

Mètodes

Disseny de l'estudi

Es va dissenyar un estudi longitudinal retrospectiu.

El procés de disseny de l'estudi començà per la redacció d'un protocol científic, que va servir de base per sol·licitar –amb èxit- un ajut al *Fondo de Investigación Sanitaria*, i d'un document del projecte adreçat a la direcció de l'Ajuntament i a la representació legal dels treballadors. S'aconseguí el suport necessari de la línia de comandament de l'Ajuntament, i es va sol·licitar el permís de la representació sindical dels treballadors a través del Comitè de Seguretat i Higiene (nom que tenia en aquell moment) de l'Ajuntament, permís que fou concedit.

Es determinaren tot un seguit de requisits i mecanismes per tal de garantir el respecte a la confidencialitat i la seguretat de la informació. Tots els fitxers informàtics es dissenyaren de manera que fan impossible l'accés a cap tipus de dada sense diversos filtres d'acreditació de la identitat. Tots el fitxers contenen només el codi d'identificació personal, llevat d'un que conté aquest i les variables personals d'identificació individuals, fitxer que està desagregat de tots els altres i en un directori protegit i accessible només amb dos claus de seguretat que canvien de manera periòdica.

Població d'estudi

El criteri d'inclusió a la cohort fou tota persona que entre l'1 de gener de 1984 i el 31 de desembre de 1993 hagués treballat un mínim de 6 mesos i un dia en la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona, en qualsevol de les seves dependències, ja fos com a funcionària (de carrera o interina) o com a contractada laboral.

Un total de 20.656 persones compliren aquest criteri, de les que se'n varen excloure 8 per no disposar de la informació referent a la seva categoria professional.

Informació utilitzada

Les dades per a l'organització de la cohort es van obtenir del SIP (Servei d'Integrat de Personal), gràcies a la col·laboració de l'Àrea de Personal de l'Ajuntament i de l'Institut Municipal d'Informàtica. Per a cada persona es disposa de dos identificadors específics (els números del DNI i de *matrícula*, variable pròpia de l'empresa), d'informació sociodemogràfica (edat, sexe, número i edat dels fills, estat civil) i de la seva història laboral. La informació disponible és:

- Categoria professional.
- Nivell de responsabilitat.
- Responsabilitat associada al lloc de treball
- Dependència en la que treballa.
- Funció de la dependència.
- Relació laboral: funcionària o contractada laboral.
- Jornada de treball: hores mensuals i tipus d'horari.
- Plusos: penalitat, perillositat.
- Nòmines: salari brut.

Continguts del treball i incapacitat temporal en la cohort "Casa Gran"

- Prestacions especials: per fills minusvàlids, etc.
- Baixes: per accident o malaltia professional i per malaltia comuna.
- Diagnòstic de la IT (codi WONCA).

Per a cadascuna d'aquestes variables es disposa de la data d'inici i final per a cadascun dels canvis que hagin pogut sofrir durant el període de seguiment.

Les dades es volcaren del SIP en un total de 16 fitxers en format dbase. El primer fitxer contenia el número de *matrícula*, que s'utilitzà en tots els demés fitxers com a identificador, i el nom i cognoms, adreça i telèfon particulars.

Els demés fitxers contenien l'identificador i les demés variables agrupades segons pot veure's a la taula 3.

Continguts del treball i incapacitat temporal en la cohort "Casa Gran"

TAULA 3: DESCRIPCIÓ DE LA INFORMACIÓ

| Variable base | Tipus | Variable relacionada | Variable relacionada | Data 1 |
|-----------------|-------|----------------------|----------------------|------------|
| CATEGORIA | CODI | FORMA ACCÉS | GRUP | DATA INICI |
| RESPONSABILITAT | CODI | | | DATA INICI |
| JORNADA | CODI | | | DATA INICI |
| PRESTACIONS | CODI | PARENTIU | | DATA INICI |
| PLUSOS | CODI | | | DATA INICI |
| ABSÈNCIES | CODI | | | DATA INICI |
| FILLS | | | | DATA |
| BAIXES MALALTIA | CODI | | | DATA INICI |
| FORMACIÓ | CODI | | | DATA |
| DEPENDÈNCIA | CODI | MOTIU ALTA | MOTIU BAIXA | DATA INICI |
| NIVELL | CODI | | | DATA INICI |
| DOMICILI | CODI | | | DATA CANVI |
| RELACIÓ LABORAL | CODI | FORMA ACCÉS | MOTIU BAIXA | DATA INICI |
| NÒMINES | BRUT | ANY | | |

Per tal de conèixer l'estat vital de la població es varen creuar les dades del SIP amb les del fitxer de passius de l'Ajuntament, el Padró Municipal, el PAMEM i el Registre de Mortalitat de Catalunya.

La cohort està constituïda per 20.648 persones (11.647 homes i 9.001 dones) que aportaren un total de 134.928,7 persones/any (78.524,81 els homes i 56.403,89 les dones). El temps de seguiment mig fou de 6,5 anys (DE = 3,4 i moda = 10). L'edat mitja d'entrada a la cohort fou de 39,5 anys (DE = 13,1).

Durant els deu anys del període d'estudi es produïren un total de 67.156 episodis d'incapacitat temporal (baixes) per motius de salut, 32.018 realitzades per homes i 35.138 per dones. La durada mitjana dels episodis fou de 31,7 dies (DE = 80,4, mediana = 9 i moda = 7) i la mitjana d'episodis de 4,4 (DE = 4,4) per persona.

Consistència de la informació

Es varen realitzar tasques de neteja de fitxers i cerca d'incongruències de la informació. Aquestes consistiren en:

- Anàlisi de *missings* de cadascuna de les variables.
- Cerca d'incongruències de dates: data final anterior a la data d'inici de cada canvi de les variables.
- Cerca d'incongruències en els valors de les altres variables (nivells de responsabilitat incompatibles amb categoria administrativa, etc.).

Respecte els missings, es trobaren els 8 casos ja comentats d'inexistència de la categoria professional. Alhora, es detectà la

inexistència de la codificació WONCA en els episodis de baixa del personal contractat laboral.

Aquest fet és atribuïble a l'existència de mecanismes administratius diferenciats pel que fa als circuits d'informació sobre el diagnòstic de baixa del personal funcionari i del laboral.

