

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

#BREUSAOM06

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



DONES COMANDAMENTS ALS ENS LOCALS

#BREUSAOM #ESTUDIRETRIBUCIONS #DONESCOMANDAMENT

Hi ha dones directives als ajuntaments? Les caps cobren el mateix que els caps? Hi ha segregació en els llocs de comandament entre homes i dones?

*Per respondre a aquestes i altres preguntes us facilitem aquest sisè **#breusaom***

en el qual fem una breu aproximació de la situació de les empleades comandaments als ajuntaments i consells comarcals de la província de Barcelona.



**Diputació
Barcelona**

Mostra

Les dades mostrades en aquest document provenen de l'**enquesta de retribucions** realitzada pel Servei d'Assistència a l'Organització Municipal de la Diputació de Barcelona, la qual recull les dades dels llocs de treball de la majoria dels ens locals de la província de Barcelona, en concret un 73%. A més de dades retributives es recullen dades de gènere i d'edat de la plantilla així com dels pressupostos i plantilles municipals.

Les dades presentades són de l'enquesta de **2023**, en la qual es van recollir les retribucions dels llocs de treball així com altres dades de titulació, règim jurídic o dedicació de més de **38.000** posicions (llocs de treball ocupats i vacants).

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

Publicació: Març de 2025

Per a qualsevol consulta o suggeriment us podeu adreçar al:
Servei d'Assistència a l'Organització Municipal
Gerència de Serveis d'assistència al Govern Local
Àrea de Bon Govern, Assistència Local i Cohesió Territorial
Telèfon 934 022 041

s.saom@diba.cat



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

El lideratge i les dones als governs locals

Caldria començar diferenciant entre el lideratge formal i informal. El lideratge informal esdevé espontani o emergent, mentre que el lideratge formal és fruit d'una assignació formal dins d'una organització. En ambdós casos, s'exerceix influència sobre altres persones, però en el cas del lideratge formal, aquesta influència és gràcies a una assignació de terceres persones en el si d'una organització. Aquest és el tipus de lideratge al qual ens referim: líders formals en les organitzacions municipals. Aquestes figures tenen, en major o menor mesura depenent del nivell jeràrquic, un grau de responsabilitat sobre recursos personals, materials i/o econòmics. En concret, estem parlant de les figures tant directives com de comandament intermedi o operatiu que existeixen en els ajuntaments i els consells comarcals.

La presència de dones en aquestes posicions és, sens dubte, un indicador d'igualtat de gènere per dos motius. Primer, per la influència de les dones en la presa de decisions, i segon, per la influència d'aquest fet en la bretxa salarial entre homes i dones.

Mitjançant aquest **#breusaom**, intentarem aportar algunes dades a aquesta i altres qüestions. En les dades que tot seguit us presentem, en la categoria genèrica de comandaments estan inclosos tots els llocs amb comandament jeràrquic sobre un equip, departament, àrea o la pròpia organització. Indicar que, en el còmput global a nivell de la província, els llocs de comandament representen el 10% de tots els llocs de treball.

Presència de dones en llocs de lideratge

La primera dada a tenir en compte és la presència de dones en llocs de lideratge en els ajuntaments i consells comarcals. Cal destacar que el **71% de les organitzacions locals tenen tant homes com dones en posicions de comandament**. En els casos en què només hi ha comandament d'un gènere (que solen ser ajuntaments de municipis petits), la majoria són dones (18%).

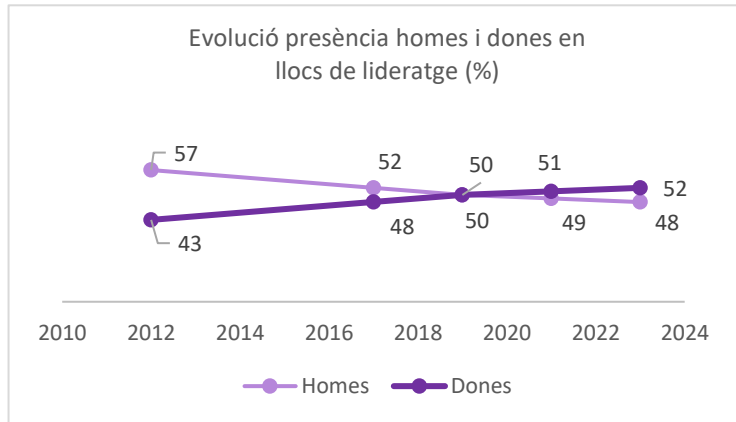
A més, de tots els llocs de comandament, **les dones ocupen el 52,5%, superant el 47,5% ocupat pels homes**. Així, homes i dones estan repartits de manera equitativa en les posicions de responsabilitat orgànica. Aquesta dada que, sens dubte és positiva des del punt de vista de la igualtat, té matisos. Com veurem, encara hi ha aspectes a millorar, especialment aquells relacionats amb la segregació de gènere, és a dir, amb la desigual distribució d'homes i dones entre diferents àmbits organitzatius així com amb la igualtat salarial.



