

**ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ**

Febrero 2018





INTRODUCCIÓN

1.-LA BRECHA SALARIAL. DEFINICIONES	6
2.- ASPECTOS GENERALES	
ANÁLISIS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL 2017	8
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL	
OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO	
GRUPO DE TITULACIÓN	
CATEGORÍA DEL PUESTO	
AGRUPACIÓN COMPETENCIAL DE PUESTOS	
DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS	
ÁREAS COMPETENCIALES: LA ORGANIZACIÓN POR DEPARTAMENTOS	
3.- DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL	
AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ	
ANÁLISIS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL 2017	18
DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE TRABAJO	
DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
VARIABLES EXPLICATIVAS DE LA DIFERENCIA SALARIAL	
CONCEPTOS SALARIALES	
3.- PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	39



INTRODUCCIÓN

El “I Plan para la igualdad de género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz”, fue aprobado por la Junta de Gobierno Local el día 4 de marzo de 2016.

Este Plan, establece en la línea número 5, relativa a retribuciones, la actuación 5.1.1 que dice textualmente: “Estudio de la brecha salarial de género en las retribuciones en al Ayuntamiento”

La realización de un estudio de brecha salarial de género en una organización supone la voluntad no solamente de conocer la situación de las mujeres en la empresa en relación a las remuneraciones, además debe analizar desde la perspectiva de género las causas que hacen que se produzca.

La brecha salarial refleja las desigualdades en el mercado de trabajo, que normalmente afectan más a las mujeres, corresponde a causas variadas y complejas, estereotipos de género, criterios de valoración de puestos de trabajo, segregación horizontal y vertical, trabajo a tiempo parcial, etc.

Un estudio de la brecha salarial requiere contar con los datos cuantitativos, evidentemente analizados con indicadores creados desde la perspectiva de género, pero para ser verdaderamente efectivo debe profundizar en las causas que la generan, de esta manera estaremos en la posición de poder diseñar medidas encaminadas a la mejora de la situación.

El trabajo tiene una fase inicial, consistente en la recogida de datos cuantitativos, a partir de las bases de datos del personal municipal y posterior explotación de estos datos.

Con objeto de llevar a cabo esta primera fase se inició la búsqueda de posibles propuestas metodológicas. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, en su página web pone a disposición de las empresas la herramienta “Autodiagnóstico de la brecha salarial de género”¹ que se pueden utilizar para detectar y, en su caso, corregir la brecha salarial de género. Como se indica en la página web esta herramienta es un soporte técnico basado en la utilización de tablas Excel. Esta herramienta ha sido



testada por varias empresas con resultado satisfactorio. Después de analizar la herramienta propuesta se ha visto la idoneidad de utilizarla para este estudio.

Para comenzar este estudio se organizó un grupo de trabajo con personal del Departamento de Función Pública y Unidad de estudios municipal con el objeto de buscar la mejor opción para iniciar la explotación de datos. En un análisis de la herramienta antes citada se ha visto que puede ser idónea para realizar el estudio.

Esta herramienta permite a una organización:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si éstas existen.
- Plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial

Para que la herramienta funcione correctamente, necesita información desagregada y actualizada para cada una de las personas de su organización y para un periodo de referencia, en relación con su salario y las características de esas personas, tales como edad, tipo de contrato, antigüedad, o puesto.

Para ello se construyó una matriz de datos de la plantilla del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con la información de las personas que han trabajado en dicha institución a lo largo del año 2016, considerando que es más representativo trabajar con un periodo largo, un año, ya que obtendremos más riqueza en los datos obtenidos. Dicha matriz contiene información sobre las retribuciones percibidas, las horas trabajadas y las características propias del puesto de trabajo y de las personas que los ocupan.

El universo de estudio han sido, 3.835² personas distintas; se trata de un grupo muy heterogéneo tanto en lo que se refiere a horas trabajadas como ingresos percibidos.

Uno de los primeros trabajos necesarios para iniciar el estudio ha sido la sistematización del fichero con los datos económicos de estas personas de la plantilla municipal. En colaboración con el Servicio de Informática se han clasificado los conceptos salariales por diferentes agrupaciones a efectos de analizar los datos:



Salario: conceptos que abonan el puesto de trabajo, todos los puestos iguales tiene la misma retribución.

- Variable: conceptos salariales que retribuyen determinadas condiciones de los puestos de trabajo, tales como el trabajo en tiempo festivo o nocturno....., no son constantes para cada empleado dependen del calendario de trabajo.
- Valores personales: Son los importes que tiene consolidado un determinado DNI, independientemente del puesto de trabajo, complemento de antigüedad, productividad, complementos,...
- Políticos: son las retribuciones asociadas a los representantes políticos.
- Indemnizaciones: conceptos que retribuyen los gastos ocasionados al empleado en el desempeño de su puesto de trabajo: kilometraje, desplazamientos, indemnizaciones vestuario, indemnizaciones por razones del servicio,...
- Excepcionales: Los pagos esporádicos que se abonan por: asistencia en elecciones, primas de jubilaciones, excedencias, invalidez, becas al estudio,...
- Complemento por incapacidad temporal: retribuciones que complementan los pagos delegados de seguridad social en los periodos de incapacidad temporal
- Sentencias
- Costes de Seguridad Social
- Aportación de la empresa a Elkarkidetzta



Este trabajo ha supuesto la adecuación de las plantillas de datos existentes y en algunos casos la creación de nuevas tablas que contuvieran todas las variables necesarias relacionadas adecuadamente y con los datos desagregados por sexo. Además ha sido la ocasión para introducir la perspectiva de género, a través de la desagregación de los datos por sexo, en la explotación de los datos analizados e introducir esta perspectiva en la explotación de datos contables. Una vez obtenidos todos los datos se ha realizado el estudio adaptándonos al modelo planteado por la herramienta utilizada en base al diseño de representación propuesto en la misma.

Ha sido un trabajo exhaustivo de sistematización del proceso de elaboración de la información, que facilitará los estudios futuros así como el análisis de la evolución de la brecha salarial.



1.-LA BRECHA SALARIAL. DEFINICIONES

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo y afecta principalmente a las mujeres

Existe la idea unánime de que la diferencia salarial y la discriminación salarial no son lo mismo.

Así, según el estudio del Instituto de la Mujer “Diferencia y Discriminación Salarial”

-la diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

- **discriminación salarial**, esta es designada por algunas autoras y autores como discriminación “a posteriori”. Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Así pues, la discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral de las mujeres, como la discriminación en el acceso al empleo, que algunas autoras y autores califican de discriminación “a priori”¹.

La discriminación indirecta o “a priori” viene determinada por factores que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres, no hay que confundirla con la discriminación salarial que aparece cuando ya se ha accedido al puesto de trabajo.

Este tipo de discriminación no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres. El proceso de socialización diferenciado entre mujeres y hombres que se produce en la

¹ Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Instituto de la Mujer. Madrid, 2007



infancia y juventud también influye en buena manera en la elección de carrera profesional y conduce a la adquisición de futuras competencias laborales que tienen un importante sesgo de género. Estamos viendo avances en la mayor presencia de mujeres en determinados trabajos considerados masculinos, y las diferencias se están diluyendo en determinadas profesiones, pero es indudable que las mujeres se concentran en determinados sectores de actividad tradicionalmente ocupados por mujeres.²

Estas diferencias se generan mediante procesos históricos, sociales, culturales y educativos. A pesar de los esfuerzos realizados y de dotarnos de legislación al respecto podemos constatar que la igualdad legal no ha conducido a la igualdad real, una muestra de ello es la prevalencia de los estereotipos de género y la asignación de roles masculinos y femeninos.

Algunos componentes que determinan la diferencia salarial a priori son:

- *Segregación horizontal*: mujeres y hombres se concentran en determinados sectores de producción y empleos específicos.
- *Segregación vertical*: es cuando se produce esta concentración en determinados grados y niveles de responsabilidad.

CÁLCULO DE DIFERENCIA SALARIAL

Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{Retribución mujeres} - \text{Retribución hombres}}{\text{Retribuciones hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

- <0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- = 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- > 0% Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

² Brecha salarial, causas e indicadores. Emakunde 2012



1.-ASPECTOS GENERALES

Análisis de la plantilla municipal 2017

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

En el año 1977, la plantilla municipal la conformaban 1980 personas con una mayor representación de hombres que de mujeres a pesar de que el 81% de las personas en alguna bolsa de trabajo para el acceso a la función pública correspondían a mujeres (bolsas de trabajo del periodo 1990-1997). Dos décadas más tarde, tras cinco legislaturas, dos Ofertas Públicas de Empleo generales (2000 y 2007), 9 OPEs para puestos específicos (fundamentalmente Agentes de Policía y Bomberos), la plantilla municipal alcanza las 3.261 personas en nómina en febrero 2017³, esto es, un 65% más, a un ritmo de crecimiento del 3% anual, mientras que la población empadronada ha crecido un 16%, a un ritmo del 1% anual.

El crecimiento de la plantilla se debe sobre todo a la incorporación de mujeres: en estos momentos hay un 106% más de mujeres que hace 20 años y “solo” un 27% más de hombres.

Si hace 20 años los hombres superaban a las mujeres en 106 efectivos más, en la actualidad las mujeres superan en más de 600 efectivos a los hombres; El resultado es una plantilla actual con el 59% de mujeres.

	1997	2017	multiplicador	promedio anual	%var todo el periodo
Plantilla	1.980	3.261	1,6	2,6%	65%
Hombres	1.043	1.328	1,3	1,3%	27%
Mujeres	937	1.933	2,1	3,8%	106%
Poblacion VG	214.234	247.820	1,2	0,7%	16%



La primera observación que hay que hacer por tanto es que la evolución de los hombres en la administración ha sido más o menos constante, a un ritmo del 1,2% anual,

³ Se incluyen todas las personas que han tenido una nómina en el ayuntamiento, independientemente de su vínculo o situación administrativa, esto es, personas en plazas dotadas con presupuesto y personas en contratos-programa definidos como transitorios y de duración determinada. No se incluyen los trabajadores/as de otros entornos en el ayuntamiento como los Organismos Autónomos o las Sociedades Públicas



mientras que las mujeres están sujetas a una mayor fluctuación: crecen a un mayor ritmo, 3% anual, que los hombres pero también con más fluctuaciones, por ejemplo en el 2003 crece un 9% y en el 2011 descienden un 6%. La segunda observación que veremos en el informe es que, al mismo tiempo que se produce una feminización de la plantilla municipal, se produce una distribución desigual entre ambos sexos en cuanto a competencias, valoración y retribución de los puestos se refiere.

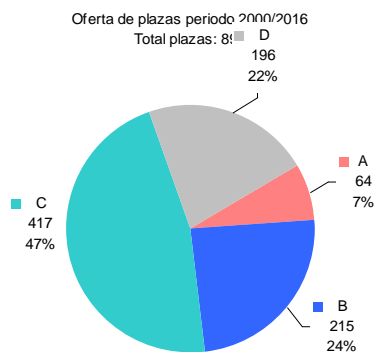
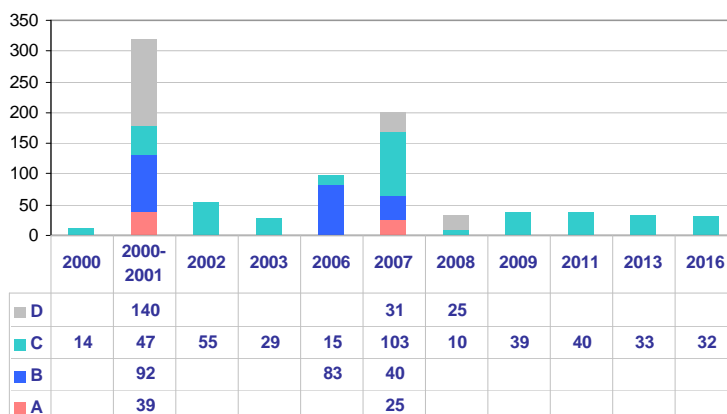
OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO

En los últimos 15 años se han ofertado un total 892 plazas en el ayto de VG, básicamente en dos procesos generales 2000 y 2007, más de la mitad corresponden los niveles intermedios y bajos de formación. En las titulaciones del Grupo C⁴, se concentran la mayoría de puestos relacionados con la seguridad ciudadana, agentes de policía.

Otra cuarta parte corresponde a plazas del Grupo B⁵; de entrada, grupos de mayor demanda de mujeres, titulaciones como educadoras de escuelas infantiles, trabajadoras/es sociales, técnicos/as de animación sociocultural, profesiones requeridas ante el despliegue de competencias que el ayuntamiento ha ido asumiendo en este periodo (servicios sociales, centros cívicos, políticas transversales de igualdad, inmigración, juventud, etc).