Si bé el personal funcionari està adscrit al PAMEM i són els metges d'aquest institut municipal els que expedeixen el document de baixa, document que segueix un circuit totalment municipal, en el cas del personal laboral són els metges de capçalera dels serveis assistencials del Servei Català de la Salut els qui expedeixen aquests documents, documents que segueixen un circuit diferenciat i controlat pels serveis de l'SCS. La Inspecció Mèdica de Personal de l'Ajuntament, però, de cura de la qualitat de tot el procés en un altre cas. Per aquest motiu, totes les anàlisis relatives al diagnòstic de baixa s'han de realitzar limitades al personal funcionari, però no així les anàlisis dels episodis de baixa i de durada d'aquests.

D'altra banda, s'han comparat els mecanismes administratius i d'inspecció referents al control de les baixes en un i altre col·lectiu i malgrat el que podria pensar-se en un inici, no existeixen diferències notables, llevat de la variabilitat individual de les pràctiques dels metges del PAMEM i dels serveis adscrits a l'SCS referents a l'expedició de la baixa.

Cap dada fa pensar, però, que aquesta variabilitat inter-metges s'hagi de distribuir de manera diferencial entre els metges dels diferents serveis assistencials implicats atès que les circulars i directrius sobre aquesta qüestió són força coincidents. El factor que potencialment més podria influenciar de manera diferencial l'expedició d'una baixa entre personal funcionari i laboral podria ser el relatiu a la prima d'assistència i puntualitat del personal (funcionari i laboral), però el conveni (que regeix les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament) i el

pacte de condicions laborals (que regeix les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament) no reflecteixen cap diferència en aquest sentit.

No es trobaren altres errors d'importància i es pogueren solventar en tots els casos (consistents en la majoria en incongruències d'algunes dates històriques) llevat de les ja comentades 8 persones per a les que no existia informació de la categoria, casos que es van excloure de la cohort.

L'altíssim nivell d'exhaustivitat de les variables està relacionat amb l'excel·lent qualitat del SIP i en el fet de que es tracta de variables que d'una o altra manera tenen repercussió en la nòmina, fet que determina que un doble mecanisme de control de qualitat: el propi del Departament de Personal de l'Ajuntament i el mecanisme de control exercit a nivell individual en el cas d'existència d'errors que es traduirien en errors en el còmput del salari.

Classificació dels llocs de treball

Per als objectius i hipòtesis de treball plantejats cal classificar la població de manera que permeti l'anàlisi epidemiològica en base a les característiques de l'exposició rellevants. Aquestes característiques que determinen l'exposició són dues: d'una banda el gènere, que expressa l'exposició diferencial de les exigències del treball reproductiu i també de les desigualtats laborals, d'altra banda el contingut del treball, que expressa, bàsicament, el constructe psicosocial de l'organització del treball.

A partir de les dades del Sistema d'Integrat de Personal (SIP) s'han obtingut dos sistemes de classificació dels llocs de treball: per categories administratives, (recodificada en classe social), i per continguts del treball.

Categories administratives

S'han obtingut una sèrie de grups ocupacionals que segueixen a grans trets la pròpia classificació de l'Ajuntament per permetre les comparacions internes. La variable emprada fou la categoria administrativa del SIP.

Alhora és una classificació comparable a les fetes en altres estudis similars (Whitehall). La utilització de la categoria ha permès una primera classificació en dos grans grups (treballadors manuals i no manuals) en funció de la formació i del tipus de treball, compatible amb la classificació per classes socials. Dins d'aquests dos grups s'han definit 9 grups de treballs: cinc de manuals i quatre de no manuals.

A.- Grups no manuals: la pertinença a un o altre grup ve determinada per la qualificació acadèmica requerida pel lloc de treball:

- Alta direcció i comandaments de la Guàrdia Urbana (GU) i del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvaments (SEIS)
- Cossos nacionals i tècnics superiors
- Tècnics mitjos
- Treballadors auxiliars

B.- Grups manuals: l'agrupació en aquest cas s'ha realitzat tenint en compte el tipus de feina que es realitza.

- Oficis
- Personal subaltern
- Personal de neteja
- Guàrdia urbana
- Servei d'extinció d'incendis

Si bé les feines realitzades pels tres darrers grups són clarament diferents, i també diferents respecte els dos primers, entre aquests dos (oficis i subalterns) el que determina la pertinença a un o a l'altre és l'especificatiu de l'activitat. Els primers realitzen treballs específics per als quals han estat formats (per exemple, fuster o electricista), mentre que el grup de personal subaltern les tasques que realitzen –manuales– són inespecífiques i dependents de les necessitats temporals i dels serveis.

En el cas de bombers i policia, aquesta gran homogeneïtat intra-grup quan al tipus de feina que realitzen comporta que dins d'un mateix grup hi ha persones amb diferents nivells de formació i d'autoritat (en el cas dels bombers, però, només quant a autoritat ja que és l'únic grup de treballadors en els quals no es demana formació mínima per accedir a

un lloc de treball, sinó que es van escalant categories en funció de l'antiguitat i la superació de determinades proves).

Continguts del treball

Aquesta classificació té com a objectiu agrupar les persones segons les característiques o els continguts del treball que realitzen a partir de la informació enregistrada al SIP¹⁶⁴.

Per a la definició d'aquests grups es va partir de l'anàlisi dels significats de la informació disponible i la identificació d'aquelles variables del SIP que podien reflexar els continguts del treball. Aquesta fase la va dur a terme el conjunt de l'equip de treball coordinador del projecte Casa Gran, integrat per cinc persones, mitjançant discussió de grup i entrevistes a persones clau de l'Àrea d'Organització i Personal coneixedors en profunditat de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament i del sistema de selecció, classificació, i assignació de categories i nivells del personal.

Les variables del SIP identificades en aquesta primera anàlisi qualitativa foren la *categoria*, el *nivell* i la *dependència*, variables disponibles en el SIP per a cada persona i moment, i d'excel·lent validesa donada la seva relació directa amb el procés de pagament de les nòmines al personal..

La categoria indica la formació acadèmica requerida per a accedir al lloc de treball i el sector d'activitat en el que aquest s'ubica. Així, per exemple, la categoria de *Tècnic Superior en (alguna titulació)* indica que són necessaris estudis universitaris de segon cicle per a accedir-hi, mentre que la titulació específica (per exemple, Arquitectura) fa referència al sector d'activitat.

El nivell expressa la responsabilitat adquirida pel treballador, d'una banda, i de l'altra l'assignada al lloc de treball que ocupa. La primera, fa referència a les tasques implícites a la categoria per aquell lloc de treball, mentre que la segona afegeix la informació sobre el nivell de responsabilitat que la organització considera associada al lloc de treball.

La dependència reflexa el centre de treball amb funcions específiques (per exemple, *Servei de Notificacions*, o *Oficina d'Atenció al Ciutadà de Sants*).

