



L'ocupació cultural en l'àmbit públic

Perfil i condicions laborals dels professionals
de la cultura als ajuntaments

Sèrie **Cultura**

En el context cultural, com en la resta d'àmbits, les dades han agafat una importància creixent al llarg dels darrers anys, de manera que cada vegada disposem d'una informació més acurada sobre el sector cultural català. Malgrat tot, encara sabem ben poc sobre les persones que en formen part i sobre les condicions laborals en què exerceixen les seves funcions.

Amb aquest informe, l'Àrea de Cultura de la Diputació de Barcelona, a través de l'Oficina d'Estudis i Recursos Culturals, vol contribuir a aprofundir el coneixement sobre els professionals d'aquest sector. L'estudi es fixa en les persones que treballen en l'àmbit cultural per als ajuntaments de les comarques de Barcelona, ja sigui en els serveis locals de cultura o bé contractats a través d'empreses o fundacions (públiques o privades), associacions, cooperatives o com a autònoms.

S'ha centrat l'atenció en l'entorn en què es desenvolupa l'activitat laboral d'aquestes persones, així com el seu perfil professional, la situació i les condicions de treball. De manera específica, s'han analitzat tres qüestions concretes de cara a detectar desigualtats eventuais entre els treballadors culturals de l'àmbit local: en funció del gènere, l'edat o la relació contractual amb l'ajuntament.



L'ocupació cultural en l'àmbit públic

Perfil i condicions laborals dels professionals
de la cultura als ajuntaments

Autors

Tino Carreño i Anna Villarroya,
Centre de Recerca en Informació,
Comunicació i Cultura (UB)

Coordinació metodològica i suport tècnic

Mònica Vila i Marga Julià,
Josep Polinario i Susanna Pariente (CERC)

Direcció

Laia Gargallo i Aina Roig (CERC)

Agraïm la col·laboració de totes les persones
que van respondre als qüestionaris i van contribuir
a fer-ne difusió, i especialment l'aportació
de les que van participar en les proves pilot.

1a edició: maig de 2020

© de l'edició: Diputació de Barcelona

Producció i edició: Gabinet de Premsa i Comunicació
de la Diputació de Barcelona

Índex

Presentació	4
Introducció	5
Antecedents	5
Objectius	6
Mètode de treball	7
Anàlisi de context	13
Anàlisi de resultats	18
El perfil sociodemogràfic i laboral del conjunt de la mostra	18
El perfil sociodemogràfic i laboral segons el tipus de relació contractual amb el sector públic local	29
El perfil sociodemogràfic i laboral per gènere	39
El perfil sociodemogràfic i laboral per edat	46
Conclusions	50
Referències bibliogràfiques	59
Annexos	62
Annex 1. Taules descriptives de la investigació	62
Annex 2. Correu electrònic de la prova pilot (primera fase del treball de camp)	78
Annex 3. Qüestionari 1 (primera fase del treball de camp)	79
Annex 4. Qüestionari 2 (segona fase del treball de camp)	86

Presentació

L'any 2018 hi havia 167.800 persones a Catalunya que treballaven en el sector cultural (un 5 % de la població ocupada). Sabem que un 56 % eren homes i un 44 % dones, que un 70 % eren assalariades i el 30 % restant, autònomes. No sabem, en canvi, quantes d'aquestes persones treballaven per al sector públic (ajuntaments, diputacions, consells comarcals i Generalitat de Catalunya), quins eren els seus perfils professionals, ni si estaven satisfetes amb la seva feina o si haurien preferit fer-ne una altra. Malgrat que cada vegada tenim més coneixement sobre el sector cultural català, encara sabem ben poc sobre els professionals que en formen part i les condicions laborals en què exerceixen les seves funcions.

Amb aquest informe, l'Àrea de Cultura de la Diputació de Barcelona, a través de l'Oficina d'Estudis i Recursos Culturals, vol contribuir a aprofundir el coneixement sobre els professionals d'aquest sector. L'estudi es fixa, en concret, en aquells que treballen dins l'àmbit cultural per a ajuntaments de la demarcació de Barcelona, ja sigui directament en els serveis locals de cultura o bé contractats a través d'empreses o fundacions (públiques o privades), associacions, cooperatives o com a autònoms.

L'objectiu era aproximar-se a les característiques de l'entorn en què es desenvolupa l'activitat laboral d'aquestes persones, així com analitzar-ne el perfil professional, la situació i les condicions laborals. Es van formular, a més, tres preguntes que havien de servir per perfilar l'anàlisi i veure si existeixen desigualtats en funció del gènere, l'edat o la relació contractual amb l'ajuntament.

Per a la consecució d'aquests objectius es van enviar qüestionaris a referents de cultura (caps, tècnics, directors d'equipament, auxiliars, etc.) dels 310 municipis que conformen la demarcació de Barcelona si descomptem la capital (la ciutat de Barcelona) i se'ls va demanar que, a més de respondre, fessin arribar el qüestionari a altres companys per tal d'assolir el màxim nombre de respostes.

Així, es van rebre 857 respostes, de les quals 590 es consideraren vàlides. La seva anàlisi ha permès fer una primera aproximació —fins ara inèdita— al perfil sociolaboral, la situació i les condicions de treball dels professionals de la cultura en l'àmbit públic local.

JOAN CARLES GARCÍA CAÑIZARES
President delegat de l'Àrea de Cultura
de la Diputació de Barcelona

Introducció

Antecedents

Els darrers anys han proliferat estudis, en l'àmbit internacional i també nacional, sobre el perfil professional i les condicions laborals de les treballadores i treballadors de la cultura.

La majoria d'aquests estudis, promoguts des del mateix sector o des de les administracions públiques, han retratat la realitat sociolaboral dels col·lectius corresponents tant en l'àmbit públic com en el privat.

A l'Estat espanyol, cal destacar l'estudi promogut per la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE), que analitza el perfil sociodemogràfic i laboral dels professionals que treballen en el sector de les arts escèniques (Carreño i Villarroya, 2019). Amb caràcter previ, la Fundación Artistas Intérpretes, Entidad de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual (AISGE, 2016) havia realitzat un estudi sobre la situació sociolaboral del col·lectiu d'actors, actrius, ballarins i ballarines, i Carreño (2010) i Cabañés (2011) havien analitzat el perfil professional dels gestors culturals a Catalunya i a la Comunitat Valenciana, respectivament. Cal destacar, però, altres estudis més antics sobre el perfil dels professionals de la gestió cultural com el de Rausell *et al.* (2008) centrat a Múrcia, el de Pose *et al.* (2008) a Galícia, el de San Salvador del Valle (2007) a Navarra i el de Rubio (2007) a Madrid.

Més recentment, s'han promogut estudis sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural. En aquest àmbit, cal destacar els estudis de Villarroya (2017) i Villarroya i Barrios (2019) sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya. Des d'una perspectiva sectorial, cal esmentar l'estudi de la COFAE, del 2016, sobre els equips organitzatius de les seves fires, així com els estudis promoguts per diferents associacions professionals d'artistes i altres treballadores de la cultura. Aquest és el cas, per exemple, de la Asociación Mujeres en las Artes Visuales (MAV) o de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) que, periòdicament, realitzen informes i propostes sobre la situació de les dones en el sector. Cal destacar també els treballs elaborats per Clásicas y Modernas, Asociación para la igualdad de género en la cultura, entre els quals el relatiu a la presència de dones en el procés creador en les arts escèniques a Espanya al llarg de la temporada 2015-2016 (Ramón-Borja Berenguer i Pastor Eixarch, 2017).

A escala internacional, són també freqüents els estudis que analitzen el perfil i les condicions laborals dels professionals de les indústries culturals i creatives. Els estudis van lligats, en la majoria dels casos, a les potencialitats econòmiques d'aquestes indústries, però també volen posar en relleu la precarietat laboral del sector, així com les dificultats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Així doncs, l'Organització Mundial del Treball, l'any 2014, va publicar un document (Van Liemt, 2014) en què es consideraven les característiques ocupacionals dels treballadors de la cultura, i el paper de les administracions públiques en les indústries culturals i creatives, i s'hi debatia fins a quin punt les arts i la cultura creaven tendència en la resta del mercat laboral. El document també avaluava si, amb el temps, l'ocupació cultural havia esdevingut menys segura, si la feina d'autònom era cada cop més prevalent, i si el diàleg social tenia en compte els reptes de la indústria. També, l'any 2017, la Unesco va dedicar un petit monogràfic a la precarietat de les dones que treballen en el sector de la cultura (Unesco, 2017). A França, el Département des études de la prospective et des statistiques (DEPS) del Ministeri de Cultura i Comunicació fa temps que promou estudis sobre les condicions laborals i el nivell de vida dels professionals de la cultura (Gouyon, 2015a, b). També al Québec s'han promogut estudis sobre la situació laboral dels treballadors culturals (Rheault i Allaire, 2016). Més recentment, el National Endowment for the Arts (2019) ha publicat un estudi sobre els trets sociodemogràfics, les condicions i les perspectives laborals dels artistes i altres professionals de la cultura als Estats Units.

Malgrat tot, encara hi ha pocs estudis que facin referència específica a la situació i a les condicions laborals del conjunt dels treballadors culturals dins de l'àmbit públic. En aquest sentit, el treball que ara es presenta pretén omplir un buit amb l'objectiu de fer possible una aproximació al coneixement d'aquest sector.

Objectius

L'estudi que es presenta planteja dos objectius fonamentals. D'una banda, busca apropar-se a les característiques de l'entorn en què es desenvolupa l'activitat de les persones que treballen per a les àrees de cultura dels ajuntaments de la província de Barcelona (tret de la mateixa ciutat comtal). I, de l'altra, analitzar el perfil professional, la situació i les condicions laborals d'aquests professionals des d'una perspectiva multidimensional. En concret, es vol analitzar si:

- Hi ha desigualtats en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals del personal contractat directament per l'administració pública local (capítol 1) i el personal extern (capítol 2).
- Hi ha desigualtats de gènere en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals dels treballadors culturals de l'àmbit públic local.
- Hi ha desigualtats generacionals en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals dels treballadors culturals de l'àmbit públic local.

Mètode de treball

Considerant els objectius formulats, l'estudi se centra en el perfil professional dels professionals que desenvolupen activitats culturals en l'Administració local (com ara el personal tècnic de cultura de l'ajuntament, els equips que treballen en equipaments estables o en esdeveniments, el personal vinculat amb el màrqueting i la comunicació —imatge gràfica, premsa, xarxes socials—, el personal tècnic d'escenari o el personal de biblioteques, entre d'altres).

No es tenen en compte, doncs, les persones que realitzen activitats culturals fora del sector públic o bé que porten a terme la seva activitat en el sector cultural però no desenvolupen una ocupació específicament cultural (com per exemple serveis de neteja, seguiment, etc.).¹

Per a la consecució dels objectius plantejats, es va dissenyar un treball de camp dividit en dues fases amb universos i metodologies diferents.

Primera fase del treball de camp

Amb la primera fase es volien conèixer les característiques de la regidoria, com ara el personal de l'àrea de cultura o el nombre d'equipaments culturals de titularitat municipal, però també del municipi en què es desenvolupa l'activitat. L'objectiu era, per tant, descriure l'entorn en el qual es desenvolupa l'activitat dels treballadors culturals del sector públic local.

Selecció de participants

L'univers de la primera fase del treball de camp està constituït per les àrees o els serveis de cultura dels 310 municipis de la província de Barcelona (excepte la ciutat comtal).

Així, els participants van ser, d'una banda, el personal tècnic responsable de cultura dels municipis en què existeix aquesta figura i, de l'altra, els càrrecs electes de cultura dels municipis —més petits— que no la inclouen en el seu organigrama.

Instruments

Per portar a terme aquesta primera part de l'estudi es va dissenyar un qüestionari en línia amb 25 preguntes (18 de tancades i 7 d'obertes) autoadministrat electrònicament mitjançant la plataforma SurveyMonkey (vegeu l'annex 3).

Amb anterioritat a l'enviament d'aquest qüestionari es va dur a terme una prova pilot per garantir la correcta comprensió de les preguntes i comprovar la idoneïtat del con-

1. Per facilitar l'aproximació a l'univers de l'estudi —els professionals culturals que treballen per a l'Administració local—, es va adaptar la definició de professional de la cultura que utilitzen Eurostat i el Ministerio de Cultura y Deporte a l'hora de dimensionar l'ocupació cultural a Europa i Espanya respectivament. Ambdós casos parteixen d'una definició més àmplia del terme en la qual es considera ocupació cultural el conjunt de treballadors de 16 o més anys que desenvolupen una ocupació cultural en el conjunt de l'economia o qualsevol ocupació en sectors culturals. Si en voleu més detalls, vegeu: https://www.mecd.gob.es/dam/jcr:b27d89bf-c8f4-4e03-893b-9fb08a86f99a/Empleo_cultural_2017.pdf i <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7551543/KS-04-15-737-EN-N.pdf>.

tingut. Amb aquest objectiu, des del Centre d'Estudis i Recursos Culturals (CERC) es va contactar amb 17 persones de perfil similar als destinataris finals del qüestionari per tal d'invitar-les a participar en la prova pilot (vegeu l'annex 2). Totes aquestes persones pertanyien a ajuntaments de grandàries i característiques diverses; el municipi més gran era l'Hospitalet de Llobregat amb 257.349 habitants, i el més petit Sant Salvador de Guardiola amb 3.127 habitants. Entre els càrrecs que hi van participar hi ha caps, directors i tècnics de cultura dels diferents municipis.

D'aquests professionals, deu van respondre, i a partir de les seves aportacions es van efectuar els canvis pertinents a cada una de les preguntes del qüestionari.

Pel que fa al contingut concret, el qüestionari definitiu consta de quatre blocs:

- El primer bloc inclou tot un seguit de dades sociodemogràfiques i professionals (com ara la identitat de gènere, l'edat, el nivell màxim d'estudis finalitzat, el perfil professional o tècnic i el municipi on es treballa).
- El segon bloc fa referència a dades vinculades amb la regidoria (com ara les àrees d'actuació, el pressupost de cultura, el nombre d'equipaments de titularitat municipal o els punts febles i forts que es considera que caracteritzen la regidoria).
- El tercer bloc se centra en el personal de l'àrea de cultura, incloses tant les característiques del personal del capítol 1 (personal de l'ajuntament) com el del capítol 2 (persones contractades a través d'una empresa, el tercer sector o com a professionals autònoms). En tots dos casos, es demana el nombre de persones contractades i la seva adscripció a diferents equipaments culturals, com també el percentatge total de dones i específicament de les que desenvolupen tasques de direcció i ocupen llocs de responsabilitat.
- El quart bloc fa referència a dades vinculades amb l'entorn d'influència com ara el nombre total de personal de l'ajuntament, el nombre d'entitats inscrites als registres municipals i el nombre d'equipaments culturals privats, així com els principals punts febles i forts de la regidoria i les principals oportunitats i amenaces del territori d'actuació.

L'anàlisi estadística de les dades s'ha portat a terme mitjançant el paquet estadístic SPSS v. 25 per a Mac. En concret, s'ha fet una anàlisi descriptiva de les variables incloses en el qüestionari 1.

Participació en la primera fase de l'estudi

El qüestionari 1 es va enviar, com ja s'ha assenyalat, a l'univers compost pel personal tècnic responsable de cultura dels municipis en què existeix aquesta figura, i els regidors de cultura dels municipis més petits que no compten amb un tècnic de cultura. Es van enviar un total de 310 qüestionaris i es van rebre 94 respostes. Després d'un procés de depuració se'n van considerar vàlides 76 (un 24,5 %).

Taula 1. Participació en l'estudi

	Nombre de contactes	Participants que responen (%)	Respostes vàlides (%)
Qüestionari 1	310	94 (30,3% de participació respecte al nombre de contactes)	76 (24,5% de respostes vàlides respecte al nombre de contactes)

Segona fase del treball de camp

Amb la segona fase del treball de camp es volia conèixer el perfil professional, la situació i les condicions laborals dels professionals culturals del sector públic local a la província de Barcelona (excepte la ciutat comtal). L'objectiu era determinar si existien desigualtats en l'ocupació cultural en funció del tipus de relació amb l'Administració local, el gènere i l'edat dels professionals d'aquest àmbit.

Selecció de participants

Per tal d'arribar a aquest col·lectiu, els professionals havien de complir les tres condicions següents:

- Desenvolupar activitats professionals amb una dimensió cultural. I, per tant, realitzar algunes d'aquestes funcions: direcció, gerència, programació, creació artística, administració, gestió, producció, màrqueting, comunicació, premsa, activitats tècniques (personal tècnic d'escenari, personal de biblioteques, etc.), formació cultural i/o artística, animació o dinamització.
- Fer-ho dins de l'àmbit públic dels municipis de la província de Barcelona (exclosa la ciutat comtal). És a dir, treballar en o per a serveis, projectes o equipaments de titularitat municipal al territori esmentat.
- I fer-ho directament des dels serveis locals de cultura o bé a través d'empreses, fundacions, associacions, cooperatives o com a treballadors autònoms, i en ambdós casos vinculats a un únic municipi. En el cas dels treballadors externs (persona contractada a través d'una empresa, associació o fundació o cooperativa o bé com a treballador autònom) calia que més del 75 % de la dedicació laboral en el sector públic cultural estigués dedicada a treballar per a un únic ajuntament.

La selecció de participants es va realitzar mitjançant un mostreig per bola de neu (mostreig no probabilístic atès que en un inici es desconeix la grandària de la població perquè no hi ha cap cens o recompte oficial). D'aquesta manera, en primer terme, es va entrar en contacte amb caps de cultura i/o tècnics de cultura, de biblioteques o de patrimoni inclosos en les bases de dades de la Diputació de Barcelona, als quals es va demanar que fessin arribar l'enquesta a altres persones que complissin les condicions requerides. Així doncs, aquesta primera mostra d'individus va servir com a punt de partida

per identificar altres subjectes potencials amb característiques similars que també van participar en l'estudi.

Instruments

Per portar a terme l'estudi d'enquesta es va dissenyar un segon qüestionari en línia amb preguntes tancades i autoadministrat electrònicament mitjançant la plataforma SurveyMonkey (vegeu l'annex 4).

Amb caràcter previ a l'administració del qüestionari, es va realitzar novament una prova pilot per garantir la correcta comprensió de les preguntes i la validesa del contingut. Aquesta prova pilot es va enviar a 20 persones amb característiques similars a les de la mostra.

D'aquestes 20 persones, 17 van respondre la prova pilot i 10 van enviar el seus comentaris. A partir de les seves aportacions es van fer els canvis pertinents en cada una de les preguntes del qüestionari.

Pel que fa al contingut concret, es van dissenyar un total de tres itineraris segons els perfils de les persones objectiu. Amb algunes variacions degudes al perfil professional diferenciat, es va incloure:

- Un primer bloc relatiu a dades sociodemogràfiques: identitat de gènere, edat, nivell màxim d'estudis finalitzat i vinculació amb l'àmbit de la cultura, les arts o les humanitats, i, per últim, persones a càrrec (menors d'edat i/o adultes amb un nivell alt de dependència).
- Un segon bloc sobre dades vinculades amb la situació laboral: municipi o districte en què es treballa, relació contractual, categoria professional (i grau del lloc de treball en el cas dels professionals contractats directament per l'administració), experiència en el sector cultural, en el sector cultural a l'àmbit públic local i en l'ajuntament actual, càrrec, jornada laboral (segons nomenament o contracte i real), horari habitual, dies de la setmana en què s'assisteix de manera regular al lloc de treball, tipus de compensació per les hores addicionals estipulades pel contracte o nomenament, participació en tribunals de selecció en concursos específics i de lliure designació, participació en processos o concursos de selecció o de promoció en l'administració pública o el sector privat, tipus de funcions que implica la feina diària, sol·licitud i concessió de reducció de jornada / excedència i motius, lloc des del qual es desenvolupa principalment l'activitat (com per exemple, l'oficina de serveis culturals de l'ajuntament, la biblioteca, espais escenicomusicals, espais d'arts visuals, etc.), nivell d'ingressos anuals bruts l'any 2018 fruit del treball per al sector públic local en l'àmbit cultural, i nivell de satisfacció (global i per ítems) amb el lloc de treball.
- Un tercer bloc sobre percepcions al voltant de les condicions laborals: eventual discriminació al lloc de treball i motius (identitat de gènere, orientació sexual, origen racial o ètnic, origen sociocultural, opinions / idees polítiques, altres motius), oportunitats de progressió professional, establiment de formes d'organització flexibles, flexibilitat

en relació amb les absències en el lloc de treball per motius personals, facilitats en la conciliació de la vida professional amb la personal i familiar, motivació per la feina, valoració professional (de responsables i col·legues), incentivació, utilitat i compatibilitat de l'oferta de formació contínua amb la feina diària, ambient de treball, encaïment de contractes i desenvolupament de tasques corresponents a la categoria contractual o no (superior / inferior), entre d'altres.

Amb aquests tres blocs de preguntes es volia aprofundir en diferents aspectes especialment rellevants en l'anàlisi dels trets característics de l'ocupació cultural en l'àmbit públic local. En concret:

- Si hi ha desigualtats en la situació i les condicions laborals del personal contractat directament per l'administració pública local i del personal extern.
- Si hi ha desigualtats de gènere en la situació i les condicions laborals dels professionals culturals del sector públic local.
- Si hi ha desigualtats generacionals en la situació i les condicions laborals dels professionals culturals del sector públic local.

Procediment

Inicialment, des de l'Àrea de Cultura de la Diputació es va enviar un missatge a les persones de la base de dades del Centre d'Estudis i Recursos Culturals (CERC) (485 persones aproximadament), així com a les de la base de dades de l'Oficina de Patrimoni Cultural (entre 180 i 185 persones) i les de la Xarxa de Biblioteques Municipals (421 persones). També es va enviar un missatge directe als membres del grup de treball de municipis de la comunitat virtual interaccio.diba.cat (unes 300 persones). Paral·lelament se'n va fer difusió a través de l'Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC), es van enviar tuits des del perfil d'Interacció i es van posar bàners amb l'enllaç directe al qüestionari al web d'Interacció i al del CERC. A tots ells se'ls demanava que reenviessin l'enllaç a persones del seu entorn que estiguessin en situació de respondre'l.

Els participants van disposar de 45 dies per contestar. Durant aquest període, per tal d'assegurar un percentatge de resposta adequat (Dillman, Smyth i Leah Melani, 2014), es van enviar dos recordatoris.

L'anàlisi estadística de les dades s'ha portat a terme mitjançant el paquet estadístic SPSS v. 25 per a Mac. En una primera fase, s'ha realitzat una anàlisi descriptiva de les variables sociodemogràfiques i laborals utilitzant diversos estadístics (khi-quadrat de Pearson, ANOVA i altres proves no paramètriques) per a l'estudi de possibles interrelacions significatives. En una segona fase, s'ha analitzat la percepció dels professionals sobre diferents aspectes relacionats amb les condicions laborals. Per això els participants van valorar el seu grau d'acord o de desacord mitjançant una escala de Likert d'1 (molt en desacord) a 7 (molt d'acord), amb tot un seguit d'afirmacions relacionades amb el lloc de treball. Per a la seva anàlisi, s'ha calculat l'interval de confiança en el 95 % de nivell de

confiança que permet valorar l'existència de diferències estadístiques significatives entre diferents individus en funció del gènere i del tipus de relació contractual amb l'ajuntament (capítol 1 o capítol 2). En el cas de l'edat, s'ha utilitzat el coeficient de Pearson, que permet mesurar el nivell de relació entre dues variables quantitatives i contínues.

Participació en la segona fase de l'estudi

El qüestionari 2 es va enviar a unes 1.300 persones de manera directa, a les quals caldria afegir un nombre indeterminat que el van rebre mitjançant la tècnica de la bola de neu. En total, es van rebre 857 respostes i se'n van considerar vàlides 590. L'eliminació de les respostes no vàlides respon a respostes incompletes, codis postals i perfils professionals no inclosos en l'estudi.

Taula 2. Selecció de participants en l'estudi

	Enviaments	Respostes rebudes	Respostes vàlides
Qüestionari 2	Aprox. 1.300	857	590

Anàlisi de context

En l'apartat següent es presenten els trets que caracteritzen el context en el qual es desenvolupa l'activitat dels treballadors culturals del sector públic local. Per a la seva elaboració s'ha combinat la informació procedent del qüestionari relatiu al primer treball de camp amb les dades procedents de fonts secundàries.

Com s'observa en la taula 3, aproximadament el 90 % dels municipis de la província de Barcelona que van participar en aquesta primera part de l'estudi tenen menys de 50.000 habitants, dels quals el 71 % no arriben als 20.000 habitants. La desviació respecte a l'univers de municipis de menys de 50.000 habitants és només de 6 punts, i és una mostra prou identificativa de la realitat del territori.

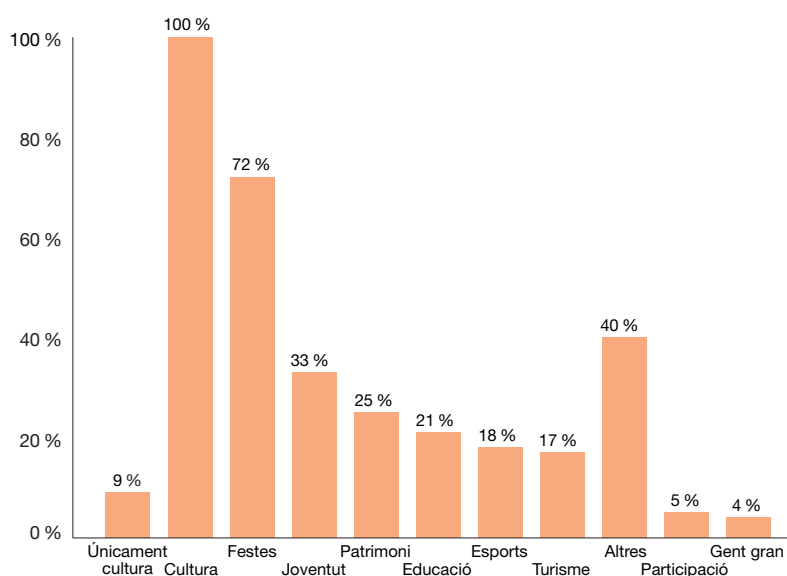
Taula 3. Municipis de la província de Barcelona (excepte la ciutat comtal) per nombre d'habitants

	Municipis de la província de Barcelona		Respostes al qüestionari 1	
	N	%	N	%
Menys de 20.000	266	86	54	71
Entre 20.000 i 50.000	26	8	13	17
Entre 50.001 i 100.000	12	4	6	8
Més de 100.000	6	2	3	4
<i>Total</i>	<i>310</i>	<i>100</i>	<i>76</i>	<i>100</i>

Font: Diputació de Barcelona

L'anàlisi de les regidories mostra que molt poques tenen únicament el terme «cultura» en la seva denominació, la qual cosa respon al fet que generalment l'àrea o el departament de Cultura té altres atribucions com ara festes, joventut, patrimoni o educació. En alguns casos la cultura està sota el mateix paraigües que participació i gent gran (gràfic 1).

La despesa mitjana en cultura per habitant, l'any 2018, de les 75 regidories que van contestar aquesta pregunta, és de 42,5 € (amb una desviació típica de 29 €), per sota dels 60,7 € de la despesa mitjana en cultura per habitant dels ajuntaments de la província de Barcelona (CERC, 2019). La diversitat entre municipis, tant pel que fa al nombre d'habitants com al Producte Interior Brut, o la voluntat política d'incidir en temes culturals, es materialitza en una elevada dispersió a nivell pressupostari. Aquesta despesa oscil·la, als municipis que van respondre l'enquesta, entre un valor mínim de 3,82 € i un valor màxim de 131,5 €.

