

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

#BREUSAOM05

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



DADES DE GÈNERE ALS ENS LOCALS

#BREUSAOM #ESTUDIRETRIBUCIONS #SEGREGACIÓHORIZONTAL

Com es distribueixen les dones als ens locals? Afecta la bretxa salarial a tots els àmbits?

Es manté segregació horitzontal per gènere? Què són els Registres Salarials de gènere?

Per respondre a aquestes i altres preguntes us facilitem aquest cinquè

#breusaom en el qual analitzem la situació de les empleades als ens locals de la província de Barcelona.



**Diputació
Barcelona**

Mostra

Les dades mostrades en aquest document provenen de l'**enquesta de retribucions** realitzada pel Servei d'Assistència a l'Organització Municipal de la Diputació de Barcelona, la qual recull les dades dels llocs de treball de la majoria dels ens locals de la província de Barcelona (en l'edició vigent –encara en revisió– més de 220 ens han participat, que significa un 70% del total dels ens). A més de dades retributives es recullen dades de gènere i d'edat de la plantilla així com dels pressupostos i plantilles municipals.

En la vigent enquesta amb dades de 2021 s'han recollit les retribucions dels llocs de treball així com altres dades de titulació, règim jurídic o dedicació de més de **40.000** posicions (llocs de treball ocupats i vacants).

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

Publicació: Març de 2022

Per a qualsevol consulta o suggeriment us podeu adreçar al:

Servei d'Assistència a l'Organització Municipal
Gerència de Serveis d'assistència al Govern Local
Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial
c/ Comte d'Urgell, 187. Edifici 14. 08036 Barcelona
Telèfon 934 022 041

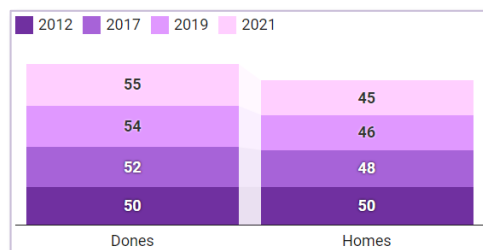
s.saom@diba.cat



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

Presència de les dones als ens locals: dades evolutives

En l'última dècada s'està produint un fenomen als ens locals que esdevé lentament però que indica una clara tendència que consisteix en **l'augment de la presència de les dones** respecte dels homes. Des de l'any 2012, en que hi havia el mateix número d'homes que de dones pràcticament, s'ha començat a *desequilibrar* aquesta presència fins arribar a l'any 2021 en que existeix una diferència del 5%¹ a favor de les dones. Aquesta dada coincidiria amb el conjunt de les administracions públiques segons dades del *Ministeri de Política Territorial (2020)*² i, de mantenir-se el ritme significaria que l'any 2030, el 60% de les persones empleades públiques als ajuntaments i consells comarcals, serien dones. A falta d'una anàlisi més profunda, és probable que d'aquest progressiu increment s'expliqui, si més no en part, per l'atractiu que suposen les condicions de treball de les administracions públiques de cara a la conciliació familiar que segueix recaient majoritàriament en les dones.



1. Evolució presència homes i dones als ens locals de la província de Barcelona

• Grups de classificació

2012		2021
49%	A1	55%
68%	A2	71%
68%	C1	53%
36%	C2	54%
35%	AP	36%

2. Percentatge de dones per grups de classificació

L'increment progressiu de la presència de les dones també té impacte en la distribució per gènere en els grups de classificació dels llocs de treball. A la taula de l'esquerra es pot veure com al 2012 les dones eren majoritàries només en dos dels grups de classificació mentre que en el 2021 ho són en tots els grups menys en el d'AP que es manté la proporció. També són majoritàries per primera vegada en els últims anys en tots els rangs d'edat.

• Llocs de treball



Si es concreta la mirada més, en els llocs de treball, es pot veure que, en aquest cas, no s'han produït canvis ja que els llocs que més ocupen tan homes com dones són els **mateixos al 2012 que**

DONES	HOMES
Administrativa	Agent Policia Local
Auxiliar administrativa	Oficial 1 ^o
Tècnica mitjana	Operari

3. Els tres llocs de treball que ocupen homes i dones majoritàriament

¹ Totes les dades referents a l'Enquesta de Retribucions 2021 són provisionals ja que estan en procés de revisió.

² Dades Ministeri

al 2021. El fet que les dones i els homes, segueixin ocupant els mateixos llocs de treball diferenciadament té a veure amb el que s'anomena **segregació horitzontal**.

La segregació horitzontal



La segregació horitzontal es refereix a les diferències existents entre homes i dones a l'hora de treballar en uns llocs o àmbits determinats. Les causes d'aquest fenomen són diverses i en gran part s'han de buscar en aspectes educacionals i socials. A continuació es mostra una anàlisi d'alguns dels àmbits amb major segregació als ens locals: Policia, Brigada, Serveis socials i Oficines d'Atenció Ciutadana.

- **La segregació als àmbits municipals**

Alguns dels àmbits municipals més habituals en molts dels ens locals, sobre tot els mitjans i grans, són també els que es caracteritzen per una major segregació de gènere. A la taula de la dreta es recullen les diferències entre homes i dones en aquests àmbits de les organitzacions municipals. Són un exemple d'àmbits feminitzats i masculinitzats que, si es miren amb perspectiva evolutiva s'ha de dir

	Global		Comandament	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Policia local	86%	14%	97%	3%
Serveis socials	12%	88%	14%	86%
Brigada	80%	20%	88%	12%
OAC	16%	84%	20%	80%
	Homes	Dones	Homes	Dones

4. Ocupació d'homes i dones per àmbits municipals.

que les dades de presència d'homes i dones són pràcticament **idèntiques a les que hi havia l'any 2012**, la qual cosa indica que aquest és un fenomen molt consolidat a la nostra societat. Com es pot veure també, en general es reproduïx el percentatge a nivell dels llocs de comandament.

