

Acta del Ple

Identificació de la sessió

Sessió: Sessió plenària del dia 25-11-2019

Ens: Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Òrgan: Ple

Caràcter: Ordinària

President/a: Magí Trullols Trull

Secretari/ària: Xavier Salvado Vives

Dia: 25 de novembre de 2019

Hora d'inici: 19:00

Lloc: Sala Noble

Assistents:

Sra. Carme Pallàs Gallego (ERC-AM)
Sr. Josep M. Vidal Minguella (ERC-AM)
Sr. Santi Porta Fernández (ERC-AM)
Sra. Carme Ferrer Cervelló (ERC-AM)
Sra. Judit García Baltà (ERC-AM)
Sr. Ramon M. Caixal Homedes (ERC-AM)
Sr. Josep Amill Canela (JxCAT)
Sra. M. del Carme Amenós Fabregat (JxCAT)
Sr. Josep Jaume Corsellas Corbella (JxCAT)
Sr. Joan Canela Rios (JxCAT)
Sra. Sara Janer Ferrando (JxCAT)
Sr. Joan Altimís Santacana (JxCAT)
Sra. Rosa Sánchez Pérez (JxCAT)
Sr. Josep Sales Civit (FIC)
Sr. Artur Miró Palau (PSC-CP)

Excusen la seva assistència:

Sra. Aida Morgades Agüera (ERC-AM)
Sr. Albert Español Cabestany (ERC-AM)
Sr. Ricard Miquel Cabestany (ERC-AM)

D'acord amb l'establert a l'article 82.3 i 83 del RD 2568/1986, de 28 de novembre, el senyor president proposa la inclusió, en l'ordre del dia, per raó d'urgència del punt següent:

- Presa de raó de la renúncia al càrrec del conseller comarcal del Consell Comarcal, del Sr. Albert Español Cabestany i el seu suplent Sr. Jaume Bergadà Garcia

Es vota i s'aprova la inclusió del nou punt per UNANIMITAT dels assistents. En conseqüència aquest punt s'inclou en l'ordre del dia.

ACORDS

ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR

1. PLE DEL DIA 28-10-19

Unanimitat

DACIÓ COMPTE DE DECRETS

2. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 751 AL NÚM. 863 DE 2019

Es dóna compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència/Alcaldia, del núm. 751 al núm. 863 de 2019.

Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2019-0000753	2 2 d'octubre de 2019	Contractació	Admesos i exclosos i data entrevistes procés selectiu borsa enginyer-a industrial
2019-0000754	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'urgència Social- Pobresa Energètica_LPDC
2019-0000755	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social- VLLC
2019-0000756	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Cessió d'ús d'un aparell del banc d'ajuts tècnics de l'Àrea de Benestar Social- JSR
2019-0000757	2 2 d'octubre de 2019	Medi Ambient	Autorització i adjudicació del servei de realització del control inicial de la deixalleria de Montblanc i l'Espluga de Francolí per un import de 3.993,00 € més IVA
2019-0000758	2 2 d'octubre de 2019	Recursos Humans	Setembre/19 Retribucions dels representants dels òrgans col·legiats
2019-0000762	2 2 d'octubre de 2019	Medi Ambient	Aprovació factura ingrés per actuacions de foment de la recollida porta a porta dels residus municipals en el municipi de Montblanc a l'empresa Ecoembes per un import de 5.844,30 euros.
2019-0000763	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Sol·licitud de serveis d'assistència continuada pel Servei d'Ajuda a Domicili- CPV
2019-0000764	2 2 d'octubre de 2019	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'Junta de Portaveus del dia 28-10-19'
2019-0000765	2 2 d'octubre de 2019	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'Ple del dia 28-10-19'
2019-0000766	2 3 d'octubre de 2019	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'Consell Alcaldes extraordinari del dia 23-10-19'
2019-0000767	2 4 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Finalització de la sol·licitud d'assistència continuada del Servei de Teleassistència d'un/a usuari/a -RMC
2019-	2 4 d'octubre	Serveis	Sol·licitud de serveis d'assistència continuada pel Servei de Transport

0000768	de 2019	Socials	Adaptat-DPP
2019-0000769	2 4 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Cessió d'ús d'un aparell del banc d'ajuts tècnics de l'Àrea de Benestar Social- TST
2019-0000773	2 8 d'octubre de 2019	Recursos Humans	Contractació d'un enginyer industrial per cobrir el permís de paternitat sol·licitat per l'enginyer de l'àrea de serveis tècnics
2019-0000774	2 8 d'octubre de 2019	Contractació	Constitució de la borsa de treball d'enginyers industrials
2019-0000775	2 8 d'octubre de 2019	Recursos Humans	Octubre/19 Nòmina del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
2019-0000776	2 8 d'octubre de 2019	Recursos Humans	Contractació de 3 treballadors/es en contracte en pràctiques remunerades mitjançant convocatòria de subvencions per a la contractació de joves beneficiaris del Programa de Garantia Juvenil
2019-0000777	2 8 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Sol·licitud de serveis d'assistència continuada pel Servei de Teleassistència- XVM
2019-0000778	2 8 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Cessió d'ús d'un aparell del banc d'ajuts tècnics de l'Àrea de Benestar Social-MGC
2019-0000779	2 8 d'octubre de 2019	Transport	Adjudicació del servei de transport discrecional de viatgers amb reiteració d' itinerari i cobrament individualitzat, de la ruta 7
2019-0000781	3 0 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Finalització del Servei d'Ajuda a Domicili d'un/a usuari/a- SAF
2019-0000782	3 0 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Sol·licitud de serveis d'assistència continuada pel Servei d'Ajuda a Domicili- LLTC
2019-0000785	4 de novembre de 2019	Medi Ambient	Autorització i adjudicació del servei de realització del control inicial de la deixalleria de Montblanc i l'Espluga de Francolí per un import de 3.300,00 € més IVA
2019-0000786	4 de novembre de 2019	Recursos Humans	Concessió d'un permís no retribuït per un termini de tres mesos a la Sra. Gemma Bayona i Tur
2019-0000787	4 de novembre de 2019	Àrea Intervenció	Concertació d'una operació de tresoreria per import de 1.000.000 euros
2019-0000792	5 de novembre de 2019		Convocatòria de 'Consell d'Alcaldes 11-11-2019'
2019-0000793	5 de novembre de 2019	Ensenyament	Adjudicació del servei de transport escolar per a la realització de l'activitat "l'escola al teatre" , curs 2019-2020
2019-0000794	5 de novembre de 2019	Serveis Socials	Finalització del Servei d'Ajuda a Domicili d'un/a usuari/a- OC
2019-0000795	5 de novembre de 2019	Serveis Socials	Convocatòria de 'Comissió d'Assistència al Ciutadà 11/11/2019'
2019-0000796	5 de novembre de 2019	Medi Ambient	Incoació de l'expedient de CONTRACTACIÓ DEL SERVEI DE TRACTAMENT DE RESIDUS VOLUMINOSOS I FUSTES PROCEDENTS DE LES DEIXALLERIES DE LA CONCA DE BARBERÀ
2019-	6 de novembre	Medi Ambient	Adjudicació corresponent a la redacció del pla especial urbanístic del Centre Comarcal de Tractament de Residus Municipals per un import de

0000797	de 2019		10.738 euros mes IVA.
2019-0000798	6 de novembre de 2019	Assistència Tècnica als Municipis	Interposició de recurs de reposició contra la justificació del Programa d'inversions 2018, del conveni Marc amb la Diputació
2019-0000800	6 de novembre de 2019	Medi Ambient	Autorització i adjudicació de contractació de la compra de contenidors per el reciclatge d'oli vegetal a la Comarca per un import de 11.286,00 € més IVA
2019-0000801	6 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació corresponent als tallers de malbaratament alimentari a les escoles
2019-0000802	7 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació per a la contractació d'un servei de tractament dels llixiviats produïts al dipòsit controlat de l'Espluga de Francolí, per un import de 15.000 euros més IVA.
2019-0000803	7 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació corresponent a la contractació d'un servei de reparacions de la màquina Manitou MLT733, al Centre de tractament de residus municipals per un import de 4.000 euros més IVA.
2019-0000804	7 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació per a la contractació d'un servei de reparació d'algunes màquines del Centre de tractament de residus municipals, per un import de 6.035 euros més IVA.
2019-0000809	8 de novembre de 2019	Ensenyament	Resolució dels recursos presentats sobre la resolució dels ajuts individuals per a l'assistència a menjadors escolars curs 2019-2020 i resolució de nous ajuts
2019-0000818	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social (SAF)
2019-0000819	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social-AM
2019-0000820	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social-AM
2019-0000821	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut Social per l'adquisició de llibres i material escolar , curs 2019-2020-AM
2019-0000822	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social- SBF
2019-0000823	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'urgència Social- Pobresa Energètica-MNR
2019-0000824	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut Social per l'adquisició de llibres i material escolar, curs 2019-2020-SMT
2019-0000825	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social-JSO
2019-0000826	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'urgència Social- Pobresa Energètica-JSO
2019-0000827	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social- RBC
2019-0000828	12 de novembre de 2019	Serveis Socials	Sol·licitud de serveis d'assistència continuada pel Servei d'Ajuda a Domicili- FGC
2019-	12 de novembre	Serveis	Finalització del Servei d'Ajuda a Domicili d'un/a usuari/a-BPG

Aquatic
transportation

0000857	de 2019		empresa Sanejament Conca de Barberà UTE
2019-0000858	18 de novembre de 2019	Serveis Socials	Sol·licitud de serveis d'assistència continuada pel Servei de Teleassistència-FML
2019-0000859	18 de novembre de 2019	Serveis Socials	Finalització de la sol·licitud d'assistència continuada del Servei de Teleassistència d'un/a usuari/a-DCC
2019-0000860	18 de novembre de 2019	Contractació	Admesos i exclosos en el procediment de la Borsa de treball de treballadors-es socials
2019-0000861	18 de novembre de 2019	Serveis Socials	Nomenament de les persones representants de la Comissió Interna d'Igualtat del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà
2019-0000862	18 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'Urgència Social_MGC
2019-0000863	18 de novembre de 2019	Serveis Socials	Ajut d'urgència Social- Pobresa Energètica- RD

3. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA GERÈNCIA DEL NÚM. 751 AL NÚM. 855 DE 2019

Es dona compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència/Alcaldia, del núm. 751 al núm. 99999 de 2019, amb un total de 113.

Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2019-0000751	2 1 d'octubre de 2019	Assistència Tècnica a l's Municipis	Decret 'liquidació del tercer trimestre de l'aportació econòmica segons conveni de serveis urbanístics per l'any 2019'
2019-0000752	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Liquidació del Servei d'Ajuda a Domicili dels mesos de juliol i agost 2019
2019-0000759	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Liquidació del Servei de Teleassistència domiciliària del 2n. quadrimestre de 2019
2019-0000760	2 2 d'octubre de 2019	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses menors a 3.000 euros
2019-0000761	2 2 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Liquidació del Servei de Transport Adaptat del 3r. trimestre de 2019
2019-0000770	2 5 d'octubre de 2019	Medi Ambient	Factura d'ingrés de l'Agència Catalana de l'Aigua per a la realització de millores i reposicions EDAR de l'Espluga de Francolí – Col·locació baranes al reactor biològic
2019-0000771	2 5 d'octubre de 2019	Medi Ambient	Factura d'ingrés de l'Agència Catalana de l'Aigua per a la realització de millores i reposicions EDAR de Solivella – Realització de calorifugats a les canonades
2019-0000772	2 8 d'octubre de 2019	Serveis Socials	Liquidació del segon semestre de l'aportació econòmica segons conveni en matèria de serveis socials, any 2019
	3 0		

2019-0000780	d'octubre de 2019	Medi Ambient	Liquidació als ajuntaments de la comarca, corresponents al servei comarcal de gestió de residus municipals, octubre 2019.
2019-0000783	4 de novembre de 2019	Àrea de Serveis Interns	Liquidació del lloguer de la finca rústica situada al polígon 16, parcel·la 139 de La Guàrdia dels Prats, terme municipal de Montblanc, a l'Aeroclub de Reus, novembre de 2019
2019-0000784	4 de novembre de 2019	Àrea de Serveis Interns	Liquidació del lloguer del local ubicat a la Muralla Santa Tecla 24-A de Montblanc a l'empresa Infordisa 2.0, SL, novembre de 2019
2019-0000788	5 de novembre de 2019	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses fins a 3.000 euros
2019-0000789	5 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació corresponent a la contractació d'un subministrament d'un recanvi de la cinta transportadora de la màquina Trommel del CCTRM per un import de 2.977 euros més IVA.
2019-0000790	5 de novembre de 2019	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses fins a 3.000 euros
2019-0000791	5 de novembre de 2019	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses fins a 3000 euros
2019-0000799	6 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació corresponent a l'arranjament del rulo compactador a l'empresa Palvi SL per un import de 1.767,31 euros mes IVA.
2019-0000805	8 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació per a la contractació per a la realització d'un servei manteniment de la màquina Manitou MLT733 del Centre de Tractament de Residus Municipals, per un import de 1.350,67 euros més IVA.
2019-0000806	8 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació per a la contractació per a la realització d'un servei de revisió de la torxa de sortida de gasos del dipòsit controlat del Centre de tractament de residus, per un import de 975 euros més IVA.
2019-0000807	8 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació per a la contractació de subministrament de material de manteniment per a les màquines del Centre de Tractament de Residus Municipals, per un import de 619,63 euros més IVA.
2019-0000808	8 de novembre de 2019	Medi Ambient	Adjudicació per a la contractació per a la realització d'un servei d'un servei de transport de lixiviats del CCTRM a la planta de tractament de Tarragona, per un import de 2.909,09 euros més IVA.
2019-0000810	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de material pedagògic per escoles de La Ruta del Cister- Material de la Conca de Barberà per un import de 1.326,80 € + IVA
2019-0000811	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de material de robòtica pedagògic de La Ruta del Cister- Conca de Barberà per un import de 294,18 € + IVA
2019-0000812	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de la realització dels tallers de participació per a la Carta del Paisatge de la Conca de Barberà per a nous càrrecs electes per un import de 1.350€+ IVA
2019-0000813	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de la col·laboració publicitària de la Conca de Barberà a la revista cultura i paisatge a l'empresa TGD- Tarragona Disseny per un import de 961,54€ + IVA
2019-0000814	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de la col·laboració publicitària de La Ruta del Cister a la revista Cultura i Paisatge a l'empresa TGD-Tarragona Disseny, SL per un import de 1.443,31€ + IVA
2019-0000815	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de la reedició del mapa turístic de la Conca de Barberà per un import de 1.571,70 € + IVA
2019-0000816	11 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de la reedició del mapa promocional a una tinta de La Ruta del Cister per un import de 1.278€ + IVA
	11 de		

2019-0000817	novembre de 2019	Turisme	Adjudicació de l'edició del material promocional de La Ruta del Cister pel Festival REC 0.20 per un import de 1.530€ + IVA
2019-0000836	13 de novembre de 2019	Transport	Recaptació per venda de bitllets de les línies de transport comarcal de viatgers durant el tercer trimestre de l'any 2019
2019-0000837	13 de novembre de 2019	Medi Ambient	Liquidació a l'empresa Ecovidrio per la recollida selectiva de vidre del mes d'octubre de 2019.
2019-0000838	13 de novembre de 2019	Medi Ambient	Liquidació a l'empresa Ecoembalajes España SA corresponent a la recollida selectiva de paper i cartró i envasos durant el mes d'octubre de 2019.
2019-0000843	14 de novembre de 2019	Turisme	Adjudicació per a la millora de la senyalització de l'itinerari familiar de Senan a l'empresa Enric Fonts i Ferré per un import de 190,00 € + IVA
2019-0000851	15 de novembre de 2019	Medi Ambient	Liquidació a l'Ajuntament del Pla de Santa Maria, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2019.
2019-0000852	15 de novembre de 2019	Medi Ambient	Liquidació a l'Ajuntament de Valls, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2019.
2019-0000853	15 de novembre de 2019	Medi Ambient	Liquidació de les vendes al comptat pel tractament de la fracció vegetal i/o compra de compost corresponent al mes d'octubre de 2019.
2019-0000854	15 de novembre de 2019	Medi Ambient	Liquidació al Consell Comarcal de l'Alt Camp, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2019.
2019-0000855	15 de novembre de 2019	Serveis Socials	Devolució d'ingrés en relació a la liquidació del preu públic per a la utilització del liquidació del preu públic del servei d'ajuda a domicili dels mesos de maig i juny de 2019 de la usuària Rosa Escote Sanahuja.

PROPOSTES

4. APROVACIÓ DEL PRESSUPOST DE LA CORPORACIÓ PER A L'ANUALITAT 2020

El senyor Ramon Palou Capdevila, explica de forma pormenoritzada les principal novetats del pressupost de 2020 respecte al pressupost de l'any 2019, tant del Consell Comarcal com de l'OAD.

Unanimitat

Fets

1. El president del Consell Comarcal de la Conca de Barberà ha format el pressupost de la Corporació per a l'exercici 2020.
2. El pressupost conté la documentació i els annexos previstos al Real decret legislatiu 2 /2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals i a la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'Estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.
3. L'interventor ha emès els corresponents informes favorables que figuren a l'expedient.

Fonaments de dret

1. L'article 168.1 del RD 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les Hisendes locals (TRLRHL) estableix que el pressupost de l'entitat local el forma el seu president i a ell si ha d'unir la següent documentació:

- a) Memòria explicativa del seu contingut i de les principals modificacions que presenti en relació amb el vigent.
- b) Liquidació del pressupost de l'exercici anterior i avanç de la del corrent, referida, almenys, a sis mesos de l'exercici corrent.
- c) Annex de personal de l'entitat local.
- d) Annex de les inversions a realitzar en l'exercici.
- e) Annex de beneficis fiscals en tributs locals
- f) Annex amb informació relativa als convenis subscrits amb les comunitats autònomes en matèria de despesa social
- g) Un informe econòmic-financer, en el qual s'exposin les bases utilitzades per a l'avaluació dels ingressos i de les operacions de crèdit previstes, la suficiència dels crèdits per atendre el compliment de les obligacions exigibles i les despeses de funcionament dels serveis i, en conseqüència, l'efectiva anivellació del pressupost.

