

# Anàlisi econòmica i de situació de les plantilles de personal de les Administracions Públiques Locals dels municipis de major població a l'Alt Empordà, des de la perspectiva de gènere.

Lluïsa Mitjavila Melchor

(lmitjavila@uoc.edu)

31 de desembre del 2022

**Treball Final de Grau**

**Àmbit d'especialització: Anàlisi Econòmica**

**Memòria final**



## **Anàlisi econòmica i de situació de les plantilles de personal de les Administracions Públiques Locals dels municipis de major població a l'Alt Empordà, des de la perspectiva de gènere.**

Lluïsa Mitjavila Melchor (lmitjavila@uoc.edu)

*Adscripció acadèmica (Grau en Administració i Direcció d'empreses, Anàlisi Econòmic)*

### **Resum**

Aquesta anàlisi econòmica té com a objectiu elaborar una diagnosi de situació d'àmbit laboral des de la perspectiva de gènere, a les plantilles de personal de les administracions públiques locals, en base a l'equitat interna i externa entre diferents municipis i en relació al seu pressupost.

Per a la seva elaboració s'ha agafat una mostra representativa de municipis de l'Alt Empordà que aglutinen el 80 % de la població de la comarca: Figueres, Castelló d'Empúries, l'Escala, Roses, Vilafant, Llança i la Jonquera. I a partir de les dades publicades per cadascuna d'aquestes administracions locals a la seva pàgina web - portal de transparència-, s'ha pogut accedir a la relació de llocs de treball de cada entitat i al seu pressupost. Pel que respecte al gènere de la persona que ocupa cada lloc de treball, serà la mateixa administració qui faciliti les dades, atès que no estan publicades. A més, la Generalitat de Catalunya, en la Plataforma de transparència, disposa de dades de govern obert per consulta ciutadana; que facilitarà la consulta d'accés a la resta d'informació necessària.

El motiu d'aquesta anàlisi és conèixer la implementació fins l'actualitat, del desplegament normatiu portat a terme els darrers anys i d'obligat compliment per erradicar la discriminació directa i indirecte i assolir la igualtat en l'àmbit de l'ocupació pública a les administracions locals més representatives de la comarca de l'Alt Empordà. Aquestes diferents normatives aprovades i d'obligat compliment per part de les administracions públiques catalanes, possibiliten modificar possibles desigualtats o discriminacions de tracte per raó de gènere (entre d'altres motius); tot i haver de complir les administracions esmentades, el desplegament normatiu en matèria de selecció de personal al servei de l'Administració pública i també les limitacions imposades per la normativa pressupostària pública. A través de les respectives lleis anuals de pressupostos de l'Estat i demés normativa d'aplicació.

Per altre part, aquesta anàlisi donarà a conèixer si els llocs de treball d'aquesta mostra, pateixen segregació de gènere a les respectives plantilles de personal.

Així, a banda de visualitzar les possibles desigualtats en les seves plantilles laborals, les administracions públiques locals hauran d'establir un equilibri alhora d'implementar polítiques de personal en termes d'igualtat, al mateix temps que també han d'aplicar la normativa reguladora de l'ocupació pública en termes de selecció, nomenament o contractació i retribució.

### **Paraules clau:**

Segregació horitzontal i vertical, plans d'igualtat, grups professionals a l'administració pública, retribucions i bretxa salarial.

### **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS):**

- ODS 5. Igualtat de Gènere
- ODS 8. Treball decent i creixement econòmic
- ODS 10. Reducció de les Desigualtats

## **Abstract**

The objective of this economic analysis is to develop a diagnosis of the labor situation from a gender perspective, in the personnel templates of local public administrations. Based on internal and external equity between different municipalities, and in relation to their budget.

For its preparation, a representative sample has been taken from Alt Empordà municipalities that bring together 80% of the region's population: Figueres, Castelló d'Empúries, l'Escala, Roses, Vilafant, Llançà and la Jonquera. And based on the data published by each of these local administrations on their website, on the transparency portal, it was possible to access the list of workplaces for each entity and its budget. With respect to the gender of the person occupying each job, it will be the administration itself that provides the data, given that they are not published. In addition, the Generalitat de Catalunya platform also has a government transparency and data portal open to public consultation, which will be the support to obtain the necessary and difficult-to-access additional information.

The reason for this analysis is twofold: on the one hand, to find out whether the deployment in recent times of different regulations - both national and regional as well as European and/or international directives - of mandatory compliance, related to eradicating direct and indirect discrimination, in addition to the implementation of equality measures in the workplace, make it possible to modify possible inequalities or discrimination in treatment based on gender (among other reasons); despite also having to apply the normative deployment in the matter of staff recruitment in public administrations, in addition to the limitations imposed in terms of budgetary limitation. And for another, to find out if the workplaces suffer from gender segregation in the personnel templates of this sample.

Thus, aside from visualizing possible inequalities in their workforce, local public administrations will have to establish a balance while implementing policies in terms of equality for their staff, at the same time that they must also adopt to labor regulations in terms of hiring and remuneration; and in addition, apply the budgetary restrictions imposed by regulations.

### **Keywords:**

Horizontal and vertical segregation, equality plans, professional groups in the public administration, remuneration and pay gap.

### **Sustainable Development Goals (SDGs):**

- ODS 5. Gender Equality
- ODS 8. Decent work and economic growth
- ODS 10. Reduction of Inequalities

## Índex

<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>7</b>
Justificació	7
Objectiu i abast	8
Preguntes i hipòtesis	8
<b>1 MARC NORMATIU</b>	<b>9</b>
1.1 Normativa Internacional, principi d'igualtat de gènere	9
1.2 Normativa a la UE, igualtat d'oportunitats	9
1.3 Normativa a l'estat espanyol, igualtat de tracte en el treball	10
1.4 Normativa Autònoma, d'igualtat de tracte i no discriminació	10
1.5 Polítiques d'igualtat a l'administració pública	11
1.6 Els plans d'igualtat	11
1.6.1 La bretxa salarial	12
<b>2 METODOLOGIA I PROCÉS</b>	<b>13</b>
<b>3 EL PRESSUPOST MUNICIPAL</b>	<b>15</b>
3.1 Concepte	15
3.2 Estructura pressupostària	15
3.3 El pressupost per habitant	17
<b>4 EL PERSONAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES</b>	<b>18</b>
4.1 Classes de personal i classificació professional	18
<b>5 IMPLICACIONS ÈTIQUES I/O SOCIALS: ODS 5, 8 i 10</b>	<b>19</b>
<b>6 COMPOSICIÓ DE LES PLANTILLES SEGONS EL GÈNERE</b>	<b>20</b>
6.1 Classificació segons el gènere i el grup professional	21
6.1.2 Comparativa	23
6.2 Classificació: nivell destí i retribucions totals per grups professionals	24
6.2.1 Figueres	24
6.2.2 Roses	25
6.2.3 Castelló d'Empúries	26
6.2.4 L'Escala	27
6.2.5 Vilafant	28
6.2.6 La Jonquera	29
6.2.7 Comparativa	30
<b>7 ANÀLISI COMPARATIVA I REPERCUSIÓ ECONÒMICA</b>	<b>31</b>
<b>8 CONCLUSIONS</b>	<b>33</b>
<b>9 VALORACIÓ</b>	<b>37</b>
<b>REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES</b>	<b>38</b>



## **INTRODUCCIÓ**

Totes les administracions públiques de l'Estat espanyol i àdhuc les administracions locals, en general, han de complir l'establert a les diferents normatives en matèria pressupostària i d'ocupació pública, entre moltes d'altres. En els darrers anys, ha estat modificada tant la normativa pressupostària, en el marc d'estabilitat fixat per la normativa europea, com i també la normativa d'aplicació, en matèria de plans d'igualtat. Així doncs, les administracions públiques han de fer un difícil equilibri per el compliment de diferents normatives, a vegades contraposades entre si, i alhora ser impulsores de canvis socials alhora d'introduir polítiques públiques en termes d'igualtat respecte al seu personal.

En el context de la necessària existència d'igualtat per raó de gènere en les plantilles de personal al servei de l'Administració pública, l'objectiu d'aquesta anàlisi és elaborar una diagnosi de situació d'àmbit socio-laboral des de la perspectiva de gènere, a les plantilles de personal de diferents administracions públiques locals. I això, amb un doble propòsit: conèixer si els diferents llocs de treball de les plantilles de personal estan polaritzats i si el desplegament normatiu sobre la igualtat dels darrers anys es pot apreciar al capítol I corresponent a les despeses corrents de personal dels pressupostos municipals.

En base a l'estudi comparatiu sobre l'equitat interna i externa de les concretes relacions de llocs de treball i de les diferents plantilles dels municipis, en relació al pressupost de cadascuna, es podrà observar la composició de les diferents categories professionals i visualitzar la possible existència de polaritats i biaixos de gènere en el repartiment de les tasques de l'àmbit laboral.

### **Justificació**

Des de moviment conegut com a "Bread and Rose" de 1857, nascut a New York per les treballadores tèxtil reivindicant els seus drets laborals, han sorgit molts altres moviments com els que es varen establir a la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada a Pequín (1995), o altres moviments més recents com el Me Too, i molts d'altres que han donat rellevància social, jurídica i econòmica a la igualtat de drets per a les dones. Com a conseqüència de tots aquests moviments hi ha un desenvolupament normatiu que promou l'eliminació de qualsevol tipus de desigualtat, destacant en l'àmbit jurídic el Tractat de Niça de 2001 que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, el Tractat de la UE consolida el principi d'igualtat d'homes i dones com a valor comú dels estats membres. I en l'estat espanyol, es modifica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, que en general obliga a les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones; destacant la implementació dels Plans d'igualtat a les plantilles de personal.

La raó d'aquesta anàlisi econòmica sorgeix en un context on l'elaboració dels plans d'igualtat són de màxima actualitat en les empreses tant privades com públiques. Aquest fet promou un interès sobre la composició des de la perspectiva de gènere del personal de les empreses públiques i si hi ha segregació de gènere en els llocs que ocupen les persones a les plantilles de personal dels ajuntaments. El personal de l'administració pública és de lliure concurrència, mèrit i capacitats; i per tant, aparentment sembla improbable, que es produeixi una segregació de gènere en els diferents llocs de treball. A més, les retribucions d'aquests llocs de treballs, classificats per grups i categories, també estan fixats per una estricta normativa; i per tant, també sembla aparentment improbable que hi hagi una bretxa salarial des de la perspectiva de gènere.

Les inquietuds professionals de la Pilar varen ser l'inici d'una curiositat per trobar sentit al fet que aquesta treballadora d'una entitat pública local no hagués pogut dur una màquina per netejar els carrers del municipi on treballava. El seu gènere en va ser un impediment. Actualment, l'elevat desenvolupament normatiu en relació a la igualtat, ha d'eliminar fets com el de la Pilar, que va quedar atrapada en un terra enganxós o sostre de vidre en la seva trajectòria professional.

## Objectiu i abast

Aquest estudi pretén mostrar la composició de les diferents categories i grups professionals des de la perspectiva de gènere, en les Plantilles de personal, amb el propòsit d'observar l'existència del biaix de gènere o la paritat dels diferents llocs de treball de l'administració pública local; mostrant a més els percentatges de cada gènere que ocupen les diferents categories professionals, en un període concret.

Així doncs, el treball pretén avaluar l'impacte de gènere i les polítiques econòmiques de les despeses de personal en els pressupostos municipals.

Les relacions de llocs de treball i de les plantilles de personal dels municipis analitzats en aquest treball seran les dels ajuntaments de municipis de major població de la comarca de l'Alt Empordà (143.762 habitants\*), i representaran el 71 % de la població censada en aquest territori. Els municipis analitzats seran Figueres, (47.043 habitants\*), Castelló d'Empúries (11.154 habitants\*), Roses (19.921 habitants\*), L'Escala (10.497 habitants\*), La Jonquera (3.340 habitants\*), Vilafant (5.480 habitants\*) i Llança (4.842 habitants\*), amb un nombre aproximat de treballadors i treballadores de 1.200 persones. \* *Dades de població extretes de l'Idescat del 2021.*

L'objectiu final serà elaborar un informe de l'impacte de gènere en els diferents llocs de treball de la mostra analitzada, en base a la distribució dels recursos econòmics corresponents a les despeses de personal en el Capítol 1 dels pressupostos municipals, atenent als criteris fonamentals d'equitat o no en termes de gènere.

El propòsit és procurar una aportació al debat sobre l'impacte de gènere, proporcionant una eina transparent i útil per a fer una valoració global de les plantilles de personal dels ajuntaments, des de la perspectiva de gènere i aportant propostes de millora. I d'altra banda, donarà a conèixer si el desplegament en els darrers temps de diferents normatives possibiliten modificar possibles polaritats, desigualtats i discriminacions de tracte per raó de gènere, a més de complir amb les limitacions imposades en matèria de polítiques pressupostària.

## Preguntes i hipòtesis

### Preguntes clau

El lliure accés als llocs de treball, garantint la concurrència, la igualtat, el mèrit i la capacitat, i la predeterminació de les condicions específiques de cada lloc de treball en les preceptives relacions de llocs de treball que han d'aprovar totes les administracions públiques, hauria de no fer possible aquest tipus de discriminació per raó de gènere en les mateixes.

Així doncs, l'objectiu d'aquest treball es intentar donar resposta a les preguntes següents:

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les plantilles de personals dels Ajuntaments analitzats?
- La composició de la plantilla és similar entre les diferents categories i grups de classificació?
- Aquestes plantilles de personal pateixen segregació per raó de gènere? Només vertical? O també horitzontal?
- El nombre de dones i homes per nivell professional o grups de classificació és proporcional a cadascuna de les administracions? I comparativament es pot observar la presència equilibrada en tots els llocs de treball?
- El gènere de les persones influeix en els càrrecs de coordinació, comandaments o dirigents?
- Hi ha sobre-representació de dones o homes en determinats llocs de treball?
- Les polítiques públiques podran ser impulsores de canviar la possible segregació a les seves plantilles, sense cap cost econòmic?
- Amb tot aquest desplegament normatiu, a vegades contradictori per al seu compliment, hauran de posposar la seva implementació?



- Hi ha elaborat i aprovat un Pla d'Igualtat en aquestes administracions? Es troben publicats al REGCON?
- Hi ha bretxa salarial per raó de gènere a cadascun d'aquestes plantilles de personal?
- Si fos així, quin augment pressupostari necessiten per eliminar la bretxa salarial?
- Caldrà augmentar els ingressos via impostos per a fer front a l'augment d'aquesta despesa?

## Hipòtesis

La hipòtesi que es vol demostrar és que el desenvolupament normatiu garanteix la promoció de la igualtat de gènere en els centres de treball i aconseguir l'eliminació bretxa salarial entre homes i dones, també a la mateixa administració pública local.

La justificació d'aquesta hipòtesi neix amb la finalitat de contrastar si és suficient el gran desenvolupament normatiu sorgit arran de l'obligació legislativa sobre els pla d'igualtat. A partir de la qual, des del passat 8 de març de 2022, pel fet de comptar amb més de 50 treballadors/res les empreses estan obligades a tenir un pla d'igualtat. Aquesta franja es suma a les de més de 100, més de 150 i més de 250 empleats/des, per a les quals aquest termini va acabar el 2021, el 2020 i el 2007, respectivament. Així ho va establir la Llei Orgànica 3/2007, en el cas de les empreses més grans, i el Reial Decret Llei 6/2019, en el cas de les dues tipologies més petites. Això significa que totes aquelles empreses que estan obligades han de complir la normativa, tant administracions i empreses públiques com privades.