- **L'evolució és favorable per a les dones**

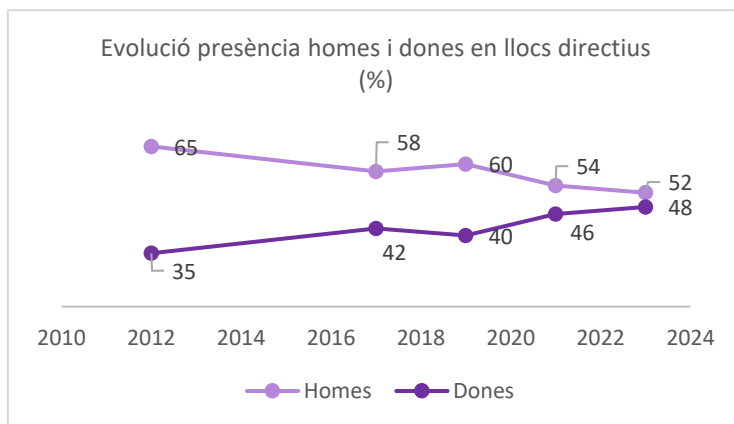
Com s'ha constatat en els últims anys, la presència de dones en les administracions locals ha augmentat significativament.

Aquest increment no només es reflecteix en els llocs de treball amb menys representació femenina, sinó també en les posicions de comandament i directives. Al gràfic 1 es pot observar com, en un període de 12 anys, **la diferència de 14 punts percentuals s'ha reduït fins a una diferència positiva de 2 punts a favor de les dones.**



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

Aquesta progressió és encara més significativa en els **llocs de treball de caràcter directiu**, que són aquelles posicions situades a la cúspide jeràrquica i en els nivells més alts de responsabilitat



2. Evolució presència homes i dones als llocs de treball directius als ens locals de la província de Barcelona

i presa de decisions. Aquestes posicions inclouen els llocs de Gerent, Directiu/iva públic professional, Director/ora d'àrea, així com, en l'àmbit de la Policia, els llocs de Superintendent i Intendent major, caps màxims del cos policial.

- **La segregació per àmbits és present també als llocs de comandament**

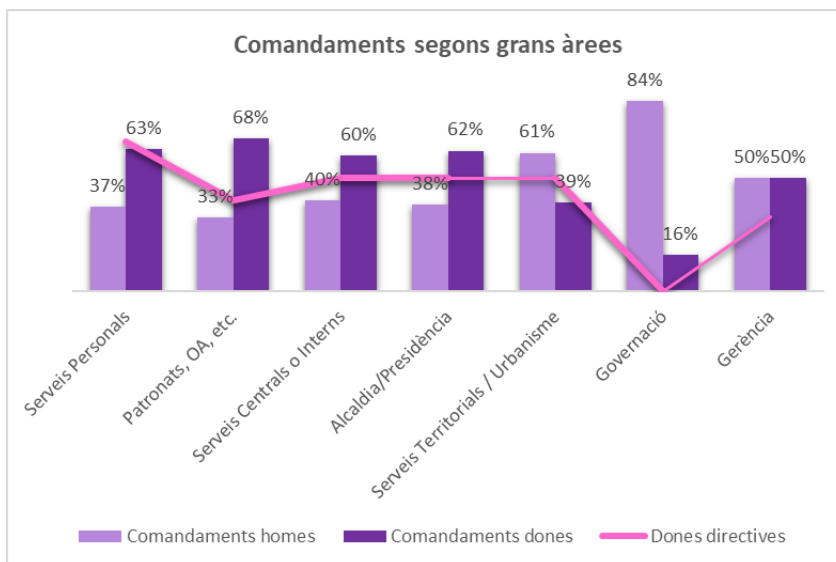
Si bé l'increment progressiu en l'accés de les dones a llocs de responsabilitat és una dada canviant i positiva, la diferent distribució entre homes i dones entre les àrees d'ajuntaments i consells comarcals, és quelcom que, malauradament, és poc canviant i any rere any es manté.