2. L'article 168.2 i 3 del RD 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el TRLRHL enuncia que el pressupost de cadascun dels organismes autònoms integrants del general, proposat inicialment per l'òrgan competent d'aquells, s'ha de remetre a l'entitat local de la qual depenguin abans del 15 de setembre de cada any, acompanyat de la documentació detallada a l'apartat anterior. Pel que fa a les societats mercantils, fins i tot d'aquelles en el seu capital sigui majoritària la participació de l'entitat local, remetràn a l'entitat local, abans del dia 15 de setembre de cada any, les seves previsions de despeses i ingressos, així com els programes anuals d'actuació, inversions i finançament per a l'exercici següent.

3. L'article 168.4 del RD 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el TRLRHL disposa que sobre la base dels pressupostos i estats de previsió de l'entitat local, organismes autònoms, el president de l'entitat formarà el pressupost general i el remetrà, informat per la Intervenció i amb els annexos i documentació complementària detallats en l'apartat 1 de l'article 166 i en el present article, al Ple de la corporació abans del dia 15 d'octubre per la seva aprovació, esmena o devolució.

4. L'article 168.4 del RD 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el TRLRHL disposa l'acord d'aprovació, que serà únic, ha de detallar els pressupostos que integren el pressupost general, no pot aprovar-se cap d'ells separatament.

5. L'article 166 del RD 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el TRLRHL relaciona els annexos que caldrà unir al pressupost general:

- plans i programes d'inversió i finançament que, per un termini de quatre anys, podran formular els municipis i altres entitats locals d'àmbit supramunicipal
- programes anuals d'actuació, inversions i finançament de les societats mercantils amb capital íntegrament o majoritari municipal
- l'estat de consolidació del pressupost municipal amb els dels organismes autònoms i societats mercantils
- l'estat de previsió de moviments i situació del deute.

6. L'article 169 del TRLRHL estableix que aprovat inicialment el pressupost, s'exposarà al públic previ anunci al BOP durant 15 dies en què es podrà examinar i presentar

reclamacions. S'entendrà el pressupost definitivament aprovat si no es presenten reclamacions, en cas contrari, el Ple tindrà un mes per resoldre-les.

Afegeix que l'aprovació definitiva es farà abans del 31 de desembre de l'exercici anterior al qual hagin d'aprovar-se. Que el pressupost definitivament aprovat es publicarà al butlletí oficial de la província resumit per capítols i simultàniament se'n trametrà còpia a l'administració de l'estat i la comunitat autònoma.

També estableix que el pressupost entrarà en vigor a l'exercici corresponent una vegada publicat al BOP.

Finalment, disposa que si a l'iniciar-se l'exercici econòmic no hagués entrat en vigor el pressupost corresponent es considerarà prorrogat el de l'exercici anterior.

7. L'article 171 del RD 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el TRLRHL estableix que contra l'aprovació definitiva del pressupost es podrà interposar directament recurs contenciós administratiu.

8. Les plantilles, que hauran de comprendre tots els llocs de treball degudament classificats reservats a funcionaris, personal laboral i eventual, s'aprovaran anualment en ocasió de l'aprovació del Pressupost i hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general a la normativa de pressupostos generals d'aplicació.

La plantilla de personal és, la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual, i que haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia en virtut d'article 90.1 de la Llei 7 /1985, de 2 d'abril, de les Bases del Règim Local.

L'Annex de personal forma part del Pressupost de la Corporació local en compliment de l'art. 168 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les Hisendes locals i l'art. 26 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals.

L'art. 25 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats local, estableix que la plantilla de personal de les entitats locals ha d'estar integrada per la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup a què pertanyin, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar el sostre de la despesa no financera en termes consolidats del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom per import de 13.590.970,29€, d'acord amb el següent detall:

A. CALCUL DEL SOSTRE DE DESPESA DEL PRESSUPOT

Càlcul a partir de les dades de la previsió de la despesa del nou pressupost

	Consolidat
	Despesa no financera
Capitol 1	3.492.600,00
Capitol 2	4.977.400,00
Capitol 3	16.500,00
Capitol 4	446.800,00
Capitol 5	25.000,00
Capitol 6	4.395.300,00
Capitol 7	25.000,00
Despesa no financera	13.378.600,00

Regla despesa liquidació 2019	1.688.218,29
Regla despesa pressupost 2020	1.213.512,68
marge compliment regla de la despesa	474.705,61
marge compliment establert	212.370,29

import màxim que pot augmentar el sostre de la despesa, sempre que hi hagi finançament	212.370,29
--	------------

SOSTRE DE DESPESA DEL PRESSUPOT	13.590.970,29
--	----------------------

1. Pressupost del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

INGRESSOS	Anualitat 2020
Capítol 1	
Capítol 3	562.700
Capítol 4	7.004.700
Capítol 5	10.400
Operacions Corrents	7.577.800
Capítol 6	-
Capítol 7	4.325.300
Operacions de Capital	4.325.300
Capítol 8	
Capítol 9	70.000
Operacions Financeres	70.000
TOTAL	11.973.100

DESPESES	Anualitat 2020
Capítol 1	2.465.900
Capítol 2	4.550.800
Capítol 3	14.500
Capítol 4	446.800
Capítol 5	25.000
Operacions Corrents	7.503.000
Capítol 6	4.370.300
Capítol 7	25.000
Operacions de Capital	4.395.300
Capítol 8	-
Capítol 9	74.800
Operacions Financeres	74.800
TOTAL	11.973.100 €

2. Pressupost de l'Organisme Autònom



	Anualitat 2020
INGRESSOS	
Capítol 1	0
Capítol 2	0
Capítol 3	79.200
Capítol 4	1.376.100
Capítol 5	0
Operacions Corrents	1.455.300
Capítol 6	0
Capítol 7	25.000
Operacions de Capital	25.000
Capítol 8	0
Capítol 9	0
Operacions Financeres	0
TOTAL	1.480.300

	Anualitat 2020
DESPESES	
Capítol 1	1.026.700
Capítol 2	426.600
Capítol 3	2.000
Capítol 4	
Capítol 5	0
Operacions Corrents	1.455.300
Capítol 6	25.000
Capítol 7	0
Operacions de Capital	25.000
Capítol 8	0
Capítol 9	0
Operacions Financeres	0
TOTAL	1.480.300

Tercer. Aprovar les plantilles de personal i relació de llocs de treball que es detallen al pressupost.

Quart. Aprovar les bases d'execució del pressupost general i la documentació annexa al pressupost.

Cinquè. Aprovar el pla d'actuació i els objectius per a l'exercici 2020.

Sisè. Aprovar la metodologia de desplegament i seguiment dels objectius operatius de l'exercici 2020.

Setè. Aprovar el pla estratègic de subvencions per a l'anualitat 2020.

Vuitè. Exposar el pressupost al públic mitjançant la inserció de l'anunci al *Butlletí Oficial de la Província* i al tauler d'anuncis de la corporació durant el termini de quinze dies hàbils, durant el qual els interessats podran presentar-hi reclamacions.

Novè. L'aprovació inicial del pressupost general es considerarà definitiva si no es produeixen reclamacions en contra durant el termini d'exposició pública, i entrarà en vigor en l'exercici al qual es refereix, quan s'hagi complert el que disposen l'article 112.3 de la Llei 7/85 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i l'article 169 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

5. APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE L'ORDENANÇA REGULADORA DELS PREUS PÚBLICS DEL CENTRE COMARCAL DE TRACTAMENT DE RESIDUS MUNICIPALS

Josep Amill Canela, conseller de Medi ambient, comenta que per calcular l'increment s'ha tingut en compte, a part dels costos de gestió i tractament el preus aplicats per altres instal·lacions de la mateixa naturalesa. Actualment amb l'increment seguim per sota d'aquestes. El percentatge d'increment s'ha fet segons el nivell d'impropis.

Unanimitat

Fets

1. El Consell Comarcal té vigent l'ordenança dels preus públics per a la prestació dels serveis de tractament de residus al Centre Comarcal de Tractament de Residus Municipals.
2. Els preus que s'apliquen enguany de l'ordenança esmentada són:

CONCEPTE	NIVELL D'IMPROPIES	IMPORT	Increment aplicat
FORM	Del 0% -10%	53,04 € /tona	2,5 %
	De l'11% al 15%	59,80 € /tona	4 %
	Del 16% al 20%	62,92 € /tona	10 %
	A partir del 20%	69,58 € /tona	10 %

3. Per a l'any 2020 els increments més significatius són: 2% IPC dels contractes i conveni amb l'ajuntament de l'Espluga de Francolí i un 15% del cànon de deposició del rebuig a dipòsit controlat.

Fonaments de dret

1. Articles del 15 al 19, del RDL 2/2004, de 5 de març de 2004, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'Hisendes Locals.
2. Article 19, del DL 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei d'Organització Comarcal de Catalunya.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar la modificació de l'article 6 "Quanties" de l'ordenança dels preus aplicables al Centre Comarcal de Tractament de Residus Municipals, d'acord amb el següent text:

"L'import dels preus públics establerts i que són vigents i d'aplicació, són els que es detallen a continuació:

CONCEPTE	NIVELL D'IMPROVIS	IMPORT	Increment aplicat
FORM	Del 0%-10%	54,10 €/tona	2 %
	De l'11% al 15%	61,00 €/tona	2 %
	Del 16% al 20%	65,44 €/tona	4 %
	A partir del 20%	72,36 €/tona	4 %

A tots aquests preus s'ha d'afegir l'IVA corresponent.

Aquestes tarifes seran vigents a partir del dia 1 de gener de 2020 i fins que el Ple del Consell Comarcal no n'aprovi la seva modificació."

Segon. Obrir un període d'informació pública per un termini de 30 dies al BOP i al tauler d'anuncis del Consell Comarcal, durant el qual es podrà presentar reclamacions o suggeriments.

Tercer. En el cas que durant el termini d'informació pública no es presentés cap reclamació s'eleva aquest acord a definitiu, es publicarà el text íntegre en el BOPT i entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2020.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

6. PROPOSTA D'ACORD EN RELACIÓ AMB APROVACIÓ DEL CONVENI AMB ELS AJUNTAMENTS DE LA COMARCA PER A LA PRESTACIÓ DELS SERVEIS TÈCNICS INFORMÀTICS

La Sra. Sara Janer Ferrando, consellera responsable d'assistència tècnica comenta que la variació respecte al conveni anterior ve determinada pel nombre d'ordinadors de cada ajuntament.

La consellera Sra. Carme Ferrer. pregunta quin són els serveis específics que es donen, i en concret si s'inclouen serveis com les pàgines web, la seu electrònica i el de Implantació de l'actio.

El Sr. Ramon Palou Capdevila, gerent, contesta que davant de qualsevol eventualitat els serveis informàtics ajudaran a resoldre les incidències que sorgeixin tant respecte els serveis que ja es venien prestant com d'altres de nous com l'esquema nacional de seguretat associat a l'ACTIO. El servei de la Diputació es manté si bé es donarà assistència coordinada.

Unanimitat

Fets

L'any 2013 es va signar un conveni entre el Consell Comarcal i els ajuntaments de la comarca per tal d'establir uns paquets de serveis d'assistència tècnica informàtica.

Aquest conveni no s'ha modificat des de llavors i després de sis anys ens trobem amb la necessitat d'actualitzar el contingut d'aquest conveni per fer-lo més adequat a la necessitat actual de cada ajuntament i d'adequar-lo a la realitat de l'assistència informàtica que hem estat duent a terme durant aquests anys amb els ajuntaments.

La proposta analitzada per aquesta nova anualitat, 2020, és oferir un paquet de serveis únic per tots els ajuntaments que s'adhereixin al conveni.

Aquest paquet inclourà:

1. Assessorament en l'**Administració Electrònica**.
2. Migració i manteniment dels llocs **webs** municipals.
3. Manteniment de la **Seu Electrònica**.
4. **Còpies de seguretat** de les dades (servidor).
5. Manteniment de **software** de les màquines.
6. Manteniment del **hardware**.
7. Assistència tècnica i **suport** amb problemes, errors o dubtes informàtics.
8. Implantació i suport amb la plataforma **ACTIO**.
9. Implantació de l'**Esquema Nacional de Seguretat**.

L'últim punt del paquet és la implantació de l'ENS. ENS són les sigles de l'Esquema Nacional de Seguretat, regulat pel Reial Decret 3/2010, de 8 de gener i la seva modificació pel Reial Decret 951/2015, de 23 d'octubre, sent la seva aplicació en l'àmbit de l'administració electrònica del sector públic. El seu objecte és establir la política de seguretat i crear les condicions necessàries per a la confiança en l'ús dels mitjans electrònics, a través de mesures per garantir la seguretat dels sistemes, les dades, les comunicacions i els serveis electrònics, que permeti l'exercici de drets i el compliment de deures a través d'aquests mitjans.

L'import d'aquesta assistència tècnica, en lloc de variar segons el nombre d'habitants de cada població, constarà d'un import fix pels serveis que es presten a tots els ajuntaments siguin del tamany que siguin, com ara l'assistència en l'administració electrònica, Actio, Seu Electrònica..., i un import variable depenent del número de màquines a mantenir ja que llavors les tasques i el temps de dedicació depèn exclusivament de la quantitat de màquines que té l'ajuntament.

Així doncs, els imports anuals varien depenent dels equips de l'ajuntament, quedant definit de la següent manera: 500€ / any + 150€ / PC i any, tal com detalla la següent taula:

Ajuntament	Fix	Número de PCs	Manteniment dels PCs (150€ / PC)	Tot inclòs
Barberà de la Conca	500€	6	900,00 €	1.400,00 €
Blancafort	500€	2	300,00 €	800,00 €
Conesa	500€	4	600,00 €	1.100,00 €
L'Espluga de Francolí	500€	30	4.500,00 €	5.000,00 €
Forès	500€	2	300,00 €	800,00 €
Les Piles	500€	3	450,00 €	950,00 €
Llorac	500€	3	450,00 €	950,00 €
Passanant i Belltall	500€	5	750,00 €	1.250,00 €
Pira	500€	5	750,00 €	1.250,00 €
Pontils	500€	2	300,00 €	800,00 €
Rocafort de Queralt	500€	4	600,00 €	1.100,00 €
Santa Coloma de Queralt	500€	14	2.100,00 €	2.600,00 €
Sarral	500€	7	1.050,00 €	1.550,00 €
Savallà del Comtat	500€	1	150,00 €	650,00 €
Senan	500€	5	750,00 €	1.250,00 €
Solivella	500€	3	450,00 €	950,00 €
Vallclara	500€	3	450,00 €	950,00 €
Vallfogona de Riucorb	500€	2	300,00 €	800,00 €
Vilanova de Prades	500€	2	300,00 €	800,00 €
Vilaverd	500€	4	600,00 €	1.100,00 €
Vimbodí i Poblet	500€	9	1.350,00 €	1.850,00 €
TOTAL	10.500€	116	17.400,00 €	27.900,00 €

Fonaments de dret

Els articles 25 i 26 del DL 4/2003, de 4 de novembre, text refós de l'organització comarcal de Catalunya, regulen la prestació d'aquests tipus de serveis d'àmbit comarcal.

D 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, articles 303 a 311.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar el conveni entre el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els Ajuntaments de la Comarca per a la prestació dels serveis tècnics informàtics.

Segon. Donar trasllat d'aquesta proposta a cada Ajuntament com a beneficiari del servei als efectes de que procedeixen a la seva aprovació per l'òrgan competent.

Tercer. Facultar al Sr. president del Consell Comarcal de la Conca de Barberà per a la signatura de l'esmentat conveni.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

7. PROPOSTA D'ACCEPTACIÓ DE LA DELEGACIÓ DE LES COMPETÈNCIES REFERENTS A LA GESTIÓ DEL SANEJAMENT D'AIGUA EN ALTA DEL MUNICIPI DE PIRA

Unanimitat

Fets

1. Per acord del Ple de data 14 d'octubre de 2019, l'Ajuntament de Pira ha efectuat la delegació de les competències relatives a la gestió del sanejament d'aigua en alta del municipi, incloent la construcció, l'explotació, la gestió, el manteniment, les reposicions i millores de les infraestructures i la intervenció administrativa dels abocament, al Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

Fonaments de dret

D'acord amb la legislació de règim local, més en concret, articles 25.2.c i 86.3.2 de la Llei 7 /1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, entre d'altres, i l'article 5 del text refós de la legislació en matèria d'aigües de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 3 /2003, de 4 de novembre (TRLMAC), a l'Ajuntament de Pira li correspon l'execució i el desenvolupament en les competències relatives a la gestió del servei i de les infraestructures de clavegueram i del tractament d'aigües residuals.

El sistema de sanejament i depuració de Pira es una actuació dins la planificació i programació de les futures infraestructures de sanejament contemplades en el segon cicle del Pla de gestió i programa de mesures del districte de conca fluvial de Catalunya (2016-2021).

Una vegada executada aquesta obra de sanejament en alta es connectarà al sistema de sanejament supramunicipal existent, que és una infraestructura gestionada per l'Ajuntament de Pira com administració actuant.

Per part de l'Agència Catalana de l'Aigua es planteja convertir amb l'Ajuntament de Pira l'execució esmentada i la seva posterior gestió incorporant les infraestructures al sistema de sanejament en alta, de forma que es garanteixi el bon funcionament i la integritat de les instal·lacions d'acord amb el Decret 130/2003, comunicant la conveniència tècnica i organitzativa de cedir la gestió de les obres i la posterior explotació al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, per tal que aquest ens dugui a terme la gestió conjunta amb la resta del sistema de sanejament en alta.

El Pla d'Actuació Comarcal de la Conca de Barberà diu:

"Article 37. Medi Ambient.