# 1. MARC NORMATIU

## 1.1 Normativa Internacional, principi d'igualtat de gènere

La carta de les nacions unides de l'any 1945, considerada com una eina de dret internacional, vinculant pels estats membres de la ONU, prohibeix la discriminació per raó de gènere i promou el principi d'igualtat entre homes i dones.

En el mateix sentit, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra les dones i es promotora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'any 1979.

A més, les Nacions Unides ha organitzat quatre conferències mundials sobre la dona; sent especialment significativa la IV Conferència celebrada a Beijing, l'any 1995, en la que es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que inclou la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i l'anàlisi de l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

## 1.2 Normativa a la UE, igualtat d'oportunitats

En diferents tractats de la UE es promou el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

L'any 1961, el Consell d'Europa va adoptar, com a instrument en matèria de protecció de drets fonamentals de les dones: el dret al treball, en la seva Carta Social Europea. En el mateix sentit, es substitueix aquesta per la de 1961 i es prohibeix la discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Destaquen també, el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, que avança en el principi d'igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i el Tractat de Niça de l'any 2001, en el que es reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Posteriorment, el Tractat de la Unió Europea de l'any 2012, promulga el principi d'igualtat entre homes i dones com a valor comú dels estats membres de la UE i la Carta de drets fonamentals, recull un capítol dedicat als principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. A més, destaca la Directiva 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació.

### **1.3 Normativa a l'estat espanyol, igualtat de tracte en el treball**

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va suposar una fita en l'elaboració de polítiques actives en matèria d'igualtat, en base a l'obligació de les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, preveien la elaboració i aplicació dels plans d'igualtat i l'aplicació de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

En el mateix sentit, les administracions públiques també estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, a l'empara de la Disposició Addicional 7 a. del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, preveien l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

En l'àmbit local, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, modificada pel RDL 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere, estableix en el seu article 25.2. o) que els municipis han de promoure actuacions per a la igualtat entre homes i dones.

A més, el RDL 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació, va incorporar canvis en la Llei Orgànica, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, en l'àmbit dels plans d'igualtat, establint-se la seva obligatorietat, en empreses de més de 50 treballadors/es.

Així doncs, la igualtat de tracte queda recollida en el següent repertori de documents normatius:

- Articles 14 i 9.2 de la Constitució Espanyola.
- Articles 5, 7, 15, 21, 28 45 a 51, i la disposició transitòria 12 a. de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- El Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Disposició Addicional 7 a. del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre.
- Article 25.2. o) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Articles 9,12,14,17, 22, 28 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre.
- Articles 7 apartat 13, 8 apartat 17 i article 46 bis del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social aprovat pel RDL 5/2000, de 4 d'agost.
- Article 29.1. b) de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- Article 1 de la Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Article 9 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

### **1.4 Normativa Autònoma, d'igualtat de tracte i no discriminació**

L'ordenament jurídic català incorpora el dret a la igualtat de gènere en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, destacant l'article 19 i 45 sobre els drets i deures de l'àmbit social i civil i insta als poders públics a adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals.

A més, a l'any 2015, es va aprovar la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com finalitat establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de gènere en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

## 1.5 Polítiques d'igualtat a l'administració pública

Els criteris d'actuació dels poders públics per fer efectiva la igualtat entre dones i homes estan regulats als articles 51 i següents de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, segons el qual les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives, vetllaran per l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes.

Així doncs, aquesta llei és un avenç històric a favor de la igualtat real entre els dos gèneres, modificant totes les lleis estatals afectades per la inclusió del principi d'igualtat real; ajustant-se així, al que disposa l'art 14 CE. El qual proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, a més del principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, que tracten d'eliminar tota discriminació contra la dona en qualsevol àmbit de la vida o actuació pública o privada.

Així mateix, les polítiques d'igualtat contempnen un conjunt de mesures de caràcter transversal, en tots els ordres de la vida política, jurídica i social; dirigides a l'actuació dels poders públics o actuacions d'ordre laboral, o funció pública i cossos i forces de seguretat, entre molts altres aspectes, les quals incideixen en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; a més de promoure l'eliminació de possibles discriminacions de gènere, cercant la paritat real entre homes i dones. A tall d'exemple destaca l'obligatorietat de realitzar informes d'impacte de gènere en tots els projectes de disposicions generals, inclosos els plans d'especial rellevància econòmica i social que aprovi el Consell de Ministres; també destaca la obligació del Govern d'elaborar periòdicament un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats.

El principi d'igualtat també inclou l'ocupació laboral en l'administració pública, eliminant obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, oferint condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública, sense detriment de la promoció professional en el desenvolupament de la carrera professional. A més de promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i valoració, entre d'altres, com l'establiment de mesures efectives de protecció davant de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de gènere o l'aprovació d'un Pla d'Igualtat a l'àmbit de l'Administració General de l'Estat a l'inici de cada legislatura.

## 1.6 Els plans d'igualtat

Els plans d'igualtat han de contenir una sèrie de mesures orientades a millorar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, així com eliminar la discriminació de gènere dins de les empreses. Però malgrat aquesta obligatorietat, segons l'article publicat al Periódico, el 18 de febrer de 2022, pel Redactor Gabriel Ubieto, només una de cada tres empreses públiques o privades té un pla d'igualtat registrat, al REGCON (lloc oficial de publicació dels Plans d'igualtat del Ministeri de Treball), segons les dades facilitades pel propi Ministeri. L'article sencer és pot consultar íntegrament a la pàgina web del Periódico amb el vincle següent: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20220218/tres-empresas-registrado-plan-igualdad-13249043>.

En aquest àmbit, són moltíssims més els articles publicats al respecte dels plans d'igualtat; a tall d'exemple trobem el publicat el 19 d'abril de 2021, per Álvaro Javier San Martín, advocat del Bufet Casadeley, al diari Expansión, "*Los planes de igualdad en serio*" en el que s'explica que a l'any 2019 les eines per al desenvolupament dels plans d'igualtat varen ser ampliades a empreses de més de 50 treballadors, però les regles en la seva aplicació continuaven sent confuses.

I no va ser fins a finals de l'any 2020, que es va publicar el reglament que desenvolupa les noves normes dels plans d'igualtat i aclareix finalment com havíem d'implantar aquestes mesures. Tot i això, explica l'advocat, que l'absència de sancions és en un punt fonamental, que deriva a tornar a caure al seu taló d'Aquil·les: la indiferència. És a dir, moltes empreses només compleixen la

norma, però no té cap efecte més enllà d'omplir l'expedient. L'article sencer es pot consultar íntegrament a la pàgina web del diari Expansión, amb el vincle següent:

<https://www.expansion.com/juridico/opinion/2021/04/19/607cacb7e5fdea561e8b4675.html>.

Així doncs, entre la literatura publicada al respecte, entre d'altres, trobem els següents com:

- *Contractació Pública Municipal Amb Perspectiva De Gènere*, 2021, Autora: Iolanda Fresnillo i Sallán, Diputació de Barcelona. Aquesta publicació tracta de contribuir a millorar procediments i pràctiques de la contractació pública responsable, amb perspectiva de gènere en l'àmbit municipal. Sent una reflexió sobre la importància de la contractació pública com a política pública, i la seva contribució a la reducció i l'eliminació de les desigualtats de gènere. Va ser guanyadora de la 12a convocatòria del Premi a la recerca en polítiques de gènere, Francesca Bonnemaïson.
- *Igualdad De Género En El Trabajo: Estrategias Y Propuestas*, 2017, Autores: María José Rodríguez Crespo, María Luisa Rodríguez Copé, Julia Muñoz Molina, María Inmaculada Benavente Torres, i Carmen Sáez Lara. Editorial: Laborum. Aquest llibre aborda les polítiques actives d'ocupació per a la inserció laboral de les dones, la igualtat, conciliació, corresponsabilitat i flexibilitat. A més de la bretxa salarial de gènere entre d'altres.
- *Informe bretxa salarial*, 2018. Autores: Lidia Sandalinas i Alba García Sánchez. Barcelona : Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya. Es tracta d'un estudi social sobre el biaix de gènere en l'àmbit laboral a Catalunya i proposa mesures correctores.

En el mateix àmbit, la Generalitat de Catalunya ha publicat tot un recull de manuals i guies en matèria d'igualtat, destacant un recull de bibliografia sobre bretxa salarial i igualtat retributiva entre homes i dones, que comprèn la documentació incorporada als fons documentals del Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca de l'Institut Català de les Dones. I també destaca la Guia pràctica per diagnosticar la Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Els dos documents es poden consultar digitalment a la següent adreça: [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/cdoc\\_guiabib\\_bretxasalari.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/cdoc_guiabib_bretxasalari.pdf) i [GUIA-IGU.pdf \(gencat.cat\)](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/cdoc_guiabib_bretxasalari.pdf).

Però malgrat l'elevat desenvolupament normatiu, la quantitat d'articles i treballs publicats al respecte de la igualtat, no sembla que hi hagi masses estudis comparatius entre la composició de les plantilles de personal dels Ajuntaments des de la perspectiva de gènere. En tot, la Diputació de Barcelona des de fa temps, estudia la composició dels Ajuntaments de la província i els classifica segons la renda per càpita de la població, i el número d'habitants de cada Ajuntament. L'última publicació d'aquesta entitat del 2021 no detalla en l'estudi retributiu el gènere de les persones que ocupen els diferents llocs de treball, però conté totes les places dels ajuntaments que participen en l'enquesta i les seves retribucions. L'estudi de la bretxa salarial és publica separatament de l'estudi retributiu; i mostra les dades de gènere als ens locals també dels municipis de la mateixa província.

Per tant, l'estudi i anàlisi econòmica de les plantilles de personal no és un tema nou, però si és un tema d'actualitat, derivat de l'ampliació del nombre empreses que estan obligades a la seva implementació per mitjà dels plans d'igualtat; ajudant a donar visibilitat a la composició de les plantilles de personal en relació al biaix de gènere en un període determinat.

### **1.6.1 La bretxa salarial**

L'Organització Internacional del Treball (OIT) defineix la bretxa salarial com un indicador que mesura les desigualtats de gènere, tant en ingressos com en les remuneracions procedents dels treballs. És a dir, mesura la diferència retributiva entre els homes i les dones com a percentatge dels ingressos dels homes. Així, per exemple: si els ingressos mitjans mensuals de les dones suposen un 70 % dels ingressos mitjans mensuals dels homes, la bretxa salarial entre homes i dones és d'un 30 %. La fórmula de la bretxa salarial es calcula restant la retribució dels homes de la retribució de les dones i dividint el resultat per la retribució dels homes.

En el context general hi ha bretxa salarial a tots els grups d'ocupació i a tots els territoris, però és més significativa en les ocupacions més elementals; i en tots els casos, on aquestes ocupacions estan formades majoritàriament per dones.

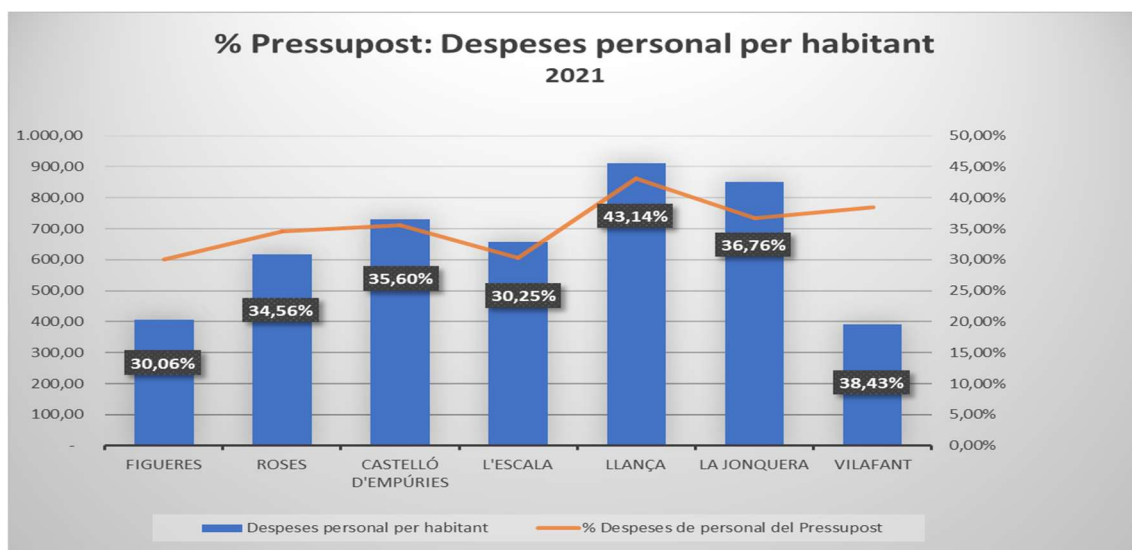
A tall d'exemple, en l'anàlisi del III Pla d'igualtat de l'administració general de l'Estat, recull l'Estudi sobre Bretxa Salarial de Gènere personal al servei de l'Administració General de l'Estat, realitzat al juliol de 2019, per la Direcció General de la Funció Pública. En aquest Estudi el resultat de la bretxa salarial entre les dones i els homes que treballen a l'àmbit de la Administració General de l'Estat és del 5,2%, amb un salari mitjà brut per hora per als empleats públics de 18,33€ i de 17,39€ per a les empleades públiques.

## 2. METODOLOGIA I PROCÉS

A partir de la composició de les plantilles de personal dels diferents ajuntaments es podrà establir si hi ha similitud entre aquests; és a dir, entre les categories i els grups de classificació, des de la perspectiva de gènere; determinant si hi ha segregació, tant vertical, com horitzontal, a partir de la proporció entre dones i homes. A més, segons la composició d'aquestes, també es podrà determinar l'equilibri de gènere de les persones coordinadores o dirigents; i també si hi ha sobre-representació de dones o homes en determinats llocs de treball i la remuneració d'aquests. Totes les dades quantitatives seran mostrades gràficament per a la seva millor visualització, compressió i interpretació.

L'àmbit d'aquesta anàlisi econòmica és interdisciplinari, és a dir: abasta el marc normatiu dels plans d'igualtat, la limitació pressupostària dels les entitats públiques, la contractació de personal i la composició de les plantilles de personal dels ajuntaments referenciats. El treball s'iniciarà en la cerca del marc normatiu, i la posterior obtenció i recopilació de dades del personal al servei dels ajuntaments de l'àmbit d'aquest estudi, classificant-los des de la perspectiva de gènere i el seu grup dins l'organigrama de cada entitat, per a finalment tractar les dades per a obtenir una anàlisi econòmica; partint de la següent situació:

Gràfic 1. Comparativa del percentatge de la despesa del capítol I sobre el Pressupost de cada Ajuntament, al 2021



Font: Pròpia. Dades extretes de l'aprovació definitiva dels pressupostos dels Ajuntaments i la plantilla de personal publicades del Butlletí Oficial de la Província de Girona.