Gràfic 1. Àmbits de treball de la regidoria

Pel que fa als equipaments culturals, les dades procedents del Departament de Cultura (2015) incloses en la taula 4 mostren un predomini d'arxius i biblioteques en l'àrea territorial corresponent a la província de Barcelona. En concret, ambdós representen el 64 % i el 65 % respectivament d'aquests equipaments en el territori català. Dins de la província, els equipaments més comuns al territori són els centres de proximitat (ateneus, centres cívics i cases de cultura), amb una representació del 27 % i seguits de les biblioteques (22 %). En tercer lloc, amb una participació propera al 10 %, hi ha els espais escènics i musicals (12 %), els museus, les col·leccions i els centres d'interpretació (11 %), els destinats a altres usos (10 %) i els arxius (9 %).

Taula 4. Mapa d'equipaments culturals a Catalunya, 2014

	Catalunya	Municipis de la província de Barcelona		
			% sobre el total de Catalunya	% sobre el total dels equipaments de la província
Cinemes	202	103	51 %	4 %
Arxius	344	220	64 %	9 %
Biblioteques	838	545	65 %	22 %
Museus, col·leccions i centres d'interpretació	594	277	47 %	11 %
Espais escènics i musicals	565	300	53 %	12 %
Ateneus, centres cívics i cases de cultura	1.257	656	52 %	27 %
Espais d'arts visuals	284	93	33 %	4 %
Altres usos	720	243	34 %	10 %

Font: Departament de Cultura (2015)

Com s'observa en la taula 5, la distribució d'equipaments culturals en el territori varia segons els trams de població municipal, de manera que la seva implantació augmenta a mesura que ho fa la concentració demogràfica del municipi. Els municipis de més de 50.000 habitants són, doncs, els que obtenen els percentatges més elevats de presència de totes les tipologies d'equipaments.

Si es considera que la majoria de municipis de la província de Barcelona tenen menys de 50.000 habitants, és de preveure que els equipaments més presents en el territori siguin les biblioteques, els centres culturals i els arxius, seguits d'espais escènics i musicals i museus (taula 5).

Taula 5. Percentatge de municipis amb un equipament cultural a Catalunya. Per tram de població municipal, 2014

	>=50.000 habitants	>=15.000 a 30.000 habitants	>=10.000 a 15.000 habitants	>=5.000 a 10.000 habitants	>=3.000 a 5.000 habitants	Menys de 3.000 habitants
Cinemes	87,0	57,8	32,4	23,6	11,3	5,6
Arxius	100,0	85,9	67,6	40,4	12,7	1,6
Biblioteques	100,0	100,0	97,1	97,8	73,2	12,0
Museus, col·leccions i centres d'interpretació	95,7	67,2	64,7	51,7	36,6	22,8
Espais escènics i musicals	100,0	82,8	64,7	67,4	49,3	23,0
Ateneus, centres cívics i cases de cultura	100,0	92,2	91,2	86,5	83,1	61,4
Espais d'arts visuals	87,0	56,3	35,3	33,7	23,9	13,7
Altres usos	60,9	32,8	38,2	42,7	62,0	45,6

Font: Departament de Cultura (2015)

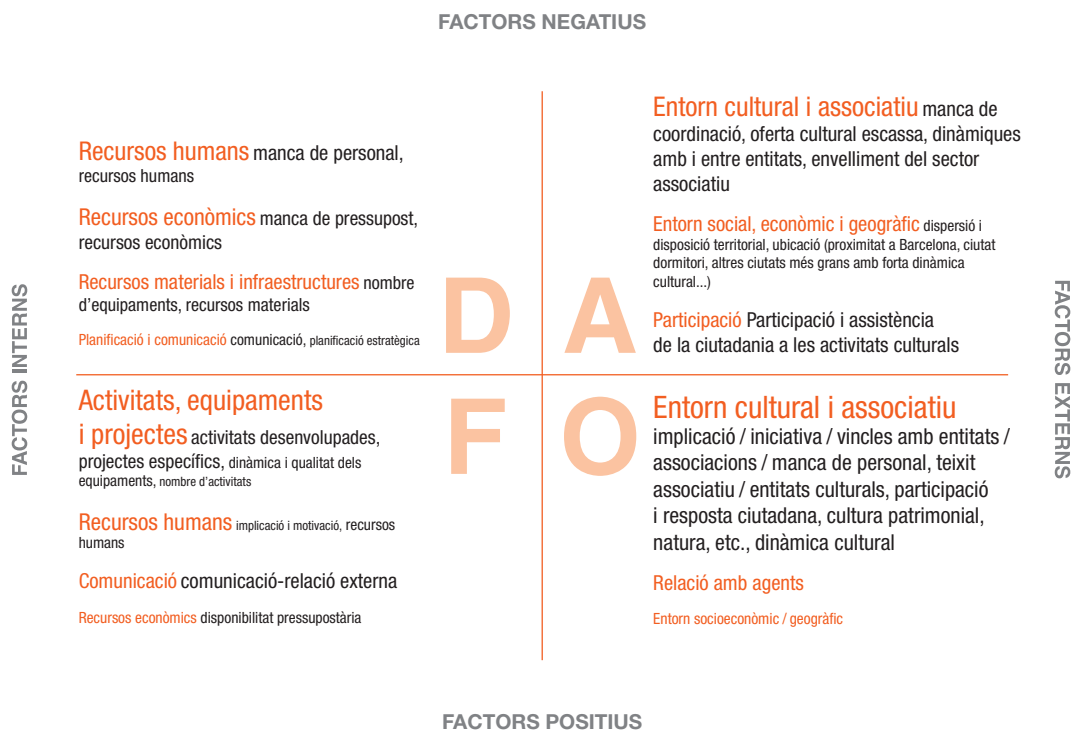
Les dades obtingudes en la primera fase del treball de camp permeten fer també una aproximació als trets interns que les regidories —en conjunt— consideren que les situen en una posició avantatjosa o bé de feblesa, així com a aquells factors de l'entorn que es perceben com a oportunitats o amenaces (figura 1).

L'anàlisi interna mostra que, de les aproximadament 180 respostes rebudes per part de les 76 persones que van contestar el qüestionari, al voltant del 60 % destaquen les activitats, els projectes i els equipaments municipals com a punts forts de la regidoria. En segon lloc, amb un 20 % de les respostes, entre els recursos humans, s'assenyalen tant la motivació com la implicació en la feina i l'experiència. En un tercer lloc, amb un 16 % de les respostes, destaca la comunicació, tant interna com externa, i en darrer lloc se situen els recursos econòmics amb el 6,7 % de les respostes. En sentit contrari, els principals elements interns identificats per la regidoria com a punts febles són, d'una banda, la manca de personal i, de l'altra, els recursos econòmics, amb el 32 % i el 26 % de les respostes respectivament. A continuació, amb un percentatge de respostes proper al 21 % cadascun, s'apunta la manca de recursos materials i d'infraestructures, així com de planificació estratègica i comunicació tant interna com externa.

Alguns dels elements valorats (com per exemple, els recursos materials, humans i econòmics) es repeteixen tant des d'una perspectiva positiva (fortalesa) com negativa (feblesa). Tots ells (exceptuant la vessant més qualitativa dels recursos humans) es vinculen de manera clara amb la disponibilitat econòmica de la regidoria.

L'anàlisi de l'entorn mostra, en el cas de les oportunitats, un predomini dels factors relacionats amb l'entorn cultural i associatiu del municipi. Amb un pes global proper al 90 %, la implicació, els vincles i la iniciativa de les entitats locals, així com el teixit associatiu i la resposta i participació de la ciutadania són els principals elements positius que s'identifiquen. Amb un pes molt inferior, del 7 % i el 5 % respectivament, el conjunt de participants van assenyalar les relacions amb agents (col·laboradors, proveïdors, etc.) i l'entorn socioeconòmic i geogràfic com a oportunitats del territori.

Figura 1. Anàlisi DAFO (Debilitats – Amenaces – Fortaleses – Oportunitats)²



En sentit contrari, l'anàlisi de les amenaces posa en relleu un pes més compartit entre tres dels factors de l'entorn que, en aquest cas, actuen en sentit negatiu. Es tracta dels següents: l'entorn cultural i associatiu amb un pes del 46 %; l'entorn social, econòmic i geogràfic amb un pes del 29 % i la participació de la ciutadania amb un pes del 26 %. D'una manera més específica, els principals elements negatius de l'entorn cultural i asso-

2. En la figura 1 cal diferenciar entre la temàtica general i els conceptes específics que han estat assenyalats pels participants. Per exemple, Recursos humans és la temàtica més repetida com a feblesa. En aquest punt hi ha hagut individus que han especificat com a feblesa específica la manca d'aquests recursos, però d'altres ho han deixat en termes genèrics, i per aquesta raó, de vegades, es repeteix la temàtica amb el concepte.

ciatiu són la manca de coordinació i treball en xarxa, l'oferta cultural escassa, les dinàmiques amb i entre entitats, i l'envelliment associatiu o la manca de col·laboradors, entre d'altres. Quant a l'entorn social, econòmic i geogràfic, la dispersió i la disposició territorial, així com la ubicació propera a ciutats grans amb dinàmiques consolidades, són els principals factors limitadors. En darrer terme, la poca participació de la ciutadania en les activitats culturals es perfila com a element limitador de la dinàmica cultural municipal.

Igual que en els aspectes de caràcter intern (fortaleses i febleses de la regidoria) s'observen tres elements repetits en ambdues vessants (amenaces i oportunitats) de l'anàlisi de l'entorn: l'entorn i la dinàmica cultural, el teixit associatiu i la participació ciutadana. Les diferents polítiques culturals dutes a terme pels diversos municipis i els seus resultats i efectes en el territori podrien ser una explicació d'aquesta duplicació de factors.

Anàlisi de resultats

En els apartats següents s'analitza el perfil professional, la situació i les condicions laborals de les persones que treballen en cultura des de l'àmbit públic en la província de Barcelona, a partir de les respostes rebudes en la segona fase del treball de camp. S'inclouen en l'anàlisi tant les persones contractades directament per l'ajuntament (capítol 1) com les que ho fan a través d'empreses, associacions o fundacions o bé com a treballadors autònoms.

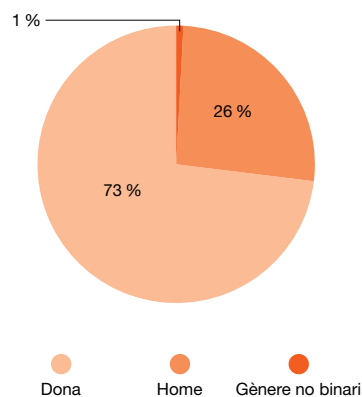
En primer lloc, es presenten les variables sociodemogràfiques i laborals del conjunt de participants en aquesta segona fase de l'estudi, així com la seva percepció tocant a les condicions laborals. En segon lloc, amb l'objectiu de veure si hi ha diferències entre col·lectius, aquestes mateixes dades es presenten tenint en compte la relació contractual dels enquestats amb el sector públic local —personal del capítol 1 o del capítol 2—, el gènere i, en darrer terme, segons l'edat.

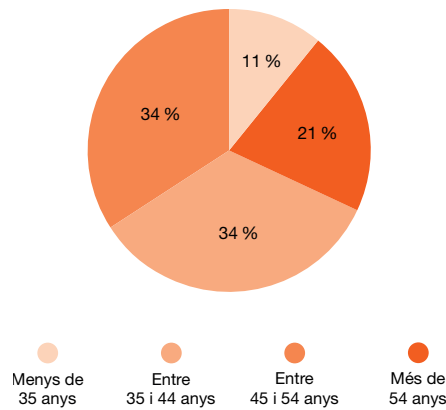
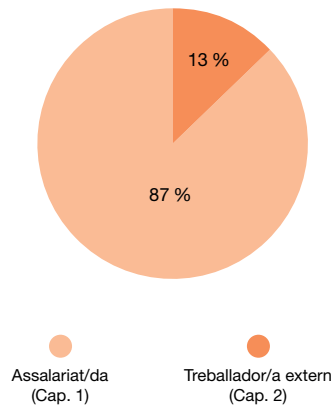
El perfil sociodemogràfic i laboral del conjunt de la mostra

Perfil sociodemogràfic del conjunt de la mostra

De les 590 persones que van participar en l'estudi, hi ha un predomini de persones assalariades dins el sector públic local. A més, un 73 % dels participants són dones amb una edat mitjana de 46,1 anys (desviació típica de 8,8 anys) i amb un nivell d'estudis superiors universitaris (86 %). En el 86 % dels casos els estudis dels enquestats —majoritàriament superiors— estan vinculats amb l'àmbit de la cultura, les arts o les humanitats.

Gràfic 2. Gènere



Gràfic 3. Edat**Gràfic 4. Relació amb el sector cultural públic local**

De les 590 persones que van participar en l'estudi, el 51 % tenia fills o filles menors d'edat o altres menors a càrrec i el 14 % persones adultes amb un nivell alt de dependència a càrrec.

El perfil sociodemogràfic de les persones participants en l'estudi mostra un predomini de professionals contractats directament pel sector públic local així com de dones, amb estudis superiors universitaris vinculats amb l'àmbit de la cultura, les arts o les humanitats i amb una edat mitjana de 46 anys.

Perfil laboral del conjunt de la mostra

El càrrec del grup majoritari que va contestar l'enquesta és el de tècnic auxiliar de biblioteca (18 %). Segueixen el personal directiu d'equipaments culturals (15 %) i el perfil tècnic de cultura (15 %). En conjunt, els perfils tècnics representen el 38,5 % dels participants en l'enquesta, i el perfil de direcció al voltant del 22 %. De la resta cal destacar el personal de biblioteques (9,7 %) i el personal d'arxiu (5,3 %), així com el personal administratiu de l'àrea de cultura, amb una representació inferior (3,2 %).

Taula 6. Càrrec dels professionals culturals de l'àmbit públic local

	Freqüència	Percentatge
Tècnic/a auxiliar de biblioteca	103	17,5
Altres ³	98	16,7
Director/a d'equipament cultural	90	15,3
Tècnic/a de cultura	85	14,5
Bibliotecari/ària	57	9,7
Arxiver/a	31	5,3
Tècnic/a de museu	27	4,6
Cap d'àrea o departament de cultura	20	3,4
Personal administratiu de l'àrea de cultura	19	3,2
Auxiliar de biblioteca	12	2,0
Coordinador/a d'equipaments culturals	12	2,0
Director/a de centre cívic o centre cultural polivalent	10	1,7
Animador/a sociocultural	9	1,5
Tècnic/a de comunicació	6	1,0
Tècnic/a de patrimoni cultural	5	0,9
Auxiliar de museus	3	0,5
Docent	1	0,2
Total	588	100,0

A cada càrrec se li assignen, per contracte, unes funcions determinades que també es demanaven al qüestionari.⁴ Com s'observa en el gràfic 5, entre els participants en l'estudi predominen els que desenvolupen funcions de tipus tècnic (de gestió, producció, administració, etc.), amb un pes del 56 %. A aquests, els segueixen les persones que desenvolupen tasques de direcció i gerència amb un 32 %, així com les de creació artística i/o programació, amb un 23 %, i animació i/o dinamització cultural amb un 21 %.

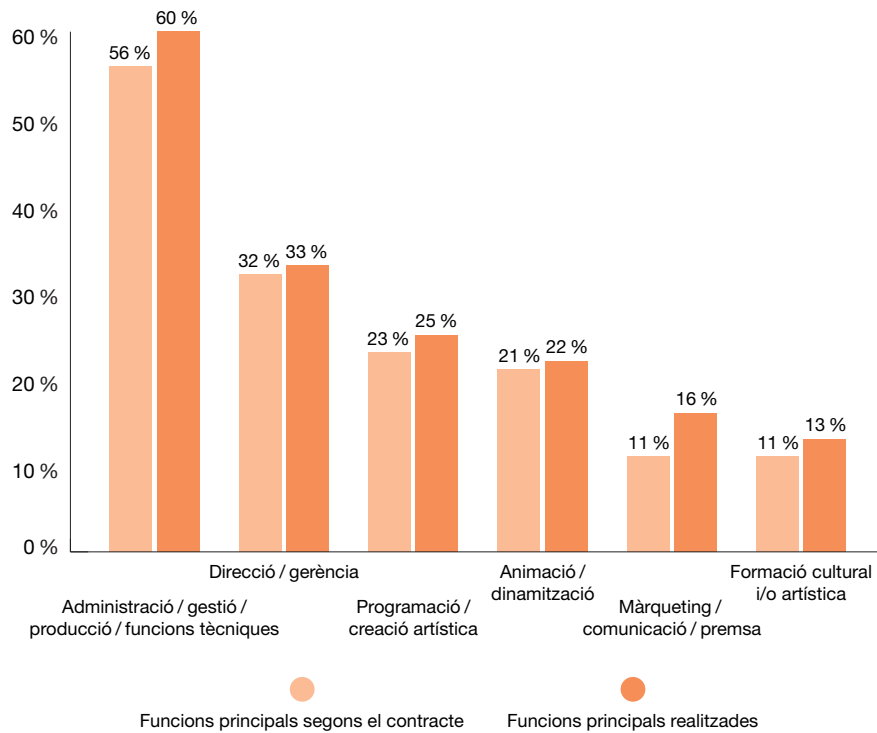
Aquesta pregunta es complementava amb una altra en què es demanaven quines són les funcions que implica realment el dia a dia de la feina, més enllà del que el contracte estableix.⁵ En totes les funcions que contempla l'enquesta, els percentatges augmenten si es comparen amb les funcions que corresponen segons contracte, la qual cosa fa pensar en una possible multiplicació de funcions respecte a les previstes inicialment.

3. Entre la categoria «altres» destaquen: director/a de biblioteca (16), tècnic/a auxiliar de cultura (5) i d'arxius (5), dinamitzador/a comunitària (3) i informador/a (2) d'un centre cívic.

4. En l'enquesta es preguntava, en primer terme, quines eren les funcions que, de manera principal, implicava el seu contracte, tot demanant que s'assenyalés només una opció. Tanmateix, en la majoria d'enquestes rebudes es marca més d'una opció, i això ha dificultat la interpretació de les dades. Per aquesta raó i en aquest apartat, hem decidit parlar de tendències sense introduir les dades concretes, que sí que es recullen en l'annex.

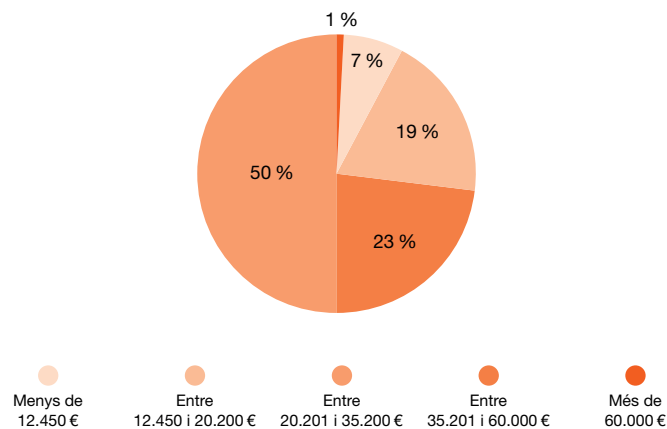
5. També en aquest cas, tot i que es demanava assenyalar només una opció, en la majoria d'enquestes rebudes se n'assenyala més d'una, i per això en aquest apartat s'ha decidit també parlar de tendències, sense introduir les dades concretes, que sí que es recullen en l'annex.

Gràfic 5. Funcions principals segons el contracte i les funcions principals realitzades pel personal cultural de l'àmbit públic local



Si ens fixem ara en el nivell d'ingressos del personal cultural de l'àmbit públic local, trobem que la remuneració bruta anual l'any 2018 del 50 % del personal oscil·lava entre els 20.201 i els 35.200 €, mentre que el 23,5 % se situa entre els 35.201 i els 60.000 € i el 25,5 %, en menys de 20.200 € (per sota del salari brut anual mitjà de l'any 2017 a Catalunya, que va ser de 25.180,45 €).⁶ Com veurem més endavant, es perceben diferències significatives, pel que fa als salaris, entre les persones contractades directament per l'ajuntament (capítol 1) i les que hi treballen amb una externalització de serveis (capítol 2).

Gràfic 6. Ingressos bruts anuals (2018) del personal cultural de l'àmbit públic local

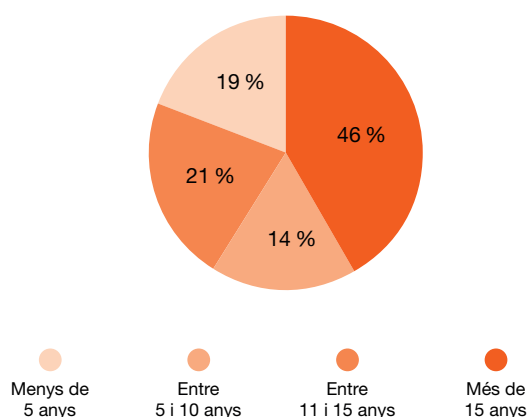


6. Les dades relatives a l'economia catalana procedeixen de l'Idescat: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10400> [consulta del 24 de juliol de 2019].

La meitat dels professionals del sector té uns ingressos que oscil·len entre els 20.201 i els 35.200€ bruts anuals. La resta es distribueix, fonamentalment, entre un 23,5% que cobra entre 35.201 i 60.000€ i un 25,4%, que percep menys de 20.200€ bruts anuals.

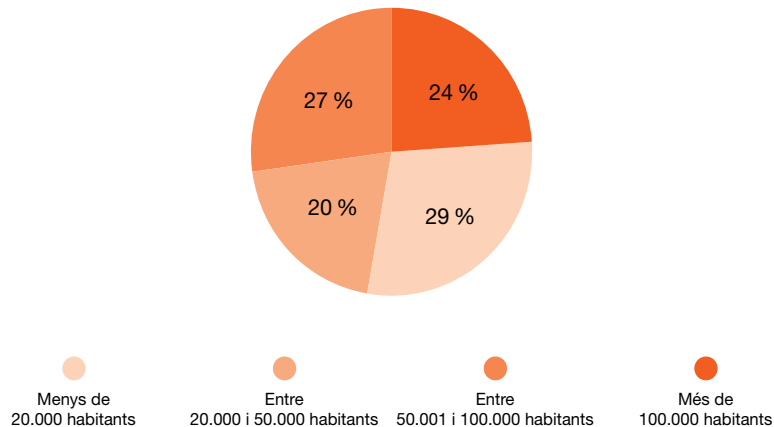
La mitjana d'anys d'experiència (entre els que en tenen més d'un any) en el sector cultural és de 17,8 anys (amb una desviació típica de 9,1 anys). Aquesta es redueix en menys d'un any quan es pregunta sobre els anys de feina dins del sector cultural públic local, en què la mitjana baixa a 16,6 anys (amb una desviació típica de 9,1 anys), i 2,5 si es fa referència a l'antiguitat dins de l'ajuntament actual, en què la mitjana d'anys treballats baixa a 15,3 (amb una desviació típica de 9 anys). Així doncs, les dades posen en relleu una certa estabilitat dins del sector cultural d'àmbit públic local, i fins i tot dins del mateix ajuntament. L'anàlisi per intervals (entre tots els participants) mostra que gairebé el 50% del personal té més de 15 anys d'experiència en el sector cultural en l'àmbit públic local. El grup minoritari (14%) és el que ja fa entre 5 i 10 anys que treballa en l'Administració local, de manera que coincideix amb la crisi econòmica del 2008 i les dificultats de contractació en les administracions públiques.

Gràfic 7. Anys d'experiència en el sector cultural en l'àmbit públic local per intervals



S'observa una certa estabilitat dins del sector cultural d'àmbit públic local i fins i tot dins del mateix ajuntament, amb una mitjana d'anys d'experiència de 16,6 i 15,3, respectivament.

En l'àmbit territorial, l'anàlisi de l'activitat laboral mostra que aproximadament un 30% dels contractats ho fan en municipis petits, de menys de 20.000 habitants. La resta es troben bastant repartits, entre el 20% que treballa en municipis d'entre 20.000 i 50.000 habitants i el 27% que ho fa en una població que en té entre 50.001 i 100.000. Un 24% treballa per a municipis de més de 100.000 habitants.

Gràfic 8. Nombre d'habitants del municipi de treball

L'anàlisi més detallada per comarques mostra una coincidència elevada entre la distribució territorial de les persones que van participar en l'enquesta i la del nombre d'habitants. Així, el 48 % de professionals treballen a les comarques del Baix Llobregat (24 %) i del Vallès Occidental (24 %), alhora que aquestes comarques representen el 21 % i el 23 %, respectivament, dels habitants de la província de Barcelona (tret de la ciutat comtal). De la resta, cal destacar el 14 % dels professionals que treballen al Vallès Occidental (10 % dels habitants de la província) i l'11 % que treballa al Maresme (11 %). Amb percentatges propers al 5 %, se situen els professionals que treballen a les comarques del Barcelonès (6 %), Osona (5 %), l'Alt Penedès (4 %), el Bages (4 %) i el Garraf (4 %). En totes elles, la representació territorial dels professionals coincideix amb el pes que aquestes comarques tenen en el total d'habitants de la província.

Taula 7. Nombre i percentatge d'habitants de la comarca de treball

	Nombre		Percentatge	
	Participants en l'enquesta	Habitants (2018)	Participants en l'enquesta	Habitants (2018)
Alt Penedès	25	107.724	4	3
Anoia	12	119.129	2	3
Bages	22	174.703	4	4
Baix Llobregat	144	812.149	24	21
Barcelonès (sense BCN)	37	619.572	6	16
Berguedà	5	38.980	1	1
Maresme	66	442.072	11	11
Garraf	25	146.650	4	4
Moianès	2	13.330	0	0
Osona	31	156.592	5	4
Vallès Occidental	139	915.486	24	23
Vallès Oriental	81	405.236	14	10
Total	589	3.951.623	100	100

La jornada laboral o la mitjana d'hores treballades a la setmana segons contracte o nomenament és de 36 hores (amb una desviació típica de 4,3 hores), tot i que a la pràctica aquesta acaba ampliant-se, en mitjana, aproximadament una hora i mitja més (37,6 hores, amb una desviació típica de 5,6 hores).

Respecte l'horari de treball habitual, entre les persones que van respondre l'enquesta hi ha un predomini de treball de tots els matins (55 %) i algunes tardes (53 %). Atès que la pregunta permetia la resposta múltiple, les combinacions reals són molt diverses, i en destaquen les següents:

- Del 55 % de persones que fan constar que treballen tots els matins, un 77 % treballa també algunes tardes, un 38 % ho fa algunes nits i un 6 % totes les tardes.
- Del 39 % de persones que afirmen que treballen alguns matins, un 76 % ho fa també totes les tardes, un 23 % algunes tardes i un 8 % algunes nits.
- Del 38 % de persones que indiquen que treballen totes les tardes, un 76 % ho fa també alguns matins i un 9 % tots els matins i algunes nits.
- Del 53 % de persones que responen que treballen algunes tardes, un 88 % treballa també tots els matins, un 18 % només alguns matins i un 38 %, algunes nits.

Pel que fa als dies de la setmana en què, de manera regular, s'assisteix al lloc de treball, al voltant del 90 % de les persones participants ho fan de dilluns a divendres i un 40 % el dissabte. La programació de moltes activitats culturals durant el cap de setmana i els horaris habituals de treball, com per exemple, a les biblioteques que inclouen dissabte explicarien la dedicació durant el cap de setmana.

