

METODOLOGIA DE BRETXA SALARIAL DE GÈNERE NO AJUSTADA

1. Introducció

L'objectiu principal d'aquesta operació estadística és analitzar la diferència salarial entre els homes i dones treballadors de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La bretxa salarial de gènere no ajustada, en endavant la BSNA, és una operació estadística oficial responsabilitat de la Direcció General de Funció Pública, en endavant DGFP, i amb la qual col·labora per a la seva execució l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT). Aquesta operació neix en resposta a les necessitats establertes pel marc del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals).

2. Unitats d'anàlisi

Les unitats d'anàlisi són les persones treballadores a l'Administració de la CAIB incloses a l'àmbit poblacional.

3. Àmbits de l'enquesta

3.1. Àmbit poblacional

La població objecte d'estudi de la BSNA, la constitueixen les persones que hi figuren en l'àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat de l'Administració de la CAIB. Així, segons aquest s'inclou tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No hi figuren alts càrrecs, ni personal eventual del sector públic de la CAIB.

S'inclouen tots els treballadors abans esmentats que hagin estat donats d'alta al menys un dia a l'any objecte d'estudi.

3.2. Àmbit territorial

L'àmbit territorial és les Illes Balears.

3.3. Àmbit temporal

El període de referència de les dades és anual. Els resultats corresponen, per tant, a la mitjana anual.

4. Definició de conceptes

Segons la metodologia establerta per l'Eurostat, pel càlcul de la bretxa salarial s'ha d'emprar el salari brut, el qual ha d'incloure els conceptes següents:

- Salari base: és la part fonamental i fixa del salari que es defineix com la retribució mínima establerta a la normativa o pactada als convenis col·lectius.
- Pagaments per hores extraordinàries: es corresponen als pagaments per hores extraordinàries tant estructurals como no estructurals. Remuneren, per tant, el major esforç que representa el treball addicional realitzat fora de la jornada habitual.
- Complements salarials: es defineixen com al conjunt de retribucions satisfetes per sobre de les retribucions bàsiques (salari base i pagaments extraordinaris) que l'ocupador abona habitualment i que estan prèviament establertes (a convenis col·lectius o altres vinculacions). Poden ser de diferents tipus, no acostumen a tenir una terminologia uniforme, i inclouen complements, premis, plusos, etc. Hi pot haver complements en els quals es valori l'antiguitat o vinculació continuada del treballador, la qualificació individual professional, els coneixements d'idiomes o d'informàtica, incentius de productivitat, entre d'altres.
- Pagaments extraordinaris: aquesta magnitud recull els pagaments de venciment superior al període corrent de pagament (el mes per regla general) tot i que siguin de caràcter irregular. Fonamentalment, el conformen els abonaments dels pagaments extraordinaris de Nadal o de l'estiu, regulats per normativa. La seva quantia es coneix per avançat i no depenen dels resultats del treballador o dels resultats de l'ocupador.
- Pagaments en espècie: es tracta de totes les percepcions salarials que s'entreguen al treballador utilitzant qualsevol mitjà diferent dels doblers, tals com béns, drets, beneficis o serveis com a contraprestació dels serveis laborals.

Magnitud segons metodologia Eurostat	Concepte de remuneració de la CAIB
Salari base	Sou base.
Pagaments per hores extraordinàries	Gratificacions, hores extra i hores extra força major.
Complements salarials	Carrera professional, complement de destinació, complement específic, grau personal, complement d'insularitat, complements de torns, complement de nocturnitat, plus de transport, etc.
Pagaments extraordinaris	Pagament extraordinaris del mes de juny i del mes de desembre.
Pagaments en espècie	No existeixen en l'àmbit dels conceptes de remuneració de la CAIB.

Es computen les meritacions brutes, és a dir, abans d'haver practicat les deduccions de les aportacions a la Seguretat Social per compte del treballador o les retencions a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF).

En relació amb les hores treballades, s'estudien el concepte internacionalment acceptat com el d'hores efectivament treballades, que inclou:

- Hores en la jornada habitual dels treballadors
- Hores extraordinàries, en el seu cas es tan vinculades a la remuneració de *pagaments per hores extraordinàries*, esmentat anteriorment.