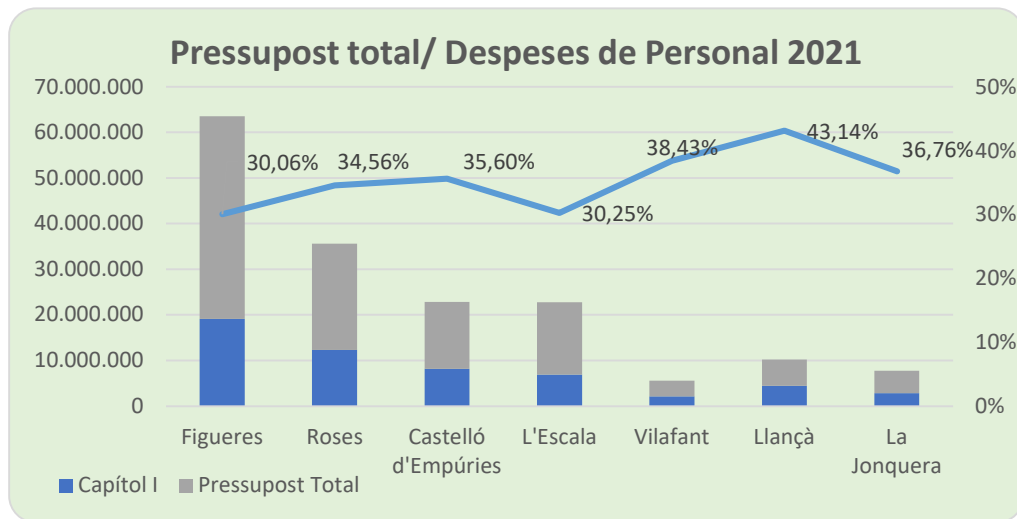
Per tant, el treball de recerca detalla la normativa reguladora, que des de diferents institucions públiques amb competències normatives s'ha anat desenvolupant: tant en matèria d'igualtat de dones i homes, com en matèria de pressupostos o del personal adscrit als ens públics.

Especialment rellevant per aquest treball també ho és la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal que condicionen l'obtenció de les dades necessàries, en relació a la composició de les plantilles.

Posteriorment, la metodologia i procés per elaborar l'anàlisi econòmica dels diferents ens locals estudiats, serà a partir de la recopilació de dades dels Pressupostos de cada ajuntament, la composició de les plantilles de personal des de la perspectiva de gènere. El possible biaix de gènere de les diferents administracions les retribucions de cada lloc de treball, i la seva comparació entre les diferents administracions des de la perspectiva de gènere i econòmica, serà el resultat del tractament d'aquestes dades per a mostrar gràficament la seva comparativa.

L'anàlisi de les dades servirà de referent per a avaluar l'impacte econòmic en els pressupostos municipals en cas d'eliminar-se la possible bretxa salarial, així com també s'analitzarà i determinarà el cost econòmic que això representa. I conclourà amb l'anàlisi econòmic sobre l'equiparació de les retribucions de tot el personal i les seves repercussions econòmiques en el pressupostos municipals.

Gràfic 2. Import dels Pressupostos i despeses corrents del Capítol I



Font: Pròpia. Dades extretes de l'aprovació definitiva dels pressupostos dels Ajuntaments i la plantilla de personal publicades del Butlletí Oficial de la Província de Girona.

Taula 1. Pressupost i Despeses de personal en relació al número de persones de la plantilla i retribució mitjana de cadascun dels municipis

Població 2021	Municipi	Pressupost Total 2021	Capítol I 2021	% Despesa Personal	Núm. Persones en plantilla	Cost Mitjà Anual per persona
47.043	Figueres	63.563.541,42	19.109.974,66	30,06%	457	41.816,14
19.921	Roses	35.600.000,00	12.304.000,00	34,56%	269	45.739,78
11.154	Castelló d'Empúries	22.862.472,34	8.138.307,85	35,60%	194	41.950,04
10.497	L'Escala	22.788.530,25	6.893.036,94	30,25%	193	35.715,22
5.480	Vilafant	5.561.220,00	2.136.995,00	38,43%	55	38.854,45
4.842	Llançà	10.223.630,00	4.410.000,00	43,14%	117	37.692,31
3.340	La Jonquera	7.737.560,00	2.844.100,00	36,76%	65	43.755,38

Així doncs, a partir de les dades obtingudes, s'agruparan per a donar resposta a l'estudi econòmic i la seva comparativa. A més es detallarà posteriorment la seva relació amb tres dels [objectius de desenvolupament sostenible \(ODS\)](#) definits i aprovats per l'ONU el 2015 en el marc de l'agenda 2030 de desenvolupament sostenible. Aquest treball en concret està vinculat amb l'objectiu 5: Igualtat de Gènere, ODS 8: Treball decent i creixement econòmic i l' ODS 10. Reducció de les Desigualtats. En tot, abans caldrà desgranar el marc conceptual: el pressupost municipal i el personal adscrit a l'administració pública.

## 3. EL PRESSUPOST MUNICIPAL

El pressupost general d'un Ajuntament és d'aprovació obligatòria i es configura com un autèntic pla d'actuació financera en la seva execució: fixa les previsions que es formulen anualment en relació a les despeses per una banda i, per altre, preveu la font d'ingressos per a fer-hi front; ordenant-se en diferents parts a través de l'estructura pressupostària que ve establerta en el real decret legislatiu 2/2004, pel qual s'aprova el Text Refós de les Hisendes Locals (TRLHL) i l'Ordre Ministerial EHA/3565/2008.

### 3.1 Concepte

El pressupost municipal té dos aspectes essencials: el significat jurídic i la funció política. En relació al significat jurídic, aquest està sotmès a regles i criteris imperatius: com per exemple el de l'estabilitat pressupostària ( Llei orgànica 2/2012 de 27 d'abril) que regula els principis rectors de sostenibilitat financera, de transparència, i prohibeix el dèficit dels comptes anuals, entre d'altres.

A més, el marc normatiu també determina l'aprovació anual d'un únic pressupost, constituint l'expressió xifrada, conjunta i sistemàtica que com a màxim pot reconèixer l'administració pública, a la Llei de Bases de Règim Local. O també l'anteriorment esmentada Ordre Ministerial EHA/3565/2008 que en regula la seva estructura.

En tot, els crèdits del pressupost estan delimitats segons el principi d'especialitat, establint-se les tres següents especialitats: quantitativa, qualitativa i temporal. És a dir, tenen caràcter limitador i vinculant, així doncs, els crèdits pressupostaris es destinaran exclusivament a la finalitat per la qual han estat autoritzats, i amb els import corresponents com a despesa màxima del pressupost aprovat.

En termes generals, el Pressupost municipal o el Pressupost general d'un Ajuntament es pot definir com el pla de despeses a realitzar i la previsió d'ingressos a obtenir, per a un determinat exercici econòmic. Així doncs, en primer lloc, es tracta d'un instrument de racionalització i organització de l'activitat financera, i en general emmarca l'actuació econòmica del propi municipi des del punt de vista de l'activitat pública; havent de comptar com a contrapartida amb uns recursos financers per tal de poder realitzar una sèrie de despeses corrents i de capital.

### 3.2 Estructura pressupostària

En l'Ordre ministerial EHA/3565/2008, s'estableix una classificació primària d'ordenació de les diferents parts en què es divideix un pressupost (art. 165 TRLRHL), amb l'objecte d'informar de forma precisa sobre la despesa: qui, per a què i que es gasta; distingint així entre l'estat de despeses i l'estat d'ingressos per a fer-los front.

L'estat de despeses del pressupost local (art. 3 Ordre EHA/3565/2008), s'estructura segons els criteris següents:

- **Classificació per programes**, o funcional, que agrupa la despesa segons la seva finalitat o objectiu. Distingint entre àrees de despesa, polítiques de despesa i grups de programes i subprogrames; donant resposta al motiu de la despesa. Conté una codificació exhaustiva, tancada per als dos primers codis pertanyents als diferents nivells i polítiques de despesa i permet la creació de diferents epígrafs a la classificació de grups de programes. A tall d'exemple, tenim: Àrea de despesa 1 : Serveis públics bàsics, Àrea de despesa 2: Actuacions de protecció i promoció social, Àrea de despesa 3: Producció de béns públics de caràcter preferent, Àrea de despesa 4: Actuacions de caràcter econòmic, Àrea de despesa 9: Actuacions de caràcter general i Àrea de despesa 0: Deute públic. Així doncs,



en aquest cas, i només a títol informatiu, la classificació funcional del pressupost dels municipis és el següent:

Taula 2: Classificació funcional del Pressupost de despeses dels municipis de l'anàlisi (2021):

Classificació Funcional	Figueres	Roses	Castelló d'Empuries	Escala L'	Vilafant	Llança	La Jonquera
Totals	63.563.541 €	35.600.000 €	23.268.199 €	22.788.530 €	5.561.220 €	10.223.630 €	7.780.370 €
Població	47.043	19.921	11.154	10.497	5.480	4.842	3.340
Deute públic	4.719.089 € 7,42%	908.000 € 2,55%	1.546.892 € 6,65%	410.259 € 1,80%	215.000 € 3,87%	425.000 € 4,16%	12.000 € 0,15%
Serveis públics bàsics	27.903.701 € 43,90%	19.263.782 € 54,11%	11.726.769 € 50,40%	12.180.211 € 53,45%	1.407.225 € 25,30%	4.829.445 € 47,24%	3.272.600 € 42,06%
Actuacions de protecció i promoció social	5.407.868 € 8,51%	1.400.407 € 3,93%	721.723 € 3,10%	996.856 € 4,37%	530.200 € 9,53%	1.591.037 € 15,56%	730.600 € 9,39%
Producció de béns públics de caràcter preferent	9.544.099 € 15,02%	6.642.349 € 18,66%	3.444.362 € 14,80%	3.004.091 € 13,18%	771.150 € 13,87%	1.380.316 € 13,50%	593.710 € 7,63%
Actuacions de caràcter econòmic	2.733.955 € 4,30%	1.439.526 € 4,04%	828.836 € 3,56%	1.154.842 € 5,07%	223.500 € 4,02%	397.386 € 3,89%	131.250 € 1,69%
Actuacions de caràcter general	13.254.830 € 20,85%	5.945.936 € 16,70%	4.999.616 € 21,49%	5.042.271 € 22,13%	2.414.145 € 43,41%	1.600.446 € 15,65%	3.040.210 € 39,08%

Font: Portal de transparència de la Generalitat de Catalunya

URL: <http://pressupostsmunicipals.transparenciacatalunya.cat/compare/figueres:roses:castello-d-empuries:escala-l:vilafant:llanca/2021/G/funcional>

- **Classificació per categories econòmiques**, que agrupa les despeses segons la seva naturalesa econòmica; donant resposta: en que es gasta?. Els crèdits s'agrupen per capítols, que es divideixen en articles, en conceptes, subconceptes i partides. Així doncs, consta per una banda les operacions no financeres i despeses corrents: Capítol 1 Despeses de personal, Capítol 2 Despeses corrents en béns i serveis, Capítol 3 Despeses financeres, Capítol 4 Transferències corrents. I per la banda de les operacions no financeres i de capital, consta el Capítol 6 Inversions reals i Capítol 7 Transferències de capital. I per l'apartat de les operacions financeres, consta el Capítol 8 Actius financers i el Capítol 9 Passius financers. La classificació econòmica del pressupost dels municipis per al 2021 és la següent:

Taula 3: Classificació econòmica del Pressupost de despeses dels municipis de l'anàlisi

Classificació Econòmica	Figueres	Roses	Castelló d'Empuries	L'Escala	Vilafant	Llança	La Jonquera
Totals	63.563.541 €	35.600.000 €	23.268.199 €	22.788.530 €	5.561.220 €	10.223.630 €	7.780.370 €
Població	47.043	19.921	11.154	10.497	5.480	4.842	3.340
Despeses de personal	19.109.975 € 30,06%	12.304.000 € 34,56%	9.051.905 € 38,90%	6.893.037 € 30,25%	2.136.995 € 38,43%	4.410.000 € 43,14%	2.964.320 € 38,10%
Despeses corrents en béns i serveis	25.283.905 € 39,78%	15.645.750 € 43,95%	8.318.486 € 35,75%	11.204.648 € 49,17%	1.786.925 € 32,13%	4.341.540 € 42,47%	2.780.530 € 35,74%
Despeses financeres	307.089 € 0,48%	36.000 € 0,10%	68.019 € 0,29%	55.002 € 0,24%	25.000 € 0,45%	30.000 € 0,29%	12.000 € 0,15%
Transferències corrents	5.807.895 € 9,14%	4.026.450 € 11,31%	2.872.112 € 12,34%	958.363 € 4,21%	600.300 € 10,79%	183.500 € 1,79%	757.520 € 9,74%
Fons contingència i altres imp.	170.000 € 0,27%	200.000 € 0,05%		158.221 € 0,69%			34.000 € 0,44%
Transferències de capital	7.916.705 € 12,45%	2.330.800 € 6,55%	1.478.804 € 6,36%	3.119.000 € 13,69%	818.000 € 14,71%	863.590 € 8,45%	1.174.000 € 15,09%
Actius financers					4.000 € 0,07%		20.000 € 0,26%
Passius financers	4.412.000 € 6,94%	872.000 € 2,45%	1.478.873 € 6,36%	400.259 € 1,76%	190.000 € 3,42%	395.000 € 3,86%	

Font: Portal de transparència de la Generalitat de Catalunya

URL: <http://pressupostsmunicipals.transparenciacatalunya.cat/compare/figueres:roses:castello-d-empuries:escala-l:vilafant:llanca:jonquera-la/2021/G/economic>

- **Classificació per unitats orgàniques** amb caràcter opcional, agrupa les despeses per centres de cost o àrees de govern; sent una classificació opcionals segons el criteri o estructura orgànica de l'entitat pública. Podent ser per exemple: Alcaldia, Secretaria, Intervenció, Policia Municipal, entre molts altres supòsits.



### 3.3 El pressupost per habitant

Per tal de poder observar una comparativa ajustada entre els diferents municipis objecte d'aquesta anàlisi econòmica, el pressupost municipal, segons la classificació econòmica de cada administració, es mostra en funció de la població de cada municipi, tant pel que respecta als ingressos com a les despeses, segons la informació extreta de l'IDESCAT i del portal de transparència de la Generalitat de Catalunya. Per tant, les despeses i els ingressos dels pressupostos per habitant són les següents:

Taula 3: Classificació econòmica del Pressupost de despeses per habitant (2021).