Quan habitualment es treballen més hores per setmana de les que estipula el contracte o el nomenament, el 68 % dels participants va assenyalar que les compensava amb dies lliures, un 15 % no ho feia, un 12 % ho feia amb hores lliures i un altre 12 % rebia una remuneració en concepte d'hores extres. En el qüestionari també es preguntava si en algun moment, els darrers 3 anys, s'havia demanat i els havia estat concedit algun tipus de reducció de jornada. Només un 11 % va contestar afirmativament a la pregunta i en el 94 % dels casos aquesta reducció va estar motivada per la cura d'un fill o familiar. Com es veurà més endavant, de les persones que van demanar una reducció de jornada, un 90 % eren dones i només un 10 % van ser homes. De manera similar, es preguntava si, els darrers 3 anys, s'havia demanat alguna excedència i quin havia estat el motiu. Només un 4,2 % de les persones que van contestar l'enquesta va respondre afirmativament. En un 42 % dels casos l'excedència havia estat motivada per la cura d'un fill o familiar. Fins a cert punt, aquestes dades estarien en línia amb les més generals proporcionades per l'INE,⁷ en què es recull que el 3,5 % de les persones entre 18 i 64 anys que van deixar de treballar si més no un mes seguit per la cura dels fills van demanar una excedència. En la resta de casos s'apuntaven motius diversos, com ara els estudis, la

7. Si en voleu més detalls vegeu el «Mòdul 2018 sobre conciliació entre la vida laboral i la familiar» de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

incompatibilitat laboral per canvi de feina, la sol·licitud d'un any sabàtic, per càrrec electe, per motius laborals, per malaltia familiar o per assumptes personals.

Taula 8. Sol·licituds i obtenció de reducció de jornada i excedència els darrers 3 anys i motius

	Freqüència	Percentatge
Sol·licitud i obtenció de la reducció de jornada (darrers 3 anys)		
Sí	64	11,1
No	514	88,9
<i>Total</i>	<i>578</i>	<i>100,0</i>
Motius de la reducció de jornada (darrers 3 anys)		
Cura d'un/a fill/a o familiar	60	93,8
Altres motius	4	6,3
<i>Total</i>	<i>64</i>	<i>100,0</i>
Sol·licitud d'excedència (darrers 3 anys)		
Sí	24	4,2
No	553	95,8
<i>Total</i>	<i>577</i>	<i>100,0</i>
Motius de l'excedència (darrers 3 anys)		
Cura d'un/a fill/a o familiar	10	41,7
Altres motius	14	58,3
<i>Total</i>	<i>24</i>	<i>100,0</i>

Només un 11 % dels participants ha demanat una reducció de jornada laboral i un 4 % una excedència els darrers 3 anys, i en ambdós casos el motiu principal és la cura d'un fill o familiar.

Pel que fa a les opcions de promoció laboral, només un 18 % dels professionals culturals de l'àmbit públic local havia participat, l'any 2018, en algun procés o concurs de selecció o de promoció. El 94 % d'aquests processos es van produir en l'administració pública i en un 43 % dels casos es va obtenir la plaça.

Taula 9. Processos de selecció i promoció del personal cultural de l'àmbit públic local

	Freqüència	Percentatge
Presentació a un procés o concurs de selecció i promoció (2018)		
Sí	107	18,4
No	473	81,6
<i>Total</i>	<i>580</i>	<i>100,0</i>
Lloc del procés o concurs de selecció i promoció		
Administració pública	101	94,4
Sector privat	6	5,6
<i>Total</i>	<i>107</i>	<i>100,0</i>

Taula 9. Processos de selecció i promoció del personal cultural de l'àmbit públic local (continuació)

	Freqüència	Percentatge
Obtenció de la plaça (2018)		
Sí	46	43,0
No	61	57,0
<i>Total</i>	<i>107</i>	<i>100,0</i>

El 18 % del personal que va respondre l'enquesta va participar en algun procés o concurs de selecció o de promoció l'any 2018. El 94 % d'aquests processos es van produir en l'administració pública i en un 43 % dels casos es va obtenir la plaça.

El lloc en què principalment es desenvolupa l'activitat és, per a un 41 % de les persones participants en l'estudi, una biblioteca, per al 19 % són les oficines dels serveis culturals dels ajuntaments i per a l'11 %, museus i col·leccions. La resta dels participants treballen en centres culturals polivalents (7 %) i en arxius (6 %), entre d'altres. El perfil bibliotecari de moltes de les persones que van participar en l'estudi, en certa mesura, pot haver determinat, com es veurà més endavant, alguns dels resultats que s'han obtingut.

Taula 10. Llocs en què el personal cultural de l'àmbit públic local desenvolupa principalment la seva activitat

	Freqüència	Percentatge
Biblioteques	229	40,7
Oficina de serveis culturals de l'ajuntament	107	19,0
Museus i col·leccions	64	11,4
Centres culturals polivalents	40	7,1
Altres	35	6,2
Arxius	34	6,0
Diversos espais	23	4,1
Espais escenicomusicals	12	2,1
Oficina de la pròpia organització	9	1,6
Espais d'arts visuals	5	0,9
Escoles de formació en arts escèniques i música	4	0,7
<i>Total</i>	<i>562</i>	<i>100,0</i>

En un darrer apartat del qüestionari es demanava una valoració del nivell de satisfacció dels enquestats amb el seu lloc de treball a partir d'un seguit d'afirmacions en aquest sentit.

L'anàlisi mostra com el nivell de satisfacció global i sentir-se valorat professionalment pels col·legues són les dues afirmacions amb més puntuació (5,3 sobre 7). Amb valoracions també superiors a 5 destaquen la flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (ja sigui per assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un fill i/o familiar per motius de malaltia, entre altres motius), la motivació per la feina i el bon

ambient de treball. Amb les puntuacions més baixes, però amb connotacions positives, es troben totes les percepcions al voltant de les discriminacions que, en cap dels casos, arriben a una puntuació de 2.

El nivell de satisfacció global amb la feina i el fet de sentir-se valorat professionalment pels col·legues són els aspectes més ben valorats pels professionals culturals de l'àmbit públic local.

L'anàlisi d'aquestes respostes per àrees temàtiques (condicions laborals, discriminacions, formació continuada, ambient del lloc de treball i conciliació entre la vida laboral, personal i familiar) mostra, en primer lloc i pel que fa al nivell de satisfacció amb les condicions laborals, una valoració que oscil·la entre un 4,3 (sobre 7) per a la relació entre el salari i les hores de dedicació i un 4,6 per a la relació entre la formació i el càrrec que s'ocupa (taula 11).

Taula 11. Percepció sobre el nivell de satisfacció amb les condicions laborals

	Mitjana (DT)
El nivell de satisfacció global	5,3 (1,2)
La satisfacció que tens amb relació al teu salari i les funcions que desenvolupes	4,5 (1,6)
La satisfacció que tens amb relació al teu salari i les hores de dedicació	4,3 (1,6)
La satisfacció que tens amb relació al teu salari i d'altres salaris del sector cultural	4,4 (1,7)
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	4,6 (1,7)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

En les percepcions relatives a discriminacions en el lloc de treball, la puntuació oscil·la entre un 1,3 en el cas de sentir-se discriminat professionalment per motius d'orientació sexual i per l'origen racial o ètnic i un 1,9 per motius d'identitat de gènere i també per opinions i idees polítiques, o per altres motius (2,3) (taula 12).

Taula 12. Percepció sobre les discriminacions en el lloc de treball

	Mitjana (DT)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere	1,9 (1,7)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	1,3 (1,2)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	1,3 (1,2)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	1,5 (1,3)
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	1,9 (1,6)
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	2,3 (2,0)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

L'activitat formativa dins l'Administració local (taula 13) rep una valoració propera a 5 pel que fa a la seva utilitat per a la millora de la feina, i la compatibilitat amb la feina diària és l'aspecte que rep una puntuació inferior (4 sobre 7).

Taula 13. Percepció sobre la formació contínua

	Mitjana (DT)
A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores	4,4 (1,8)
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	4,0 (1,9)
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig	4,9 (1,8)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

El bloc de percepcions sobre l'ambient de treball i la valoració professional (taula 14) és el que rep globalment més bona puntuació de les persones que van participar en l'estudi. En concret, la valoració professional dels col·legues és l'aspecte amb més puntuació (5,3) mentre que la valoració per part dels responsables és el més baix (4,7).

Taula 14. Percepció sobre l'ambient i la valoració en el lloc de treball

	Mitjana (DT)
Em sento motivat/da per la feina	5,2 (1,6)
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	4,7 (1,8)
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	5,3 (1,5)
A la feina hi ha un bon ambient laboral	5,2 (1,7)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

Les afirmacions relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral oscil·len entre una puntuació baixa de 2,7 pel que fa a l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball, i una de les puntuacions més altes (5,2) pel que fa a la flexibilitat amb relació a l'absència al lloc de treball per motius personals (taula 15).

Taula 15. Percepció sobre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

	Mitjana (DT)
El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	2,7 (2,0)
Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.)	5,2 (1,8)
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar	4,5 (1,8)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

Un darrer bloc de preguntes feia referència a les condicions en què el personal cultural dins de l'àmbit local desenvolupa les seves funcions. Les puntuacions oscil·len entre un 2,9 per les situacions en què s'han anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal dins del sector públic local i un 4,6 pel que fa a les dificultats de progressió professional. La primera situació té una lectura positiva en tant que pot portar a pensar en més oportunitats d'estabilitat professional dins de l'àmbit públic local amb relació a la situació general de l'economia, mentre que la segona afirmació apunta a les dificultats de progressió professional dins de l'Administració local.

Taula 16. Percepció sobre les condicions laborals

	Mitjana (DT)
La progressió professional és molt difícil	4,6 (1,9)
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	4,2 (2,3)
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	3,7 (2,3)
Al llarg de la meua experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	2,9 (2,3)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

El perfil sociodemogràfic i laboral segons el tipus de relació contractual amb el sector públic local

Perfil sociodemogràfic segons la relació contractual amb el sector públic

Com s'ha explicat en els apartats inicials d'aquest treball, un dels seus objectius és analitzar si hi ha desigualtats en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals del personal contractat directament per l'administració pública local (capítol 1) i del personal extern (capítol 2).

Entre els participants a l'estudi hi ha un predomini de personal contractat directament per l'ajuntament (capítol 1), que representen al voltant del 87% del total de participants. L'anàlisi per gènere mostra que més del 70% de les persones que van participar en l'enquesta, ja sigui del capítol 1 o del capítol 2, són dones.

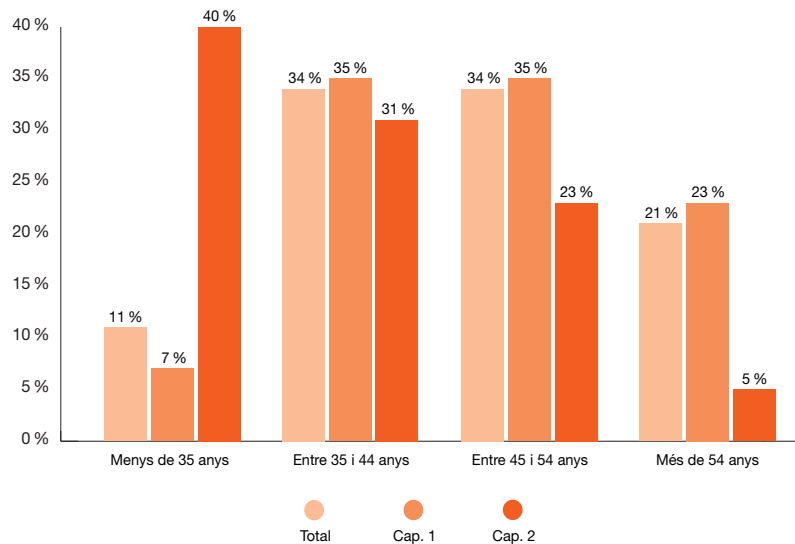
Al voltant del 87% del personal de l'àmbit públic local que va participar en l'enquesta és contractat directament per l'administració.

Per franges d'edat, es detecten diferències estadísticament significatives⁸ entre ambdós col·lectius de treballadors. Així doncs, l'edat més freqüent entre el personal del capítol

8. Una «diferència estadísticament significativa» vol dir que hi ha evidències estadístiques d'una diferència, en aquest cas, entre el personal contractat directament per l'Administració local (capítol 1) i l'extern (capítol 2).

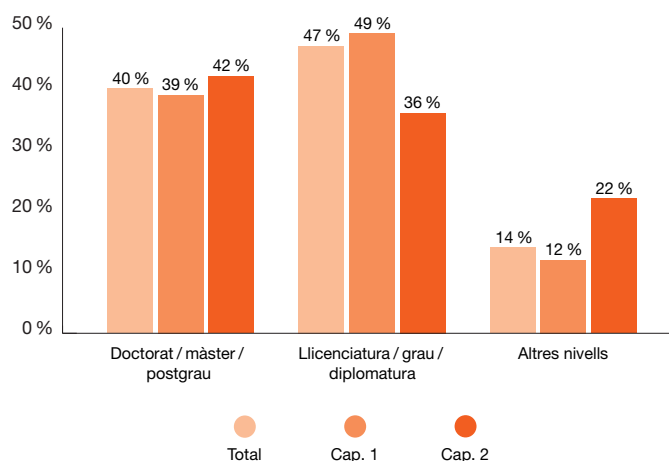
tol 1 se situa entre els 35 i els 54 anys, mentre que els menors de 35 anys representen només el 7 % del personal directament contractat per l'ajuntament. Igual que en altres àmbits de l'administració pública, s'observa, doncs, una certa maduresa entre el personal assalariat. En sentit contrari, en el cas del personal del capítol 2, el 40 % dels participants tenen menys de 35 anys, i el segon grup d'edat més freqüent és el que se situa entre els 35 i els 44 anys (31 %).

Gràfic 9. Edat del personal del capítol 1 i del capítol 2 del sector públic local



De l'anterior es desprèn, doncs, un predomini de treballadores i treballadors joves entre el personal extern, i de mitjana edat entre les persones contractades directament per l'administració. En aquest darrer cas, al voltant del 60 % té més de 44 anys. Les dades es podrien explicar per les trajectòries professionals més estables dins de l'àmbit de l'administració pública i el més gran dinamisme laboral que caracteritza el sector privat. També, probablement, per les barreres d'entrada a l'administració pública, especialment arran de la crisi econòmica del 2008.

Gràfic 10. Nivell màxim d'estudis del personal dels capítols 1 i 2 del sector públic local



L'anàlisi del nivell màxim d'estudis assolit mostra també diferències significatives entre ambdós grups de personal, amb un percentatge més elevat de persones amb estudis universitaris entre el personal del capítol 1 i no universitaris entre el personal extern. Aquestes dades podrien respondre al superior nivell educatiu exigint per a l'accés a determinades places dins de l'administració.

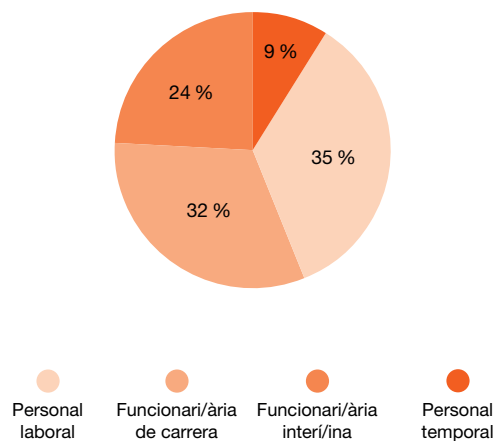
El perfil sociodemogràfic del personal contractat directament per l'ajuntament mostra un predomini de dones, d'entre 35 i 54 anys, i amb estudis universitaris o postuniversitaris. En el cas del personal extern hi ha un predomini també de dones i, en comparació amb el grup anterior, percentatges superiors de persones joves i amb nivells d'estudis inferiors a l'universitari.

Perfil laboral

Per tal d'aprofundir en el coneixement de la situació laboral dels professionals culturals assalariats i externs, l'enquesta incloïa un seguit de preguntes específiques per a cadascun d'aquests col·lectius.

D'altra banda, al personal del capítol 1 se li demanava quina és la relació contractual mantinguda amb l'ajuntament i la categoria professional, així com la participació en tribunals de selecció en concursos específics i de lliure designació durant l'any 2018. Pel que fa a la primera (relació contractual), el grup més nombrós és el personal laboral (amb un 35%), seguit dels funcionaris de carrera (32%) i els funcionaris interins (24%). És a dir, un 68% dels treballadors públics (capítol 1) que han participat en l'estudi no són funcionaris de carrera.

Gràfic 11. Personal del capítol 1 segons la relació contractual



Respecte a la categoria professional, el 40% del personal pertany a la categoria A2 (anterior Grup B), per a la qual s'exigeix estar en possessió d'un títol universitari de grau, i al voltant del 33%, a la categoria C1 (anterior Grup C), en què la titulació exigida per a l'ingrés és de batxillerat o tècnica. Un 19% són tècnics A1 (anterior grup A), i el 7,6% restant pertany a les categories C2 o agrupacions professionals.

Taula 17. Personal del capítol 1 segons la categoria laboral

	Frequència	Percentatge
Categoria A2 (anterior Grup B)	206	40,3
Categoria C1 (anterior Grup C)	167	32,7
Categoria A1 (anterior Grup A)	99	19,4
Categoria C2 (anterior Grup D)	37	7,2
Agrupacions professionals (anterior Grup E)	2	0,4
<i>Total</i>	<i>511</i>	<i>100,0</i>

Un 17% del personal del capítol 1 va participar, al llarg de l'any 2018, en algun tribunal de selecció, amb una mitjana de 2,5 tribunals (amb una desviació típica de 3,1).

Taula 18. Personal del capítol 1 que ha participat en tribunals de selecció

	Frequència	Percentatge	Mitjana (DT)
Participació en tribunals de selecció (2018)			
No	420	83,3	
Sí	84	16,7	
<i>Total</i>	<i>504</i>	<i>100,0</i>	
En quants has participat?			2,5 (3,1)

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim.

Al personal del capítol 2 se li demanava quina era la situació professional respecte al sector cultural públic local, el tipus de contracte (als que treballaven per compte d'un altre), i el desenvolupament d'activitats addicionals de caràcter puntual.

El 46% del personal extern que va respondre l'enquesta són professionals per compte d'altri en un empresa privada, el 22% en una empresa pública i el 12% en una cooperativa.

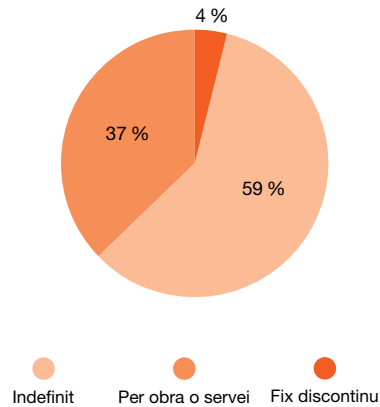
Taula 19. Personal del capítol 2 segons la situació professional

	Frequència	Percentatge
Treballador/a per compte d'altri en una empresa privada (societat mercantil)	35	45,5
Treballador/a per compte d'altri en una empresa pública	17	22,1
Treballador/a per compte d'altri en una cooperativa	9	11,7
Treballador/a per compte d'altri en fundació pública	4	5,2
Soci/sòcia treballador/a en una cooperativa	4	5,2
Treballador/a per compte d'altri en fundació privada	3	3,9
Treballador/a per compte d'altri en una associació	2	2,6
Treballador/a autònom/a professional	2	2,6
Treballador/a autònom/a empresarial	1	1,3
<i>Total</i>	<i>77</i>	<i>100,0</i>

El tipus de contracte més freqüent en aquest grup és l'indefinat (59%), seguit del d'obra o servei (37%). Gairebé en el 70% dels casos es treballa exclusivament per al mateix ajun-

tament. De la resta, cal destacar que un 15 % dels participants en l'estudi duen a terme activitats puntuals per a altres organitzacions del sector públic i privat. És interessant observar també l'escàs nombre d'individus que han participat en l'estudi que són treballadors autònoms professionals o empresarials (4 %).

Gràfic 12. Personal del capítol 2 segons el tipus de contracte



Gran part del personal extern de l'Administració local treballa per compte d'altri en una empresa privada (46 %) o pública (22 %), té un contracte indefinit (59 %) o bé d'obra o servei (37 %) i en gairebé en un 70 % dels casos treballa exclusivament per al mateix ajuntament.

L'anàlisi bivariant⁹ entre les principals variables laborals i el tipus de personal mostra diferències significatives entre els dos col·lectius de personal i les variables laborals considerades.

Pel que fa als anys d'experiència dins del sector públic local, el 53 % del personal contractat directament per l'ajuntament fa més de 15 anys que hi treballa, un percentatge que baixa al 20 % en el cas de les treballadores i els treballadors externs: el 62 % fa menys de 10 anys que treballa per al sector públic local.

Aquests resultats poden obeir a una més gran estabilitat del personal dins de l'administració, ja sigui dins de la mateixa unitat o en d'altres. En el cas de l'àmbit privat, la reduïda dimensió de les empreses culturals i els elevats nivells de treball autònom en comparació a altres sectors de l'economia poden afectar la continuïtat de les relacions contractuals i, d'aquesta manera, l'estabilitat laboral. D'altra banda, la mitjana d'edat més jove del personal extern pot, en certa mesura, explicar també els resultats. En aquest sentit, el col·lectiu més jove pot ser més procliu a buscar trajectòries professionals diferents als inicis de la seva vida laboral i a optar per l'estabilitat al cap d'uns anys.

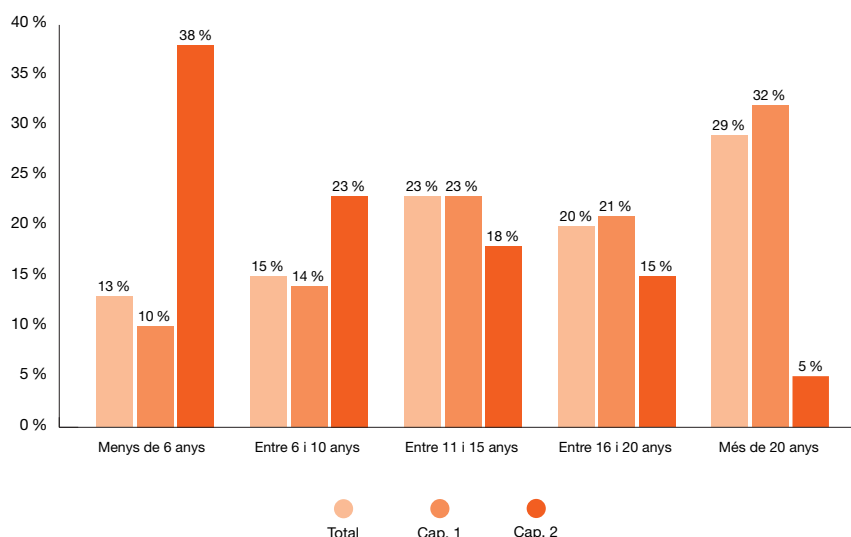
9. Les tècniques estadístiques bivariants permeten l'anàlisi conjunta de dues característiques dels individus d'una població amb el propòsit de detectar possibles relacions entre elles.

El personal contractat directament per l'Administració local fa més anys que hi treballa que el personal extern.

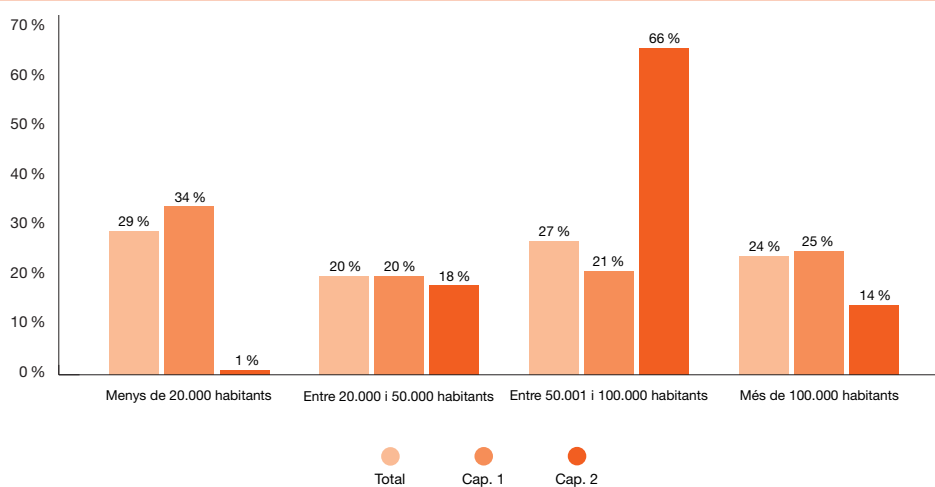
De la relació del personal del capítol 2 amb el nombre d'habitants del municipi en què es treballa destaca, d'una banda, una distribució bastant igualitària del personal del capítol 1 entre els diferents municipis, que oscil·la entre el 34 % als municipis de menys de 20.000 habitants i el 20 % als que tenen entre 20.000 i 50.000 habitants. En el cas del personal del capítol 2, s'observa un predomini en municipis entre 50.001 i 100.000 habitants amb un 66 %.

Semblaria, doncs, que el sector privat té més oportunitats de desenvolupament professional en els municipis de dimensions més grans, en què l'activitat cultural i el paper de l'Administració local són més destacats.

Gràfic 13. Anys d'experiència dins del sector públic local del personal dels capítols 1 i 2

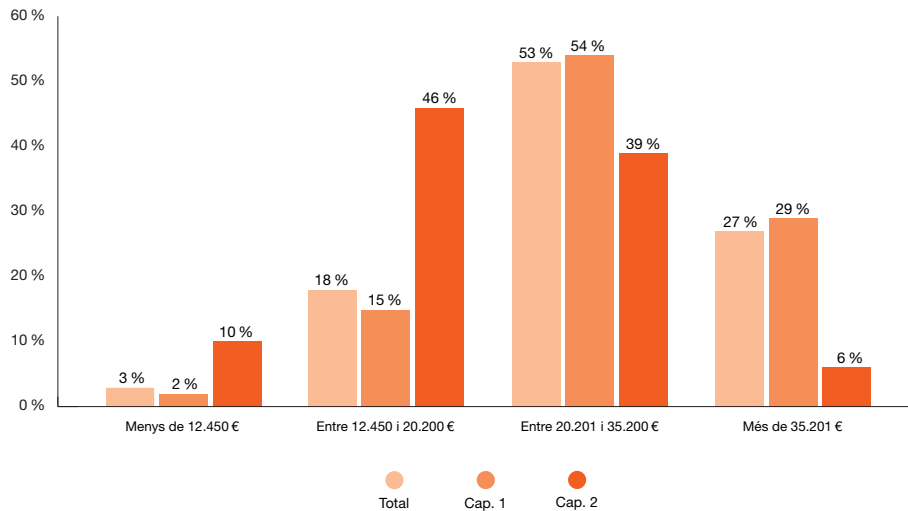


Gràfic 14. Nombre d'habitants del municipi d'activitat del personal dels capítols 1 i 2



En termes de retribució,¹⁰ al voltant del 83 % del personal del capítol 1 cobra més de 20.200 €, i la situació més freqüent és la de cobrar-ne entre 20.201 i 35.200 (54 %). En el cas del capítol 2, el 85 % cobra entre 12.451 i 35.200 € i la situació més freqüent és cobrar-ne entre 12.451 i 20.200 (46 %).

Gràfic 15. Retribució econòmica del personal dels capítols 1 i 2



Entre altres motius, la millor retribució en l'àmbit públic podria obeir a la regulació dels salaris i a l'antiguitat del personal. La precarietat del treball cultural contribuiria als salaris inferiors de l'àmbit privat.

El personal contractat directament per l'administració percep uns ingressos anuals bruts superiors als del personal extern. El 85 % del personal extern cobra entre 12.451 i 35.200 €, i la situació més freqüent (46 %) és percebre'n entre 12.451 i 20.200 bruts l'any.