La ocupación de plazas de adscripción definitiva irá por dos caminos que separan a los hombres y las mujeres, por un lado puestos de seguridad ciudadana ocupados por hombres y de otro, puestos de atención social y comunitaria, ocupados por mujeres

Oferta de plazas por Grupo de Titulación



⁴ Título de Bachiller, Formación Profesional de grado superior

⁵ Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura universitaria, Arquitectura Técnica o equivalente



TEMPORALIDAD

Hay un 11% menos de funcionarias de carrera que de hombres. Del total de mujeres “solo” el 37% son funcionarias de carrera.

La suma de interinas y vacante accidental supera al de funcionarias de carrera: Del total de mujeres, el 40% son interinas, el 25% en los hombres. Por cada hombre interino hay 2,3 mujeres en esa situación.

El contrato programa es mayoritariamente femenino, Por cada hombre con contrato programa hay 4 mujeres en esa situación.

Por tanto la temporalidad, la suma de interinas, contrato programa, laboral temporal y eventual, en el caso de las mujeres alcanza al 63% de las mujeres en el ayuntamiento, y “solo” al 39% de los hombres.

Vínculo 2017	Número			%vertical			m/h proporción	m-h/h brecha
	h	m	t	h	m	t		
Funcionario carrera	800	715	1.515	60%	37%	46%	0,9	-11%
Funcionario vac.accidental	133	418	551	10%	22%	17%	3,1	214%
Funcionario interino	193	347	540	15%	18%	17%	1,8	80%
Contrato-programa	84	360	444	6%	19%	14%	4,3	329%
Laboral temporal	83	69	152	6%	4%	5%	0,8	-17%
Eventual	27	16	43	2%	1%	1%	0,6	-41%
Laboral fijo	8	8	16	1%	0%	0%	1,0	0%
Total plantilla	1.328	1.933	3.261	100%	100%	100%	1,5	46%

GRUPO DE TITULACIÓN

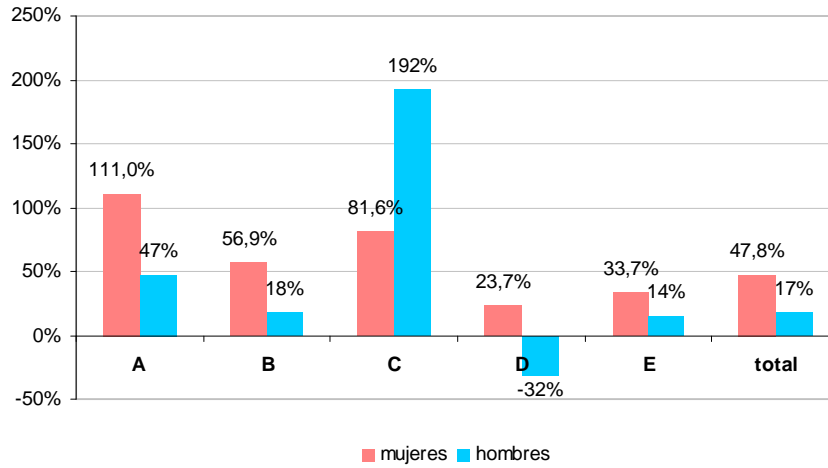
Una de las variables clave en el acceso a la administración es la clasificación de de grupos de titulación; se accede a un grupo u otro en función de la titulación requerida para el puesto. A lo largo del periodo analizado, 2002-2017, todos los grupos han experimentado un incremento, sin embargo la distribución interna no ha cambiado significativamente, a excepción del grupo C en el año 2010 y como consecuencia de un proceso de redefinición de funciones administrativas, por lo demás, los grupos A y B, de marcado carácter de especialización profesional, también han aumentando, pasando a representar el 25% de la plantilla. En la otra parte, la de menor titulación, grupos E y D, representan entre ambos casi la mitad de la plantilla.

Con respecto a la distribución por sexos, destaca el crecimiento de las mujeres en todos los grupos y la presencia mayoritaria en el grupo B y D.

En los hombres, destaca el fuerte crecimiento en el grupo C, y el descenso en el grupo D.



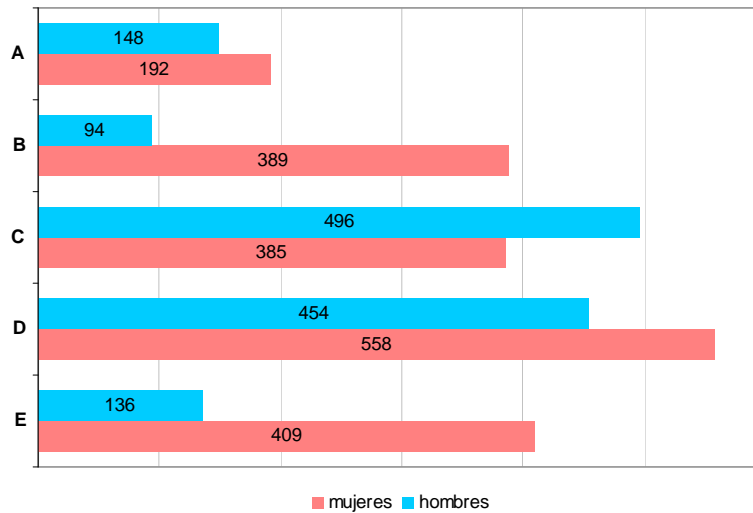
% variación 2017/2002, por grupo y sexo



2017

Grupo	HOMBRES	MUJERES	%vertical	μmujere
A	11%	10%	10%	56%
B	7%	20%	15%	81%
C	37%	20%	27%	44%
D	34%	29%	31%	55%
E	10%	21%	17%	75%
TOTAL	100%	100%	100%	59%

Distribución por grupo y sexo 2017





CATEGORÍA DEL PUESTO

333 categorías de puestos de trabajo distintos de las cuales 190 son puestos con una única dotación, esto es, son puestos singularizados, de los cuales 120 son jefaturas, puestos de dirección o de diferente responsabilidad.

Por el otro lado, media docena de categorías agrupan a la mitad de la plantilla:

Personal de limpieza, agente de policía, agente de información y control, administrativa auxiliar de enfermería, trabajador/a social, bombero/a. Las mujeres se concentran, por este orden, en personal de limpieza, administrativa, auxiliar de enfermería, agente de información y control y trabajadora social; los hombres en agente de policía, agente de información y control, bomberos, oficial de mantenimiento, ayudante de oficios.

Grupo	Puesto	hombres	%	%acum
C	Agente	245	18%	18%
D	Agente información y control	102	8%	26%
D	Bombero especialista	90	7%	33%
D	Oficial de mantenimiento	69	5%	38%
E	Ayte oficios	53	4%	42%
D	Oficial especialista	47	4%	46%
C	Agente primero	44	3%	49%
C	Administrativa	40	3%	52%
			
	total	1328	100%	

Grupo	Puesto	mujeres	%	%acum
E	Limpieza	275	14%	14%
C	Administrativo	235	12%	26%
D	T.C. auxiliar enfermería	217	11%	38%
D	Agente de información y control	177	9%	47%
B	T.M. trabajadora social	97	5%	52%
			
	total	1933	100%	
			
	total			

AGRUPACIÓN COMPETENCIAL DE PUESTOS

Si agrupamos las categorías de puestos por su grado de responsabilidad o competencial, observamos que la mayoría se ubican en puestos cuya función es subalterna (personal de limpieza, de mantenimiento, personal de oficios), que representan al 42% de la plantilla, en su mayoría (un 68%) ocupado por mujeres; el otro gran grupo, el 26% de la plantilla es personal técnico, grupos de titulación universitaria, media o superior, donde están representadas las mujeres en mayor proporción que los hombres. El tercer grupo corresponde a la seguridad ciudadana (agentes de policía y bomberos), que concentran al 14% de la plantilla y aunque la representación femenina es "solo" del 14%, se ha producido un aumento significativo en los últimos 15 años, de hecho es el grupo que más crece.

Las mujeres han crecido un 47% y en todos los grupos competenciales, incluido el de dirección; los hombres en cambio, aunque también han aumentado un 17% en su totalidad, se ha producido un descenso en la función de dirección y en la función administrativa.

En resumen, la tendencia en los últimos quince años ha sido la del aumento de la función subalterna y de seguridad ciudadana y al descenso de la función administrativa, directiva o técnica.

Se ha producido también un aumento de la mujer en todas las categorías, tanto en las de menos responsabilidad como en las de funciones directivas o de mando, en detrimento en ésta última categoría de la representación masculina.



FUNCION	hombres	mujeres	total	2017	2002	2017	2002
				%total	%total	%mujeres	%mujeres
Directiva	170	146	316	10%	12%	46%	29%
Tecnica	275	531	806	25%	26%	66%	66%
Administrativa	47	257	304	9%	11%	85%	82%
Seguridad ciuda	388	64	452	14%	13%	14%	9%
Subalterna	448	935	1.383	42%	38%	68%	60%
Total	1.328	1.933	3.261	100%	100%	59%	54%

Directiva, mando intermedio, responsabilidad intermedia y de gestion

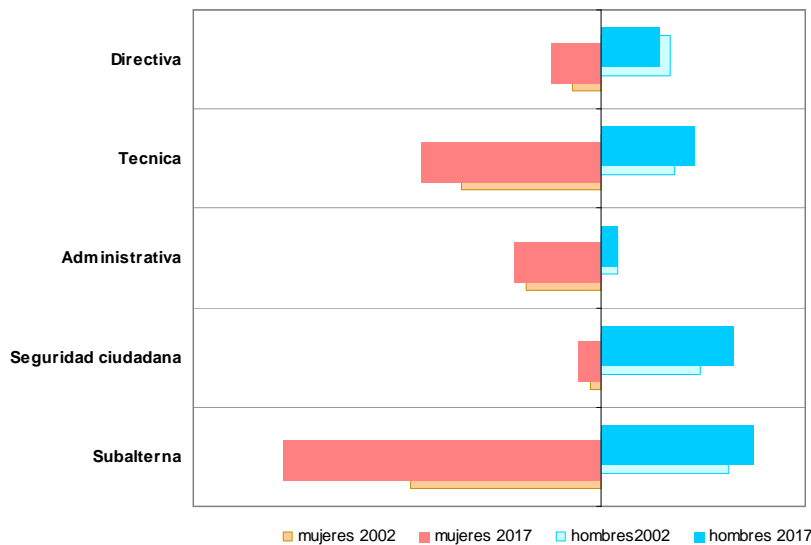
Tecnica: grupos de titulación A y B

Administrativa y auxiliar administrativa

Seguridad ciudadana: agente de policía y bombero

Subalterna: personal de oficinas, de limpieza, de mantenimiento

Agrupación competencial por sexo 2017/2002

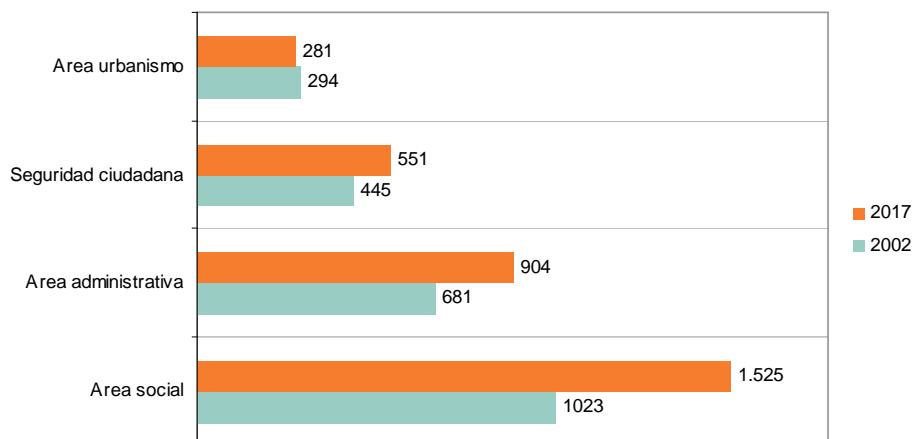




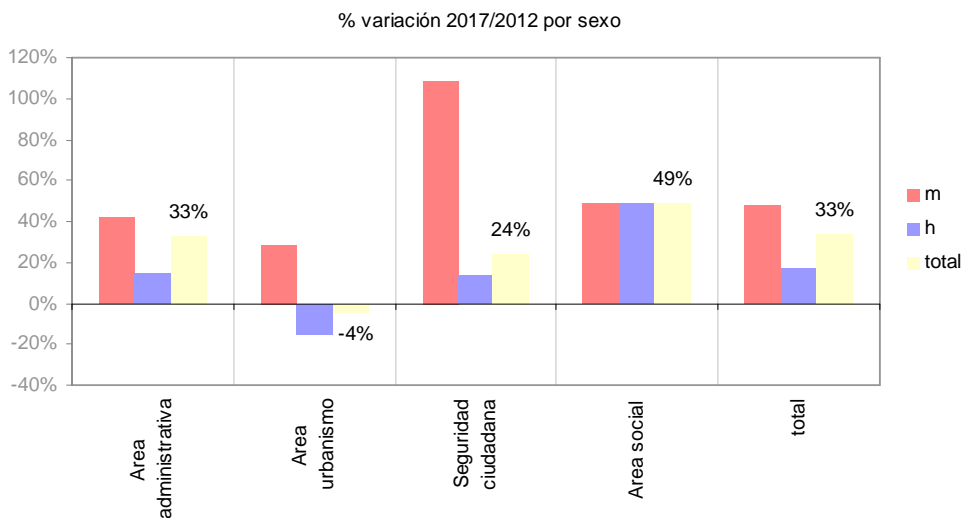
DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ÁREAS COMPETENCIALES: LA ORGANIZACIÓN POR DEPARTAMENTOS

El número y competencias departamentales ha ido cambiando a lo largo de las distintas legislaturas, lo cuál hace difícil el análisis de la evolución de la plantilla por departamentos; lo que en una legislatura es un servicio, en otra es un departamento, en otras ocasiones se reduce o amplía el número de departamentos o se cambia de denominación. Por ello hemos agrupado los departamentos por áreas competenciales y comparando con la situación de hace 15 años, observamos el incremento del área de lo social, que llega a concentrar en el momento actual al 45% de la plantilla, se mantiene el peso del área administrativa y disminuye el peso de las áreas de seguridad ciudadana y urbanismo.