La segona fase va consistir en la definició dels criteris de classificació dels continguts del treball que podien ser derivats d'aquestes variables disponibles i que tenien relació conceptual amb les diverses dimensions dels models psicosocials d'anàlisi de l'ambient de treball: exigències psicològiques i control sobre el treball (autonomia i oportunitats de desenvolupament d'habilitats noves).

Aquests criteris foren la *creativitat*, que es relaciona amb el control, la *responsabilitat*, que es relaciona amb el control i les exigències psicològiques, la *varietat de les tasques*, que es relaciona amb el control, i la *proximitat al ciutadà*, que es relaciona amb les exigències psicològiques.

Ahora, es definiren dos criteris més, relacionats amb les exigències psicològiques, que podien ser rellevants per a la definició dels continguts de treball per a alguns col·lectius de treballadors específics. Aquests criteris foren l'exposició a *treball emocional*, que podia tenir rellevància per als col·lectius de mestres i professors de l'ensenyament, psicòlegs i assistents socials dels serveis personals, i el *treball amb el públic*, que podia tenir importància específica per a col·lectius de treballadors directament relacionats amb el subministrament d'informació als ciutadans i la prestació d'assistència en la tramitació de les seves gestions o demandes amb l'estructura municipal.

TAULA 4 . CRITERIS DE CLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL I VARIABLES DE PROCEDÈNCIA

| Criteri de classificació | Variable de procedència SIP |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Responsabilitat | Nivell |
| Creativitat | Categoria |
| Varietat | Categoria |
| Proximitat | Dependència |

La informació de la variable dependència es dicotomitza en dues categories a partir de la funció d'aquesta. Així, es creà una nova variable que categoritzava les 3.098 dependències municipals en dues categories: *pròximes al ciutadà*, i *llunyanes* .

Definició dels criteris que defineixen els continguts del treball

Responsabilitat:

Indica si la persona controla el treball d'altres i té dos valors dicotòmics (si / no).

Creativitat

Variable dicotòmica (treball que possibilita la creativitat o no) relacionada amb la possibilitat de desenvolupament de noves habilitats que el treball proporciona.

Varietat de les tasques

Variable dicotòmica (treball repetitiu / treball variat) que indica la varietat de les tasques que es realitzen en el lloc de treball.

Proximitat

Variable dicotòmica (pròxim / distant) que expressa la posició que cada lloc de treball ocupa en el procés de producció – o *servucció* (producció de serveis) -, limitada en un extrem per la planificació del servei i per l'altre per la seva oferta directa al client, intern o extern.

Procés de classificació

La següent va consistir en la descripció de les tasques que es realitzaven en els diferents llocs de treball, i fou dirigida per la integrant de l'equip de treball amb més coneixement de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament i dels diferents llocs de treball. En alguns casos, va requerir d'entrevistes amb experts i amb treballadors que ocupaven determinats llocs de treball.

A partir de la categoria administrativa, s'identificaren els grups de llocs de treball d'alta direcció, tècnics superiors, tècnics mitjos, treballadors auxiliars, oficis, subalterns, neteja, Guàrdia Urbana i bombers. Aquests grups basats en la categoria contenen col·lectius amb tasques específiques diferents, pel que s'identificaren aquells llocs de treball de la mateixa categoria en els què es realitzaven tasques diferents i aquells en els què malgrat ser de categories diferents tenien tasques similars.

Posteriorment es varen caracteritzar aquests grups de llocs de treball en funció de la presència o absència, en cadascun d'ells, dels quatre criteris de classificació (*creativitat, varietat, responsabilitat, i distància*), agrupant els grups que compartien els mateixos criteris, obtenint-se així

la primera classificació de llocs de treball en funció dels continguts d'aquest.

Partint de cadascuna de les categories administratives, s'agruparen els diferents llocs de treball que les constituïen segons aquests criteris, de manera que es maximitzés la homogeneïtat *intra-grups* i, alhora, l'heterogeneïtat *inter-grups*. Així, per exemple, es crearen dos grups de tècnics superiors atenent el criteri de proximitat, doncs fou aquest el que més diferenciava les característiques dels continguts del treball d'aquesta categoria, malgrat hi havia, dins de cada grup de llocs de treball *pròxims* i *distants* diferents nivells de responsabilitat.

La categoria, el nivell i la dependència foren les variables utilitzades per a la ubicació de cada persona als diferents grups de llocs de treball. En alguns casos s'empraren també el cobrament de plusos específics i el sexe en els casos en què aquestes variables resultaven definitòries (per exemple, no hi ha homes de la neteja).

Per a la construcció definitiva dels grups es va considerar si al marge dels criteris de classificació, podia haver-hi algun grup de llocs de treball amb característiques específiques d'importància des de l'òptica psicosocial o d'exposició a condicions de treball específiques molt diferenciades. Aquest va ser el cas de:

- Llocs de treball on hi ha exposició a treball emocional (d'entre les categories de tècnics mitjos i superiors), que, en termes del model demanda – control, defineix unes demandes psicològiques específiques.
- Llocs de treball d'intervenció d'entre les categories de la Guàrdia Urbana i els Bombers, que en termes del model demanda - control expressarien diferències en les exigències psicològiques

- Els conserges *especials* (que malgrat tenir categoria de subaltern realitzen un treball molt diferent al del conjunt de conserges, caracteritzat per un major nivell de control en el treball).
- Els llocs de treball d'oficis amb *professió* (que malgrat tenir categoria d'oficis, tenen un nivell de creativitat diferent del conjunt de la categoria associat a formació específica de la *professió*).

Els 18 grups resultants representen una classificació dels llocs de treball de l'Ajuntament construïda a partir d'informació de la què en disposem de manera perfectament organitzada en el SIP. A partir de la categoria (tots els individus de cada grup tenen la mateixa categoria administrativa) com a variable central, s'ha cercat en cada cas (per a cada categoria administrativa) quina, o quines, de les variables de classificació discriminaven millor la població, segon resumeix la següent taula:

TAULA 5. CRITERIS EMPRATS PER A LA CLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL A PARTIR DE CADA CATEGORIA ADMINISTRATIVA

| Categoria | Criteris de classificació |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| Alta direcció | Creativitat, Varietat |
| Tècnics superiors i cossos nacionals | Proximitat |
| Tècnics mitjos | Treball emocional, Proximitat |
| Treball auxiliar | Responsabilitat |
| Oficis | Responsabilitat, Professió |
| Personal subaltern | Conserges especials |
| Neteja | Creativitat, Varietat |
| Guàrdia Urbana | Intervenció, Autoritat |
| SEIS | Intervenció, Autoritat |

Classificació definitiva

Els 18 grups de llocs de treball resultants poden veure's a la taula 6.