El departament de Medi Ambient de la Generalitat de Catalunya promou una sèrie d'iniciatives que són portades a terme pel Consell Comarcal, ja sigui de manera directa o indirecta i que són: (...)

- Servei d'explotació, conservació i manteniment dels sistemes de sanejament de la Conca de Barberà: d'acord amb el Text refós de la legislació en matèria d'aigües de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2003, de 4 de novembre, l'Agència Catalana de l'Aigua es l'autoritat que exerceix les competències de la Generalitat en matèria d'aigües i obres hidràuliques i adopta la forma jurídica d'entitat del dret públic de la Generalitat de Catalunya amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar per al compliment de les seves funcions. L'article 8 d'aquest text legal estableix que l'Agència, com a Administració hidràulica de la Generalitat de Catalunya exerceix entre d'altres les funcions relatives a la promoció, la construcció, l'explotació i el manteniment de les obres hidràuliques de competència de la Generalitat"

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Acceptar la delegació efectuada per part de l'ajuntament de Pira de les competències relatives a la gestió del sanejament en alta del municipi, incloent la construcció, l'explotació, la gestió, el manteniment, les reposicions i millores de les infraestructures i la intervenció administrativa dels abocament, al Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

Segon.- Donar trasllat d'aquest acord a l'ajuntament de Pira i l'Agència Catalana de l'Aigua.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

8. APROVACIÓ DEL CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ I L'AGÈNCIA CATALANA DE L'AIGUA PER A LA REDACCIÓ DEL PROJECTE CONSTRUCTIU DE SANEJAMENT I DEPURACIÓ DE VILANOVA DE PRADES

Unanimitat

Fets

1. L'Agència Catalana de l'Aigua, creada per la Llei 25/98, de 31 de desembre, de mesures administratives, fiscals i d'adaptació a l'euro, té atribuïdes d'acord amb els articles 4 i 8 del

TRLMAC les funcions i competències relatives a la programació, la promoció, l'aprovació, l'execució i l'explotació de les obres hidràuliques de competència de la Generalitat de Catalunya, l'ordenació del servei de sanejament, l'acció concertada de les actuacions de les administracions competents en matèria de sanejament l'administració i la distribució dels recursos econòmics que li atribueix el TRLMAC.

2. El Consell Comarcal de la Conca de Barberà en exercici de les seves competències, delegades per acord del Ple de l'Ajuntament de Vilanova de Prades en sessió celebrada el 12 de juliol de 2019, és l'Administració competent titular del servei de sanejament en alta del municipi de Vilanova de Prades.

3. L'actuació «Sanejament i depuració de Vilanova de Prades» resta inclosa dins de *“Expedientes en curso pendientes de cerrar y actuaciones programadas 2015”*, definida com una actuació dins del cicle vigent 2016-2021 del Programa de mesures del Pla Hidrològic de demarcació hidrogràfica de l'Ebre (PHDHE), aprovat per Reial Decret 1/2016, de 8 de gener.

4. De conformitat amb l'article 108 i següents de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya i dels articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, ambdues parts han convingut les condicions per les quals s'efectuarà el finançament de la inversió corresponent a la redacció del projecte constructiu «Sanejament i depuració de Vilanova de Prades», motiu pel qual, i per tal de deixar constància dels acords adoptats, cal formalitzar la signatura d'un conveni.

Fonaments de dret

1. D'acord amb el que estableix la base 29 “Convenis de col·laboració” de la Bases d'execució del pressupost per a l'exercici 2019.

2. Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, articles 303 a 311 que regulen els convenis de cooperació.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar el conveni entre el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Agència Catalana de l'Aigua per a la redacció del projecte constructiu de sanejament i depuració de Vilanova de Prades.

Segon. Facultar el president del Consell Comarcal, Sr. Magí Trullols i Trull, perquè en nom i representació d'aquest, procedeixi a la signatura de l'esmentat conveni.

Tercer. Notificar aquest acord a l'Agència Catalana de l'Aigua per a la seva aprovació i posterior signatura.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

9. APROVAR EL II PLA INTERN D'IGUALTAT PERQUÈ S'HA AFEGIT L'APARTAT D'"AVALUACIÓ" FRUIT D'UNA ESMENA DEL DEPARTAMENT

S'excusa la presència a la sessió de la consellera Sra. Aida Morgades Homedes, consellera d'igualtat, motiu pel qual és el Sr. president qui dóna una explicació del motiu pel qual s'ha sotmés aquest Pla novament a aprovació del Ple.

Unanimitat

Fets

1. L'any 2009 el Consell Comarcal de la Conca de Barberà va començar a desenvolupar accions i programes per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb l'aprovació del Pla Comarcal d'Igualtat 2009 – 2011 i el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms.
2. L'any 2010 es va incorporar el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) com a nou servei del Consell Comarcal, obrint així una nova línia de treball en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere i actualitzant el Pla Comarcal d'Igualtat, aprovat el 2012 vigent fins el 2016. Actualment s'està implantant el III Pla, 2018-2021.
3. Les inquietuds sorgides i actuacions realitzades en aquest àmbit a nivell comarcal i la voluntat de fomentar relacions equitatives entre dones i homes, van promocionar la redacció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes durant el primer semestre de 2015, amb la voluntat d'establir mesures per la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a nivell intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà i evitant qualsevol discriminació per raó de sexe entre la plantilla. El Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'adequa a les línies establertes en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, la qual estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.
4. El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal i de l'OAD consta al Registre de plans d'igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya amb una vigència fins el 21/09/2019.
5. S'han realitzat reunions de treball tècniques amb el Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat des del mes de febrer. Aquestes reunions han permès elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere elaborant així el II Pla intern d'Igualtat 2019-2022.

6. El Ple del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, que es va dur a terme el dia 17 de juny de 2019, es van aprovar les accions a desenvolupar del II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2019-2022.
7. En data 2 d'agost de 2019 es va enviar la modificació del pla d'igualtat 2019-2022 per a la seva incorporació al Catàleg de plans d'igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació.
8. En data 22 d'agost ens informen que per poder-lo inscriure al Registre de Plans d'Igualtat s'ha de fer esmenes en un plaç de dos mesos.
9. En data 17 d'octubre s'envia la resposta al requeriment amb les esmenes, en el que s'adjunta el nou Pla Intern d'Igualtat amb la definició del sistema de seguiment i avaluació per tal de conèixer el grau de consecució dels objectius i actuacions previstes.

Fonaments de dret

1. L'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix que els organismes públics han d'aprovar *un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis*.
2. Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
3. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
4. Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
5. Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar el II Pla Intern d'Igualtat perquè s'ha afegit l'apartat d'"Avaluació" fruit d'una esmena del Departament.

Segon. Comunicar aquest acord al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Tercer. Fer difusió d'aquest II Pla a la plantilla del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà i publicar-ho a la pàgina web de la corporació.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

10. APROVACIÓ DEL I PLA LGTBI DE LA CONCA DE BARBERÀ, 2019-2022 I DE LA CREACIÓ DE LA COMISSIÓ LGBTI

El president manifesta que aquest és el primer Pla que es posa en marxa i amb el que pretén reafirmar la voluntat del Consell Comarcal de fer polítiques LGBTI

Unanimitat

Fets

1. A partir de l'aprovació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, s'exposa l'obligatorietat dels ens locals, comarcals i la Generalitat a garantir-ne el seu compliment i fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.
2. En data 6 de maig del 2019 se signa l'acord per al desplegament del Servei d'atenció Integral (SAI) local per a les persones LGBTI entre la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Aquest servei és l'oferiment a la ciutadania d'un Servei Atenció Integral per atendre a les persones LGBTI que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per LGBTI fòbia, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades d'acord amb les necessitats d'aquestes persones.
3. El Pla LGBTI de la Conca de Barberà es presenta com l'eina essencial per a la transformació dels municipis de la comarca, incorporant-ne la transversalitat de gènere com a element vertebrador del mateix.
4. El Pla LGTBI és un instrument articulat a partir d'un conjunt d'accions desenvolupades en diferents àmbits d'actuació comarcal, per tal de prevenir, eradicar i abordar situacions de discriminació amb la finalitat de garantir la igualtat de tracte de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals. El Pla comarcal LGBTI serà per la comarca una oportunitat de pensar més enllà d'allò immediat, i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en la necessitat social de lluita pels drets a la igualtat de les persones LGTBI.
5. Els objectius generals del Pla LGBTI de la Conca de Barberà són:
 - Afirmar el compromís polític de l'ens Comarcal per continuar treballant a favor de les polítiques LGBTI;
 - Aportar coneixement de la realitat de la comunitat LGBTI de la comarca;
 - Visibilitzar si existeix empatia i sensibilitat vers les persones LGBTI o pel contrari hi ha LGBTIfòbia als municipis de la comarca;
 - Identificar els i les agents principals que ja hi estan treballant o bé són susceptibles de poder fer-ho properament o en un futur;
 - Conèixer el grau d'implantació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere i el grau de coneixement del personal;
 - Identificar els projectes i les accions amb perspectiva LGBTI a la comarca;
 - Fixar els objectius específics a assolir en els propers 4 anys;
 - Determinar les estratègies i les accions a adoptar per a la seva consecució;
6. Amb l'aprovació del I Pla LGBTI de la Conca de Barberà es fa necessària la creació de la Comissió LGBTI de la Conca de Barberà que vetlli pel compliment del I Pla comarcal LGBTI 2019-2022. La seva finalitat és el foment de la igualtat de drets, les llibertats i el reconeixement social dels gais i les lesbianes i els homes i les dones transsexuals, bisexuals i intersexuals i, des de l'aprovació de la llei 11/2014, promoure la seva implementació a nivell comarcal.

Fonaments de dret

1. L'article 12.3 del Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya, preveu la possibilitat que el Consell Comarcal pugui completar l'organització bàsica mitjançant acord del Ple. En aquest sentit s'hi refereix la normativa de règim local, concretament l'article 4.1 a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, la qual regula la potestat d'auto organització. En relació amb l'article 20.3, de la mateixa Llei 7/1985, de 2 d'abril.
2. L'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix que els organismes públics han d'aprovar *un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis*.
3. Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
4. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
5. Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
6. Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar les accions a desenvolupar del I Pla LGBTI de la Conca de Barberà, 2019-2022.

Segon. Comunicar aquest acord al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Tercer. Fer difusió d'aquest I Pla i publicar-ho a la pàgina web de la corporació.

Quart. Aprovar la creació de la Comissió LGBTI de la Conca de Barberà

La Presidència: serà el/la president/a del Consell Comarcal de la Conca de Barberà o el/la conseller/a en qui delegui.

Vocals:

La Comissió LGBTI ha de tendir a la paritat. Estarà formada per les següents àrees:

- àrea d'Ensenyament del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
- àrea de Joventut del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
- Responsable de l'Oficina tècnica del Pla Local d'Inclusió Social
- Direcció CAP Montblanc i CAP Sta. Coloma de Q.
- Pediatria CAP Montblanc
- Treballador/a Social Sanitària CAP Montblanc i CAP Sta. Coloma de Q.
- Direcció IES Montblanc, l'Espluga de francolí i Sta. Coloma de Q.
- Direcció Zer Conca de Barberà
- Direcció Serveis Educatius Conca de Barberà
- Associació Gai-Art

Secretaria tècnica: serà la persona que coordini l'àrea d'Igualtat, Migracions i Ciutadania.

Cinquè. Aprovar les següents normes de funcionament de la comissió LGBTI:

1. La convocatòria de la Comissió es realitzarà per part de la seva presidència, tant de les reunions ordinàries com de les extraordinàries.

2. La Comissió queda vàlidament constituïda quan a la reunió assisteixin, presents o representats o representades, la majoria de dos terços de vocals.
3. La Comissió ha d'estipular un calendari de reunions periòdiques consensuat.
4. A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor.
5. Si no es pot assistir a alguna reunió, es pot nomenar una persona que en faci la substitució, cosa que cal comunicar prèviament i per escrit a la secretaria tècnica.
6. Actes: A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació. En aquest sentit, la secretaria tècnica s'ha d'encarregar d'aixecar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualsevol altres funcions que li assigni la Comissió.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

11. APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE LES NORMES DE FUNCIONAMENT I ADHESIÓ AL CLUB CARNET 6T

El Sr. Magí Trullols Trull, president, comenta quins són els requisits específics que hauran de complir els allotjaments respecte els usuaris de la Ruta per adaptar-los a les seves necessitats.

Unanimitat

Fets

1. El Consell Comarcal de la Conca de Barberà com a ens gestor de La Ruta del Cister te la necessitat d'actualitzar les normes de funcionament i adhesió al Club Carnet 6T de l'any 2009.
2. L'objectiu és formalitzar l'adhesió d'allotjaments especialitzats i empreses i entitats turístiques al Club Carnet 6T, que ofereixen serveis específics als usuaris de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175, que tinguin l'activitat turística a les comarques de l'Alt Camp, la Conca de Barberà i l'Urgell, i que es trobin situades en el traçat de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175.

Fonaments de dret

1. Articles 192 i 198 del Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, aprovat pel Decret 179/1995, de 13 de juny.
2. Article 253 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, en relació al 101 i 102 del RDL 781/1986, de 18 d'abril, Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local.
3. Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar la modificació de les normes de funcionament i adhesió al Club Carnet 6T que s'annexa a aquesta proposta.

Segon. Procedir als tràmits corresponents per formalitzar l'adhesió d'allotjaments especialitzats i empreses i entitats turístiques al Club Carnet 6T, que ofereixen serveis específics als usuaris de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175, que tinguin l'activitat turística a les comarques de l'Alt Camp, la Conca de Barberà i l'Urgell, i que es trobin situades en el traçat de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació.

12. PRÒRROGA DEL CONTRACTE PEL SERVEI D'EXPLOTACIÓ, CONSERVACIÓ I MANTENIMENT DELS SISTEMES DE SANEJAMENT DE LA CONCA DE BARBERÀ

Unanimitat

Fets

1. Per Decret de Presidència, de data 19 de desembre de 2014, es va adjudicar a l'empresa Sanejament Conca de Barberà UTE, el contracte del servei d'explotació, manteniment i conservació dels sistemes de sanejament de la Conca de Barberà, per un import de 867.194,05 €, IVA inclòs, amb el desglossament següent: 788.358,23 €, pressupost net, i 78.835,82 €, en concepte d'IVA.

2. En data 31 de desembre de 2018 finalitzava el contracte per a la prestació de l'esmentat servei.

3. No obstant, d'acord amb l'apartat C i la clàusula cinquena del plec de clàusules administratives, aprovat pel Ple del Consell Comarcal en data 16 de juny de 2014, es poden realitzar pròrroques anuals fins a un màxim de dues.

4. El Ple del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, que es va dur a terme el dia 29 d'octubre de 2018, adoptà per unanimitat l'aprovació relativa a la primera pròrroga del contracte amb l'empresa Sanejament Conca de Barberà UTE per a la prestació del "Servei d'explotació, manteniment i conservació dels sistemes de sanejament de la Conca de Barberà" (expedient 2018/ MA081).

Fonaments de dret

1. Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, que aprova el text refós de la Llei de contractes del sector públic (TRLCSP).

2. Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases de règim local.

3. Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
4. Reial decret 817/2009, de 8 de maig, pel qual es desenvolupa parcialment la Llei 30 /2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic.
5. Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el reglament de la Llei de contractes de les administracions públiques.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar la segona i última pròrroga del contracte amb l'empresa Sanejament Conca de Barberà UTE per a la prestació del "Servei d'explotació, manteniment i conservació dels sistemes de sanejament de la Conca de Barberà" per un període d'un any, des d'1 de gener a 31 de desembre de 2020, amb les mateixes condicions que el contracte original.

Segon. Autoritzar la despesa per import de 552.180,59 euros (més IVA) amb càrrec a la partida equivalent del pressupost de l'exercici 2019.

Tercer. Comunicar a l'empresa interessada l'acord adoptat.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

13. INICIACIÓ DE LA TRAMITACIÓ EN RELACIÓ AMB LA CONCERTACIÓ DE DIVERSES OPERACIONS DE TRESORERIA

Unanimitat

Fets

1. El descompassament en la recaptació dels ingressos i en el pagament de les despeses determina una manca de liquiditat a la tresoreria. A més, per fer efectius els pagaments ineludibles programats, caldrà concertar una nova operació de tresoreria per al proper exercici 2020 renovant l'import actualment adjudicat en pòlisses de tresoreria per 1.900.000 euros.
2. El Consell Comarcal disposa de dues operacions de tresoreria vigents, 1.000.000 (Caixa de Pensions) i 900.000 (Banc de Sabadell) eur. respectivament. La primera venç el proper mes de desembre de 2019, havent d'iniciar la tramitació per una nova operació que substitueixi la mencionada per un import total de 1.000.000 euros. Aquesta es formalitzaria a partir del moment en que l'anterior arribi al seu venciment.

Fonaments de dret

1. Cal tenir present l'article 50 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, amb relació a les condicions de pressupost aprovat o en situació de pròrroga.

2. L'article 51 (apartats a i b) del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, determina que l'operació de crèdit a curt termini s'ha de contractar en forma de crèdit o préstec amb entitats financeres i que no pot superar el 30% del ingressos liquidats per operacions corrents.

3. Cal tenir present l'article 52 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, amb relació a la necessitat d'un informe previ de la Intervenció.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Realitzar la tramitació administrativa per concertar una nova operació de tresoreria per import de 1.900.000 euros, la qual es realitzarà en dos expedients diferenciats, el primer d'ells de 1.000.000 euros amb caràcter urgent ja que el seu venciment es produeix el proper dia 3 de desembre de 2019, i posteriorment, un segon de 900.000 euros a adjudicar durant el primer trimestre de 2020.

