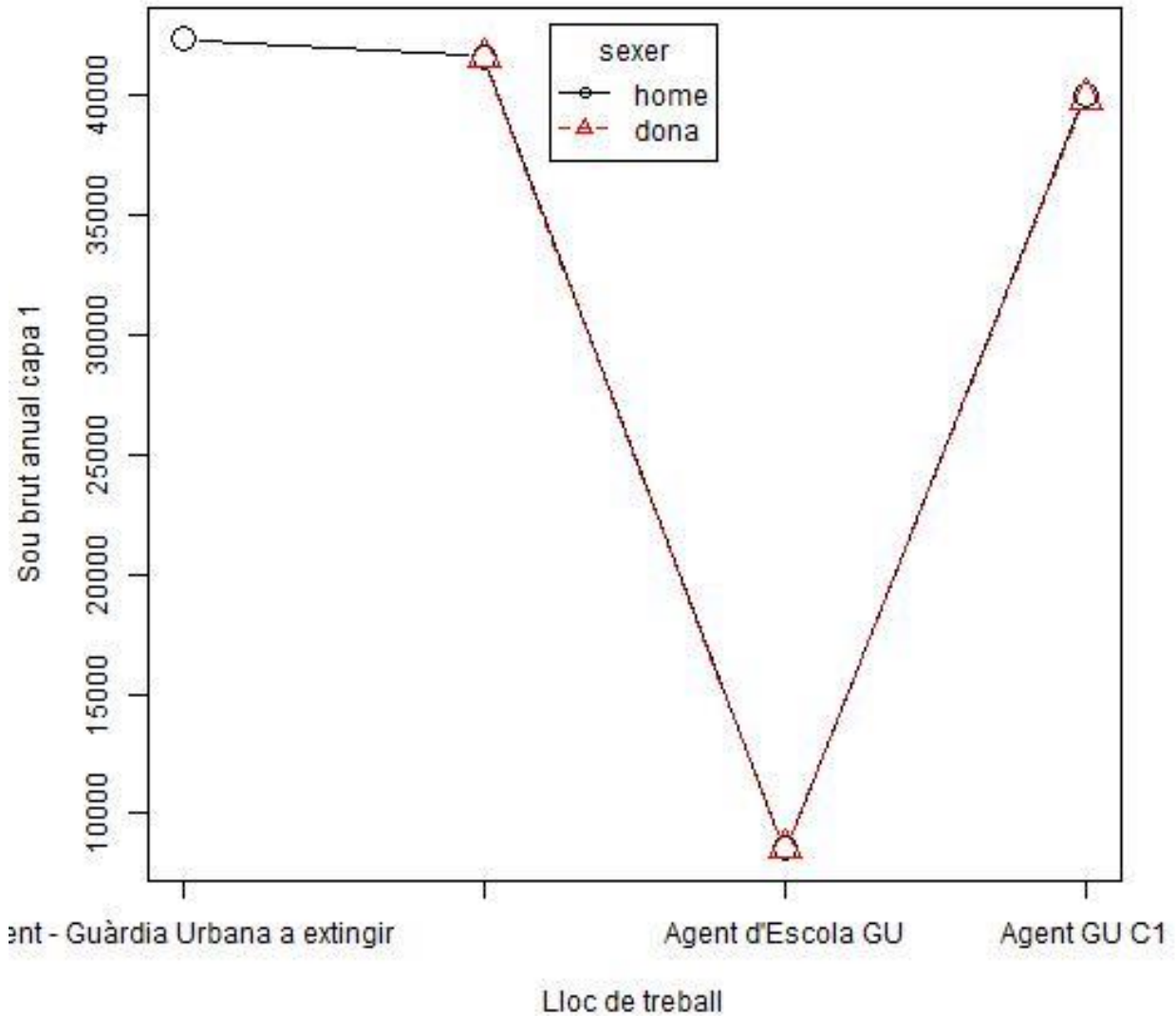
Il·lustració 163: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball agent, retribucions capa 0

Els llocs de treball dins l'agrupació Agent son: Agent GUB a extingir, Agent GUB C1 2ona activitat, Agent Escola GUB i Agent GUB C1.



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: AGENT	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	------------------------	-----------------------------

Comparació mitjanes Agent



Il·lustració 164: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball agent, retribucions capa 1