TAULA 6. GRUPS DE LLOCS DE TREBALL SEGONS ELS CONTINGUTS DEL TREBALL

| Codi grup | Denominació del grup |
|-----------|--|
| 1. | Alta direcció i comandaments de la Guàrdia Urbana i dels Bombers |
| 2. | Tècnics superiors pròxims |
| 3. | Tècnics superiors llunyans |
| 4. | Tècnics mitjos amb treball emocional |
| 5. | Tècnics mitjos pròxims amb treball no emocional |
| 6. | Tècnics mitjos llunyans amb treball no emocional |
| 7. | Treball auxiliar i oficis amb responsabilitat |
| 8. | Treball auxiliar sense responsabilitat |
| 9. | Treball auxiliar d'informació |
| 10. | Oficis sense responsabilitat amb professió |
| 11. | Oficis sense responsabilitat ni professió |
| 12. | Conserges |
| 13. | Conserges especials |
| 14. | Neteja |
| 15. | Guàrdia Urbana d'intervenció, comandaments intermedis |
| 16. | Guàrdia Urbana d'intervenció, escala bàsica |
| 17. | Bombers amb intervenció, comandaments intermedis |
| 18. | Bombers d'intervenció, escala bàsica |

Font: Cortès, Molinero, Moncada, Artazcoz, Borrell, 1999

¡Error!Argumento de modificador desconocido..

Descripció dels 18 grups de llocs de treball segons els continguts del treball.

1. Alta direcció i direcció de la Guàrdia Urbana i Bombers

Càrrecs de confiança i llocs d'alta direcció.

2. Tècnics superiors pròxims

Tècnics superiors de dependències pròximes.

3. Tècnics superiors llunyans.

Tècnics superiors de dependències llunyanes.

Els llocs de tècnics superiors es caracteritzen per possibilitar la creativitat i la varietat de tasques. Alguns llocs comporten responsabilitat sobre altres persones, però el criteri determinant de les diferències en els continguts del treball fou l'efecte dels seu treball en la ciutat.

4. Tècnics mitjos amb treball emocional

Llocs de treball que impliquen la necessitat d'afrontament d'emocions: mestres, diplomades d'infermeria d'hospitals que treballen amb pacients, treballadores socials y aparelladors de Ruïnes i Desnonaments. Es tracta, majoritàriament, de llocs de treball ocupats per dones.

5. Tècnics mitjos pròxims (sense treball emocional).

Tècnics mitjos pels què l'objecte del seu treball és la ciutat i que no realitzen treball emocional.

6. Tècnics mitjos llunyans (sense treball emocional)

Altres tècnics mitjos que no tenen la ciutat com a objecte del seu treball ni realitzen treball que comporten l'exposició a emocions.

Els llocs de tècnic mig es caracteritzaven per tenir la possibilitat de realitzar tasques creatives i variades.

7. Treball auxiliar i oficis amb responsabilitat

S'integren en aquest grup aquells llocs de treball auxiliars i d'oficis que comporten responsabilitat sobre terceres persones. La possibilitat de realització de tasques creatives és clara en els llocs de treball d'oficis, amb l'excepció dels classificats en el grup 11.

8. Treball auxiliar sense responsabilitat

Aquest grup es caracteritza per no tenir responsabilitat sobre altres persones. La varietat de les tasques i la creativitat del lloc de treball depenen de cada dependència.

9. Treball auxiliar d'informació al públic

Lloc que comparteixen les característiques del grup anterior, però que es defineixen per la seva funció específica de donar informació al públic. Es tracta de llocs ubicats en els Nuclis Orgànics d'Informació, actualment Oficina d' Atenció al Ciutadà, Registre General i 010.

10. Oficis amb professió sense responsabilitat sobre altres

Llocs de treball en els què el personal té una formació manual determinada (un *ofici*), el que suposa la possibilitat de creativitat en el treball encara que no molt variat. No tenen responsabilitat sobre altres persones.

11. Oficis sense responsabilitat ni professió

A diferència de l'anterior, es tracta de llocs de treball manuals caracteritzats per la poca varietat de tasques i falta de creativitat . Tampoc no tenen responsabilitat sobre altres persones.

12. Conserges d' Administració

Són llocs de treball amb molt poca varietat de tasques, no creatius i sense responsabilitat sobre altres persones.

13. Conserges especials

Són els llocs de treball de conserge a les Escoles i als Centres Cívics, que també realitzen tasques de manteniment i participen en algunes activitats dels centres, constituint un grup amb major creativitat i varietat de tasques que l'anterior. No tenen responsabilitat sobre altres persones.

14. Neteja

Treball amb nul·la varietat de tasques i nivell de creativitat en el treball, sense responsabilitat sobre altres persones, ocupat de forma absoluta per dones.

15. Guàrdia Urbana operativa, comandaments intermedi

Es tracta dels llocs de comandament intermedi de la Guàrdia Urbana, o sigui amb responsabilitat sobre altres persones, on es realitzen tasques d'intervenció, variades i possibilitant la creativitat.

16. Guàrdia Urbana operativa, escala bàsica

Llocs de treball de la Guàrdia Urbana sense responsabilitat sobre altres persones, amb possibilitat de creativitat i amb varietat de tasques desigual, en funció de cada destí concret.

17. Bombers d'intervenció, comandaments intermedis

Llocs de treball dels Bombers caracteritzats per la realització de tasques d'intervenció, que permeten la varietat i creativitat, amb responsabilitat sobre altres persones.

18. Bombers d'intervenció, escala bàsica

Llocs de treball de característiques similars al grup anterior però sense responsabilitat sobre altres persones,

Mesura de la incapacitat temporal

Per a l'abordatge inicial de l'anàlisi de la incapacitat temporal es va mesurar aquesta de dues formes diferents, d'una banda es va tenir en compte la durada dels episodis de baixa (els dies totals perduts en relació als dies totals possibles a treballar, sempre referits a dies naturals) i d'altra banda es van calcular les taxes d'episodis de baixa (el nombre de noves baixes en relació als dies possibles a treballar) separant els de curta (fins a 10 dies) dels de llarga durada (més de 10 dies). S'utilitzaren els deu dies com a nivell de tall de la durada de la IT per les implicacions d'aquest xifra en el pagament de la prima d'assistència. D'altra banda, l'anàlisi estadística descriptiva de la durada dels episodis d'IT recolzà aquest punt de tall.

Anàlisi estadística

Es realitzà l'anàlisi descriptiva de les variables demogràfiques, socioeconòmiques i laborals.

Es calcularen les taxes crues per a cada categoria i grups de llocs de treball, gènere i grup d'edat.