Classificació Econòmica	Figueres		Roses		Castelló d'Empuries		L'Escala		Vilafant		Llança		La Jonquera			
Totals	Per habitant		1.346 €		1.797 €		2.096 €		2.225 €		1.026 €		2.141 €		2.343 €	
	Població		47.043		19.921		11.154		10.497		5.480		4.842		3.340	
Despeses de personal	405 €	30,06%	621 €	34,56%	815 €	38,90%	673 €	30,25%	394 €	38,43%	924 €	43,14%	893 €	38,10%		
Despeses corrents en béns i serveis	535 €	39,78%	790 €	43,95%	79 €	35,75%	1.094 €	49,17%	330 €	32,13%	909 €	42,47%	838 €	35,74%		
Despeses financeres	7 €	0,48%	2 €	0,10%	6 €	0,29%	5 €	0,24%	5 €	0,45%	6 €	0,29%	4 €	0,15%		
Transferències corrents	123 €	9,14%	203 €	11,31%	259 €	12,34%	94 €	4,21%	111 €	10,79%	38 €	1,79%	228 €	9,74%		
Fons contingència i altres	4 €	0,27%	10 €	0,56%			15 €	0,69%					10 €	0,44%		
Inversions reals	168 €	12,45%	118 €	6,55%	133 €	6,36%	304 €	13,69%	151 €	14,71%	181 €	8,45%	354 €	15,09%		
Transferències de capital	12 €	87,00%	9 €	0,52%									11 €	0,49%		
Actius financers									1 €	0,07%			6 €	0,26%		
Passius financers	93 €	6,94%	44 €	2,45%	133 €	6,36%	39 €	1,76%	35 €	3,42%	83 €	3,86%				

Font: Portal de transparència de la Generalitat de Catalunya

URL: <http://pressupostosmunicipals.transparenciacatalunya.cat/compare/figueres:roses:castello-d-empuries:escala-l:vilafant:llanca:jonquera-la/2021/G/economic>

Taula 4: Classificació econòmica del Pressupost del ingressos per habitant (2021)

Classificació Econòmica	Figueres		Roses		Castelló d'Empuries		L'Escala		Vilafant		Llança		La Jonquera			
Totals	Per habitant		1.346 €		1.797 €		2.096 €		2.225 €		1.026 €		2.141 €		2.343 €	
	Població		47.043		19.921		11.154		10.497		5.480		4.842		3.340	
Impostos directes	495 €	36,76%	938 €	52,19%	1.099 €	52,43%	858 €	38,56%	367 €	35,73%	1.088 €	50,83%	761 €	32,49%		
Impostos indirectes	13 €	0,95%	20 €	1,12%	32 €	1,50%	24 €	1,10%	23 €	2,20%	17 €	0,78%	39 €	1,67%		
Taxes, preus públics i altres	324 €	24,06%	495 €	27,53%	472 €	22,54%	703 €	31,60%	190 €	18,54%	480 €	22,43%	851 €	36,33%		
Transferències corrents	329 €	24,46%	283 €	15,74%	297 €	14,16%	327 €	14,69%	320 €	31,23%	384 €	17,92%	404 €	17,22%		
Ingressos patrimonials	6 €	0,44%	35 €	1,96%	44 €	2,09%	3 €	0,14%	2 €	0,18%	5 €	0,25%	4 €	0,16%		
Alienació d'inversions reals	25 €	1,87%					5 €	0,22%								
Transferències de capital	7 €	0,49%	26 €	1,45%					63 €	6,14%	83 €	3,87%				
Actius financers					19 €	0,92%							6 €	0,26%		
Passius financers	148 €	10,97%			133 €	6,36%	304 €	13,69%	61 €	5,97%	84 €	3,91%	278 €	11,88%		

Font: Portal de transparència de la Generalitat de Catalunya

URL: <http://pressupostosmunicipals.transparenciacatalunya.cat/compare/figueres:roses:castello-d-empuries:escala-l:vilafant:llanca:jonquera-la/2021/G/economic>

## 4. EL PERSONAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

El treball objecte d'aquest estudi té com a marc de referència el desenvolupament normatiu que regula l'accés a l'ocupació pública a través de la lliure concurrència, i els diferents llocs de treball o grups de classificació, amb igualtat d'oportunitats i condicions per a tothom, d'acord amb el seu mèrit i capacitat, indistintament del seu gènere, de si són dones o homes.

I és en aquest sentit on el biaix de gènere sembla poc probable o de difícil configuració, atès que les normes imposades per a la selecció de personal no són diferents per a ningú que vulgui accedir-hi, sinó que són les mateixes siguin homes o dones:

La Constitució espanyola (art. 149.1.18); estableix la competència exclusiva de l'Estat sobre les bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels funcionaris; garantint-ne així un tractament comú d'accés, en condicions d'igualtat, mèrit i capacitat (art. 23.2 i 103.3).

Així doncs, sota aquesta premissa, es va aprovar l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007, de 12 d'abril, EBEP), amb vocació de globalitat per a totes les administracions públiques respecte al seu personal, modificant-se posteriorment i acabant amb la refosa el 2015, del text refós de llei de l'estatut de l'empleat públic (RDL 5/2015).

D'altre banda, per a les administracions locals també continua vigent la regulació establerta al Títol VII de Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, el Real Decret 861/1986, de 25 d'abril, sobre règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, modificat pel Real Decret 158/1996, de 2 de febrer, en relació al complement de destinació dels funcionaris locals, i el Real Decret 896/1991, de 7 de juny, que estableix les regles bàsiques i els programes mínims a què s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració local.

### 4.1 Classes de personal i classificació professional

El personal adscrit a l'administració pública pot classificar-se en: funcionaris de carrera -amb habilitació nacional o propis de la mateixa administració local-, funcionaris interins, personal laboral indefinit o temporal o personal eventual.

Aquesta diferenciació sorgeix de la manca de tractament unitari entre el règim laboral i funcionarial establerta a la Constitució, (art. 10 i 35), a partir de la qual s'estableix una relació orgànica per als funcionaris, que s'integren en l'estructura administrativa, imputant-se els seus actes a la pròpia administració; o estableix una relació de servei, amb una sèrie de drets i obligacions respecte a l'Administració en què s'integra el personal tant laboral com funcionari.

En tot, per tal de no perdre la finalitat i objecte d'aquest treball, les dades analitzades no tindran en compte aquest tret diferencial de règim estatutari o laboral. Però si seran objecte de tractament la classificació professional de les relacions de llocs de treball, per a mostrar les repercussions econòmiques en el pressupost municipal en relació a la vinculació del personal inclòs en un grup o altre de classificació, que s'estableix segons la titulació exigida per accedir als diferents grups professionals:

- **Grup A, dividit en els subgrups A1 i A2.**  
Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau. En cas que la llei requereixi un altre títol universitari, serà aquest el que es tindrà en compte. La classificació dels cossos i escales a cada subgrup es realitzarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.
- **Grup B.**  
Per accedir a cossos o escales d'aquest grup cal tenir titulació de tècnic superior.
- **Grup C, dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per al seu ingrés:**  
C1: Títol de batxiller o tècnic  
C2: Títol de graduat en Educació Secundària Obligatoria.

- **Grup AP**, Agrupacions professionals, a les quals podran accedir persones sense titulació oficial al sistema educatiu, a l'empara de la Disposició Addicional sisena del TREBEP.

A cada Grup de classificació li correspon un nivell determinat, que es fixarà per a cada lloc de treball a la Relació de llocs de treball, dins dels intervals fixats a la normativa estatal a l'empara del Real Decret 364/1995, Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional dels funcionaris Civils de l'Administració general de l'Estat, que estableix els nivells mínims i màxims per a cada Grup de classificació següents:

Taula 5: Subgrup de Classificació per nivells

Cosso o Escalas	Nivell mínim	Nivell màxim
Grup A	20	30
Grup B	16	26
Grup C1	11	22
Grup C2	9	18
Grup AP	7	14

En el nostre estudi, la distribució del personal per grup professional, és la següent:

Taula 6: Classificació per grups professionals dels municipis de Figueres, Roses, Castelló d'Empúries, L'Escala, Vilafant, Llança i La Jonquera.

Grup de classificació	Figueres	Roses	Castelló d'Empúries	L'Escala	Vilafant	Llança	La Jonquera
A1	48	23	11	5	2	3	2
A2	70	30	12	15	11	6	4
C1	68	52	43	59	18	14	16
C2	150	128	87	19	11	44	25
AP	82	20	21	5	26	31	16

Font: Dades facilitades pel Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya: nombre d'efectius a 31/12/2021 de cadascun dels municipis reservats. Elaboració pròpia.

## 5. IMPLICACIONS ÈTIQUES I/O SOCIALS: ODS 5, 8 i 10

Aquesta anàlisi econòmica posa el focus en la implicació ètica i/o social vers la igualtat de gènere en relació a l'ocupació laboral dins de l'administració pública local; donant visibilitat a cadascun dels diferents llocs de treball que formen les relacions de llocs de treball i les plantilles de personal dels ajuntaments.

Tot i que la mostra analitzada és només una mínima part de tot un gran conjunt de llocs que formen les plantilles de l'administració pública local, destaca el fet que no hi ha un criteri unitari alhora de classificar i valorar un mateix lloc de treball tot i que es realitzen les mateixes tasques però en poblacions diferents.

Així a tall d'exemple, un/a conserge d'una escola pot estar en un grup de classificació corresponent a "agrupació professional" (AP) en una població o estar inclòs al grup de classificació "C2" en una altre població, tot i tractar-se del desenvolupament d'unes tasques laborals anàlogues o similars; aquest petit matís pot representar -depenen de com s'observa- d'un increment o una disminució retributiva d'un 14 %.

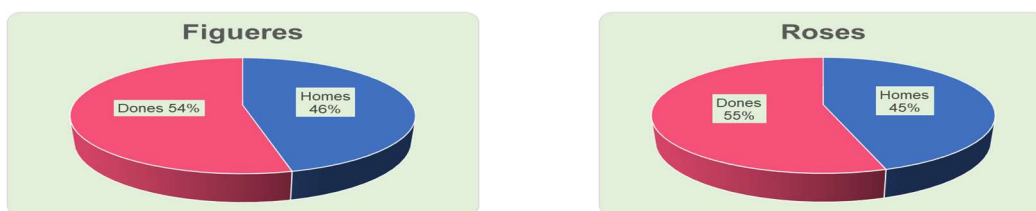
En aquest sentit, la implicació ètica i moral en relació a l'anàlisi econòmica des de la perspectiva de gènere d'aquest treball, pretén mostrar aquest tret diferencial com una característica amb possibles repercussions econòmiques. I amb la intenció de promoure els valors dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 5, 8 i 10, d'igualtat de gènere, treball decent i creixement econòmic i reducció de les desigualtats i c.

Així doncs, donant resposta a la implicació ètica aquest treball i la seva pretensió - sensibilitzar a la població en general i a les pròpies corporacions locals respecte del seu personal des de la perspectiva de gènere-; es desenvolupa aquest treball, tot oferint una petita eina de reflexió que serveixi per a la presa de decisions moralment justes, amb implicacions ètiques i/o socials en l'eliminació de la manca d'oportunitats i/o d'igualtat.

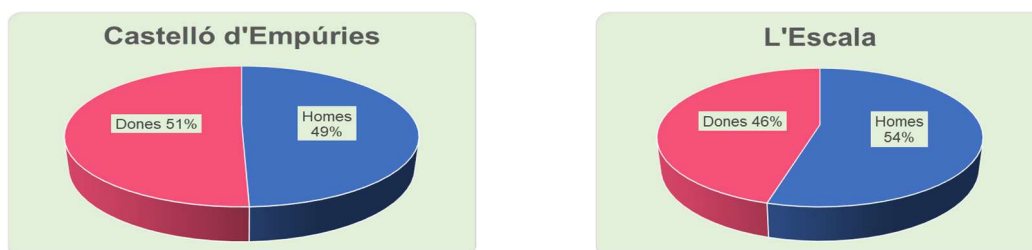
Per tant, l'acceleració en l'aplicació de les polítiques en matèria d'igualtat d'oportunitats, l'enfortiment de polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere fomentaran l'empoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells, aconseguint 3 dels 17 ODS. Concretament, l'objectiu 5: "Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nenes", l'objectiu 8: "Treball decent i creixement econòmic" i foment de l'objectiu 10: "Reducció de les desigualtats"

## 6. COMPOSICIÓ DE LES PLANTILLES SEGONS EL GÈNERE

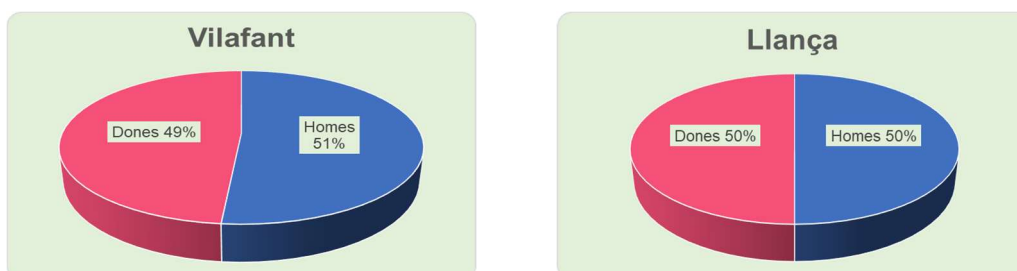
Gràfic 3 i 4: composició de la plantilla segons el gènere a Figueres i Roses

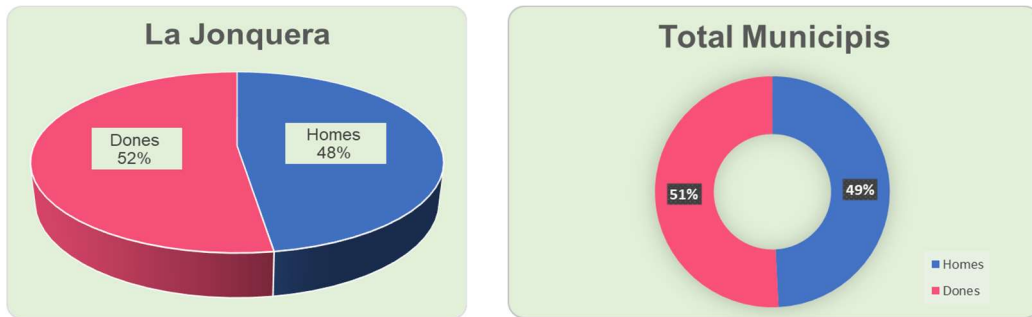


Gràfic 5 i 6: composició de la plantilla segons el gènere a Castelló d'Empúries i L'Escala



Gràfic 7 i 8: composició de la plantilla segons el gènere a Vilafant i Llança





Gràfic 9 i 10: composició de la plantilla segons el gènere a La Jonquera i totals

Font: Dades facilitades pel Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya: nombre d'efectius a 31/12/2021 de cadascun dels municipis ressenyats. Elaboració pròpia.

Segons es desprèn a simple vista, la proporció de dones i d'homes és paritària en tots els municipis.

Per tant, des de la perspectiva de gènere, la composició global de tots ajuntaments està equilibrada en el nombre d'efectius que formen les plantilles.

Taula 7 : Nombre d'efectius segons el gènere. Font: Dades facilitades pel Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya: nombre d'efectius a 31/12/2021 de cadascun dels municipis ressenyats. Elaboració pròpia.