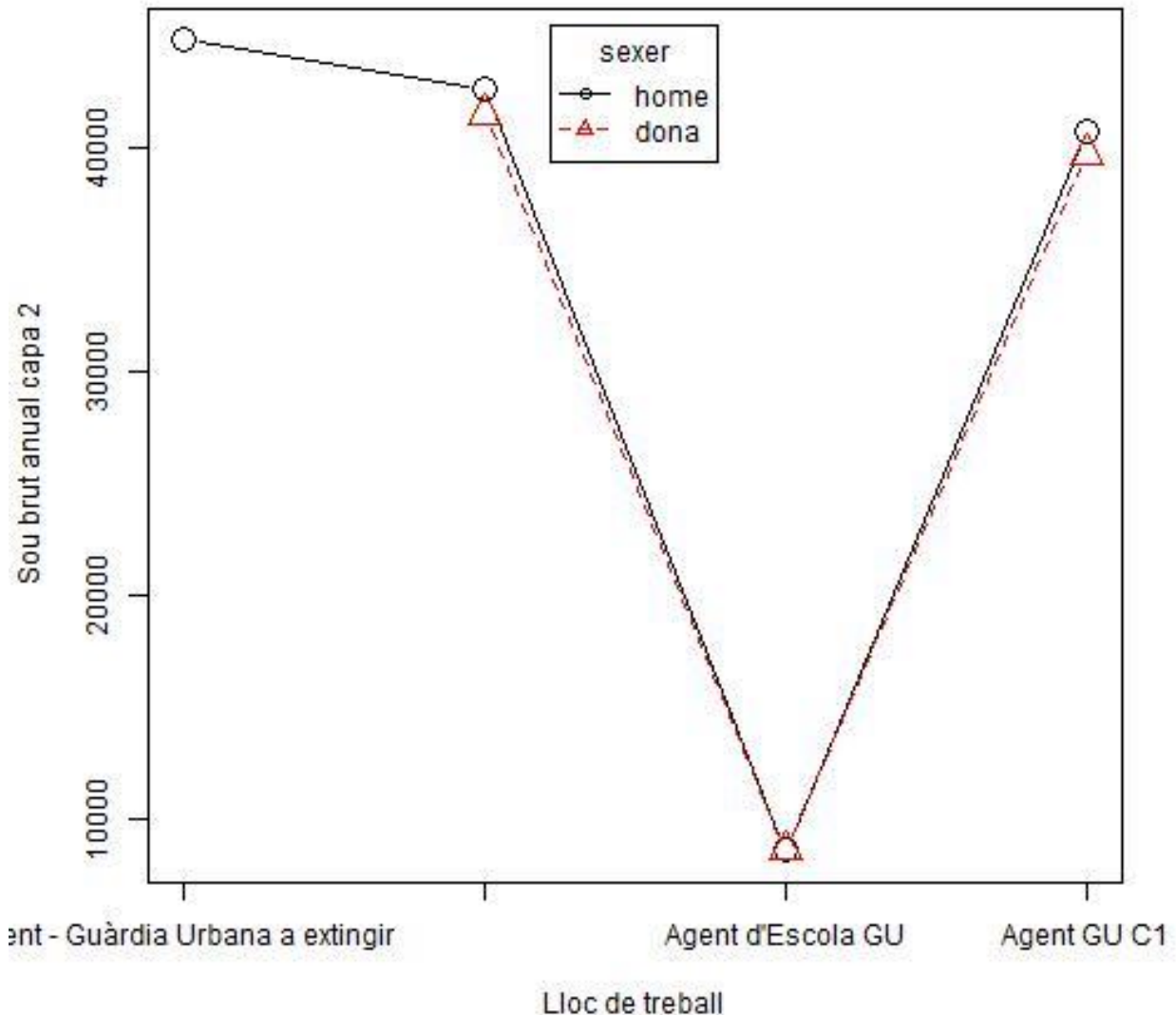


CAPA 2

LLOC DE TREBALL: AGENT

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes Agent

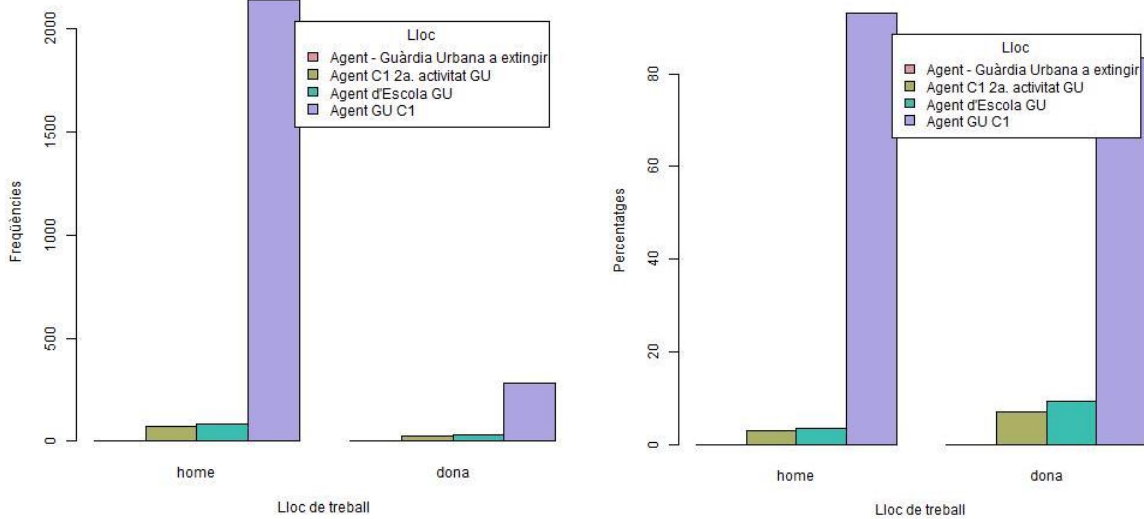


Il·lustració 165: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball agent, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons els llocs que s'inclouen en el lloc d'Agent, es constata que el lloc Agent GU C1 és el més freqüent per ambdós gèneres, amb un valor baix per a les dones, tot i que la gràfica de percentatges indica que la proporció per a aquest lloc s'igualava força respecte al percentatge d'homes que accedeixen a aquest lloc. La bretxa detectada en els resums numèrics pot tenir explicació gràcies a que la proporció de dones al lloc Agent d'Escola GU és superior a la d'homes, lloc que té una retribució bruta mitjana anual inferior a la resta de llocs.



Distribució per gènere Agent



Il·lustració 166: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball agent, distribució i proporció segons lloc de treball

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 85)

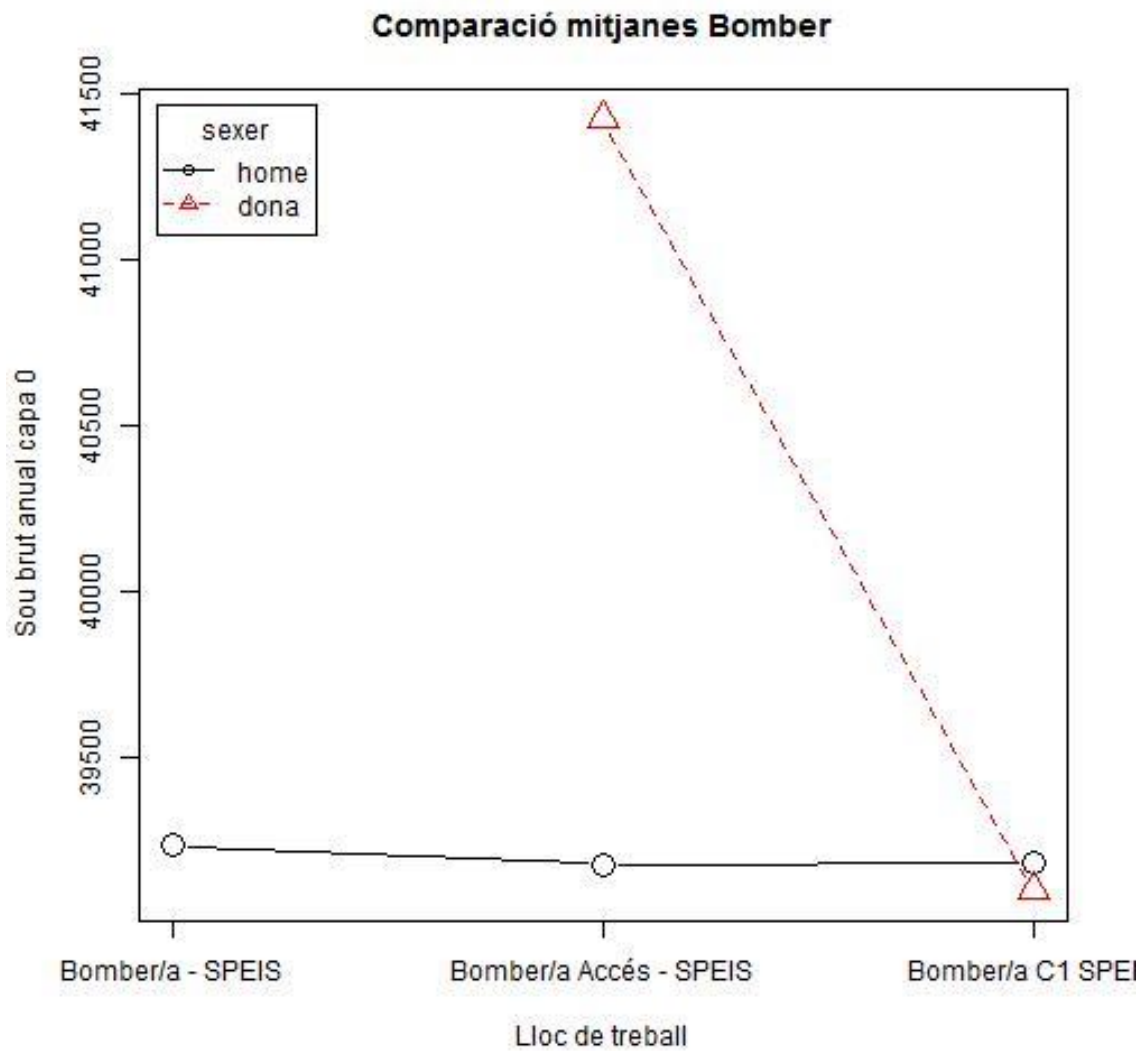
- Bomber/a**

Bomber/a						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Bomber	Bomber/a - SPEIS				16	
	Bomber/a Accés - SPEIS				16	
	Bomber/a C1 SPEIS			16		

Taula 57: Llocs de treball, titulació i nivells de bomber/a



CAPA 0	LLOC DE TREBALL: BOMBER/A	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	----------------------------------	------------------------------------