Pel càlcul de les taxes ajustades (i llurs corresponents raons) s'utilitzà la distribució binomial negativa, formulada com un modelo lineal generalitzat¹⁶⁵. L'ús d'aquesta distribució es fonamentà en l'existència del fenomen conegut com sobredispersió, que es produeix al intentar modelar *counts* d'un fenomen recurrent (aquell en què l'aparició d'un succés modifica la probabilitat d'aparició del següent) mitjançant la distribució de Poisson, atès que una de les característiques principals d'aquesta distribució és la independència dels successos i l'aleatorietat d'aquests entre els individus, el què no es compleix amb la IT al tractar-se d'observacions recurrents, provocant el fenomen indicat. En aquests cas, la variabilitat present en els *counts* excedeix l'esperable si els *counts* dels successos fossin aleatoris. La sobredispersió possiblement reflexa la influència de variables no observades, i es manifesta quan la variança observada supera la mitjana, o en altres paraules, quan la variança real és superior a la teòrica (ja que en una distribució de Poisson la mitjana i la variança teòrica són idèntiques). A la pràctica, la sobredispersió provoca la subestimació de la variança real, el que condueix a una estimació dels intervals de confiança de les taxes extremadament estrets, donant una falsa exactitud d'aquests i podent derivar cap a una interpretació errònia de la significació d'alguns dels efectes.

D'acord amb la literatura^{166 167}, una de las possibles opcions per a tractar aquest problema és la utilització de la distribució binomial negativa¹⁶⁸.

D'acord amb la notació de Lindsey, si s'assumeix que els *counts*, y_{ij} , segueixen una distribució Poisson

$$\Pr(y_{ij}|\lambda_{ij}) = \frac{e^{-\lambda_{ij}} \lambda_{ij}^{y_{ij}}}{y_{ij}!}$$

en al què el seu paràmetre λ_{ij} segueix una distribució Gamma (és dir, el paràmetre no està fixat, sinó que varia)

$$p(\lambda_{ij}) = \frac{v_j^{-k_j} \lambda_{ij}^{k_j-1} e^{-\lambda_{ij}/v_j}}{\tau(k_j)}$$

sobre l'individu i amb valor de la variable explicativa j , sent $\tau(\cdot)$ la funció gamma. Llavors, la distribució marginal de Y_{ij} serà una Binomial Negativa

$$\Pr(y_{ij}) = \frac{\tau(y_{ij} + k_j)}{y_{ij}! \tau(k_j)} \frac{1}{1+v_j} \frac{v_j^{y_{ij}}}{1+v_j}$$

amb

$$E[Y_{ij}] = k_j \quad \mu_j$$

$$\text{Var}[Y_{ij}] = k_j (1 + v_j)$$

Simplificant, pot obtenir-se que

$$\text{Var}[Y_{ij}] = (1 + v_j) \mu_j = \mu_j$$

On v_j és un paràmetre que té en compte la sobredispersió.

Totes les anàlisis s'efectuaren separatament per homes i dones.

Per a l'anàlisi de la categoria laboral, la categoria de referència foren els "tècnics superiors" i per a l'anàlisi de llocs de treball, els "tècnics superiors pròxims".

Les anàlisis es realitzaren amb fulls de càlcul Excel 97 i els paquets estadístics SPSS-WIN 6.0¹⁶⁹ i S-Plus 4.5¹⁷⁰.

Resultats

Descripció de la població d'estudi

La població d'estudi (taula 7) està constituïda per 20.648 individus que, amb una durada mitjana de seguiment de poc més de sis anys i mig, contribuïren a un total de 134.928,7 persones-any, de les que el 41,8 % corresponen a dones. L'edat mitjana, el temps de seguiment i l'edat mitjana d'entrada a la cohort foren variables lleugerament més elevades pels homes.

TAULA 7: DISTRIBUCIÓ D'EDAT I SEXE DE LA POBLACIÓ D'ESTUDI

| | Persones – anys | % |
|--------------|-----------------|------|
| Gènere | | |
| Homes | 78.524,81 | 58,2 |
| Dones | 56.403,89 | 41,8 |
| Edat | | |
| < 25 anys | 9.785,97 | 7,3 |
| 25 – 34 anys | 42.325,89 | 31,4 |
| 35 – 44 anys | 34.187,14 | 25,3 |
| 45 – 54 anys | 31.246,89 | 23,2 |
| > 54 anys | 17.296,05 | 12,8 |
| Desconeguda | 86,76 | 0,06 |
| Total | 134.928,70 | 100 |

Continguts del treball i incapacitat temporal en la cohort "Casa Gran"

TAULA 8: DURADA MITJANA DEL SEGUIMENT EN ANYS

| | Mitjana | Mediana | Moda | DE |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gènere | | | | |
| Homes | 6,741 | 7,920 | 10,00 | 3,325 |
| Dones | 6,266 | 7,080 | 10,00 | 3,435 |
| Edat | | | | |
| < 25 anys | 4,382 | 3,800 | 10,00 | 2,993 |
| 25 – 34 anys | 6,266 | 6,830 | 10,00 | 3,428 |
| 35 – 44 anys | 7,974 | 10,000 | 10,00 | 3,041 |
| 45 – 54 anys | 8,539 | 10,000 | 10,00 | 2,510 |
| > 54 anys | 4,728 | 4,340 | 3,00 | 2,679 |
| Total | 6,534 | 7,670 | 10,00 | 3,382 |

TAULA 9: DESCRIPCIÓ DE L'EDAT D'ENTRADA A LA COHORT PER GÈNERE

| | Mitjana | Mediana | Moda | DE | Mínim | Màxim |
|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| Homes | 41,545 | 40,00 | 28,00 | 13,103 | 16,00 | 71,00 |
| Dones | 37,068 | 34,00 | 26,00 | 12,290 | 17,00 | 71,00 |
| Total | 39,596 | 37,00 | 26,00 | 12,947 | 16,00 | 71,00 |

Continguts del treball i incapacitat temporal en la cohort "Casa Gran"

A l'inici del període de seguiment (1 de gener de 1984), la població d'estudi estava constituïda per 13,470 persones, de les que 37,7 % (5.075) eren dones, mentre que al final del mateix període la població la constituïen 10.476 persones, de les que el 41,2 % (4.318) eren dones. Així doncs la població d'estudi va reduir-se un 22,23 % al llarg dels 10 anys de seguiment, reducció que va afectar menys a les categories de protecció ciutadana (la Guàrdia Urbana va reduir-se en un 11%, i els Bombers en un 15%).