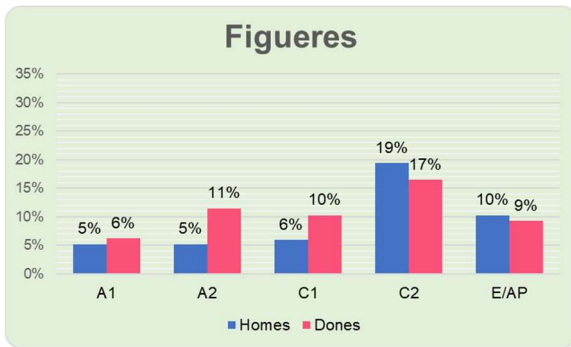
Nombre d'Efctius	Homes	Dones
Figueres	193	225
Roses	114	139
Castelló d'Empúries	86	88
L'Escala	56	47
Vilafant	35	33
Llança	49	49
La Jonquera	30	33

## 6.1 Classificació segons el gènere i el grup professional

Es representa gràficament, per cadascun dels municipis de Figueres, Roses, Castelló d'Empúries, L'Escala, Vilafant, Llança i la Jonquera, la composició de les plantilles de personal des de la perspectiva de gènere.

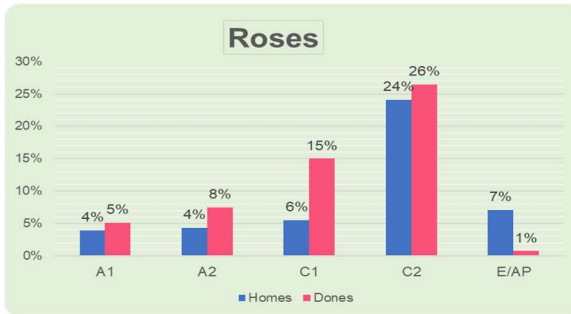
Les dades s'han extret del qüestionari d'informació sobre el nombre d'efectius a 31/12/2021 (model v1.3 document de plantilla de personal) proporcionat per la Secretaria d'Administració i funció pública, i facilitat pel Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya.





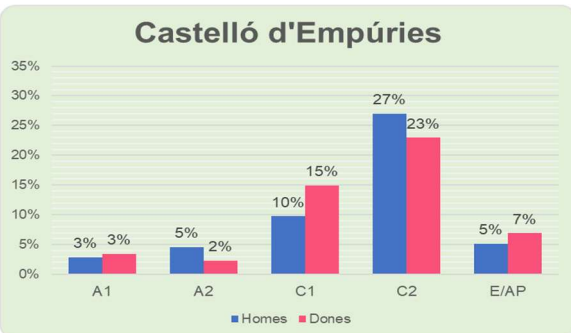
**Figueres:** Segons es pot observar cada grup de classificació té dones i homes. Els grups A1, C2 i AP mostren una composició gaire bé paritària entre els dos gèneres. Destacant els grups A2 i C1 formats majoritàriament per dones. En conjunt, el nombre majoritari és el grup C2 i el grup menor en conjunt és el grup A1.

Gràfic 11: Elaboració pròpia. Dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya.



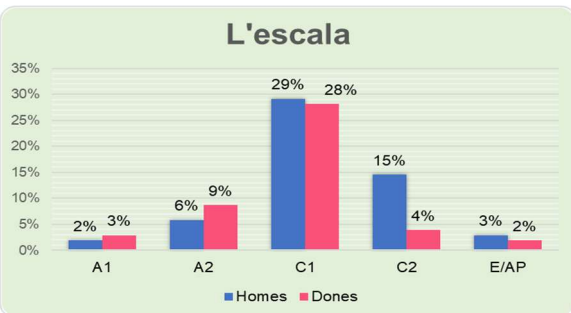
**Roses:** Es pot observar que cada grup té tant dones i com homes, destacant el grup AP format per les dones que és mínim. El grup C2 és majoritari pels dos gèneres. I en el seu conjunt, el grup A1 i AP són minoritaris. El grup majoritari és el C2 format per dones.

Gràfic 15: Elaboració pròpia de les dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya



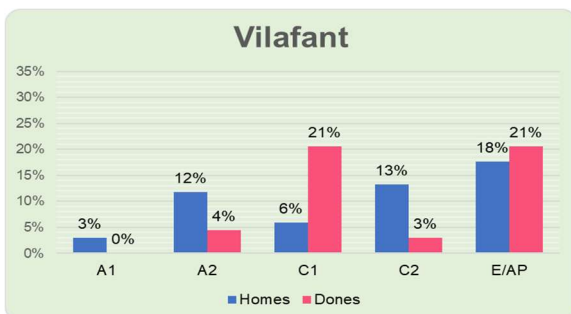
**Castelló d'Empúries:** Cada grup està format pels dos gèneres, destacant el A2 format per dones que és mínim. El grup C2 és majoritari per a uns i altres. I en el seu conjunt, tant el grup A1, A2 i AP són els grups minoritaris. El grup majoritari és el C2 format per homes.

Gràfic 13: Elaboració pròpia. Dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya.



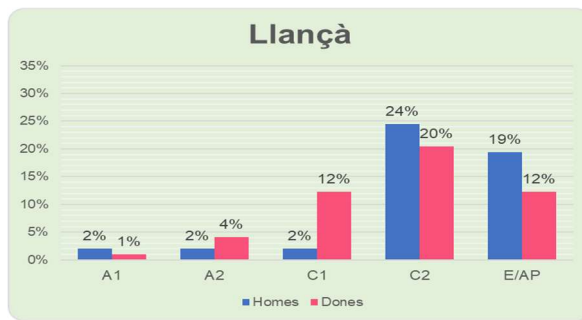
**L'escala:** Cada grup està format pels dos gèneres. Destacant el A1 que és mínim per als homes i el AP mínim per a les dones. El grup C1 és majoritari pels dos gèneres. En conjunt, el A1, A2 i AP són els minoritaris. Destaca el C2 on les dones tenen menor representació respecte als homes i al revés pel grup A1.

Gràfic 14: Elaboració pròpia de les dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya.



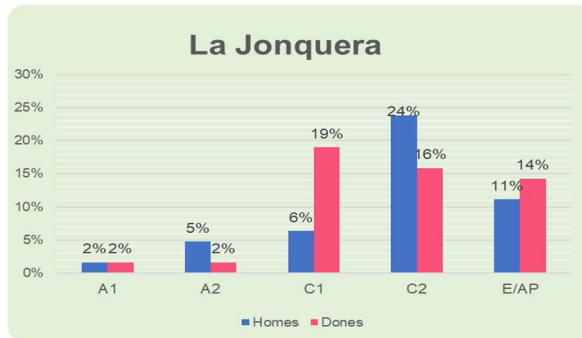
**Vilafant:** S'observa que cada grup està format pels dos gèneres, menys el grup A1 que només està format per homes. Destaca el grup A2 i el C2 que és mínim, per a les dones. El grup C1 i l' AP són els grups majoritari per a les dones, i l'AP per als homes.

Gràfic 15: Elaboració pròpia de les dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya



**Llança:** S'observa que cada grup el formen dones i homes. Destacant el grup A1 que és minoritari per a les dones, per contra A2 i el C1 és minoritari pels homes. Destaca el grup C2 com a majoritari en el seu conjunt.

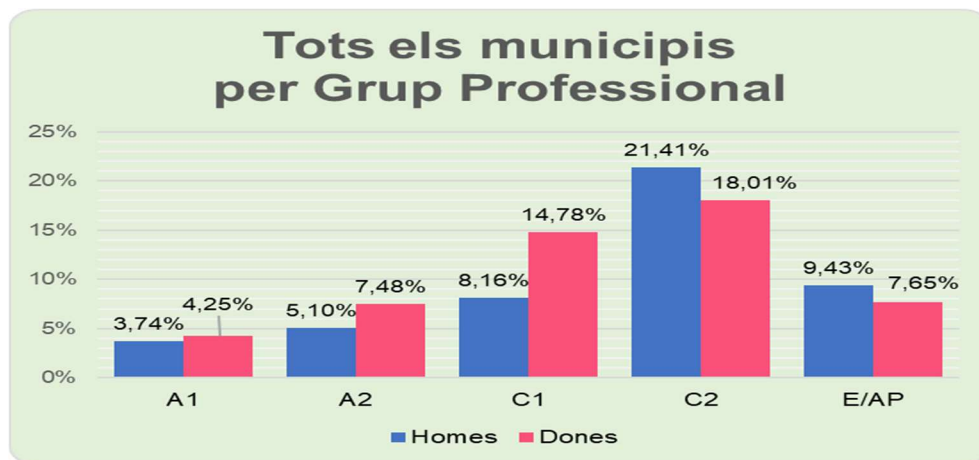
Gràfic 16: Elaboració pròpia de les dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya, corresponent a Llança.



**La Jonquera:** Cada grup de classificació té dones i homes. Destacant el grup C2 majoritari per als homes i el C1 majoritari per a les dones. Els grups A1 i els A2 són els grups minoritaris en els seu conjunt. Destacant tant el Grup A2 molt menor per a les dones.

Gràfic 17: Elaboració pròpia de les dades extretes del model V 1.3 de la Generalitat de Catalunya, corresponent a La Jonquera

## 6.1.2 Comparativa



Gràfic 18: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes dels models V 1.3 de la Generalitat de Catalunya, de cada municipi.

Es desprèn que el grup majoritari tant per als homes ( 21,41 %) com per a les dones (18,01 %) és el C2..El grup amb menys efectius és el grup A1 (3,74%), integrat pels homes.

Segons la llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat de l'any 2021, el salari base per als Grups professionals és:

Taula 8: retribucions mensuals, corresponents al salari base al 2021:

A1	1214,39
A2	1050,06
C1	788,42
C2	656,18
E/AP	600,58

## 6.2 Classificació: nivell destí i retribucions totals per grups professionals

D'una banda, en els següents subapartats es representa la classificació del nivell destí dels Caps d'àrea i la resta d'efectius sense personal a càrrec, per cadascun dels municipis.

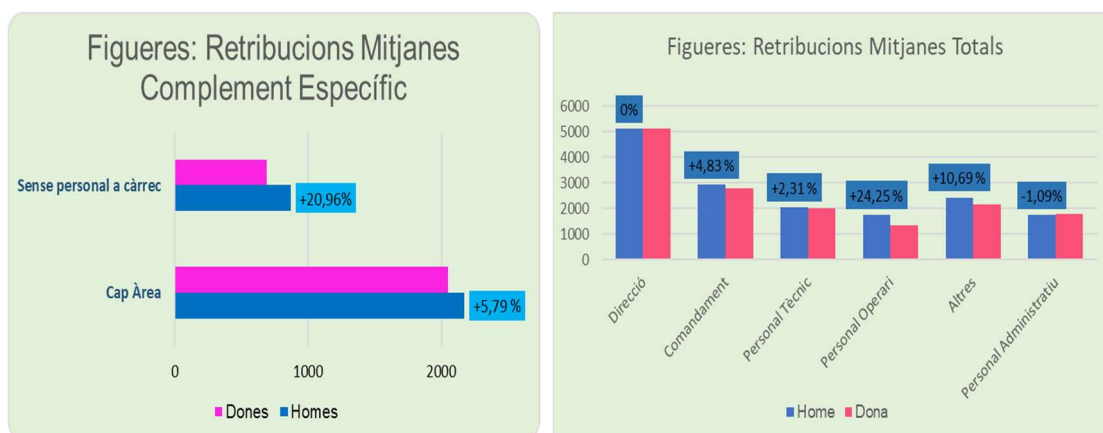
La informació ha estat proporcionada pels mateixos municipis en la seva gran majoria, a partir de les relacions dels llocs de treball aprovades, preservant la protecció de dades segons la normativa vigent.

En tot, hi ha un municipi que no disposa d'aquesta relació de llocs de treball al 2022, i molts d'aquests, a més tenen en tràmit l'elaboració del pla d'igualtat.

Així doncs, exceptuant el municipi de Figueres i Llança, la representació gràfica resulta a partir de les dades extretes de les relacions de llocs de treball, amb inclusió de la perspectiva de gènere facilitada pels mateixos ajuntaments de Roses, Castelló d'Empúries, L'Escala, Vilafant i La Jonquera.

En relació al municipi de Figueres, les dades facilitades pel consistori resulten del Pla d'Igualtat (2017-2021); en el qual no consta el nivell de destí de la plantilla de personal. Aquest fet provoca una impossibilitat en la comparació de dades en termes d'homogeneïtat amb la resta de municipis. Fet pel qual, en relació al municipi de Figueres, només es transcriuen en aquest estudi les dades del seu Pla d'Igualtat. El qual no conté els grups de classificació, ni els nivells de destí que componen la plantilla de personal d'aquest municipi.

### 6.2.1. Figueres



Gràfic 19 i 20: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Figueres 2017-2021

Utilitzant la fórmula de la bretxa salarial, es pot comprovar que la bretxa salarial del complement específic dels caps d'àrea és de 5,79% i de 20,96% per la resta sense personal a càrrec a favor dels homes.

Pel que respecte a les retribucions totals, no hi ha bretxa salarial pel grup professional anomenat Direcció, però sí per la resta que és de 4,83%, 2,31%, 24,25% i 10,69% a favor dels homes pels grups de Comandament, Personal Tècnic, Personal Operari i Altres; però és de -1,09% pel personal administratiu a favor de les dones.

Sense poder comptar amb la perspectiva de gènere de la relació de llocs de treball publicada al portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament; no és possible obtenir els nivells de



destí dels Caps d'àrea, ni de la resta de personal sense personal a càrrec. Per tant, l'estudi d'aquest municipi no es pot desgranar com la resta de municipis en aquest treball.

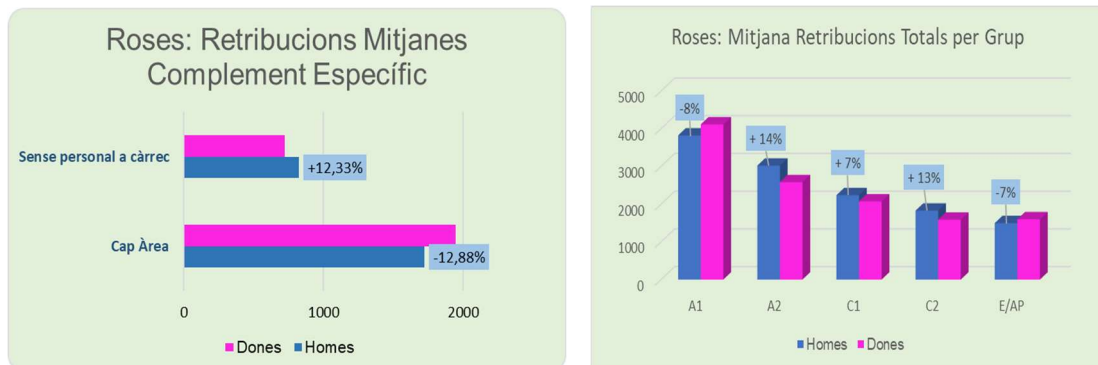
## 6.2.2. Roses



Gràfic 21 i 22: Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de Roses, i de l'encreuament entre la Relació dels Llocs de Treball i l'Organigrama de l'organització, extret del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

El nivell de destí majoritari pels Caps d'Àrea és el 24 i el 18 per a les dones (14,81%); i el 24 per als homes (14,81%). Per la resta d'efectius, sense personal a càrrec, el nivell majoritari és el 16 (33,12%) i el 17 (22,29%) per a les dones i el 14 per als homes (12,10%).

Destaca que tot i que els nivells tinguin una numeració correlativa no hi ha cap persona en els nivells de destí 15, 19, 20, 21, 23, 25, 26 i 29.