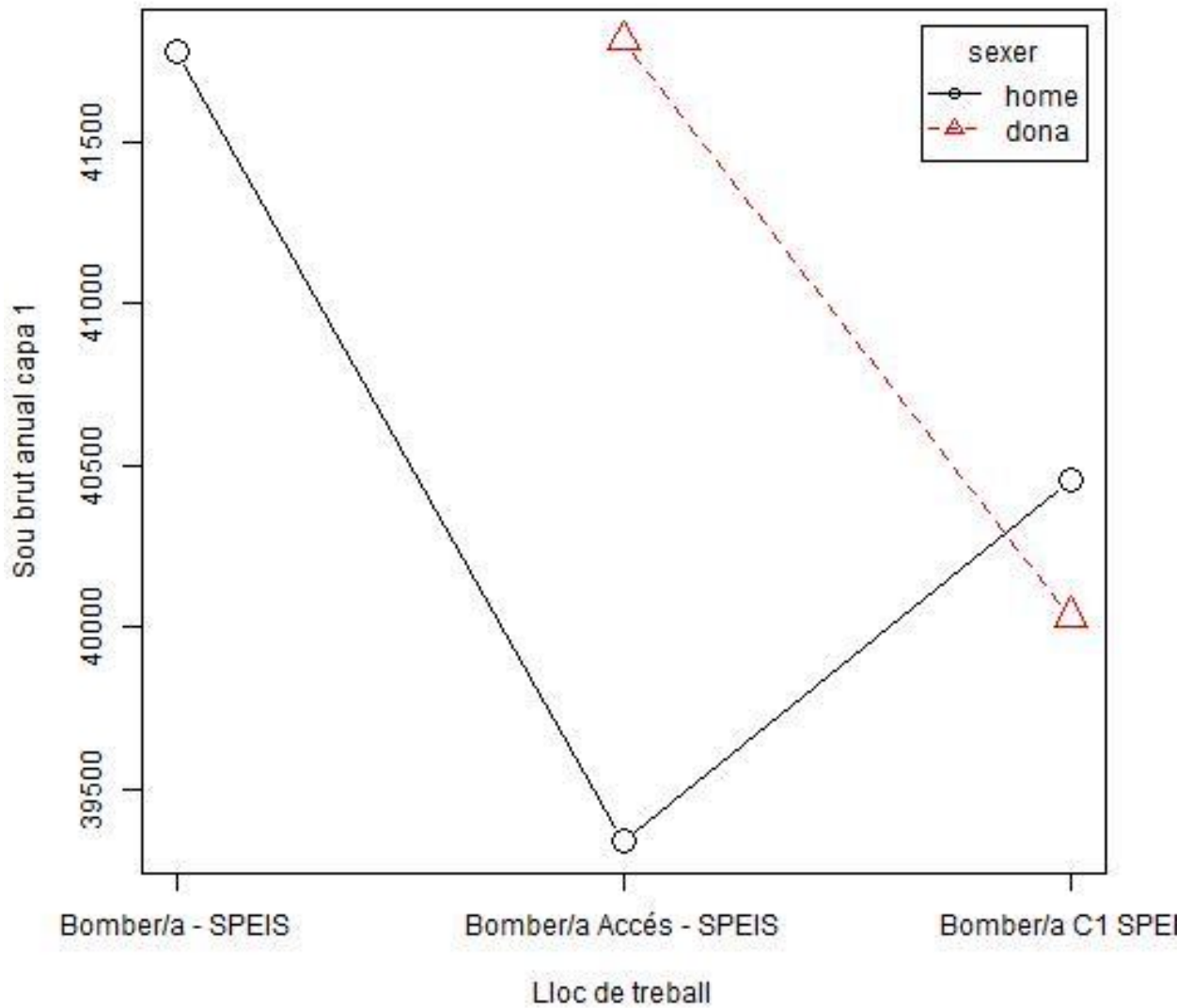
Il·lustració 167: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball bomber/a, retribucions capa 0

Els llocs de treball dins l'agrupació Bomber son: Bomber/a SPEIS, Bomber/a Accés SPEIS i Bomber/a C1 SPEIS.



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: BOMBER/A	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	----------------------------------	------------------------------------

Comparació mitjanes Bomber



Il·lustració 168: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball bomber/a, retribucions capa 1

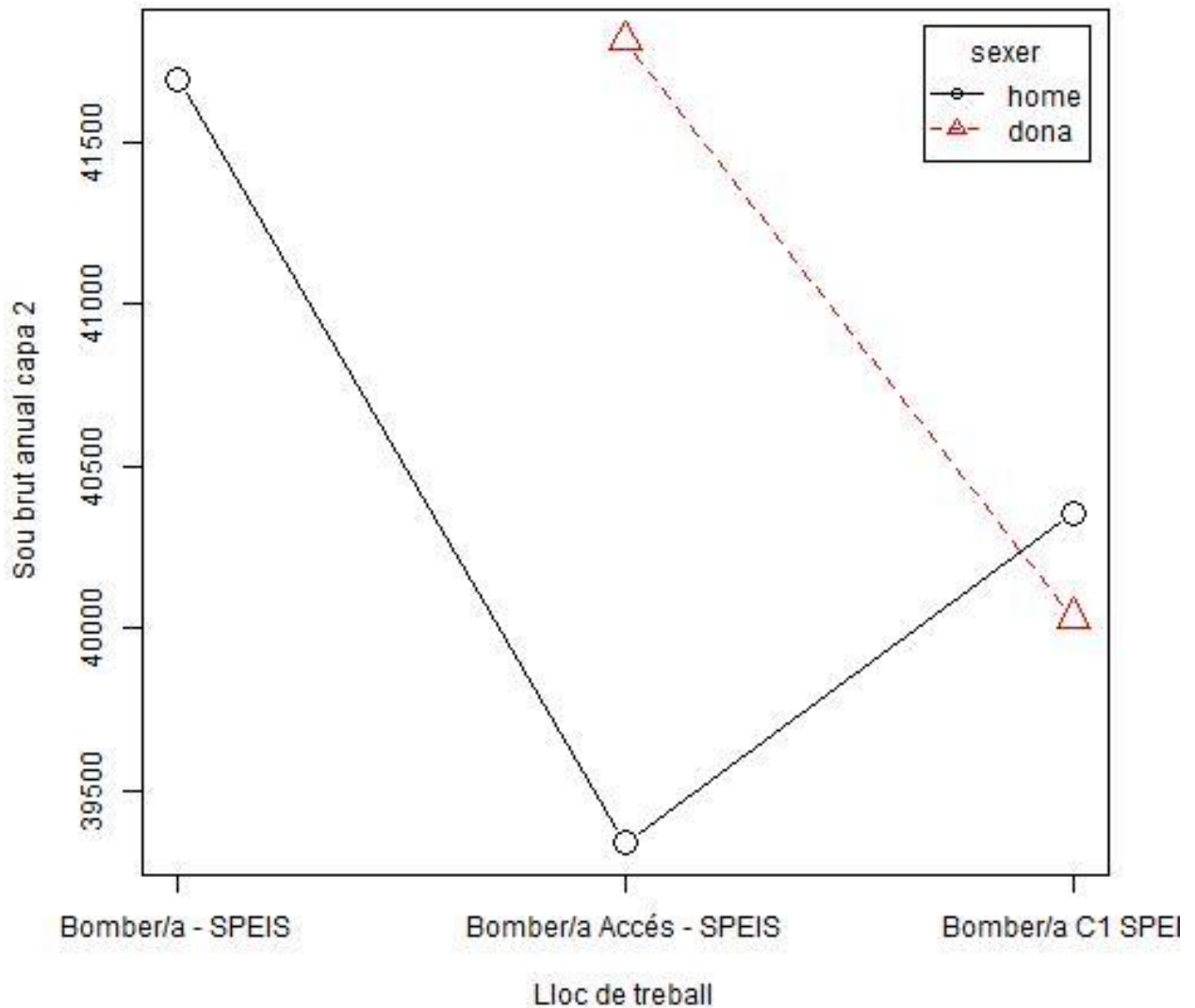


CAPA 2

LLOC DE TREBALL: BOMBER/A

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes Bomber

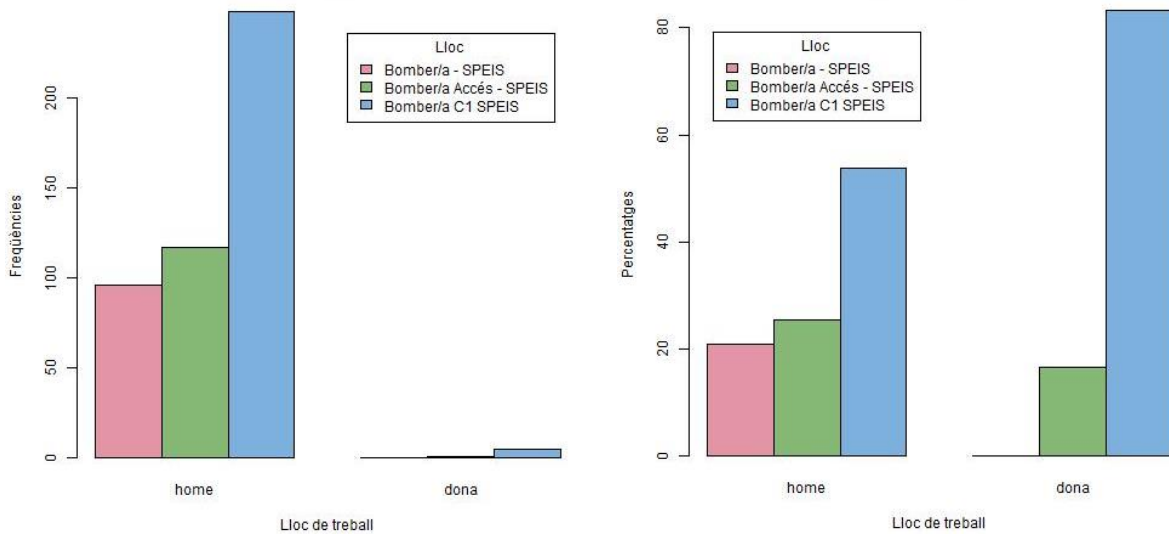


Il·lustració 169: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball bomber/a, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons els llocs que s'inclouen en el lloc de Bomber, es constata que el lloc Bomber C1 SPEIS és el més freqüent per ambdós gèneres, amb un valor baix per a les dones, tot i que la gràfica de percentatges indica que la proporció de dones que accedeixen a aquest lloc és molt superior a la proporció d'homes. La bretxa detectada en les gràfiques comparatives té explicació gràcies a que només hi ha una dona que ocupi aquest lloc de treball, la retribució bruta mitjana anual de la qual és superior a la mitjana dels homes.