Segon. Sol·licitar ofertes a diverses entitats bancàries per adjudicar una o diverses operacions de tresoreria.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

14. ADJUDICACIÓ D'UNA OPERACIÓ DE TRESORERIA PER IMPORT DE 1.000.000 EUROS.

S'aprova per unanimitat

Fets

1. El descompassament en la recaptació dels ingressos i en el pagament de les despeses determina una manca de liquiditat a la tresoreria. A més, per fer efectius els pagaments ineludibles programats, caldrà concertar una nova operació de tresoreria per al proper exercici 2020 renovant l'import actualment adjudicat en pòlisses de tresoreria per 1.000.000 euros.

2. El Consell Comarcal disposa de dues operacions de tresoreria vigents, per import de 1.000.000 (Caixa de Pensions) i 900.000(Banc de Sabadell) euros, respectivament. La primera venç el proper mes de desembre de 2019, havent d'iniciar la tramitació per una nova operació que substitueixi la mencionada per un import total de 1.000.000 euros. Aquesta es formalitzaria a partir del moment en que l' anterior arribi al seu venciment.

3. L'interventor ha emès el corresponent informe.

4. L'oferta presentada és la que s'indica a continuació:

Entitat	Import	Interessos	Comissió Obertura	Comissió d'Estudi	Comissió Disponib.	Fedatari	Classificació
Caixabank S. A.	1.000.000 euros	Euribor trim. + 0,28%	0,40%	-	0,025% trimestral	Secretari	1r.

5. Les condicions financeres ofertades compleixen amb el principi de prudència financera (0,40% de la comissió d'obertura+0,28% de tipus d'interès), atès que el diferencial màxim a aplicar en situació de incompliment de les condicions d'exigibilitat és de 0,68% de diferencial.

6. De les diverses ofertes rebudes, la més favorable és la presentada per Caixabank S.A.

7. L'import acumulat de les operacions de crèdit a curt termini vigents supera el 15% dels recursos corrents liquidats en l'exercici anterior; que és el límit que la l'article 52.2 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, estableix com a límit per l'adjudicació directa del president de la corporació, per tant l'òrgan competent per la seva aprovació és el ple de la Corporació.

8. L'interventor ha emès el corresponent informe valorant les ofertes presentades.

Fonaments de dret

1. L'article 48 del RDL (Reial decret legislatiu) 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals estableix que les entitats locals, els seus organismes autònoms i els ens i societats mercantils dependents podran concertar operacions de crèdit en totes les seves modalitats, tant a curt com a llarg termini.

2. L'article 50 de l'esmentada norma disposa que qualsevol de les modalitats de crèdits previstes al RDL 2/2004, de 5 de març, requerirà que la corporació disposi del pressupost aprovat de l'exercici en curs. Excepcionalment, es podran concertar operacions de tresoreria en situació de pròrroga del pressupost les operacions de tresoreria dins dels límits fixats en la normativa, sempre que aquelles que estan concertades estiguin reemborsades i es justifiqui aquest fet en el moment de formalitzar la nova operació de tresoreria.

3. L'article 51 de la mateixa norma disposa que les entitats locals podran concertar operacions de crèdit a curt termini, per un període que no excedeixi l'any per atendre necessitats transitòries de tresoreria, sempre que en el seu conjunt no superin el 30% dels ingressos corrents liquidats d'operacions corrents de l'exercici anterior, excepte que l'operació s'hagi de concertar al primer semestre de l'any sense que s'hagi produït la liquidació de l'exercici anterior, cas en què es prendrà de referència la liquidació anterior a l'últim exercici.

El mateix article enuncia que tindran la consideració d'operacions de crèdit a curt termini:

- Les bestretes que es percebin d'entitats financeres a compte de productes recaptatoris dels impostos meritats i liquidats en cada exercici econòmic.
- Préstecs i crèdits concedits per entitats financeres per a cobrir desfasaments transitoris de tresoreria.
- Emissions de deute a curt termini.

4. L'article 52.2 de la mateixa norma disposa que la competència per a concertar operacions de crèdit a curt termini correspondrà al president si l'import acumulat de les operacions vives no supera el 15% dels recursos corrents liquidats de l'exercici anterior, en cas contrari, l'aprovació correspondrà al Ple.

5. L'article 48 bis de la mateixa norma estableix que totes les operacions financeres que subscriuin les corporacions locals estan subjectes al principi de prudència financera.

6. Resolució de 31 de juliol de 2015, de la Secretaria General del Tresor i Política Financera que defineix el principi de prudència financera aplicable a les operacions d'endeutament i derivats de les entitats locals.

7. L'article 47.2.I) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local disposa que s'aprovaran per majoria absoluta les operacions financeres o de crèdit quan el seu import superi el 10 dels recursos ordinaris del pressupost.

8. L'article 5 de l'Ordre 138/2007, de 27 d'abril estableix que els ens locals han de comunicar al Departament d'Economia i Finances, en el termini dels primers deu dies de cada mes, les operacions de crèdit de termini igual o inferior a 1 any, formalitzades o avalades durant el mes anterior.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Adjudicar a l'entitat, Caixabank SA, una operació de tresoreria a per import de 1.000.000 euros d'acord amb les condicions mencionades en els antecedents.

Segon. Que les esmentades operacions de tresoreria, de conformitat amb allò que disposa l'article 51 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, hauran de cancel·lar-se a l'any de la seva concertació.

Tercer. El secretari del Consell Comarcal actuarà com a fedatari públic per a la formalització de les operacions.

Quart. Facultar al president per formalitzar l'operació de tresoreria.

Cinquè. Comunicar aquest acord a les diverses entitats bancàries interessades i a la Direcció General de Política Financera, d'acord amb el que s'estableix l'article 3 de l'Ordre de 28 de juny de 1999, en el termini dels deu primers dies del mes següent a la seva formalització.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

15. ADHESIÓ DEL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ I EL SEU ORGANISME AUTÒNOM AL CONTRACTE DERIVAT 2015.05-D02 DE L'ACORD MARC DE SUBMINISTRAMENT D'ENERGIA ELÈCTRICA AMB DESTINACIÓ A LES ENTITATS LOCALS DE CATALUNYA ADJUDICAT PEL CONSORCI CATALÀ PEL DESENVOLUPAMENT LOCAL A L'EMPRESA ENDESA ENERGIA, SAU (EXP. 2015.05. D01)

S'aprova per unanimitat

Fets

1. El Consorci Català pel desenvolupament Local (CCDL), per encàrrec de l'Associació Catalana de Municipis (ACM), va aprovar en la sessió de la seva Comissió Executiva de data 6 d'octubre de 2016, i prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu a tal efecte de conformitat amb els plecs de clàusules administratives particulars i prescripcions tècniques aprovats en sessió de la Comissió Executiva de data 9 de juny de 2016 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, adjudicar l'Acord marc pel subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Expedient 2015.05), d'acord amb el següent detall d'empreses seleccionades per lots: 1) AURA ENERGIA, SL": Lot AT, 2) "ENDESA ENERGIA, SAU": Lots AT i BT, 3) "NEXUS ENERGIA, SA": Lots AT i BT, 4) "GAS NATURAL FENOSA (Gas Natural Serveis SDG SA)": Lots AT i BT, 5) "IBERDROLA CLIENTES, SAU": Lots AT i BT i 6) "FACTOR ENERGIA, SA": Lots AT i BT, procedint-se a la formalització efectiva dels citat Acord amb les empreses adjudicatàries, en data 27 d'octubre de 2016.

2. Posteriorment i prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu a tal efecte d'acord amb el plec de clàusules administratives particulars aprovat per Resolució de la Presidència del Consorci de data 27 d'octubre de 2016 i publicats al perfil de contactant de l'entitat, el CCDL va procedir a adjudicar, en virtut de l'acord adoptat en la sessió de la seva Comissió Executiva de data 10 de novembre de 2016, el contracte derivat (Exp. D01-2015.05) de l'Acord marc pel subministrament d'energia elèctrica, mitjançant subhasta electrònica, a l'empresa ENDESA ENERGIA, SAU d'acord amb el detall de tarifes per lots que es relaciona a la part resolutiva del present acord i a l'empara dels articles 25 i ss. del PCAP que va regir la licitació de l'Acord marc del que deriva referenciat a l'apartat anterior, i que preveu de conformitat amb els articles concordants aplicables del Text Refós de la Llei de Contractes del Sector Públic (TRLCSP), com una de les fórmules per a l'adjudicació dels corresponents contractes derivats de subministrament, la possibilitat de realitzar una subhasta electrònica entre els empreses seleccionades en l'Acord marc.

3. En data 9 de desembre de 2016, es va formalitzar, entre el CCDL i l'entitat mercantil adjudicatària ENDESA ENERGIA, SAU, el corresponent contracte de subministrament elèctric, licitat de conformitat amb el procediment derivat referenciat a l'apartat anterior.

4. En data 9 de març de 2017 la Comissió executiva del CCDL, prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu a tal efecte i havent adoptat, el Comitè Executiu de l'ACM en la sessió celebrada el dia 13 de desembre de 2016, un acord pel que es resolgué acceptar formalment la cessió del contracte derivat en qüestió, al seu favor, va acordar formalment la cessió del contracte derivat de l'Acord marc pel subministrament elèctric amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Expedient de contractació núm. 2015.05 – D01) a favor de l'ACM, com a modificació subjectiva de l'òrgan de contractació, actuacions que es formalitzaren en data 17 de març de 2017 mitjançant la signatura del corresponent contracte.

5. En data 17 d'octubre de 2017, l'òrgan de contractació de l'ACM va aprovar la pròrroga del contracte de subministrament elèctric amb destinació a les entitats locals de Catalunya (EXP 2015.05-D01) per un període de 12 mesos a comptar des de l'1 de gener de 2018, en els mateixos termes i condicions d'execució del contracte i prestació del subministrament d'electricitat establerts al plec de clàusules administratives, abans citat.

6. En data 26 d'octubre de 2018, fou adoptada una Resolució de la Central de Contractació de l'ACM, en virtut de la qual es disposà aprovar definitivament la segona pròrroga del contracte de subministrament elèctric amb destinació a les entitats locals de Catalunya (EXP 2015.05-D01) per un període de 12 mesos a comptar des de l'1 de gener de 2019, en els mateixos termes i condicions d'execució del contracte i prestació del subministrament d'electricitat establerts al plec de clàusules administratives, abans citat.

7. En data 24 de gener de 2019, per Resolució de la Central de Contractació de l'ACM, s'aprovà l'inici d'expedient de la tercera pròrroga del contracte derivat D01 de l'Acord marc pel subministrament d'energia elèctrica.

En data 12 de febrer de 2019, l'empresa adjudicatària del contracte derivat D01, ENDESA ENERGÍA SAU, comunicà a l'ACM la seva intenció de no procedir a la tercera pròrroga del citat contracte.

En data 29 de març de 2019, i prèvia tramitació del procediment de la tercera pròrroga del contracte derivat de l'Acord marc pel subministrament elèctric amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2015.05.D01) adjudicat i subscrit amb l'empresa ENDESA ENERGÍA SAU, l'òrgan de contractació va acordar la finalització del procediment d'aprovació de la tercera pròrroga del contracte derivat, a l'haver manifestat l'adjudicatària del contracte la no acceptació de la pròrroga.

8. A conseqüència dels antecedents exposats, el dia 5 d'abril de 2019, la Comissió executiva del CCDL acordà l'inici de l'expedient de contractació per l'adjudicació del contracte derivat D02 de l'Acord marc del subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Expedient núm. 2015.05.D02).

En data 9 de maig de 2019, la Presidència del CCDL per Resolució 24/2019 va convocar la licitació del contracte derivat D02 de l'Acord marc del subministrament d'energia elèctrica, amb l'aprovació dels plecs corresponents.

9. En data 22 de maig de 2019, la Mesa de contractació es reuní en sessió pública a la seu del CCDL per a la celebració de subhastes electròniques per a l'adjudicació del contracte derivat.

10. En data 6 de juny de 2019, acordà l'adjudicació dels lots d'Alta i Baixa tensió del contracte derivat D02 de l'Acord marc del subministrament d'energia elèctrica a l'empresa ENDESA ENERGÍA SAU.

Fonaments de dret

Primer. Plecs de clàusules administratives particulars i prescripcions tècniques aprovats per acord de la Comissió Executiva del CCDL de data 9 de juny de 2016 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, que regeixen l'Acord marc pel subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2015.05).

Segon. Plec de clàusules administratives particulars aprovat per Resolució de la Presidència del CCDL de data 27 d'octubre de 2016 i publicats al perfil de contractant de l'entitat que regeixen el contracte derivat de l'Acord marc del subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2015.05 D01).

Tercer. Decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de contractes del sector públic, en especial articles 198 en relació al 156 respecte a l'adjudicació i formalització de contractes derivats en un Acord marc i 23.2 respecte al règim de vigència i pròrroques dels contractes, i resta de normativa concordant aplicable.

Quart. Article 52 i ss. del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, i resta de disposicions vigents concordants en matèria de règim local que regulen el règim de funcionament i competències de les entitats locals (...)/ o articles aplicables de Llei d'organització comarcal.

Aprovar l'autorització de la despesa a favor d'Endesa Energia SAU, empresa adjudicatària del contracte derivat de l'acord marc de subministrament d'energia elèctrica que s'imputarà dins el pressupost de l'any 2020 a càrrec de la partida

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i el seu Organisme Autònom de Desenvolupament s'adhereixen al contracte derivat (Exp. 2015.05 D02) de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica destinat a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2015.05), per una durada inicial de dotze mesos, a partir de l'1 de gener de 2020, període que es podrà prorrogar excepcionalment per nou mesos més.

Les condicions econòmiques especificades per lots i tarifes

Preus terme d'energia:

Lot 1 Baixa Tensió (BT):

Baixa tensió:	Tarifa/període	Preu €/MWh
Sublot BT1	2.0A	129,275
Sublot BT2	2.0DHAP1	153,682
Sublot BT3	2.0DHAP2	74,015
Sublot BT4	2.0DHSP1	152,397

Sublot BT5	2.0DHSP2	81,426
Sublot BT6	2.0DHSP3	69,899
Sublot BT7	2.1A	145,415
Sublot BT8	2.1DHAP1	167,407
Sublot BT9	2.1DHAP2	89,37
Sublot BT10	2.1DHSP1	167,865
Sublot BT11	2.1DHSP2	97,008
Sublot BT12	2.1DHSP3	82,541
Sublot BT13	3.0AP1	114,198
Sublot BT14	3.0AP2	100,212
Sublot BT15	3.0AP3	72,623

Lot 2 Alta Tensió (AT):

<u>Alta tensió:</u>	Tarifa/període	Preu €/MWh
Sublot AT1	3.1AP1	98,851
Sublot AT2	3.1AP2	91,014
Sublot AT3	3.1AP3	72,865
Sublot AT4	6.1AP1	114,934
Sublot AT5	6.1AP2	97,737
Sublot AT6	6.1AP3	90,992
Sublot AT7	6.1AP4	81,417
Sublot AT8	6.1AP5	74,936
Sublot AT9	6.1AP6	65,815

Els preus del contracte seran actualitzats, d'acord amb el què preveu la clàusula 23 del Plec de clàusules administratives particulars del procediment derivat (Exp.2015.05 D02).

Preus del terme de potència:

Lot 1 Baixa Tensió (BT):

Baixa tensió	€/kW i any		
Tarifa	Període 1	Període 2	Període 3
2.0 A	38,043426		
2.0 DHA	38,043426		
2.0 DHS	38,043426		
2.1 A	44,444710		
2.1 DHA	44,444710		
2.1 DHS	44,444710		
3.0 A	40,728885	24,437330	16,291555

Lot 2 Alta Tensió (AT):

Alta tensió	€/kW i any					

Tarifa	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4	Periode 5	Periode 6
3.1 A	59,173468	36,490689	8,367731			
6.1 A	39,139427	19,586654	14,334178	14,334178	14,334178	6,540177

Els preus del terme de potència són fixats per la regulació vigent. *Ordre IET/107/2014, de 31 de gener (BOE núm. 312, de 26 de desembre de 2014) i Ordre IET/2444/2014, de 19 de desembre (BOE núm. 28, d'1 de febrer de 2014).*

Tercer. Comunicar aquest acord a la Central de contractació de l'ACM (preferentment per e-Notum al NIF G66436064 i el correu electrònic centraldecompres@acm.cat o per correu postal al carrer València núm. 231, 6a planta, 08007 Barcelona).

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

PUNTS D'URGÈNCIA

El conseller Sr. Josep M. Vidal, comenta que són motius laborals els que li impiedien assumir les funcions de conseller de turisme i en conseqüència es va plantejar la seva substitució. Tanmateix, el senyor Jaume Bergada, suplent, planteja que tampoc podia desenvolupar-ho adequadament. Des de Solivella proposen que la nova consellera sigui la Sra. Silvia Iturri March, que té un bon perfil com a futura consellera de turisme, i amb la seva incorporació el grup tindrà majoria de dones.

Es prenrão de la renúncia

Fets

Vista la renúncia presentada en data 21 de novembre de 2019 pel senyor Albert Español Cabestany, conseller electe d'aquest Consell Comarcal, de resultes de les eleccions de 26 de maig de 2019, i en el qual manifesta la voluntat de renunciar al càrrec de conseller comarcal d'aquesta corporació, per motius personals, i també vista la renúncia del seu suplent, Sr. Jaume Bergadà Garcia, presentada en la mateixa data.

Fonaments de dret

1. Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, de règim electoral general.
2. Article 40.4 i apartat 5 del RD 2568/1986, de 28 de novembre pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Prendre coneixement de la renúncia al càrrec de conseller comarcal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà presentada pel senyor Albert Español Cabestany i del seu suplent el senyor Jaume Bergadà Garcia.

Segon. Declarar la vacant del lloc i manifestar-ho a la Junta Electoral competent als efectes previstos als articles 182 i 208 de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general.