Gràfic 23 i 24: Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de Roses, i de l'encreuament entre la Relació dels Llocs de Treball i l'Organigrama de l'organització, extret del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

Segons la fórmula de la bretxa salarial, es pot comprovar que el percentatge dels caps d'Àrea és de -12,88% a favor de les dones, però per la resta sense personal a càrrec el complement específic té una bretxa de 12,33% a favor dels homes.

Per que respecte a les retribucions totals, la bretxa salarial és de 14%, 7% i 13% del grups A2, C1 i C2 a favor del homes i d'un -8% i -7% en els grups A1 i AP a favor de les dones.

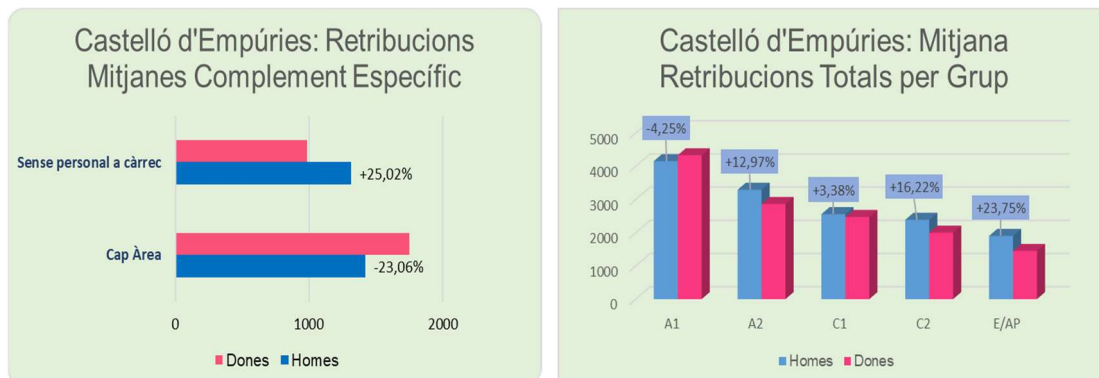
### 6.2.3. Castelló d'Empúries



Gràfic 25 i 26: Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de Castelló d'Empúries, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

El nivell destí majoritari pels Caps d'Àrea queda repartit a parts iguals pels del 30, 22 i 19 per a les dones (13,33%); i del 26 i 19 per als homes (13,33 %). Pels efectius sense personal a càrrec, el nivell majoritari és el 18 per a les dones (22,97%) i el 14 pels homes (26,35 %). Destacant la nul.la presència en els caps d'àrea de dones en el nivell destí 24 i 14; o el 22 per als homes.

En la resta de personal destaca la nul.la presència de dones en el nivell 24 o d'homes en el 19. A més, tot i que els nivells tinguin una numeració correlativa no hi ha cap efectiu en els nivells de destí 15, 17, 20, 21, 23, 25, 27, 28 i 29.



Gràfic 27 i 28. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de Castelló d'Empúries, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

Utilitzant la fórmula de la bretxa salarial, es pot comprovar que el percentatge del CE dels caps d'Àrea és de -23,06 % a favor de les dones, però per la resta sense personal a càrrec el complement específic té una bretxa de 25,02 % a favor dels homes.

Per que respecte a les retribucions totals, la bretxa salarial és de -4,25% a favor de les dones per al grup A1, però per a la resta de grups, els A2, C1, C2 i AP les retribucions són superiors a favor del homes en un 12,97%, 3,38%, 16,22% i un 23,75%, respectivament.

## 6.2.4. L'Escala

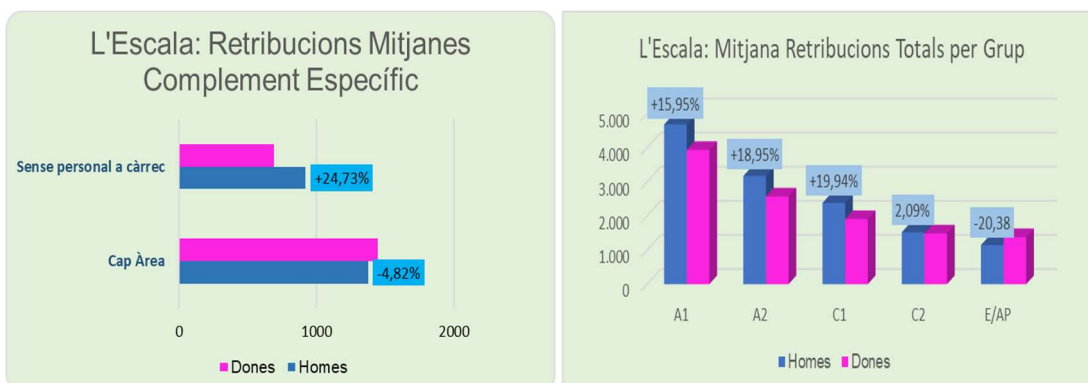


Gràfic 29 i 30. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de l'Escala, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

El nivell destí majoritari per als Caps d'àrea és el 22 a favor del homes (25%); i del 26 per a les dones (16.67%). Destaca la nul·la presència dels caps d'àrea de dones en el nivell destí 16, 18 i 25, o el 28 per als homes.

Pels efectius sense personal a càrrec, el nivell majoritari per a les dones i els homes és el 16, amb un 25,20% i un 18.7%, respectivament. Destaca la nul·la presència d'homes en el nivell 28, 26 i 13 o per a les dones en el nivell 11.

A més, en els nivells 15, 17, 21, 23, 28 i 29 no hi ha adscrit cap treballador/ra.

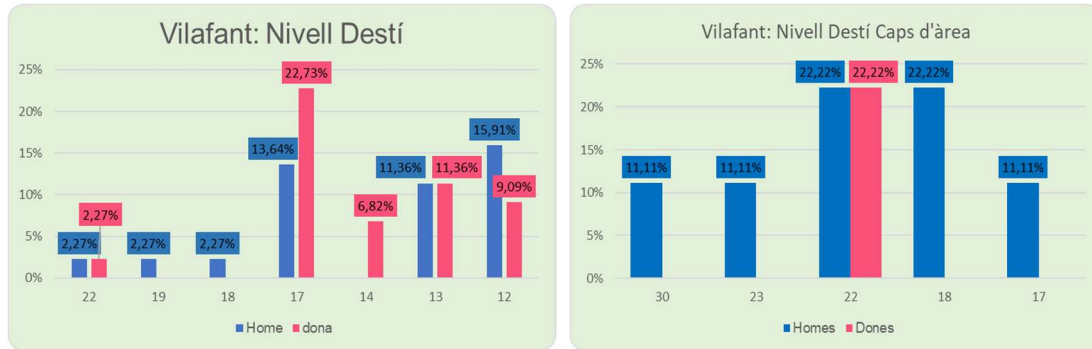


Gràfic 31 i 32. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de l'Escala, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

Es pot comprovar amb de la fórmula de la bretxa salarial, que el percentatge del CE dels Caps d'àrea és de -4,82 % a favor de les dones, però per la resta sense personal a càrrec el complement específic té una bretxa de 24,73 % a favor dels homes.

Per que respecte a les retribucions totals, la bretxa salarial és de 15,95%, 18,95%, 19,94% i 2,09% a favor del homes per al grup A1, A2, C1 i C2, respectivament, però per al grup AP les retribucions són inferior en un -20,38 %, a favor de les dones.

## 6.2.5. Vilafant

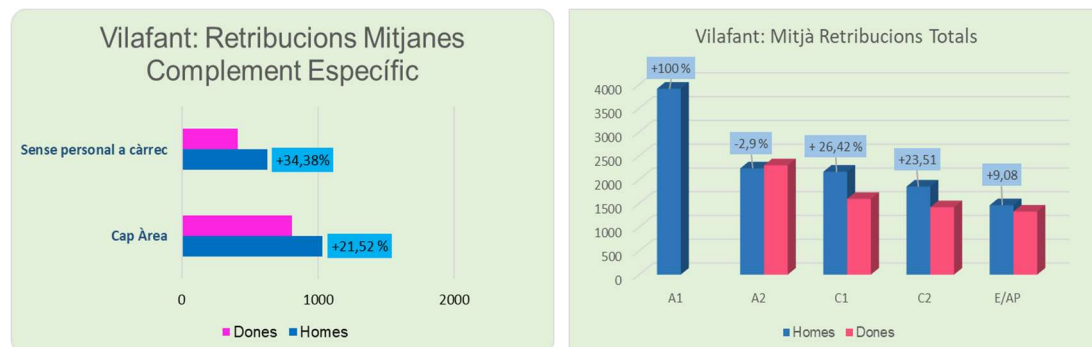


Gràfic 33 i 34. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de Vilafant, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

El nivell destí per als Caps d'àrea majoritari és el 22 i 18 per a homes (22,22%); el 22 per a les dones (22,22) sense que aquestes ocupin cap més nivell com a caps. Per tant els Caps d'àrea són majoritàriament homes.

Pels efectius sense personal a càrrec, el nivell majoritari per a les dones és el 17, amb un 22,73% i el nivell destí 12 per als homes, amb un 15,91%. Destaca la nul·la presència d'homes en el nivell 14 o per a les dones en el nivell 19, 18.

A més, no hi ha cap persona adscrita als nivells de destí 15, 16, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 i 29.



Gràfic 35 i 36. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de Vilafant, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

Amb la fórmula de la bretxa salarial, es pot comprovar que el CE dels Caps d'àrea és de +21,52% a favor del homes, a l'igual que per la resta sense personal a càrrec el complement específic té una bretxa de 34,38% a favor dels homes.

Per que respecte a les retribucions totals, la bretxa salarial és de 100%, 26,42%, 23,51% i 9,08% a favor del homes per al grup A1, C1, C2 i AP respectivament, però per al grup A2 les retribucions són inferior en un -2,9%, a favor de les dones.

## 6.2.6. La Jonquera



Gràfic 37 i 38. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de La Jonquera, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

El nivell destí 27, 16 i 14 és d'un 20 % per als homes; a l'igual que també és del 20 % per a les dones en els nivells 24 i 20.

Pel personal sense efectius a càrrec, el nivell majoritari és el 18 per a les dones (29,79%) i el nivell destí 14 per als homes (25,73%).

A més, els nivells 15, 17, 19, 21, 22, 25, 26, 28, 29 i 30 no tenen cap persona adscrita.

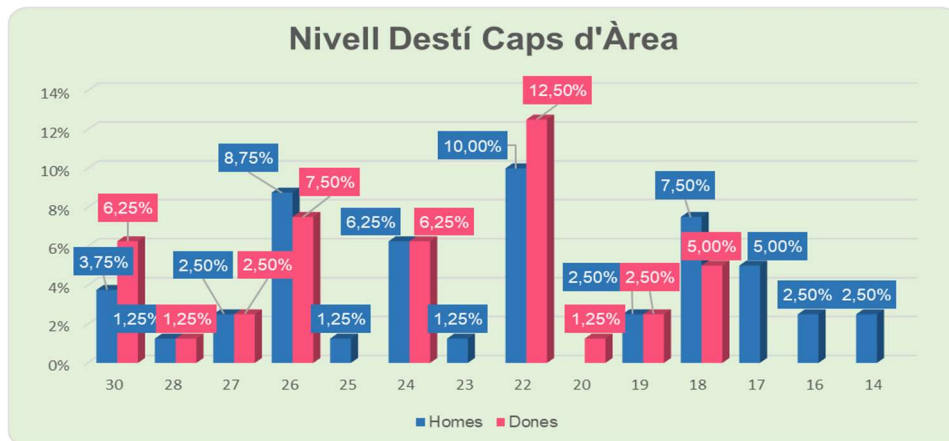


Gràfic 39 i 40. Elaboració pròpia a partir de la col·laboració del propi ajuntament de La Jonquera, facilitant les dades de la plantilla des de la perspectiva de gènere i el seu encreuament amb la Relació dels Llocs de Treball, extreta del portal de transparència de la mateixa WEB de l'Ajuntament.

A partir de la fórmula de la bretxa salarial, es pot comprovar que el CE dels Caps d'àrea és de 13,99 % a favor dels homes, i per la resta sense personal a càrrec el CE té una bretxa de 8,67 % també a favor dels homes.

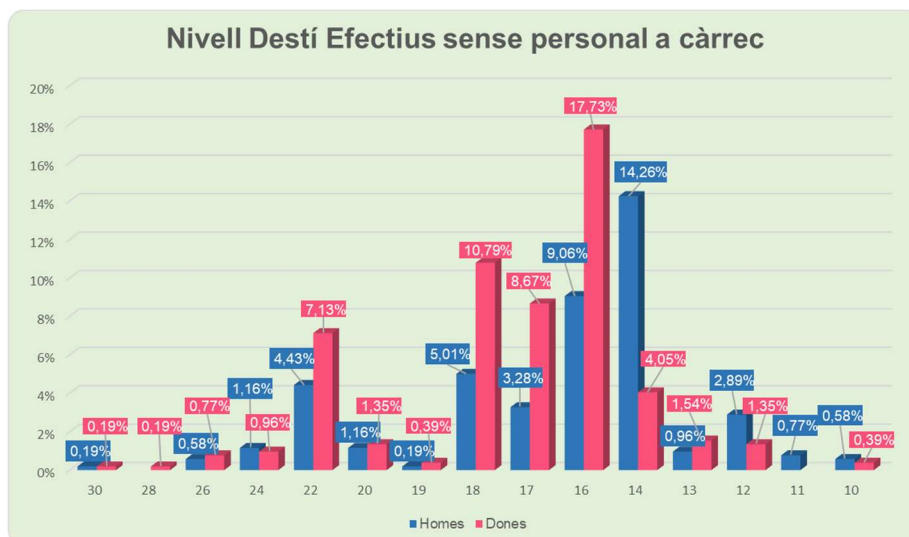
Per que respecte a les retribucions totals, la bretxa salarial és de 19,69%, 8,19%, 6,9% i 4,64 % a favor del homes per al grup A1, A2, C2 i AP respectivament, però per al grup C1 les retribucions són inferior en un -2,28 %, a favor de les dones.

## 6.2.7. Comparativa



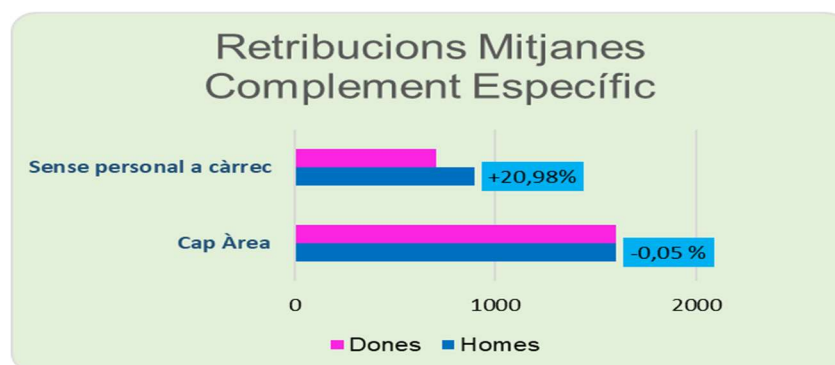
Gràfic 41. Elaboració pròpia a partir de la compilació de les dades de cada ajuntament des de la perspectiva de gènere i el nivell de destí dels Caps d'àrea.