AREAS	2017					2002				
	hombre	mujer	total	%total	%mujeres	hombre	mujer	total	%total	%mujeres
Area administrativa	270	634	904	28%	70%	235	446	681	28%	65%
Area urbanismo	187	94	281	9%	33%	221	73	294	12%	25%
Seguridad ciudadana	453	98	551	17%	18%	398	47	445	18%	11%
Area social	418	1.107	1.525	47%	73%	281	742	1.023	42%	73%
total	1.328	1.933	3.261	100%	59%	1.135	1.308	2.443	100%	54%

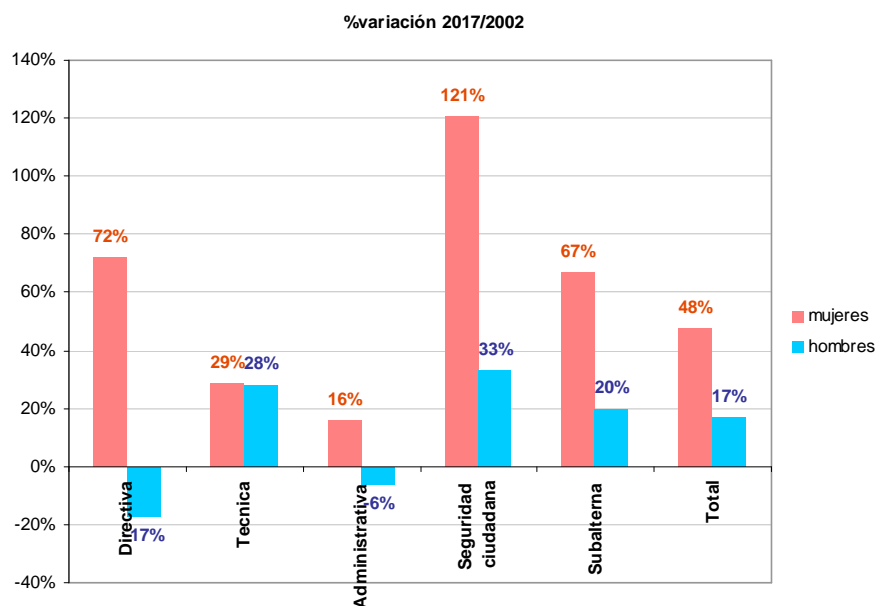


La distribución de hombres y mujeres también es desigual; hay departamentos claramente masculinos como Medio ambiente o Seguridad ciudadana y otros mayoritariamente femeninos como Política social o Hacienda. En evolución destaca el crecimiento positivo de hombres y mujeres en todas las áreas a excepción de los hombres en el área de urbanismo con un retroceso en quince años del 15%.



La distribución actual (2017) por áreas y departamentos

Area	Departamentos 2017	H	M	Total	%	%mujeres
Administración	Mantenimiento	171	403	574	18%	70%
Administración	Alcaldía	55	112	167	5%	67%
Administración	Hacienda	27	84	111	3%	76%
Administración	Tecnologías de la informa	33	28	61	2%	46%
Administración	Función Pública	14	31	45	1%	69%
Administración	Intervención y auditoria	3	4	7	0%	57%
Urbanismo	Medio ambiente	162	54	216	7%	25%
Urbanismo	Urbanismo	25	40	65	2%	62%
Seguridad ciudadana	Seguridad ciudadana	453	98	551	17%	18%
Social	Política social	106	620	726	22%	85%
Social	Participación social	106	188	294	9%	64%
Social	Cultura, educación y depo	90	189	279	9%	68%
Social	Empleo	116	110	226	7%	49%
Total		1328	1933	3261	100%	59%





Como se ha visto en el apartado de definiciones, uno de los componentes que determinan la diferencia salarial a priori es la segregación horizontal, consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo. Las mujeres siguen presentando altos índices de concentración en los sectores o disciplinas ocupacionales y se incorporan mayoritariamente a sectores asistenciales sanitarios, de cuidados, limpieza,...

Como podemos observar esta circunstancia se refleja también en el empleo público del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, viéndose departamentos masculinizados o feminizados dependiendo de su área competencial. A pesar de haberse producido en los últimos años un aumento de las mujeres que trabajan en nuestra institución, ha habido una incorporación mayor en los puestos más feminizados, reproduciendo en gran medida los patrones marcados por los roles de género, los puestos más feminizados corresponden a tareas de cuidado, educación o limpieza, mientras que los puestos de seguridad ciudadana o salvamento están ocupados mayoritariamente por hombres.

En los procesos de Ofertas Públicas de empleo, que dan lugar a la ocupación de plazas de adscripción definitiva, observamos que en los puestos de seguridad ciudadana están ocupados mayoritariamente por hombres y los puestos de atención social y comunitaria, ocupados por mujeres.

Además de repetirse los patrones marcados por los roles de género, este aspecto está también relacionado con la formación. Según Emakunde, en la población joven a la hora de elegir estudios, se mantiene la segregación horizontal, se aprecia la diferenciación de género entre las profesiones técnicas -preferidas por ellos- y las profesiones sociales y sanitarias -preferidas por ellas-. Y la estabilidad en la distribución de las preferencias según género es uno de los aspectos más relevantes. En cualquier caso, sí parecen apuntarse algunas tendencias de cambio que atenúan estos patrones de preferencia en ambos sentidos⁶.

Por otro lado, la distribución desigual entre hombres y mujeres no se produce tanto en los puestos que requieren formación universitaria sino en los puestos de menor

⁶La incidencia del valor de la igualdad en la elección de estudios de grado superior por alumnado de 2º de Bachillerato en Euskad. Mayo 2016



cualificación, grupos C, D, E (administrativas, auxiliar enfermería, limpieza). Una de las razones de esa distribución desigual hay que buscarla en el tipo de oferta de puestos de trabajo que ha realizado el Ayuntamiento en los últimos 20 años: un 69% del grupo C,D, un 24% grupo B, sólo un 7% grupo A.

En ocasiones el puesto de trabajo se supedita a determinadas características físicas más asociadas a los hombres, y cuando se trata de un puesto de responsabilidad en un ámbito tradicionalmente masculino, se considera que su autoridad no va a ser reconocida y que ellas pueden no encontrarse cómodas en un círculo mayoritariamente compuesto por hombres.

La segregación vertical permite abordar el concepto “*techo de cristal*” una barrera ficticia difícil de traspasar, que impide a la mayoría de mujeres avanzar en su carrera laboral. La promoción y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral está fuertemente condicionada por la existencia de estereotipos, que hace que asuman mayores responsabilidades domésticas y familiares que los hombres.

El estudio de los grupos de titulación ocupados por mujeres nos indica que desde el año 2002 al 2017 destaca el crecimiento de las mujeres en todos los grupos y su presencia mayoritaria de los grupos, excepto en el C. Es significativo el crecimiento del número de mujeres, por encima del 100%, en el grupo A (doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura, grado,...).

Directamente relacionado con el grupo de titulación requerido para un determinado puesto está el grado de responsabilidad del mismo, en este sentido se ha producido un aumento del número de mujeres en todos los grupos de función, incluidas las funciones directiva y técnica. Podemos decir que ha habido una feminización de los grupos de función directiva y técnica.

Este dato nos indica que el sistema de acceso y promoción al puesto de trabajo en las administraciones públicas, que debe respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, hace que en las administraciones públicas, mujeres y hombres puedan avanzar en su carrera laboral con estas garantías.



2.- DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

Análisis de la plantilla municipal 2017

DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE TRABAJO

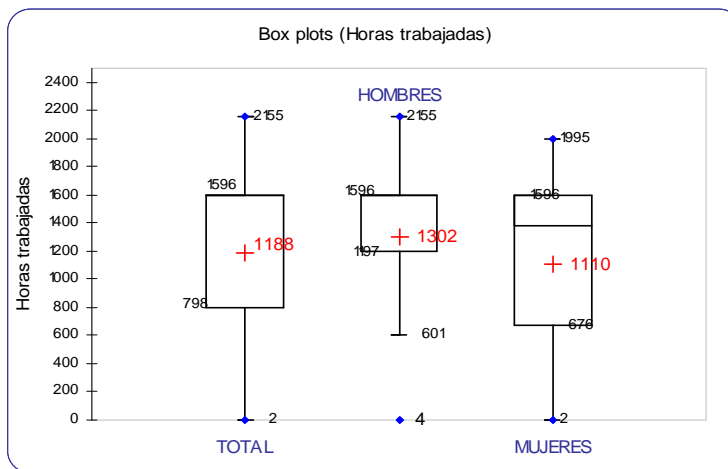
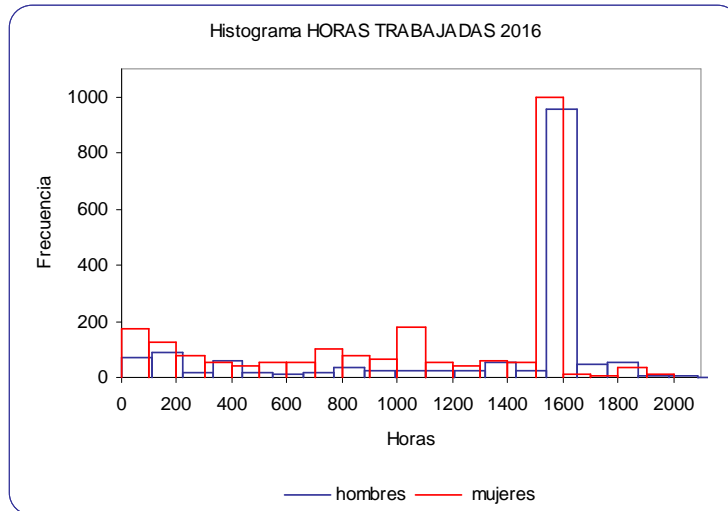
Para analizar las diferencias salariales en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz se ha construido una matriz de datos de la plantilla municipal con la información de las personas que han trabajado en dicha institución a lo largo del año 2016. Dicha matriz contiene información sobre las retribuciones percibidas, las horas trabajadas y las características propias del puesto de trabajo y de las personas que los ocupan. El universo de estudio han sido, 3.835 personas distintas. Se trata de un grupo muy heterogéneo tanto en lo que se refiere a horas trabajadas como ingresos percibidos; son distribuciones muy dispersas, ya que van desde 2 horas trabajadas como mínimo a más de 2mil si analizamos la dedicación o la amplitud de la distribución horaria y de 70 euros ingresos brutos anuales como mínimo a más de 133mil euros de máxima si analizamos la retribución salarial.

Esa dispersión es más pronunciada en el caso de las mujeres. La primera diferencia que encontramos entre hombres y mujeres se da en el reparto de horas de trabajo: las mujeres acumulan el 59% de las horas; a simple vista parece que sale beneficiada en el reparto de trabajo; sin embargo se reparten el mercado de horas entre más mujeres, la representación en el total de personas desciende en 4 puntos; es decir, las mujeres representan al 55% de la plantilla del 2016.

Y si además observamos la media de horas trabajadas por persona ya la cuenta es negativa: las mujeres tienen un 15% menos de horas contratadas que los hombres.