Tercer. Demanar que sigui expedida la credencial del nou Conseller/a Comarcal que haurà de suplir al renunciant, la Sra. Sílvia Iturria March amb DNI 39.715.981-H, de la candidatura d'Esquerra Republicana de Catalunya - Acord Municipal (ERC-AM)", de conformitat amb l'escrit presentat pel grup d'Esquerra Republicana de Catalunya - Acord Municipal (ERC - AM) a l'empara del previst a l'article 21.4 del DL 4/2003, de 4 de novembre.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

PRECS I PREGUNTES

17. PRECS I PREGUNTES

El senyor Magí Trullols Trull, president informa al Ple de la relació pomenoritzada i exhaustiva de les actuacions realitzades des del Consell Comarcal amb les diferents institucions, en relació a les passades riuada del Francolí. Aquestes actuacions s'han realitzat en el marc de col·laboració i suport al municipis afectats i són les següents:

- Departament de la Presidència. Sol·licitud d'ampliació del termini de la convocatòria del PUOSC.
- Diputació de Tarragona. Gestió amb el SAM per la tramitació d'ajuts d'urgència, bonificació d'interessos i tresoreria pels municipis afectats.

- Subdelegació del Govern. Suport en la tramitació dels expedients.
- Departament d'agricultura. Sol·licitud per a la recuperació de les xarxes de regadiu de les comunitats de regants
- Fundació La Caixa. Tramitació ajut pels municipis afectats.
- Moció aprovada pel Ple del Consell Comarcal en relació als aiguats

Serveis tècnics

- Valoració dels danys ocasionats en les infraestructures municipals.

Medi ambient

- Valoració dels danys ocasionats a les plantes depuradores de Montblanc, Senan, l'Espluga de Francolí i el col·lector de Vimbodí
- L'ACA destinarà una partida extraordinària per reconstruir les infraestructures danyades. L'execució de les obres aniran a càrrec del Consell Comarcal
- Substitució de contenidors de recollida de residus danyats. Donació de l'ajuntament de Sant Fost de Capcentelles.
- Servei de contenidor de voluminosos als municipis afectats

Serveis socials

- Tramitació d'expedients per famílies amb necessitats socioeconòmiques

Promoció econòmica

- Suport als ajuntaments en la tramitació d'ajuts pels danys ocasionats a negocis i particulars
- Tasques de manteniment i neteja d'espais públics amb l'equip de plans d'ocupació

Ensenyament

- Modificació de les rutes de transport escolar amb destinació als centres educatius de l'Espluga de Francolí i Montblanc

Reunions i actes en motiu de la riuada:

- 23/10/2019 Consell alcaldes urgent. President de la Generalitat
- 28/10/2019 Ple ordinari. Moció aiguats
- 29/10/2019 Reunió d'alcaldes amb la Delegada del Govern Central a Catalunya
- 11/11/2019 Consell d'alcaldes ordinari
- 18/11/2019 Reunió alcaldes afectats pels aiguats

També fa un reconeixement al Serveis urbanístics comarcals per l'interès mostrat a l'hora de afrontar el treball suplementari que ha representat la concurrència simultània del PUOSC i de les necessitats generades per la riuada, el qu ha representat una dedicació especial en temps i recursos per poder complir amb els terminis establerts.

El conseller Sr. Josep M. Vidal Minguela, es suma al president en aquest agraïment ja que en una contingència d'aquest naturalesa, els tècnics comarcals i municipals han donat una resposta òptima, a més de que, un canvi de criteri en les Bases del PUOSC, va suposar que el projecte inicialment previst s'hagués de modificar i redactar-ne un de nou. També posa de relleu que aquesta catàstrofe natural i les seves conseqüències han fet que el

municipi s'hagi unit i fet pinya. Apunta que les administracions de l'Estat i de la Generalitat haurien de ser més properes.

El Sr. president informa que el Consell Comarcal, en concret l'àrea de Turisme, va rebre el premi Jordi Cartanà, dotat amb 3000 euros, concedit pel Patronat de Turisme de la Diputació de Tarragona, per la ruta del Trepat. Aquest premi és un reconeixement a la tasca realitzada per l'Àrea de Turisme de visualització de la potencialitat turística de la comarca.

També comenta que va estar present al desè aniversari del TAC 12.

Finalment planteja l'impuls d'un grup de whatss President - Treballadors, com a canal per donar a conèixer i difondre tots aquells actes que es realitzin des de Presidència del consell Comarcal.

Secretari

President

Xavier Salvado Vives

Magí Trullols Trull

Annex 1 del punt 4

PRESSUPOST CONSELL COMARCAL EXERCICI 2020

			INGRESSOS
Orgànica		Econòmica	2020
CAPÍTOL III			
200	39900	Ingressos diversos	154.700
400	34900	Preu públic Servei de turisme	1.000
410	39902	Valorització materials deixalleries	80.000
410	39904	Ingressos diversos medi ambient	1.000
411	30300	Preu públic Centre Comarcal de Tractament de Residus	160.000
421	34100	Preu públic Servei d'ajuda a domicili	56.000
421	34101	Preu públic Servei de teleassistència	2.000
421	34200	Preu públic Transport escolar no obligatori	28.000
422	34901	Preu públic Servei de transport adaptat	6.000
430	34902	Preu públic Activitats cultura i joventut	2.000
500	34905	Preu públic Assistència tècnica ajuntaments	65.000
501	34904	Preu públic Transport comarcal	7.000
TOTAL CAPÍTOL III			562.700
Orgànica		Econòmica	Import
CAPÍTOL IV			
200	45060	Departament de Governació. Fons Cooperació Local	780.400
200	45060-02	AOC. Assistència informàtica municipal	15.000
200	45080	Departament de Cultura. Gestió Arxiu Comarcal	45.000
200	46100	Diputació de Tarragona. Conveni marc	338.200
200	46101	Diputació de Tarragona. Activitats Arxiu Comarcal	2.800
200	46104	Diputació de Tarragona. Conveni Actio	83.600
200	46200	Ajuntaments. Conveni assistència informàtica	27.900
200	46201	Ajuntaments. Fons arxivístic electrònic	13.400
400	45000	Generalitat de Catalunya. Taxa turística	4.000
400	45100	Agència Catalana del Consum. Delegació de competències	18.000
400	46200	Ajuntaments. Conveni turisme	11.700
401	46103	Diputació de Tarragona. Projecte Ruta del Cister	30.000
401	46104	Diputació de Lleida. Projecte Ruta del Cister	12.000
401	46500	Consell Comarcal de l'Alt Camp. Ruta del Cister	8.700
401	46501	Consell Comarcal de l'Urgell. Ruta del Cister	6.100
410	46200	Ajuntaments. Recollida de residus urbans	1.165.300
410	46201	Ajuntaments. Personal deixalleries	55.100
410	45104	ARC-Ecoembes. Conveni envasos i embalatges	240.000
410	45105	ARC-Ecoembes. Educació ambiental	6.800
411	45100	ARC. Retorn Cànon Residus	132.200
411	46200	Ajuntaments. Tractament de residus urbans	604.900
412	45103	ARC. Ajut matèria orgànica	30.000
412	46200	Ajuntaments. Gestió de residus urbans	148.000
413	45101	ACA. Gestió Depuradores	582.000
413	45106	ACA. Redacció projectes EDARS	108.000
420	45002	Dept.de Treball, Afers Socials i Famílies. Contracte Programa	630.000
420	45002-02	DTSF Contracte Programa (Ajuntaments Centre Obert)	55.200
420	45002-03	Servei d'informació i atenció a les dones (ICD - Depart presidència)	24.500
420	46200	Ajuntaments. Benestar Social	150.600
421	45002	Dept. de Treball, Afers Socials i Famílies. Contracte Programa Aj. Domicili	170.000
422	45002	Dept. de Treball, Afers Socials i Famílies. Contracte Programa Transp. Adapt.	60.000
423	45030	Departament d'Ensenyament. Delegació competències	562.000
423	46110	Diputació de Tarragona. Conveni transport no obligatori	24.800
423	46200	Ajuntaments. Transport no obligatori	6.000
424	45030	Departament d'Ensenyament. Delegació competències	378.000
424	46201	Ajuntaments. Menjadors escolars	9.300
430	45080-02	Departament de Cultura. Gestió Museu Comarcal	11.200
430	45080-03	Secretaria General de Joventut. Oficina Serveis Joventut	32.800
430	45080-04	Secretaria General de Joventut. Conveni Oficina Jove	22.000

430	45050	SOC.Garantía juvenil. Contractes de pràctiques	68.000
500	46200	Ajuntaments. Serveis urbanístics	156.500
501	45080	Departament d'Obres Públiques i Transports.Transport	66.000
TOTAL CAPÍTOL IV			7.004.700

Orgànica		Econòmica	2020
----------	--	-----------	------

CAPÍTOL V			
200	52000	Interessos de bancs i caixes	500
200	54100	Lloguer locals i terrenys	9.900
TOTAL CAPÍTOL V			10.400

TOTAL INGRESSOS CORRENTS			7.577.800
---------------------------------	--	--	------------------

Orgànica		Econòmica	2020
----------	--	-----------	------

CAPÍTOL VII			
200	76100	Diputació Tarragona. Conveni marc. Programa d'inversions	48.300
200	75080	Departament de la Presidència. Projecte PUOSC	120.000
410	75080	ARC. Deixalleries	50.000
411	75080-02	ARC. CCTRM	3.855.000
412	75080-03	ARC. Subvenció vehicle elèctric	12.000
413	75100	ACA. Millores EDARS	160.000
413	75100-02	ACA. Projecte abastament aigua	80.000
TOTAL CAPÍTOL VII			4.325.300

CAPÍTOL IX			
200	91300	Crèdit inversions	70.000
TOTAL CAPÍTOL IX			70.000
TOTAL INGRESSOS DE CAPITAL			4.395.300
TOTAL PRESSUPOST INGRESSOS			11.973.100

RESUM PER CAPÍTOLS	2019
TOTAL CAPÍTOL I	-
TOTAL CAPÍTOL II	-
TOTAL CAPÍTOL III	562.700
TOTAL CAPÍTOL IV	7.004.700
TOTAL CAPÍTOL V	10.400
TOTAL INGRESSOS CORRENTS	7.577.800
TOTAL CAPÍTOL VI	-
TOTAL CAPÍTOL VII	4.325.300
TOTAL CAPÍTOL VIII	-
TOTAL CAPÍTOL IX	70.000
TOTAL INGRESSOS DE CAPITAL	4.395.300
TOTAL PRESSUPOST INGRESSOS	11.973.100

DESPESES				
Orgànica	Area Desp.	Econòmica		2020
CAPÍTOL I				
100	912	10000	Retribucions càrrecs electes	-
200	920	10100	Retribucions personal directiu	53.000
200	920	15100	Gratificacions personal habilitació nacional	51.700
200	920	12000	Retribucions bàsiques funcionaris grup A1	33.400
200	920	12003	Retribucions bàsiques funcionaris grup C1	32.900
200	920	12100	Retribucions complementàries de destí funcionaris	19.100
200	920	12101	Retribucions complementàries específiques funcionaris	30.600
200	920	12006	Trienis personal funcionari administració general	9.700
200	920	13000	Personal laboral fix Adm. General. Retribucions bàsiques	19.000
200	920	13002	Personal laboral fix Adm. General. Retribucions complementàries	10.300
200	920	13100	Personal laboral temporal Adm. General	208.200
200	920	13100-02	Personal laboral temporal sistemes d'informació	80.000
200	920	16000	Seguretat Social funcionaris i personal Adm.General	180.900
200	920	16209	Despeses socials i formació del personal	3.500
400	432	13100	Personal laboral temporal. Turisme i Consum	56.300
400	432	16000	Seguretat Social personal Turisme i Consum	19.100
401	432	13100	Personal laboral temporal. Ruta del Cister	57.900
401	432	16000	Seguretat Social personal Ruta del Cister	18.600
410	1622	13100	Personal laboral temporal Medi Ambient Recollida	69.000
410	1622	16000	Seguretat Social personal Medi Ambient Recollida	23.000
411	1623	14300	Personal laboral temporal CCTRM	105.400
411	1623	16000	Seguretat Social personal CCTRM	34.800
412	1622	12003	Retribucions bàsiques funcionaris Medi Ambient grup C1 Gestió	10.700
412	1622	12100	Retribucions complementàries de destí funcionaris Medi Ambient Gestió	6.600
412	1622	12101	Retribucions complementàries específ. funcionaris Medi Ambient Gestió	10.500
412	1622	12006	Trienis personal funcionari medi ambient Gestió	4.000
412	1622	13100	Personal laboral temporal Medi Ambient Gestió	39.200
412	1622	16000	Seguretat Social personal Medi Ambient Gestió	23.200
413	161	13100	Personal laboral temporal Sistemes de sanejament	29.700
413	161	16000	Seguretat Social personal sistemes de sanejament	9.900
420	231	13000	Personal laboral fix Benestar Social. Retribucions bàsiques	113.300
420	231	13002	Personal laboral fix Benestar Social. Retribucions complementàries	71.300
420	231	13100	Personal laboral temporal Benestar Social	292.300
420	231	16000	Seguretat Social personal Benestar Social	157.400
423	320	13000	Personal laboral fix Ensenyament. Retribucions bàsiques	15.100
423	320	13002	Personal laboral fix Ensenyament. Retribucions complementàries	15.900
423	320	16000	Seguretat Social personal Ensenyament Transport	10.000
424	320	13100	Personal laboral temporal Ensenyament	24.600
424	320	16000	Seguretat Social personal Ensenyament Menjadors	8.400
430	330	13000	Personal laboral fix Cultura. Retribucions bàsiques	20.700
430	330	13002	Personal laboral fix Cultura. Retribucions complementàries	14.000
430	334	13100	Personal laboral temporal Cultura i Joventut	77.000
430	330	16000	Seguretat Social personal Cultura	11.500
430	334	16000	Seguretat Social personal Joventut	25.500
500	151	13000	Personal laboral fix Serveis Tècnics. Retribucions bàsiques	19.000
500	151	13002	Personal laboral fix Serveis Tècnics. Retribucions complementàries	17.000
500	151	13100	Personal laboral temporal Serveis Tècnics	233.300
500	151	16000	Seguretat Social personal Serveis Tècnics	89.400
TOTAL CAPÍTOL I				2.465.900

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica		2020
CAPÍTOL II				
100	912	23100	Desplaçaments consellers	10.000
100	912	23300	Assistències consellers	70.000
200	920	20400	Rènting vehicle serveis generals	16.400
200	920	20500	Rènting copiadors	4.500
200	920	21200	Manteniment i reparacions d'oficines	15.000
200	920	21400	Reparació vehicles	2.000
200	920	21600	Manteniment equip informàtic (HW i SW)	30.000
200	920	21601	Manteniment copiadors	5.000
200	920	22000	Materials i altres oficina	6.000
200	3322	22000	Materials i altres arxiu comarcal	13.000
200	920	22001	Revistes, llibres i altres publicacions	2.000
200	920	22002	Material informàtic no inventariable	1.000
200	920	22100	Energia elèctrica	15.000
200	920	22101	Subministrament aigua potable	1.500
200	920	22102	Gas	10.000
200	920	22103	Combustible vehicles	7.000
200	920	22105	Productes alimentaris i altres	10.000
200	920	22200	Servei de telecomunicacions	27.200
200	920	22201	Correus	4.000
200	920	22203	Dominis internet	1.000
200	920	22300	Serveis transport	1.000
200	920	22400	Assegurances	20.000
200	920	22502	Tributs	11.000
200	920	22601	Atencions protocol·laries i representació	6.000
200	920	22602	Publicitat	3.000
200	920	22603	Publicacions en Diaris Oficials	3.000
200	920	22700	Serveis de neteja	63.000
200	920	22706	Estudis i treballs tècnics	10.000
200	920	22799-02	Prevenió de riscos laborals	4.500
200	920	23020	Dietes personal	2.000
200	920	23120	Desplaçaments personal	7.000
200	433	22799	Activitats Economia sostenible	4.000
200	920	22799	Servei de gestoria	12.000
200	920	22706-02	Redacció ENS (Esquema Nacional de Seguretat). Consell i ajuntaments	13.000
400	432	22699	Actuacions promoció turística comarcal	9.000
400	1622	22799	Activitats paisatge	6.000
401	432	22699-02	Actuacions promoció turística Ruta del Cister	36.000
410	1621	22100	Consums i manteniment deixalleries	10.000
410	1621	22799	Gestió servei recollida vehicles abandonats	500
410	1621	22799-02	Gestió deixalleries i serveis mòbils	50.000
410	1621	22799-03	Gestió recollida residus funeraris	4.000
410	1621	22799-04	Recollida i transport residus	1.516.000
411	1623	20900	Cànon tractament residus municipals	223.000
411	1623	21300	Manteniment i reparacions maquinària CCTRM	50.000
411	1623	21301	Manteniment instal·lacions CCTRM	45.000
411	1623	22000	Materials i altres oficina CCTRM	2.000
411	1623	22100	Energia elèctrica CCTRM	26.000
411	1623	22103	Consum gasoil maquinària CCTRM	35.000
411	1623	22400	Assegurances CCTRM	4.000
411	1623	22502	Tributs CCTRM	5.000
411	1623	22706	Assistència tècnica al CCTRM	25.000
411	1621	22799	Gestió residus de la construcció	18.000
411	1623	22799	Analítiques i sistema de control al CCTRM	25.000
411	1623	22799-02	Tractament llixiviats	75.700
411	1623	22799	Tractament voluminosos i fustes	30.000
412	1622	22699	Educació mediambiental	70.000
412	1622	22706	Assistència tècnica auditories EMAS i EMAS 22	9.000
413	161	22799	Gestió depuradores	545.000
413	161	22799-02	Inspecció i control sistemes de sanejament	3.000
413	161	22706	Redacció projectes EDARS	90.000
420	231	20400	Rènting vehicles benestar social	8.000
420	231	22799	Servei d'informació i atenció a les dones	10.000
420	231	22799-02	Servei residencial d'estada limitada	4.500
420	231	22799-03	Actuacions de sensibilització i col·laboració social	1.000
420	231	22799-08	Actuacions benestar social	7.000
420	231	22799-10	Actuacions igualtat en el treball	4.000
420	231	22799-11	Actuacions SAI LGBTI	4.000
420	231	22799-12	Servei d'aliments	2.000
420	231	22799-13	Manteniment PAT	2.000