La percepció del personal contractat directament per l'administració amb relació a un seguit d'afirmacions relacionades amb les condicions laborals oscil·la entre una puntuació mínima d'1,2 (sobre 7) en el cas de m'he sentit discriminat professionalment per l'origen racial o ètnic (en aquest ítem una puntuació reduïda té connotacions plenament positives), i una puntuació màxima de 5,3 de mitjana pel que fa al nivell de satisfacció global, el fet de sentir-se valorat professionalment pels col·legues i l'existència d'un bon ambient de treball a la feina.

En el cas del personal extern la puntuació és molt similar i oscil·la entre un 1,2 (m'he sentit discriminat professionalment per motius d'orientació sexual i m'he sentit discriminat professionalment per l'origen racial o ètnic) i un 5,5 (hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals, em sento valorat professionalment pels col·legues i a la feina hi ha un bon ambient de treball).

10. Per al tractament d'aquesta variable s'han considerat només els individus que treballaven a jornada completa.

S'observa, doncs, una elevada coincidència en les valoracions d'ambdós col·lectius sobre les condicions de treball.

Ambdós tipus de personal coincideixen a valorar molt positivament el bon ambient de treball, així com el fet de sentir-se valorat professionalment pels col·legues.

L'anàlisi de les percepcions per àrees temàtiques mostra, pel que fa a les condicions laborals, una coincidència en l'assignació de la màxima puntuació al nivell de satisfacció global, al qual el personal del capítol 1 li assigna una puntuació de 5,3 i el personal del capítol 2, un 5,2. La mínima puntuació en aquest bloc és assignada pel personal del capítol 1 a la satisfacció amb relació al salari i les hores de dedicació (4,3) i en el cas del personal del capítol 2, a la satisfacció amb relació al salari i altres salaris del sector cultural (4,2). En termes generals, les valoracions d'aquest bloc d'ambdós col·lectius són bastant similars.

Taula 20. Percepció sobre el nivell de satisfacció amb les condicions laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	Cap. 1	Cap. 2
El nivell de satisfacció global	5,3 (1,2)	5,2 (1,4)
La satisfacció que tens amb relació al teu salari i les funcions que desenvolupes	4,5 (1,6)	4,4 (1,7)
La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació	4,3 (1,6)	4,3 (1,6)
La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural	4,4 (1,7)	4,2 (1,7)
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	4,7 (1,6)	4,5 (1,9)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

El bloc relatiu a les percepcions sobre les discriminacions en l'àmbit professional és el que rep valoracions més baixes per part d'ambdós tipus de personal, fet que pot ser degut, en els dos casos, a un entorn més igualitari que el que es pot donar en altres àmbits de l'economia i la societat, però també a un entorn homogeni —especialment en termes d'origen racial, ètnic o sociocultural—, és a dir, que sigui majoritàriament blanc i de classe mitjana i que, per tant, quedi al marge d'aquest tipus de discriminacions. Així doncs, un i altre col·lectiu perceben menys discriminacions professionals per motius d'orientació sexual i per origen racial o ètnic (amb unes puntuacions d'1,2 i 1,3), mentre que les puntuacions més elevades són assignades, en el cas del personal del capítol 1, a les discriminacions per opinions i idees polítiques (1,8) i per motius d'identitat de gènere (2,2) en el cas del personal del capítol 2.

Taula 21. Percepció sobre les discriminacions en el lloc de treball segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	Cap. 1	Cap. 2
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere	1,7 (1,5)	2,2 (1,8)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	1,3 (1,1)	1,2 (0,8)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	1,2 (1,0)	1,2 (0,7)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	1,4 (1,2)	1,4 (1,0)
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	1,8 (1,6)	1,7 (1,2)
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	2,2 (1,9)	2,2 (1,9)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

La utilitat de la formació contínua en el context de treball és valorada per ambdós col·lectius amb la màxima puntuació: un 4,9 en el cas del personal del capítol 1, i un 4,8 en el cas dels professionals del capítol 2.

Taula 22. Percepció sobre la formació contínua segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	Cap. 1	Cap. 2
A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores	4,5 (1,8)	4,3 (2,0)
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	4,0 (1,9)	4,1 (1,9)
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig	4,9 (1,7)	4,8 (1,9)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

La major part de les afirmacions relatives a l'ambient i la valoració en el lloc de treball reben puntuacions superiors al 5 en tots dos capítols. De fet, els uns i els altres atorguen les màximes puntuacions a la valoració professional dels col·legues i al bon ambient de treball a la feina (5,3 en el cas del personal del capítol 1 i 5,5 en el cas del personal del capítol 2 en ambdues afirmacions).

Taula 23. Percepció sobre l'ambient i la valoració en el lloc de treball segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	Cap. 1	Cap. 2
Em sento motivat/da per la feina	5,2 (1,6)	5,3 (1,5)

Taula 23. Percepció sobre l'ambient i la valoració en el lloc de treball segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	Em sento valorat/da professionalment pels responsables	Cap. 1
Cap. 2		5,2 (1,7)
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	Cap. 1	5,3 (1,4)
	Cap. 2	5,5 (1,4)
A la feina hi ha un bon ambient laboral	Cap. 1	5,3 (1,6)
	Cap. 2	5,5 (1,7)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

En termes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els dos col·lectius assignen la màxima puntuació a la flexibilitat amb relació a l'absència del lloc de treball per motius personals (amb una puntuació de 5,1 pel personal del capítol 1 i de 5,5 pel personal del capítol 2). Els uns i els altres coincideixen també a atorgar la puntuació més baixa a l'establiment de formes d'organització flexibles com ara el teletreball (amb una puntuació de 2,6 en el cas del personal del capítol 1 i de 3,3 en el cas del personal del capítol 2).

Taula 24. Percepció sobre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	Cap. 1
Cap. 2		3,3 (2,2)
Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.)	Cap. 1	5,1 (1,8)
	Cap. 2	5,5 (1,8)
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar	Cap. 1	4,5 (1,9)
	Cap. 2	4,5 (1,9)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

En el darrer bloc de percepcions relatiu a les condicions de treball, els dos col·lectius coincideixen a assignar una valoració superior a la dificultat per progressar professionalment: de 4,6 en el cas del personal del capítol 1 i de 4,2, en el del capítol 2. En l'extrem contrari i amb una lectura positiva, el personal del capítol 1 assigna una puntuació de 2,8 a l'encadenament de contractes laborals de caràcter laboral. Per la seva banda, el personal extern atorga la puntuació més baixa a la realització de tasques d'una categoria inferior a la que correspondria, fet que també té connotacions positives.

Taula 25. Percepció sobre les condicions laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Mitjana (DT)	
	La progressió professional és molt difícil	Cap. 1
Cap. 2		4,2 (2,0)
Cap. 2		4,5 (1,9)

Taula 25. Percepció sobre les condicions laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local (continuació)

	Mitjana (DT)	
	Cap. 1	DT
En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	Cap. 1	4,2 (2,3)
	Cap. 2	3,9 (2,2)
En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	Cap. 1	3,7 (2,3)
	Cap. 2	3,3 (2,2)
Al llarg de la meva experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	Cap. 1	2,8 (2,3)
	Cap. 2	3,5 (2,4)

Nota: DT: desviació típica.

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

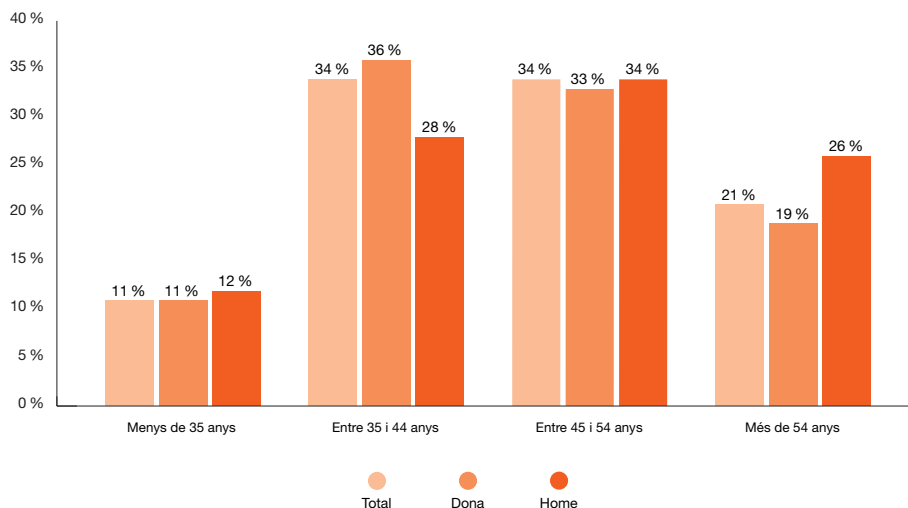
El perfil sociodemogràfic i laboral per gènere

Es perceben poques diferències estadísticament significatives per gènere, les quals es manifesten concretament en el nivell màxim d'estudis i les sol·licituds de reducció de jornada. Aquests resultats poden obeir a les característiques de la mostra tot i que, com es veurà més endavant, altres estudis apunten en la mateixa direcció: l'existència de menys desigualtats de gènere en l'àmbit públic de la cultura que no pas en el privat o en altres àmbits diferents del cultural.

Perfil sociodemogràfic per gènere

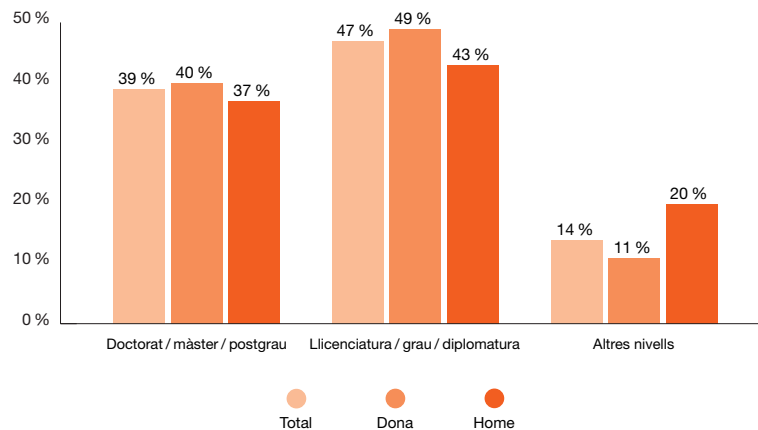
Per franges d'edat, el gràfic 16 mostra un percentatge més elevat d'homes (34%) entre 45 i 54 anys, seguit dels que tenen entre 35 i 44 anys (28%). En el cas de les dones, la situació en la franja intermèdia dels 45 als 54 anys és molt similar a la dels homes (amb un 33% de dones), tot i que és en la franja entre 35 i 44 anys on el grup de dones és més nombrós (36%). En la franja d'edat superior (més de 54 anys), la participació dels homes és superior a la de les dones (amb un 26% dels homes enfront del 19% de les dones).

Gràfic 16. Edat per gènere



Pel que fa a la formació, l'anàlisi mostra que aproximadament el 90 % de les dones tenen estudis superiors universitaris i postuniversitaris (un 49 %, estudis de llicenciatura, diplomatura o grau i un 40 %, estudis de postgrau i màster). En el cas dels homes, hi ha també un predomini d'estudis universitaris i postuniversitaris (al voltant del 80 %), si bé el percentatge d'altres nivells dobla el de les dones (20 % dels homes enfront l'11 % de les dones). Semblaria, doncs, que les dones estan una mica més formades que els homes.

Gràfic 17. Nivell màxim d'estudis per gènere*



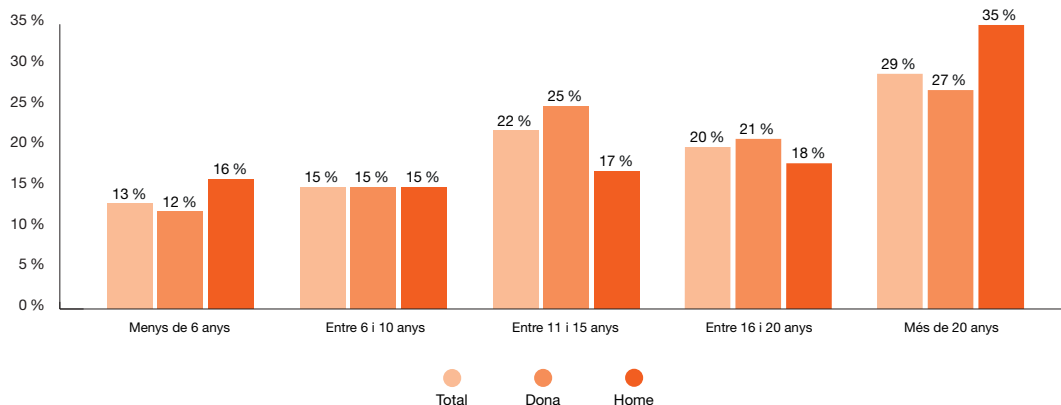
Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes.

Hi ha un percentatge superior d'homes que treballen dins del sector públic local més grans de 54 anys i amb estudis no universitaris.

Perfil laboral per gènere

Hi ha algunes diferències entre homes i dones pel que fa als anys d'experiència en el sector públic local: els grups més nombrosos de dones són els que fa més de 20 anys que treballen en el sector públic local (27 % de les dones), seguit dels que fa entre 11 i 15 anys (amb un 25 %). Pel que fa als homes, el grup més nombrós és el que fa més de 20 anys (35 %) que hi treballa. En la resta d'interval·ls la participació d'homes se situa al voltant del 16 %.

Gràfic 18. Anys d'experiència en el sector públic local per gènere



Al voltant del 70 % de les dones i els homes enquestats fa més de 10 anys que treballen per al sector públic local. Un percentatge superior d'homes (35 %) que de dones (27 %) fa més de 20 anys que s'hi va incorporar.

Pel que fa a la grandària del municipi de treball, el percentatge més elevat de dones, el 31 %, treballa en municipis de menys de 20.000 habitants. La resta de dones es reparteix entre un 21 % en territoris d'entre 20.000 i 50.000 habitants i un 24 % en els municipis entre 50.001 i 100.000 habitants. El percentatge d'homes (34 %) més elevat treballa en territoris d'entre 50.001 i 100.000 habitants. La resta oscil·la entre un 18 %, en municipis d'entre 20.000 i 50.000 habitants, i un 25 % en municipis de menys de 20.000 habitants.

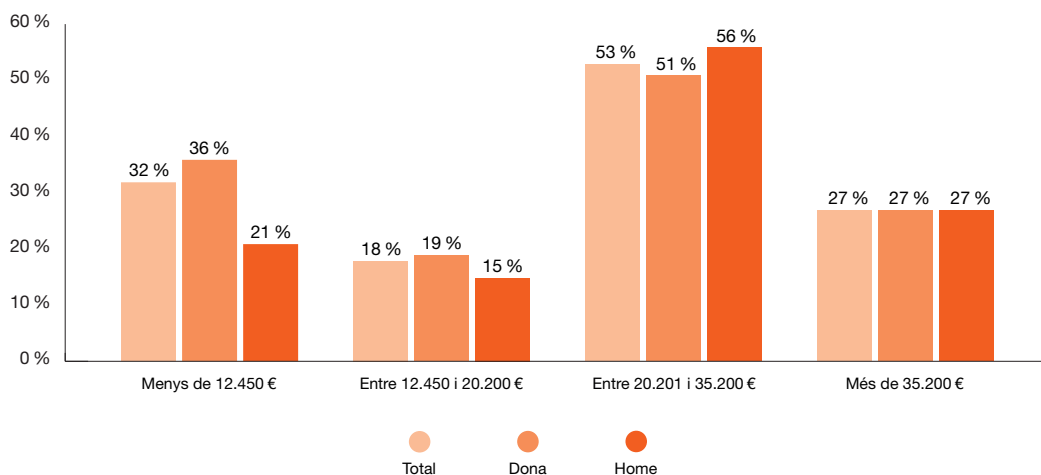
Taula 26. Grandària del municipi de treball per gènere (%)

	Dona	Home	Total
Menys de 20.000 habitants	30,8	25,0	29,2
Entre 20.000 i 50.000 habitants	20,9	17,9	20,1
Entre 50.001 i 100.000 habitants	24,4	34,0	27,0
Més de 100.000 habitants	23,9	23,1	23,7
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

El gruix de personal, el 51 % i el 56 % respectivament, perceben retribucions que se situen entre 20.201 i 35.200 € i al voltant del 27 % ingressen més de 35.201 € bruts anuals. No s'observen, en aquest aspecte, diferències estadísticament significatives entre gèneres.

L'anàlisi de la categoria professional de les persones contractades directament per l'administració mostra un predomini de dones i homes en la categoria A2 (amb un 40 % i un 42 % respectivament). La segona categoria més freqüent és la C1, amb el 34 % de les dones i el 29 % dels homes.

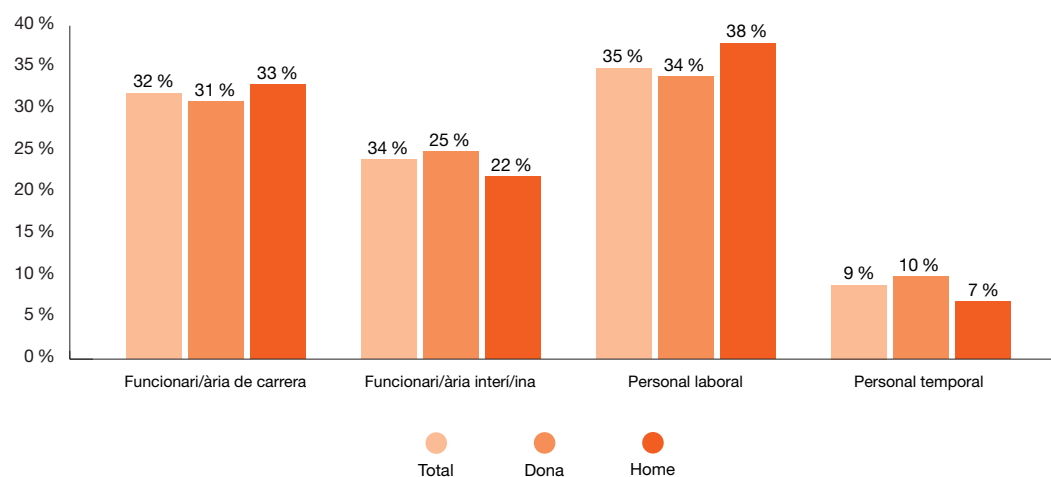
Gràfic 19. Retribució per gènere



Taula 27. Categoria professional per gènere (%)

	Dona	Home	Total
Categoria A1	18,9	20,6	19,3
Categoria A2	39,9	41,9	40,4
Categoria C1	33,7	29,4	32,5
Categoria C2	7,5	6,6	7,3
Agrupacions professionals	0,0	1,5	0,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

El gruix de dones (52 %) i d'homes (56 %) perceben entre 20.201 i 35.200 € bruts anuals i tenen una categoria A2 (amb un 40 % de dones i un 42 % d'homes).

Gràfic 20. Relació contractual per gènere

La relació contractual del personal del capítol 1 mostra un percentatge de dones més elevat entre el personal laboral (amb un 34 % de les dones), seguit de les funcionàries de carrera (31 %) i les interines (25 %). En el cas dels homes, la relació més freqüent és la de personal laboral (38 %), seguit també dels funcionaris de carrera (33 %) i interins (22 %). Tampoc s'observen diferències significatives entre homes i dones amb relació al tipus de vincle contractual amb l'ajuntament.

La relació contractual més freqüent entre les dones (34 %) i els homes (38 %) és la de personal laboral.

En darrer terme, les peticions de reducció de jornada mostren diferències significatives entre ambdós gèneres. Un 14 % de les dones i un 4 % dels homes van sol·licitar i obtenir reduccions de jornada els darrers 3 anys. Així doncs, el 90 % de les persones que van sol·licitar una reducció de jornada eren dones.

Taula 28. Peticions de reducció de jornada per gènere* (%)

	Dona	Home	Total
No	85,8	95,6	88,4
Sí	14,2	4,4	11,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes.

Un percentatge superior de dones (14 %) que d'homes (4 %) van sol·licitar i obtenir reduccions de jornada els darrers 3 anys. Només el 10 % de les reduccions de jornada van ser sol·licitades per homes.

Globalment, la percepció sobre la satisfacció laboral i les condicions de treball per gènere oscil·la, en el cas de les dones, entre una puntuació mínima d'1,2 (m'he sentit discriminada professionalment per l'origen racial o ètnic), la qual cosa té una lectura positiva, i màxima de 5,4 (nivell de satisfacció global). En el cas dels homes, la puntuació oscil·la entre 1,1 (m'he sentit discriminat professionalment per l'origen racial o ètnic) i 5,5 (em sento valorat professionalment pels col·legues).

L'anàlisi mostra diferències estadísticament significatives entre dones i homes en tres casos, en els quals la percepció per part de les dones és sempre superior a la dels homes. Aquests tres casos són: d'una banda, sentir-se discriminat professionalment per motius d'identitat de gènere, punt en què la puntuació de les dones és de 2 (sobre 7) i la dels homes, 1,2. D'altra banda, les dificultats de conciliar la vida professional amb la personal i familiar, en què la valoració de les dones és de 4,7 enfront d'un 4,1 dels homes. I, per últim, la utilitat de la formació contínua en l'entorn de treball, que és valorada amb un 5,1 per les dones i un 4,5 pels homes.

Les dones valoren més positivament la utilitat de la formació contínua per millorar la feina. I alhora perceben més dificultats per conciliar la vida professional amb la personal i familiar.

L'anàlisi per àrees temàtiques mostra, pel que fa a la satisfacció amb l'activitat laboral, que tots dos gèneres atorguen la puntuació més alta al nivell de satisfacció global que, de mitjana, és d'un 5,4 en el cas de les dones, i d'un 5,2 en el dels homes.

Taula 29. Percepció sobre el nivell de satisfacció amb les condicions laborals per gènere

	Gènere	Mitjana (DT)
El nivell de satisfacció global	Dona	5,4 (1,2)
	Home	5,2 (1,1)
La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes	Dona	4,5 (1,6)
	Home	4,4 (1,5)
La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació	Dona	4,3 (1,6)
	Home	4,2 (1,5)

Taula 29. Percepció sobre el nivell de satisfacció amb les condicions laborals per gènere (continuació)

	Gènere	Mitjana (DT)
La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural	Dona	4,4 (1,7)
	Home	4,3 (1,6)
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	Dona	4,7 (1,7)

Nota: DT: desviació típica

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

La percepció sobre les discriminacions en el lloc de treball mostra diferències estadísticament significatives entre dones i homes per motius d'identitat de gènere, i aquesta és la principal raó de discriminació que pateixen les dones. En el cas dels homes, el principal motiu de discriminació són les opinions o idees polítiques (amb una puntuació d'1,8).

Taula 30. Percepció sobre les discriminacions en el lloc de treball per gènere

	Gènere	Mitjana (DT)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere*	Dona	2,0 (1,7)
	Home	1,2 (0,7)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	Dona	1,3 (1,1)
	Home	1,2 (0,9)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	Dona	1,2 (1,1)
	Home	1,1 (0,5)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	Dona	1,4 (1,2)
	Home	1,3 (1,0)
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	Dona	1,8 (1,6)
	Home	1,8 (1,5)
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	Dona	2,3 (2,0)

Nota: DT: desviació típica

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

(*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes

Els dos gèneres atorguen la màxima puntuació a la utilitat de la formació contínua en el lloc de treball, i en aquest aspecte també es detecten diferències estadísticament significatives entre dones i homes: la valoració que en fan les dones de la utilitat pel que fa a la seva feina és superior a la dels homes (un 5,1 enfront d'un 4,5).

Taula 31. Percepció sobre la formació contínua per gènere

	Gènere	Mitjana (DT)
A la feina incentiven la formació contínua de les treballadores i els treballadors	Dona	4,6 (1,9)
	Home	4,4 (1,6)
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	Dona	4,0 (1,9)
	Home	4,0 (1,8)
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig*	Dona	5,1 (1,7)
	Home	4,5 (1,7)

Nota: DT: desviació típica

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

(*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes.

El bloc corresponent a les percepcions relatives a l'ambient de treball i la valoració professional mostra puntuacions elevades, tret de la valoració per part de les persones responsables. Ambdós gèneres assignen la màxima puntuació a la valoració de col·legues (amb un 5,5 en el cas dels homes i un 5,3 en el cas de les dones). Les dones atorguen també una puntuació de 5,3 al bon ambient de treball.

Taula 32. Percepció sobre l'ambient en el lloc de treball segons el gènere

	Gènere	Mitjana (DT)
Em sento motivat/da per la feina	Dona	5,2 (1,7)
	Home	5,2 (1,4)
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	Dona	4,7 (1,8)
	Home	4,6 (1,7)
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	Dona	5,3 (1,5)
	Home	5,5 (1,4)
A la feina hi ha un bon ambient laboral	Dona	5,3 (1,6)
	Home	5,2 (1,6)

Nota: DT: desviació típica

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

Homes i dones atorguen puntuacions superiors a 5 a la facilitat per absentar-se del lloc de treball per motius personals i familiars, i aquesta afirmació és la que rep una valoració més bona dels uns i dels altres. També en aquest bloc s'observen diferències estadísticament significatives entre gèneres amb relació a les dificultats de conciliació, i són superiors en el cas de les dones (amb una puntuació mitjana de 4,7) respecte als homes (4,1).

Taula 33. Percepció sobre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per gènere

	Gènere	Mitjana (DT)
El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	Dona	2,6 (2,1)
	Home	2,8 (1,8)
Es té flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.).	Dona	5,1 (1,9)
	Home	5,4 (1,5)
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar*	Dona	4,7 (1,9)
	Home	4,1 (1,7)

Nota: DT: desviació típica

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

(*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes

El darrer bloc relatiu a les condicions laborals mostra també similituds entre els dos gèneres, i és el de les dificultats de progressió laboral l'ítem amb més puntuació (4,6 de les dones i un 4,5 en el cas dels homes) i l'encadenament de contractes laborals de caràcter temporal el que rep la puntuació menor (2,8 i 3,1 respectivament).

Taula 34. Percepció per gènere sobre les condicions laborals

	Gènere	Mitjana (DT)
La progressió professional és molt difícil	Dona	4,6 (2,0)
	Home	4,5 (1,8)
En el desenvolupament de l'activitat realitzo tasques d'una categoria superior a la que em correspondrien segons el contracte laboral	Dona	4,2 (2,3)
	Home	4,3 (2,2)
En el desenvolupament de l'activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a la que em correspondrien segons el contracte laboral	Dona	3,6 (2,3)
	Home	3,8 (2,2)
Al llarg de la meua experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	Dona	2,8 (2,3)
	Home	3,1 (2,3)

Nota: DT: desviació típica

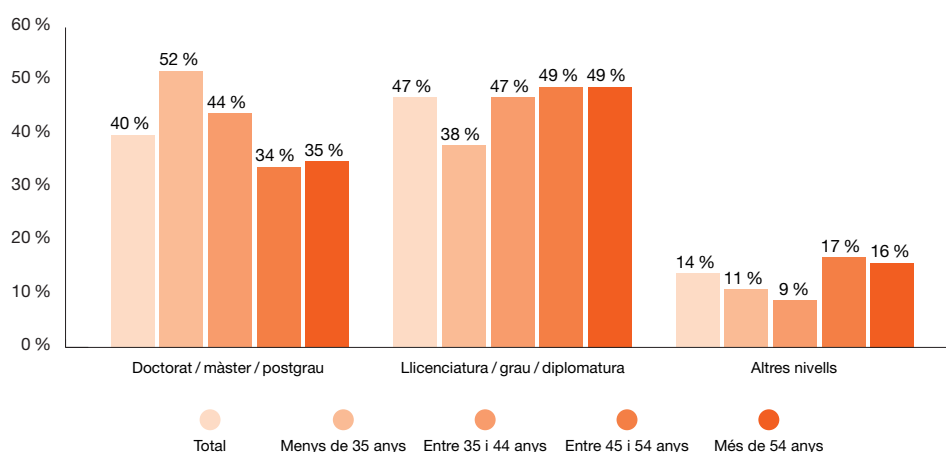
Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

El perfil sociodemogràfic i laboral per edat

L'anàlisi del perfil sociodemogràfic i laboral tenint en compte l'edat mostra diferències estadísticament significatives en totes les variables analitzades. Com es veurà més endavant, s'observen diferències intergeneracionals pel que fa al nivell màxim d'estudis finalitzats, la grandària del territori en què es treballa, la retribució i també en les sol·licituds de reducció de jornada laboral.