En general, si bé aquestes dues darreres categories seguien sent al final del període d'estudi fortament masculinitzades, durant els 10 anys de seguiment es va produir un procés de feminització de la població.

TAULA 9: DISTRIBUCIÓ DEL SEXE I L'EDAT DE LA POBLACIÓ A L'INICI I AL FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI

| | 1984 | | 1993 | |
|---------------|-------|------|-------|------|
| | N | % | N | % |
| Gènere | | | | |
| Homes | 8.395 | 62,3 | 6.158 | 58,8 |
| Dones | 5.075 | 37,7 | 4.318 | 41,2 |
| Edat | | | | |
| < 25 anys | 218 | 1,6 | 87 | 0,8 |
| 25 – 34 anys | 3.183 | 23,6 | 2.109 | 20,1 |
| 35 – 44 anys | 3.253 | 24,1 | 3.076 | 29,4 |
| 45 – 54 anys | 3.284 | 24,4 | 2.879 | 27,5 |
| > 54 anys | 3.532 | 26,2 | 2.325 | 22,2 |

Continguts del treball i incapacitat temporal en la cohort "Casa Gran"

El nombre de persones ocupades en cadascuna de les categories administratives també va modificar-se durant el període d'estudi. Si be algunes categories no van modificar-se substancialment en termes absoluts (Cossos Nacionals i Tècnics Superiors i Personal Subaltern tenen gairebé el mateix nombre d'efectius a l'inici i al final del període de seguiment), el nombre de persones empleades en altres categories va disminuir de manera important (Neteja i, encara que menys, els Bombers).

Aquestes variacions absolutes i percentuals poden observar-se a la taula 10:

TAULA 10: CATEGORIA ADMINISTRATIVA DE LA POBLACIÓ A L'INICI I FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI

| | 1984 | | 1993 | |
|---|--------|-------|--------|-------|
| | N | % | N | % |
| Polítics | 102 | 0,8 | 198 | 1,9 |
| Tècnics Superiors | 1.060 | 7,9 | 1.096 | 10,5 |
| Tècnics mitjans | 1.643 | 12,2 | 1.226 | 11,7 |
| Treballadors auxiliars | 2.121 | 15,7 | 2.083 | 19,9 |
| Oficis | 2.134 | 15,8 | 1.028 | 9,8 |
| Personal subaltern | 586 | 4,4 | 574 | 5,5 |
| Neteja | 1.933 | 14,4 | 732 | 7,0 |
| Guàrdia Urbana | 2.982 | 22,1 | 2.794 | 26,7 |
| Servei d'Extinció d'Incendis i Salvaments | 904 | 6,7 | 742 | 7,1 |
| Desconeguda | 5 | 0,0 | 3 | 0,0 |
| Total | 13.470 | 100,0 | 10.476 | 100,0 |

Durant el període d'estudi es produí una redistribució de la proporció de persones empleades en les diferents dependències, i en les formes en què aquestes van agrupar-se en grans sectors funcionals de l'administració municipal.

Tot i això, no foren importants els trasllats de persones entre les diferents dependències, sinó que el gruix de les diferències percentuals que poden observar-se en la taula 11 és atribuïble al moviment natural de la població ocupada (o sigui, jubilacions i altres formes de desvinculació de l'empresa i noves contractacions), i als canvis d'adscripció de dependències (i per tant de les persones que en elles hi treballaven) d'un a un altre sector funcional administratiu sense que això impliqués canvis de les funcions, tasques assignades als treballadors o de les condicions de treball en què aquestes es realitzaven.

TAULA 11: DEPENDÈNCIA DE TREBALL DE LA POBLACIÓ A L'INICI I AL FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI

| | 1984 | | 1993 | |
|--------------------------|--------|-------|--------|-------|
| | N | % | N | % |
| Protecció ciutadana | 4.135 | 30,7 | 3.851 | 36,8 |
| Recursos humans | 6.180 | 45,9 | 3.670 | 35,0 |
| Urbanisme | 879 | 6,5 | 783 | 7,5 |
| Administració de l'estat | 24 | 0,2 | 8 | 0,1 |
| Administració municipal | 2.053 | 15,2 | 1.566 | 14,9 |
| Govern | 199 | 1,5 | 595 | 5,7 |
| Total | 13.470 | 100,0 | 10.476 | 100,0 |

El nivell d'educació de la població d'estudi ha sofert un increment al llarg del període d'estudi, tal com pot observar-se en la taula 12. Novament, aquest canvi és atribuïble al moviment natural de la població, i està associat al fet que les persones que varen incorporar-se a la cohort tenien un nivell d'estudis superior al de les persones que varen abandonar-la.

TAULA 12: NIVELL D'EDUCACIÓ DE LA POBLACIÓ A L'INICI I AL FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI

| | 1984 | | 1993 | |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | N | % | N | % |
| No llegeix ni escriu | 26 | 0,3 | 7 | 0,1 |
| Primària incompleta | 1459 | 14,5 | 626 | 7,9 |
| Primària/EGB 1a etapa | 2745 | 27,2 | 1612 | 20,3 |
| Batx. elem/EGB 2a etapa | 1247 | 12,4 | 1049 | 13,2 |
| FP 1 | 356 | 3,5 | 324 | 4,1 |
| FP 2 | 325 | 3,2 | 396 | 5,0 |
| Batxillerat superior | 873 | 8,6 | 1286 | 16,2 |
| Títol grau mig | 1540 | 15,3 | 1178 | 14,8 |
| Títol superior | 1525 | 15,1 | 1477 | 18,6 |
| No consta o no trobat | 3.374 | 25 | 2.521 | 24 |
| Total | 13470 | 100,0 | 10476 | 100,0 |

Durant el període d'estudi va produir-se una dràstica reducció del personal funcionari interí, i també, encara que de manera força més moderada, el nombre de persones funcionàries i el de contractades laborals, tal i com pot veure's a la següent taula (taula 13).

TAULA 13: RELACIÓ LABORAL DE LA POBLACIÓ A L'INICI I FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI

| | 1984 | | 1993 | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | N | % | N | % |
| Alta direcció | 107 | 0,8 | 206 | 2,0 |
| Funcionaris | 8785 | 65,2 | 8225 | 78,5 |
| Contractats laborals | 2490 | 18,5 | 1775 | 16,9 |
| Interins | 2085 | 15,5 | 93 | 0,9 |
| Temporals | 3 | 0,0 | 177 | 1,7 |
| Total | 13470 | 100,0 | 10476 | 100,0 |

L'estructura d'edat de la població va mantenir-se força estable durant els deu anys d'estudi (taula 14). L'edat mitjana dels homes va mantenir-se al voltant de 45 anys, mentre que la de les dones va augmentar de lleugerament entre l'inici i final del període (de 42 a 44 anys).