	% mujeres	(m-h)/h
suma horas	55,2%	23,0%
personas	59,2%	44,3%
media horas/persona (1)	93,4%	-14,8%

(1) porcentaje de desviación de la media de horas realizadas por mujeres respecto a la media



Horas trabajadas año 2016	hombres	mujeres	total dif (m-h)
horas teoricas	1.596	1.596	1.596 0
suma horas	2.043.571	2.513.256	4.556.826 469.685
jornadas completas	1.280	1.575	2.855 294
personas distintas	1.570	2.265	3.825 695
media horas/año	1.302	1.110	1.188 -192
mediana horas/año	1.596	1.384	1.596 -213
mínimo	4	2	2 -2
máximo	2.155	1.995	2.155 -160
1ºcuartil	1.197	676	798 -521
3ºcuartil	1.596	1.596	1.596 0
amplitud	2.151	1.993	2.153 -157
rango intercuartil	399	920	798 521

* Mediana: valor que divide a la población en dos mitades iguales

1ºcuartil: valor por debajo del cual se encuentra un cuarto de la población

3ºcuartil: valor por debajo del se encuentra 3/4 de la población

amplitud: valor máximo menos valor mínimo

rango intercuartil: diferencia entre el 3º y el 1º cuartil (anchura de la caja en el diagrama),

a mayor rango mayor dispersión, no tiene en cuenta los valores extremos

DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Si analizamos los mismos indicadores para los ingresos percibidos, observamos la misma heterogeneidad, aunque menor dispersión y mayor diferencia entre hombres y mujeres: Si las mujeres que han trabajado en el Ayuntamiento representan el 59% del total, la suma de ingresos brutos anuales ya se reduce al 52%; aunque hayan percibido en su conjunto un 9% más a favor de las mujeres, la media de ingresos de las mujeres con respecto a los hombres es un 24,5% menos⁷.

SALARIO BRUTO

La brecha salarial general no ajustada⁸ en el Ayuntamiento es del 24,5%, en otras palabras, las mujeres han tenido unos ingresos brutos anuales inferiores a los hombres en un 24,5%; o un 88,3% de la media de ingresos brutos totales

El valor que divide al grupo de mujeres en dos (mediana) es de 32.333 (11.776 euros menos que el valor correspondiente a los hombres); el 25% de las mujeres están por debajo de 16.825 euros brutos anuales, en el caso de los hombres es casi el doble, 31.611; en este cuartil es donde mayores diferencias se observan; es decir en el de más bajos ingresos

	% mujeres	(m-h)/h
suma ingresos	52,2%	9,0%
personas	59,2%	44,3%
media ingresos/persona (1)	88,3%	-24,5%

(1) diferencia en porcentaje con respecto a la media total

Salario bruto anual (1)	hombres	mujeres	total	dif (m-h)
personas distintas	1.570	2.265	3.825	695
suma ingresos	64.991.072	70.832.990	135.824.062	5.841.918
Media	41.396	31.273	35.417	-10.123
Mediana	44.109	32.333	37.713	-11.776
Mínimo	144	70	70	-73
Máximo	133.231	112.873	133.231	-20.358
1º Cuartil	31.611	16.825	20.039	-14.787
3º Cuartil	54.437	44.508	51.054	-9.929
Amplitud	133.088	112.803	133.161	-20.285
rango intercuartil	22.825	27.683	31.015	4.858

(1) ingresos brutos anuales, antes de impuestos y eliminados los atrasos del 2012 percibidos en el 2016

* Mediana: valor que divide a la población en dos mitades iguales

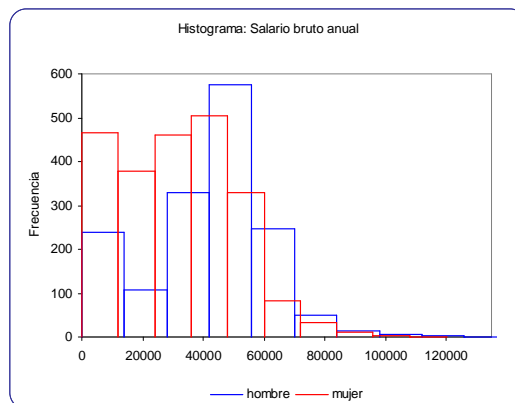
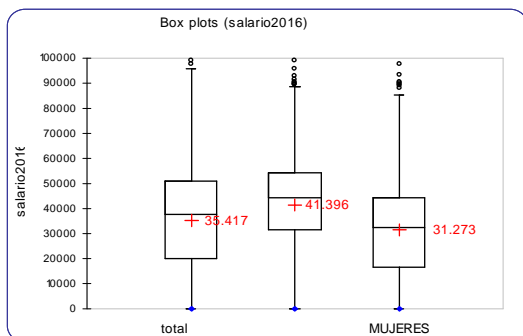
1ºcuartil: valor por debajo del cual se encuentra un cuarto de la población

3ºcuartil: valor por debajo del se encuentra 3/4 de la población

amplitud: valor máximo menos valor mínimo

rango intercuartil: diferencia entre el 3º y el 1º cuartil (anchura de la caja en el diagrama)

a mayor rango mayor dispersión, no tiene en cuenta los valores extremos



⁷ Según la encuesta de estructura salarial 2015 del INE, la brecha general entre hombres y mujeres era del 22,9%, las mujeres percibieron un 23% menos que los hombres; en la administración pública el 8,5% menos; en los servicios sanitarios y servicios sociales un 27,2% menos.

⁸ La brecha ajustada tiene en cuenta variables como tipo de jornada, vínculo, grupo de titulación, etc.



SALARIO ORDINARIO ANUAL

Si tenemos en cuenta el salario ordinario, es decir el sueldo base más complementos, eliminados ingresos excepcionales, Elkarkidetzeta o seguridad social, la diferencia se reduce entre hombres y mujeres, pero sigue siendo de un 20% de diferencia, las mujeres ingresan un 20% menos que los hombres por dichos conceptos.

	% mujeres	(m-h)/h
suma ingresos	53,5%	15,1%
personas	59,1%	44,3%
media ingresos/persona (1)	90,6%	-20,2%

(1) diferencia en porcentaje con respecto a la media total

Salario ordinario ANUAL (1)	hombres	mujeres	total	dif (m-h)
personas distintas	1.570	2.265	3.835	695
suma de ingresos	43.342.865	49.896.161	93.239.026	6.553.296
Media	27.607	22.029	24.313	-5.578
Mediana	30.199	21.162	25.362	-9.037
Mínimo	69	49	49	-20
Máximo	92.397	81.345	92.397	-11.053
1º Cuartil	17.405	9.759	11.851	-7.646
3º Cuartil	36.899	32.882	35.233	-4.017
Amplitud	92.329	81.296	92.349	-11.033
rango intercuartil	19.493	23.123	23.382	3.629

(1) salario base más complementos

* Mediana: valor que divide a la población en dos mitades iguales

1ºcuartil: valor por debajo del cual se encuentra un cuarto de la población

3ºcuartil: valor por debajo del se encuentra 3/4 de la población

amplitud: valor máximo menos valor mínimo

rango intercuartil: diferencia entre el 3º y el 1º cuartil

a mayor rango mayor dispersión, no tiene en cuenta los valores extremos

SALARIO ORDINARIO HORA

Esta diferencia se reduce lógicamente si tenemos en cuenta las horas trabajadas, ya que como hemos visto la amplitud de horas es muy grande y la brecha hay que definirla en función de ingresos percibidos ante un mismo trabajo y un mismo número de horas.

En el salario ordinario hora la diferencia entre hombres y mujeres es del 6%, las mujeres cobran un salario ordinario a la hora un 6% por debajo de los hombres (19,3 euros la hora las mujeres y 20,6 los hombres).⁹

	% mujeres	(m-h)/h
suma ingresos	57,5%	35,1%
personas	59,1%	44,3%
media ingresos/persona (1)	97,3%	-6,3%

(1) diferencia en porcentaje con respecto a la media total

Salario Ordinario 2016 / hora (1)	hombres	mujeres	total	dif (m-h)
personas distintas	1.570	2.265	3.835	695
suma de ingresos	32.405	43.790	76.195	11.385
Media	20,6	19,3	19,9	-1
Mediana	20,2	18,2	18,9	-2
Mínimo	1,6	1,9	1,6	0
Máximo	99,6	112,4	112,4	13
1º Cuartil	16,6	15,3	15,7	-1
3º Cuartil	23,8	23,3	23,5	0
Amplitud	98,0	110,4	110,8	12
rango intercuartil	7,2	8,0	7,8	1

(1) salario base más complementos / horas trabajadas en el 2016

* Mediana: valor que divide a la población en dos mitades iguales

1ºcuartil: valor por debajo del cual se encuentra un cuarto de la población

3ºcuartil: valor por debajo del se encuentra 3/4 de la población

amplitud: valor máximo menos valor mínimo

rango intercuartil: diferencia entre el 3º y el 1º cuartil (anchura de la caja en el diagrama,

a mayor rango mayor dispersión, no tiene en cuenta los valores extremos

⁹ Según la encuesta mencionada, la brecha salarial en el 2015 es del 13% menos en el caso de los ingresos /hora de las mujeres con respecto a los hombres



A modo de síntesis,

		Brecha
RESUMEN	% mujeres	% (m-h)/h
<i>personas</i>	59,3%	44,3%
<i>suma horas</i>	55,2%	23,0%
<i>suma ingresos</i>	52,2%	9,0%
<i>media horas</i>	93,4% (1)	-14,8%
<i>media ingresos brutos anuales</i>	88,3% (1)	-24,5%
<i>media ingresos ordinarios anuales (2)</i>	90,6% (1)	-20,2%
<i>media ingresos brutos/hora</i>	96,8% (1)	-7,6%
<i>media ingresos ordinarios/hora</i>	97,3% (1)	-6,3%
<i>(1) diferencia en porcentaje con respecto a la media total</i>		
<i>(2) salario ordinario: salario base más complementos</i>		

En términos acumulados, en su conjunto, las mujeres son más, con más horas y con más ingresos que los hombres,

Sin embargo, realizan como media un 15% menos de horas que los hombres, perciben como media un 24% menos de ingresos brutos anuales, un 20% menos si tenemos en cuenta el salario ordinario; perciben como media un 8% menos de ingresos brutos /hora; perciben como media un 6% menos de ingresos ordinarios /hora que los hombres.



VARIABLES EXPLICATIVAS DE LA DIFERENCIA SALARIAL

Analizaremos a continuación la brecha ajustada, es decir teniendo en cuenta variables que definen al mismo trabajo el mismo valor productivo

Consideramos como variables explicativas

- o la formación o **grupo de titulación**,
- o el **vínculo** con la administración
- o la categoría de puestos de trabajo o **función de responsabilidad**
- o **la antigüedad**,

GRUPO DE TITULACIÓN Y VÍNCULO CON LA ADMINISTRACIÓN

Dos rasgos definen la plantilla municipal: la mayor parte está formado por titulaciones requeridas de bachiller o inferior (grupos C,D,E) y un vínculo provisional con la administración, esto es, la temporalidad:

Únicamente el 25% de los trabajadores/as ocupan un puesto del Grupo A/B (requisito del puesto con diplomatura o licenciatura)

Únicamente el 41% de los trabajadores/as son funcionarios/as de carrera

La temporalidad, que afecta a más de la mitad de la plantilla, está vinculada a las titulaciones más bajas (grupos D y E), a través y, por este orden, como funcionario/a interino vacante accidental, un contrato programa, como interino y en último lugar como laboral temporal.

Dentro de las situaciones de temporalidad cobra especial importancia la situación de “funcionario/a vacante accidental”, que representa el 21% de la plantilla, dado que su modificación es muy rara o casi imposible por reserva de dicho puesto a la persona titular del mismo y no depende tanto de la voluntad de cambio del dpto de recursos humanos, como puede ocurrir en las otras situaciones de temporalidad: los contratos- programa pueden pasar a plazas de RPT y los puestos de funcionario/a interino/a pueden consolidarse o amortizarse, si existiera voluntad para ello.

