

Enquesta Conferència Homes i Dones. Feminitzant el sindicat

Anàlisi de resultats



Febrer 2016

INDEX DE CONTINGUT

1. Introducció metodològica	pàg 3
2. Dades de perfil. Qui contesta l'enquesta	pàg 5
3. L'opinió dels enquestats i les enquestades	pàg 7
4. Conclusions	pàg 32
Annex 1. Explotació de les dades	pàg 34

1. Introducció metodològica

Aquest informe és el resultat de l'explotació i anàlisi de les respostes al sondeig d'opinió a l'afiliació de Comissions Obreres de Catalunya, obert també a treballadors i treballadores no afiliats/des, sobre l'acció i les prioritats en clau de gènere, la conciliació i la participació, i la presència de les dones al sindicat i al centre de treball.

Aquest sondeig ha estat realitzat, entre el gener i el febrer del 2016 en el marc de la jornada *Conferència de Dones i Homes. Feminitzant el Sindicat*, organitzada per Comissions Obreres de Catalunya.

La quantitat total d'enquestes vàlides ha estat de 6.969. D'aquestes, 6.314 corresponen a persones afiliades a CCOO de Catalunya, 153 a persones no afiliades i 502 no ho fan constar. Si tenim en compte que el total d'afiliats i afiliades d'alta en el sindicat en finalitzar el mes de gener de 2016, que és la data que tenim de referència, era de 141.383 afiliats i afiliades, el marge d'error estadístic total de la mostra, per un interval de confiança del 95,5%, i en el supòsit de màxima indeterminació, és de +/- 1,20% . Aquest marge d'error suposa un nivell de validesa estadística altíssim (normalment els sondejos se situen al voltant del 3% d'error).

El sondeig està construït a partir d'unes variables de perfil. Algunes de les quals serveixen per tenir una idea de quin tipus de persones contesten l'enquesta, i d'altres que es tracten com a variables independents, partint de la hipòtesi que aquestes característiques de perfil sociodemogràfic (sexe, edat), o sindical (delegada o delegat en una empresa) influeixen en l'opinió que l'entrevistat/da té de les qüestions que se li plantegen.

És per això que l'anàlisi dels resultats es desenvolupa en dues etapes. Primer s'efectua un anàlisi de freqüències de totes les variables de l'enquesta. En el cas de les variables de perfil (de la pregunta 1 a la 8) es comenten les dades més informatives de cada variable. En un segon nivell s'analitza l'opinió manifestada en cada pregunta i bloc de preguntes, de manera general i, també, segons les variables de perfil, que es tracten com a variables independents i es creuen amb les opinions manifestades.

En el cas de les preguntes d'opinió (grau d'acord i grau de prioritat) l'anàlisi es basa en càlculs estadístics descriptius de tendència central, en concret la *mitjana aritmètica* que anomenarem **valoració mitjana**, i la **moda** que representa el valor més freqüent o que ha estat respost més vegades.

D'altra banda, cal comentar que en aquest informe únicament es presenten taules amb els estadístics sintètics de les preguntes d'opinió. Annexes a l'informe s'inclouen totes les taules de l'anàlisi de freqüències de totes les variables i les taules de contingència dels encreuaments abans esmentats.

2. Dades de Perfil. Qui respon l'enquesta

Un 52,9% de les enquestes han estat contestades per homes i un 47,1% per dones. Una revisió de les dades disponibles als indicadors d'afiliació d'Integra, a gener de 2016, ens diu que les dones afiliades representen un 40,2% de l'afiliació, 6,9 punts menys que les dones que han contestat l'enquesta. Resulta d'interès contrastar aquests percentatges amb el darrer sondeig d'opinió realitzat pel sindicat el passat estiu i que va finalitzar el setembre del 2015, fa menys de mig any, i de temàtica més general en el marc de l'Assemblea Oberta Sindical. En aquell sondeig, les enquestes contestades per homes foren el 67,9% (15 punts percentuals més) i las contestades per dones foren el 32,1% (15 punts menys). La participació absoluta de dones fou, en el sondeig anterior, de 1.899 dones, i en el sondeig que analitzem ara, la participació ha estat de 3.282, 1.383 dones més, el que suposa un increment del 72,8%. La participació absoluta d'homes fou, en el sondeig anterior, de 4.017 homes, i en el sondeig que analitzem ara la participació ha estat de 3.687, 330 homes menys, el que suposa una reducció del -8,2%. S'observa doncs que s'ha produït una resposta comparativament superior de les dones a aquesta enquesta i, a la inversa, s'ha produït una resposta comparativament una mica inferior dels homes.

Més de la meitat són persones majors de 45 anys, només un 3,8% són joves (fins a 30 anys d'edat), un percentatge proper a la seva presència al sindicat on representen el 4,0%.

El 82,3% estan ocupats/des. Hi ha un 7,9% de persones aturades i un 6,6% de pensionistes.

Dels ocupats/des que responen, un 88,1% tenen contracte indefinit i un 10% tenen contracte temporal. Només 94 persones (1,7% de les respostes) que treballen, tenen altres situacions diferents a un contracte laboral (autònoms, autoocupació, sense contracte...). Un 86,7% dels qui responen treballen a jornada completa i un 10,4 a jornada parcial.

El 97,6% dels enquestats/des estan afiliat/des a Comissions Obreres. Només un 2,4% dels enquestats/des, 153 en nombres absoluts, són persones no afiliades.

El perfil majoritari de les persones que han respost l'enquesta és el següent: persones ocupades, més homes que dones, assalariades amb contracte indefinit i jornada completa, afiliades al sindicat. En general aquest perfil s'ajusta al de l'afiliació al sindicat, la qual cosa dona encara més valor als resultats.

3. L'opinió dels enquestats i les enquestades

3.1. L'actuació i la política del sindicat en relació a la discriminació per raó de gènere

La taula 1 ens mostra el grau d'acord amb diferents aspectes de l'actuació del sindicat en relació a la discriminació per raó de gènere. Hi podem observar que només en una pregunta, *la lluita contra les violències masclistes*, se supera una mitjana de 4 (més aviat d'acord). Tot i així la valoració global (3,98) ens diu que s'està més aviat d'acord amb l'actuació del sindicat en aquests temes, atès que en tots els temes la mitjana de respostes és propera a 4. D'altra banda, més enllà de les valoracions mitjanes, la resposta més freqüent (moda) és 5, *molt d'acord*. Això mostra un alt grau d'acord amb l'actuació de l'organització.