Bretxa salarial	
POLICIA LOCAL	14%
SERVEIS SOCIALS	8,5%
BRIGADA	17,9%
OAC	4,2%

- **Bretxa salarial**

Un indicador molt vinculat a la segregació de gènere és la bretxa salarial (no ajustada)³. Aquest és un indicador que mostra la diferència de salaris entre homes i dones en forma de percentatge. El percentatge indica allò que els homes cobren més que les dones i és producte de múltiples factors, entre ells la segregació i la infravaloració dels treballs tradicionalment

5. Bretxa salarial per àmbits

³ La bretxa salarial no ajustada expressa la discriminació indirecta en tant que indica com, en el global i sense comparar característiques específiques idèntiques, les dones cobren menys que els homes.

exercits per les dones com són els de cures o atenció. Segons dades de 2021 es pot veure la bretxa existent en els 4 àmbits a què ens estem referint. Com es pot comprovar, en tots els àmbits es dona un cert nivell de bretxa, encara que sigui un àmbit eminentment femení com és el cas de Serveis socials o les OAC. S'ha de dir, però, que aquest índex, la **bretxa salarial**, si prenem el conjunt de les persones que treballen a les administracions locals, és inferior a 3 dels 4 àmbits ja que està al voltant del **6,8%**⁴.

Indicadors registres salarials: mitjana i mediana

A partir del [RD/902 de Mesures per a la Igualtat Retributiva d'Homes i Dones](#), una gran part de les organitzacions públiques i privades han d'elaborar el que s'ha anomenat **Registre Salarial** i, en alguns casos **Auditories Retributives**. Aquest instrument anual pretén deixar constància de les desigualtats salarials entre homes i dones i, es basa, sobre tot en dos indicadors que són la mitjana i la mediana salarials⁵. Algunes institucions han assenyalat la necessitat d'incorporar el

salari medià com a indicador salarial ja que en certes circumstàncies pot ser més representatiu del salari que cobren la majoria de les persones que la mitjana aritmètica ja que aquesta absorbeix els imports extrems⁶

Lloc de treball	Gènere	Mitjana retributiva	Mediana retributiva	Bretxa mitjana	Bretxa mediana
Administratiu/va	D	26.080,48 €	26.171,71 €	3%	1%
	H	26.750,15 €	26.466,24 €		
Agent	D	30.591,35 €	31.482,44 €	0%	2%
	H	30.507,31 €	32.171,47 €		
Auxiliar administratiu/va	D	22.135,79 €	22.664,54 €	2%	0%
	H	22.479,79 €	22.720,35 €		
Oficial/a 1a.	D	24.306,75 €	25.594,36 €	2%	-3%
	H	24.770,31 €	24.942,06 €		
Operari/ària	D	17.473,04 €	16.495,81 €	14%	20%
	H	20.303,54 €	20.703,20 €		
Tècnic/a auxiliar	D	26.561,20 €	26.719,64 €	5%	3%
	H	27.993,72 €	27.461,00 €		
Tècnic/a mitjà/na	D	32.338,50 €	32.571,06 €	2%	1%
	H	33.104,48 €	32.859,86 €		

6. Indicadors salarials per als 7 llocs més freqüents

⁴ Dada provisional extreta de de l'Enquesta de Retribucions 2021

⁵ Article 6. **Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.** Les empreses que portin a terme auditories retributives en els termes que estableix la secció següent d'aquest capítol han de tenir un registre retributiu amb les peculiaritats següents respecte de l'article 5.2:

a) El registre ha de reflectir, a més, les **mitjanes aritmètiques i les medianes de les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a)** encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats d'acord amb el que estableix l'esmentat article 5.2.

⁶ Per a més informació, visitar el [web de l'INE](#)

mentre que la mediana situa el punt mig de tots els salaris d'aquell rang. En la taula es mostren aquests indicadors per als llocs amb més ocupants. Es pot veure que, en general, no existeixen grans diferències de salari a excepció del lloc d'Operari/ària en el que la bretxa augmenta fins al 14% i 20% segons la bretxa per mitjana i mediana, respectivament.

Conclusions

Veient la tendència d'increment de la presència de dones que mostren les dades, es pot concloure que els ens locals són organitzacions més atractives per a les dones que per als homes, possiblement per les condicions de treball i la possibilitat de tenir un desenvolupament professional compatible amb la cura de familiars. També pot explicar-se, però perquè llocs de treball que tradicionalment han estat ocupats per homes, com els de la Brigada Municipal, cada cop es duen a terme en menor grau amb empleats municipals i més de manera externalitzada. Així, caldrà aprofitar en major grau el talent de les dones, però és important prendre mesures per contrarestar la segregació horitzontal i donar valor –també econòmic– als llocs tradicionalment femenins per a que siguin atractius tant per a dones com per a homes. La bretxa salarial ja sigui per mitjana o mediana és present en una part dels àmbits i llocs dels ens locals, en un grau baix però, si comparem aquest índex amb altres sectors no públics.

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

#BREUSAOM05

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



Diputació
Barcelona