Del gràfic de barres es desprèn que el nivell destí majoritari és el 22 del col·lectiu de les dones (12,5%) i pel col·lectiu dels homes (10%). Destaca que a partir del nivell 17 i ss, no hi ha cap dona cap d'àrea. Aquests nivells de destí es corresponen als grups professionals C1, C2 i AP



Gràfic 42. Elaboració pròpia a partir de la compilació de les dades de cada ajuntament des de la perspectiva de gènere i el nivell de destí de tot els efectius sense personal a càrrec.

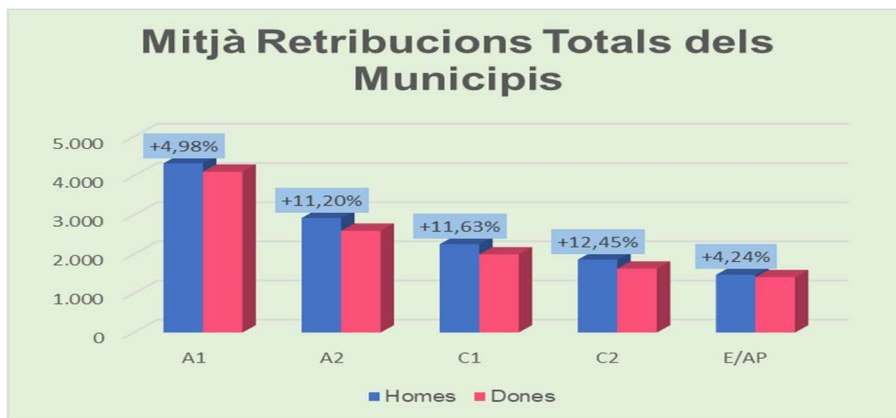
Es pot observar que el nivell majoritari per la col·lectiu de dones és el 17, amb un 17,73% i per als homes és el 14, amb un 14,26%.





Gràfic 43. Elaboració pròpia a partir de la compilació de les dades de cada ajuntament des de la perspectiva de gènere i el Complement Específic dels Caps d'àrea i els efectius sense personal a càrrec.

La mitjana de les retribucions del complement específic dels Caps d'àrea de tots els municipis no presenta bretxa de gènere. Però si els efectius sense personal a càrrec, on la bretxa salarial és d'un 20,98 % a favor dels homes.



Gràfic 44. Elaboració pròpia a partir de la compilació de les dades de cada ajuntament des de la perspectiva de gènere i el grup professionals de tot els efectius.

En les mitges de les retribucions totals segons la classificació per grups professionals, es desprèn que cadascun d'aquests grups presenta bretxa salarial: 4,98 %, 11,20 %, 11,63 %, 12,45% i un 4,24 %. Es rellevant que en els extrems la bretxa és mínima

## 7 ANÀLISI COMPARATIVA I REPERCUSIÓ ECONÒMICA

En base a l'anàlisi de l'equitat externa i interna dels ajuntaments hem pogut elaborar una diagnosi de situació d'àmbit laboral des de la perspectiva de gènere, amb les dades obtingudes i la seva comparativa, tant a nivell individual com entre ells, permetent extreure els següents resultats:

El gènere que compona les plantilles es paritari en tots els municipis analitzats.

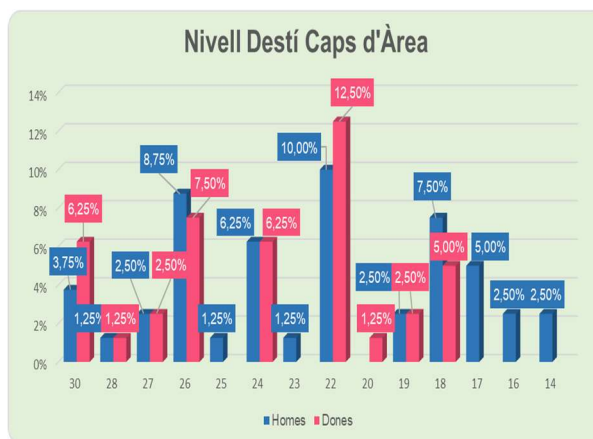
En relació al caps d'àrea, i segons es desprèn del gràfic número 41, destaquen els nivell formats pels col·lectius majoritaris:

- 30 i 22 per les dones.
- 26 i el 22 per als homes.

A títol individual, els nivell majoritaris són:

- Roses - Dones: 24 i 18. Homes: 24
- Castelló d'Empúries - Dones 30, 26, 22 i 19.  
Homes 26 i 19
- L'Escala - Dones i Homes 26 i 22
- Vilafant- Dones 22; Homes 22 i 18
- La Jonquera - Dones 24 i 20. Homes 27,16 i 14.

En relació als treballadors/res sense personal a càrrec seu, majoritàriament les dones ocupen el nivell 16 i els homes el nivell 14,



A títol individual, a cadascuna de les entitats, la diferència retributiva del complement específic des de la perspectiva de gènere i segons la responsabilitat com a coordinadors/caps d'àrea, s'observa que només en els municipis de Roses (12,88%), Castelló d'Empúries (23,06%) i l'Escala (4,82%) el CE és superior per a les dones i només sí són caps d'àrea. En la resta de casos, Figueres, Vilafant i la Jonquera, el CE és superior per als homes independentment de si són coordinadors/caps d'àrea o no. Podent-se comprovar en la taula següent:

Taula 9: diferències retributives CE en %,segons la perspectiva de gènere i la responsabilitat

Complement Específic a favor de:		Homes	Dones
Figueres	Caps d'àrea :	5,79%	
	Resta:	20,96%	
Roses	Caps d'àrea :		12,88%
	Resta:	12,33%	
Castelló d'Empúries	Caps d'àrea :		23,06%
	Resta:	25,02%	
L'Escala	Caps d'àrea :		4,82%
	Resta:	24,73%	
Vilafant	Caps d'àrea :	21,52%	
	Resta:	34,38%	
La Jonquera	Caps d'àrea :	13,99%	
	Resta:	8,67%	

Les mitges de les retribucions totals per grups professionals segons la perspectiva de gènere presenten una diferència salarial del: 4,98 %, 11,20 %, 11,63 %, 12,45% i del 4,24 %, respectivament pels grups A1, A2, C1, C2 i AP, a favor del gènere masculí.

A títol individual, les diferències de les mitjanes totals són totes a favor dels homes a: Figueres (6,83%), a Roses (3,8%), a Castelló d'Empúries (10,41%), a L'Escala (7,31%), a Vilafant (32,38%) i a Jonquera (7,43%).

En termes globals, es pot comprovar a les taules 9 i 10 següents, que l'existència d'una possible bretxa salarial representa un cost menor al capítol 1 destinat a despeses de personal, representant una disminució del 3,4 % de mitjana.

El cost econòmic pressupostari que representa eliminar aquesta diferència retributiva, en el seu conjunt, és de gairebé dos milions d'euros (1.960.730,88 €) en l'exercici 2021, resultant de la suma del valor econòmic de cada municipi, segons simulació.

El cost econòmic pressupostari per habitant que representa l'eliminació de la possible bretxa salarial, és de 22,28 euros/habitant de mitja, segons la simulació efectuada.

Municipi		Despeses de personal 2021	Simulació sense bretxa salarial 2021	% increment sobre el pressupost
Figueres	Import partida pressupost	19.109.975,00	19.828.483,87	
	% sobre el total	30,06%	33,68%	3,62%
Roses	Import partida pressupost	12.304.000,00	12.747.878,82	
	% sobre el total	34,56%	38,04%	3,48%
Castelló d'Empúries	Import partida pressupost	9.051.905,00	9.332.921,80	
	% sobre el total	38,90%	41,91%	3,01%
L'Escala	Import partida pressupost	6.893.037,00	7.043.125,52	
	% sobre el total	30,25%	32,38%	2,13%
Vilafant	Import partida pressupost	2.136.995,00	2.242.376,30	
	% sobre el total	38,43%	43,13%	4,70%
Llançà	Import partida pressupost	4.410.000,00	4.566.475,27	
	% sobre el total	43,14%	46,57%	3,43%
La Jonquera	Import partida pressupost	2.964.320,00	3.069.701,30	
	% sobre el total	38,10%	41,53%	3,43%

Taula 9: Simulació increment pressupostari a l'eliminar la possible bretxa salarial



Taula 10: Simulació increment pressupostari per habitant, eliminant la possible bretxa salarial

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		Figueres			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	47.043			
	Per habitant	1.346 €		1.360,66 €	14,66 €
Despeses de personal		405 €	30,06%	419,66 €	33,68%

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		Roses			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	19.921			
	Per habitant	1.797 €		1.818,61 €	21,61 €
Despeses de personal		621 €	30,06%	642,61 €	38,04%

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		Castelló d'Empúries			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	11.154			
	Per habitant	2.096 €		2.120,53 €	24,53 €
Despeses de personal		815 €	38,90%	839,53 €	41,91%

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		L'Escala			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	10.497			
	Per habitant	2.225 €		2.239,33 €	14,33 €
Despeses de personal		673 €	30,25%	687,33 €	32,38%

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		Vilafant			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	5.480			
	Per habitant	1.026 €		1.044,52 €	18,52 €
Despeses de personal		394 €	38,43%	412,52 €	43,13%

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		Llançà			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	4.842			
	Per habitant	2.141 €		2.172,69 €	31,69 €
Despeses de personal		924 €	43,14%	955,69 €	46,57%

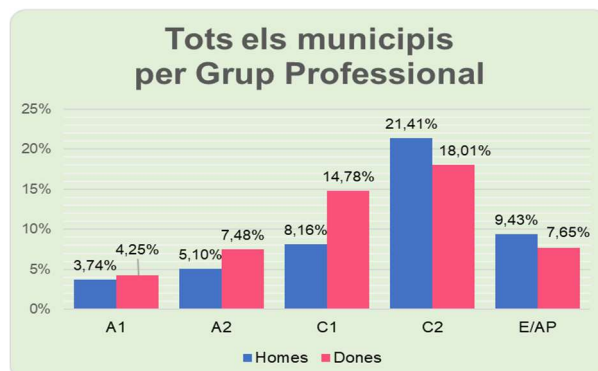
  

Classificació Econòmica/ Cost per habitant		La Jonquera			
		Pressupost		Simulació	Increment
Totals	Població	3.340			
	Per habitant	2.343 €		2.373,63 €	30,63 €
Despeses de personal		893 €	38,10%	923,63 €	41,53%

## 8 CONCLUSIONS

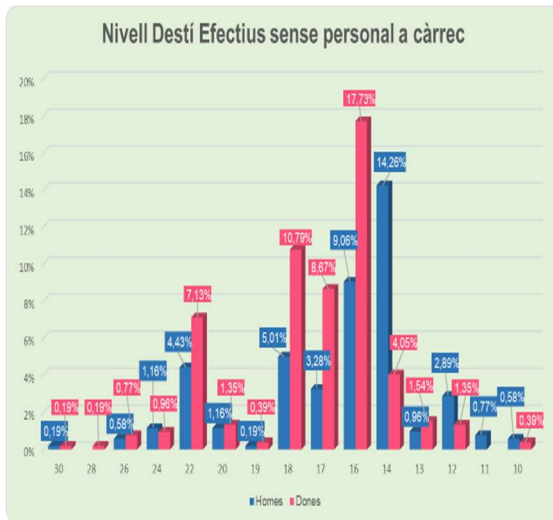
A partir de les dades recollides i segons es desprèn de l'estudi empíric, la composició de les diferents plantilles està equilibrada entre les diferents categories i grups de classificació, i també des de la perspectiva de gènere.

Segons s'ha pogut observar al gràfic 18, el percentatge d'ocupació femenina dels llocs de treball de categories superiors (A1, A2 i C1) és més nombrosos en relació als homes. I en les categories inferiors (C2 i E/AP) predomina el gènere masculí. És a dir, els resultats obtinguts de l'agrupació de les diferents categories professionals, des de la perspectiva de gènere, mostren el següent:



- Majoritàriament, els grups superiors estan ocupats per dones i els inferiors estan ocupats per homes.
- Atenent a la formació requerida per accedir als diferents grups de classificació, les dones ocupen llocs de treball on es requereix una titulació i coneixements superiors, majoritàriament.
- El nombre de dones i homes per nivell professional o grups de classificació és proporcional en la comparativa global entre els diferents ajuntaments; és a dir, hi ha equitat entre el nombre d'efectius homes i dones.

- Predomina el grup C2, ocupat tant per homes com per dones.
- No es pot apreciar una segregació de gènere entre grups de classificació, ni una segregació vertical en les plantilles de personal d'aquests ajuntaments. Així com tampoc hi ha sobre-representació de dones per una banda i/o homes per l'altre en determinats llocs de treball



En relació a la possible segregació horitzontal s'ha obviat el lloc de treball en uns llocs o àmbits determinats. I les dades obtingudes són el resultat de la classificació segons el gènere, i el nivell de destí del personal que no té cap responsabilitat de comandaments. En aquest sentit, globalment es desprèn que majoritàriament les dones ocupen el nivell 16 i els homes el nivell 14.

A títol individual,

- els homes ocupen majoritàriament el nivell 14 a Roses i la Jonquera, el 16 a l'Escala i el 12 a Vilafant.

- les dones ocupen majoritàriament el nivell 16 a Roses i l'Escala; el 18 a Castelló d'Empúries i La Jonquera, i el 17 per a Vilafant.

Els caps d'àrea dels nivells superiors estan ocupats indistintament per homes i/o dones; és a dir, que el gènere de les persones no influeix en els càrrecs de coordinació, comandaments o dirigents a nivells superiors.

Però, a diferència dels homes, no hi ha cap dona dirigent a partir del nivell 17; és a dir, les dones pertanyents als grups C2 i AP no són caps d'àrea i/o coordinadores. Però en canvi, els homes pertanyents als grups C2 i AP són també caps d'àrea, però les dones pertanyents als grups i nivells inferiors no són caps d'àrea.

En relació al complement específic del col·lectiu de caps d'àrea, no hi ha una distinció retributiva en el còmput global; és a dir, no hi ha cap diferència en el CE entre homes i dones caps d'àrea.

Però, el col·lectiu de treballadors/res sense personal al seu càrrec presenta una diferència retributiva des de la perspectiva de gènere a favor dels homes.

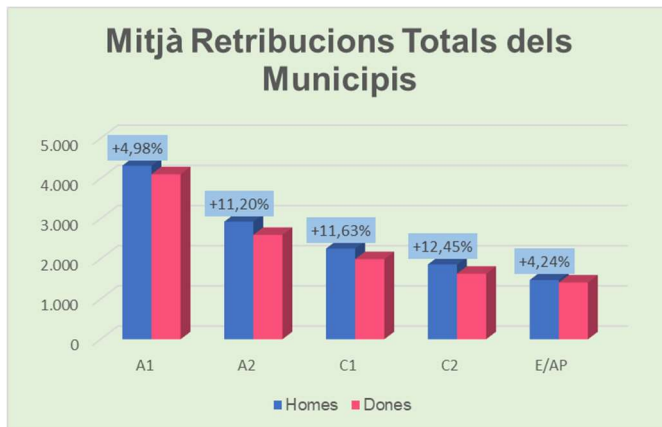


Es pot observar que el col·lectiu de les dones tenen una retribució menor en el complement específic; és a dir, la mitja d'aquest complement és menor si el perceben les dones.

