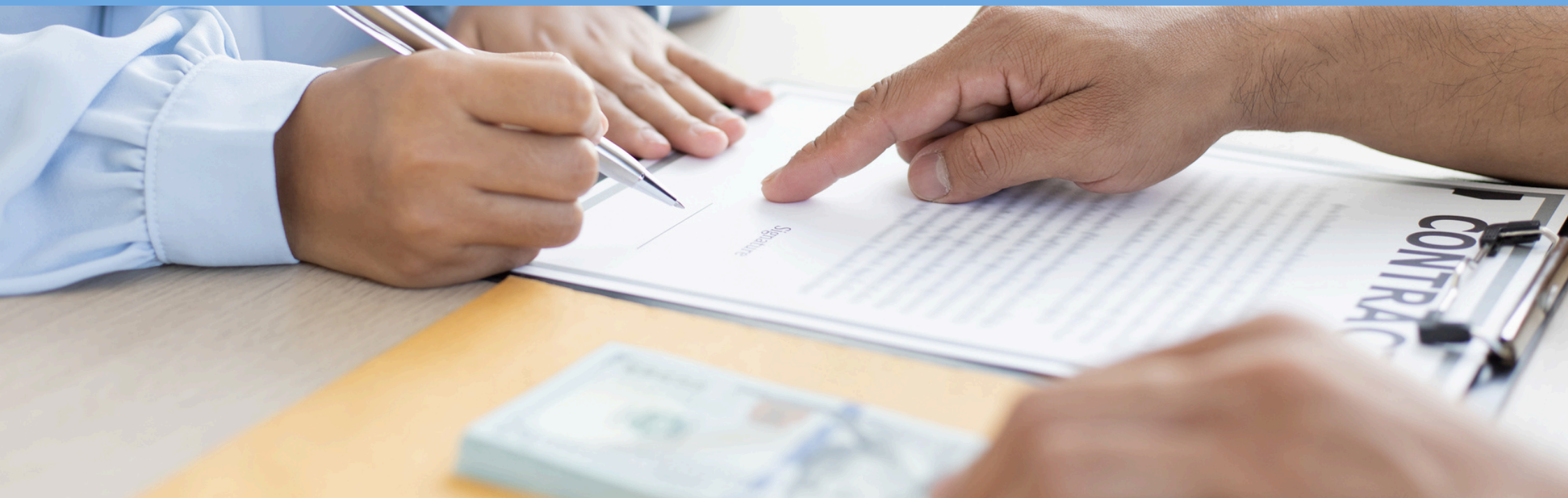


Bretxa Salarial

Notícia



Ajuntament del
Prat de Llobregat



Pla intern d'igualtat

En el mes **d'abril de 2025** es va presentar, dins de les accions del **Pla intern d'igualtat de gènere**, l'informe d'auditoria retributiva de l'Ajuntament del Prat de Llobregat.



El Servei de Persones gestiona el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament des del passat mes de març.

En aquest temps hem estat treballant en diferents eixos, en aplicació del **Reglament per l'equitat de gènere** a l'**Ajuntament del Prat de Llobregat** i el seu compromís ferm amb la lluita feminista per aconseguir una **igualtat real** i efectiva entre **dones i homes** mitjançant la igualtat de **drets, responsabilitat i oportunitats**.





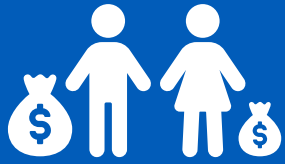
INFORME D'AUDITORIA RETRIBUTIVA

QUE ÉS L'AUDITORIA RETRIBUTIVA?

L'auditoria retributiva té per objecte, tal com indica l'article 7.2 del RD 902/2020, de 13 d'octubre;

Obtenir la **informació necessària** per comprovar si el sistema retributiu de l'ajuntament, de manera transversal i completa, **compleix amb l'aplicació efectiva** del principi d'**igualtat** entre **homes i dones** en matèria de **retribució**.





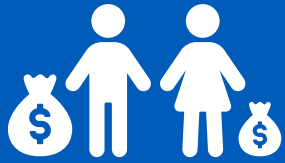
BRETXA SALARIAL

QUÈ ES LA BRETXA SALARIAL I COM ES CALCULA?

La bretxa salarial és la **diferència** en la remuneració mitjana entre **dones i homes**, que s'expressa en percentatge referit al salari dels homes.

La bretxa es calcula tenint en compte totes les persones contractades durant l'any natural de referència, en aquest cas, l'any 2023.