Les dones tenen més representació en les àrees d'**administració** (serveis centrals), de **serveis personals** (serveis socials, ensenyament, etc.) així com de **suport a l'alcaldia** i també en els

organismes autònoms que, sovint, solen ser relacionats amb serveis a les persones. En canvi, les dones estan **menys representades** en els llocs de comandament de **Serveis territorials** (urbanisme, brigades) i, especialment, a l'àmbit de **Governació** que inclou, bàsicament, la policia local.

En el gràfic de la dreta es pot veure la desigual distribució dels homes i les dones entre els llocs de treball de comandament de les diferents àrees organitzatives.

També podem veure com la representació de les dones en els **llocs directius** està igualment condicionat per l'àmbit organitzatiu, essent l'àmbit policial en el que menys dones hi ha.



3. Distribució d'homes i dones comandaments en les grans àrees i percentatge de dones directives en aquestes

Pel que fa als llocs de treball:

El lloc genèric¹ de comandament més freqüent, en general, és el de **Cap de servei** que ocupen majoritàriament les dones amb un **60%** de representació.

Els 2 llocs específics de comandament més ocupats per les **dones** són:

Directora Escola Bressol (98%)

Coordinadora de serveis socials (88%)



Els 2 llocs específics més ocupats pels **homes** són:

Sergent (94%)

Encarregat de brigada (96%)



¹ Llocs genèrics són aquells que no estan adscrits a un àmbit organitzatiu concret si no que n'hi ha als diferents àmbits i àrees de l'organització.

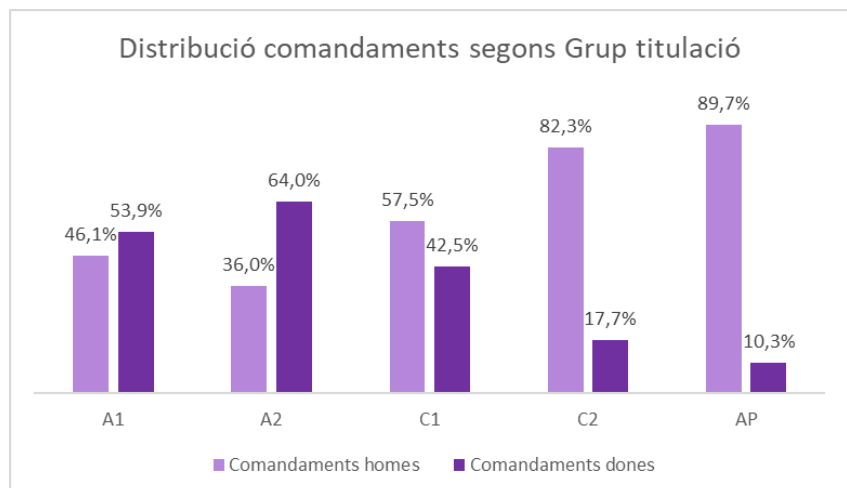
• Distribució segons grups de titulació

Si ens fixem en la distribució de llocs de comandament per grups de titulació, queda palès que les dones ocupen preferentment els llocs de més nivell de titulació, especialment els llocs d'A2. Aquesta circumstància té lògica, en tant que les empleades locals ocupen amb un 66% els llocs del grup de classificació A, tant els llocs base com els llocs de comandament.

Les dades de distribució de comandaments segons grups de titulació mostren una clara desigualtat de gènere en diversos nivells de qualificació. **En els grups de titulació més alts (A1 i A2), les dones tenen una presència significativa**, especialment en el grup A2, on representen el **64% dels comandaments**. Això indica que les dones estan aconseguint accedir a posicions de responsabilitat que requereixen altes qualificacions acadèmiques.

Tanmateix, en els grups de titulació més baixos (C1, C2 i AP), la presència de dones disminueix dràsticament. **En el grup C2, només el 17,7% dels comandaments són dones**, i en el grup AP, aquesta xifra baixa fins al 10,3%. Aquestes dades suggereixen que, tot i que les dones estan ben representades en els

nivells més alts de qualificació, encara hi ha una forta segregació de gènere en els nivells més baixos i això pot estar relacionat en gran part amb l'absència de dones en els àmbits de policia i de serveis municipals (brigades d'obres, neteja viària, jardineria, etc.).