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica		2020
421	231	22799-07	Servei de teleassistència	20.000
422	231	22301	Servei de transport adaptat	100.000
423	326	22302	Servei transport escolar (gener-juny)	375.000
423	326	22302-2	Servei transport escolar (setembre-desembre)	230.000
423	320	22699	Activitats ensenyament	12.000
424	326	22799	Servei de menjador escolar (gener-juny)	71.000
424	326	22799-02	Servei de menjador escolar (setembre-desembre)	44.000
430	330	22001	Publicacions	9.000
430	330	22609	Activitats cultura	5.500
430	334	22699	Activitats joventut	4.500
500	151	20400	Rènting vehicle serveis tècnics	4.000
501	441	22304	Serveis transport municipis	60.000

TOTAL CAPÍTOL II				4.552.820
-------------------------	--	--	--	------------------

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica		
CAPÍTOL III				

200	011	31000	Interessos oper.Tresoreria	5.000
200	011	31008	Interessos crèdit BBVA 2006	500
200	011	31009	Interessos crèdit BBVA 2007	500
200	011	31010	Interessos crèdit refinançament BBVA 2007	500
200	011	31011	Interessos crèdit BBVA 2008	500
200	011	31013	Interessos crèdit Caixa 2018	2.500
200	011	31100	Despeses de formalització, modificació i cancel·lació	2.000
200	011	35900	Comissions i despeses financeres	3.000

TOTAL CAPÍTOL III				14.500
--------------------------	--	--	--	---------------

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica		2.020
----------	------------	-----------	--	-------

CAPÍTOL IV				
-------------------	--	--	--	--

200	943	41000	Aportació OAD	30.000
200	920	46600	Col.laboració entitats municipalistes	2.500
411	1623	46200	Conveni Ajuntament de l'Espluga de F. Gestió CCTR	81.000
412	1622	47900	Subvencions pel foment de l'agricultura ecològica	2.000
420	231	46201	Ajuntament de l'Espluga de Francolí (centre obert)	18.400
420	231	46202	Ajuntament de Montblanc (centre obert)	18.400
420	231	46203	Ajuntament de Santa Coloma de Queralt (centre obert)	18.400
420	231	48900	Ajuts individuals de llibres i material escolar (curs 2019-2020)	10.000
420	231	48901	Ajuts individuals llars infants (curs 2018-2019)	-
420	231	48902-2	Ajuts d'urgència social	18.700
420	231	48905	Ajuts d'urgència social. Pobresa energètica	10.000
423	326	48903	AID obligatoris	4.000
423	326	48905	Acol·lida matinal	4.000
424	326	48904	Menjadors escolars (gener-juny)	105.000
424	326	48904-2	Menjadors escolars (setembre-desembre)	64.000
430	330	46201	Subvenció escoles música. Montblanc	-
430	330	46202	Subvenció escoles música. L'Espluga de Francolí	-
430	330	46203	Subvenció escoles música. S. Coloma de Queralt	-
430	333	48906	Gestió museu comarcal	27.000
430	334	46204	Ajuntaments. Plans locals de Joventut	33.400

TOTAL CAPÍTOL IV				446.800
-------------------------	--	--	--	----------------

CAPÍTOL V				
------------------	--	--	--	--

200	929	50000	Fons de contingències	25.000
-----	-----	-------	-----------------------	--------

TOTAL CAPÍTOL V				25.000
------------------------	--	--	--	---------------

TOTAL DESPESA CORRENT				7.505.020
------------------------------	--	--	--	------------------

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica	DESCRIPCIÓ	Euros
CAPÍTOL VI				
200	920	62200	Inversió edificis	13.300
200	920	62500	Mobiliari serveis	5.000
200	920	62600	Equipament informàtic	13.000
200	920	62200-02	Projecte PUOSC	130.000
200	920	62600-02	Projecte telecomunicacions	15.000
410	1621	62200	Deixalleries	50.000
411	1623	62300	Inversió CCTRM	3.855.000
412	1622	62400	Adquisició vehicle elèctric	24.000
413	161	62300	Inversions de millora EDARS	160.000
413	161	62300-02	Projecte abastament aigua	100.000
420	231	62300	Adquisició de material per a serveis socials	5.000
TOTAL CAPÍTOL VI				4.370.300
CAPÍTOL VII				
200	920	71000	Inversió Concactiva	25.000
TOTAL CAPÍTOL VII				25.000
Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica		2.020
CAPÍTOL IX				
200	011	91308	Amortització crèdit BBVA 2006	23.300
200	011	91309	Amortització crèdit BBVA 2007	6.000
200	011	91310	Amortització crèdit refinançament BBVA 2007	14.500
200	011	91311	Amortització crèdit BBVA 2008	1.000
200	011	91313	Amortització crèdit Caixa 2018	30.000
TOTAL CAPÍTOL IX				74.800
TOTAL DESPESA CAPITAL				4.470.100
TOTAL PRESSUPOST DESPESES				11.975.120

Annex 2 del punt 4

PRESSUPOST ORGANISME AUTÒNOM DE DESENVOLUPAMENT 2020

INGRESSOS			
Orgànica	Econòmica		2020
460	34900	Preu public Centre d'Iniciatives Empresarials	25.000
460	34907	Preu public Espai Coworking	1.000
461	34901	Preu public. Vivier Cellaristes	20.000
462	34905	Preu public. Espai Oli	100
463	34903	Preu públic viver Espai cuina	14.000
464	34904	Preu públic Vivier Cavistes	4.000
465	34905	Preu públic Espai Base Activa	3.000
470	39900	Ingressos varis	12.100
TOTAL CAPÍTOL III			79.200
Orgànica	Econòmica	DESCRIPCIÓ	
CAPÍTOL IV			
466	45052	Dep. d'EMO.Suport a l'ocupació. Treball i Formació	220.000
466	45055	Dep. d'EMO.Suport a l'ocupació. Singulares	100
466	45056	Dep. d'EMO.Suport a l'ocupació. 30 Plus	60.000
466	45057	Dep. d'EMO.Suport a l'ocupació. Enfeina't	265.000
466	45053	Dep. d'EMO.Projectes desenvolupament local innovadors	126.500
466	45050-02	ARCA Aportació innovadors	18.500
466	45050-03	Dep. d'EMO.Projectes desen local planificació estrategica	20.000
466	45054	Departament d'EMO. Formació Acord Marc	91.000
466	45058	Departament d'EMO. FOAP	145.000
466	45059	Departament d'EMO. Ubica't	45.000
466	45051	Departament d'EMO. AODL	144.000
467	45050	Departament d'EMO. Suport Emprenedors	35.000
468	45030	Departament Ensenyament UEC	54.000
468	45030-02	Departament Ensenyament Cicle Formació	7.000
469	45060	Agència de l'Habitatge de Catalunya	43.000
470	40000	Aportació Consell Comarcal funcionament	30.000
470	46100	Diputació de Tarragona. Desenvolupament local	6.000
470	46200	Aportació local projectes desenvolupament local	11.500
470	46201	Aportació local suport a l'ocupació	54.500
TOTAL CAPÍTOL IV			1.376.100
Orgànica	Econòmica	DESCRIPCIÓ	
CAPÍTOL V			
470	52000	Interessos de bancs i caixes	-
TOTAL CAPÍTOL V			-
TOTAL INGRESSOS CORRENTS			1.455.300
CAPÍTOL VII			
470	70000	Aportació Consell Comarcal. Inversió Concactiva	25.000
TOTAL CAPÍTOL VII			25.000
TOTAL INGRESSOS DE CAPITAL			25.000
TOTAL PRESSUPOST INGRESSOS			1.480.300
INGRESSOS			
RESUM PER CAPÍTOLS			2020
TOTAL CAPÍTOL I			
TOTAL CAPÍTOL II			
TOTAL CAPÍTOL III			79.200
TOTAL CAPÍTOL IV			1.376.100
TOTAL CAPÍTOL V			-
TOTAL INGRESSOS CORRENTS			1.455.300
TOTAL CAPÍTOL VI			-
TOTAL CAPÍTOL VII			25.000
TOTAL CAPÍTOL VIII			-
TOTAL CAPÍTOL IX			-
TOTAL INGRESSOS DE CAPITAL			25.000
TOTAL PRESSUPOST INGRESSOS			1.480.300

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 5CDA004C27D5469AA4CFB8B8395C36A891 i data d'emissió 03/08/2020 a les 11:30:48

PRESSUPOST ORGANISME AUTÒNOM DE DESENVOLUPAMENT 2020

DESPESES

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica		2020
			CAPÍTOL I	
460	433	13000	Personal laboral fix Concactiva. Retribucions bàsiques	2.300
460	433	13002	Personal laboral fix Concactiva. Retribucions complementàries	1.500
469	433	13000	Personal laboral fix Habitatge. Retribucions bàsiques	19.900
469	433	13002	Personal laboral fix Habitatge. Retribucions complementàries	10.300
460	433	13100	Personal laboral temporal Concactiva	23.900
460	433	16000	Seguretat social personal laboral Concactiva	9.200
460	433	16000-02	Seguretat social personal plans d'ocupació	110.900
461	433	13100	Personal laboral temporal Viver Celleristes	18.900
461	433	16000	Seguretat social personal laboral Viver Celleristes	6.300
463	433	13100	Personal laboral temporal Viver Espai cuina	25.800
463	433	16000	Seguretat social personal laboral Viver Agroalimentari	8.600
466	433	13100	Personal laboral temporal SOC	259.600
467	433	13100	Personal laboral temporal empresa i ocupació	27.100
466	433	14300	Personal laboral plans ocupació	327.000
466	433	16000	Seguretat social personal laboral SOC	94.400
468	433	13100	Personal laboral temporal UEC	24.800
468	433	16000	Seguretat social personal laboral UEC	8.200
469	433	13100	Personal laboral temporal Habitatge	21.800
469	433	16000	Seguretat social personal laboral Habitatge	17.200
467	433	16000	Seguretat social personal laboral Empresa i ocupació	9.000
			TOTAL CAPÍTOL I	1.026.700
Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica	DESCRIPCIÓ	
			CAPÍTOL II	
461	433	21200	Manteniment Viver de Celleristes	20.000
462	433	21300-02	Manteniment Viver Oli	1.000
462	433	22100-02	Subministraments Viver Oli	500
463	433	22102	Gas Espai Cuina	1.500
463	433	21300-2	Manteniment Espai Cuina	3.000
464	433	21300	Manteniment Viver Cava	1.000
464	433	22100	Subministraments Viver Cava	2.000
465	433	21300-04	Manteniment BaseActiva	2.000
466	241	22606	Formació FOAP	101.000
466	241	22606-02	Formació AM	64.800
466	241	22606-03	Formació 30 Plus	16.000
466	241	22606-03	Formació Singulares	100
466	241	22606-04	Formació Treball i Formació	6.600
466	324	22000	Material i despeses UEC	2.000
466	433	22706	Estudis i treballs tècnics planificació estratègica	25.000
466	433	22706-02	Estudis i treballs tècnics Innovadors	81.500
467	433	22706	Desenvolupament i suport empresa i ocupació	2.500
469	433	22706	Pla d'acció d'habitatge	100
470	920	21300	Manteniment climatització Concactiva	3.200
470	920	21200	Manteniment Concactiva	12.500
470	920	22706-02	Gestoria nomines	3.600
470	920	21600	Manteniment SAI	2.700
470	920	21400	Manteniment vehicles	2.500
470	920	20400	Renting vehicles	6.000
470	920	22000	Materials i altres oficina	1.500
470	920	22001	Prensa, revistes, llibres i altres publicacions	500
470	920	22100	Energia elèctrica CIE	16.500
470	920	22101	Aigua	3.000
470	920	22103	Combustible vehicles	3.000
470	920	22200	Servei de telecomunicacions	10.000
470	920	22400	Assegurances CIE	2.000
470	920	22602	Publicitat i difusió	1.000
470	433	22602	Promoció industrial	1.000
470	920	22603	Publicació en Diaris Oficials	600
470	920	22799-2	ISO	5.000
470	920	22799	Prevenció i riscos laborals	2.000
470	920	22105	Tributs	1.000
470	920	22706	Estudis i treballs tècnics	2.000
470	433	22699	Aportació cambra de comerç	7.300
470	920	23020	Dietes personal	1.000
470	920	23120	Desplaçaments personal	2.000
470	912	23300	Assistències membres OAD	5.400
470	912	23120	Desplaçaments membres OAD	700
			TOTAL CAPÍTOL II	426.600

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 5CDA004C27D5469AACFBD83835C36A891 i data d'emissió 03/08/2020 a les 11:30:48

Transcripció de l'acta número 2019-0000013 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: CPISR-1 C Xavier Salvadó

Vive SINGAT: FLEGTBONIFICAMENT DREF*** (SIG) en data: 10/12/2019, 11/12/2019

Secretaria de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà

PRESSUPOST ORGANISME AUTÒNOM DE DESENVOLUPAMENT 2020

Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica	Import
CAPÍTOL III			
470	011	35900	Interessos 2.000
TOTAL CAPÍTOL III			2.000
CAPÍTOL V			
470	920	50000	Fons de contingències -
TOTAL CAPÍTOL V			-
TOTAL DESPESA CORRENT			1.455.300
Orgànica	Àrea Desp.	Econòmica	DESCRIPCIÓ
CAPÍTOL VI			
461	920	62200	Inversió Viver de Celleristes 18.000
470	920	62500	Mobiliari 4.000
470	920	62600	Equipament informàtic 3.000
TOTAL CAPÍTOL VI			25.000
TOTAL DESPESA CAPITAL			25.000
TOTAL PRESSUPOST DESPESES			1.480.300
DESPESES			
RESUM PER CAPÍTOLS			2020
TOTAL CAPÍTOL I			1.026.700
TOTAL CAPÍTOL II			426.600
TOTAL CAPÍTOL III			2.000
TOTAL CAPÍTOL IV			-
TOTAL CAPÍTOL V			-
TOTAL DESPESES CORRENTS			1.455.300
TOTAL CAPÍTOL VI			25.000
TOTAL CAPÍTOL VII			-
TOTAL CAPÍTOL VIII			-
TOTAL CAPÍTOL IX			-
TOTAL DESPESES DE CAPITAL			25.000
TOTAL PRESSUPOST DESPESES			1.480.300

**ESTAT DE LA CONSOLIDACIÓ DELS PRESSUPOSTOS QUE INTEGREN
EL PRESSUPOST GENERAL DE 2020**

INGRESSOS

Capítols	Denominació	Pressupost del Consell	Pressupost de l'OAD	Ajustaments	Estat de consolidació
	A) OPERACIONS CORRENTS	7.577.800	1.455.300	30.000	9.003.100
I	Impostos directes	-	-	-	-
II	Impostos indirectes	-	-	-	-
III	Taxes i altres ingressos	562.700	79.200	-	641.900
IV	Transferències corrents	7.004.700	1.376.100	30.000	8.350.800
V	Ingressos patrimonials	10.400	-	-	10.400
	B) OPERACIONS DE CAPITAL	4.395.300	25.000	25.000	4.395.300
VI	Alienació d'inversions reals	-	-	-	-
VII	Transferències de capital	4.325.300	25.000	25.000	4.325.300
VIII	Actius financers	-	-	-	-
IX	Passius financers	70.000	-	-	70.000
	TOTAL INGRESSOS	11.973.100	1.480.300	55.000	13.398.400

DESPESES

Capítols	Denominació	Pressupost del Consell	Pressupost de l'OAD	Ajustaments	Estat de consolidació
	A) OPERACIONS CORRENTS	7.503.000	1.455.300	30.000	8.928.300
I	Despeses de personal	2.465.900	1.026.700	-	3.492.600
II	Despeses en béns corrents i serveis	4.550.800	426.600	-	4.977.400
III	Despeses financeres	14.500	2.000	-	16.500
IV	Transferències corrents	446.800	-	30.000	416.800
V	Fons de contingència	25.000	-	-	25.000
	B) OPERACIONS DE CAPITAL	4.470.100	25.000	25.000	4.470.100
VI	Inversions reals	4.370.300	25.000	-	4.395.300
VII	Transferències de capital	25.000	-	25.000	-
VIII	Actius financers	-	-	-	-
IX	Passius financers	74.800	-	-	74.800
	TOTAL DESPESES	11.973.100	1.480.300	55.000	13.398.400



Consell Comarcal
de la Conca de Barberà
Serveis Informàtics

CONVENI ENTRE EL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ I L'AJUNTAMENT DE PER LA PRESTACIÓ DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA TÈCNICA INFORMÀTICA PER A LA MILLORA DELS SERVEIS PÚBLICS MITJANÇANT LA UTILITZACIÓ DE LES TIC

A Montblanc, 5 de novembre de 2019

REUNITS

D'una part, el Sr. Magí Trullols i Trull com a president del Consell Comarcal de la Conca de Barberà (d'ara endavant Consell Comarcal), actuant en nom i representació de la Corporació, en virtut de les competències que li atribueix la Llei d'organització comarcal de Catalunya.

I de l'altra part, el Sr. com a alcalde de l'Ajuntament de (d'ara endavant Ajuntament), actuant en nom i representació de la Corporació, en virtut de les competències que li atribueix la Llei d'organització comarcal de Catalunya.

Ambdues parts es reconeixen mútuament capacitats per a aquest acte i

ANTECEDENTS

El Consell Comarcal, en el desplegament de la seva actuació dels serveis informàtics al llarg del temps ha constatat que l'activitat dels municipis, especialment d'aquells de menor capacitat econòmica i de gestió, en relació als projectes de millora de la prestació dels serveis públics mitjançant la utilització de les tecnologies de la informació i les comunicacions depèn, en bona mesura de la prestació o no per part del Consell Comarcal d'un servei d'assistència tècnica informàtica als municipis en aquesta matèria. Per aquest motiu es considera adient potenciar el suport a l'Ajuntament en la millora de la gestió interna i la prestació de serveis als ciutadans mitjançant la utilització de les tecnologies de la informació i les comunicacions, i participar en la difusió i efectiva implementació dels projectes d'administració electrònica a l'Ajuntament.