Distribució per gènere Bomber/a



Il·lustració 170: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball bomber/a, distribució i proporció segons llocs de treball

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" no permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és superior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 84)

- Comandament**

Comandament						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Comandament	Cap de Divisió	28				
	Cap de la Guàrdia Urbana	30				
	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		
	Inspector/a - Guàrdia Urbana		25			
	Sergent/a - Guàrdia Urbana			20		
	Sergent/a - SPEIS			20		
	Sotsinspector/a - Guàrdia Urbana			22		
	Sotsoficial/a - SPEIS			22		

Taula 58: Llocs de treball, titulació i nivells de comandament

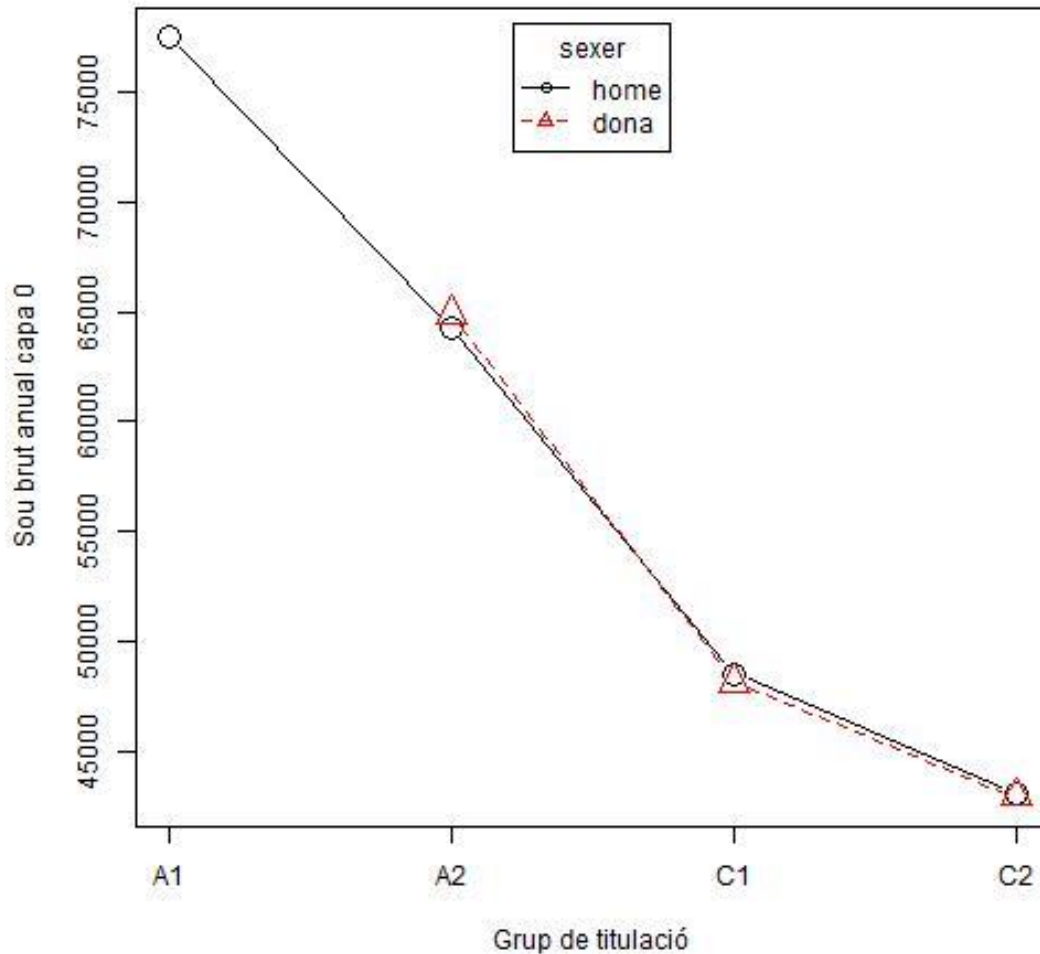


CAPA 0

LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes Comandament



Il·lustració 171: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball comandament, retribucions capa 0

Atès que hi ha 13 llocs de Comandament de GUB i SPEIS, s'ha analitzat aquesta agrupació per grup de titulació.

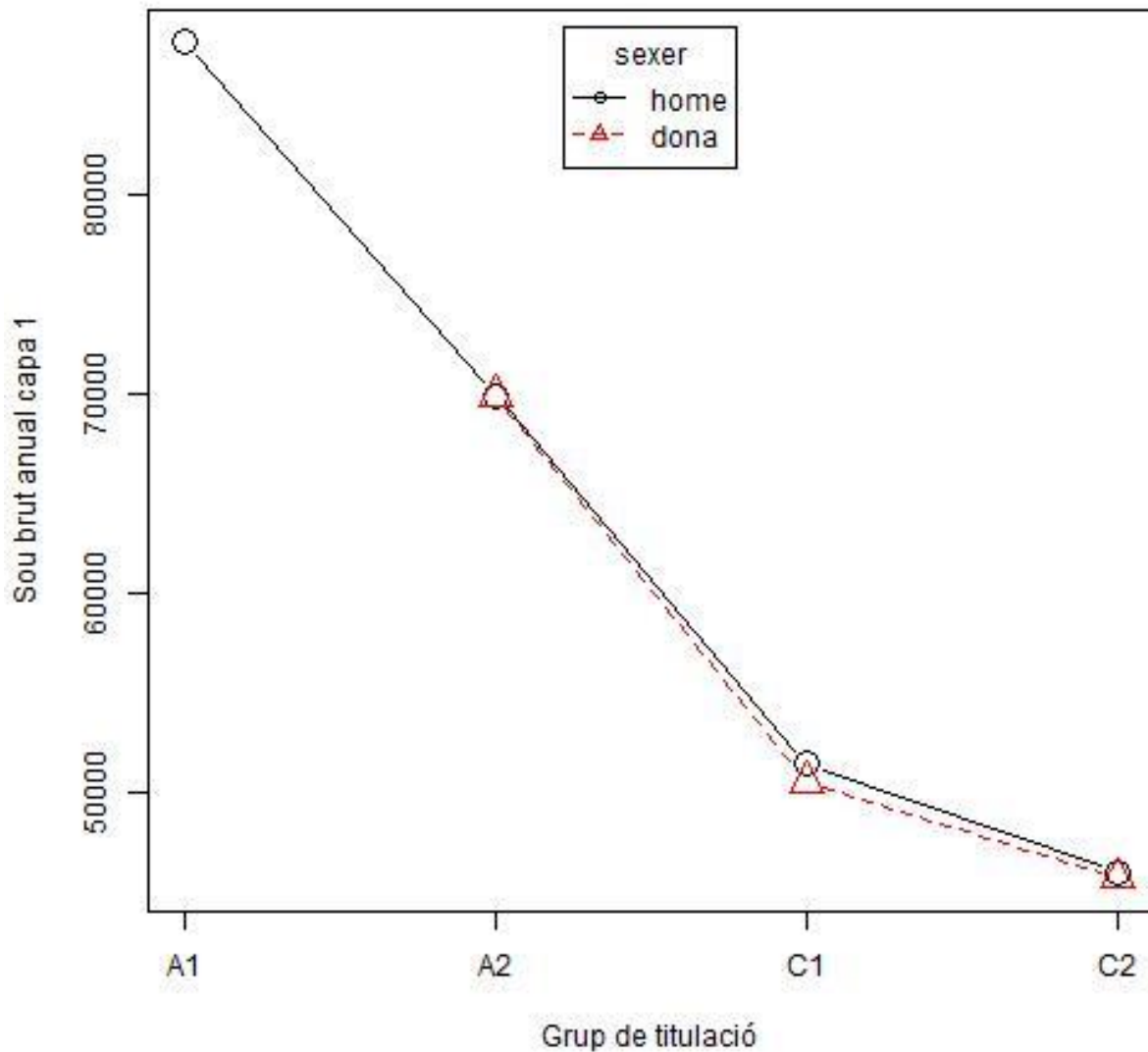


CAPA 1

LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes Comandament



Il·lustració 172: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball comandament, retribucions capa 1