Taula 1. Grau d'acord o desacord amb l'actuació i la política del sindicat pel que fa a la discriminació per raó de gènere

	Valoració mitjana	Moda*
La lluita contra la discriminació salarial entre homes i dones	3,93	5
El foment i la implementació de polítiques d'igualtat de gènere	3,97	5
La lluita contra les violències masclistes	4,18	5
La negociació de mesures per combatre la bretxa salarial	3,94	5
l'impuls a la conciliació entre el temps de treball i el temps de vida	3,86	5
Valoració global	3,98	

*Resposta més freqüent.

Llegenda dels valors: <1>Molt en desacord/ <2>Més aviat en desacord/ <3>Ni d'acord ni en desacord/ <4>Més aviat d'acord/ <5>Molt d'acord/.

Per sexes, s'observa una alguna diferència entre les valoracions dels homes i les de les dones. Els primers tendeixen a fer valoracions lleugerament superiors en tots els temes, i l'aspecte on s'aprecia una diferència superior de valoració és en *l'impuls a la conciliació entre el temps de treball i el temps de vida*.

Taula 2. Grau d'acord o desacord amb l'actuació i la política del sindicat pel que fa a la discriminació per raó de gènere. Valoracions mitjanes per sexes

	Dones	Homes
La lluita contra la discriminació salarial entre homes i dones	3,83	4,02
El foment i la implementació de polítiques d'igualtat de gènere	3,86	4,08
La lluita contra les violències masclistes	3,83	4,02
La negociació de mesures per combatre la bretxa salarial	3,83	4,04
l'impuls a la conciliació entre el temps de treball i el temps de vida	3,72	3,98
Mitjana del total de temes	3,81	4,03

Llegenda dels valors: <1>Molt en desacord/ <2>Més aviat en desacord/ <3>Ni d'acord ni en desacord/ <4>Més aviat d'acord/ <5>Molt d'acord/.

Pel que fa a les edats, observem que la mitjana total de valoració és similar en tots els grups d'edat, situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord). El grup de més edat (65 i més) fa valoracions superiors a la resta dels grups en tots els temes.

Taula 3. Grau d'acord o desacord amb l'actuació i la política del sindicat pel que fa a la discriminació per raó de gènere. Valoracions mitjanes per edats

	Fins a 30 anys	31 a 45 anys	46 a 64 anys	65 i més anys
La lluita contra la discriminació salarial entre homes i dones	4,03	3,92	3,93	4,10
El foment i la implementació de polítiques d'igualtat de gènere	4,01	3,93	3,99	4,22
La lluita contra les violències masclistes	4,20	4,14	4,19	4,33
La negociació de mesures per combatre la bretxa salarial	3,93	3,90	3,96	4,08
l'impuls a la conciliació entre el temps de treball i el temps de vida	3,87	3,78	3,89	4,01
Mitjana del total de temes	4,01	3,93	3,99	4,15

Llegenda dels valors: <1>Molt en desacord/ <2>Més aviat en desacord/ <3>Ni d'acord ni en desacord/ <4>Més aviat d'acord/ <5>Molt d'acord/.

Les diferències de valoració entre, d'una banda, delegades i delegats, i d'una altra, afiliació que no té responsabilitats de representació sindical a l'empresa, també són molt petites. En ambdós casos les valoracions se situen al voltant del 4 (més aviat d'acord). D'altra banda, tot i que no s'observa cap valoració contradictòria, els delegats i delegades fan valoracions lleugerament superiors en tots els temes.

Taula 4. Grau d'acord o desacord amb l'actuació i la política del sindicat pel que fa a la discriminació per raó de gènere. Valoracions mitjanes segons representació sindical

	No	
	Delegat/da	Delegat/da
La lluita contra la discriminació salarial entre homes i dones	3,88	3,98
El foment i la implementació de polítiques d'igualtat de gènere	3,93	4,00
La lluita contra les violències masclistes	4,11	4,25
La negociació de mesures per combatre la bretxa salarial	3,92	3,96
l'impuls a la conciliació entre el temps de treball i el temps de vida	3,81	3,87
Mitjana del total de temes	3,93	4,01

Llegenda dels valors: <1>Molt en desacord/ <2>Més aviat en desacord/ <3>Ni d'acord ni en desacord/ <4>Més aviat d'acord/ <5>Molt d'acord/.

Finalment, si diferenciem l'opinió de la representació sindical per sexes, observem que les valoracions són idèntiques entre delegades i no delegades, i en canvi s'observa una lleugera tendència dels delegats, a fer valoracions un pel superiors que la que fan els homes que no són delegats, en tots els temes.

Taula 5. Grau d'acord o desacord amb l'actuació i la política del sindicat pel que fa a la discriminació per raó de gènere. Valoracions mitjanes segons representació sindical i sexe

	Dones		Homes	
	No delegada	Delegada	No delegat	Delegat
Lluita contra la discriminació salarial entre homes i dones	3,8	3,8	3,9	4,1
Implementació polítiques d'igualtat	3,9	3,9	4,0	4,1
Lluita contra les violències masclistes	4,0	4,1	4,2	4,3
Negociació de mesures per combatre la bretxa salarial	3,8	3,8	4,0	4,1
Impuls conciliació temps de treball i temps de vida	3,7	3,7	3,9	4,0
Valoració global	3,9	3,9	4,0	4,1

Llegenda dels valors: <1>Molt en desacord/ <2>Més aviat en desacord/ <3>Ni d'acord ni en desacord/ <4>Més aviat d'acord/ <5>Molt d'acord/.

3.2. Les propostes per a combatre la discriminació a l'empresa

La taula 6 ens mostra el grau de prioritats atorgat de mitjana pels enquestats i enquestades a diverses propostes per a combatre la discriminació per raó de gènere a l'empresa. La prioritització global se situa per sobre de 4 (més aviat d'acord) i la resposta més freqüent (moda) a totes les propostes és 5 (molt d'acord), per tant, parlem d'una valoració alta. Cal destacar però, que les propostes que s'han considerat menys prioritàries són les que plantegen mesures de discriminació positiva per a les dones, d'una banda la de realitzar *Formació específica per a les dones per a accedir a llocs de treball millor remunerats*, i encara menys valorada la que planteja *que en la creació d'ocupació i en la promoció professional es reservin places perquè les dones puguin accedir a llocs de treball millor remunerats*. Les propostes que es consideren més prioritàries són *Aconseguir que, per a dones i homes, a un lloc de treball del mateix valor li correspongui sempre un mateix salari*, i *Incloure en la negociació col·lectiva protocols per prevenir i sancionar l'assetjament sexual i per raó de sexe*.