L'Ajuntament té interès en que el Consell Comarcal li presti aquests serveis d'assistència tècnica informàtica, possibilitant la seva integració en una xarxa de serveis comarcals d'aquesta naturalesa, i per tant, d'acord amb el que s'ha exposat en els apartats anteriors, ambdues parts, formalitzen aquest conveni que es regirà pels següents:



ACORDS

Primer.- Objecte

L'objecte d'aquest conveni és regular el contingut i l'abast entre el Consell Comarcal i l'Ajuntament en la prestació de serveis d'assistència tècnica informàtica per a la millora de la prestació dels serveis públics mitjançant la utilització de les tecnologies de la informació i les comunicacions.

Segon.- Obligacions del Consell Comarcal

El Consell Comarcal s'obliga a realitzar les següents activitats:

ASSESSORAMENT EN L'ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA

S'inclou assessorament i acompanyament continuat durant el procés d'implantació i utilització dels serveis d'administració electrònica i de seguretat del Consorci AOC i CATCERT, Agència Catalana de Certificació.

El catàleg dels serveis és pot consultar en l'apartat de Serveis del web del Consorci AOC.

També s'inclou en el paquet el servei de divulgació de l'administració electrònica. Els tècnics realitzaran tasques de promoció, divulgació i formació dels serveis d'administració electrònica i de seguretat del Consorci AOC i CATCERT – Agència Catalana de Certificació.

MIGRACIÓ I MANTENIMENT DELS LLOCS WEBS MUNICIPALS

- Manteniment, revisió i si cal renovació del gestor de continguts i de la informació de tots els espais estàtics de la pàgina web.
- Integració de nous serveis a la web.
- Actualització de la pàgina web sota la demanada de l'ajuntament: creació de nous espais, alta notícies, creació de formularis,

MANTENIMENT DE LA SEU ELECTRÒNICA

- Manteniment i actualització de la Seu Electrònica i del Portal de Transparència.

CÒPIES DE SEGURETAT DE LES DADES (SERVIDOR)

Els tècnics del Consell Comarcal realitzaran còpies de seguretat i anàlisis de vulnerabilitats per tal d'aconseguir una seguretat informàtica davant de les possibles amenaces externes.

MANTENIMENT DEL HARDWARE I SOFTWARE DE LES MÀQUINES

Els tècnics del Consell Comarcal mantindran el maquinari i actualitzaran el software necessari de cada ajuntament. Aquesta actualització es durà a terme de forma remota o presencial a l'ajuntament en el dia i hora acordada per les dues parts.

ASSISTÈNCIA TÈCNICA I SUPORT AMB PROBLEMES, ERRORS O DUBTES INFORMÀTICS

A través del Centre d'Assistència a l'Usuari els serveis informàtics del Consell Comarcal oferiran suport en la resolució de problemes, incidències i errors que



generin els sistemes informàtics de l'Ajuntament.

SUPORT AMB LA PLATAFORMA ACTIO

Els serveis informàtics del Consell Comarcal oferiran suport en l'ús del gestor documental Actio impulsat per la Diputació de Tarragona.

IMPLANTACIÓ DE L'ESQUEMA NACIONAL DE SEGURETAT

Per donar compliment a la llei nacional de seguretat és necessari que tots els ens compleixin l'Esquema Nacional de Seguretat (ENS) que posi de relleu que la infraestructura tècnica i el mètode de treball de l'Ajuntament estigui adaptat a dita llei.

Des del Consell Comarcal es durà a terme l'elaboració dels plans d'actuació per complir amb l'Esquema indicat anteriorment.

Tercer.- Obligacions de l'Ajuntament

L'Ajuntament s'obliga a finançar el servei d'assistència tècnica amb una aportació anual en favor del Consell Comarcal de 500€ + 150€/màquina.

Quart.- Vigència

El present conveni estarà vigent de l'1 de gener fins a 31 de desembre de 2020 i es prorrogarà anualment, llevat renúncia expressa de qualsevol de les parts que s'haurà de manifestar amb un mes d'antelació a la data de finalització de la vigència, anual o de la pròrroga.

Cinquè.- Causes de resolució

Són causes de resolució del conveni el mutu acord de les parts que hi intervenen i qualsevol altra de les previstes per la normativa vigent.

Sisè.- Legislació aplicable i jurisdicció competent

Aquest conveni té naturalesa jurídica administrativa i per a la resolució dels conflictes que poguessin sorgir de la seva interpretació, compliment, extinció, resolució i efectes, les parts se sotmeten a la Jurisdicció contenciosa administrativa

I, en prova de conformitat, signen aquest document en el lloc i la data esmentats a l'encapçalament.

El president
Magí Trullols Trull

L'alcalde

AJUNTAMENT DE PIRA



(Conca de Barberà)
P-4310900-H

El **Sr. MARC FERRERES i PORRES**, Secretari-interventor de l'Ajuntament de Pira (Conca de Barberà),

CERTIFICO: Que el ple extraordinari de l'Ajuntament de Pira celebrat el dia 14 d'octubre de 2019 va prendre per unanimitat el següent ACORD:

“Delegació de competències al Consell Comarcal en la gestió del sanejament

Fets

1. L'Agència Catalana de l'Aigua (en endavant ACA) té atribuïdes les funcions i competències relatives a la programació, la promoció, l'aprovació, l'execució i l'explotació de les obres hidràuliques de la Generalitat de Catalunya, l'ordenació del servei de sanejament, l'acció concertada de les actuacions de les administracions competents en matèria de sanejament i la distribució dels recursos econòmics.

2. El 29 de gener de 2007, l'ACA i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà van signar un conveni de col·laboració pel qual el Consell passava de tenir les competències relatives en sanejament en alta dels municipis que disposaven d'estacions depuradores. Aquestes competències consistien en l' explotació, control i conservació de les estacions depuradores d'aigües residuals i col·lectors en alta, així com les reposicions i millores d'aquests, la intervenció administrativa dels abocaments i la gestió de l'atribució de fons anual.

3. La planificació i programació de les futures infraestructures de sanejament contemplades en el Pla de gestió i Programa de mesures del districte de conca fluvial de Catalunya té com actuació planificada el sanejament i depuració del nucli de Pira (TM de PIRA).

4. En data 1 d'octubre de 2019, l'ajuntament de Pira va manifestar a l'ACA l' interès de disposar d'un sistema de sanejament al municipi.

5. Des de l'ACA s'ha manifestat la conveniència tècnica i organitzativa de cedir la gestió de les obres i la posterior explotació al Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

Av. Arnau de Ponç, 3 43423 PIRA Tel. 977.88.70.06 Fax 977.88.72.63
Correu: aj.pira@altanet.org http://www.pira.altanet.org



Fonaments de dret

1. D'acord amb la legislació de règim local, més en concret, articles 25.2.c i 86.3.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, entre d'altres i l'article 5 del Text Refós de la legislació en matèria d'aigües de Catalunya, aprovat per Decret Legislatiu 3/2003, de 4 de novembre (TRLMAC), a l'Ajuntament de Pira li correspon l'execució i el desenvolupament en les competències relatives a la gestió del servei i de les infraestructures de clavegueram i del tractament d'aigües residuals.

2. Directiva 91/271/CEE, de tractament d'aigües residuals urbanes, transposa en el Reial decret 509/1996. 3. Directiva Marc de l'Aigua (2000/60/CE), que recull el primer cicle del Pla de Gestió del districte de conca fluvial de Catalunya (2009-2015), aprovat pel decret 171/2014, de 23 de desembre, el qual programa dos escenaris (2016-2021 i 2022-2027).

En conseqüència, **PROPOSO:**

Primer.- DELEGAR en el Consell Comarcal de la Conca de Barberà les competències relatives a la gestió del sanejament en alta del municipi, incloent la construcció, l'explotació, la gestió, el manteniment, les reposicions i millores de les infraestructures i la intervenció administrativa dels abocaments, manteniment la resta de competències en poder de l'Ajuntament. Aquesta delegació serà efectiva una vegada el Consell Comarcal de la Conca de Barberà efectuï un acte d'acceptació tàcita o expressa del mateix.

Segon.- FACULTAR a l'Alcalde per a la signatura del conveni i altra documentació addicional.

Tercer.- NOTIFICAR aquest acte al Consell Comarcal de la Conca de Barberà.”

AJUNTAMENT DE PIRA



(Conca de Barberà)
P-4310900-H

Per a què així consti i sorgeixi els efectes oportuns, s'estén aquest certificat amb el Vist-i-plau del Sr. Alcalde a Pira el dia 15 d'octubre de 2019.

El Secretari

Vist i plau
L'alcalde

Marc Ferreres i Porres

Josep Rodríguez Martínez

Av. Arnau de Ponç, 3 43423 PIRA Tel. 977.88.70.06 Fax 977.88.72.63
Correu: aj.pira@altanet.org <http://www.pira.altanet.org>



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

Pablo Herráez Vilas, director de la Divisió d'Assessoria Jurídica i secretari del Consell d'Administració de l'Agència Catalana de l'Aigua,

CERTIFICO:

Que en la sessió número 203 del Consell d'Administració de l'Agència Catalana de l'Aigua celebrada el dia 28/10/2019, es va aprovar el següent

CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ I L'AGÈNCIA CATALANA DE L'AIGUA PER A LA REDACCIÓ DEL PROJECTE CONSTRUCTIU DE «SANEJAMENT I DEPURACIÓ DE VILANOVA DE PRADES» CV19000656

REUNITS

D'una part, l'Ill.m. Sr. Magí Trullols Trull, president del Consell Comarcal de la Conca de Barberà (en endavant CCCB), domiciliat a la ciutat de Montblanc, carrer de Sant Josep, núm. 18 (Palau Alenyà), codi postal 43400, NIF P9300007C i en representació d'aquesta entitat en virtut de les competències atribuïdes pel Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la llei d'organització comarcal de Catalunya i facultat especialment per acord plenari de data XXXXXXXX.

I de l'altra, el Sr. Lluís Ridao i Martín, director de l'Agència Catalana de l'Aigua (en endavant ACA), entitat de dret públic adscrita al Departament de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya, amb domicili social a Barcelona, carrer Provença, 204-208, (CP 08036) i NIF Q0801031F, actuant en la representació que ostenta en virtut dels articles 11.11 apartat e) del Decret legislatiu 3/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la legislació en matèria d'aigües de Catalunya (en endavant TRLMAC) i 10 del Decret 86/2009, de 2 de juny, d'aprovació dels Estatuts de l'ACA i de modificació del Decret 175/2001, de 26 de juny, pel qual s'aprova el desplegament territorial de l'ACA, i habilitat per a aquest acte per l'aprovació del present conveni per l'Acord del Consell d'Administració de l'ACA de 28 d'octubre de 2019.

Totes dues parts es reconeixen la capacitat legal necessària per a la formalització del present Conveni i en la representació en què actuen,



Generalitat de Catalunya
**Departament de Territori
i Sostenibilitat**



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

EXPOSEN

I. L'ACA, creada per la Llei 25/98, de 31 de desembre, de mesures administratives, fiscals i d'adaptació a l'euro, té atribuïdes d'acord amb els articles 4 i 8 del TRLMAC les funcions i competències relatives a la programació, la promoció, l'aprovació, l'execució i l'explotació de les obres hidràuliques de competència de la Generalitat de Catalunya, l'ordenació del servei de sanejament, l'acció concertada de les actuacions de les administracions competents en matèria de sanejament l'administració i la distribució dels recursos econòmics que li atribueix el TRLMAC.

II. El Consell Comarcal de la Conca de Barberà en exercici de les seves competències, delegades per acord del Ple de l'Ajuntament de Vilanova de Prades en sessió celebrada el 12 de juliol de 2019, és l'Administració competent titular del servei de sanejament en alta del municipi.

III. L'actuació «Sanejament i depuració de Vilanova de Prades» resta inclosa dintre de "Expedientes en curso pendientes de cerrar y actuaciones programadas 2015", definida com una actuació dins del cicle vigent 2016-2021 del Programa de mesures del Pla Hidrològic de demarcació hidrogràfica de l'Ebre (PHDHE), aprovat per Reial Decret 1/2016, de 8 de gener.

IV. De conformitat amb l'article 108 i següents de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya i dels articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, ambdues parts han convingut les condicions per les quals s'efectuarà el finançament de la inversió corresponent a la redacció del projecte constructiu «Sanejament i depuració de Vilanova de Prades», motiu pel qual, i per tal de deixar constància dels acords presos, formalitzen la signatura del present Conveni, que es regeix per les següents,

CLÀUSULES

Primera. Objecte del Conveni

És objecte del present Conveni l'establiment del marc de col·laboració entre les entitats intervinents i la determinació de les condicions en què es durà a terme el finançament dels treballs per a la redacció del projecte constructiu «Sanejament i depuració de Vilanova de Prades» que ve recollida en el PHDHE vigent.

Segona. Finançament i anualitat dels treballs

L'import màxim a finançar per l'ACA per a la redacció del projecte constructiu és de 36.700,00 € (IVA exclòs), amb el següent desglossament i anualitats (IVA exclòs):



Generalitat de Catalunya
Departament de Territori
i Sostenibilitat



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

Anualitat:	2020	TOTAL
Redacció del projecte constructiu	30.000,0 0 €	30.000,0 0 €
Despeses indirectes	6.700,00 €	6.700,00 €
TOTAL:	36.700,0 0 €	36.700,0 0 €

L'aportació de l'ACA quedarà reduïda per l'aplicació del coeficient de baixa que resulti de l'adjudicació dels treballs i estarà condicionada a la disponibilitat pressupostària en les futures anualitats.

L'import que resulti de la liquidació final dels treballs serà com a màxim de 36.700,00 € (IVA exclòs), pressupostàriament enregistrat a la proposta de despesa número 0010044531, amb càrrec a l'àmbit del sanejament imputat al compte comptable 652900 (Projectes - obra indirecta).

Els imports corresponents a les anualitats previstes seran atribuïts per l'ACA al CCCB amb la signatura del present conveni. No obstant, en el cas que el CCCB, prèvia justificació raonada, sol·licités la modificació d'aquestes anualitats, l'ACA podrà acceptar la justificació i podrà realitzar la corresponent atribució de fons de reanualització per les noves anualitats proposades en funció de la seva disponibilitat pressupostària, amb el límit màxim de la despesa autoritzada pel Consell d'Administració de l'ACA i de la vigència del conveni.

Atès que, de conformitat amb la planificació hidrològica, el cost de l'execució de noves infraestructures de sanejament en alta és finançat al 100% per l'Agència Catalana de l'Aigua, qualsevol canvi legislatiu, resolució administrativa, judicial o consulta vinculant, que afecti al tractament fiscal de l'IVA en les transferències de l'ACA pel finançament de les despeses associades a la construcció d'infraestructures de sanejament i que suposi un major cost de les inversions realitzades per part de les administracions locals o ens representatius, serà assumit per l'ACA mitjançant els recursos del cànon de l'aigua.

Tercera. Redacció del projecte constructiu

El CCCB, actuant en nom propi, ha de redactar el projecte constructiu mitjançant la tramitació dels expedients de contractació necessaris d'acord amb els principis essencials i els procediments ordinaris establerts per la legislació aplicable a la contractació administrativa.

Així mateix, el CCCB s'ha de fer càrrec de la tramitació administrativa, permisos i llicències, necessaris per a la redacció del projecte constructiu, amb els organismes pertinents.

El CCCB comunicarà a l'ACA l'adjudicació dels contractes o la modificació dels existents, sempre abans de la finalització de les anualitats establertes.



Generalitat de Catalunya
Departament de Territori
i Sostenibilitat



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

El projecte constructiu haurà d'ajustar-se a les especificacions tècniques que, en el seu cas, determini l'ACA i sempre d'acord amb els requeriments establerts per aquesta tipologia d'actuacions pel Programa de mesures del Pla de Gestió del Districte de Conca Fluvial de Catalunya, la qual cosa s'acreditarà mitjançant el preceptiu informe d'Avaluació favorable emès per l'ACA, el caràcter favorable del qual serà vinculant a efectes de la liquidació dels treballs objecte del present conveni.

El contingut del projecte constructiu s'adequarà en general a tot allò recollit al Programa de mesures vigent al seu capítol 7 de la memòria «Mesures per a la millora de la qualitat de les aigües» i a l'Annex V «Documentació annexa de les mesures de sanejament», actualment consultable a:

<http://aca.gencat.cat/ca/plans-i-programes/pla-de-gestio/2on-cicle-de-planificacio-2016-2021/>

En el supòsit que l'informe d'avaluació del projecte no sigui favorable, s'hauran de concretar quines són les causes que motiven la disconformitat i proposar les actuacions necessàries per tal d'obtenir la conformitat.

Quarta. Acreditació de la inversió

El CCCB, a efectes del seu finançament, acreditarà la inversió efectuada mitjançant la presentació de la còpia de les corresponents factures, degudament intervingudes junt amb la justificació tècnica i el corresponent certificat d'intervenció. La presentació de la documentació haurà de ser al llarg de les anualitats previstes i sempre amb anterioritat a la finalització d'aquestes.

L'abonament dels imports finançats per l'ACA resta condicionat a la disposició prèvia dels certificats d'adjudicació i a l'import d'adjudicació. El CCCB remetrà les certificacions a mesura que aquestes es vagin lliurant.

L'ACA assumirà les despeses relatives a l'actuació que s'acreditin degudament dins els períodes corresponents a les anualitats establertes al present Conveni.