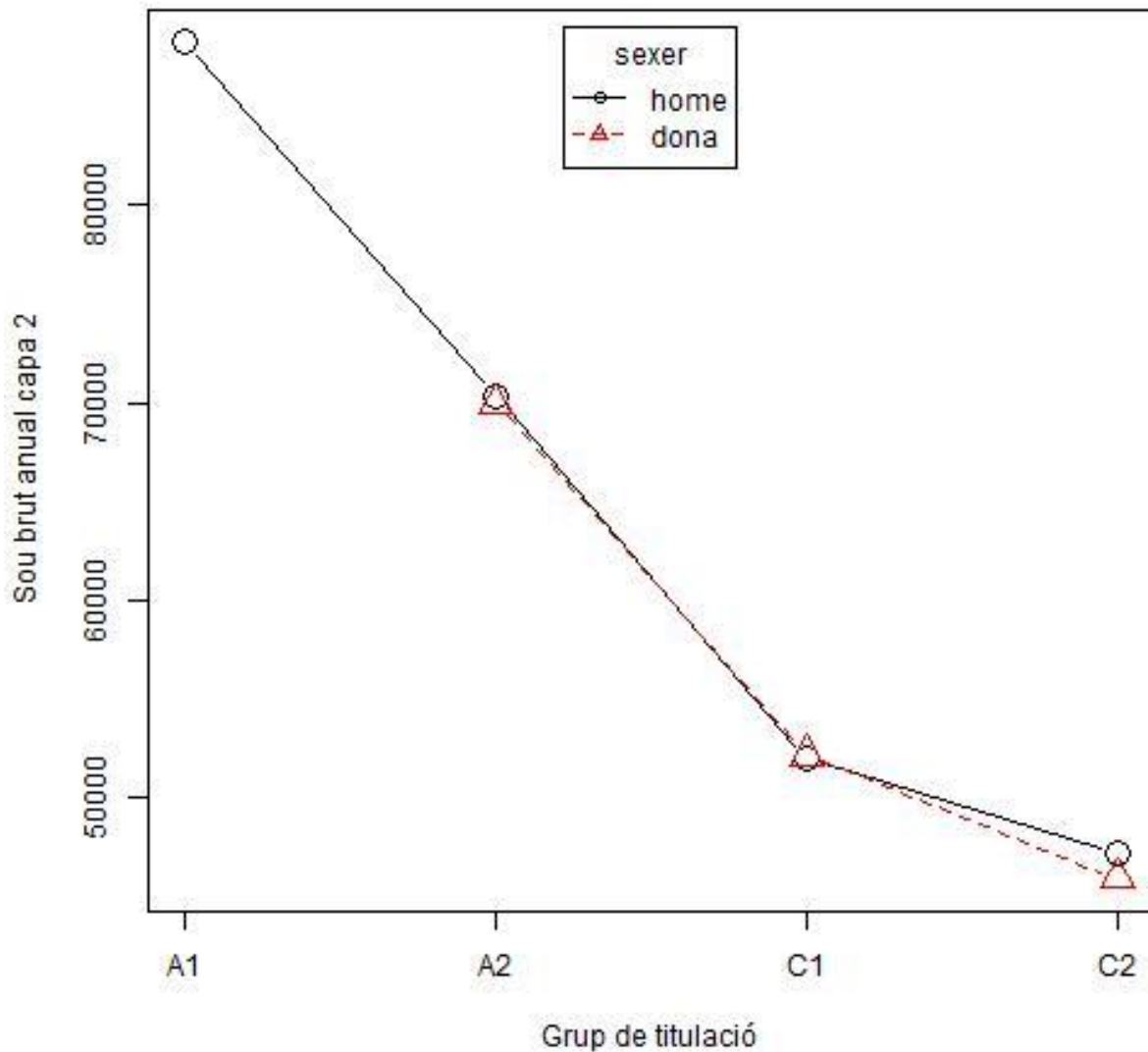


CAPA 2

LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes Comandament

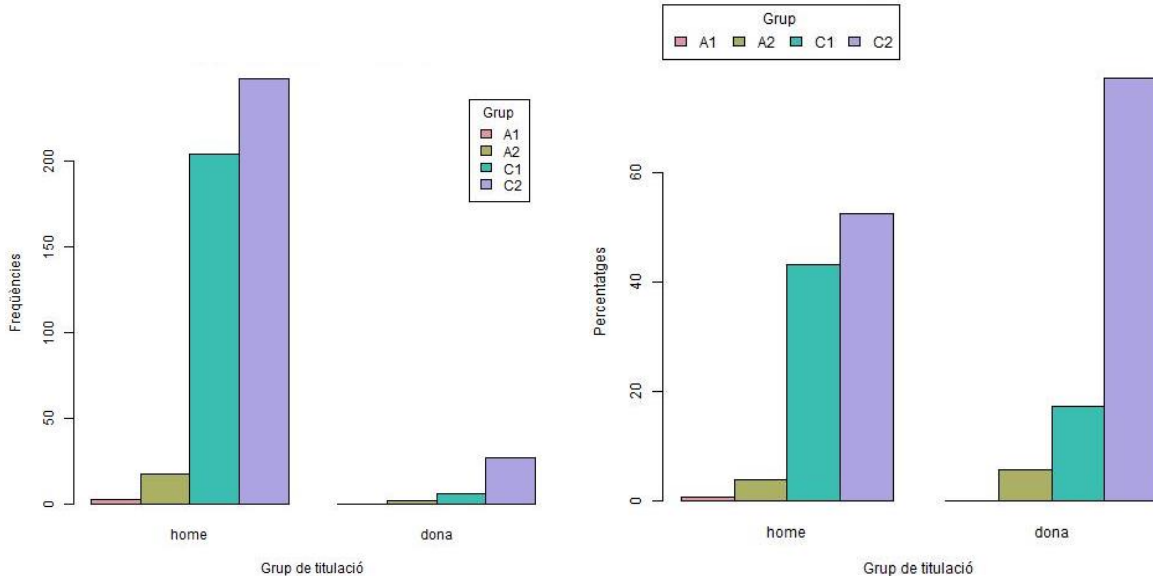


Il·lustració 173: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball comandament, retribucions capa 2

Si s'analitza la distribució per gènere segons els grups de titulació que s'inclouen en el lloc de Comandament, es constata que el subgrup C2 és el més freqüent per ambdós gèneres, amb un valor baix per a les dones, tot i que la gràfica de percentatges indica que la proporció de dones que accedeixen a llocs amb aquest grup de titulació és superior a la proporció d'homes que es reparteixen en els llocs de subgrup de titulació C1. La bretxa detectada en els resums numèrics s'explica gràcies a que en el subgrup de titulació A1, el més remunerat segons taules retributives, només està ocupat per homes.



Distribució per gènere Comandament



Il·lustració 174: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball comandament, distribució i proporció de la població segons grup de titulació

S'ha realitzat una anàlisi ANOVA de les dades per a determinar la influència del lloc de treball, del grup de titulació i el gènere en la retribució bruta mitjana anual de la capa 0. Els resultats d'aquests anàlisis resumits són els següents:

Plantejament hipòtesis nul·les:

1. La retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és el mateix per a qualsevol lloc de treball.
2. La retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és el mateix per a qualsevol grup de titulació.

En el primer i segon plantejament s'ha obtingut un p-valor inferior al nivell de significació (0,05). Hem de rebutjar la hipòtesi nul·la, fet pel qual podem afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és diferent segons el lloc de treball ocupat i segons el grup de titulació.

3. La retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és el mateix per a qualsevol gènere.
4. La retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és el mateix per a la variable combinada lloc-sexe i variable combinada grup-sexe

En el tercer i quart plantejament els resultats del p-valor han donat un valor superior al de significació (0,05). Hem d'acceptar la hipòtesi nul·la, fet pel qual no podem afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0 és diferent segons el gènere i segons la combinació de les variables entre el gènere i les variables de la hipòtesi 1 i 2.