Perfil sociodemogràfic per edat

L'anàlisi per grups d'edat mostra un predomini dels estudis postobligatoris entre els menors de 35 anys (52%). En la resta de grups, el nivell d'estudis més freqüent és l'universitari, amb percentatges propers al 47%. Un 44% dels que tenen entre 35 i 44 anys també té formació de postgrau, màster o doctorat. Entre el personal més jove és més freqüent la formació de caràcter postuniversitari i el percentatge més elevat d'individus amb estudis no universitaris es concentra en les persones de més de 45 anys (17%).

Gràfic 21. Nivell màxim d'estudis per edat*

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives per edats.

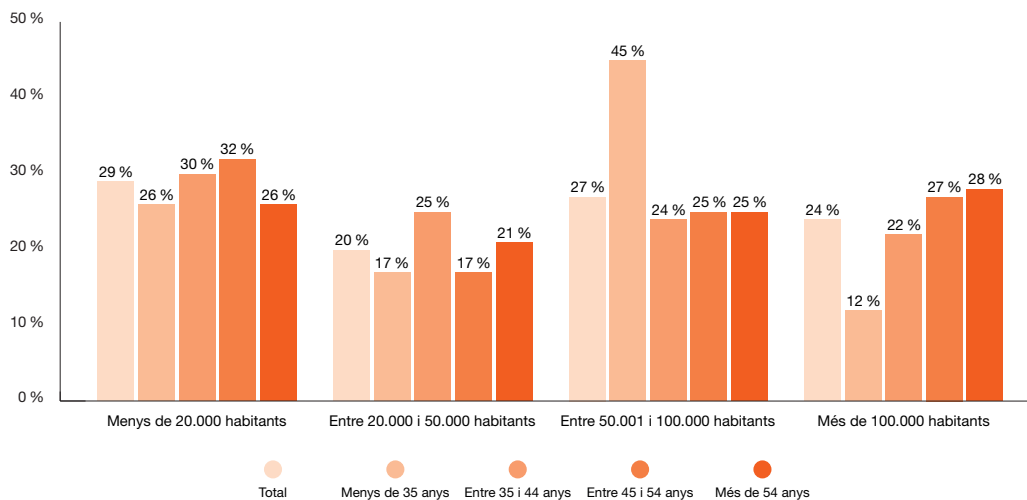
Aquests resultats es podrien explicar parcialment per l'escassa oferta formativa en el camp de la gestió cultural fins als anys noranta del segle passat.

Els professionals més joves estan més formats: més de la meitat del personal amb menys de 35 anys té estudis postuniversitaris.

Perfil laboral per edat

L'anàlisi que es pot fer segons el nombre d'habitants del municipi en què es treballa posa en relleu un pes més important dels més joves en els municipis entre 50.001 i 100.000 habitants (45%), seguit dels de menys de 20.000 habitants (26%). El personal entre 35 i 44 anys es distribueix més igualitàriament entre els municipis de diferent grandària, i hi ha una oscil·lació entre un 22% que treballa en els municipis més grans de 100.000 habitants i un 30% en els més petits de menys de 20.000. El grup que va dels 45 als 54 anys es distribueix entre un 17% que treballa en municipis entre 20.000 i 50.000 habitants i un 32% en els territoris més petits. El grup d'edat més gran es distribueix de manera prou homogènia entre un 21% en municipis de 20.000 a 50.000 habitants i un 28% en els municipis més grans.

Gràfic 22. Nombre d'habitants del municipi de treball segons l'edat*

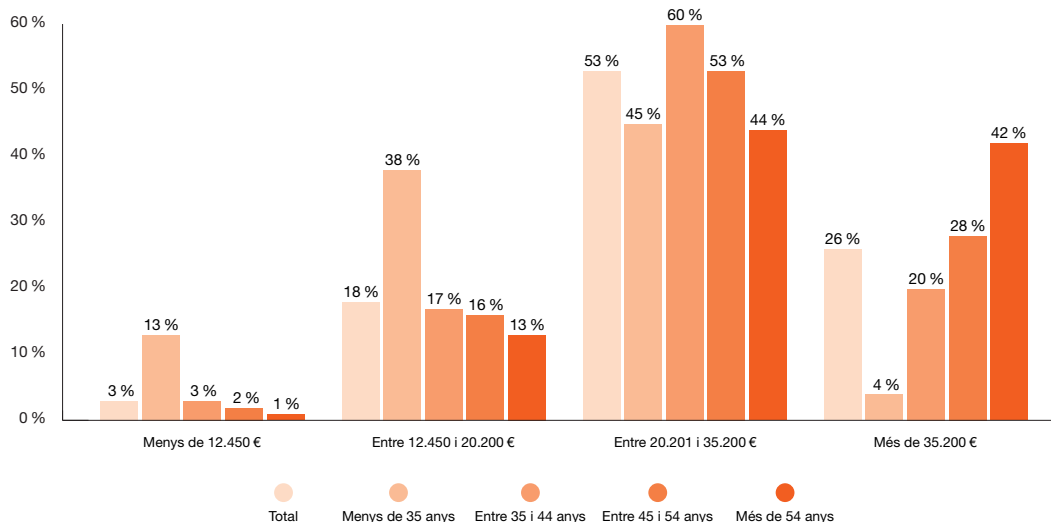


Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives per edats.

Respecte el nivell de retribució, l'anàlisi mostra un predomini del personal més jove entre les franges intermèdies de renda. Així, un 38% dels més joves cobra entre 12.451 i 20.200 € i un 45% entre 20.201 i 35.200 €. A mesura que augmenta l'edat també ho fan els ingressos anuals bruts. Així, en el grup d'entre 35 i 44 anys, el nivell d'ingressos més freqüent se situa entre els 20.201 i els 35.200 € (60%), seguit del 20% que cobra més de 35.201 €. En els grups d'edat següents augmenta el percentatge de personal amb ingressos superiors als 35.201 €. Aquest percentatge puja al 28% en el cas del grup d'entre 45

i 54 anys i al 42 % en el de més de 54 anys. Això segurament està motivat per l'antiguitat dins del sector públic local, així com la diferent categoria professional.

Gràfic 23. Retribució econòmica segons l'edat*



Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives per edats.

Els professionals més joves acostumen a percebre uns ingressos anuals bruts d'entre 12.451 i 35.200 € i a treballar en territoris de grandària mitjana, entre 50.001 i 100.000 habitants, on segurament hi ha més oportunitats laborals per la dinàmica cultural d'aquests municipis.

En darrer terme, la sol·licitud i l'obtenció de reducció de la jornada laboral és més freqüent en el grup d'edat entre 35 i 44 anys i, en menor mesura, en els menors de 35, coincidint amb l'edat reproductiva.

Taula 35. Sol·licituds de reducció de la jornada laboral, en percentatge*

	<35 anys	35-44 anys	45-54 anys	>54 anys	Total
Sí	14,3	20,6	9,1	1,8	11,8
No	85,7	79,4	90,9	98,2	88,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes.

El darrer grup de preguntes relatives a les condicions laborals mostren relacions significatives (tot i que són febles) per grups d'edat en quatre de les afirmacions plantejades. En totes elles, a mesura que augmenta l'edat, baixa el grau d'acord amb les afirmacions. Així, els més joves són els que se senten més valorats professionalment pels seus responsables i se senten més motivats per la feina. Són també els que en el desenvolupament de

les seves activitats realitzen més tasques d'una categoria superior a la que els correspondria segons el contracte laboral, i els que al llarg de l'experiència laboral dins del sector públic local han anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal. En aquest sentit, són els més joves els que, tot i que els corresponen treballs més precaris en tenir més dificultats per aconseguir estabilitat i duen a terme tasques d'una categoria superior a la que els correspondria per contracte, són els més motivats per la feina i els que se senten més valorats pels superiors.

Els més joves, tot i tenir treballs menys estables i realitzar tasques d'una categoria superior a la que els correspondria per contracte, són els més motivats per la feina i els que se senten més valorats pels superiors.

Taula 36. Percepció sobre les condicions laborals per edat

	Coeficient de Pearson (significativitat)*
Em sento motivat/da per la feina	-0.088 (0.04)
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	-0.125 (0.004)
En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	-0.086 (0.045)
Al llarg de la meva experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	-0.232 (0)

Nota (*): Hi ha diferències *estadísticament significatives*. El coeficient de Pearson permet mesurar el grau de relació entre dues variables quantitatives i contínues. El valor de l'índex varia en l'interval [-1,1], de manera que el signe indica el sentit de la relació:

Si $r = 1$, la correlació és positiva perfecta. L'índex indica una dependència total entre les dues variables denominada relació directa: quan l'una augmenta, l'altra també ho fa en proporció constant.

Si $r = 0$, no hi ha relació lineal. Però això no necessàriament implica que les variables són independents: poden existir encara relacions no lineals entre les dues variables.

Si $r = -1$, la correlació és negativa perfecta. L'índex indica una dependència total entre les dues variables anomenada relació inversa: quan l'una augmenta l'altra disminueix en proporció constant.

Conclusions

Aquest estudi, que ha aconseguit reunir una àmplia mostra de professionals culturals del sector públic local dels municipis de la província de Barcelona (tret de la mateixa ciutat de Barcelona), tenia com a objectiu principal analitzar el seu perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals en què desenvolupen la seva activitat.

Amb caràcter previ s'ha fet una anàlisi de les característiques de l'entorn en què aquestes professionals desenvolupen la seva activitat. Aquest coneixement de l'entorn d'influència de l'acció cultural municipal incloïa una anàlisi DAFO que ha permès posar en relleu els aspectes següents:

- Les activitats, els projectes i els equipaments municipals (amb un 60 % de respostes) es perfilen com a principals punts forts de les regidories, seguits dels recursos humans (com ara la motivació, la implicació en la feina i l'experiència) amb el 20 % de les respostes i la comunicació (16 %).
- Entre els principals punts febles de les regidories destaca la manca de personal (32 %), de recursos econòmics (26 %), de materials i infraestructures (21 %) i de planificació estratègica i comunicació (21 %).
- Amb un pes global proper al 90 %, la implicació, els vincles i la iniciativa de les entitats i les associacions locals, així com el teixit associatiu i la resposta i la participació de la ciutadania, són percebuts com a principals oportunitats de l'entorn. Amb un pes molt inferior, del 7 % i el 5 % respectivament, s'esmenten les relacions amb agents (col·laboradors, proveïdors, etc.) i l'entorn socioeconòmic i geogràfic.
- Les principals amenaces de l'entorn són l'envelliment del teixit associatiu i la manca de coordinació i treball en xarxa en el mateix àmbit cultural i associatiu (46 %), l'entorn social, econòmic i geogràfic (29 %) i la participació (26 %).

Molts dels aspectes apuntats en l'anàlisi DAFO han tingut una lectura alhora positiva, com a oportunitat, i negativa, com a amenaça. Aquest seria el cas, per exemple, del teixit associatiu o de la participació ciutadana que, en alguns municipis, han estat identificats de manera positiva o negativa. El mateix succeeix a nivell intern, amb els recursos econòmics o humans que, en segons quines regidories, s'han percebut com a fortalesa o feblesa. Aquestes darreres duplicitats es podrien explicar per la disponibilitat de recursos de la regidoria vinculada amb la situació econòmica del municipi però també per la voluntat política dels governs diferents.

El perfil sociodemogràfic del personal del sector públic local

L'anàlisi del perfil sociodemogràfic del personal cultural del sector públic local, a partir de les respostes de les persones que van participar en l'enquesta, mostra:

- Un predomini de persones assalariades en el sector públic local (87%), de dones (73%), amb estudis superiors universitaris (86%), la majoria vinculats amb l'àmbit de la cultura, les arts o les humanitats (86%) i amb una edat mitjana de 46 anys.

El major nivell educatiu de les dones en el sector cultural ja havia estat posat en relleu per altres estudis previs tant en l'àmbit nacional (Guerra, 2009; Carreño, 2010; Carreño i Villarroya, 2019; Villarroya i Barrios, 2019) com internacional (Van Liemt, 2014; Ministère de la Culture, 2019). De la mateixa manera, altres estudis internacionals havien assenyalat la més gran presència de treballadores en l'administració pública i en institucions que en depenen (Unesco, 2014; Étude Madeleine H/F, 2017).

- Que gairebé la meitat dels professionals té fills menors d'edat o altres menors a càrrec (51%), i el 14%, persones adultes amb un nivell alt de dependència a càrrec.

El perfil laboral dels professionals del sector públic local

L'anàlisi del perfil laboral d'aquests professionals ha posat en relleu que:

- Aproximadament, un 30% del personal participant en l'estudi treballa en municipis petits de menys de 20.000 habitants. La resta es troben bastant repartits i oscil·len entre el 20% que treballa en municipis d'entre 20.000 i 50.000 habitants i el 27%, que ho fa en un territori que té entre 50.001 i 100.000 habitants. El 23% restant treballa en municipis de més de 100.000 habitants.
- Una certa estabilitat dins del sector cultural d'àmbit públic local (amb una mitjana de 16,6 anys d'experiència i desviació típica de 9,1 anys) i fins i tot dins de l'ajuntament mateix (15,3 anys, amb una desviació típica de 9 anys).
- Un predomini de perfil tècnic entre les persones participants (38%), seguit del de direcció (22%). De l'enquesta es desprèn també una possible multiplicació de funcions respecte a les inicialment recollides en el contracte.

Les condicions laborals dels professionals del sector públic local

Pel que fa a les condicions laborals, les dades han indicat que:

- La meitat dels professionals té uns ingressos que oscil·len entre els 20.201 i els 35.200 € bruts anuals. La resta es distribueix entre un 24% que cobra entre 35.201 i 60.000 € i un 25% que percep menys de 20.200 € bruts anuals.
- La mitjana d'hores treballades a la setmana, segons contracte o nomenament, és de 36 hores (amb una desviació típica de 4,3), tot i que a la pràctica la jornada laboral acaba

ampliant-se, de mitjana, aproximadament una hora i mitja més (37,6 hores, amb una desviació típica de 5,6 hores). Quan habitualment es treballen més hores per setmana de les que estipula el contracte o el nomenament, el 68 % dels participants ho compensa amb dies lliures i un 12 %, amb hores lliures. Hi ha un 15 % que no ho compensa.

- L'horari de treball habitual, entre les persones que van respondre l'enquesta, és pels matins (55,2 %) i algunes tardes (52,5 %), tot i que en ser una pregunta que permetia la resposta múltiple, les combinacions són molt diverses. Al voltant del 90 % de les persones participants treballa de dilluns a divendres, i un 40 %, els dissabtes.
- Només un 11 % de les persones participants han demanat i els ha estat concedit algun tipus de reducció de jornada els darrers 3 anys. En el 94 % dels casos, aquesta reducció ha estat motivada per la cura d'un fill o familiar, i són majoritàriament les dones les que sol·liciten aquesta reducció (90 %). El percentatge baixa al 4 % dels enquestats en el cas de les excedències, motivades en un 42 % dels casos per la cura d'un fill o familiar.
- Pel que fa a les opcions de promoció laboral dels professionals culturals de l'àmbit públic local, el 18 % del personal que va respondre l'enquesta va participar en algun procés o concurs de selecció o de promoció l'any 2018. El 94 % d'aquests processos es van produir en l'administració pública i en un 43 % dels casos es va obtenir la plaça. El fet que gran part d'aquests processos o concursos de selecció o promoció hagin tingut lloc en l'administració pública es podria explicar per la recuperació de l'etapa de recessió i la convocatòria de concursos en diferents àmbits de l'administració, així com a l'opacitat que caracteritza els sistemes de contractació en l'àmbit cultural privat, amb un gran pes de la xarxa de contactes.

Per últim, l'anàlisi de les percepcions de les condicions laborals ha posat en relleu que:

- El nivell de satisfacció global amb la feina i el fet de sentir-se valorat professionalment pels col·legues són els aspectes més ben puntuats pels treballadors culturals de l'àmbit públic local. Amb les puntuacions més baixes i, per tant, amb connotacions positives, destaquen el fet de sentir-se discriminat professionalment tant per motius d'orientació sexual com per l'origen racial o ètnic.

A partir d'aquesta anàlisi general del perfil sociodemogràfic i laboral de la mostra, el treball ha aprofundit en diferents aspectes especialment rellevants en parlar de l'ocupació cultural en l'àmbit públic local. Així, en les properes pàgines s'inclouen els principals resultats d'aquesta anàlisi multidimensional a partir de la formulació de tres preguntes clau. Totes tres s'adrecen a esbrinar l'existència o no de desigualtats en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals d'aquests càrrecs considerant el gènere, l'edat i també les característiques de contractació, és a dir, com a personal contractat directament per l'administració o com a personal extern.

¿S'observen desigualtats en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals del personal contractat directament per l'administració pública local i del personal extern?

Al voltant del 90 % del personal de l'àmbit públic local que va participar en l'enquesta va ser contractat directament per l'administració (capítol 1). En aquest sentit, cal tenir en compte l'escassa mostra de personal contractat a través del capítol 2 a l'hora de valorar possibles diferències entre ambdós col·lectius.

El perfil sociodemogràfic del personal assalariat mostra un predomini de dones (73 %) d'entre 35 i 54 anys (70 %) i de persones amb estudis universitaris o postuniversitaris (88 %). En el cas del personal extern, hi ha un predomini també de dones (74 %) i, comparativament, un percentatge superior de treballadores joves (el 40 % del personal extern a l'ajuntament tenen menys de 35 anys enfront del 6 % de joves assalariats) i amb nivells d'estudis inferiors als universitaris (22 % enfront del 12 % dels assalariats). Tant en el nivell màxim d'estudis com en l'edat s'observen diferències estadísticament significatives entre els dos tipus de personal: amb treballadors més joves entre el personal extern i més formats entre el personal contractat directament per l'ajuntament.

Contractualment, el personal laboral (35 %), seguit dels funcionaris de carrera (32 %) i els funcionaris interins (24 %) són les figures més freqüents entre les treballadores i els treballadors del capítol 1. El 40 % d'aquest personal pertany a la categoria A2 (anterior Grup B), per a la qual s'exigeix estar en possessió d'un títol universitari de grau, i al voltant del 33 %, a la categoria C1 (anterior Grup C), en què la titulació exigida per a l'ingrés és de batxillerat o tècnica. Un 19 % són tècnics A1 (anterior grup A), i el 7,6 % restant pertany a les categories C2 o agrupacions professionals.

Pel que fa al personal extern de l'Administració local (capítol 2) que va participar en l'estudi, la majoria treballa per compte d'altri en una empresa privada (46 %) o pública (22 %), té un contracte indefinit (60 %) o bé d'obra o servei (37 %) i en un 70 % dels casos treballa exclusivament per al mateix ajuntament. Cal recordar la reduïda mostra de professionals autònoms que van participar en l'estudi.

L'anàlisi entre les principals dimensions laborals i el tipus de personal ha mostrat diferències significatives entre els dos col·lectius i totes les variables laborals considerades. Així, pel que fa als anys d'experiència dins del sector públic local s'ha observat com el personal contractat directament per l'Administració local fa més anys que hi treballa que el personal extern. Com s'ha apuntat en altres apartats d'aquest estudi, el resultat es podria explicar per la més gran estabilitat de les trajectòries professionals dins del sector públic, però també pel perfil més jove del personal extern, amb menys anys d'experiència en el mercat laboral.

Pel que fa al territori, s'ha observat una distribució bastant igualitària de professionals del capítol 1 entre els diferents municipis, mentre que en el cas del personal del capítol 2 s'observa un predomini en municipis d'entre 50.001 i 100.000 habitants. Aquesta concentració en el cas del personal extern es podria explicar per la superior dinàmica cultural i d'oportunitats professionals en municipis de grandària mitjana i gran.

L'anàlisi del nivell d'ingressos anuals bruts ha mostrat que el personal contractat directament per l'administració percep remuneracions superiors a les del personal extern. En el 85 % dels casos el personal extern cobra entre 12.451 i 35.200 €, i el més freqüent és percebre'n entre 12.451 i 20.200 € bruts l'any (46 %). Pel que fa al personal assalariat, al voltant del 83 % cobra més de 20.200 €, i la situació més habitual és cobrar-ne entre 20.201 i 35.200 (54 %). Com s'ha vist en apartats anteriors d'aquest estudi, la retribució més bona en l'àmbit públic pot obeir, entre altres motius, a la regulació dels salaris i a l'antiguitat del personal. La precarietat del treball cultural contribuiria a aquests menors salaris de l'àmbit privat.

En el cas de la percepció sobre les condicions laborals no s'han observat diferències estadísticament significatives entre ambdós tipus de personal, i de fet coincideixen a percebre molt positivament tant el bon ambient de treball com la valoració professional dels col·legues. Reconeixen també que se senten poc discriminats professionalment per motiu d'origen racial o ètnic.

¿S'observen desigualtats de gènere en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals dels treballadors culturals del sector públic local?

Les diferències estadísticament significatives en el perfil sociodemogràfic i laboral de dones i homes no són gaire importants. En aquest sentit, el perfil dels dos gèneres és bastant similar i només s'observen diferències en la formació, les sol·licituds de reducció de la jornada laboral i algunes percepcions sobre les condicions laborals.

L'anàlisi descriptiva dels trets sociodemogràfics mostra una més gran representativitat de dones i d'homes en les franges intermèdies d'edat (entre 35 i 54 anys). S'observa, però, que en la franja d'entre 35 i 44 anys el grup de dones és més nombrós (36 % enfront del 28 % dels homes), mentre que en la franja d'edat superior (més de 54 anys), la participació dels homes és més gran (amb un 26 % enfront del 19 %). Els resultats estan en línia amb els publicats en altres estudis (TBR, 2008; Carreño, 2010; Carreño i Villarroya, 2019; Villarroya i Barrios, 2019), en què es posa en relleu una edat mitjana de les dones inferior a la dels homes.

En línia també amb altres estudis nacionals (Carreño, 2010; Carreño i Villarroya, 2019; Villarroya i Barrios, 2019) i internacionals (TBR, 2008; Gouyon, Patureau i Volat, 2016; Étude Madeleine H/F, 2017), s'observa que tot i el predomini en els dos gèneres de la tinença d'estudis superiors universitaris i postuniversitaris (al voltant del 90 % de les dones i el 80 % dels homes), el percentatge d'homes en altres nivells dobla el de les dones (20 % dels homes enfront l'11 % de les dones). Cal destacar que en el nivell màxim de formació s'observen diferències estadísticament significatives per gènere, amb un percentatge superior de dones amb qualificacions elevades.

L'anàlisi del perfil laboral mostra estabilitat dins del sector públic local, amb gairebé el 70 % d'ambdós gèneres amb més de 10 anys d'experiència en el sector. Destaca, però, un percentatge superior d'homes (35 % enfront del 27 % de dones) amb més de 20 anys de treball dins de l'àmbit públic local. Aquestes dades es podrien explicar per la més

gran participació d'homes en la franja superior d'edat (més de 54 anys), així com en la possible incorporació més tardana de les dones en el sector.

Pel que fa a la grandària del municipi, les dones treballen més sovint en municipis petits (31 %) mentre que els homes ho fan en territoris intermedis d'entre 50.001 i 100.000 habitants (34 %). Aquestes dades territorials lligarien amb la més gran presència de dones en càrrecs de responsabilitat d'equipaments culturals de municipis més petits i en la direcció d'unitats amb menys recursos.

Respecte a la retribució, el gruix de dones i d'homes, el 51 % i el 56 % respectivament, perceben entre 20.201 i 35.200 €, i al voltant del 27 % de dones i homes n'ingressen més de 35.201 bruts anuals. En aquest sentit, ambdós gèneres perceben ingressos similars i no s'observen diferències de gènere com les mostrades en altres estudis que analitzen les desigualtats de gènere en el conjunt de les indústries culturals o específicament en unes quantes (Étude Madeleine H/F, 2017). Tal com s'ha assenyalat en l'anàlisi de resultats, la major transparència en els concursos de selecció o promoció dins de l'administració garanteixen més oportunitats a les dones que en altres sectors de l'economia. En aquest sentit, són cada cop més nombrosos els estudis que posen en relleu la importància dels processos de selecció i de promoció del personal. Els models de governança d'organitzacions artístiques i culturals han estat dominats tradicionalment per homes blancs d'edat mitjana que contracten i prenen decisions seguint la seva imatge i posen en perill la igualtat de gènere en l'ocupació cultural (Wreyford, 2015; Erkut i Ceder, 2016; Villarroja i Barrios, 2019).

Amb relació a la categoria professional, al voltant del 40 % de les dones i dels homes participants en l'estudi tenen una categoria A2, per a la qual s'exigeix estar en possessió d'un títol universitari de grau. La relació contractual més freqüent entre les dones (34 %) i els homes (38 %) és la de personal laboral, seguida en els dos casos pel funcionariat de carrera i l'interinatge.

On sí que s'observen diferències significatives entre tots dos gèneres és en les peticions de reducció de jornada, amb un percentatge superior de dones (14 % enfront el 4 % dels homes) que van sol·licitar i obtenir reduccions de jornada els darrers 3 anys. Tot i que la grandària de la mostra no ha permès diferenciar per gènere els motius de la sol·licitud, l'anàlisi descriptiva ha posat en relleu que en el 94 % dels casos aquesta reducció va estar motivada per la cura d'un fill o familiar. En aquest sentit, és fàcil deduir que aquest és el motiu principal que porta més dones que homes a sol·licitar i obtenir aquests permisos. Així, si bé les dones són cada cop més presents en el mercat de treball, especialment en l'àmbit públic, paral·lelament continuen essent responsables de la major part de les tasques de cura i de la llar. Dades relatives al període 2009-2010 posaven en relleu que, en el seu conjunt, les dones dediquen cada dia dues hores i un quart més que els homes a les tasques de la llar.¹¹

Les percepcions sobre les condicions laborals també mostren diferències estadísticament significatives entre dones i homes en tres casos, i en tots tres la percepció de

11. Dades extretes de l'Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (2011) de l'Instituto Nacional de Estadística (INE).

les dones és superior a la dels homes. Aquests tres casos són: d'una banda, sentir-se discriminat professionalment per motius d'identitat de gènere, en què la puntuació de les dones, de mitjana, és un 2 (sobre 7) i la dels homes, 1,2. El fet de tractar-se de percepcions amb el menor grau d'acord respecte a l'afirmació formulada té una lectura molt positiva en veure's mitigat el nivell de discriminació professional que es pot sentir en altres sectors de l'economia. D'altra banda, els dos gèneres coincideixen en les dificultats de conciliar la vida professional amb la personal i familiar, en què la valoració de les dones és de 4,7 enfront d'un 4,1 dels homes. Per últim, la utilitat de la formació contínua en la millora de la feina és valorada amb un 5,1 per les dones i un 4,5, pels homes.