Vínculo	Grupo de titulación					Total
	A	B	C	D	E	
A fun.carrera	140	238	705	443	63	1589
S vacante accidental	60	155	98	323	180	816
R programa	37	73	52	272	180	614
I interino	25	65	69	191	142	492
T laboral temporal	75	22	26	14	92	229
E empleo asesores	33	0	0	9	0	42
G altos cargos	28	0	0	0	0	28
L laboral fijo	3	3	7	0	3	16
D empleo dirección	8	1	0	0	0	9
Total	409	557	957	1.252	660	3.835
% funcionarios de carrera	9%	15%	44%	28%	4%	100%
% vacante accidental	7%	19%	12%	40%	22%	100%
% programa	6%	12%	8%	44%	29%	100%
% interino	5%	13%	14%	39%	29%	100%
% laboral temporal	33%	10%	11%	6%	40%	100%
	A	B	C	D	E	Total
% grupo	11%	15%	25%	33%	17%	100%
% grupo mujeres	10%	20%	19%	30%	21%	100%

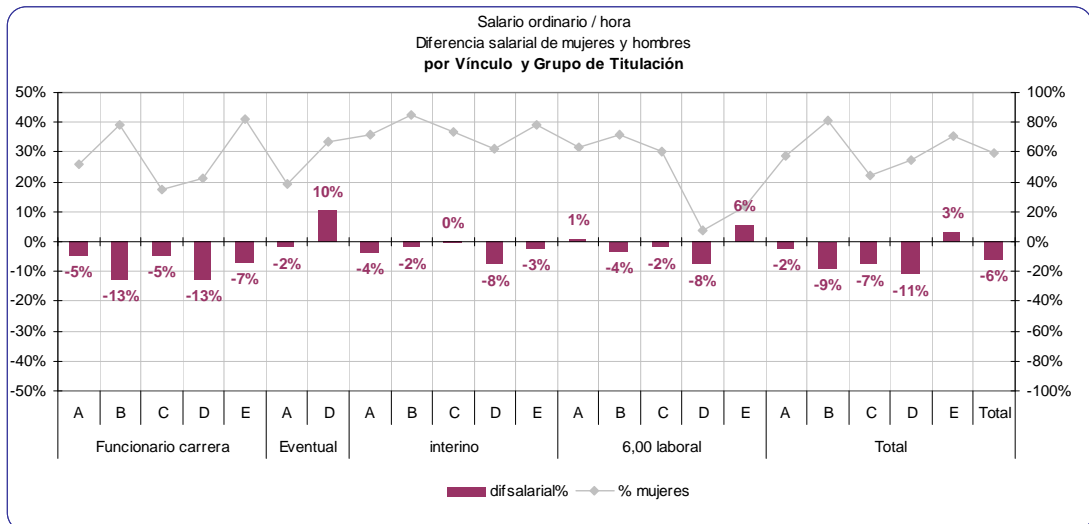
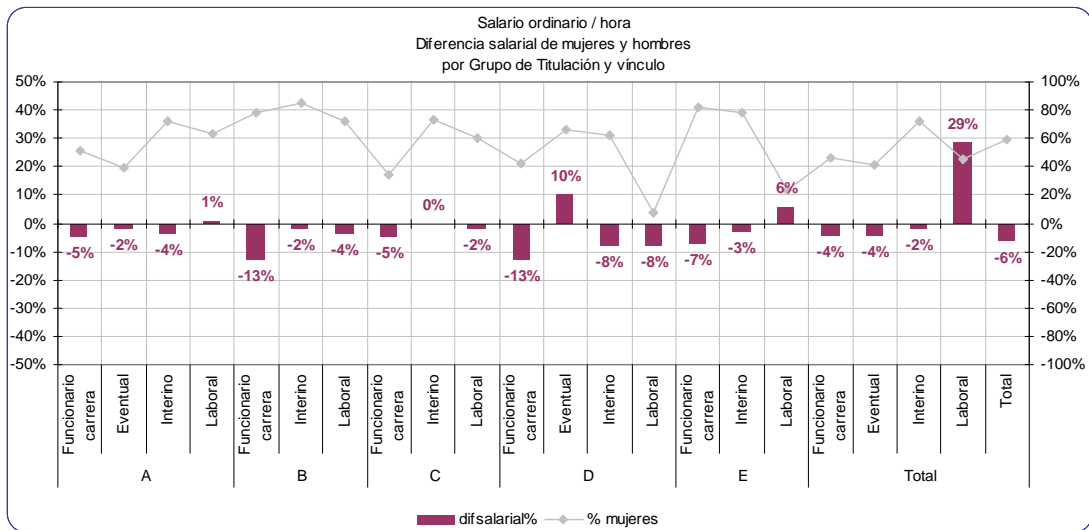


Los grupos D y B son los de mayor brecha, independientemente de la temporalidad. Las mujeres tienen una diferencia positiva a su favor en el grupo A, funcionarios/as de empleo-dirección y en el grupo E, con vínculo provisional.

Existe diferencia salarial en todos los grupos de titulación y en todos los vínculos con la administración; únicamente hay dos categorías con diferencia positiva hacia las mujeres como se observa en el gráfico: el grupo de personal laboral del grupo E y el eventual del grupo D. La brecha mayor (por encima de la media del -6,3%) la encontramos entre los funcionarios/as de carrera de los grupos B y D.

Grupo de Titulación	N		salario ordinario/hora		%mujeres	m-h/h dif	m-h/h %dif
	hombres	mujeres	hombres	mujeres			
A	173	236	27,7	27,1	58%	-1	-2,2%
B	104	453	26,5	24,1	81%	-2	-9,2%
C	533	424	22,1	20,5	44%	-2	-7,3%
D	566	686	18,5	16,5	55%	-2	-10,9%
E	194	466	13,6	14,0	71%	0	3,2%
Total	1.570	2.265	20,6	19,3	59%	-1	-6,3%

Vínculo	N		salario ordinario/hora		%mujeres	m-h/h dif	m-h/h %dif
	hombres	mujeres	hombres	mujeres			
A funcionario carrera	848	741	22,9	21,9	47%	-1	-4,2%
D funcionario empleo	5	4	38,9	37,9	44%	-1	-2,5%
E funcionario empleo asesores	24	18	27,5	24,9	43%	-3	-9,7%
G altos cargos	17	11	5,6	5,0	39%	-1	-10,6%
I funcionario interino	180	312	17,7	17,9	63%	0	0%
L laboral fijo	8	8	22,8	26,0	50%	3	14,2%
R funcionario interino programa	164	450	18,0	17,2	73%	-1	-4,7%
S funcionario interino vacante accidental	197	619	18,6	18,1	76%	0	-2,5%
T laboral temporal	127	102	16,4	21,2	45%	5	29,5%
Total	1.570	2.265	20,6	19,3	59%	-1	-6,3%





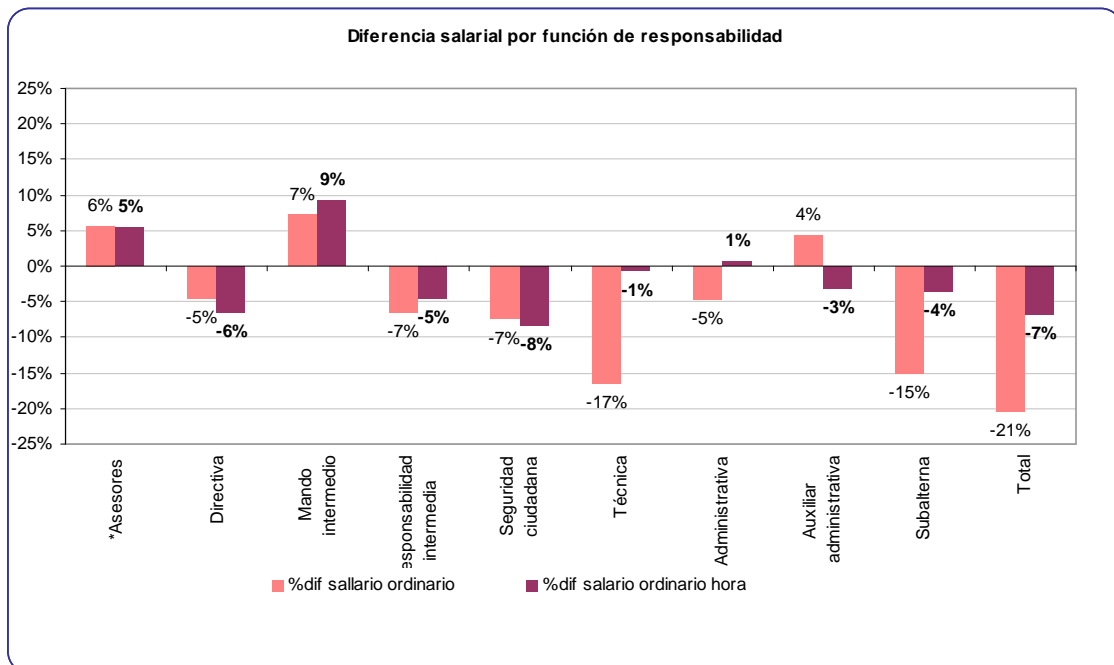
FUNCIÓN DE RESPONSABILIDAD

La brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce si ajustamos en función del grado de responsabilidad y se reduce más si analizamos el salario ordinario hora; se observa la mayor diferencia entre hombres y mujeres en la categoría de técnicos que se reduce al analizar la diferencia/hora: las mujeres “técnicas” tienen un 16% menos de salario que los hombres de esa categoría, diferencia que se reduce al 1% en el salario ordinario hora. Destaca la diferencia positiva hacia las mujeres en la función de mando intermedio, que incluso aumenta al 9% en el salario/hora.

Es decir, el salario hora reduce las diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero no en todas las categorías de responsabilidad: se reduce en el caso de la función técnica y subalterna y aumenta en el caso de función directiva y seguridad ciudadana.

FUNCION *	N		salario ordinario		%mujeres	m-h/h dif	m-h/h %dif	hora
	hombres	mujeres	hombres	mujeres				m-h/h %dif
*Asesores	13	6	34.311	36.212	32%	1.901	5,5%	5,3%
Directiva	50	46	61.253	58.432	48%	-2.822	-4,6%	-6,4%
Mando intermedio	165	73	36.257	38.906	31%	2.649	7,3%	9,2%
Responsabilidad intermedia	12	55	46.198	43.133	82%	-3.065	-6,6%	-4,6%
Seguridad ciudadana	413	58	31.412	29.101	12%	-2.311	-7,4%	-8,2%
Técnica	317	653	29.628	24.735	67%	-4.893	-16,5%	-0,7%
Administrativa	42	227	31.177	29.735	84%	-1.442	-4,6%	0,7%
Auxiliar administrativa	8	27	20.984	21.874	77%	890	4,2%	-3,2%
Subalterna	533	1.108	17.514	14.882	68%	-2.633	-15,0%	-3,5%
Total	1.553	2.253	27.832	22.098	59%	-5.734	-20,6%	-6,8%

*excluidos los miembros de la corporación municipal



ANTIGÜEDAD¹⁰

La plantilla municipal tiene una media de edad de 46 años y lleva en el ayto trabajando en una media de 13 años; los hombres 1,8 años más que las mujeres.

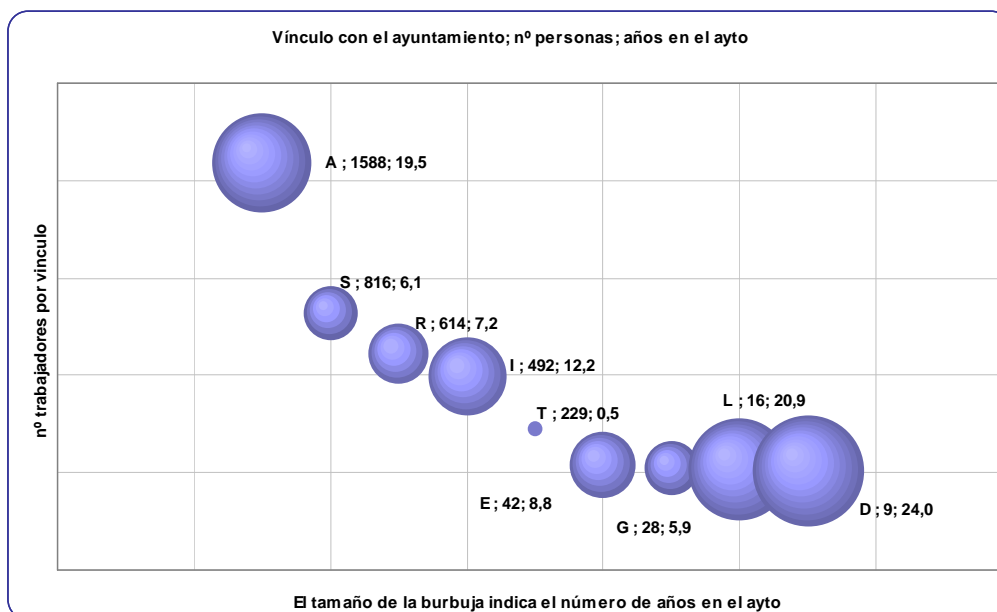
Independientemente del género, la dispersión en cuanto a la antigüedad en el ayuntamiento se produce según cuál sea el vínculo administrativo:

Los/as funcionarios/as de carrera que representan el 41% del total de la plantilla municipal y llevan una media de 20 años trabajando en la administración.