Taula 6. Grau de prioritats de les següents propostes per combatre la discriminació per raó de gènere a l'empresa. Prioritzacions Mitjanes

	Priorització mitjana	Moda*
Aconseguir que a un lloc de treball li correspongui un mateix salari	4,59	5
Formació específica per a les dones per a accedir a llocs de treball millor remunerats	3,97	5
Reserva de places millor remunerades per a dones en la nova ocupació i en la promoció professional	3,82	5
Prioritzar les mesures i els plans d'igualtat en la negociació col·lectiva	4,40	5
Incloure en la negociació col·lectiva protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	4,59	5
Incorporar en els convenis l'eliminació del llenguatge masculista	4,32	5
Ampliar els permisos retribuïts per a la cura de persones dependents a homes i dones	4,56	5
Valoració global	4,32	

*Resposta més freqüent.

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta.

Per sexes, s'observa un alguna diferència entre les prioritzacions dels homes i les de les dones. Els primers tendeixen a fer valoracions lleugerament inferiors en la majoria de propostes, però, especialment, en les propostes de discriminació positiva per a les dones, tant pel que fa a formació específica, com, sobretot, a la reserva de places en llocs de treball millor remunerats. Tot i així, encara que la diferència és menor, també les dones prioritzen menys aquestes dues propostes.

Taula 7. Grau de prioritat de les següents propostes per combatre la discriminació per raó de gènere a l'empresa. Prioritzacions mitjanes per sexe

	Dones	Homes
Aconseguir que a un lloc de treball li correspongui un mateix salari	4,61	4,56
Formació específica per a les dones per a accedir a llocs de treball millor remunerats	4,11	3,84
Reserva de places millor remunerades per a dones en la nova ocupació i en la promoció professional	4,01	3,65
Prioritzar les mesures i els plans d'igualtat en la negociació col·lectiva	4,44	4,37
Incloure en la negociació col·lectiva protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	4,60	4,59
Incorporar en els convenis l'eliminació del llenguatge masclista	4,37	4,27
Ampliar els permisos retribuïts per a la cura de persones dependents a homes i dones	4,56	4,56
Valoració global	4,39	4,26

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta.

Pel que fa a les edats, observem que la mitjana total de valoració és similar en tots els grups d'edat, situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord). El grup de més edat (65 i més) fa valoracions superiors a la resta dels grups en tots els temes.

Taula 8. Grau de prioritat de les següents propostes per combatre la discriminació per raó de gènere a l'empresa. Prioritzacions mitjanes per edats

	Fins a 30 anys	31 a 45 anys	46 a 64 anys	65 i més anys
Aconseguir que a un lloc de treball li correspongui un mateix salari	4,03	3,92	3,93	4,10
Formació específica per a les dones per a accedir a llocs de treball millor remunerats	4,01	3,93	3,99	4,22
Reserva de places millor remunerades per a dones en la nova ocupació i en la promoció professional	4,20	4,14	4,19	4,33
Prioritzar les mesures i els plans d'igualtat en la negociació col·lectiva	3,93	3,90	3,96	4,08
Incloure en la negociació col·lectiva protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	3,87	3,78	3,89	4,01
Incorporar en els convenis l'eliminació del llenguatge masclista	4,20	4,20	4,38	4,59
Ampliar els permisos retribuïts per a la cura de persones dependents a homes i dones	4,35	4,54	4,58	4,67
Mitjana del total de temes	4,08	4,06	4,13	4,29

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta.

Les diferències de valoració entre, d'una banda, delegades i delegats, i d'una altra, afiliació que no té responsabilitats de representació sindical a l'empresa, també són molt petites en general. En ambdós casos les valoracions se situen per sobre del 4 (més aviat d'acord), excepte en les propostes de discriminació positiva a favor de les dones. D'altra banda, tot i que no s'observa cap valoració contradictòria, els delegats i delegades fan valoracions superiors en tots els temes.

Taula 9. Grau de prioritats de les següents propostes per combatre la discriminació per raó de gènere a l'empresa. Prioritzacions mitjanes segons representació sindical

	No	
	Delegat/da	Delegat/da
Aconseguir que a un lloc de treball li correspongui un mateix salari	4,53	4,68
Formació específica per a les dones per a accedir a llocs de treball millor remunerats	3,90	4,00
Reserva de places millor remunerades per a dones en la nova ocupació i en la promoció professional	3,75	3,85
Prioritzar les mesures i els plans d'igualtat en la negociació col·lectiva	4,34	4,49
Incloure en la negociació col·lectiva protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	4,55	4,68
Incorporar en els convenis l'eliminació del llenguatge masclista	4,25	4,38
Ampliar els permisos retribuïts per a la cura de persones dependents a homes i dones	4,52	4,63
Valoració global	4,26	4,39

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta.

Finalment, si diferenciem l'opinió de la representació sindical per sexes, observem algunes diferències entre delegades i no delegades. Si bé els i les representants sindicals fan priorititzacions més altes, la diferència en el cas dels homes és superior. Les propostes menys valorades són les de discriminació positiva en tots 4 casos, tot i que són més ben valorades per les delegades i els delegats. Tot i així sembla que la variable *sexe* és més determinant que la variable *representació sindical*, atès que la prioritització més baixa la fan els homes no delegats respecte les dones no delegades, però també els homes delegats respecte les dones delegades.

Taula 10. Grau de prioritat de les següents propostes per combatre la discriminació per raó de gènere a l'empresa. Prioritzacions mitjanes segons representació sindical i sexe

	Dones		Homes	
	No delegada	Delegada	No delegat	Delegat
A mateix treball mateix salari	4,59	4,69	4,46	4,67
Formació específica per a dones per a l'accés a treballs millors remunerats	4,05	4,17	3,74	3,86
Reserva de places per a dones en els nous llocs de treball millor remunerats	3,97	4,06	3,51	3,67
Prioritzar els plans d'igualtat en la negociació col·lectiva	4,41	4,52	4,26	4,46
Prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere en els convenis col·lectius	4,59	4,68	4,52	4,68
Incloure en els convenis l'eliminació del llenguatge masclista	4,34	4,42	4,16	4,35
Ampliar els permisos retribuïts per cura de persones a dones i homes	4,55	4,61	4,49	4,65
Valoració global	4,36	4,45	4,16	4,33

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

3.3. Propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en el sindicat.

La taula 11 ens mostra el grau de prioritats atorgat de mitjana pels enquestats i enquestades a diverses propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical. Com en els blocs anteriors, la prioritització global se situa per sobre de 4 (més aviat d'acord) i la resposta més freqüent (moda) a totes les propostes és 5 (molt d'acord), per tant, continuem parlant d'una prioritització alta en general. Dins d'aquesta alta prioritització, la proposta que s'ha considerat menys prioritària és la de *Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat*. I la que més *Garantir l'equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals*.