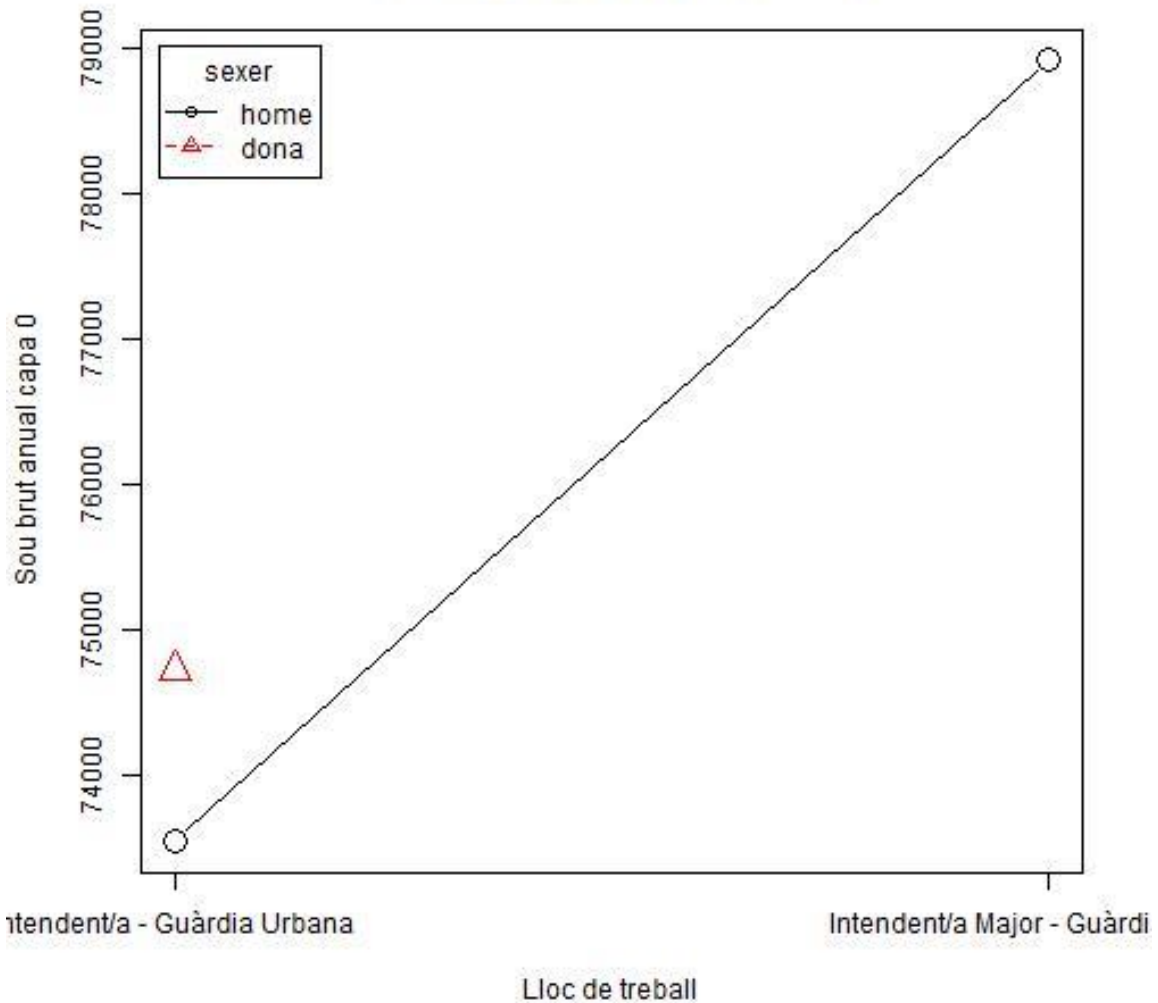
- Direcció**

Direcció						
Classificació Lloc de treball	Lloc de treball	Titulació i Nivells				
		A1	A2	C1	C2	E
Direcció	Intendent/a - Guàrdia Urbana	27				
	Intendent/a Major - Guàrdia Urbana	29				

Taula 59: Llocs de treball, titulació i nivells de direcció

CAPA 0	LLOC DE TREBALL: DIRECCIÓ	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
---------------	----------------------------------	------------------------------------

Comparació mitjanes Direcció

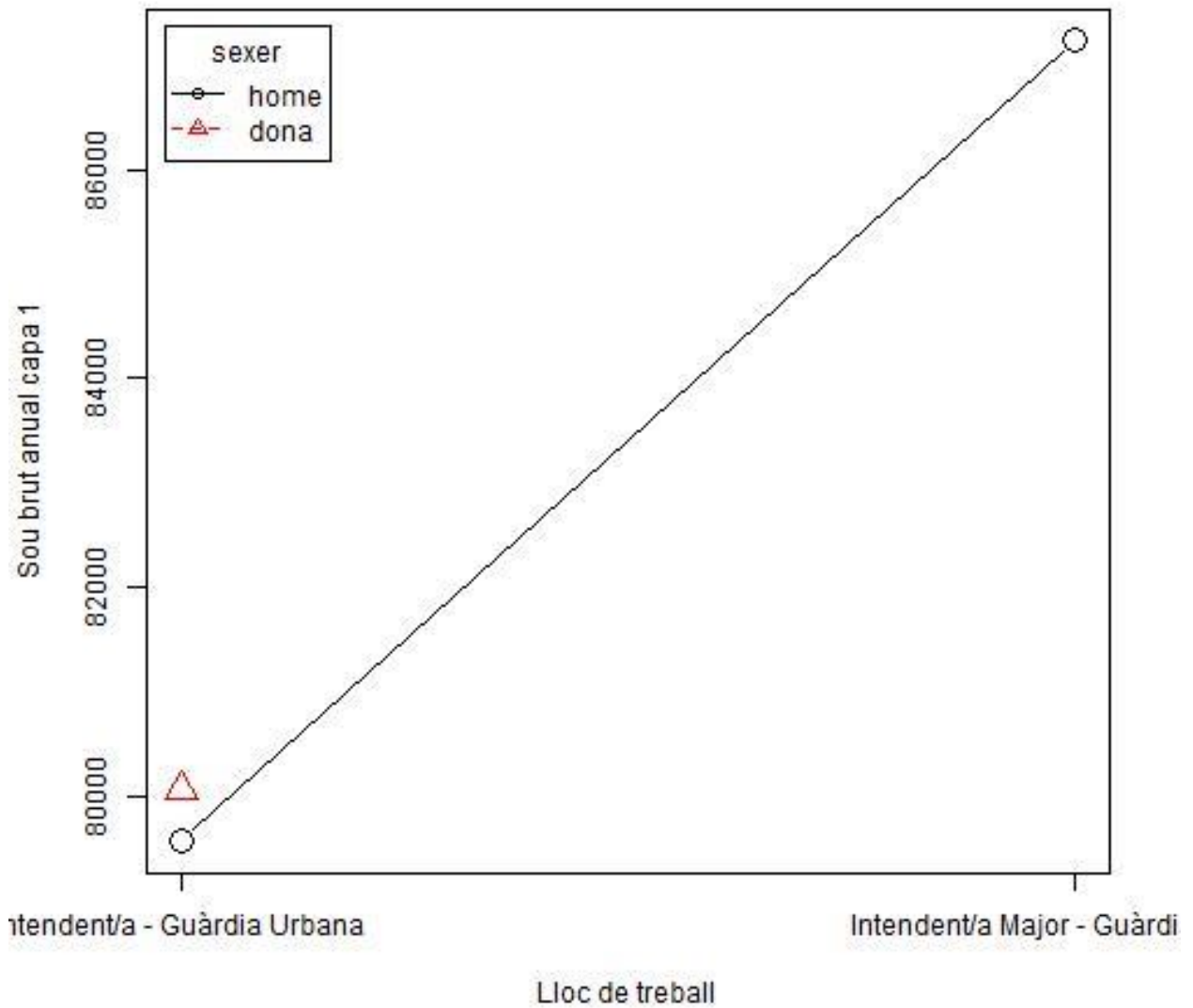


Il·lustració 175: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball direcció, retribucions capa 0



CAPA 1	LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT	ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS
--------	------------------------------	-----------------------------