Destaca en la plantilla municipal tanto en número de personas como en número de años en el ayto la situación de los funcionarios/as interinos/as¹¹, con una media de 13 años, o los funcionarios/as interino/as de vacante accidental¹² con una media de siete años en esa situación.

A su vez, los contratos-programa, creados para tareas transitorias o de refuerzo, representan el 16% de la plantilla y con una media de 8 años en esa situación de provisionalidad.

VINCULO (1)	N		Antigüedad (años)		m-h/h	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	total	dif (años)
A Funcionario de Carrera	848	741	19,9	20,7	20,3	0,8
D Funcionario Empleo (dirección)	5	4	26,5	22,6	24,8	-3,8
E Funcionario Empleo Asesores	24	18	8,0	11,3	9,4	3,3
G Altos cargos	17	11	7,6	5,3	6,7	-2,3
I Funcionario Interino	180	312	12,3	13,3	13,0	1,0
L Laboral Fijo	8	8	19,2	24,0	21,6	4,9
R Funcionario Interino Programa	164	450	6,9	8,2	7,8	1,3
S Funcionario Interino Vacante Accidente	197	619	6,6	6,7	6,7	0,2
T Laboral Temporal	127	102	0,9	0,9	0,9	0,0
TOTAL	1.570	2.265	14,2	12,4	13,1	-1,8



¹⁰ Se ha calculado a partir de la fecha de ingreso en el ayto y en su defecto, a partir de la primera fecha administrativa registrada, que es una forma aproximada de acercarnos a la antigüedad reconocida pero no es exactamente lo mismo

¹¹ Plazas de rpt ocupadas sin titular

¹² Plazas de rpt con titular y ocupadas temporalmente por otra persona, sustituciones



La antigüedad forma parte de la nómina en concepto de trienio y se aplica a partir de los 3 años de trabajo reconocido en la administración pública, incrementándose cada tres años, tanto en forma de ingresos como de días libres.

De ahí que cuantos más años en la administración más salario. Sin embargo, si seleccionamos a trabajadores/as con el mismo número de años y el mismo grupo de titulación, ya que la cantidad está en función de dicho grupo, observamos que hay diferencias de salario intragrupo:

**Diferencia salarial entre mujeres y hombres por grupo de titulación dentro de cada grupo
Plantilla con 18 y más años
(muestra de 865 personas)**

concepto salarial (1)	A	B	C	D	E
salario bruto anual	-4,2%	-13,3%	-14,6%	-21,6%	32,4%
salario ordinario anual	-0,1%	-17,0%	-6,2%	-19,2%	39,3%
1 salario base y complementos	-0,7%	-17,8%	-7,4%	-19,0%	35,6%
2personales	5,4%	-10,3%	2,6%	-20,8%	79,3%
salario ordinario hora	-6,0%	-11,9%	-4,1%	-14,5%	18,9%
casos	80	163	351	235	36

*(1) las cuantías de trienios por antigüedad están incluidas en el apartado de "personales2"
el salario ordinario es la suma de 1 y 2*



CONCEPTOS SALARIALES

Diferencias salariales por conceptos de la nómina

Hemos analizado el salario bruto anual y el salario ordinario en base a una agrupación de conceptos de nómina facilitada por Función Pública.

El salario bruto o ganancia percibida a lo largo del 2016 es la suma de ingresos correspondientes a los siguientes conceptos:

SALARIO BRUTO ANUAL:

1. "salario"
2. "personales"
3. "variables"
4. "políticos"
5. "indemniza"
6. "excepcional"
7. "incapacidad transitoria"
8. "sentencias"
9. "seguridad social"
10. "elkarkidetza"

SALARIO ORDINARIO es la suma de los grupos 1 "salario" y 2 "personales", que agrupan a su vez los siguientes conceptos:

"salario"

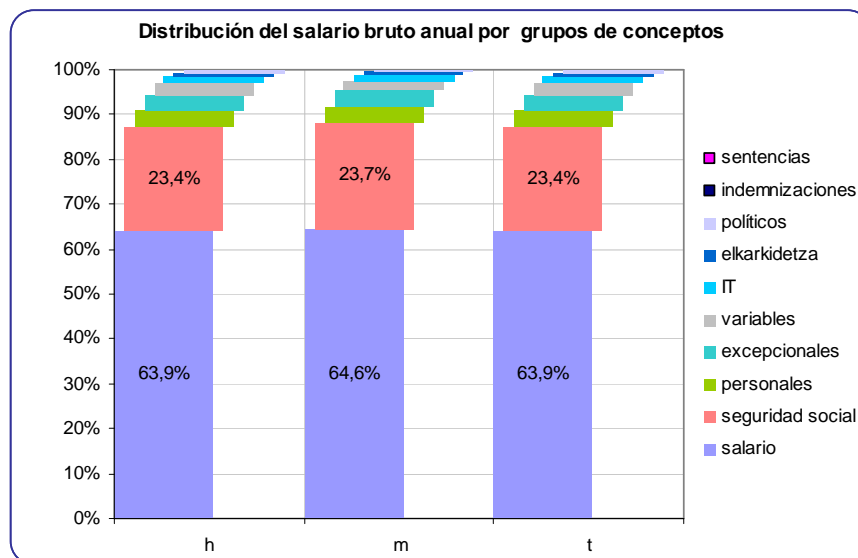
- v1 sueldo base
- v2 sueldo bruto horas
- v20 complemento destino (CD)
- v26 componentes de complemento específico (CE)
- v27 componente específico por diferencia .nivel de titulación
- v29 componentes c. específico coyuntural
- v31 componentes productividad por puesto
- v33 complemento transitorio del puesto
- v35 dedicación especial (DE)
- v41 complemento de productividad (hacienda.pm)
- v43 plus transitorio oficiales mto
- v44 complemento transitorio al puesto (penosidad)
- v45 plus penoso,toxico,peligroso
- v85 paga extraordinaria

"personales"

- v5 antigüedad
- v6 antigüedad ser.especiales
- v10 complemento antigüedad
- v11 antigüedad servicios especiales
- v15 complemento personal antigüedad
- v16 antigüedad pm (d) ley 2/2008
- v32 productividad personal
- v34 productividad
- v40 complemento personal

El salario bruto anual sigue una distribución muy irregular condicionada al número de horas contratadas, que tiene un recorrido de 2 horas mínimo hasta más de 2mil horas anual.

La distribución interna del salario bruto anual por sexo es prácticamente la misma: el salario ocupa el 64% y la seguridad social el 24%, el 16% restante se debe a situaciones muy variables y coyunturales; sentencias, indemnizaciones, bajas, etc



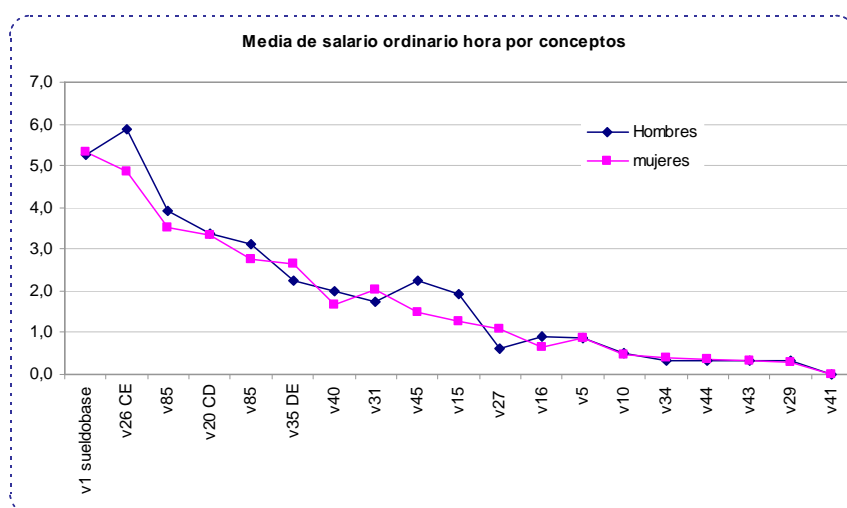
Las diferencias en los ingresos totales al año pueden deberse a situaciones excepcionales o singulares, como sentencias o incapacidad transitoria, no indican necesariamente diferencias por razón de género.

Grupos de conceptos salariales

casos validos

	h	m	t	%mujer	dif salariall m-h/h (1)
"salario"	1.569	2.266	3.835	59%	-20,1%
"seguridad social"	1.569	2.266	3.835	59%	-22,0%
"variables"	1.329	1.847	3.176	58%	-68,4%
"personales"	1.239	1.679	2.918	58%	-14,5%
"elkarkidetza"	768	756	1.524	50%	3,8%
"excepcional"	613	815	1.428	57%	-43,3%
"incapacidad transitoria"	563	849	1.412	60%	-35,4%
"indemnizaciones"	295	204	499	41%	-56,7%
"sentencias"	54	15	69	22%	28,2%
"políticos"	17	12	29	41%	-0,7%
Total plantilla 2016	1.569	2.266	3.835	59%	-24,4%

Si nos ceñimos al salario ordinario hora, los componentes principales del sueldo: sueldo base, complemento de destino, antigüedad, apenas se observan diferencias entre hombres y mujeres; en el complemento específico hay una diferencia del 17% a favor de los hombres; en el lado opuesto, en dedicación exclusiva, la diferencia del 18% se produce a favor de las mujeres



NIVELES RETRIBUTIVOS: COMPLEMENTO DE DESTINO (CD), COMPLEMENTO ESPECÍFICO (CE) Y DEDICACIÓN EXCLUSIVA (DE).

A continuación nos detenemos en tres complementos de la nómina que forman parte del salario ordinario, por su variabilidad y diferencias entre hombres y mujeres.

EL COMPLEMENTO DE DESTINO o nivel retributivo en el ayto es una escala que va del 8 al 30, cuya cuantía anual en euros viene fijada por ley en los presupuestos del Gobierno Vasco (anexo 1:tabla comparativa).

Su distribución sigue la forma de una pirámide ancha en la base y estrecha en el vértice, con diferente comportamiento entre hombres y mujeres:

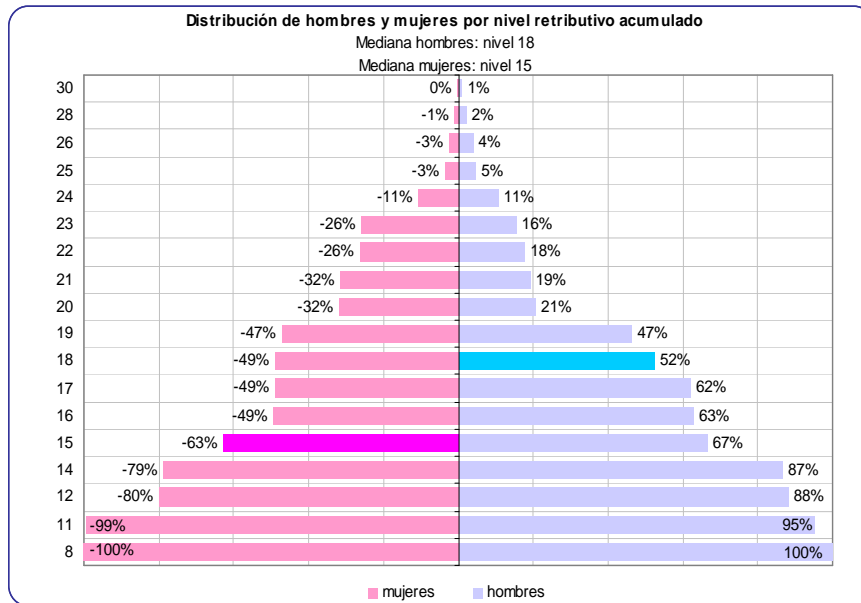
El nivel más frecuente en los hombres es el 19 con el 25% de los casos y en las mujeres el 11 con el 19%.

El 50% de los hombres están por debajo del nivel 19 y en el caso de las mujeres es el nivel 16, el que divide en dos partes iguales a las trabajadoras, es decir, están con más frecuencia en los niveles inferiores de la escala; en cambio destacan (las mujeres) en los niveles intermedios entre 20 y 23.