Taula 11. Grau de prioritats de les següents propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical

	Priorització mitjana	Moda*
Prioritzar l'acció sindical dirigida a reduir la jornada real de treball	4,17	5
Orientar l'acció sindical a eliminar la distribució irregular de la jornada	4,27	5
Horaris de reunions que facin compatible el temps de treball, el temps de vida i la participació sindical	4,24	5
Potenciar els sistemes d'informació i les preses de decisió per via telemàtica	4,16	5
Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat	3,93	5
Prioritzar el treball en equip i per projectes	4,31	5
Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada	4,18	5
Garantir l'equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals	4,31	5
Valoració global	4,20	

*Resposta més freqüent.

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Per sexes, no es poden destacar diferències entre les prioritzacions dels homes i les de les dones, més enllà d'una dècima de punt. ni s'observa cap pauta d'interpretació destacable diferent als resultats generals per a aquestes propostes, per raó de sexe.

Taula 12. Grau de prioritat de les següents propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical
Prioritzacions Mitjanes per sexes

	Dones	Homes
Prioritzar l'acció sindical dirigida a reduir la jornada real de treball	4,15	4,19
Orientar l'acció sindical a eliminar la distribució irregular de la jornada	4,27	4,28
Horaris de reunions que facin compatible el temps de treball, el temps de vida i la participació sindical	4,25	4,23
Potenciar els sistemes d'informació i les preses de decisió per via telemàtica	4,14	4,18
Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat	3,97	3,89
Prioritzar el treball en equip i per projectes	4,32	4,30
Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada	4,22	4,15
Garantir l'equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals	4,36	4,26
Valoració global	4,21	4,19

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Pel que fa a les edats, observem que la mitjana total de valoració és similar en tots els grups d'edat, situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord). El grup de més edat (65 i més) fa valoracions superiors a la resta dels grups en tots els temes. La proposta més prioritària per a tots els grups és la de *Prioritzar el treball en equip i per projectes*, que també és una de les més prioritzades en la taula general, però la segona més prioritzada en els dos grups més joves és *Orientar l'acció sindical a eliminar la distribució irregular de la jornada*, segurament perquè són els més afectats pel problema, mentre que en els dos grups de més edat la segona és *Garantir l'equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals*.

Taula 13. Grau de prioritats de les següents propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical
Prioritzacions Mitjanes per edats

	Fins a 30 anys	31 a 45 anys	46 a 64 anys	65 i més anys
Prioritzar l'acció sindical dirigida a reduir la jornada real de treball	4,06	4,17	4,17	4,35
Orientar l'acció sindical a eliminar la distribució irregular de la jornada	4,28	4,24	4,29	4,41
Horaris de reunions que facin compatible el temps de treball, el temps de vida i la participació sindical	4,22	4,20	4,26	4,41
Potenciar els sistemes d'informació i les preses de decisió per via telemàtica	4,06	4,13	4,18	4,29
Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat	3,77	3,92	3,93	4,08
Prioritzar el treball en equip i per projectes	4,29	4,24	4,34	4,45
Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada	3,99	4,10	4,23	4,42
Garantir l'equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals	4,17	4,22	4,35	4,61
Mitjana del total de temes	4,10	4,15	4,22	4,38

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Hi ha diferències de valoració entre, d'una banda, delegades i delegats, i d'altra, l'afiliació que no té responsabilitats de representació sindical a l'empresa que, tot i que són petites (màxim 2 dècimes), es donen en totes les propostes excepte en una, *Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada*. En ambdós casos les valoracions se situen per sobre del 4 (més aviat d'acord). D'altra banda, no s'observa cap valoració contradictòria respecte la prioritització general, l'única pauta observable és que els delegats i delegades fan valoracions superiors en tots els temes.

Taula 14. Grau de prioritat de les següents propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical
Prioritzacions Mitjanes per representació sindical

	No Delegat/da	Delegat/da
Prioritzar l'acció sindical dirigida a reduir la jornada real de treball	4,11	4,25
Orientar l'acció sindical a eliminar la distribució irregular de la jornada	4,23	4,35
Horaris de reunions que facin compatible el temps de treball, el temps de vida i la participació sindical	4,15	4,36
Potenciar els sistemes d'informació i les preses de decisió per via telemàtica	4,14	4,18
Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat	3,98	3,83
Prioritzar el treball en equip i per projectes	4,27	4,35
Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada	4,17	4,17
Garantir l'equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals	4,22	4,38
Valoració global	4,16	4,23

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Si diferenciem l'opinió de la representació sindical per sexes, observem algunes diferències. Si bé, en general, els i les representants sindicals fan prioritzacions més altes, la diferència en el cas dels homes és superior. En les dones, les propostes menys prioritzades són les mateixes per delegades i no delegades, *Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat*, i *Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada*. En el cas dels homes, en canvi, la proposta més prioritària per als no delgats és *Prioritzar el treball en equip i per projectes* i per als delegats *Eliminar o minimitzar la distribució irregular de la jornada*.

Taula 15. Grau de prioritats de les següents propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical
Prioritzacions Mitjanes per representació sindical i sexe

	Dones		Homes	
	No delegada	Delegada	No delegat	Delegat
Prioritzar la reducció de la jornada real de treball	4,13	4,23	4,09	4,28
Eliminar o minimitzar la distribució irregular de la jornada	4,24	4,35	4,21	4,35
Horaris de reunions compatibles amb el temps de treball i el temps de vida	4,16	4,42	4,14	4,30
Potenciar els sistemes d'informació i decisió telemàtics	4,14	4,15	4,14	4,20
Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat	4,04	3,85	3,92	3,81
Prioritzar el treball en equip i per projectes	4,27	4,40	4,26	4,30
Sistematitzar més les reunions i reduir-ne la durada	4,04	3,85	3,92	3,81
Equitat en l'accés de les dones a alliberacions i hores sindicals	4,30	4,48	4,13	4,31
Valoració global	4,17	4,22	4,10	4,17

3.4. Propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball

La taula 16 ens mostra el grau de prioritats atorgat de mitjana pels enquestats i enquestades a diverses propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball. La prioritització global continua situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord) i la resposta més freqüent (moda) a totes les propostes és 5 (molt d'acord), per tant, seguim parlant d'una prioritització general alta. Dins d'aquesta alta prioritització, la proposta que s'ha considerat menys prioritària és la de *Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General*, a 3 dècimes per sota de la valoració mitjana i a mig punt (5 dècimes) per sota de les propostes considerades més prioritàries, *Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat* i *Incrementar la presència de dones en les meses de negociació*.