La primera afirmació corrobora els resultats de l'estudi de Villarroya i Barrios (2019) sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya, en què es posa en relleu una percepció de desigualtats més elevada, per motius de gènere, entre les dones. Però cal destacar que l'estudi anava adreçat a la totalitat de professionals culturals de Catalunya i s'observava una més gran percepció de discriminació professional per motius de gènere. Així, les dones puntuaven amb un 4,8 (i una desviació típica d'1,8) la mateixa afirmació, mentre que els homes li atorgaven una puntuació d'1,8 (amb una desviació típica d'1,4). L'afirmació relativa a les dificultats de conciliar la vida professional amb la personal i familiar, una de les que rep una puntuació més elevada dels dos gèneres, també està en línia amb els resultats de l'estudi en què els professionals culturals d'ambdós gèneres assenyalaven la càrrega més gran de les dones en les tasques de cura de fills i/o persones dependents a càrrec i la manca de mesures (del sector públic i del sector privat) afavoridores de la conciliació com a principals barreres en l'accés a l'ocupació cultural i la progressió professional. La tercera afirmació relativa a la utilitat de la formació contínua, majoritària en el cas de les dones, havia estat també apuntada en un estudi previ sobre lideratge en les organitzacions culturals al Regne Unit (TBR, 2008).

¿S'observen desigualtats generacionals en el perfil socioprofessional, la situació i les condicions laborals dels professionals culturals del sector públic local?

L'anàlisi del perfil sociodemogràfic ha mostrat que el personal més jove està més format. En aquest sentit, més de la meitat del personal amb menys de 35 anys té estudis postobligatoris universitaris (52 %), mentre que el percentatge més elevat d'individus amb estudis no universitaris es concentra en els de més de 45 anys (17 %). Aquest resultat està en línia amb d'altres previs com el de Carreño (2010) sobre el perfil del gestor cultural a Catalunya i el de Carreño i Villarroya (2019) sobre el perfil dels professionals que treballen en l'àmbit de les arts escèniques a l'Estat espanyol, en què s'observa una formació superior dels més joves. Cal tenir en compte que, als inicis de la gestió cultural, els primers professionals provenien d'altres marcs socials propers, tant a nivell polític com conceptual, com per exemple, l'educació, l'associacionisme, el treball social o l'activitat creativa (Carreño, 2010). L'escassetat de formació reglada en aquells moments també pot explicar aquestes diferències generacionals. D'altra banda, les motivacions han anat can-

viant en les diferents generacions de professionals de la gestió cultural. Així, l'estudi de Guerra (2009) posa en relleu que l'alumnat més antic del Programa de Gestió Cultural de la Universitat de Barcelona buscava un espai de reflexió conceptual compartit, mentre que el més actual persegueix una reorientació professional i trobar feina en el camp cultural.

Pel que fa al perfil laboral, el personal més jove (menor de 35 anys) acostuma a treballar en territoris de grandària mitjana, que tenen entre 50.001 i 100.000 habitants (45%). La resta es distribueix més igualitàriament entre els diferents municipis. El grup de més edat (més de 54 anys) es distribueix entre un 21 % en municipis entre 20.000 i 50.000 habitants i un 28 % en els municipis més grans. Tal com s'ha posat en relleu en l'anàlisi dels resultats, la major dinàmica cultural dels territoris més grans segurament ofereix més oportunitats laborals al col·lectiu jove.

Les sol·licituds de reducció de la jornada laboral són més freqüents en el grup d'edat entre 35 i 44 anys, coincidint amb l'edat reproductiva. Tenint en compte que les dones són les que més sovint sol·liciten aquestes reduccions és de suposar que les modificacions en la jornada permeten conciliar més fàcilment la vida professional amb la personal i familiar.

El darrer grup de preguntes relatives a les condicions laborals ha mostrat que el personal més jove acostuma a percebre uns ingressos anuals bruts d'entre 12.451 i 35.200 € (83 %) i a mesura que augmenta l'edat els incrementen. Així, el percentatge de personal amb uns ingressos superiors als 35.201 € passa del 20 % en el grup d'entre 35 i 44 anys al 42 %, en el de més de 54 anys. En el cas del personal assalariat (capítol 1) aquests resultats probablement estan motivats per l'antiguitat dins del sector públic local, així com la diferent categoria professional.

L'anàlisi de percepcions sobre les condicions laborals mostra relacions significatives segons l'edat en quatre de les afirmacions. En totes elles, el grau d'acord amb les afirmacions disminueix a mesura que augmenta l'edat. Així, els més joves, tot i tenir treballs menys estables i realitzar tasques d'una categoria superior a la que els correspondria per contracte, són els més motivats per la feina i els que se senten més valorats pels superiors.

Algunes reflexions finals

L'estudi presentat ha permès, doncs, una aproximació fins ara inèdita al perfil sociolaboral, la situació i les condicions de treball dels treballadors culturals de l'àmbit públic local. Per bé que centrat en els municipis de la província de Barcelona (a excepció de la ciutat de Barcelona), els resultats serien fàcilment extrapolables a altres municipis del territori català. La manca d'estudis sobre aquests professionals, tant en l'entorn nacional més proper com en l'internacional, dificulten la comparativa dels resultats obtinguts, tot i que sí que permeten entreveure diferències amb resultats més generals sobre els trets identificatius de l'ocupació cultural. Amb la cautela que suposa la comparativa entre estudis amb mostres diferents, àmbits temporals i geogràfics diversos, l'anàlisi presentada ha permès entreveure, entre d'altres, aquests trets diferenciadors de l'ocupació cultural en l'àmbit públic local:

- La no observació de diferències estadísticament significatives entre el perfil sociodemogràfic i laboral de dones i homes més enllà del nivell màxim de formació i de les sol·licituds de reducció de jornada laboral. En part, aquests resultats podrien estar motivats per un pes elevat de les professionals de les biblioteques (40 %) en la mostra, però també per la menor incidència en l'àmbit públic, respecte al sector privat, de les desigualtats de gènere. Darrere d'aquesta situació es trobarien les pròpies lògiques de funcionament del sector, molt més reglamentades que en l'àmbit privat.
- Les discriminacions professionals per motius d'identitat de gènere es perceben de manera més important en l'àmbit privat que en l'àmbit públic.
- Una més gran presència de dones que treballen en l'àmbit públic local, tot i que en aquest també es reproduïx la segregació vertical de les indústries culturals i creatives, proporcionalment amb menys dones en càrrecs de responsabilitat i de presa de decisions.
- El col·lectiu més jove, tot i que està més format, percep remuneracions inferiors, gaudeix de contractes menys estables i amb més freqüència desenvolupa tasques d'una categoria superior a la que els correspondria per contracte. Aquesta precarietat laboral contrasta amb un més gran entusiasme i motivació per la feina (Zafra, 2018), així com amb el fet de sentir-se més valorats pels superiors.
- El treball extern es perfila més precari que el desenvolupat directament des de l'Administració local. Acostuma a tractar-se de professionals comparativament més joves, amb un percentatge superior sense estudis universitaris, amb menys anys d'experiència dins del sector públic local i uns ingressos anuals bruts inferiors als del personal del capítol 1.
- El personal contractat directament pel sector públic local en l'àmbit cultural es caracteritza, com en altres àmbits de l'administració, per una plantilla relativament envellida. A aquest fet s'hi afegeixen les escasses possibilitats de promoció laboral que han tingut lloc els darrers anys dins del sector públic.
- En termes generals, els professionals culturals de l'àmbit públic local, amb independència del seu règim de contractació, valoren molt positivament l'ambient de treball, així com el fet de sentir-se apreciats professionalment pels col·legues.

Referències bibliogràfiques

- CABAÑÉS, Francesc (dir.); RAUSELL KÖSTER, Pau; MARCO SERRANO, Francisco; MONTAGUT MARQUÉS, Julio (2011). *Aproximación a la situación profesional de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana*, Unitat d'Economia de Cultura. València: Universitat de València.
- CARREÑO, Tino (2010). «Camins creuats. El perfil actual del gestor cultural a Catalunya» en BONET, L. (coord.). *A: Perfil i reptes del gestor cultural*. Barcelona: Gescènec.
- CARREÑO, Tino; VILLARROYA, Anna (2019). *Análisis del perfil múltiple de profesionales asistentes a COFAE*. Madrid: COFAE.
- CENTRE D'ESTUDIS I RECURSOS CULTURALS DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA (2019). «La despesa municipal en cultura. Despesa en cultura dels ajuntaments de la província de Barcelona». Barcelona: Centre d'Estudis i Recursos Culturals de la Diputació de Barcelona.
- DEPARTAMENT DE CULTURA (2015). «Equipaments culturals a Catalunya». *DeCultura*, núm. 32.
- DILLMAN, DON A.; SMYTH, Jolene, D.; LEAH MELANI, Christian (2014). *Internet, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method*, 4th Ed. Hoboken, NJ: Wiley Publishing.
- ERKUT, Sumru; CEDER, Ineke (2016). *Women's Leadership in Resident Theaters*. Final report. Wellesley Centers for Women.
- ÉTUDE MADELEINE H/F (2017). «L'égalité professionnelle femmes-hommes dans le secteur culturel en Languedoc-Roussillon». Montpellier: Réseau en scène, Languedoc-Roussillon.
- FERNÁNDEZ, Isabel (2016). *Estudio de género en las programaciones de COFAE y en los equipos organizativos de las ferias*, Madrid: COFAE.
- FUNDACIÓN AISGE (2016). *Situación sociolaboral del colectivo de artistas y bailarines en España*. Madrid: Fundación AISGE.
- GOUYON, Marie (2015a). «Les non-salariés dans les activités culturelles» a *l'Emploi et revenus des indépendents*, Édition 2015. Institut national de la statistique et des études économiques, p. 59-73.
- GOUYON, Marie (2015b). «Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture», *Culture, Chiffres*. París: Institut national de la statistique et des études économiques, 2015-1.

- GOUYON, Marie; PATUREAU, Frédérique; VOLAT, Gwendoline (2016). *La lente féminisation des professions culturelles*. «Culture études», 2016-2. París: Ministère de la Culture.
- GUERRA, Diana (2009). *Evaluación del impacto de la formación en gestión cultural de la Universidad de Barcelona*, Barcelona (Tesina sense publicar del Màster en Gestió Cultural de la Universitat de Barcelona).
- HERNÁNDEZ PAVÓN, Enrique (coord.) (2010). *Economía y empleo en la cultura*. Junta de Andalucía, Consejería de Cultura.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE (2019). «Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication». París: Ministère de la Culture.
- NATIONAL ENDOWMENT FOR THE ARTS (2019). *Artists and Other Cultural Workers. A: Statistical Portrait*. Washington, DC: National Endowment for the Arts.
- OBSERVATORI CULTURAL DEL GÈNERE amb la col·laboració de MUJERES DE LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA (2017). *Dones als festivals musicals de Catalunya*. 5è Informe de L'OBSERVATORI CULTURAL DE GÈNERE, MUJERES DE LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA.
- PASTOR EIXARCH, Pilar (2015). *Análisis de las diferencias de género en la Programación aragonesa del año 2014*. Síntesis del informe, Clásicas y Modernas, Asociación para la igualdad de género en la cultura.
- POSE, Héctor *et al.* (2008). *As necesidades e demandas formativas dos profesionais da acción cultural pública en Galicia – Informe*.
- RAMÓN-BORJA BERENGUER, Margarita; PASTOR EIXARCH, Pilar (2017). *¿Dónde están las mujeres?*, temporada 2015-16, primera edición. *Clásicas y Modernas*. Asociación para la igualdad de género en la cultura.
- RAUSELL, Pau *et al.* (2008). *Las características de la gestión cultural y la detección de las necesidades formativas del sector profesional de la Gestión cultural en la Región de Murcia*. Econcult (Àrea de investigació en Economia de la Cultura y Turismo), València: Universitat de València.
- RHEAULT, Sylvie; ALLAIRE, Benoit (2016). «Les professions de la culture et des communications au Québec en 2011», *Optique culture* [En línia], núm. 46, Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, febrer, 12 p. <www.stat.gouv.qc.ca/observatoire>.
- RUBIO, Juan Arturo (2008). *El perfil del gestor cultural en los municipios de la Comunidad de Madrid, tras 25 años de gobiernos democráticos*. Madrid: Consejería de Cultura y Turismo.
- SAN SALVADOR DEL VALLE, R. *et al.* (2008). *Estudio sobre perfiles profesionales y necesidades formativas de los gestores culturales de Navarra*.
- TBR (2008). *Women in leadership in the creative and cultural sector*, Cultural Leadership Programme.
- UNESCO (2014). *Gender Equality-Heritage and Creativity*. París: UNESCO Publishing.
- UNESCO (2017). «Precarious situation for women working in the field of culture», *Fact Sheet* núm. 47, novembre 2017 UIS/FS/2017/CUL/47.

- VAN LIEMT, Gijsbert (2014). «Employment relationships in arts and culture». *Working Paper*, núm. 301. Ginebra: International Labour Office.
- VILLARROYA, Anna; BARRIOS, Maite (2019). «Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya», Informes CoNCA, IC17 (2019).
- VILLARROYA, Anna (2017). «L'ocupació en el sector de la cultura des d'una perspectiva de gènere», *DeCultura*, núm. 50, novembre 2017, p. 1-59.
- WREYFORD, Natalie (2015). «Birds of a feather: informal recruitment practices and gendered outcomes for screenwriting work in the UK film industry». *The Sociological Review* 63(S1): 84-96.
- ZAFRA, Remedios (2018). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.

Annexos

Annex 1. Taules descriptives de la investigació

Primera fase del treball de camp

Taula 1. Variables sociodemogràfiques

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mínim-màxim
Identitat de gènere				
Dona	38	50,0		
Home	35	46,1		
Gènere no binari	3	3,9		
<i>Total</i>	<i>76</i>	<i>100,0</i>		
Nivell màxim d'estudis				
Educació secundària obligatòria o equivalent	1	1,3		
Batxillerat	2	2,6		
CFGM	1	1,3		
Llicenciatura/grau/diplomatura	33	43,4		
Estudis superiors no universitaris	5	6,6		
Màster o postgrau especialitzat	33	43,4		
Doctorat	1	1,3		
<i>Total</i>	<i>76</i>	<i>100,0</i>		
Perfil				
Responsable tècnic	61	80,3		
Responsable polític	15	19,7		
<i>Total</i>	<i>76</i>	<i>100,0</i>		
Edat				
			48,3 (8,5)	25-65

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim.

Taula 2. Variables vinculades amb la regidoria

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mínim-màxim
Àmbits de treball de la regidoria				
Únicament cultura	7	9,2		
Diversos àmbits				
Cultura	76	100,0		
Gent gran	55	72,4		
Festes	25	32,9		
Joventut	19	25,0		
Patrimoni	16	21,1		
Educació	14	18,4		
Esports	13	17,1		
Turisme	30	39,5		
Participació	4	5,3		
Gent gran	3	3,9		
Pressupost aprovat de cultura (2018)				
			980.275 € (1.813.214,7)	8.000 € - 11.303.000 €
Menys de 50.000€	13	17,3		
Entre 50.00 i 150.000€	10	13,3		
Entre 150.001 i 500.000€	24	32,0		
Entre 500.001 i 1.000.000€	14	18,7		
Més d'1.000.000€	14	18,7		
<i>Total</i>	<i>75</i>	<i>100,0</i>		
Equipaments culturals de titularitat municipal				
Arxius	72		0,9 (0,4)	0-2
Biblioteques	75		1,2 (1,1)	0-8
Espais escenicomusicals	72		1,2 (0,9)	0-4
Espais d'arts visuals	67		0,6 (0,7)	0-3
CC polivalents	76		1,6 (1,4)	0-7
Museus i col·leccions	68		0,8 (1,1)	0-4
Equipaments nova generació	56		0,2 (0,5)	0-2
Altres	38		1,1 (1,4)	0-6
Punts forts de la regidoria				
Activitats, equipaments i projectes	102	57,0		
Activitats desenvolupades	27	15,1		
Projectes específics	26	14,5		
Dinàmica i qualitat dels equipaments / projectes	19	10,6		
Nombre d'activitats	12	6,7		
Qualitat de les activitats	12	6,7		
Activitats sectorials	6	3,4		

Taula 2. Variables vinculades amb la regidoria (continuació)

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mínim-màxim
Recursos humans	36	20,1		
Actituds recursos humans (motivació, implicació)	15	8,4		
Recursos humans	12	6,7		
Capacitats recursos humans (<i>know how</i> , experiència, etc.)	4	2,2		
Voluntat política	5	2,8		
Comunicació	29,0	16,2		
Comunicació-relació externa	22	12,3		
Comunicació	7	3,9		
Recursos econòmics	12	6,7		
Disponibilitat pressupostària	12	6,7		
<i>Total</i>	<i>179</i>	<i>100,0</i>		
Punts febles de la regidoria				
Recursos humans	55	32,2		
Manca de personal	34	19,9		
Recursos humans	16	9,4		
Manca de determinades places	3	1,8		
Personal poc adequat/format	2	1,2		
Recursos econòmics	44	25,7		
Manca de pressupost	23	13,5		
Recursos econòmics	21	12,3		
Recursos materials i infraestructures	37	21,6		
Nombre d'equipaments	18	10,5		
Recursos materials	14	8,2		
Manteniment d'equipaments	5	2,9		
Planificació i comunicació	35	20,5		
Comunicació	15	8,8		
Planificació estratègica	8	4,7		
Planificació operativa	4	2,3		
Manca de comunicació interna	4	2,3		
Manca de comunicació externa	4	2,3		
<i>Total</i>	<i>171</i>	<i>100,0</i>		

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim

Taula 3. Variables vinculades amb l'entorn d'influència

	n	Percentatge
Oportunitats de l'entorn*		
Entorn cultural i associatiu	143	87,7
Implicació/iniciativa/vincles amb entitats/associacions	41	25,2
Teixit associatiu/entitats culturals	38	23,3
Participació i resposta de la ciutadania	33	20,2
Cultura patrimonial, natura, etc.	14	8,6
Dinàmica cultural	12	7,4
Nombre de professionals/grups culturals	5	3,1
Relacions amb agents	12	7,4
Col·laboradors	7	4,3
Proveïdors	5	3,1
Entorn socioeconòmic i geogràfic (potencial turístic, capital de zona, ubicació...)	8	4,9
Potencial turístic i econòmic, capital de zona, ubicació, relacions entre municipis, etc.	8	4,9
<i>Total</i>	<i>163</i>	<i>100,0</i>
Amenaces de l'entorn*		
Entorn cultural i associatiu	56	45,5
Manca de coordinació i treball en xarxa	12	9,8
Oferta cultural escassa	10	8,1
Dinàmiques amb i entre entitats	9	7,3
Envelliment associatiu	5	4,1
Manca de col·laboradors	5	4,1
Món associatiu (petit, poc plural, etc.)	5	4,1
Calendarització i ubicació de les activitats	3	2,4
Dinàmica cultural	3	2,4
Entorn social, econòmic i geogràfic	35	28,5
Dispersió i disposició territorial	15	12,2
Ubicació (proximitat a Barcelona, ciutat dormitori, altres ciutats més grans amb forta dinàmica cultural...)	13	10,6
Poca capacitat de participació de patrocinadors	4	3,3
Manca de sentiment de pertinença al territori	3	2,4
Participació	32	26,0
Participació i assistència de la ciutadania a les activitats culturals	32	26,0
<i>Total</i>	<i>123</i>	<i>100,0</i>

Nota: n: dades vàlides/DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim/*La redacció dels factors intenta reflectir, amb el màxim rigor, l'opinió expressada en les preguntes obertes; l'estimació de les freqüències és aproximada.

Segona fase del treball de camp

Taula 4. Variables sociodemogràfiques

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mínim-màxim
Relació amb el sector cultural públic local				
Assalariat/da (Cap. 1)	513	86,9		
Treballador/a extern (Cap. 2)	77	13,1		
<i>Total</i>	590	100,0		
Identitat de gènere				
Dona	429	72,7		
Home	157	26,6		
Gènere no binari	4	0,7		
<i>Total</i>	590	100,0		
Edat			46,1 (8,8)	22-65
Menys de 35 anys	66	11,3		
Entre 35 i 44 anys	200	34,1		
Entre 45 i 54 anys	197	33,6		
Més de 54 anys	123	21,0		
<i>Total</i>	586	100,0		
Nivell màxim d'estudis				
Llicenciatura/grau/diplomatura	278	47,1		
Màster o postgrau especialitzat	218	36,9		
Doctorat	14	2,4		
Altres nivells	80	13,6		
<i>Total</i>	586	100,0		
Estudis superiors vinculats amb cultura				
Sí	498	85,9		
No	82	14,1		
<i>Total</i>	580	100,0		
Fills o filles menors d'edat o altres menors a càrrec				
Sí	302	51,2		
No	288	48,8		
<i>Total</i>	590	100,0		
Persones adultes a càrrec				
Sí	85	14,4		
No	505	85,6		
<i>Total</i>	590	100,0		

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim.

Taula 5. Variables relacionades amb l'activitat laboral

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mínim-màxim
Nombre d'habitants municipi de treball				
Menys de 20.000 habitants	172	29,4		
Entre 20.000 i 50.000 habitants	118	20,1		
Entre 50.001 i 100.000 habitants	157	26,8		
Més de 100.000 habitants	139	23,7		
<i>Total</i>	586	100,0		
Anys d'experiència en el sector cultural			17,8 (9,1)	1-43
Menys d'un any	25	4,3		
Més d'un any	563	95,7		
<i>Total</i>	588	100,0		
Anys d'experiència en el sector cultural públic local			16,6 (9,1)	1-43
Menys d'un any	42	7,1		
Més d'un any	546	92,9		
<i>Total</i>	588	100,0		
Anys d'experiència al teu ajuntament			15,3 (9,0)	1-43
Menys d'un any	59	10,0		
Més d'un any	529	90,0		
<i>Total</i>	588	100,0		
Hores setmanals de treball segons contracte/nomenament*				
			36,0 (4,3)	7-50
Hores setmanals de treball que implica la teva feina				
			37,6 (5,6)	7-55
Horari laboral (resposta múltiple)				
Tots els matins	322	55,2		
Algunes tardes	306	52,5		
Alguns matins	225	38,6		
Totes les tardes	222	38,1		
Algunes nits	140	24,0		
Dies de la setmana d'assistència regular (resposta múltiple)				
Dilluns	519	89,2		
Dimarts	550	94,5		
Dimecres	549	94,3		
Dijous	544	93,5		
Divendres	543	93,3		
Dissabte	232	39,9		
Diumenge	30	5,2		
Indistint	35	6,0		
Compensació hores extres de les estipulades per contracte o nomenament				
Dies lliures de compensació	395	68		
Altres	137	24		
Compensació d'hores no en dies	71	12		
No hi ha cap mena de compensació	88	15		

Taula 5. Variables relacionades amb l'activitat laboral (continuació)

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mínim-màxim
Cobres més en concepte d'hores extres	71	12		
Funcions principals segons contracte				
Administració/gestió/producció i altres tècniques	313	55,7		
Direcció/gerència	179	31,9		
Programació/creació artística	130	23,1		
Animació/dinamització	116	20,6		
Màrqueting/comunicació/premsa	64	11,4		
Formació cultural i/o artística	60	10,7		
Funcions principals realitzades				
Administració/gestió/producció i altres tècniques	337	60,0		
Direcció/gerència	185	32,9		
Programació/creació artística	139	24,7		
Animació/dinamització	121	21,5		
Màrqueting/comunicació/premsa	89	15,8		
Formació cultural i/o artística	71	12,6		
Ingressos anuals bruts (2018)				
Menys de 12.450 €	37	6,6		
Entre 12.450 i 20.200 €	106	18,9		
Entre 20.201 i 35.200 €	280	49,8		
Entre 35.201 i 60.000 €	132	23,5		
Més de 60.000 €	7	1,2		
<i>Total</i>	562	100,0		

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim/*Només s'inclouen dades del personal del capítol 1 i capítol 2 laboral (no treballador/es autònoms/es).

Taula 6. Variables relacionades amb l'activitat laboral dels professionals del capítol 1

	Freqüència	Percentatge
Relació contractual		
Personal laboral	178	34,8
Funcionari/ària de carrera	164	32,1
Funcionari/ària interí/ina	123	24,1
Personal temporal	46	9,0
<i>Total</i>	511	100,0

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim.

Taula 7. Variables relacionades amb l'activitat laboral dels professionals del capítol 2

	Freqüència	Percentatge
Tipus de contracte (per compte d'altri)		
Indefinit	44	59,5
Per obra o servei	27	36,5
Fix discontinu	3	4,1
<i>Total</i>	74	100,0
Desenvolupament d'activitats puntuals addicionals		
No treballa per a altres organitzacions	50	67,6
Altres organitzacions del sector públic i privat	11	14,9
Altres organitzacions del sector privat	7	9,5
Altres organitzacions del sector públic	6	8,1
<i>Total</i>	74	100,0

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim.

Taula 8. Variables laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Freqüència absoluta			Percentatge		
	Cap. 1	Cap. 2	Total	Cap. 1	Cap. 2	Total
Anys d'experiència sector públic local*						
Menys de 6 anys	48	23	71	9,9	38,3	13,1
Entre 6 i 10 anys	69	14	83	14,3	23,3	15,3
Entre 11 i 15 anys	112	11	123	23,2	18,3	22,7
Entre 16 i 20 anys	100	9	109	20,7	15,0	20,1
Més de 20 anys	154	3	157	31,9	5,0	28,9
<i>Total</i>	483	60	543	100,0	100,0	100,0
Nombre d'habitants municipi de treball*						
Menys de 20.000 habitants	171	1	172	33,6	1,3	29,4
Entre 20.000 i 50.000 habitants	104	14	118	20,4	18,2	20,1
Entre 50.001 i 100.000 habitants	106	51	157	20,8	66,2	26,8
Més de 100.000 habitants	128	11	139	25,1	14,3	23,7
<i>Total</i>	509	77	586	100,0	100,0	100,0
Retribució*						
Menys de 12.450€	11	5	16	2,4	9,6	3,1
Entre 12.450 i 20.200€	67	24	91	14,7	46,2	17,9
Entre 20.201 i 35.200	247	20	267	54,0	38,5	52,5
Més de 35.200€	132	3	135	28,9	5,8	26,5
<i>Total</i>	457	52	509	100,0	100,0	100,0

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre el capítol 1 i el capítol 2.

Taula 9. Percepció sobre les condicions laborals

	Freqüència	Mitjana (DT)	Mediana	Valor mínim-màxim
El nivell de satisfacció global	562	5,3 (1,2)	6	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes	558	4,5 (1,6)	5	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació	560	4,3 (1,6)	5	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural	546	4,4 (1,7)	5	1-7
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	562	4,6 (1,7)	6	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere	549	1,9 (1,7)	1	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	546	1,3 (1,2)	1	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	543	1,3 (1,2)	1	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	545	1,5 (1,3)	1	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	544	1,9 (1,6)	1	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	541	2,3 (2,0)	1	1-7
La progressió professional és molt difícil	550	4,6 (1,9)	7	1-7
El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	546	2,7 (2,0)	1	1-7
Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.)	549	5,2 (1,8)	7	1-7
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar	549	4,5 (1,8)	7	1-7
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	550	4,2 (2,3)	7	1-7
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	549	3,7 (2,3)	1	1-7
Em sento motivat/da per la feina	542	5,2 (1,6)	6	1-7
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	548	4,7 (1,8)	6	1-7
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	550	5,3 (1,5)	6	1-7
A la feina hi ha un bon ambient laboral	547	5,2 (1,7)	6	1-7
A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores	545	4,4 (1,8)	6	1-7

Taula 9. Percepció sobre les condicions laborals (continuació)

	Freqüència	Mitjana (DT)	Mediana	Valor mínim-màxim
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	545	4,0 (1,9)	6	1-7
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig	546	4,9 (1,8)	6	1-7
Al llarg de la meua experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	546	2,9 (2,3)	1	1-7

Nota: DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim.
Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

Taula 10. Variables sociodemogràfiques segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

	Freqüència absoluta			Percentatge		
	Cap. 1	Cap. 2	Total	Cap. 1	Cap. 2	Total
Identitat de gènere						
Dona	372	57	429	73,1	74,0	73,2
Home	137	20	157	26,9	26,0	26,8
<i>Total</i>	<i>509</i>	<i>77</i>	<i>586</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Edat*						
Menys de 35 anys	35	31	66	6,9	40,3	11,3
Entre 35 i 44 anys	176	24	200	34,6	31,2	34,1
Entre 45 i 54 anys	179	18	197	35,2	23,4	33,6
Més de 54 anys	119	4	123	23,4	5,2	21,0
<i>Total</i>	<i>509</i>	<i>77</i>	<i>586</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Nivell màxim d'estudis*						
Doctorat/màster/postgrau	200	32	232	39,0	41,6	39,6
Llicenciatura/grau/diplomatura	250	28	278	48,7	36,4	47,1
Altres nivells	63	17	80	12,3	22,1	13,6
<i>Total</i>	<i>513</i>	<i>77</i>	<i>590</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre el capítol 1 i el capítol 2.