TAULA 14: EVOLUCIÓ DE L'ESTRUCTURA D'EDAT DE LA POBLACIÓ D'ESTUDI DURANT EL PERÍODE D'ESTUI

| | 1984 | | 1985 | | 1986 | | 1987 | | 1988 | | 1989 | | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | |
|--------------|------|-------|------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Homes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 25 | 141 | 1,581 | 189 | 2,057 | 225 | 2,516 | 207 | 2,38 | 190 | 2,23 | 192 | 2,28 | 224 | 2,69 | 200 | 2,47 | 140 | 1,93 | 79 | 1,226 |
| 25 - 34 | 2033 | 22,79 | 2036 | 22,16 | 2027 | 22,66 | 1957 | 22,5 | 1865 | 21,9 | 1814 | 21,5 | 1825 | 21,91 | 1660 | 20,5 | 1360 | 18,8 | 1178 | 18,28 |
| 35 - 44 | 2140 | 23,99 | 2185 | 23,79 | 2243 | 25,08 | 2280 | 26,2 | 2306 | 27 | 2345 | 27,8 | 2332 | 28 | 2349 | 29 | 2032 | 28,1 | 1941 | 30,12 |
| 45 - 54 | 1906 | 21,37 | 1898 | 20,66 | 1805 | 20,18 | 1747 | 20,1 | 1779 | 20,9 | 1794 | 21,3 | 1803 | 21,65 | 1806 | 22,3 | 1761 | 24,3 | 1755 | 27,23 |
| > 54 | 2699 | 30,26 | 2878 | 31,33 | 2644 | 29,56 | 2505 | 28,8 | 2388 | 28 | 2282 | 27,1 | 2144 | 25,74 | 2074 | 25,6 | 1945 | 26,9 | 1492 | 23,15 |
| Total | 8919 | 100 | 9186 | 100 | 8944 | 100 | 8696 | 100 | 8528 | 100 | 8427 | 100 | 8328 | 100 | 8089 | 100 | 7238 | 100 | 6445 | 100 |
| Dones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 25 | 242 | 4,256 | 368 | 6,109 | 400 | 6,527 | 354 | 5,74 | 382 | 5,96 | 405 | 6,11 | 480 | 6,86 | 366 | 5,26 | 127 | 2,37 | 63 | 1,369 |
| 25 - 34 | 1637 | 28,79 | 1677 | 27,84 | 1798 | 29,34 | 1801 | 29,2 | 1894 | 29,5 | 1965 | 29,7 | 2146 | 30,67 | 2099 | 30,2 | 1378 | 25,7 | 1132 | 24,6 |
| 35 - 44 | 1397 | 24,57 | 1420 | 23,57 | 1449 | 23,65 | 1543 | 25 | 1630 | 25,4 | 1691 | 25,5 | 1752 | 25,04 | 1842 | 26,5 | 1416 | 26,4 | 1248 | 27,12 |
| 45 - 54 | 1366 | 24,02 | 1386 | 23,01 | 1344 | 21,93 | 1309 | 21,2 | 1306 | 20,4 | 1336 | 20,2 | 1371 | 19,59 | 1358 | 19,5 | 1195 | 22,3 | 1108 | 24,08 |
| > 54 | 1044 | 18,36 | 1173 | 19,47 | 1137 | 18,55 | 1158 | 18,8 | 1200 | 18,7 | 1227 | 18,5 | 1248 | 17,84 | 1296 | 18,6 | 1249 | 23,3 | 1050 | 22,82 |
| Total | 5686 | 100 | 6024 | 100 | 6128 | 100 | 6165 | 100 | 6412 | 100 | 6624 | 100 | 6997 | 100 | 6961 | 100 | 5365 | 100 | 4601 | 100 |

Les polítiques de contractació de personal durant el període d'estudi han influenciat l'evolució de l'estructura d'edat de la plantilla. Aquestes polítiques han afectat de manera diferent les diferents gèneres i categories, i han inclòs les jubilacions anticipades (que han afectat els col·lectius de treballadors més grans i menys qualificats); l'increment de la contractació de dones per a categories superiors, i l'amortització de places per a les categories amb excedents o per a les què les seves funcions podien ser, en el futur, externalitzades sense necessitat que l'Ajuntament tingués personal funcionari propi. Aquest és el cas d'alguns llocs de treball de les categories menys qualificades com, per exemple, les treballadores de la neteja dels edificis.

Això explica que l'evolució de l'estructura d'edat hagi estat diferent per a homes i dones de les diferents categories. L'edat mitjana dels homes de les diferents categories va oscil·lar molt poc al llarg del període, a excepció del personal subaltern entre el que va disminuir quatre anys.

En canvi, entre les dones s'observà una reducció de quatre anys en l'edat mitjana entre les que ocupaven càrrecs d'alta direcció, alhora que també s'observà l'envelliment de nou anys entre les treballadores d'oficis, i de quatre entre les treballadores de la neteja i personal subaltern.

La distribució de gènere va variar al llarg del període d'estudi així com la distribució relativa d'homes i dones entre les diferents categories. Si bé les categories de protecció ciutadana (Guàrdia Urbana i Bombers) es mantingueren molt estables pel que fa a l'estructura de gènere, la relació homes / dones en les demés categories va transformar-se notablement.

Així, durant els deu anys d'estudi es va produir una feminització de la plantilla de les categories que no eren de protecció ciutadana, passant

la raó dones / homes, excloent els Bombers i la GU, de 1,12 al 1985 a 1,48 al 1993.

La segregació de la plantilla en base al gènere era evident a l'inici i al final del període, i s'evidenciava en la diferent distribució de dones i homes segons categoria i nivell.

La segregació de categories era força evident, amb els seus exponents màxims representats per les categories dels Bombers (no havia dones bomberes durant tot el període d'estudi) i la Guàrdia Urbana (on la presència de dones era testimonial), i la neteja (categoria en la que no hi havia cap home durant tot el període d'estudi). Tot i això, La presència de dones va augmentar en les demás categories de forma que al final del període hi havia unes proporcions més semblants d'homes i de dones.

La taula 15 mostra aquesta evolució per a totes les categories administratives diferents de les de protecció ciutadana. Pot veure's com les raons Dones / Homes han tendit a aproximar-se a l'1 durant el període d'estudi (disminuint els que eren superiors a la unitat i augmentant les que eren inferiors), amb l'excepció de la categoria de treballadors auxiliars, que al final del període era més feminitzada que a l'inici d'aquest.