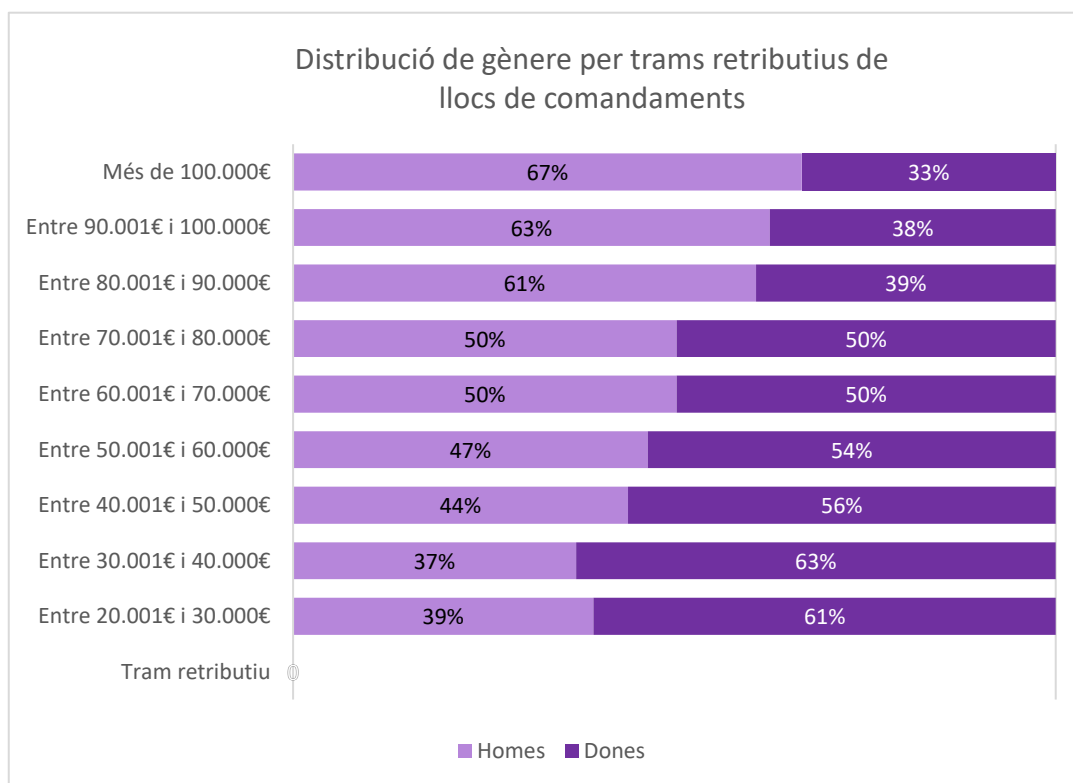


4. Distribució d'homes i dones comandaments segons els grups de titulació dels llocs de treball

Indicadors salarials



A continuació presentem algunes dades sobre les retribucions dels llocs de comandament. S'han pres en consideració les retribucions anuals derivades del lloc de treball que ocupen les persones i sense tenir en compte complements salarials que tinguin a veure amb la persona. Tal i com es pot veure en el gràfic, si bé, en quant a presència la tendència és clarament positiva cap a la igualtat entre homes i dones, a nivell salarial, encara hi ha recorregut per fer.



5. Distribució d'homes i dones comandaments segons els trams salarials anuals

Les dades mostren una tendència clara: les dones estan sobrerrepresentades en els trams salarials més baixos i infrarepresentades en els trams salarials més alts. Aquesta desigualtat pot ser deguda a diversos factors, com ara la segregació ocupacional que ja hem comentat, les barreres per a l'accés a posicions de major responsabilitat i remuneració, i altres factors estructurals i culturals que afecten la progressió professional de les dones.

En resum, tot i que s'han fet avenços significatius en la presència de dones en llocs de lideratge en les administracions locals i probablement la situació és molt favorable respecte d'altres sectors, encara hi ha desigualtats importants a abordar. Les dones estan ben representades en els nivells més alts de qualificació i en posicions directives, però continuen estant sobrerrepresentades en els trams salarials més baixos i infrarepresentades en els més alts. A més, la segregació per àmbits organitzatius persisteix, amb una menor presència de dones en àrees com la policia o els serveis territorials.

Annex 1

Llocs de treball que queden inclosos en la categoria de “comandament”:

Cap d'oficina
Cap d'unitat administrativa
Cap d'unitat tècnica
Cap de gabinet
Cap de grup / unitat
Cap de secció
Cap de servei
Cap de Vigilància local
Cap tècnic/a de Brigada
Caporal/a - cap de la policia local
Coordinador/a
Director/a
Director/a (direcció pública professional)
Director/a o Cap d'àrea
Encarregat/ada
Encarregat/ada de Brigada
Gerent (direcció pública professional)
Gerent/a
Gerent/a comarcal
Inspector/a - cap de la policia local
Intendent/a
Intendent/a major
Intendent/a major - cap de la policia local
Sergent/a
Sergent/a - cap de la policia local
Sotsinspector/a - cap de la policia local
Superintendent/a - cap de la policia local

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

#BREUSAOM06

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



**Diputació
Barcelona**