Taula 11. Percepció sobre les condicions laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local

		Mitjana (DT)	IC	Valor mínim-màxim
El nivell de satisfacció global	Cap. 1	5,3 (1,2)	5,2-5,5	1-7
	Cap. 2	5,2 (1,4)	4,9-5,5	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes	Cap. 1	4,5 (1,6)	4,3-4,6	1-7
	Cap. 2	4,4 (1,7)	4,0-4,8	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació	Cap. 1	4,3 (1,6)	4,1-4,4	1-7
	Cap. 2	4,3 (1,6)	3,9-4,7	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural	Cap. 1	4,4 (1,7)	4,2-4,5	1-7
	Cap. 2	4,2 (1,7)	3,8-4,6	1-7

Taula 11. Percepció sobre les condicions laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local (continuació)

		Mitjana (DT)	IC	Valor mínim-màxim
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	Cap. 1	4,7 (1,6)	4,5-4,8	1-7
	Cap. 2	4,5 (1,9)	4,1-5,0	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere	Cap. 1	1,7 (1,5)	1,6-1,9	1-7
	Cap. 2	2,2 (1,8)	1,7-2,6	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	Cap. 1	1,3 (1,1)	1,1-1,4	1-7
	Cap. 2	1,2 (0,8)	1,0-1,4	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	Cap. 1	1,2 (1,0)	1,1-1,3	1-7
	Cap. 2	1,2 (0,7)	1,0-1,3	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	Cap. 1	1,4 (1,2)	1,3-1,5	1-7
	Cap. 2	1,4 (1,0)	1,2-1,7	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	Cap. 1	1,8 (1,6)	1,7-2,0	1-7
	Cap. 2	1,7 (1,2)	1,4-1,7	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	Cap. 1	2,2 (1,9)	2,0-2,4	1-7
	Cap. 2	2,2 (1,9)	1,8-2,7	1-7
La progressió professional és molt difícil	Cap. 1	4,6 (1,9)	4,5-4,8	1-7
	Cap. 2	4,2 (2,0)	3,7-4,7	1-7
El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	Cap. 1	2,6 (2,0)	2,4-2,8	1-7
	Cap. 2	3,3 (2,2)	2,7-3,8	1-7
Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.)	Cap. 1	5,1 (1,8)	4,9-5,3	1-7
	Cap. 2	5,5 (1,8)	5,0-5,9	1-7
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar	Cap. 1	4,5 (1,9)	4,3-4,7	1-7
	Cap. 2	4,5 (1,9)	4,0-4,9	1-7
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	Cap. 1	4,2 (2,3)	4,0-4,5	1-7
	Cap. 2	3,9 (2,2)	3,4-4,4	1-7
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	Cap. 1	3,7 (2,3)	3,5-4,0	1-7
	Cap. 2	3,3 (2,2)	2,8-3,8	1-7
Em sento motivat/da per la feina	Cap. 1	5,2 (1,6)	5,0-5,3	1-7
	Cap. 2	5,3 (1,5)	5,0-5,7	1-7
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	Cap. 1	4,6 (1,8)	4,4-4,8	1-7
	Cap. 2	5,2 (1,7)	4,8-5,6	1-7
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	Cap. 1	5,3 (1,4)	5,2-5,5	1-7
	Cap. 2	5,5 (1,4)	5,2-5,9	1-7
A la feina hi ha un bon ambient laboral	Cap. 1	5,3 (1,6)	5,1-5,4	1-7
	Cap. 2	5,5 (1,7)	5,1-5,9	1-7
A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores	Cap. 1	4,5 (1,8)	4,4-4,7	1-7
	Cap. 2	4,3 (2,0)	3,8-4,8	1-7
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	Cap. 1	4,0 (1,9)	3,8-4,2	1-7
	Cap. 2	4,1 (1,9)	3,7-4,6	1-7

Taula 11. Percepció sobre les condicions laborals segons el tipus de relació laboral amb el sector cultural públic local (continuació)

		Mitjana (DT)	IC	Valor mínim-màxim
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig	Cap. 1	4,9 (1,7)	4,8-5,1	1-7
	Cap. 2	4,8 (1,9)	4,3-5,2	1-7
Al llarg de la meua experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	Cap. 1	2,8 (2,3)	2,5-3,0	1-7
	Cap. 2	3,5 (2,4)	3,0-4,1	1-7

Nota: IC = interval de confiança amb un nivell de confiança del 95%/DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim

Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord)

Taula 12. Variables sociodemogràfiques per gènere

	Freqüència absoluta			Percentatge		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Edat						
Menys de 35 anys	47	18	65	11,0	11,6	11,2
Entre 35 i 44 anys	155	44	199	36,3	28,4	34,2
Entre 45 i 54 anys	142	53	195	33,3	34,2	33,5
Més de 54 anys	83	40	123	19,4	25,8	21,1
<i>Total</i>	<i>427</i>	<i>155</i>	<i>582</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Nivell màxim d'estudis*						
Llicenciatura/grau/diplomatura	209	67	276	48,7	42,7	47,1
Doctorat/màster/postgrau	172	58	230	40,1	36,9	39,2
Altres nivells	48	32	80	11,2	20,4	13,7
<i>Total</i>	<i>429</i>	<i>157</i>	<i>586</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes.

Taula 13. Variables laborals per gènere

	Freqüència absoluta			Percentatge		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Anys d'experiència sector públic local						
Menys de 6 anys	48	23	71	12,2	15,9	13,2
Entre 6 i 10 anys	60	22	82	15,2	15,2	15,2
Entre 11 i 15 anys	97	24	121	24,6	16,6	22,4
Entre 16 i 20 anys	83	26	109	21,1	17,9	20,2
Més de 20 anys	106	50	156	26,9	34,5	28,9
<i>Total</i>	<i>394</i>	<i>145</i>	<i>539</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Retribució						
Menys de 12.450€	13	3	16	3,6	2,1	3,2
Entre 12.450 i 20.200€	67	22	89	18,5	15,4	17,6
Entre 20.201 i 35.200€	186	80	266	51,4	55,9	52,7
Més de 35.200€	96	38	134	26,5	26,6	26,5
<i>Total</i>	<i>362</i>	<i>143</i>	<i>505</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Taula 13. Variables laborals per gènere (continuació)

	Freqüència absoluta			Percentatge		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Relació contractual						
Funcionari/ària de carrera	116	45	161	31,3	33,1	31,8
Funcionari/ària interí/ina	93	30	123	25,1	22,1	24,3
Personal laboral	125	52	177	33,7	38,2	34,9
Personal laboral temporal	37	9	46	10,0	6,6	9,1
<i>Total</i>	<i>371</i>	<i>136</i>	<i>507</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Taula 14. Percepció sobre les condicions laborals per gènere

	Gènere	Mitjana (DT)	IC	Valor mínim-màxim
El nivell de satisfacció global	Dona	5,4 (1,2)	5,2-5,5	1-7
	Home	5,2 (1,1)	5,0-5,4	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes	Dona	4,5 (1,6)	4,3-4,6	1-7
	Home	4,4 (1,5)	4,1-4,7	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació	Dona	4,3 (1,6)	4,1-4,5	1-7
	Home	4,2 (1,5)	4,0-4,5	1-7
La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural	Dona	4,4 (1,7)	4,2-4,5	1-7
	Home	4,3 (1,6)	4,0-4,6	1-7
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	Dona	4,7 (1,7)	4,5-4,9	1-7
	Home	4,6 (1,6)	4,3-4,9	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere*	Dona	2,0 (1,7)	1,9-2,2	1-7
	Home	1,2 (0,7)	1,1-1,3	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	Dona	1,3 (1,1)	1,1-1,4	1-7
	Home	1,2 (0,9)	1,1-1,4	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	Dona	1,2 (1,1)	1,1-1,3	1-7
	Home	1,1 (0,5)	1,0-1,2	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	Dona	1,4 (1,2)	1,3-1,5	1-7
	Home	1,3 (1,0)	1,2-1,5	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	Dona	1,8 (1,6)	1,6-2,0	1-7
	Home	1,8 (1,5)	1,6-2,1	1-7
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	Dona	2,3 (2,0)	2,1-2,5	1-7
	Home	2,1 (1,7)	1,8-2,4	1-7
La progressió professional és molt difícil	Dona	4,6 (2,0)	4,4-4,8	1-7
	Home	4,5 (1,8)	4,2-4,8	1-7
El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	Dona	2,6 (2,1)	2,4-2,9	1-7
	Home	2,8 (1,8)	2,5-3,1	1-7
Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.).	Dona	5,1 (1,9)	4,9-5,3	1-7
	Home	5,4 (1,5)	5,1-5,6	1-7
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar*	Dona	4,7 (1,9)	4,5-4,9	1-7
	Home	4,1 (1,7)	3,8-4,4	1-7

Taula 14. Percepció sobre les condicions laborals per gènere (continuació)

	Gènere	Mitjana (DT)	IC	Valor mínim-màxim
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	Dona	4,2 (2,3)	3,9-4,4	1-7
	Home	4,3 (2,2)	3,9-4,7	1-7
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	Dona	3,6 (2,3)	3,4-3,9	1-7
	Home	3,8 (2,2)	3,4-4,2	1-7
Em sento motivat/da per la feina	Dona	5,2 (1,7)	5,0-5,4	1-7
	Home	5,2 (1,4)	5,0-5,5	1-7
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	Dona	4,7 (1,8)	4,5-4,9	1-7
	Home	4,6 (1,7)	4,3-4,9	1-7
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	Dona	5,3 (1,5)	5,2-5,5	1-7
	Home	5,5 (1,4)	5,2-5,7	1-7
A la feina hi ha un bon ambient laboral	Dona	5,3 (1,6)	5,2-5,5	1-7
	Home	5,2 (1,6)	4,9-5,5	1-7
A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores	Dona	4,6 (1,9)	4,4-4,8	1-7
	Home	4,4 (1,6)	4,1-4,7	1-7
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	Dona	4,0 (1,9)	3,8-4,2	1-7
	Home	4,0 (1,8)	3,6-4,3	1-7
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig*	Dona	5,1 (1,7)	4,9-5,3	1-7
	Home	4,5 (1,7)	4,2-4,8	1-7
Al llarg de la meua experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	Dona	2,8 (2,3)	2,6-3,1	1-7
	Home	3,1 (2,3)	2,7-3,5	1-7

Nota: IC = interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 %/DT: desviació típica/mínim: valor mínim/màxim: valor màxim/Escala de Likert d'1 (totalment en desacord) a 7 (totalment d'acord).

(*) Hi ha diferències estadísticament significatives entre dones i homes.

Taula 15. Variables sociodemogràfiques per edat

	Freqüència absoluta					Percentatge				
	<35 anys	35-44 anys	45-54 anys	>54 anys	Total	<35 anys	35-44 anys	45-54 anys	>54 anys	Total
Nivell màxim d'estudis*										
Doctorat/màster/postgrau	34	88	67	43	232	51,5	44,0	34,0	35,0	39,6
Llicenciatura/grau/diplomatura	25	94	96	60	275	37,9	47,0	48,7	48,8	46,9
Altres nivells	7	18	34	20	79	10,6	9,0	17,3	16,3	13,5
Total	66	200	197	123	586	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives per edats.

Taula 16. Variables laborals per edat

	Freqüència absoluta					Percentatge				
	<35 anys	35- 44 anys	45- 54 anys	>54 anys	Total	<35 anys	35- 44 anys	45- 54 anys	>54 anys	Total
Nombre d'habitants*										
Menys de 20.000 hab.	17	60	62	32	171	26,2	30,0	31,6	26,2	29,3
Entre 20.000 i 50.000 hab.	11	49	33	25	118	16,9	24,5	16,8	20,5	20,2
Entre 50.001 i 100.000 hab.	29	47	49	31	156	44,6	23,5	25,0	25,4	26,8
Més de 100.000 hab.	8	44	52	34	138	12,3	22,0	26,5	27,9	23,7
<i>Total</i>	65	200	196	122	583	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Retribució*										
Menys de 12.450€	7	4	4	1	16	13,2	2,5	2,2	0,9	3,2
Entre 12.450 i 20.200€	20	28	29	14	91	37,7	17,2	16,1	12,8	18,0
Entre 20.201 i 35.200€	24	98	96	48	266	45,3	60,1	53,3	44,0	52,7
Més de 35.200€	2	33	51	46	132	3,8	20,2	28,3	42,2	26,1
<i>Total</i>	53	163	180	109	505	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: (*) Hi ha diferències estadísticament significatives per edats.

Taula 17. Percepció sobre les condicions laborals per edat

	Coefficient de Pearson (significativitat)
El nivell de satisfacció global	-0.055 (0.194)
La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes	-0.040 (0.346)
La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació	-0.071 (0.094)
La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural	-0.068 (0.115)
La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes	0.009 (0.837)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere	-0.060 (0.159)
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual	-0.014 (0.737)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic	-0.001 (0.989)
M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural	0.005 (0.904)
M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions/idees polítiques	0.031 (0.466)
M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius	0.036 (0.4)
La progressió professional és molt difícil	-0.004 (0.923)
El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball	-0.008 (0.86)

Taula 17. Percepció sobre les condicions laborals per edat (continuació)

	Coefficient de Pearson (significativitat)
Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un/a fill/a i/o familiar per motius de malaltia, etc.).	-0.026 (0.544)
És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar	-0.05 (0.245)
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	-0.086 (0.045)*
En el desenvolupament de la meua activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral	0.036 (0.407)
Em sento motivat/da per la feina	-0.088 (0.04)*
Em sento valorat/da professionalment pels responsables	-0.125 (0.004)*
Em sento valorat/da professionalment pels companys i companyes	-0.040 (0.352)
A la feina hi ha un bon ambient laboral	-0.053 (0.217)
A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores	-0.013 (0.764)
La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària	0.003 (0.94)
La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig	-0.017 (0.693)
Al llarg de la meua experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal	-0.232 (0)*

Nota: *S'observen relacions significatives per edats.

Annex 2. Correu electrònic de la prova pilot (primera fase del treball de camp)

Benvolguda companya, benvolgut company,

Tal com vam parlar per telèfon o per correu electrònic, ens agradaria moltíssim comptar amb la teva col·laboració en aquesta prova pilot de l'estudi sobre l'àmbit i el perfil de les treballadores i dels treballadors culturals del sector públic local que estem elaborant des del Centre d'Estudis i Recursos Culturals de la Diputació de Barcelona.

Per nosaltres és molt important comptar amb un qüestionari encertat i comprensible, ja que és la principal font d'informació i el punt de partida per assolir els objectius plantejats.

Per això, en aquest correu t'adjuntem un enllaç amb el qual podràs accedir a la prova pilot del qüestionari que et demanem avaluar. Amb relació al qüestionari en línia et volem fer dos aclariments: 1er) Les respostes que ens donis seran desades en l'aplicatiu d'aquesta prova. Podràs entrar i sortir sempre que vulguis. Però, no seran desades per a l'enquesta definitiva, és a dir que, una vegada enviat el qüestionari final a totes les persones participants, et demanarem de nou que hi participis per poder disposar també de la teva informació. 2n) Encara que es poden fer comentaris en l'aplicatiu, et demanem, si us plau, que tots els comentaris i les suggerències ens les facis arribar per correu electrònic. En concret, et demanem que llegeixis el text de presentació del qüestionari i en responguis totes les qüestions per poder comentar-nos aquests aspectes:

1. Temps aproximat que has dedicat a omplir el qüestionari:
2. Consideres que l'estudi és rellevant?
3. Has tingut alguna dificultat a respondre alguna qüestió? Ens podries, si us plau, indicar el número de la pregunta, detallar quin ha estat el problema (comprensió, redacció poc clara, etc.) i oferir-nos una possible solució?
4. Afegiries/trauries alguna qüestió?
5. Vols fer-nos alguna observació?

T'agraïrïem que ens fessis arribar per correu electrònic, abans del 15 de novembre de 2018 i a l'adreça electrònica oerc.estudis@diba.cat, la resposta que dones a les qüestions plantejades per avaluar l'enquesta.

Si tens qualsevol pregunta, no dubtis a posar-te en contacte amb nosaltres a través del correu electrònic oerc.estudis@diba.cat

Moltíssimes gràcies per la teva col·laboració,

Equips investigadors

Tino Carreño i Anna Villarroya (Universitat de Barcelona)

Mònica Vila i Marga Julià (CERC)

Annex 3. Qüestionari 1 (primera fase del treball de camp)

Correu electrònic enviat

Benvolguda companya, benvolgut company,

Reps aquesta comunicació a l'adreça de correu electrònic que vas facilitar a la base de dades del Centre d'Estudis i Recursos Culturals de la Diputació de Barcelona, o bé a l'adreça de correu electrònic vinculada al càrrec públic que ocupes en un ajuntament. La teva participació en aquesta enquesta és voluntària, i té com a finalitat l'elaboració de l'estudi sobre l'àmbit i el perfil dels professionals culturals del sector públic local.

Les dades personals facilitades en aquest qüestionari seran tractades, per compte de la Diputació de Barcelona, per Tino Carreño Morales i Anna Villarroya Planas, personal docent i investigador de la Universitat de Barcelona. Aquestes persones han estat contractades, en compliment d'una missió d'interès públic i amb la seva acceptació, per a l'elaboració de l'estudi, i actuaran com a encarregades del tractament. Les dades extretes del qüestionari no se cediran a tercers, si no és per imperatiu legal o amb el teu consentiment, i es conservaran d'acord amb la política de gestió documental de la Diputació de Barcelona.

Per a la realització de les enquestes, els encarregats del tractament utilitzaran la plataforma informàtica de l'empresa SurveyMonkey, utilitzant un compte professional, la qual cosa garantirà millor la confidencialitat de les dades.

En la difusió de l'estudi les dades seran tractades de manera col·lectiva garantint la confidencialitat de les persones participants (en cap moment s'oferiran dades personals individuals). Et preguem que contestis totes les preguntes, ja que deixar-ne alguna sense resposta dificultaria l'estudi. Les preguntes assenyalades amb un asterisc (*) són obligatòries.

Podràs exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i limitació al tractament de les dades a la Seu electrònica de la Diputació, o bé presencialment o per correu postal a les oficines del Registre (Rbla. Catalunya, 126. Edifici Can Serra. 08008 Barcelona).

També tens a disposició la bústia del delegat de protecció de dades, que resoldrà qualsevol consulta o queixa sobre la teva privacitat. Tot i que per aquesta via creiem que obtindràs la resposta adequada, pots presentar, si ho consideres oportú, una reclamació al web de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

Moltes gràcies per la teva participació.

Reps aquesta comunicació a l'adreça de correu electrònic que vas facilitar a la base de dades del Centre d'Estudis i Recursos Culturals de la Diputació de Barcelona, a la qual et vas subscriure per rebre informació de les diverses activitats culturals. La participació en aquesta enquesta és voluntària, i té com a finalitat la participació en l'elaboració de l'estudi sobre l'àmbit i el perfil dels professionals culturals del sector públic local.

Les dades personals facilitades en aquest qüestionari seran tractades per les persones contractades per a l'elaboració de l'estudi, que actuaran com a encarregades del tractament, Tino Carreño Morales i Anna Villarroya Planas, personal docent i investigador de la Universitat de Barcelona, per compte de la Diputació de Barcelona, responsable del tractament, amb l'única finalitat de l'elaboració d'aquest estudi, en compliment d'una missió d'interès públic i amb la teva acceptació. Aquestes dades no se cediran a tercers si no és per imperatiu legal o amb el teu consentiment, i es conservaran d'acord amb la política de gestió documental de la Diputació de Barcelona.

Per a la realització de les enquestes, els encarregats del tractament utilitzaran la plataforma informàtica de l'empresa SurveyMonkey, amb un compte professional, la qual cosa garantirà millor la confidencialitat de les teves dades.

En la difusió de l'estudi les dades seran tractades de manera col·lectiva garantint la confidencialitat de les persones participants (en cap moment s'oferiran dades personals individuals). Et preguem que contestis totes les preguntes, ja que si en deixes alguna sense resposta l'estudi se'ns dificultaria.

Pots exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i limitació al tractament de les dades a la Seu electrònica i presencialment o per correu postal a les oficines del Registre.

També tens a disposició la bústia del delegat de protecció de dades, que resoldrà qualsevol consulta o queixa sobre la teva privacitat. Tot i que per aquesta via creiem que obtindràs la resposta adequada, pots presentar, si ho consideres oportú, una reclamació al web de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

Per a qualsevol pregunta, no dubtis a posar-te en contacte amb l'equip de l'estudi a l'adreça següent: estudi.DIBA@ub.edu.

Aprofitem per agrair-te per endavant la teva col·laboració en nom de la coordinació del projecte.

Dr. Tino Carreño i Dra. Anna Villarroya
Universitat de Barcelona

Oficina d'Estudis i Recursos Culturals
Diputació de Barcelona

1. Dones el teu consentiment per tal que les dades que ens oferiràs siguin utilitzades amb la finalitat de la realització de l'estudi sobre l'àmbit i el perfil dels professionals culturals del sector públic local de la Diputació de Barcelona, segons la informació que s'ha facilitat anteriorment.

- Sí
- No (finalització del qüestionari)

Dades generals

Indica, si us plau:

2. La identitat de gènere

- Dona
- Home
- Gènere no binari

3. La data de naixement _____

4. El nivell màxim d'estudis:

- Doctorat
- Màster o postgrau especialitzat
- Llicenciatura / grau / diplomatura
- Estudis superiors no universitaris
- Batxillerat
- Cicles formatius de grau mitjà
- Educació secundària obligatòria o equivalent
- Educació primària o inferior

5. El teu perfil és de:

- Responsable tècnic
- Responsable polític

6. El codi postal del municipi on treballes és _____

Dades vinculades amb la regidoria

Indica, si us plau:

7. Les àrees de la regidoria (resposta múltiple):

- Cultura
- Educació
- Turisme
- Festes
- Esports
- Joventut
- Patrimoni
- Altres. Indica quines:

8. El pressupost aprovat de cultura l'any 2018. Indica la xifra arrodonida més propera sense punts ni decimals: _____

9. El nombre d'equipaments de titularitat municipal segons la següent tipologia (independentment de la regidoria de què depèn). Si no hi ha tipologia assenyalat-ho amb un 0.
- Arxius _____
 - Biblioteques _____
 - Espais escenicomusicals _____
 - Espais d'arts visuals _____
 - Centres culturals polivalents _____
 - Museus i col·leccions _____
 - Equipaments de nova generació _____
 - Altres (digues quants) _____
10. Segons el teu punt de vista, quins serien els 3 principals punts forts de la regidoria (amb relació, per exemple, als recursos humans, econòmics, materials, comunicació, activitats desenvolupades)?
- Punt fort 1 _____
 - Punt fort 2 _____
 - Punt fort 3 _____
11. Segons el teu punt de vista, quins serien els 3 principals punts febles de la regidoria (amb relació, per exemple, als recursos humans, econòmics, materials, comunicació, activitats desenvolupades)?
- Punt feble 1 _____
 - Punt feble 2 _____
 - Punt feble 3 _____

Per als dos capítols següents s'ha de tenir en compte que, als efectes d'aquest estudi, es prenen en consideració les persones que treballen per als serveis locals de cultura de l'ajuntament i desenvolupen majoritàriament activitats culturals. S'hi inclouen el personal municipal (capítol 1), però també les persones que treballen per a l'Àrea de Cultura a través d'empreses, associacions o fundacions o bé com a autònomes (capítol 2). Queden excloses, en canvi, les persones que realitzen tasques auxiliars com la seguretat, neteja, etc. encara que ho facin per a l'Àrea de Cultura.

Respecte al personal del capítol 1 de l'Àrea de Cultura

Indica, si us plau:

12. El nombre total de treballadores i treballadors contractats a través del capítol 1 segons l'equipament a què estan adscrits. Si no n'hi ha cap, posa-hi un 0 (*pots fer servir decimals*):

➤ NOTA: S'ha de tenir en compte que la comptabilització dels professionals es realitzarà en equivalent a jornada completa d'acord amb el temps de treball efectiu (FTE = Full Time Equivalent). Per exemple: un treballador contractat a mitja jornada equivaldrà a 0,5 FTE. Però si l'ajuntament substitueix la mitja jornada restant amb un altre treballador a mitja jornada, aleshores seria un total d'1 FTE.

S'inclouen les treballadores i els treballadors d'organismes autònoms, empreses públiques o consorcis.

S'inclouen els càrrecs electes (regidor/a).

No s'inclouen les treballadores i els treballadors contractats a través del capítol 2 (externalització de serveis).

- Oficina de serveis culturals de l'ajuntament _____
- Arxius _____
- Biblioteques _____
- Espais escenicomusicals _____
- Espais d'arts visuals _____
- Centres culturals polivalents _____
- Museus i col·leccions _____
- Equipaments de nova generació _____
- Altres (indica quants/tes) _____

13. Si desitges deixar-nos alguna observació sobre la pregunta número 12, pots fer-ho aquí _____

14. Del total del nombre de persones indicades a la pregunta número 12, quantes són dones? _____

15. D'aquestes dones, quantes tenen comandament reconegut? _____

➤ NOTA: S'entén com a comandament reconegut les responsabilitats que desenvolupen tasques de direcció i ocupen llocs de direcció. Ens referim a la figura de cap d'Àrea, així com a comandaments intermedis sempre que tinguin reconegut en el lloc de treball les funcions de comandament al nivell orgànic i tinguin personal al seu càrrec (directora del museu, directora del teatre, etc.).

Respecte al personal del capítol 2 de l'Àrea de Cultura

Indica, si us plau

➤ NOTA: En aquest apartat, els demanem informació sobre les persones contractades a través d'una empresa, associació o fundació o bé com a treballadores o treballadors autònoms i incloses en el capítol 2.

16. El nombre total de treballadores i treballadors contractats a través del capítol 2 segons l'equipament / projecte a què estan adscrits. Si no n'hi ha cap, posa-hi un 0 (*pots fer servir decimals*):

➤ NOTA: S'ha de tenir en compte que la comptabilització dels professionals es realitzarà en equivalent a jornada completa d'acord amb el temps de treball efectiu (FTE = Full Time Equivalent). Per exemple: una treballadora o un treballador contractat a mitja jornada equivaldrà a 0,5 FTE. Però si l'ajuntament substitueix la mitja jornada restant amb una altra treballadora o un altre treballador a mitja jornada, aleshores seria un total d'1 FTE.

- Oficina de serveis culturals de l'ajuntament _____
- Arxius _____
- Biblioteques _____
- Espais escenicomusicals _____
- Espais d'arts visuals _____
- Centres culturals polivalents _____
- Museus i col·leccions _____
- Equipaments de nova generació _____
- Altres (indica quants/tes) _____

17. Si desitges deixar-nos alguna observació sobre la pregunta número 16, pots fer-ho aquí _____

18. Del total del nombre de persones indicades a la pregunta número 16, quantes són dones? _____

19. D'aquestes dones, quantes tenen comandament reconegut? _____

➤ NOTA: S'entén com a comandament reconegut les responsabilitats que desenvolupen tasques de direcció i ocupen llocs de direcció. Ens referim a la figura de cap d'Àrea, així com a comandaments intermedis sempre que tinguin reconegut en el lloc de treball les funcions de comandament a nivell orgànic i tinguin personal al seu càrrec (directora del museu, directora del teatre, etc.).