Taula 16. Grau de prioritats de les següents propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball.
Prioritzacions mitjanes

	Valoració mitjana	Moda*
Fixar una paritat de sexes en els òrgans de direcció del sindicat	3,93	5
Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General	3,82	5
Incrementar la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindicals	4,18	5
Incrementar la presència de dones en les meses de negociació	4,20	5
Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat	4,21	5
Valoració global	4,07	

*Resposta més freqüent.

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Per sexes, es poden destacar més diferències entre les prioritzacions dels homes i les de les dones de les que hem trobat en els blocs de preguntes anteriors. Les prioritzacions dels homes són, de mitjana, 4 dècimes inferiors a les de les dones. Per a les dones les propostes més prioritàries són *Incrementar la presència de dones en les meses de negociació* i *Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat*. Per als homes les propostes més prioritàries són *Incrementar la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindicals* i, igualment, *Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat*.

Les diferències més importants les trobem en les propostes referides a la direcció del sindicat, en concret, *Fixar una paritat de sexes en els òrgans de direcció del sindicat* i *Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General*. Aquestes propostes són prioritzaes pels homes mig punt per sota del que les prioritzen les dones.

Taula 17. Grau de prioritats de les següents propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball. Prioritzacions mitjanes per sexes

	Dones	Homes
Fixar una paritat de sexes en els òrgans de direcció del sindicat	4,15	3,74
Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General	4,05	3,61
Incrementar la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindicals	4,30	4,06
Incrementar la presència de dones en les meses de negociació	4,39	4,03
Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat	4,38	4,05
Valoració global	4,25	3,90

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Per edats, observem que la mitjana total de valoració és similar en tots els grups d'edat, situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord). El grup de més edat (65 i més), com succeeix en els altres blocs de preguntes, fa valoracions superiors a la resta dels grups en tots els temes. Les propostes més prioritàries per a tots els grups, són les mateixes que en la taula general i les menys prioritzades també.

Taula 18. Grau de prioritats de les següents propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball. Prioritzacions mitjanes per edats

	Fins a 30 anys	31 a 45 anys	46 a 64 anys	65 i més anys
Fixar una paritat de sexes en els òrgans de direcció del sindicat	3,88	3,87	3,97	4,08
Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General	3,83	3,79	3,83	3,83
Incrementar la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindicals	4,20	4,09	4,22	4,33
Incrementar la presència de dones en les meses de negociació	4,18	4,13	4,24	4,38
Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat	4,22	4,13	4,24	4,38
Mitjana del total de temes	4,06	4,00	4,10	4,20

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Les diferències de prioritació entre, d'una banda, delegades i delegats, i d'una altra, l'afiliació que no té responsabilitats de representació sindical a l'empresa, són només d'una dècima. Són diferències menors que les que hem trobat en els blocs anteriors entre representació sindical i afiliació en general. És a dir, l'opinió de les delegades i els delegats coincideix molt més que en els altres temes amb la de l'afiliació en general. Lògicament doncs, les propostes més valorades i les que ho són menys, coincideixen amb les generals.

Taula 19. Grau de prioritats de les següents propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball. Prioritzacions mitjanes per representació sindical

	No	
	Delegat/da	Delegat/da
Fixar una paritat de sexes en els òrgans de direcció del sindicat	3,89	3,96
Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General	3,77	3,83
Incrementar la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindicals	4,12	4,22
Incrementar la presència de dones en les meses de negociació	4,15	4,25
Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat	4,15	4,25
Valoració global	4,02	4,10

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

En coherència amb això, si diferenciem l'opinió de la representació sindical per sexes, observem que si bé, en general, els i les representants sindicals fan priorititzacions més altes, les diferències entre delegats i no delegats són mínimes (1 dècima), igual que entre delegades i no delegades. Les diferències importants (de mig punt) les trobem entre homes i dones, tant si són delegats com si no ho són. A la taula 20 podem observar com, el mig punt de més amb que prioritzen les dones respecte els homes, les propostes de *Paritat en els òrgans de direcció del sindicat* i d'*Alternança de sexes a la Secretaria General*, es dona tant entre no delegades i no delegats, com entre delegades i delegats.

Taula 20. Grau de prioritats de les següents propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball. Prioritzacions mitjanes per representació sindical i sexe

	Dones		Homes	
	No delegada	Delegada	No delegat	Delegat
Paritat en els òrgans de direcció del sindicat	4,12	4,21	3,64	3,75
Alternança de sexes a la Secretaria General	4,03	4,09	3,50	3,61
Incrementar la presència de dones a les candidatures a les eleccions sindicals	4,28	4,35	3,96	4,10
Incrementar la presència de dones a les meses de negociació	4,36	4,47	3,94	4,06
Incrementar la presència de dones a la representació institucional	4,36	4,45	3,94	4,08
Valoració global	4,23	4,31	3,79	3,92

3.5. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en determinats àmbits de representació.

Tot seguit presentem les taules que recullen, en dades percentuals respecte el total de respostes, l'opinió de les persones que responen les preguntes sobre quin hauria de ser el criteri de presència de dones, als següents àmbits de representació: candidatures a les eleccions sindicals, meses de negociació, representació institucional i òrgans de direcció del sindicat.

S'observa que, en el global de l'enquesta, l'opció amb més suport és el criteri de paritat sumant les dues opcions de 45% i 40% mínim. Això és així per a tots els àmbits sobre els quals es pregunta. En el cas de les candidatures a les eleccions sindicals però, l'opció del percentatge de representació *segons la proporció de dones a cada àmbit*, rep un recolzament proper al que rep el criteri de paritat.