BRETXA SALARIAL

QUINA ÉS LA BRETXA SALARIAL EXISTENT A L'AJUNTAMENT DEL PRAT?



La **bretxa salarial de gènere** en la retribució total anual efectiva és del **11%** tant pel que fa a la mitjana com a la mediana. Aquesta bretxa és inferior a la legalment permesa (25%) i a l'existent a Catalunya (**19,85% el 2021**), però superior a l'existent al sector de l'administració pública (**7,85% el 2021**).



La bretxa observada pel que fa al **salari base** és del **6%** en la mitjana i del **3%** en la mediana. Així, es pot afirmar que la bretxa observada pel que fa al salari base s'explica degut a la temporalitat, la qual es troba **feminitzada**, la bretxa dels **complements salarials** és d'un **15%** en el cas de la mitjana i d'un **12%** en el cas de la mediana.

Part de la bretxa s'explica per l'impacte dels complements retributius, els quals expliquen la diferència entre la bretxa existent al salari base (6%) i la bretxa pel que fa a la retribució total (11%).



QUINS SON ELS MOTIUS PRINCIPALS DE LA BRETXA A L'AJUNTAMENT DEL PRAT?



Les bretxes existents a l'Ajuntament **no responen** a una **discriminació directa** per part de l'ens, sinó que són l'**efecte de l'acumulació de determinants estructurals** que generen biaixos que, alhora, impacten en les retribucions percebudes.





LA SEGREGACIÓ HORITZONTAL

DISTRIBUCIÓ I RETRIBUCIÓ DESIGUAL DE LES ÀREES



30,74%



- Educació
- Cultura
- Comunitat



- Organització
 - Governança
 - Economia
- (on es troba la policia local a l'any 2023.)



LA TEMPORALITAT(FEMINITZADA)



Baixa incidència de reduccions de jornada però alta incidència de substitucions i contractes temporals, que impacten en la bretxa observada.

Texto

De les persones que han tingut més d'un contracte, s'han produït:

- ♀ **DONES: 541 contractacions (62,47%)**
- ♂ **HOMES: 325 contractacions (37,53%)**

Proporció lleugerament feminitzada tenint en compte la distribució total de la plantilla (56,73-43,27 en favor de les dones).



SOCIALITZACIÓ DE GÈNERE I APRENENTATGES



Impacten de manera específica en determinats complements:

- La divisió sexual del treball
- La feminització de les tasques de cura

Això impacta directament en que les **dones** fan **menys hores extra**, menys **festius o horaris asocials** que es tradueixen en una bretxa en el:



- Complement d'hores extres (57%)
- Gratificacions (79%)
- Plus de festivitat (69%)
- Plus de nocturnitat (74%).



MESURES PER REDUIR LA BRETXA SALARIAL EXISTENT

1

CONTRIBUIR A REDUIR LA TEMPORALITAT I FOMENTAR L'ESTABILITZACIÓ DE LA PLANTILLA



Només un **43,71%** dels contractes del 2023 han estat **estables**



La **temporalitat és feminitzada (62,47%)**, fet que explica gran part de la bretxa salarial



També influeixen les **ILT** i la necessitat de **substitucions** (ràtios)

L'Ajuntament del Prat ja treballa per estabilitzar:



57 persones estabilitzades el 2023



44 dones (77,19%)

13 homes (22,81%)



3

REDUIR LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL

- Mesure per revertir la predominança de dones en sectors **tradicionalment feminitzats**
- Promoure l'accés a professions considerades "masculines", tot i ser menys freqüent, també afecta als **homes** en ocupacions considerades "**femenines**"



Alta incidència a l'Administració Pública:

- Sectors: Acció Social vs. Manteniment
- Llocs: Treballadora familiar vs. Policia Local

2

AFAVORIR L'EQUILIBRI DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL



Revertir les barreres que es puguin produir de cara a la promoció



Reduir la segregació vertical, que són les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment.



4

SENSIBILITZAR LA PLANTILLA

Per visibilitzar i revertir biaixos estructurals de gènere:



LIDERATGE



IMPACTE DE LES CURES I LA CONCILIACIÓ



PERCEPCIÓ D'AUTOEFICÀCIA I HABILITATS



ATENCIÓ NOTÍCIES!!! ACCIONS PLA D'IGUALTAT INTERN!!!!



**Vols assistir a les jornades sobre
sensibilització de lideratge i de la bretxa
salarial?**

Estan previstes pel 22 d'octubre de 2025 i us
anيمem a participar-hi.

Després de l'estiu us donarem més informació.

GRÀCIES!



Ajuntament del
Prat de Llobregat