Dades vinculades amb l'entorn d'influència

Indica, si us plau:

20. El nombre total de treballadores i treballadors de l'ajuntament (capítol 1) _____

21. El nombre d'entitats privades (associacions, fundacions, confederacions, federacions...) inscrites en els registres municipals _____

- 22.El nombre d'entitats privades culturals (associacions, fundacions, confederacions, federacions...) inscrites als registres municipals _____
- 23.El nombre d'equipaments del municipi que no siguin titularitat de l'ajuntament (de titularitat privada o d'altra administració pública) segons la tipologia següent. Si alguna tipologia no existeix assenyalala-ho amb un 0.
- Arxius _____
 - Biblioteques _____
 - Espais escenicomusicals _____
 - Espais d'arts visuals _____
 - Centres culturals polivalents _____
 - Museus i col·leccions _____
 - Equipaments de nova generació _____
 - Altres (indica quants/tes) _____
- 24.Segons el teu punt de vista, quins serien els 3 principals punts forts del teu territori d'actuació (amb relació, per exemple, a les dinàmiques culturals, competències, relacions amb agents, ciutadania i participació cultural, proveïdors i col·laboradors, etc.)?
- Punt fort 1 _____
 - Punt fort 2 _____
 - Punt fort 3 _____
- 25.Segons el teu punt de vista, quins serien els 3 principals punts febles del teu territori d'actuació (amb relació, per exemple, a les dinàmiques culturals, competències, relacions amb agents, ciutadania i participació cultural, proveïdors i col·laboradors, etc.)?
- Punt feble 1 _____
 - Punt feble 2 _____
 - Punt feble 3 _____
- 26.Per acabar, deixem aquest espai per si ens vols fer algun comentari que ens ajudi a millorar la qualitat _____

Annex 4. Qüestionari 2 (segona fase del treball de camp)

Correu electrònic enviat

Benvolguda, benvolgut,

Des de la Gerència de Serveis de Cultura de la Diputació de Barcelona, a través de l'Oficina d'Estudis i Recursos Culturals, estem realitzant un estudi sobre el perfil professional, la situació i les condicions laborals dels professionals culturals de l'àmbit públic local. Una de les eines emprades és un qüestionari adreçat als i les professionals que compleixin les tres condicions següents:

- Que desenvolupin activitats professionals amb una dimensió cultural. I que, per tant, realitzin algunes de les funcions següents: direcció, gerència, programació, creació artística, administració, gestió, producció, màrqueting, comunicació, premsa, activitats tècniques (personal tècnic d'escenari, personal de biblioteques, etc.), formació cultural i/o artística, animació o dinamització.
- Que, a més, ho facin dins de l'àmbit públic dels municipis de la província de Barcelona (exclusa la ciutat comtal). És a dir, que treballin en o per a serveis o equipaments de titularitat municipal al territori esmentat.
- I que ho facin directament des dels serveis locals de cultura o bé a través d'empreses, fundacions, associacions, cooperatives o com a treballadors o treballadores autònoms. En tots els casos, vinculats a un únic municipi.

Si pertanyes a aquest col·lectiu, t'agraïrem que responguis al qüestionari que trobaràs a continuació.

D'altra banda, si coneixes alguna persona que s'adequa al perfil detallat, et preguem que li reenviïs aquest correu per tal que també pugui participar en l'estudi. Finalment, et demanem disculpes si reps aquesta informació més d'una vegada.

Rep una cordial salutació,

Enquesta a les treballadores i els treballadors culturals del sector públic local a la província de barcelona

Benvolguda, benvolgut,

El qüestionari que trobaràs a continuació s'emmarca en un estudi sobre el perfil i les condicions laborals dels professionals culturals de l'àmbit públic local promogut pel Centre d'Estudis i Recursos Culturals de la Diputació de Barcelona. Si ets treballador cultural d'un ajuntament de la província de Barcelona, ja sigui com a treballador públic, a través d'una empresa o entitat, o bé com a autònom, t'agraïrem molt que el responguis.

Recomanem que llegeixis les indicacions següents abans de començar:

- Les preguntes assenyalades amb un asterisc (*) són de resposta obligatòria.
- Si abandones el qüestionari sense finalitzar-lo, el podràs reprendre sempre que hi entris des del mateix ordinador / telèfon / tauleta i servidor. Si canvies de suport o de servidor hauràs de començar de nou.
- La durada total varia, en funció del perfil, entre 10 i 15 minuts.
- Si tens alguna consulta, no dubtis a posar-te en contacte amb nosaltres: oerc.estudis@diba.cat

Moltes gràcies per la teva participació.

Les dades personals facilitades en aquest qüestionari seran tractades per Tino Carreño i Anna Villarroya (Universitat de Barcelona) per compte de la Diputació de Barcelona, responsable del tractament. En cap cas no les cediran a tercers si no és per imperatiu legal o amb el teu consentiment, i es conservaran d'acord amb la política de gestió documental de la Diputació de Barcelona. Així mateix, en la difusió de l'estudi les dades seran tractades de manera col·lectiva garantint la confidencialitat de les persones participants. Pots exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i limitació al tractament de les dades a la Seu electrònica de la Diputació de Barcelona o bé presencialment o per correu postal a les oficines del Registre de la mateixa Diputació. També tens a disposició la bústia del delegat de protecció de dades, que resoldrà qualsevol consulta o queixa sobre la teva privacitat. Tot i que per aquesta via creiem que obtindràs la resposta adequada, pots presentar una reclamació al web de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

1. Dones el teu consentiment per tal que les dades que ens oferiràs siguin utilitzades amb la finalitat de la realització de l'estudi sobre el l'àmbit i el perfil dels professionals culturals del sector públic local de la Diputació de Barcelona, segons la informació que s'ha facilitat anteriorment.
 - Sí
 - No (s'acaba el qüestionari)

Identificació

Tots els participants

2. Quina relació tens amb el sector cultural públic local:
 - Soc assalariat/da (personal contractat directament per l'ajuntament.) *Passa a la secció A.*
 - Soc treballador extern (persona contractada a través d'una empresa, associació o fundació o cooperativa o bé com a treballadora o treballador autònom. *Passa a la secció B.*

Secció A: Personal contractat directament per l'ajuntament

Dades generals

Indica, si us plau:

3. La identitat de gènere

- Dona
- Home
- Gènere no binari

4. L'any de naixement (*en quatre xifres*) _____

5. El nivell màxim d'estudis finalitzat:

- Doctorat
- Màster o postgrau especialitzat
- Llicenciatura / grau / diplomatura
- Estudis superiors no universitaris
- Batxillerat
- Cicles formatius de grau mitjà
- Educació secundària obligatòria o equivalent
- Educació primària o inferior

6. En el supòsit d'haver cursat estudis superiors (diplomatura, llicenciatura, grau, màster i doctorat), estan vinculats amb l'àmbit de la cultura, les arts o les humanitats?

- Sí
- No

7. Tens fills o filles menors d'edat o altres menors al teu càrrec?

- Sí
- No

8. Tens persones adultes amb un nivell alt de dependència al teu càrrec?

- Sí
- No

Dades vinculades amb la situació laboral

Indica, si us plau:

9. El codi postal del municipi o districte en què treballes _____

10. La teva relació contractual

- Funcionari/ària de carrera
- Funcionari/ària interí/ina
- Personal laboral
- Personal laboral temporal

11. La teva categoria professional

- Categoria A1 (anterior Grup A)
- Categoria A2 (anterior Grup B)
- Categoria C1 (anterior Grup C)
- Categoria C2 (anterior Grup D)
- Agrupacions professionals (anterior Grup E)

12. El grau del teu lloc de treball (complement de destí). Indica la xifra del 8 al 30 _____

13. Quant temps fa que treballes per al sector cultural?

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digues quants _____

14. I per al sector cultural en l'àmbit públic local?

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digues quants _____

15. I per al teu ajuntament? (si hi ha hagut interrupcions, has de comptar només els anys treballats)

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digues quants _____

16. Quantes hores setmanals de treball indica el teu contracte o nomenament? (Indica només número amb o sense decimals, per ex.: 37 o 37,5) _____

17. Quantes hores setmanals de treball real implica de mitjana la teva funció laboral? (Indica només número amb o sense decimals, per ex: 37 o 37,5) _____

18. Dels càrrecs següents, quin és el que ocupes?

- Cap de l'àrea o departament de cultura
- Director/a d'equipament cultural
- Director/a d'un festival
- Coordinador/a de diversos equipaments culturals
- Tècnic/a de cultura
- Tècnic/a de comunicació

- Director/a de centre cívic o centre cultural polivalent
- Animador/a sociocultural
- Tècnic/a d'escenari
- Tècnic/a auxiliar d'escenari
- Tècnic/a de museu
- Tècnic/a de patrimoni cultural
- Auxiliar de museus
- Docent
- Arxiver/a
- Bibliotecari/ària
- Tècnic/a auxiliar de biblioteca
- Auxiliar de biblioteca
- Personal administratiu de l'àrea de cultura
- Altres (especificar)

19. Quin és el teu horari de treball habitual (Resposta múltiple):

- Tots els matins
- Alguns matins
- Totes les tardes
- Algunes tardes
- Totes les nits
- Algunes nits

20. Quins dies de la setmana has d'assistir de manera regular al teu lloc de treball

(Resposta múltiple):

- Dilluns
- Dimarts
- Dimecres
- Dijous
- Divendres
- Dissabte
- Diumenge
- M'és indiferent el dia de la setmana

21. Si habitualment treballes més hores per setmana de les que estipula el teu contracte o nomenament, com les compenses? (Resposta múltiple)

- Dies lliures en compensació
- Cobres més en concepte d'hores extres
- No hi ha cap tipus de compensació
- Altres (especificar)

22. Has format part de tribunals de selecció en concursos específics i de lliure designació durant l'any 2018?

- No
- Sí. Digueu quants _____

23. T'has presentat a algun procés o concurs de selecció o de promoció durant l'any 2018?

- No (*passa a la pregunta 26*)
- Sí (*passa a la pregunta 24*)

24. Va ser a...

- L'administració pública
- El sector privat

25. Vas obtenir la plaça?

- No (*passa a la pregunta 26*)
- Sí (*passa a la pregunta 26*)

26. Durant els últims tres anys has demanat i t'ha estat concedit algun tipus de reducció de la jornada?

- No (*passa a la pregunta 28*)
- Sí (*passa a la pregunta 27*)

27. Quin va ser el motiu de la reducció de la jornada?

- Per cura d'un fill/filla o familiars (*passa a la pregunta 28*)
- Per altres motius. Indica quins: (*passa a la pregunta 28*)

28. Durant els últims tres anys has demanat alguna excedència?

- No (*passa a la pregunta 30*)
- Sí (*passa a la pregunta 29*)

29. Quin va ser el teu motiu de l'excedència?

- Cura d'un fill o familiars (*passa a la pregunta 30*)
- Per altres motius. Indica quins: (*passa a la pregunta 30*)

30. La teva situació contractual implica funcions de:

Principalment (només assenyala 1 opció)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)

- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

De manera secundària (resposta múltiple)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

31. La teva feina diària implica funcions de:

Principalment (només assenyala 1 opció)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

De manera secundària (resposta múltiple)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

32. El desenvolupament de la teva activitat es porta a terme principalment des de?

- Oficina de serveis culturals de l'ajuntament
- Arxius
- Biblioteques
- Espais escenicomusicals
- Espais d'arts visuals
- Centres culturals polivalents
- Museus i col·leccions
- Equipaments de nova generació
- Escoles de formació en arts escèniques i música

- Diversos espais
- Altres (indica quins)

33. Quins van ser els teus ingressos anuals bruts l'any 2018 fruit del teu treball per al sector públic local en l'àmbit cultural?

- Menys de 12.450 €
- De 12.451 a 20.200 €
- De 20.201 a 35.200 €
- De 35.201 a 60.000 €
- Més de 60.000 €

34. Valora de l'1 al 7 el teu lloc de treball segons (1 nivell mínim i 7 nivell màxim):

- El nivell de satisfacció global _____
- La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes _____
- La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació _____
- La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural _____
- La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes _____

Percepcions sobre les condicions laborals de les persones contractades directament per l'ajuntament i incloses en el capítol 1

35. Per finalitzar, valora el teu grau d'acord o de desacord, segons la teva percepció, amb les afirmacions següents relacionades amb el teu lloc de treball (1: totalment en desacord, 7: totalment d'acord)

- M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions / idees polítiques _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius _____
- La progressió professional és molt difícil _____
- El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball _____
- Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un fill i/o familiar per motius de malaltia, etc.) _____
- És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar _____

36. I d'aquestes altres:

- En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el meu contracte laboral _____

- En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el meu contracte laboral _____
- Em sento motivat/da per la feina _____
- Em sento valorat/da professionalment pels responsables _____
- Em sento valorat/da professionalment pels col·legues _____
- A la feina hi ha un bon ambient laboral _____
- A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores _____
- La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària _____
- La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig _____
- Al llarg de la meva experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal _____

37. Per acabar el qüestionari,
Clica aquesta resposta i el botó «Següent»

Secció B: Personal extern

38. Consideres que més del 75 % de la teva dedicació laboral en el sector públic cultural està adreçada a treballar per un únic ajuntament?
- Sí (*passa a la pregunta 39*)
 - No (*s'acaba el qüestionari*)

Dades generals

Indica, si us plau:

39. El codi postal del municipi o districte on treballes _____

40. La identitat de gènere

- Dona
- Home
- Gènere no binari

41. La data de naixement (en quatre xifres) _____

42. El teu nivell màxim d'estudis

- Doctorat
- Màster o postgrau especialitzat
- Llicenciatura / grau / diplomatura
- Estudis superiors no universitaris
- Batxillerat

- Cicles formatius de grau mitjà
- Educació secundària obligatòria o equivalent
- Educació primària o inferior

43. En el supòsit d'haver cursat estudis superiors (diplomatura, llicenciatura, grau, màster i doctorat), ens podries dir si estan vinculats amb l'àmbit de la cultura, les arts o les humanitats?

- Sí
- No

44. Tens fills/filles menors d'edat o altres menors al teu càrrec?

- Sí
- No

45. Tens persones adultes amb un nivell alt de dependència al teu càrrec?

- Sí
- No

46. La major part de la teva situació professional amb relació al sector cultural públic local es dona com a:

- Treballador/a autònom/a professional (*passa a la pregunta 73 - secció C*)
- Treballador/a autònom/a empresarial (*passa a la pregunta 73 - secció C*)
- Treballador per compte d'altri en una empresa pública (*passa a la pregunta 47*)
- Treballador per compte d'altri en una empresa privada (societat mercantil) (*passa a la pregunta 47*)
- Treballador per compte d'altri en una fundació pública (*passa a la pregunta 47*)
- Treballador per compte d'altri en una fundació privada (*passa a la pregunta 47*)
- Treballador per compte d'altri en una associació (*passa a la pregunta 47*)
- Treballador per compte d'altri en una cooperativa (*passa a la pregunta 47*)
- Soci/sòcia treballador/a en una cooperativa (*passa a la pregunta 47*)

Dades vinculades amb la situació laboral

Indica, si us plau:

47. Quant temps fa que treballes per al sector cultural?

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Diques quants _____

48. I per al sector cultural en l'àmbit públic local?

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Diques quants _____

49. I per al teu ajuntament? (si hi ha hagut interrupcions, has de comptar només els anys treballats)

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digues quants _____

50. Dels càrrecs següents, quin és el que ocupes?

- Cap de l'àrea o departament de cultura
- Director/a d'equipament cultural
- Director/a d'un festival
- Coordinador/a de diversos equipaments culturals
- Tècnic/a de cultura
- Tècnic/a de comunicació
- Director/a de centre cívic o centre cultural polivalent
- Animador/a sociocultural
- Tècnic/a d'escenari
- Tècnic/a auxiliar d'escenari
- Tècnic/a de museu
- Tècnic/a de patrimoni cultural
- Auxiliar de museus
- Docent
- Arxiver/a
- Bibliotecari/ària
- Tècnic/a auxiliar de biblioteca
- Auxiliar de biblioteca
- Personal administratiu de l'àrea de cultura
- Altres (especificar) _____

51. A més de treballar per a un únic ajuntament, desenvolupes activitats puntuals per:

- Altres organitzacions del sector privat
- Altres organitzacions del sector públic
- Altres organitzacions del sector públic i privat
- No treballa per a altres organitzacions

52. Quin tipus de contracte/s tens:

- Indefinit
- Fix discontinu
- Per obra o servei

53. Quantes hores setmanals de treball indica el teu contracte? (Indica només números amb o sense decimals, per ex: 37 o 37,5) _____

54. Quantes hores setmanals de treball real implica de mitjana la teva funció laboral?
(Indica només números amb o sense decimals, per ex: 37 o 37,5) _____

55. Quin és el teu horari de treball habitual? (Resposta múltiple):

- Tots els matins
- Alguns matins
- Totes les tardes
- Algunes tardes
- Totes les nits
- Algunes nits

56. Quins dies de la setmana has d'assistir de manera regular al teu lloc de treball?
(Resposta múltiple):

- Dilluns
- Dimarts
- Dimecres
- Dijous
- Divendres
- Dissabte
- Diumenge
- M'és indiferent quin dia de la setmana

57. Si habitualment treballes més hores per setmana de les que estipula el teu contracte, com les compenses? (Resposta múltiple):

- Dies lliures en compensació
- Cobro de més en concepte d'hores extres
- No hi ha cap tipus de compensació
- Altres (especifiqueu) _____

58. T'has presentat a algun procés o concurs de selecció o de promoció durant l'any 2018?

- No (*passa a la pregunta 61*)
- Sí (*passa a la pregunta 59*)

59. Va ser a...

- L'administració pública
- El sector privat

60. Vas obtenir la plaça?

- No (*passa a la pregunta 61*)
- Sí (*passa a la pregunta 61*)

61. Durant els últims tres anys has demanat i t'ha estat concedit algun tipus de reducció de la jornada?

- No (*passa a la pregunta 63*)
- Sí (*passa a la pregunta 62*)

62. Quin va ser el motiu de la reducció de la jornada?

- Per cura d'un fill/filla o familiars (*passa a la pregunta 63*)
- Per altres motius. Indica quins: (*passa a la pregunta 63*) _____

63. Durant els últims tres anys has demanat alguna excedència?

- No (*passa a la pregunta 65*)
- Sí (*passa a la pregunta 64*)

64. Quin va ser el motiu de l'excedència?

- Cura d'un fill o familiars (*passa a la pregunta 65*)
- Per altres motius. Indica quins: (*passa a la pregunta 65*) _____

65. La teva situació contractual implica funcions de:

Principalment (només assenyala 1 opció)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

De manera secundària (resposta múltiple)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

66. La teva feina diària implica funcions de:

Principalment (només assenyala 1 opció)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció

- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

De manera secundària (resposta múltiple)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

67. El desenvolupament de la teva activitat es porta a terme principalment des de?

- Oficina de serveis culturals de l'ajuntament
- Oficina de la teva organització
- Arxius
- Biblioteques
- Espais escenicomusicals
- Espais d'arts visuals
- Centres culturals polivalents
- Museus i col·leccions
- Equipaments de nova generació
- Escoles de formació en arts escèniques i música
- Diversos espais
- Altres (indica quins) _____

68. Quins van ser els teus ingressos anuals bruts l'any 2018 fruit del teu treball per al sector públic local en l'àmbit cultural?

- Menys de 12.450 €
- De 12.451 a 20.200 €
- De 20.201 a 35.200 €
- De 35.201 a 60.000 €
- Més de 60.000 €

69. Valora de l'1 al 7 el teu lloc de treball segons (1 nivell mínim i 7 nivell màxim):

- El nivell de satisfacció global
- La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes
- La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació
- La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural
- La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes

Percepcions sobre les condicions laborals de les persones contractades a través d'una empresa, associació, cooperativa, fundació i incloses en el capítol 2

70. Per finalitzar, valora el teu grau d'acord o de desacord, segons la teva percepció, amb les afirmacions següents relacionades amb el teu lloc de treball (1: totalment desacord, 7: totalment acord)

- M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions / idees polítiques _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius _____
- La progressió professional és molt difícil _____
- El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball _____
- Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un fill i/o familiar per motius de malaltia, etc.) _____
- És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar _____

71. I d'aquestes altres:

- En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que em correspondrien segons el contracte laboral _____
- En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que em correspondrien segons el contracte laboral _____
- Em sento motivat/da per la feina _____
- Em sento valorat/da professionalment pels responsables _____
- Em sento valorat/da professionalment pels col·legues _____
- A la feina hi ha un bon ambient laboral _____
- A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores _____
- La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària _____
- La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig _____
- Al llarg de la meva experiència laboral dins del sector públic local he anat enca denant contractes laborals de caràcter temporal _____

72. Per acabar el qüestionari, clica aquesta resposta i el botó «Següent»

Secció C: Treballadors autònoms (professionals)

73. Quant temps fa que treballes per al sector cultural?

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digue's quants _____

74. I per al sector cultural en l'àmbit públic local?

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digue's quants _____

75. I per al teu ajuntament? (si hi ha hagut interrupcions, has de comptar només els anys treballats)

- Menys d'1 any
- Més d'1 any. Digue's quants _____

76. Dels càrrecs següents, quin és el que ocupes?

- Cap de l'àrea o departament de cultura
- Director/a d'equipament cultural
- Director/a d'un festival
- Coordinador/a de diversos equipaments culturals
- Tècnic/a de cultura
- Tècnic/a de comunicació
- Director/a de centre cívic o centre cultural polivalent
- Animador/a sociocultural
- Tècnic/a d'escenari
- Tècnic/a auxiliar d'escenari
- Tècnic/a de museu
- Tècnic/a de patrimoni cultural
- Auxiliar de museus
- Docent
- Arxiver/a
- Bibliotecari/ària
- Tècnic/a auxiliar de biblioteca
- Auxiliar de biblioteca
- Personal administratiu de l'àrea de cultura
- Altres (especifica quin) _____

77. A més de treballar per a un únic ajuntament, desenvolupes activitats puntuals per a:

- Altres organitzacions del sector privat
- Altres organitzacions del sector públic
- Altres organitzacions del sector públic i privat
- No treballo per a altres organitzacions

78. Quantes hores setmanals de treball implica de mitjana la teva funció laboral? (Indica només números amb o sense decimals, per ex.: 37 o 37,5) _____

79. Quin és el teu horari de treball habitual? (Resposta múltiple):

- Tots els matins
- Alguns matins
- Totes les tardes
- Algunes tardes
- Totes les nits
- Algunes nits

80. Quins dies de la setmana has d'assistir de manera regular al teu lloc de treball? (Resposta múltiple):

- Dilluns
- Dimarts
- Dimecres
- Dijous
- Divendres
- Dissabte
- Diumenge
- M'és indiferent quin dia de la setmana sigui

81. La teva situació contractual implica funcions de:

Principalment (només assenyala 1 opció)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

De manera secundària (resposta múltiple)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

82. La teva feina diària implica funcions de:

Principalment (només assenyala 1 opció)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

De manera secundària (resposta múltiple)

- Direcció / gerència
- Programació / creació artística
- Administració / gestió / producció
- Màrqueting / comunicació / premsa
- Activitats tècniques (tècnics i tècniques d'escenari)
- Formació cultural i/o artística
- Animació / dinamització

83. El desenvolupament de la teva activitat es porta a terme principalment des de...

- Casa o l'oficina
- Arxius
- Biblioteques
- Espais escenicomusicals
- Espais d'arts visuals
- Centres culturals polivalents
- Museus i col·leccions
- Equipaments de nova generació
- Escoles de formació en arts escèniques i música
- Diversos espais
- Altres (indica quins) _____

84. Quins van ser els teus ingressos anuals bruts l'any 2018 fruit del teu treball per al sector públic local en l'àmbit cultural?

- Menys de 12.450 €
- De 12.451 a 20.200 €
- De 20.201 a 35.200 €
- De 35.201 a 60.000 €
- Més de 60.000 €

85. T'has presentat a algun procés o concurs de selecció o de promoció durant l'any 2018?

- No (*passa a la pregunta 88*)
- Sí (*passa a la pregunta 86*)

86. Va ser a?

- L'administració pública
- El sector privat

87. Vas obtenir la plaça?

- No (*passa a la pregunta 88*)
- Sí (*passa a la pregunta 88*)

88. Valora de l'1 al 7 el teu lloc de treball segons (1 nivell mínim i 7 nivell màxim):

- El nivell de satisfacció global _____
- La satisfacció que tens amb relació al salari i les funcions que desenvolupes _____
- La satisfacció que tens amb relació al salari i les hores de dedicació _____
- La satisfacció que tens amb relació al salari i altres salaris del sector cultural _____
- La satisfacció que tens amb relació a la formació i el càrrec que ocupes _____

Percepcions sobre les condicions laborals de les treballadores o els treballadors autònoms i inclosos en el capítol 2

89. Per acabar, valora el grau d'acord o de desacord, segons la teva percepció, amb les afirmacions següents relacionades amb el teu lloc de treball (1: totalment desacord, 7: totalment acord)

- M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'identitat de gènere _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per motius d'orientació sexual _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen racial o ètnic _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per l'origen sociocultural _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per opinions / idees polítiques _____
- M'he sentit discriminat/da professionalment per altres motius _____
- La progressió professional és molt difícil _____
- El meu lloc de treball facilita l'establiment de formes d'organització flexibles, com ara el teletreball _____
- Hi ha flexibilitat amb relació a l'absència a la feina per motius personals (assistència al metge, tràmits oficials, cura d'un fill i/o familiar per motius de malaltia, etc.) _____
- És difícil conciliar la vida professional amb la personal i familiar _____

90. I d'aquestes altres:

- Per bé que soc autònom/a, m'agradaria treballar per compte d'altri _____

- En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria superior a les que correspondrien _____
- En el desenvolupament de la meva activitat realitzo tasques d'una categoria inferior a les que correspondrien _____
- Em sento motivat/da per la feina _____
- Em sento valorat/da professionalment pels responsables _____
- Em sento valorat/da professionalment pels col·legues _____
- A la feina hi ha un bon ambient laboral _____
- A la feina incentiven la formació contínua dels treballadors i treballadores _____
- La formació contínua que s'ofereix és compatible amb la feina diària _____
- La formació contínua que s'ofereix és útil per millorar la feina que faig _____
- Al llarg de la meva experiència laboral dins del sector públic local he anat encadenant contractes laborals de caràcter temporal _____

91. Per acabar el qüestionari, clica aquesta resposta i el botó «Següent»

Totes les seccions (A, B, C): Final

92. Comentari (si ho consideres necessari) _____

93. Si vols rebre l'informe final de l'estudi, deixa'ns el teu correu electrònic: _____

Altres publicacions de la sèrie Cultura

Eines

- 1 La comunicació de la cultura als municipis
- 2 Reglament del Servei d'Arxiu Municipal
- 3 Les dades culturals. Consideracions ètiques, problemes i oportunitats
- 4 Repertori de normes legals per als arxius municipals
- 6 Els impactes de la cultura. Metodologia per a l'estudi dels impactes d'esdeveniments culturals
- 7 L'equitat en les polítiques culturals. Estudi de casos amb metodologia de recerca participativa
- 8 Model de reglament de cessió d'ús dels espais i els equipaments culturals de gestió municipal

Estudis

- 1 Art contemporani i acció local
- 2 Més enllà del binomi cultura i educació: aproximacions des de l'àmbit local