Per tant, en relació amb les hores, es tenen en compte totes les hores que poden afectar a les variables de remuneració dels treballadors.

En relació amb les absències durant el període de referència, es tenen en compte les retribucions percebudes pel treballador, independentment de qui sigui el pagador. I addicionalment, si escau s'ajusten les hores efectivament treballades, per evitar distorsions a l'estudi.

Definicions per al tipus de relació de servei del personal

Personal funcionari de carrera: és el que en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears mitjançant una relació professional de caràcter permanent, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic,

ocupa llocs de feina dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions administratives previstes en aquesta llei.

Personal laboral fix: és el que en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, manté una relació professional de caràcter permanent caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució, i ocupa llocs de feina dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions que preveu la normativa laboral vigent.

Personal funcionari interí: és personal funcionari interí el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears mitjançant una relació professional de caràcter temporal, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, per dur a terme amb caràcter temporal les funcions reservades al personal funcionari de carrera.

Personal laboral temporal: és el que en virtut d'un contracte de naturalesa laboral i de durada determinada, manté una relació professional de caràcter temporal, caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

Definició de triennis

Els triennis per al personal, consisteixen en una quantitat, que serà igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

Definició de grups funcionaris

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés a aquests, en els grups següents:

Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2. Per a l'accés als cossos o escales d'aquest grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de Grau. En aquells supòsits en els quals la llei exigeixi un altre títol universitari serà aquest el que es tingui en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per a l'accés als cossos o escales del grup B s'exigirà estar en possessió del títol de tècnic superior.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés. Per al subgrup C1 es requereix el títol de batxiller o tècnic i per al subgrup C2 es requereix el títol de graduat en Educació Secundària Obligatòria.

Definició de grups laborals

S'estableixen cinc grups professionals, en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups professionals són els següents:

Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de grau universitari, de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalents.

Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de diplomatura universitària, d'enginyer tècnic, d'arquitecte tècnic o equivalents.

Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol corresponent al cicle formatiu de grau superior o equivalent o de la formació laboral equivalent.

Grup D. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, del títol de cicle formatiu de grau mitjà o del títol equivalent, o de formació laboral equivalent.

Grup E. Per accedir a aquest grup professional no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Per als grups C i D s'entén que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta serveis en l'Administració autonòmica i que tengui acreditada una experiència laboral de més de tres anys en la categoria professional concreta o hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria impartit per un centre oficial reconegut.

Definició de reducció de la jornada laboral

És una disminució del nombre d'hores que un treballador realitza en un dia o una setmana. Pel que fa al fet que el treballador pugui acollir-se a una disminució de la jornada ha de complir els requisits administratius establerts que donen lloc a aquests tipus de permisos.

Definició de la comptabilització de fills vinculada al treballador

Es disposa de la informació sobre si el treballador té fills, si a la situació familiar que s'ha de tipificar a l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) declara tenir fills. En el cas que es declari fills, es disposa addicionalment de l'edat d'aquests.

5. Tractament estadístic

La DGFP proporciona les dades de les persones que treballen a l'Administració de la CAIB, en les quals diferencia quatre taules que complementen la informació necessària per a realitzar l'estudi de la BSNA.

5.1. Tractament de les bases de dades

L'Ibestat a partir d'aquests registres administratius, genera un únic fitxer estadístic final, amb l'objectiu de disposar de la informació necessària dels treballadors. Així, es disposa una taula, en la qual hi consta cada treballador que ha estat ocupat a l'Administració de la CAIB, mitjançant un procés de deduplicació. Aquest procés, du aparellat la formació del factor d'elevació per a cada treballador en funció del temps que hagi estat ocupat durant l'any d'estudi, així el factor d'elevació es calcula de la forma següent:

$$\text{Factor} = \frac{n^{\circ} \text{dies treballats a la CAIB per any}}{365 \text{ o } 366 \text{ dies}}$$

En el tractament anterior, per a determinats treballadors, que han ocupat més d'un lloc de treball durant l'any, hi pot haver dos escenaris a resoldre:

- a. En el cas de que els canvis durant l'any d'estudi comportin una variació en règim jurídic, la relació de servei, grup/nivell o en cos escala i especialitat es pot disposar de més d'un registre per treballador sobre les variables de remuneració. Així per a cada treballador en aquesta situació, se selecciona el registre en què ha estat un major nombre de dies durant l'any d'estudi. Aquesta situació ocorre per manco del 8% dels treballadors, dada extreta per als anys 2020, 2021 i 2022. En conseqüència, en els treballadors que es realitza aquesta assignació, es corregeix el nombre de dies totals que figuren ocupats a l'Administració (numerador de la fórmula anterior del factor) pel nombre de dies associats al registre seleccionat.
- b. L'altre escenari és que enfront a canvis menors, respecte el cas anterior, un treballador pugui canviar de lloc, per exemple a una altra Conselleria o a un altre lloc singularitzat. En aquests casos, es disposa de més d'un registre per treballador i a l'igual que en el cas anterior es resol assignant al treballador el lloc que ha estat ocupant durant un major nombre de dies durant l'any. Aquesta situació es dona en manco del 10% dels treballadors per als anys 2020, 2021 i 2022.

En el denominador de la fórmula del factor, es considera el total del nombre de dies de l'any d'estudi, 365 o 366 segons si l'any és de traspàs.

En relació amb els possibles resultats del factor destacar-ne dues possibilitats:

- El resultat sigui 1, per tant, es tracta de treballadors que han estat ocupats tots els dies de l'any per la CAIB i no es troben a l'escenari a) anterior.
- El resultat de l'expressió del factor es trobi entre un valor major a zero i menor que u, es tracta d'un treballador que no ha estat ocupat durant tot l'any per a l'Administració de la CAIB o que, si bé ha estat ocupat durant tot l'any per a l'Administració de la CAIB, es troba en l'escenari tipus a).

En resum, el factor resulta un valor proporcional al temps que han treballat durant l'any d'estudi, així dona un major pes per als registres de les persones que treballen durant major nombre de dies dins l'any d'estudi.

5.2. Càlcul de la bretxa salarial no ajustada

Després de validar tota la informació disponible i disposar del factor d'elevació al fitxer final s'aplica el mètode de càlcul de la BSNA que realitza l'Oficina Estadística de la Unió Europea, Eurostat. La bretxa salarial de gènere es mesura com la diferència entre el guany brut anual mitjà dels homes i dones expressat com a percentatge del guany brut anual dels homes.

$$BS_{noajustada} = \frac{\sum_{i=1}^h \frac{W_{hi}}{hores_{hi}} \cdot factor_{hi} - \sum_{i=1}^d \frac{W_{di}}{hores_{di}} \cdot factor_{di}}{\sum_{i=1}^h \frac{W_{hi}}{hores_{hi}} \cdot factor_{hi}} \cdot 100$$

On:

W: és la remuneració bruta percebuda durant l'any pels treballadors.

Hores: son les hores treballades en el còmput de l'any.

Factor: conté el valor de major que zero fins a u, esmentat a l'apartat 5.1 anterior, per l'any d'estudi.

Els subíndex:

h: Homes

d: Dones

i: Totes les persones que formen part de l'àmbit de l'estudi.

6. Informació addicional sobre la informació publicada

El càlcul que s'ha realitzat és de la bretxa salarial no ajustada, és a dir, sense aïllar els factors que condicionen la diferent distribució d'homes i dones en l'estructura laboral. Per tant, aquesta BSNA està afectada si existeixen desigualtats directes (diferent remuneració

a homes i dones per feina de mateix valor) o si hi ha desigualtats indirectes (relacionades amb els rols de gènere i elements socials estructurals que poden generar desigualtat entre gèneres, que tenen conseqüències, entre d'altres, les possibles divergències en el temps dedicat al treball remunerat i en la diferent concentració d'homes i dones en els diversos tipus d'ocupacions o en les diferents variables que es disposen).

7. Informació relacionada

Es pot obtenir més informació sobre la bretxa salarial:

- Metodologia de l'[Eurostat](#)
- [Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears](#)
- [Conveni Col·lectiu del personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears](#)
- [Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic](#)