Taula 21. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en els següents àmbits de representació (%)

	La proporció de dones a cada àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Candidatures a les eleccions sindicals	40,8	46,0	30,0	16,0	13,2
Meses de negociació.	30,2	57,3	37,4	19,9	12,4
Representació institucional.	24,8	62,2	39,0	23,2	13,0
Òrgans de direcció del sindicat	28,7	58,5	40,9	17,6	12,8
Mitjana de respostes	31,1	56,0	36,8	19,2	12,9

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Sobre aquesta panorama general es poden destacar algunes variacions segons el sexe i l'edat de les persones que responen l'enquesta.

Els homes responen lleugerament més la primera opció (segons la proporció de dones a cada àmbit) en tots els àmbits de representació, tot i que la paritat és la opció amb més suports. Això succeeix també en el cas dels delegats en relació a les delegades. Cal afegir que els homes opten per l'opció *cap d'aquestes* en una proporció superior al que ho fan les dones.

Els i les joves (fins a 30 anys) recolzen el criteri de paritat en proporcions superiors al que ho fan la resta de grups d'edat .

Taula 21.1. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindica, per sexes (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Dones	41,6%	48,9%	33,2%	15,7%	9,4%
Homes	40,1%	43,5%	27,3%	16,2%	16,4%
Total	40,8%	46,0%	30,0%	16,0%	13,2%

Taula 21.2. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les meses de negociació, per sexes (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Dones	28,3%	63,6%	44,3%	19,3%	8,1%
Homes	31,9%	51,9%	31,3%	20,5%	16,2%
Total	30,2%	57,3%	37,4%	19,9%	12,4%

Taula 21.3. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en la representació institucional del sindicat, per sexes (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Dones	22,9%	68,0%	44,6%	23,4%	9,1%
Homes	26,5%	57,0%	34,0%	23,0%	16,5%
Total	24,8%	62,1%	39,0%	23,2%	13,0%

Taula 21.4. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en els òrgans de direcció del sindicat, per sexes (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Dones	27,0%	65,3%	47,6%	17,7%	7,7%
Homes	30,3%	52,5%	35,0%	17,5%	17,2%
Total	28,7%	58,5%	40,9%	17,6%	12,8%

Taula 22.1. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindica, per edats (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Fins a 30 anys	35,2%	55,6%	42,3%	13,4%	9,2%
31 a 45 anys	38,3%	46,3%	29,2%	17,1%	15,4%
46 a 64 anys	42,3%	45,1%	29,7%	15,3%	12,6%
65 i més anys	45,4%	47,9%	29,4%	18,5%	6,7%
Total	40,8%	46,0%	30,0%	16,0%	13,2%

Taula 22.2. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les meses de negociació, per edats (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Fins a 30 anys	22,5%	69,7%	54,9%	14,8%	7,7%
31 a 45 anys	26,8%	59,0%	38,6%	20,4%	14,2%
46 a 64 anys	32,4%	55,8%	35,8%	20,0%	11,8%
65 i més anys	37,6%	53,8%	33,3%	20,5%	8,5%
Total	30,2%	57,3%	37,4%	19,9%	12,4%

Taula 22.3. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en la representació institucional del sindicat, per edats (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Fins a 30 anys	12,3%	74,6%	55,8%	18,8%	13,0%
31 a 45 anys	22,8%	62,5%	38,2%	24,3%	14,7%
46 a 64 anys	26,6%	61,1%	38,4%	22,7%	12,3%
65 i més anys	29,6%	63,5%	39,1%	24,3%	7,0%
Total	24,8%	62,1%	39,0%	23,2%	13,0%

Taula 22.4. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en els òrgans de direcció del sindicat, per edats (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
Fins a 30 anys	14,9%	74,5%	49,6%	24,8%	10,6%
31 a 45 anys	26,3%	59,4%	41,0%	18,4%	14,3%
46 a 64 anys	30,9%	56,9%	40,3%	16,6%	12,2%
65 i més anys	33,0%	58,7%	40,4%	18,3%	8,3%
Total	28,7%	58,5%	40,9%	17,6%	12,8%

Taula 23.1. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindica, per representació sindical (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
No ho és	39,9%	47,3%	30,7%	16,7%	12,7%
És delegat/da	42,2%	43,6%	28,5%	15,1%	14,1%
Total	40,9%	45,7%	29,7%	16,0%	13,3%

Taula 23.2. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les meses de negociació, per representació sindical (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
No ho és	30,8%	57,1%	36,4%	20,7%	12,1%
És delegat/da	29,4%	57,9%	38,0%	20,0%	12,6%
Total	30,2%	57,5%	37,1%	20,4%	12,3%

Taula 23.3. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en la representació institucional del sindicat, per representació sindical (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
No ho és	24,1%	62,7%	39,5%	23,2%	13,3%
És delegat/da	24,3%	61,8%	38,5%	23,3%	13,8%
Total	24,2%	62,3%	39,1%	23,3%	13,5%

Taula 23.4. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en els òrgans de direcció del sindicat, per representació sindical (%)

	segons àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
		Total	50% de cada sexe	Mínim de 40% de cada sexe	
No ho és	29,9%	57,7%	40,3%	17,4%	12,4%
És delegat/da	27,2%	59,3%	41,3%	18,0%	13,5%
Total	28,7%	58,4%	40,7%	17,6%	12,9%

Taula 24.1. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les candidatures a les eleccions sindica, per representació sindical i sexe (%)

Sexe		Proporció a cada àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
			Total	50% de cada sexe	Mínim 40% de cada sexe	
Dona						
	No és delegada	39,6%	51,1%	34,4%	16,7%	9,3%
	És delegada	45,1%	45,8%	31,5%	14,3%	9,1%
Home						
	No és delegat	40,3%	43,5%	27,0%	16,6%	16,1%
	És delegat	39,9%	42,0%	26,2%	15,8%	18,1%

Taula 24.2. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en les meses de negociació, per representació sindical i sexe (%)

Sexe		Proporció a cada àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
			Total	50% de cada sexe	Mínim 40% de cada sexe	
Dona						
	No és delegada	28,8%	62,7%	42,8%	19,9%	8,5%
	És delegada	26,3%	66,6%	47,3%	19,3%	7,1%
Home						
	No és delegat	32,9%	51,2%	29,7%	21,5%	15,8%
	És delegat	32,1%	50,7%	30,2%	20,5%	17,3%

Taula 24.3. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en la representació institucional del sindicat, per representació sindical i sexe (%)