Així doncs, es desprèn de l'anàlisi econòmic i de situació de les plantilles de personal dels ajuntaments analitzats que hi ha una possible bretxa salarial en els llocs de treball ocupats per les dones que no tenen personal a càrrec seu.

És a dir, en termes generals i majoritàriament, el valor atribuït al desenvolupament de tasques per part del gènere masculí està més ben retribuït econòmicament; tot i que la seva classificació professional aparentment sigui equitativa (o fins i tot inferior) amb el col·lectiu del gènere femení.

Per tant, hi ha una possible bretxa salarial en la quantia del complement específic adreçat al col·lectiu de les dones d'un 20,98 % de mitja, sent de 190 €/mensuals de mitja en termes globals, segon la simulació efectuada.



També es pot observar la possible existència de bretxa salarial en les mitjanes de la retribució total en l'agrupació per grup professional, des de la perspectiva de gènere.

Cal recordar que les retribucions totals engloben la suma del sou base per grup professional, el complement destí i el complement específic del lloc de treball.

Es a dir, des de la perspectiva de gènere, i segons l'estudi empíric, es pot afirmar que el col·lectiu dels homes percep una retribució mitjana superior en relació al mateix grup de

classificació format per dones en termes globals.

Segons la simulació emesa aquesta diferència retributiva de les mitjanes totals entre homes i dones és d'un 8,56 %, amb un valor simulat global de mitja de 230 euros/mensuals, en termes generals.

Així doncs, les polítiques públiques en l'àmbit municipal han de ser impulsores de l'objectiu d'eliminar l'existència d'una possible bretxa salarial, revisant tots els complements. És significatiu que el CE del col·lectiu de les dones sense personal a càrrec en relació als ocupats pels homes sigui inferior.

En aquest sentit, cal recordar que el complement específic, està determinat per la complexitat de les tasques a desenvolupar, la perillositat, la disponibilitat i altres característiques específiques del lloc de treball.

És a dir, cal revisar si efectivament la diferència retributiva d'aquest complement salarial, és el resultat de valorar els llocs de treball amb total independència del gènere de les persones que els ocupen. Atès que és significatiu el fet que no hi hagi dones caps d'àrea o coordinadores en els grups de classificació d'inferior nivell..

També cal revisar si aquests llocs de treball més ben dotats econòmicament estan oberts efectivament a la lliure concurrència sense cap mena de discriminació.

Per tant, segons les evidències posades de manifest sobre l'existència d'una possible bretxa salarial des de la perspectiva de gènere; tot i el gran desplegament normatiu que emmarca la igualtat de gènere, l'accés als llocs de treball de l'administració pública en règim de lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat; es desprèn la necessitat de revisar profundament:

- ⇒ El complement específic atribuït als diferents llocs de treball, el qual ha de tenir uns paràmetres reguladors homogenis i acotats que permetin una valoració imparcial i equitativa de tots els llocs de treball, graduat segons el pressupost de l'ajuntament, el número d'habitants de cada població i la complexitat de les tasques realment desenvolupades.
- ⇒ L'estandardització del valor atribuït als diferents llocs de treball amb feines homogènies en totes les administracions públiques locals.
- ⇒ La necessitat d'una regulació legislativa de les valoracions dels diferents llocs de treball dels municipis, si és vol evitar distorsions en el valor dels diferents llocs de treball depenent de qui els desenvolupin i de qui els valori.
- ⇒ El grau de formació necessari per al desenvolupament de les tasques ha de tenir un valor rellevant i equitatiu des del punt de vista del gènere.

En el mateix sentit, la implementació obligatòria dels plans d'igualtat és una eina fonamental per a la incorporació real i efectiva de la igualtat de tracte i oportunitats a les organitzacions, que va molt més enllà del compliment normatiu. Tot i així, en molts casos, tot i no complir la normativa reguladora, els plans d'igualtat no figuren publicats al REGCOM.

Mitjançant la diagnosi de situació resultant d'aquest plans, les administracions poden eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre homes i dones. Però de res serveix, si l'àmbit temporal d'un pla d'igualtat és a llarg termini (generalment d'uns quatre anys); si no hi cap mesura coercitiva per eliminar immediatament la suposada discriminació permetent que es perpetui en el temps, però sense cap incentiu o imposició directa.

En tot, una eficaç gestió de recursos humans se centra en la gestió de les persones que componen les seves plantilles de personal: homes i dones. I si aquestes estan formades al 50 % per uns i altres (segons hem pogut comprovar), les administracions públiques han de ser promotores d'establir polítiques i pràctiques de gestió de Recursos humans ètiques, facilitadores de canvis, i crear una cultura d'empresa ètica (Sloan i Gavin 2010).

Per tant, donant compliment als objectius de desenvolupament sostenible aprovats el 2015 per l'ONU, les administracions públiques locals han de dur a terme polítiques i accions èticament responsables també en la definició i provisió dels llocs de treball, és a dir: promovent el desenvolupament sostenible de la igualtat d'oportunitats, reduint les desigualtats (ODS 10), promovent la igualtat de gènere (ODS5) i sent promotors d'oferir llocs de treball decents i creixement econòmic (ODS 8).

Així doncs, a més de contribuir als objectius de desenvolupament sostenible, la cultura organitzativa de les entitats públiques d'àmbit municipal ha de ser èticament responsable i qüestionar-se:

- les feines que desenvolupen els homes són de més importància i/o valor
- són més eficients els homes que les dones
- són igualment considerades les feines si els realitzen homes i dones per tothom
- perquè no hi ha dones caps d'àrea als nivells inferiors de les seves plantilles

Aparentment, les primeres qüestions anteriors tenen una resposta negativa, però la darrera pregunta segurament és inexplicable si no es reflexiona sobre les anteriors.

A tall de resum, aquest estudi dona visibilitat a una possible bretxa salarial en el context del personal al servei de l'administració pública local. I posa de manifest que la manca d'unes directives clares, condueix inevitablement a una possible bretxa salarial des de la perspectiva de gènere, la qual comporta dues conseqüències:

1. La manca d'equitat retributiva des de la perspectiva de gènere, tot i la seva irregularitat, representa un estalvi econòmic directe en termes generals, pels ajuntaments; i conseqüentment i de manera diferida provoca un menor ingrés a la Hisenda estatal en concepte d'impost sobre el rendiment del treball (IRPF i cotitzacions a la seguretat social).

Per tant, la Seguretat social, el Departament de Treball, i l'AEAT haurien de perseguir i sancionar les possibles pèrdues de recaptació tributaria per aquests conceptes retributius.

2. Es perpetua la bretxa retributiva per gènere o la desigualtat retributiva de la vida laboral a la jubilació: allò no cotitzat o cotitzat de menys en la vida laboral per part de les dones es traduirà en menor pensió de jubilació, fet que les condemna a que la breta per raó de gènere es perpetui en tota la seva vida.

### **Accions correctores**

El més immediat i èticament correcte és eliminar la bretxa salarial regularitzant les retribucions de les dones, i promovent el seu respecte com a persones treballadores.

Sens perjudici de la deguda garantia i protecció de les dades de caràcter personal, i en ares a la transparència i bon govern, s'haurien d'implementar unes mesures correctores adients, sí realment és vol eliminar qualsevol tipus de discriminació i l'opacitat o invisibilitat generada al seu voltant.

Em permeto efectuar una proposta sense cap cost econòmic i d'implementació immediata:

- Cal afegir el gènere de les persones en les plantilles que s'aproven juntament amb els pressupostos anuals, en la publicació obligatòria al diari oficial de la província
- Cal publicar juntament amb el pressupost anual de la Corporació municipal, el percentatge de la possible bretxa salarial, per poder fer-ne un seguiment anual.
- Cal sancionar qualsevol discriminació retributiva des de la perspectiva de gènere recurrent, d'un any a altre, si no consta aprovada una proposta amb mesures correctores.

D'altra banda, atès que la normativa espanyola per a la igualtat efectiva de dones i homes es va aprovar a l'any 2007 (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març), i les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones es va aprovar al 2015 (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic RDL 5/2015); resta pendent d'analitzar si el resultat del biaix retributiu global actual té el seu origen en l'edat de les plantilles de cadascun dels municipis. I conseqüentment la implementació del desenvolupament normatiu encara no estigui totalment instaurada en les valoracions de les relacions dels llocs de treball.

Per tant, resta pendent l'estudi de l'edat mitjana de les plantilles de personal, l'edat de les persones que les ocupen i analitzar si el relleu generacional eliminarà la bretxa salarial dels diferents llocs de treball dels ajuntaments en l'aplicació del desenvolupament normatiu. On la renovació de les plantilles provocarà la supressió del cost retributiu destinat a l'antiguitat del personal i podrà ajudar a pal·liar l'increment del cost econòmic a l'eliminar la bretxa salarial per raó de gènere.

## **9 VALORACIÓ**

Aquests ajuntaments són una mostra molt petita per a ser considerats de manera global. Però potser ser considerat com l'inici per a un treball de major cobertura territorial.

En tot, les competències transversals assolides han establert les bases per donar-li continuïtat, quedant definit el marc normatiu sobre els principis d'igualtat, sobre la composició, l'aprovació i publicació dels pressupostos municipals, sobre les classes de personal de les administracions públiques. I en especial sobre les implicacions ètiques i/o socials dels objectius del desenvolupament sostenible des de la perspectiva de gènere i les seves repercussions econòmiques.

En tot, l'objectiu principal d'aquest treball de recerca s'ha aconseguit, donant resposta a les qüestions i a la hipòtesis plantejades. A més, també convida al debat quedant obert per a qui volgué afegir-se.

Malgrat que en el context actual encara estem a l'inici d'un canvi social molt profund. Si realment es pretén canviar tendències i mals hàbits arrelats durant moltes dècades, cal que s'implementin mesures urgents, més coercitives i imperatives per a promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats de manera immediata. Atès que la situació actual es pot perpetuar en el temps i, fins i tot pot arribar a discriminar el valor de la feina actual i futura de les dones. Arrelant-se en una certa tolerància social.

Les administracions públiques tenen el deure i l'obligació de ser un exemple en la implementació de mesures per erradicar qualsevol tipus de discriminació.

D'altra banda, voldria expressar el meu agraïment a la gent que ha participat en l'elaboració d'aquest treball de recerca, sense els quals aquest treball no hauria pogut materialitzar-se. Els meus agraïments als Ajuntaments de Figueres, Roses, Castelló d'Empúries, L'Escala, La Jonquera i Vilafant.

També agraeixo especialment al meu tutor Ramon Buira Garcia la seva paciència i les seves observacions. I també voldria expressar el meu agraïment especialment a dos grans professionals: Enric Macau Oliva i Marta Felip Torres, per la seva visió global de l'administració pública i pel seu gran suport en tot moment.

## **REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES**

Per elaborar aquest material s'han consultat les fonts següents::

- [1] Ajuntament de Castelló d'Empúries. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 2 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/castelloempuries/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [2] Ajuntament de Figueres. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 2 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/figueres/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [3] Ajuntament de La Jonquera. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 7 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/lajonquera/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [4] Ajuntament de L'Escala. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 2 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/escala/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [5] Ajuntament de Llança. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 7 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/llanca/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [6] Ajuntament de Roses. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 2 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/roses/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [7] Ajuntament de Vilafant. Govern obert (2022) Relació de llocs de treball (RLT). (s/f). Seu-e.cat. Recuperat el 7 de novembre de 2022, de <https://www.seu-e.cat/ca/web/vilafant/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/relacio-de-llocs-de-treball-rlt>
- [8] Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris.
- [9] Asamblea General de las Naciones Unidas (1981). Tractado Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- [10] Cartes Socials d'Europa (1961 i 1996), Tractat de la UE sobre la discriminació directa o indirecta per raó de sexe.
- [11] Comissió Europea, Direcció General de Justícia i Consumidors, Igualtat salarial: visió general de la jurisprudència històrica del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, Oficina de Publicacions, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/661389>
- [12] Comparador. (s/f-a). Transparència Catalunya. Recuperat el 3 de novembre de 2022, de <http://pressupostsmunicipals.transparenciacatalunya.cat/compare/figueres:roses:castello-d-empuries;jonquera-la:escala-l:llanca:vilafant/2021/G/funcional>  
  
<http://pressupostsmunicipals.transparenciacatalunya.cat/compare/figueres:roses:castello-d-empuries;jonquera-la:escala-l:llanca:vilafant/2021/G/economic>
- [13] Constitució Espanyola (1978), articles 1.1 i 14 sobre la igualtat com a valor superior en l'ordenament jurídic i sobre la prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe, (respectivament
- [14] Directiva 2006/54 de la UE, sobre el principi d' igualtat entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- [15] Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006), que incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat.
- [16] Fresnillo i Sallán, Iolanda( 2021) Contractació Pública Municipal Amb Perspectiva De Gènere, Diputació de Barcelona
- [17] III Plan para la Igualdad de género en la administración general del estado, (2021), Ministerio de Política Social y Función Pública.
- [18] Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació
- [19] Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- [20] Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- [21] Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva dones i homes.
- [22] Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G. 2681-P/Rev. 3), Santiago.
- [23] UOC (2020). Pla d'Igualtat de gènere 2020-2024, coordinació del Pla: Unitat d'Igualtat de la UOC
- [24] Rodríguez Crespo, María José; Rodríguez Copé, María Luisa; Muñoz Molina, Julia; Benavente Torres, María Inmaculada; Sáez Lara, Carmen.( 2017) "Igualdad De Género En El Trabajo: Estrategias Y Propuestas" Editorial: Laborum.
- [25] Rueda Narváez, Mario F.(2010). Discriminación salarial por razón de género y capital humano : un análisis con datos de panel. Cizur Menor (Navarra) : Aranzadi
- [26] San Martín, Álvaro Javier (2021, 19 d'abril) "Los planes de igualdad en serio" recuperat el 10 d'octubre des de <https://www.expansion.com/juridico/opinion/2021/04/19/607cacb7e5fdea561e8b4675.html>

- [27] Sandalinas, Lidia ; García Sánchez, Alba. (2018, febrer) "Informe bretxa salarial".  
Barcelona : Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya  
[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2018/2018\\_informe\\_bretxa\\_salarial.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/2018_informe_bretxa_salarial.pdf)
- [28] SLOAN, KEN i Gavin, Joanne H., Human Resource Management: Meeting the Ethical Obligations of the Function. *Business and Society Review*, vol. 115, número 1, p. 57-74, primavera de 2010, disponible a SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1566265> o <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8594.2009.00357.x>
- [29] Tractat d'Amsterdam de la UE (1999) sobre la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores
- [30] Tractat de la UE (2012) sobre el valor comú dels estats membres de foment de la igualtat d'homes i dones.
- [31] Tractat de Niça de la UE (2001) sobre la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- [32] Ubieto, Gabriel (2022, 18 de febrer) "Solo una de cada tres empresas tiene registrado un plan de igualdad". Recuperat el 11 d'octubre de 2022 de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20220218/tres-empresas-registrado-plan-igualdad-13249043>