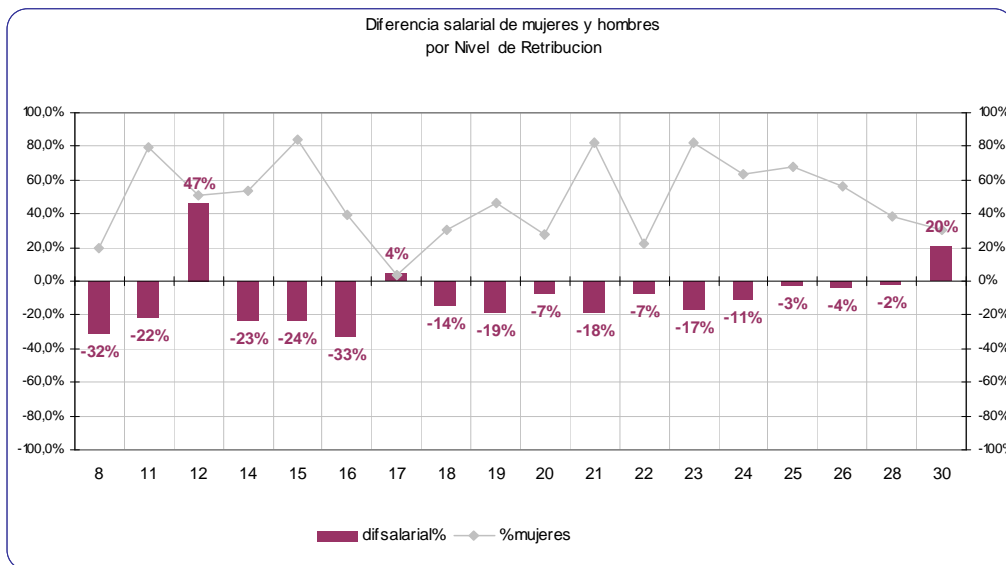


Nº 2016	nivel retributivo o CD																			Total
	0*	8	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	30	
Mujeres	19	18	436	20	363	298	7	7	38	343	9	116	9	341	164	21	39	12	6	2.266
Hombres	31	72	113	19	311	58	11	151	87	398	23	25	31	73	93	10	30	19	14	1.569
Total	50	90	549	39	674	356	18	158	125	741	32	141	40	414	257	31	69	31	20	3.835
% mujeres	38%	20%	79%	51%	54%	84%	39%	4%	30%	46%	28%	82%	23%	82%	64%	68%	57%	39%	30%	59%

*Alcalde, concejales, asesores

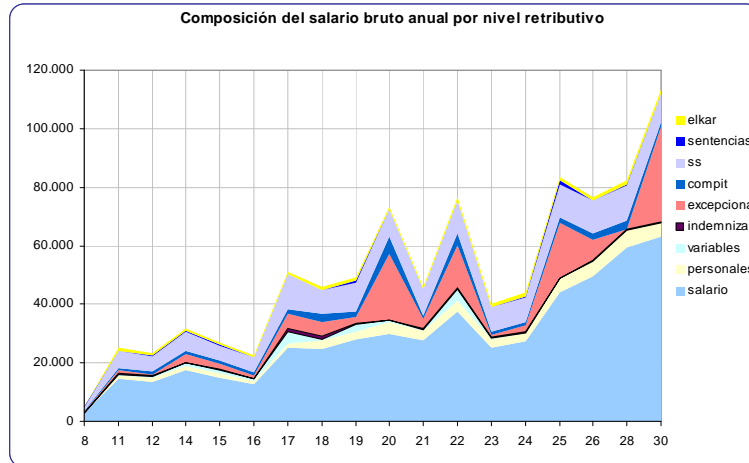


En todos los niveles, las mujeres tienen una diferencia negativa con respecto a los hombres, como se observa en el gráfico siguiente, a excepción de dos: por la parte baja, el nivel 12 y 17, y por la parte más alta, nivel 30.

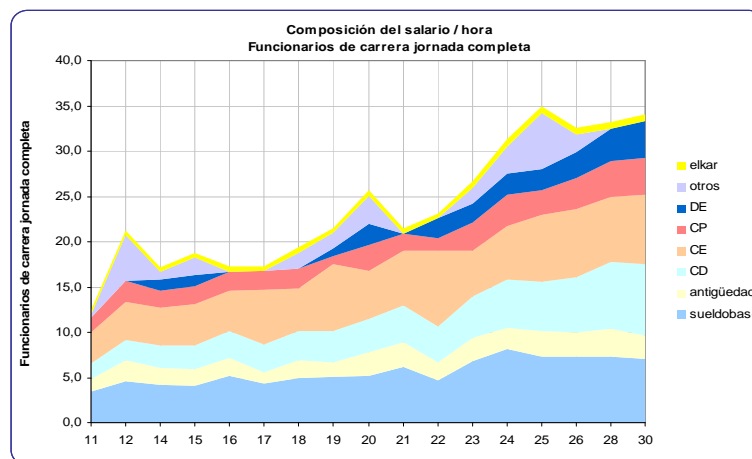
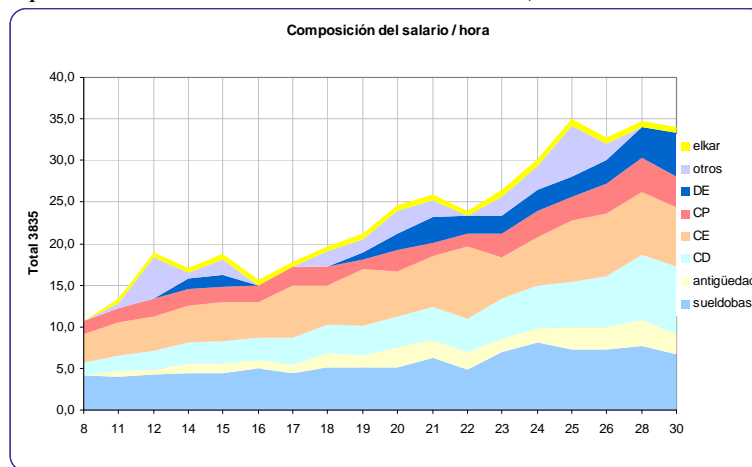




Puede ser interesante cómo se reparte la masa salarial por los niveles retributivos o complementos de destino, ya que debería seguir una recta progresiva, dado que el nivel es una escala va de menor a mayor y sin embargo se observan discontinuidades, por ejemplo la subida del nivel 22 y el fuerte incremento a partir del 25 en el salario base.



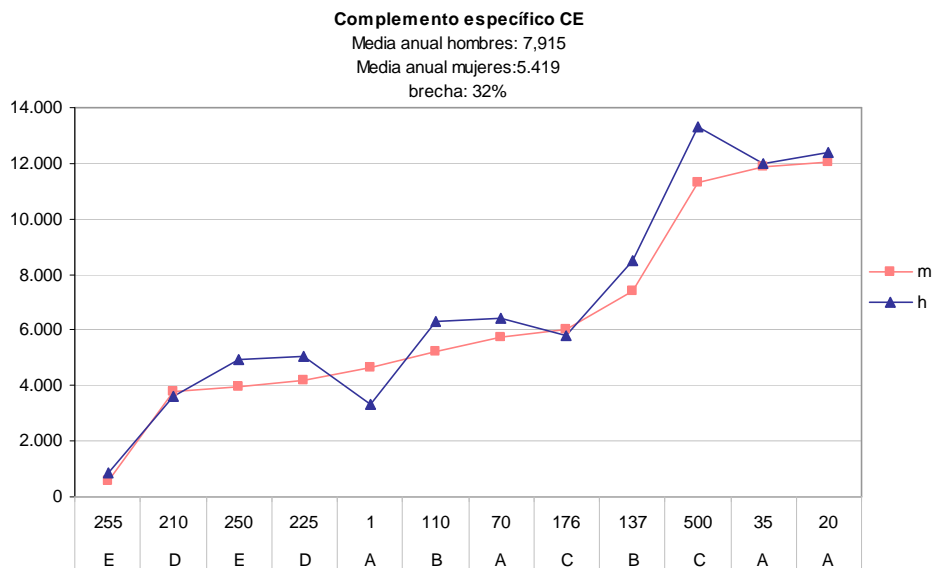
El salario bruto hora y el salario bruto hora de funcionarios de carrera de jornada completa, suaviza las líneas de los conceptos salariales básicos y personales (excluyendo la excepcionalidad: políticos, indemnizaciones, sentencias, etc)





EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (CE) forma parte de la nómina ordinaria y la fija la administración local, siguiendo una relación no ordinal y donde cada categoría tiene un valor. La brecha entre hombres y mujeres es del 32%; por término medio, las mujeres en un año han ingresado un 32% menos que los hombres en este concepto.

Dada la cantidad de categorías distintas (anexo 2: tabla 2010), representamos la media de las categorías más frecuentes por cada grupo de titulación



LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA (DE) es un atributo que tienen asignado un total de 200 personas en el 2016 y tiene que ver con la jornada ampliada, es decir, con la disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral; está retribuido por defecto aunque no se llegue a realizar más horas.

El 5% de la plantilla tiene una jornada ampliada, el 8% en el caso de los hombres, el 3% en el caso de las mujeres.

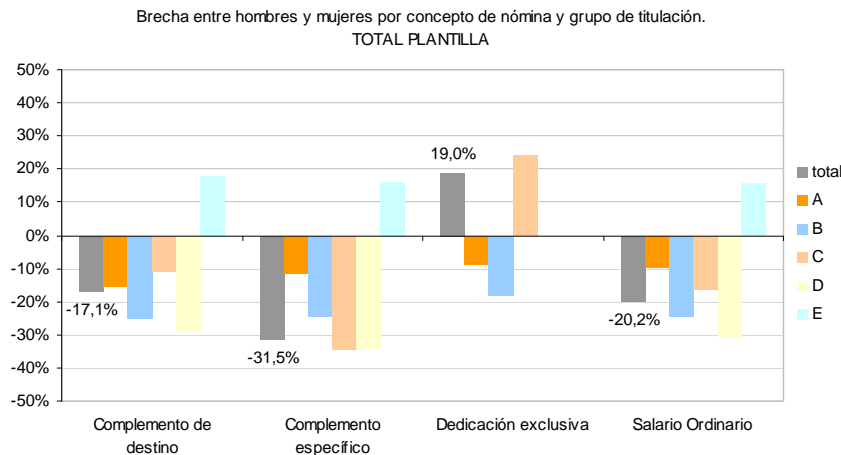
En esta categoría las mujeres tienen una diferencia a su favor con respecto a los hombres a pesar de que son menos, pero esta diferencia se produce en el grupo C.

tipo de jornada	h	m	t	%muj
Reducción de jornada <100%	214	678	892	76%
Jornada completa 100%	1.234	1.519	2.753	55%
Ampliación de jornada >100%	121	69	190	36%
total plantilla	1.569	2.266	3.835	59%

tipo de jornada	h	m	t
Reducción de jornada	14%	30%	23%
Jornada completa	79%	67%	72%
Ampliación de jornada	8%	3%	5%
total plantilla	100%	100%	100%

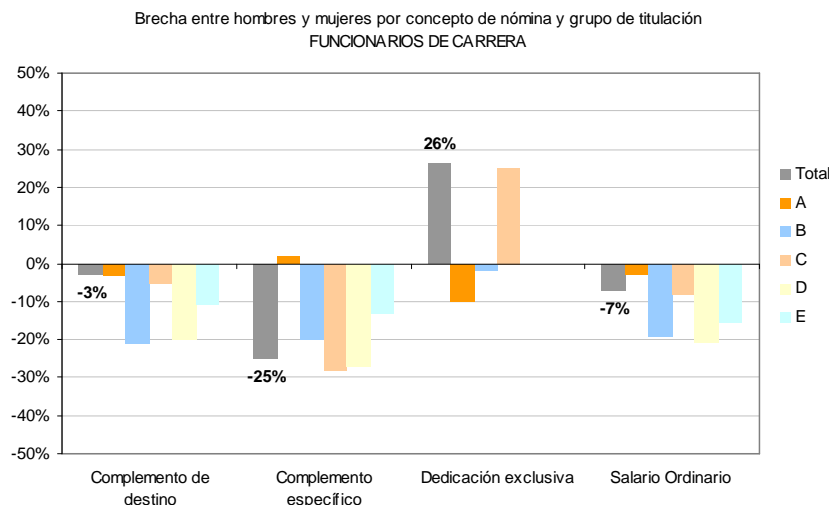
COMPLEMENTOS SALARIALES, COMPARACIÓN POR GRUPOS DE TITULACIÓN Y POR TIPO DE FUNCIONARIOS/AS. En el conjunto de la plantilla el salario ordinario de las mujeres es un 20% menos que el de los hombres, esa diferencia se invierte en el grupo de titulación más bajo (E), debido al complemento de destino y al complemento específico. En el resto de grupos se produce una brecha debida fundamentalmente a la diferencia de 32% menos de complemento específico para las mujeres.