Sexe		Proporció a cada àmbit	Paritat			Cap d'aquestes
			Total	50% de cada sexe	Mínim 40% de cada sexe	
Dona						
	No és delegada	21,7%	68,9%	45,8%	23,1%	9,4%
	És delegada	21,5%	69,4%	44,6%	24,8%	9,2%
Home						
	No és delegat	26,5%	56,3%	33,0%	23,3%	17,2%
	És delegat	26,8%	55,4%	33,3%	22,1%	17,8%

Taula 24.4. Propostes de criteri de proporció de la presència de dones en els òrgans de direcció del sindicat, per representació sindical i sexe (%)

Sexe	Proporció a cada àmbit	Paritat			Cap d'aquestes	
		Total	50% de cada sexe	Mínim 40% de cada sexe		
Dona						
	No és delegada	27,3%	64,5%	46,8%	17,7%	8,2%
	És delegada	26,1%	67,7%	49,7%	18,0%	6,3%
Home						
	No és delegat	32,6%	50,7%	33,6%	17,1%	16,7%
	És delegat	28,2%	52,2%	34,2%	18,0%	19,6%

3.6. Propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere.

La taula 25 ens mostra el grau de prioritats atorgat de mitjana pels enquestats i enquestades a diverses propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere. La prioritització global continua situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord) tot i que dues propostes d'aquest bloc són les úniques de tota l'enquesta que no tenen com a resposta més freqüent (moda) 5 (molt d'acord). Malgrat això, seguim parlant d'una prioritització general alta. Dins d'aquesta alta prioritització, les propostes que s'han considerat menys prioritàries són la de *confluir amb els moviments i les associacions feministes* i la de *potenciar espais de trobada de les dones de les estructures del sindicat*, que se situen a 2 i 3 dècimes per sota de la valoració mitjana. La proposta més recolzada és la d'*incrementar la presència en el debat públic amb l'organització d'actes de debat, denúncia i acció*.

Taula 25. Priorització de propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere. Prioritzacions mitjanes

	Priorització mitjana	Moda*
Reforçar la Secretaria de la Dona a totes les estructures del sindicat	4,10	5
Potenciar espais de trobada de les dones de les estructures del sindicat	3,94	4
Confluir amb els moviments i les associacions feministes	3,82	4
Incrementar la presència en el debat públic amb l'organització d'actes de debat, denúncia i acció	4,32	5
Augmentar la visibilitat interna i externa de les dones que ocupen llocs de responsabilitat del sindicat	4,25	5
Elaborar plans de formació específics en valors de gènere per a persones delegades i quadres sindicals	4,23	5
Mitjana del bloc	4,11	

*Resposta més freqüent.

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Per sexes, no hi ha diferències en les propostes més prioritzades pels homes i per les dones. Només és possible recollir el matís que els homes responen valors lleugerament inferior als que responen les dones.

Taula 26. Priorització de propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere. Prioritzacions mitjanes per sexe

	Dones	Homes
Reforçar la Secretaria de la Dona a totes les estructures del sindicat	4,26	3,96
Potenciar espais de trobada de les dones de les estructures del sindicat	4,04	3,85
Confluir amb els moviments i les associacions feministes	3,93	3,72
Incrementar la presència en el debat públic amb l'organització d'actes de debat, denúncia i acció	4,41	4,23
Augmentar la visibilitat interna i externa de les dones que ocupen llocs de responsabilitat del sindicat	4,41	4,11
Elaborar plans de formació específics en valors de gènere per a persones delegades i quadres sindicals	4,38	4,11
Valoració global	4,24	4,00

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Per edats, observem que la mitjana total de valoració és similar en tots els grups d'edat, situant-se al voltant de 4 (més aviat d'acord). El grup de més edat (65 i més), tal com succeeix en els altres blocs de preguntes, fa valoracions superiors a la resta dels grups en tots els temes. Les propostes més prioritàries per a tots els grups, són les mateixes que en la taula general i les menys prioritzades també.

Taula 27. Priorització de propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere. Prioritzacions mitjanes per edats

	Fins a 30 anys	31 a 45 anys	46 a 64 anys	65 i més anys
Reforçar la Secretaria de la Dona a totes les estructures del sindicat	4,03	4,06	4,12	4,32
Potenciar espais de trobada de les dones de les estructures del sindicat	3,96	3,87	3,97	4,11
Confluir amb els moviments i les associacions feministes	3,79	3,74	3,86	4,08
Incrementar la presència en el debat públic amb l'organització d'actes de debat, denúncia i acció	4,19	4,25	4,36	4,42
Augmentar la visibilitat interna i externa de les dones que ocupen llocs de responsabilitat del sindicat	4,29	4,17	4,29	4,40
Elaborar plans de formació específics en valors de gènere per a persones delegades i quadres sindicals	4,16	4,17	4,27	4,36
Mitjana del total de temes	4,07	4,04	4,14	4,28

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

Pràcticament no hi ha diferències de priorització entre, d'una banda, delegades i delegats, i d'una altra, l'afiliació que no té responsabilitats de representació sindical a l'empresa. L'opinió de les delegades i els delegats coincideix amb la de l'afiliació en general.

Taula 28. Priorització de propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere. Prioritzacions mitjanes per representació sindical

	No Delegat/da	Delegat/da
Reforçar la Secretaria de la Dona a totes les estructures del sindicat	4,06	4,12
Potenciar espais de trobada de les dones de les estructures del sindicat	3,92	3,94
Confluir amb els moviments i les associacions feministes	3,78	3,83
Incrementar la presència en el debat públic amb l'organització d'actes de debat, denúncia i acció	4,27	4,38
Augmentar la visibilitat interna i externa de les dones que ocupen llocs de responsabilitat del sindicat	4,22	4,30
Elaborar plans de formació específics en valors de gènere per a persones delegades i quadres sindicals	4,19	4,28
Valoració global	4,07	4,14

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

En coherència amb els dos comentaris anteriors, si diferenciem l'opinió de la representació sindical per sexes, observem que si bé, en general, els i les representants sindicals fan prioritzacions més altes, les diferències entre delegats i no delegats són mínimes (1 dècima), igual que entre delegades i no delegades. Els homes, tant delegats com no delegats, fan prioritzacions més baixes en totes les propostes.