Comparació mitjanes Direcció



Il·lustració 176: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball direcció, retribucions capa 1

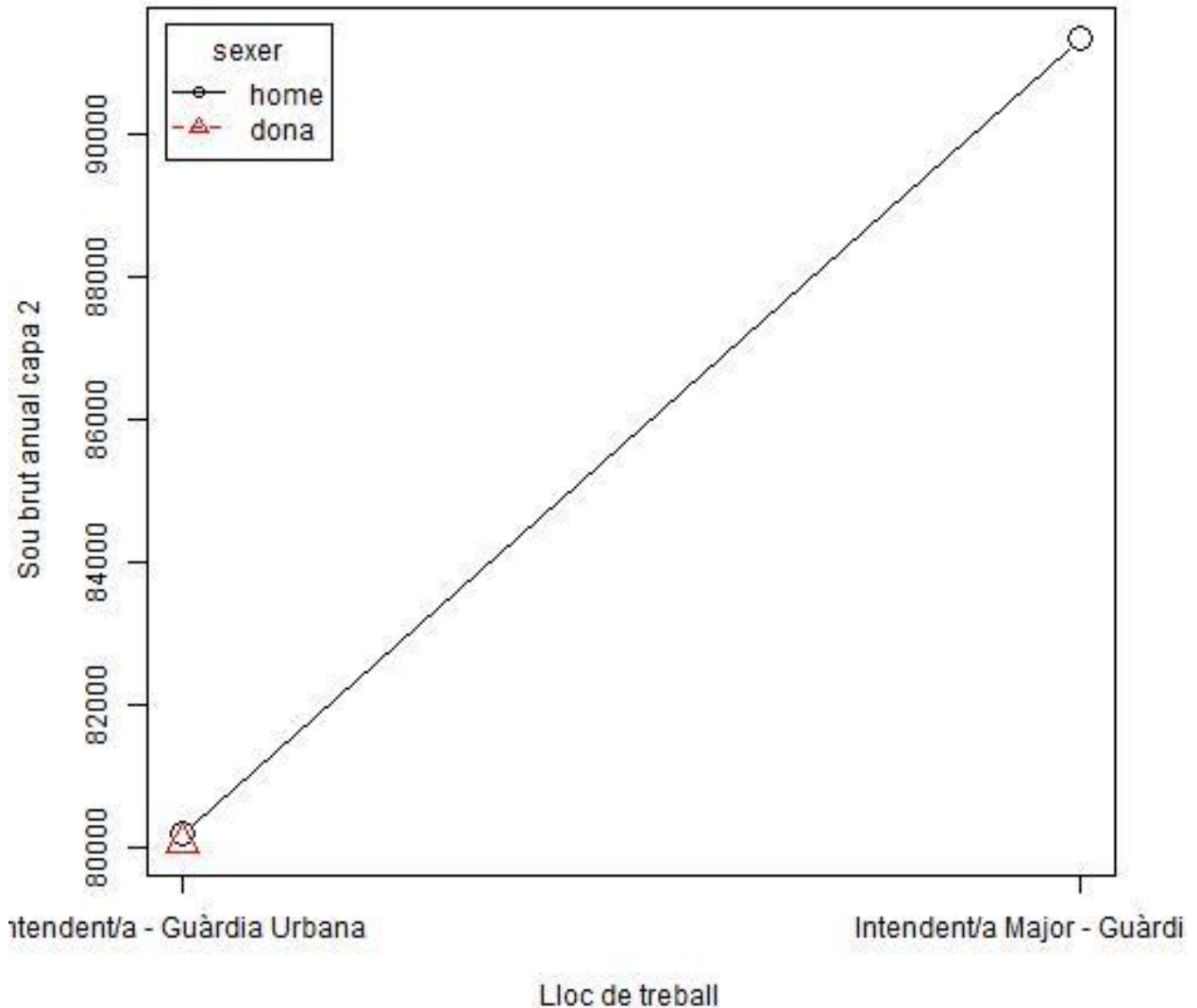


CAPA 2

LLOC DE TREBALL: COMANDAMENT

ESCALA ESPECIAL GUB I SPEIS

Comparació mitjanes Direcció

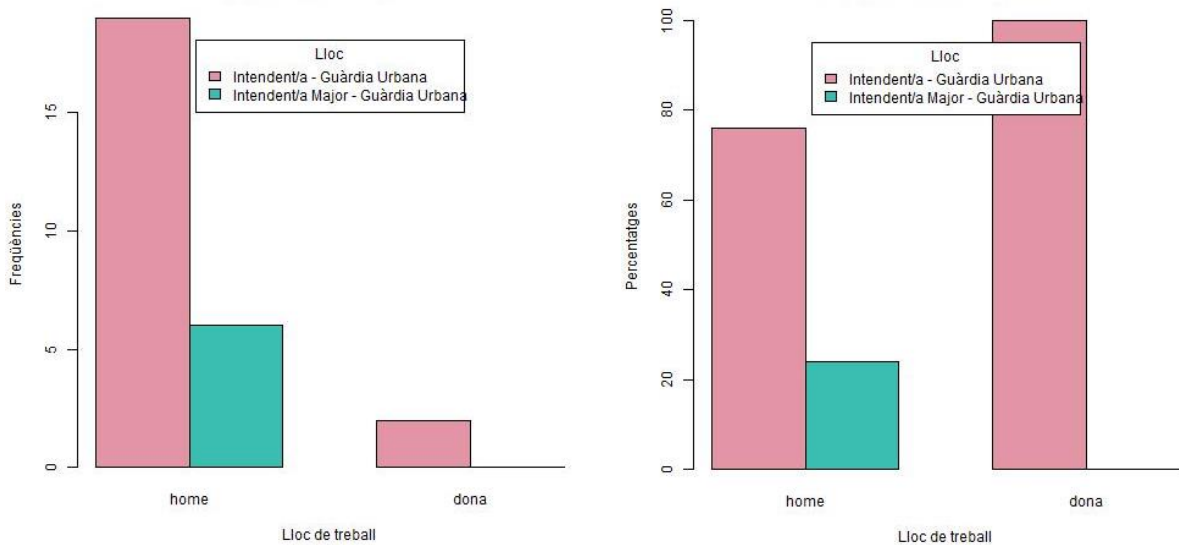


Il·lustració 177: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball direcció, retribucions capa 2

Si s'analiza la distribució per gènere segons els llocs de treball que s'inclouen en el lloc de Direcció, es constata que el lloc Intendent/a és el més freqüent per ambdós gèneres, essent l'únic lloc ocupat per dones dins d'aquesta agrupació (el 100% de les dones de l'agrupació Direcció ocupen el lloc d'Intendent/a). En el cas dels homes, la proporció d'ocupació dels llocs de Direcció és del 78% lloc Intendent i 22% d'Intendent Major.



Distribució per gènere Direcció



Il·lustració 178: Escala especial GUB i SPEIS, lloc de treball direcció, distribució i proporció segons llocs de treball

L'anàlisi ANOVA en relació a la dependència de la capa 0 amb la variable "Sexe" permet afirmar que la retribució bruta mitjana anual de la capa 0, la inherent al lloc de treball, és diferent segons el sexe. Aquesta afirmació té lloc gràcies a que el p-valor obtingut és inferior al nivell de significació (0,05). (veure Annex pàg. 80)

5.3.4. Resum Escala especial GUB i SPEIS

L'anàlisi descriptiva de l'estructura organitzativa de l'escala especial GUB i SPEIS permet extreure les següents observacions:

- 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 sembla determinar 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.

La BSG del subgrup C2 en capa 0 pot fonamentar-se en les diferències salarials 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.

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 es determina que el nivell 16 és 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).

En general, tal i com s'ha comprovat 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. Aquestes diferències en l'accés als llocs de treball són les que semblen influir en la bretxa estructural de la capa 0.

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 pogut observar 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 la resta de l'escala especial, en el subgrup 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 l'escala especial GUB i SPEIS, dins el subgrup 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.



6. Conclusions

De l'estudi de l'estructura organitzativa segons gènere s'ha pogut observar que existeix una segregació horitzontal òbvia segons el gènere, atès que hi ha categories ocupades principalment per homes i categories ocupades principalment per dones. De l'anàlisi específic de l'escala especial GUB i SPEIS s'extreu que la proporció de dones que accedeixen a llocs de comandament és inferior a la proporció d'homes que promocionen a aquests llocs. De l'anàlisi específic de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial s'extreu que la proporció de dones que accedeixen als nivells més alts dins el grup propi de titulació d'accés sempre és inferior a la proporció d'homes que promocionen fins al nivell més alt, a excepció del subgrup de titulació C2.