TAULA 15: DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA D'HOMES I DONES PER LES CATEGORIES DIFERENTS DE LES DE PROTECCIÓ CIUTADANA A L'INICI I FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI.

| | 1985 | | | | | 1993 | | | | |
|--------------------------------------|-------|--------|-------|--------|---------------|-------|--------|-------|--------|---------------|
| | Homes | | Dones | | Dones / Homes | Homes | | Dones | | Dones / Homes |
| | N | % | N | % | | N | % | N | % | |
| Alta direcció | 111 | 2,09 | 21 | 0,35 | 0,19 | 151 | 5,06 | 59 | 1,34 | 0,39 |
| Cossos Nacionals i tècnics superiors | 1030 | 19,42 | 344 | 5,81 | 0,33 | 621 | 20,80 | 554 | 12,57 | 0,89 |
| Tècnics mitjans | 706 | 13,31 | 1471 | 24,85 | 2,08 | 475 | 15,91 | 829 | 18,81 | 1,75 |
| Treballadors auxiliars | 1183 | 22,30 | 1259 | 21,27 | 1,06 | 703 | 23,54 | 1509 | 34,24 | 2,15 |
| Oficis | 1278 | 24,10 | 787 | 13,29 | 0,62 | 667 | 22,34 | 315 | 7,15 | 0,47 |
| Personal subaltern | 996 | 18,78 | 20 | 0,34 | 0,02 | 369 | 12,36 | 319 | 7,24 | 0,86 |
| Neteja | 0 | 0,00 | 2018 | 34,09 | | 0 | 0,00 | 822 | 18,65 | |
| Total | 5304 | 100,00 | 5920 | 100,00 | 1,12 | 2986 | 100,00 | 4407 | 100,00 | 1,48 |

La segregació de gènere per nivells es va mantenir més estable que la segregació de la categoria. Com pot veure's a la taula 16, les dones, en comparació amb el homes, es concentraven als nivells més baixos de responsabilitat dins de la mateixa categoria tant al principi com al final del període d'estudi. L'any 1985 la tercera part de les dones (33,9%) tenien el nivell 8, proporció 4,56 vegades més gran que la dels homes, mentre que prop del 20% dels homes tenien un nivell igual o superior al 20 per només el 6,45% de les dones, el que representa una relació de 3:1.

Al 1993 hi havia més de 10 dones per a cada home de nivell 8 (656 / 62), però havia disminuït la raó dona/home als nivells superiors (entre el 20 i el 28, cap dona tenia el nivell 30) on el 16% de les dones i el 27% dels homes tenien un nivell igual o superior al 20.

TAULA 16: DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA D'HOMES I DONES DE LES CATEGORIES DIFERENTS DE LES DE PROTECCIÓ CIUTADANA PER NIVELLS A L'INICI I FINAL DEL PERÍODE D'ESTUDI.

| Nivell | 1985 | | | | | 1993 | | | | |
|--------|-------|--------|-------|--------|---------------|-------|--------|-------|--------|---------------|
| | Homes | | Dones | | Dones / Homes | Homes | | Dones | | Dones / Homes |
| | N | % | N | % | | N | % | N | % | |
| 8 | 440 | 8,30 | 2008 | 33,92 | 4,56 | 62 | 2,08 | 656 | 14,89 | 10,58 |
| 10 | 755 | 14,23 | 151 | 2,55 | 0,20 | 171 | 5,73 | 498 | 11,30 | 2,91 |
| 12 | 1258 | 23,72 | 784 | 13,24 | 0,62 | 731 | 24,48 | 794 | 18,02 | 1,09 |
| 14 | 1064 | 20,06 | 1159 | 19,58 | 1,09 | 668 | 22,37 | 735 | 16,68 | 1,10 |
| 16 | 70 | 1,32 | 9 | 0,32 | 0,27 | 174 | 5,83 | 233 | 5,29 | 1,34 |
| 18 | 665 | 12,54 | 1413 | 23,87 | 2,12 | 382 | 12,79 | 803 | 18,22 | 2,10 |
| 20 | 1014 | 19,12 | 382 | 6,45 | 0,38 | 449 | 15,04 | 467 | 10,60 | 1,04 |
| 22 | 16 | 0,30 | 1 | 0,02 | 0,06 | 161 | 5,39 | 123 | 2,79 | 0,76 |
| 24 | 15 | 0,28 | 3 | 0,05 | 0,20 | 72 | 2,41 | 48 | 1,09 | 0,67 |
| 26 | 1 | 0,02 | | 0,00 | 0,00 | 105 | 3,52 | 45 | 1,02 | 0,43 |
| 28 | 1 | 0,02 | | 0,00 | 0,00 | 8 | 0,27 | 5 | 0,11 | 0,63 |
| 30 | 5 | 0,09 | | 0,00 | 0,00 | 3 | 0,10 | | 0,00 | 0,00 |
| Total | 5304 | 100,00 | 5920 | 100,00 | | 2986 | 100,00 | 4407 | 100,00 | |

Una altra dada que fa evident la segregació de gènere és la distribució salarial també mostrarà evidents diferències de gènere tant a l'inici com al final del període, malgrat aquestes darreres foren inferiors a les primeres. Al 1993 la raó de proporcions dones / homes al decil inferior de l'escala salarial fou de 6,31, i de 0,52 la corresponent al decil superior de salari (taula 17).

TAULA 17: DISTRIBUCIÓ D'HOMES I DE DONES SEGONS DECILS DEL SALARI ANUAL BRUT AL 1993

| Decil | Salari * | Homes | | Dones | | Dones / homes |
|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| | | N | % | N | % | |
| 1 | > = 5.013 | 448 | 16,22 | 232 | 5,75 | 0,52 |
| 2 | 4.245 – 5.013 | 335 | 12,13 | 345 | 8,54 | 1,03 |
| 3 | 3.550 – 4.245 | 284 | 10,28 | 396 | 9,81 | 1,39 |
| 4 | 3.100 – 3.550 | 294 | 10,64 | 386 | 9,56 | 1,31 |
| 5 | 2.884 – 3.100 | 276 | 9,99 | 404 | 10,0 | 1,46 |
| 6 | 2.663 – 2.884 | 350 | 12,67 | 330 | 8,17 | 0,94 |
| 7 | 2.507 – 2.663 | 303 | 10,97 | 377 | 9,34 | 1,24 |
| 8 | 2.356 – 2.507 | 213 | 7,71 | 467 | 11,57 | 2,19 |
| 9 | 2.262 – 2.356 | 166 | 6,01 | 514 | 12,73 | 3,10 |
| 10 | < = 2.262 | 93 | 3,37 | 587 | 14,54 | 6,31 |

En milers de pessetes