Taula 29. Priorització de propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere. Prioritzacions mitjanes per representació sindical i sexe

	Dones		Homes	
	No delegada	Delegada	No delegat	Delegat
Reforçar la Secretaria de la Dona a les estructures	4,27	4,28	3,84	3,99
Potenciar espais de trobada de les dones	4,07	4,02	3,76	3,86
Confluir amb els moviments i associacions feministes	3,92	3,96	3,64	3,72
Incrementar la presència en el debat públic	4,40	4,47	4,14	4,30
Augmentar la visibilitat interna i externa de les dones amb responsabilitat al sindicat	4,40	4,48	4,02	4,14
Elaborar plans de formació en valors de gènere per a persones delegades i quadres sindicals	4,34	4,46	4,03	4,13
Valoració global	4,23	4,28	3,91	4,02

<1> Cap/ <2> Poca/ <3>Alguna/ <4> Bastant/ <5> Molta

4. Conclusions.

Els i les enquestats/des expressen majoritàriament un acord alt amb l'actuació del sindicat contra la discriminació per raó de gènere i també una prioritització alta de les propostes que se'ls presenten a l'enquesta. Les diferències que podem trobar entre les diferents propostes i les principals variables de perfil (sexe, edat i representació sindical) tractades com a possibles variables explicatives, són petites.

La variable que presenta variacions més regulars és la variable sexe, que apareix com a factor més influent en les respostes. En la majoria dels casos els homes i les dones mostren diferències, tot i que en alguns temes semblen més indicatius que en d'altres. En concret els homes valoren lleugerament més la política i l'actuació del sindicat en contra de la discriminació per motiu de gènere, però, en canvi, fan prioritzacions inferiors a les de les dones en les propostes que se'ls presenten.

La variable de representació sindical, ser o no ser delegada o delegat sindical, també mostra una constant. Els i les que són representants sindicals valoren i prioritzen també per sobre dels i les que no ho són.

A la variable edat, la constant és que el grup de més edat també valora i prioritza per sobre de la resta. Els joves presenten algun matís específic en alguna pregunta.

Entrant en els blocs temàtics podem resumir els següents aspectes com els més destacats.

En l'actuació del sindicat en relació a la discriminació per raó de gènere trobem un alt grau d'acord amb l'actuació de l'organització. El més ben valorat és la lluita contra la violència masclista. Els homes fan valoracions superiors a les de les dones que, el que valoren comparativament menys és l'impuls fet pel sindicat a la conciliació entre el temps de treball i el temps de vida.

Pel que fa a la discriminació per raó de gènere a l'empresa, trobem una prioritització alta a totes les propostes presentades. Cal destacar però, que les propostes que s'han considerat menys prioritàries són les que plantegen mesures de discriminació positiva per a les dones, d'una banda la de realitzar *Formació específica per a les dones per a accedir a llocs de treball millor remunerats*, i encara menys valorada la que planteja *que en la creació d'ocupació i en la promoció professional es reservin places perquè les dones puguin accedir a llocs de treball millor remunerats*. Aquesta menor prioritització d'aquestes propostes la plantegen tant les dones com els homes, però la prioritització dels homes és encara més baixa. Les propostes que es consideren més prioritàries són *Aconseguir que, per a dones i homes, a un lloc de treball del mateix valor li correspongui sempre un mateix salari*, i *Incloure en la negociació col·lectiva protocols per prevenir i sancionar l'assetjament sexual i per raó de sexe*.

Les propostes per facilitar la conciliació entre el temps de treball, el temps de vida i la participació de les dones en l'activitat sindical també és alta en general. Dins d'aquesta alta

priorització, la proposta que s'ha considerat menys prioritària és la de *Reduir les reunions presencials i potenciar altres formes de comunicació i debat*. Per edats, els més joves prioritzen més *el treball en equip i per projectes i eliminar o minimitzar la distribució irregular de la jornada*, mentre que els més grans prioritzen més *garantir l'equitat en l'accés de les dones a les alliberacions i hores sindicals*.

Les propostes per augmentar la representació de les dones al sindicat i al centre de treball, també presenten una priorització general alta. Dins d'aquesta alta priorització, la proposta que s'ha considerat menys prioritària és la de *Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General*, clarament per sota de les propostes considerades més prioritàries, *Incrementar la presència de dones en la representació institucional del sindicat i Incrementar la presència de dones en les meses de negociació*. Les prioritzacions dels homes són, de mitjana, 4 dècimes inferiors a les de les dones. Les diferències més importants les trobem en les propostes referides a la direcció del sindicat, en concret, *Fixar una paritat de sexes en els òrgans de direcció del sindicat i Introduir l'alternança de sexes a la Secretaria General*. Aquestes propostes són prioritzades pels homes mig punt per sota del que les prioritzen les dones.

Pel que fa a quin hauria de ser el criteri de presència de dones, als diferents àmbits de representació, s'observa que, en el global de l'enquesta, l'opció amb més suport en tots els àmbits, és el criteri de paritat, sumant les dues opcions de 50% i 40% mínim, excepte en el cas de les candidatures a les eleccions sindicals, on es dona una situació de major equilibri entre paritat i proporcionalitat.

Hi ha però algunes diferències segons el sexe i l'edat. Els homes responen més la primera opció (segons la proporció de dones a cada àmbit) també a la *presència de dones a les meses de negociació*. A més, encara que aquesta opció no sigui la primera, tampoc en el cas dels homes, pel que fa a la *representació institucional i els òrgans de direcció del sindicat*, aquests sempre l'escullen en un percentatge superior del que ho fan les dones. Això succeeix també en el cas dels delegats en relació a les delegades. Cal afegir que els homes opten per l'opció *cap d'aquestes* en una proporció força superior al que ho fan les dones. Els i les joves prefereixen el criteri de paritat (50% de dones) també a les candidatures a les eleccions sindicals..

En quant a les propostes per augmentar la visibilitat interna i externa en clau de gènere, tot i que dues propostes d'aquest bloc són les úniques de tota l'enquesta que no tenen com a resposta més freqüent (moda) 5 (molt d'acord), seguim parlant d'una priorització general alta. Dins d'aquesta alta priorització, les propostes que s'han considerat menys prioritàries són la de *confluir amb els moviments i les associacions*, mentre que la proposta més recolzada és la de *incrementar la presència del sindicat en el debat públic amb l'organització d'actes de debat, denúncia i acció*. No es destaquen diferències per edat, sexe o representació sindical.

En síntesi es pot dir que l'enquesta mostra un alt grau d'acord amb l'actuació i les propostes del sindicat, que no treuen valor als matisos que s'expressen a l'enquesta. Matisos que en un treball d'aquestes característiques són rellevants