A les dues pàgines següents 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).

La bretxa estructural global, determinada per l'anàlisi de les diferències salarials a la capa 0, és del 13,23%. És a dir, que si considerem aquelles parts de les retribucions que només tenen relació amb el lloc, la retribució bruta mitjana anual dels homes és un 13,23% més elevat que la retribució bruta mitjana anual de les dones. Si es diferencia en escales, la tècnica té una bretxa del 12,35% i la especial té una bretxa del 6,72%.

La bretxa teòrica global, determinada per l'anàlisi de les diferències salarials a la capa 1, és del 11,36%. És a dir, que si considerem aquelles retribucions corresponents al lloc de treball més els complements personals (Seria equivalent la retribució màxima que pot rebre una persona), la retribució bruta mitjana anual dels homes és un 11,36% més elevat que la retribució bruta mitjana anual de les dones. En termes generals, els complements personals semblen fer disminuir la bretxa. Si es diferencia en escales, la tècnica té una bretxa del 14,41% i la especial té una bretxa del 6,40%. En l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial els complements personals semblen fer augmentar la bretxa, però en l'escala especial GUB i SPEIS els complements personals semblen disminuir-la.

La bretxa real global, determinada per l'anàlisi de les diferències salarials de la capa 2, és del 15,89%. És a dir, que si considerem totes les retribucions i com afecta el grau de dedicació personal a aquestes (Seria equivalent a la retribució real que reben els treballadors), la retribució bruta mitjana anual dels homes és un 15,89% més elevat que la retribució bruta mitjana anual de les dones. S'intueix que el tipus de jornada laboral influeix negativament en el gènere femení, ampliant-la respecte les anteriors capes. Si es diferencia en escales, la tècnica té una bretxa del 17,45% i la especial té una bretxa del 7,88%. Es pot observar que el tipus de jornada laboral influeix negativament en el sexe femení, ampliant-la respecte les anteriors capes, essent més evident per a l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial que per a l'escala especial GUB i SPEIS.

%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%			

Taula 60: BSG segons totals, titulacions, nivells i classificació

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
C1	20
	18
	16
	14
C2	18
	16
E	14
	12



L'anàlisi de les diferències salarials dins d'un mateix grup de titulació ha permès detectar que ja existeixen diferències des de la capa inicial o capa 0, atès que dins el propi grup de titulació hi ha llocs base i llocs singulars, on els complements de destí, específics i circumstancials del lloc són diferents en funció de les característiques intrínseques del lloc. En conseqüència, les diferències en la capa 1 o capa de retribució teòrica amb tots els complements personals es mantenen i fins i tot, s'amplien en alguns casos. Per aquesta raó, es procedeix a analitzar les diferències salarials segons el nivell ocupat dins de cada grup de titulació, i una anàlisi per lloc de treball en aquells nivells on la bretxa obtinguda de la capa 0 és important.

L'anàlisi de la bretxa salarial de l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial segons el nivell al que pertanyen els treballadors mostra unes tendències diferents segons el nivell. El nivell 20 és el que té una bretxa en la Capa 0 més elevada, 1,95% a favor de les dones. Disminueix en la Capa 1, però augmenta a favor dels homes en la Capa 2 amb un valor que representa un 86,15% superior al valor obtingut en la Capa 0. Aquest fet sembla evidenciar que el grau de dedicació laboral influeix negativament en la retribució bruta mitjana anual de les dones. El nivell 21, el qual té una bretxa poc significativa en la Capa 0, destaca per tenir una bretxa del 5,02% en la Capa 1 i del 10,69% en la Capa 2, el que fa pensar que el grau de dedicació laboral influeix negativament en la retribució bruta mitjana anual de les dones d'aquest nivell. Aquest mateix efecte es dona en la nivell 14, tot i que la bretxa no és tan elevada com en el nivell 21.

En l'escala especial GUB i SPEIS el nivell 16 té una bretxa salarial de 6,96% en la Capa 0. El complements personals estudiats en la Capa 1 disminueixen la bretxa fins a 6,67% però el grau de dedicació de la Capa 2 l'augmenta fins a 8,14%. La resta de nivells tenen bretxes inferiors al 2%.

En general, tal i com s'ha comprovat 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. Aquestes diferències en l'accés als llocs de treball formen part de la bretxa estructural. S'intueix la influència de la bretxa estructural en la bretxa de la Capa 0.

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. S'observa 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 la resta de l'escala especial, en el subgrup 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. Per a l'escala especial GUB i SPEIS, dins el subgrup 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.

A continuació s'ha elaborat una taula resum que recull els anàlisis fets per observar si les diferències salarials de la capa 0 depenen del gènere (aquelles variables que mostrin dependència apareixen amb un fons taronja i aquelles que no sense fons). Aquests anàlisis 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 l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial 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																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anàlisi General</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Bretxa general 13,23%</td> </tr> <tr> <td>Escala d'administració general i la resta de l'escala especial 12,35%</td> <td>Escala especial GUB i SPEIS 6,72%</td> </tr> </tbody> </table>		Anàlisi General		Bretxa general 13,23%		Escala d'administració general i la resta de l'escala especial 12,35%	Escala especial GUB i SPEIS 6,72%												
Anàlisi General																			
Bretxa general 13,23%																			
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial 12,35%	Escala especial GUB i SPEIS 6,72%																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Lloc de treball</th> </tr> <tr> <th>Escala d'administració general i la resta de l'escala especial</th> <th>Escala especial GUB i SPEIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cap de secció -1,27%</td> <td>Direcció 0,14%</td> </tr> <tr> <td>Comandament 12,10%</td> <td>Comandament 2,96%</td> </tr> <tr> <td>Comissionat/da 6,49%</td> <td>Bomber/a -0,75%</td> </tr> <tr> <td>Direcció 5,35%</td> <td>Agent 5,22%</td> </tr> <tr> <td>Suport 1,33%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tècnic/a 5,84%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Educació Bressol -0,13%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Lloc de treball		Escala d'administració general i la resta de l'escala especial	Escala especial 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%	
Lloc de treball																			
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial	Escala especial 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%																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Titulació</th> </tr> <tr> <th>Escala d'administració general i la resta de l'escala especial</th> <th>Escala especial GUB i SPEIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A1 6,73%</td> <td>A1 -1,64%</td> </tr> <tr> <td>A2 10,26%</td> <td>A2 -0,98%</td> </tr> <tr> <td>C1 1,56%</td> <td>C1 -1,42%</td> </tr> <tr> <td>C2 0,08%</td> <td>C2 5,44%</td> </tr> <tr> <td>E 0,53%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Titulació		Escala d'administració general i la resta de l'escala especial	Escala especial 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%					
Titulació																			
Escala d'administració general i la resta de l'escala especial	Escala especial 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%																			



Nivells		Nivells segons grup de titulació	
Escales d'administració general i la resta de l'escala especial	Escales especial GUB i SPEIS	Escales d'administració general i la resta de l'escala especial	
30	30	A1	30
-1,40%	-		28
28	29		26
0,37%	-		24
26	28		22
0,67%	-	A2	26
24	27		24
1,65%	-1,61%		22
22	26		21
0,80%	-		20
21	25	C1	22
0,36%	0,85%		20
20	22		18
-1,95%	-		16
18	20	C2	18
0,46%	-		16
16	18		14
-0,38%	0,67%	E	12
14	16		
0,00%	6,96%		
12			
0,53%			

Taula 61: dependència Capa 0 respecte el sexe i BSG en Capa 0

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 pot ser explicada, en part, per el fet de pertànyer a un determinat sexe. Així mateix, si estudiem les dues escales individualment es repeteix aquest factor.

Per grups de titulacions trobem diferències entre les dues escales (tècnica i especial). En l'escala d'administració general i la resta de l'escala especial són els subgrups de titulacions més alts, A1, A2 i C1, aquells que en la capa 0 mostren 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 l'escala especial GUB i SPEIS el grup de titulació que en les retribucions relatives a la capa 0 mostra dependència de la variable sexe és el subgrup de titulació C2, el més baix de l'escala especial GUB i SPEIS i té un nivell important de bretxa: 5,44%.



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

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