La dedicación exclusiva beneficia a las mujeres del grupo C



Entre los funcionarios/as de carrera se suavizan las diferencias, se pasa del 20% de diferencia en el salario ordinario al 7%, en todos los grupos de titulación, incluido el E; los CD y CE siguen siendo negativos para las mujeres y la dedicación exclusiva del grupo C sigue siendo la única positiva

Funcionarios de carrera		Media de euros anuales			M-H	M-H/H
Concepto salarial		h	m	t		
V20	Complemento de destino	5.640	5.466	5.558	-174	-3,1%
V26	Complemento específico	10.416	7.801	9.189	-2.616	-25,1%
V35	Dedicación exclusiva	3.245	4.409	3.630	1.163	35,9%
	Salario Ordinario	35.226	32.676	35.484	-2.549	-7,2%
	total fun.carrera	848	741	-107,0	-13%	



En resumen, la brecha salarial se produce en todos los grupos de titulación y en los conceptos analizados, a excepción de la DE que beneficia a las mujeres del grupo C.



Anexo 1: Multiplicadores: Diferencia entre la mayor y menor ganancia

	Multiplicador *	%diferencia
	(mayor/menor)	(mayor-menor/mayor)
Puesto de trabajo (1)	3,4	70,3%
Complemento de Destino (2)	5,5	81,7%
Complemento específico -hombres- (3)	5,5	81,7%
Complemento específico -mujeres- (3)	4,7	78,6%
Complemento específico -total- (3)	5,2	80,8%
Función de responsabilidad -hombres- (3)	2,3	56,1%
Función de responsabilidad -mujeres- (3)	2,2	54,7%
Función de responsabilidad -Total- (3)	2,3	55,8%
Grupo de titulación -hombres- (3)	2,0	51,1%
Grupo de titulación -mujeres- (3)	1,9	48,3%
Grupo de titulación -Total-	2,0	49,3%
Vínculo -hombre- (3)	2,4	57,9%
Vínculo -mujer- (3)	2,2	54,7%
Vínculo -Total- (3)	2,2	54,8%

* nº de veces que contiene la mayor retribución sobre la menor

(1) Retribución total 2017 por puesto de trabajo: www.vitoria-gasteiz.org

(2) Presupuesto general del País Vasco 2016

(3) Plantilla municipal 2016

Las mayores diferencias se producen en el CD: la distancia entre el nivel 30 y el 11 es de 5,5 veces

Y en el CE, la distancia entre la mayor asignación y la menor en los hombres es también 5,5 veces

El grupo de dirección multiplica por 2,3 su ganancia con respecto al de la función subalterna

El grupo de titulación A multiplica por 2,2 al del grupo E

El grupo de Eventual multiplica por 2,2 al del grupo de contrato programa en el caso de las mujeres

y 2,4 al del grupo de laboral temporal en el caso de los hombres

Anexo 2: Tabla comparativa de Complemento de Destino

nivel CD	euros año*			dif	
	ESTADO	GV	AYTO**	GV-Estado	Ayto-Gv
30	13.698,2	16.700,5	15.861,0	22%	-5%
29	12.286,7	14.844,6		21%	
28	11.770,2	13.267,5	13.240,8	13%	0%
27	11.253,3	11.783,0		5%	
26	9.872,7	10.391,4	10.228,5	5%	-2%
25	8.759,4	8.999,8	8.811,6	3%	-2%
24	8.242,5	8.443,0	8.294,1	2%	-2%
23	7.726,3	7.840,1	7.480,5	1%	-5%
22	7.209,2	7.283,3	6.840,4	1%	-6%
21	6.693,3	6.726,9	6.450,6	1%	-4%
20	6.217,4	6.263,1	5.991,8	1%	-4%
19	5.900,0	5.891,8	5.556,5	0%	-6%
18	5.582,4	5.520,8	5.239,3	-1%	-5%
17	5.264,8	5.195,5	4.994,8	-1%	-4%
16	4.948,0	4.871,1	4.863,2	-2%	0%
15	4.630,1	4.546,2	4.179,8	-2%	-8%
14	4.313,0	4.221,8	3.941,9	-2%	-7%
13	3.995,0	3.896,8		-2%	
12	3.677,5	3.572,4	3.407,7	-3%	-5%
11	3.360,0	3.247,5	2.895,8	-3%	-11%
10	3.042,9	2.989,6		-2%	
9	2.884,1	2.775,1		-4%	
8	2.725,0	2.603,2		-4%	
7	2.566,5				
6	2.407,7				
5	2.249,0				
4	2.011,0				
3	1.773,5				
2	1.535,2				
1	1.297,4				
promedio	5.596,4	7.038,0	6.957,5	26%	-1%
veces mayo	10,6	6,4	5,5		
*14 percepciones					
** funcionarios de carrera con jornada completa					

LEY 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (BOE 30 de octubre de 2015)



Las mujeres representan el 59% de la plantilla municipal, uno de los motivos que apuntan para explicar esta situación es que las pruebas de acceso a la Administración Pública garantizan una no discriminación, lo que puede influir para que sean muchas las mujeres que se animen a presentarse a las pruebas, esto unido a los tipos de puesto y de titulación requerida, es decir la oferta de empleo en el mercado de trabajo, ha dado como resultado que en la actualidad tengamos un número mayor de mujeres que de hombres en la plantilla municipal.

Sin embargo al estudiar la media de horas trabajada por persona la cuanta es negativa, las mujeres tienen un 15% menos de horas contratadas que los hombres a pesar de ser mayor su número. Existe una contratación a tiempo parcial mayor en el colectivo de mujeres que en el de hombres.

Una de las causas de esta situación tenemos que buscarlas en los contratos con jornadas reducidas, es mucho mayor el número de mujeres que reducen sus contratos para solicitar medidas de conciliación (el 30% de la plantilla femenina y el 14% en el caso de los hombres). Como en el análisis de la segregación horizontal, podemos observar que se repite el mismo esquema, consistente en que la dedicación de mujeres a actividades asociadas con las tareas realizadas tradicionalmente por mujeres, según la división sexual del trabajo, como pueden ser los trabajos asistenciales sanitarios y de cuidados. Encontramos que este patrón se repite a la hora de optar a las reducciones de jornada para asistir a familiares menores o dependientes.

Por otro lado, debido a la norma de no reposición del 2012, la oferta estructural se ha estancado. En contrapartida, la oferta de trabajo ha estado centrada en contratos-programa, en personal funcionario interino, interino vacante accidental, contratos ocupados mayoritariamente por mujeres. El peso de las mujeres en cada categoría no ha cambiado significativamente en el periodo analizado, si en el 2002 eran mayoría en contratos temporales, en el 2017 lo siguen siendo. Los puestos ocupados por mujeres son sustituidos por mujeres el vínculo de funcionario interino y contrato programa son puestos sin titular pero también ocupados por mujeres. En teoría ambos tipos de vínculos no son puestos de responsabilidad o con personal subordinado. También existen contrataciones que directamente son jornadas reducidas, y estos contratos se encuentran, en muchos casos, en puestos ocupados mayoritariamente por mujeres.



Estos tipos de contratos dan pie a que las mujeres asuman menos trabajo reconocido en número de horas con contrato, pero más trabajo efectivo, ya que al no trabajar el 100% de su jornada asumen trabajos complementarios fuera de su puesto de trabajo remunerado al disponer teóricamente de más tiempo libre.

Las consecuencias económicas que se derivan de los contratos con jornada parcial se concretan en menores ingresos salariales y menores cotizaciones a la Seguridad Social, con todas las consecuencias posteriores a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, jubilación...

Los indicadores de medida como salario medio anual, afloran el mayor volumen de trabajo a tiempo parcial realizado por las mujeres y, en consecuencia, aumentan la brecha salarial sustancialmente.

En el análisis de los datos salariales, en su conjunto, las mujeres en el Ayuntamiento son más, con más horas y con más ingresos que los hombres. Sin embargo, perciben como media un 24% menos de ingresos brutos anuales, un 20% menos si tenemos en cuenta el salario ordinario. Estos datos que analizan los ingresos totales anuales reflejan la incidencia de la temporalidad de los contratos mayoritariamente femeninos.

Al analizar las variables que explican esta diferencia si ponemos el foco en los grupos de titulación y el vínculo con la administración existe diferencia entre mujeres y hombres todos los casos, y sin embargo es positiva hacia las mujeres en algunos de ellos. En cuanto a la antigüedad en el ayuntamiento, independientemente del vínculo administrativo se produce una gran dispersión.

La medida por hora, frente a unidades de tiempo como el mes o el año, tiene la ventaja de eliminar de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres debidas a las variaciones en el tiempo de trabajo

Los ingresos medios por hora reflejan mucho más adecuadamente el pago por unidad de tiempo, y dado que el número medio de horas trabajadas al año por las



mujeres es menor al de los hombres, necesariamente tenemos que medir la diferencia salarial en base a esta medida. La ganancia por hora es necesaria para poder estudiar en condiciones de igualdad a los trabajadores y las trabajadoras con distintas jornadas, especialmente a las personas con contratos a tiempo parcial

En el Ayuntamiento las mujeres perciben como media un 8% menos de ingresos brutos /hora y perciben como media un 6% menos de ingresos ordinarios /hora que los hombres.

El valor del trabajo de cada persona, se mide a través de los distintos complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo: complemento de destino, complemento específico y complemento de dedicación. Es en este punto donde se debe incidir, en la valoración de los complementos asignados a cada puesto de trabajo, de manera que reflejen lo más fielmente posible las funciones realizadas en cada uno de ellos, independientemente de que estén ocupados por hombres o mujeres.

Si analizamos el salario/hora la diferencia es del 6%, pero no podemos encontrar un patrón común en las mujeres ya que incluso en algunos casos existe diferencia positiva hacia ellas. Los niveles retributivos, reflejados en los complementos de destino estudiados, también arrojan datos muy variados, las mujeres tienen en general una diferencia negativa pero hay excepciones tanto en niveles bajos como altos de la escala. Es en el complemento específico, fijado para cada categoría por el Ayuntamiento, donde existe una mayor diferencia entre hombres y mujeres. Estos complementos se asignan en base a conceptos muy diversos: peligrosidad, toxicidad, penosidad, y algunas veces varían en función de solicitudes de colectivos concretos.

Por otro lado en el complemento de dedicación exclusiva hay categorías que tienen una diferencia a favor de las mujeres.

Los datos analizados nos indican la gran diversidad de tipos de contratación, vínculos administrativos, porcentajes de jornada, categorías profesionales y grupos de titulación, esta circunstancia hace que el análisis de las diferentes variables sea complejo desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que no se puede generalizar en la mayoría de los casos. Sería necesario hacer un estudio más exhaustivo centrado en parámetros concretos.



3.-PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Tal y como concluye el estudio podemos decir que la brecha se manifiesta en el reparto de un 15% menos de horas de trabajo por mujer y un 6% menos de ingresos/hora por mujer.

Por tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre varios parámetros. Dentro de la actividad municipal podemos propiciar situaciones de cambio encaminadas a reducir estas diferencias estudiadas:

1.- Dado que los estereotipos sexistas siguen estando presentes en nuestra cultura y sociedad, el sesgo de género se mantiene a la hora de optar a determinados puestos de trabajo masculinizados o feminizados. A través de la oferta pública de empleo se puede trabajar en este sentido estudiando los procesos selectivos desde la perspectiva de género, con el fin de introducir cambios que posibiliten un acceso más igualitario a todos los puestos de trabajo municipales.

Las previsiones para las próximas ofertas públicas de empleo indican que se van a aumentar el número de convocatorias y plazas ofertadas, después de varios años sin apenas oferta, esta circunstancia reducirá el nivel de temporalidad en la administración, situación que actualmente afecta a más mujeres que a hombres. Dentro de esta coyuntura es previsible que estos niveles de temporalidad se reduzcan.

2.- Las medidas de conciliación forman parte de las mejoras conseguidas en los convenios colectivos, es decir, son medidas positivas, que se deben promocionar. De entrada facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Las mujeres llevan el peso en la conciliación para la atención a menores y familiares dependientes esta es una de las causas de que sean mayoría en los contratos a tiempo parcial. Los estereotipos de género inciden especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad. Se debe fomentar que las medidas de conciliación sean solicitadas en mayor cantidad por los hombres. Es necesario el diseño de estrategias que transmitan la idea de corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados para que esta situación revierta en un futuro.



3.-El estudio de las variables analizadas dentro de la distribución de ingresos municipal nos indican la gran variedad de casuísticas existentes, que señalan diferencias salariales favorables a mujeres y hombres dependiendo de los casos analizados. La diferencia salarial apreciada se encuentra en la asignación de complementos para cada categoría laboral. Estos complementos se asignan en base a conceptos muy diversos: peligrosidad, toxicidad, penosidad, asignación de funciones, tareas especiales,... y algunas veces varían en función de solicitudes de colectivos concretos. Al ser las variables que arrojan los datos más desfavorables para las mujeres en este estudio, sería recomendable revisar estos complementos estudiando la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo municipales.