Cinquena. Obligacions documentals del CCCB

El CCCB assumirà envers l'ACA, amb independència d'altres recollides en la resta de clàusules del conveni, les següents obligacions:

- Comunicar i acreditar l'adjudicació dels treballs i l'import que en resulti en un termini no superior a un (1) mes des de la seva formalització.
- Trametre el projecte constructiu redactat complet, independentment de que es facin lliuraments parcials, en suport digital i amb anterioritat a la finalització del termini de vigència del present conveni. Les versions digitals inclouran una versió executable de tots els documents així com una versió compatible en format pdf per imprimir i signada digitalment per l'autor. Els plànols s'hauran de lliurar georeferenciats. Les



Generalitat de Catalunya
**Departament de Territori
i Sostenibilitat**



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

dades, les metadades així com l'estructura de fitxes associats als sistema d'informació geogràfica es lliuraran d'acord amb el model que indiqui l'ACA.

- Posar a disposició de l'ACA tota la documentació que aquesta sol·liciti relativa al desenvolupament del projecte constructiu.

Sisena. Imatge corporativa, comunicació i difusió

Qualsevol estratègia de difusió i/o comunicació de les actuacions objecte del conveni, sens perjudici de la seva publicitat, haurà de ser prèviament comunicada i consensuada amb l'Agència Catalana de l'Aigua.

Les administracions actuants beneficiàries de convenis amb l'ACA hauran d'incorporar en qualsevol suport de senyalització (cartells de senyalització d'obres i instal·lacions), publicitat institucional i/o comunicació (material de difusió, publicacions, anuncis a la premsa, senyalització, suports multimèdia, pàgines web, etc) que portin a terme en virtut del present conveni, el logotip amb la imatge corporativa de l'ACA i el logotip genèric de la Generalitat de Catalunya i seguir les pautes gràfiques per a la composició de rètols, d'acord amb les prescripcions i les formes d'harmonització previstes en el manual d'imatge corporativa per a cada tipus de suport o ús, actualment consultables a :

http://identitatcorporativa.gencat.cat/web/.content/Documentacio/descarregues/dpt/COLOR/Territori/harm_aca.pdf

http://identitatcorporativa.gencat.cat/web/.content/Documentacio/descarregues/dpt/COLOR/Territori/manual_ACA.pdf

<http://identitatcorporativa.gencat.cat/ca/aplicacions/senyalitzacio-dobres-publicues/>

Setena. Incompliment de les obligacions

L'incompliment de les obligacions establertes en les clàusules del present Conveni per part de l'ACA habilitarà al CCCB per a reclamar davant la Comissió de Seguiment el seu compliment i proposar les actuacions i procediments de resolució que consideri adients.

L'incompliment de les obligacions establertes en el present Conveni per part del CCCB, alliberarà a l'ACA del compliment de les obligacions econòmiques establertes en el mateix, durant el temps que aquest es mantingui.

Vuitena. Comissió de Seguiment

En aplicació del què disposa la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (LRJPAPC) i l'article 49 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP), a sol·licitud de qualsevol de les parts i pel tractament i proposta de resolució de les concretes vicissituds que afectin el desenvolupament del present Conveni, es



Generalitat de Catalunya
**Departament de Territori
i Sostenibilitat**



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

constituirà quan sigui necessària una Comissió de Seguiment on cada part signatària designarà un representant, el qual exercirà les funcions de seguiment i efectuarà, de mutu acord a les parts signants, les propostes relatives a la gestió, interpretació i execució del Conveni.

Aquesta Comissió coneixerà i farà les propostes escaients per a la resolució dels problemes que puguin afectar el present Conveni, així com del procediment i efectes que per les parts es derivin de l'extinció ordinària o anticipada del Conveni, proposant a les parts la formalització del document específic d'extinció que fixi la causa extintiva i reguli clarament els seus efectes.

Novena. Vigència, eficàcia, pròrroga i publicitat del Conveni

El present Conveni produirà efectes des de la data de la seva signatura i tindrà una vigència de 4 anys sense perjudici de la possibilitat de prorrogar-lo en la forma establerta en el marc del que disposa l'article 49, lletres g i h, de la LRJSP.

D'acord amb els articles 110 i 112 de la LRJPAPC, els articles 49 i següents de la LRJSP i la resta de normativa aplicable, el present Conveni s'ha de publicar al DOGC i al web de Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, accessible des del Portal de la Transparència.

Desena. Modificació i extinció anticipada del Conveni

El Conveni es revisarà en la forma i l'abast que la legislació aplicable disposi en cada moment, sempre que es produeixin modificacions normatives que així ho facin necessari o quan així ho acordin les parts de manera conjunta.

Els convenis s'extingeixen pel compliment de les actuacions que en constitueixen l'objecte o pel transcurs del termini de vigència del conveni sense que se n'hagi acordat la pròrroga.

Per tal de formalitzar de forma fefaent la seva extinció, les parts podran signar el corresponent acord al respecte i correspondrà a la Comissió de Seguiment definir la proposta del procediment i determinació dels efectes que per a les parts es derivin de l'extinció ordinària o anticipada del mateix així com la proposta del procediment per a dur-la a terme.

El Conveni, o qualsevol de les seves pròrroques, s'extingiran de forma anticipada al termini de finalització de la seva vigència:

- Per l'aprovació de modificacions normatives que contradiguin l'essència del present Conveni o per qualsevol circumstància que impossibiliti el compliment del seu objecte.
- Per mutu acord de les parts.
- Per revocació de la cessió de les instal·lacions o de l'avocació de la delegació de competències en matèria de sanejament per part de l'Ajuntament al CCCB.



Generalitat de Catalunya
**Departament de Territori
i Sostenibilitat**



Agència Catalana de l'Aigua

Provença, 204-208
08036 Barcelona
Tel. 93 567 28 00
Fax 93 567 27 80
NIF Q 0801031 F

- Per incompliment de les obligacions i els compromisos adquirits per algun dels signants a requeriment de qualsevol de les parts i a proposta de la Comissió de Seguiment, d'acord amb el procediment establert a l'article 51 de la LRJSP.
- Per decisió judicial declarativa de la nul·litat del Conveni.
- Per qualsevol altra causa diferent de les anteriors previstes en el Conveni o en altres Lleis.

Onzena. Jurisdicció

El present Conveni té naturalesa administrativa, sotmetent-se les parts als òrgans de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu en cas de controvèrsia sobre la seva aplicació.

Els compareixents troben conforme el present Conveni i el signen electrònicament.

I tot això, sense perjudici de l'aprovació definitiva de l'acta en la propera sessió del Consell d'Administració.



Generalitat de Catalunya
**Departament de Territori
i Sostenibilitat**



Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2019-2022



Maig de 2019

Índex

1.	Presentació.....	4
2.	Metodologia	6
3.	Resultats finals de l'avaluació.....	8
4.	Diagnosi de gènere.....	10
4.1	Anàlisi de l'enquesta	11
	Perfil de les persones enquestades	11
a)	Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	14
b)	Condicions laborals amb perspectiva de gènere	24
c)	Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere.....	30
d)	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	39
e)	Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral	41
4.2	Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	46
a)	Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere.....	46
b)	Estructura organitzativa	48
c)	Conclusions	48
4.3	Condicions laborals amb perspectiva de gènere.....	50
a)	Presència de dones i homes a tota l'organització	50
b)	Representativitat horitzontal amb perspectiva de gènere.....	54
c)	Representativitat vertical amb perspectiva de gènere.....	56
d)	Condicions contractuals.....	59
e)	Tipologia de jornada de dones i homes.....	60
f)	Retribucions des de la perspectiva de gènere	61
g)	Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar	66
h)	Conclusions	67
4.4	Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere	69
a)	Accés igualitari a l'organització.....	69
b)	Formació interna i/o contínua	70
c)	Promoció Laboral.....	72
d)	Conclusions	72
4.5	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	75
e)	Difusió de continguts d'igualtat	75
f)	Ús del llenguatge no sexista	76
g)	Conclusions	77
4.6	Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	78
a)	Prevenció de riscos	79

b) Baixes laborals.....	79
c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.....	81
d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI	81
e) Conclusions	81
5. Pla d'accions	83
6. Avaluació	91
7. Annex	92
Annex 1. Relació de persones que han format part del Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat	92

1. Presentació

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà té una dilatada experiència i compromís amb la igualtat de gènere ja amb la incorporació d'un agent d'igualtat l'any 2009 a l'organigrama de l'ens.

Des de llavors, s'han impulsat diverses iniciatives que secunden la promoció de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. Es troben entre elles la creació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) l'any 2010, l'aprovació dels successius Plans Comarcals d'Igualtat per a la Ciutadania amb el III Pla vigent els anys 2018-2021, el Protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista o el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe adreçat a la plantilla pròpia.

És des d'aquesta perspectiva que aquest **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes** és una eina que, després de recollir la situació interna de la plantilla en termes d'igualtat efectiva entre dones i homes, permet la definició i implantació tant de l'estratègia d'igualtat del Consell i de l'OAD com de les mesures i accions concretes per arribar a la plena igualtat.

La creació per part de les administracions públiques i en concret dels ens municipals i comarcals de regidories i serveis específics d'igualtat les ha convertit en agents de canvi en la construcció de societats més igualitàries. Això ha contribuït a la percepció que les administracions són espais lliures de discriminacions sexistes. El cert és, però, que aquestes administracions públiques no es poden veure com un element aïllat d'una societat que tendeix a reproduir els mateixos estereotips androcèntrics pel que es fa necessària la inclusió de mesures específiques per evitar-ho.

Per tant, es pretén impulsar un canvi intern de la pròpia organització del Consell Comarcal i de l'OAD amb **l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat de gènere, identificar les barreres, eliminant estereotips i prejudicis per raó de gènere, per, en definitiva, potenciar les capacitats i talents de les persones.**

S'han diferenciat dues parts principals en el present Pla: la diagnosi i el pla d'accions. La diagnosi permet obtenir una anàlisi del nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna del Consell Comarcal i l'OAD alhora que es detecten els punts forts i punts febles en l'àmbit de la igualtat de gènere. En base a les conclusions d'aquesta diagnosi, el pla d'accions estableix les mesures necessàries per tal d'esdevenir una organització referent, on dones i homes tinguin les mateixes condicions i la igualtat de gènere sigui una política transversal.

A nivell metodològic, el Pla Intern d'Igualtat s'ha elaborat amb una estratègia que ha combinat la part qualitativa i la quantitativa, amb l'anàlisi de les dades concretes en cada un dels àmbits mentre s'integrava també els diferents discursos i percepcions entorn a la igualtat de gènere en el si de les organitzacions.

L'elaboració del Pla Intern d'Igualtat ha estat impulsada pel Servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de l'àrea de Benestar Social i ha comptat amb la implicació de la presidència i gerència del Consell Comarcal així com amb la participació del personal i de la representació dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal i

l'OAD. En aquest sentit, s'ha creat un Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat que serà el responsable de vetllar per la implantació de les mesures proposades.

Els **objectius específics** a assolir a través del Pla Intern d'Igualtat són:

- **Promoure noves formes de gestió** que garanteixin la qualitat i l'adaptació a la normativa en matèria d'igualtat de la Unió Europea.
- Elaborar una **bateria de mesures d'actuació** que promoguin la igualtat d'oportunitats dins de la plantilla. Per tant, formalitzar en un document les accions que es realitzaran amb l'objecte de consolidar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió quotidiana.
- Promoure la **sensibilització en matèria de gènere** entre les persones que treballen a l'ens local.
- **Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció i promoció professional de la plantilla.**
- **Utilitzar i fomentar un llenguatge no sexista** a través de la documentació generada dins de l'empresa municipal, tant de comunicació interna com externa.
- **Evitar qualsevol mesura discriminatòria** a l'hora de seleccionar personal per a la institució.
- **Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral** dins del personal propi de la seva plantilla.

El **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes** parteix dels resultats de l'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2015-2019. L'objectiu d'aquesta avaluació ha estat la identificació dels factors d'èxit junt amb els que han de ser revisats per tal de millorar-los en l'actual document.

Per últim, el **II Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes** ha estat aprovat per Ple el dia 17 de juny de 2019 sent la seva vigència del 18 de juny del 2019 al 18 de juny del 2022.

2. Metodologia

L'estratègia metodològica del Pla Intern d'Igualtat ha combinat una part quantitativa, d'una banda, amb una de qualitativa, de l'altra.

1) En la part **quantitativa** es consideraran els següents elements:

Recollida de dades	S'han recopilat les bases de dades i/o registres de personal, amb un conjunt de variables a analitzar, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.
Enquesta	Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal del Consell Comarcal i de l'OAD, s'ha realitzat una enquesta on-line que ha partit d'un doble objectiu: d'una banda, copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla. L'enquesta, amb una estructura clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat de les dades.

2) Per la part **qualitativa**, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

Recollida de documentació	S'ha procedit a recollir la documentació d'interès, concretament prestant especial èmfasi en la documentació i dades següents: • Organigrama • Protocols interns, de reclutament i selecció • Convenis i pactes de condicions del personal • Convocatòries de places • Mesures de prevenció de riscos laborals • Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament per Raó de Sexe • Pla Intern d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal • Altres documents que els diferents Departaments estipulin com a necessaris
----------------------------------	---

Formació	Per tal d'augmentar el coneixement sobre la realitat de la igualtat d'oportunitats interna al Consell Comarcal i l'OAD, es va realitzar una formació específica al Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat. L'objectiu d'aquesta formació ha estat assentar coneixement en els conceptes claus de les polítiques internes des de la perspectiva de gènere, per tal que les persones que formen part del Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat puguin contribuir de manera més directa al desenvolupament i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.
Entrevistes semi-estructurades	S'han dut a terme entrevistes semi-estructurades a agents clau amb responsabilitats dins del Consell Comarcal i de l'OAD. En aquest sentit, s'ha tingut en compte l'aportació que des de Gerència s'ha realitzat, el personal del Servei d'Igualtat i responsables de processos relacionats amb la gestió dels Recursos Humans.
Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat	S'han realitzat reunions de treball tècniques amb el Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat. Aquestes reunions han permès elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere.

3. Resultats finals de l'avaluació

Es recull en aquest apartat una síntesi de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament. Aquest Pla, del 2015, és el que ha marcat el punt de partida per a la redacció del nou Pla.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament del 2015 va estructurar les accions en 8 àmbits diferents. Hi havia un total de 37 accions.

S'han completat un total de 10 de les accions proposades, un 27%, mentre que 4 més s'han completat de manera parcial, prop de l'11%.

De les 23 restants no es té constància de la seva realització a partir de la proposta d'aquest Pla tot i que podrien haver estat realitzades en base a altres plans, accions o polítiques.

A mode de resum destacarien els següents punts:

- Malgrat la publicació del Pla d'Igualtat a la web del Consell Comarcal, hi ha un alt grau de desconeixement de la seva existència entre la plantilla.
- Destaca el compromís del Consell Comarcal i l'OAD amb la igualtat d'oportunitats, fet que es confirma en l'aposta realitzada ja l'any 2009 amb la incorporació d'un agent d'igualtat i les posteriors dotacions de personal i recursos al SIAD i al servei d'Igualtat.
- Malgrat això, aquest compromís no ha estat capaç de traduir-se en alguns casos en la materialització de mesures reals incloses en el Pla.
- S'ha posat especial èmfasi en els àmbits 1, 6 i 7 referents a la política d'igualtat d'oportunitats, la prevenció de l'assetjament i el foment de la conciliació respectivament. D'aquesta manera, la resta d'àmbits han quedat relegats.
- S'ha constatat, doncs, una falta de recursos personals i lideratge per a la implementació i seguiment de les accions proposades en el Pla.
- En alguns casos, la falta de concreció de l'acció i el termini a realitzar ha dificultat la seva finalització.

Basant-se en els resultats de l'avaluació, es formula una sèrie de propostes i orientacions tècniques:

- Impulsar aquest II Pla Intern d'Igualtat en base a una diagnosi prèvia i rigorosa que analitzi tots els aspectes de la realitat del Consell Comarcal i l'OAD tenint en compte la present avaluació.
- Convé definir amb claredat el lideratge del desplegament del Pla, incloent el calendari de les reunions de seguiment.

4. Diagnosi de gènere

La primera fase del present Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà consisteix d'una diagnosi de gènere. Aquesta és fruit d'un rigorós anàlisi de l'estructura organitzativa del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, partint de la perspectiva de gènere com a eina d'anàlisi. D'aquesta manera s'observa quina és la situació de la plantilla, en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La metodologia emprada contempla tots els aspectes interns que afecten a les dones i als homes de la plantilla, per tal d'obtenir una fotografia de la situació actual de l'organització.

És aquest, juntament amb l'avaluació, el punt clau de partida del Pla. La referència en la qual es basarà el disseny de les futures accions a implementar.

La diagnosi s'ha estructurat concretament en 2 grans blocs. El primer recull els resultats de l'enquesta online realitzada voluntàriament per la plantilla de l'organització i l'anàlisi de la mateixa. D'aquesta manera s'obté la informació sobre quines són les percepcions de les persones que treballen al Consell Comarcal i l'OAD envers diferents aspectes relacionats amb la igualtat i la perspectiva de gènere.

El segon bloc recull l'anàlisi, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu, de la informació empírica dels diferents àmbits que afecten o poden afectar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Les cinc línies estratègiques al voltant de les quals s'ha recollit la informació són:

- 1. Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere**
- 2. Condicions laborals amb perspectiva de gènere**
- 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere**
- 4. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere**
- 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral**

4.1 Anàlisi de l'enquesta

Tal com s'ha precisat amb anterioritat, el punt de partida de la diagnosi de gènere és l'enquesta específica realitzada al personal del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà per observar la percepció que hi ha sobre la igualtat de gènere entre la plantilla i com és treballada en el si de l'organització.

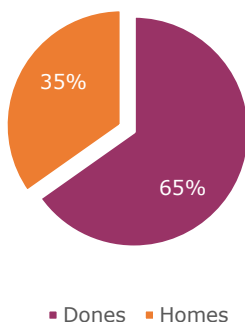
A més, l'enquesta afavorirà la implicació de la plantilla en l'elaboració del Pla i suposarà un millor seguiment d'aquest.

Perfil de les persones enquestades

Amb la intenció d'extreure conclusions mitjançant l'enquesta sobre la percepció de la plantilla vers els diversos indicadors de la igualtat de gènere al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, cal tenir en compte quin és el perfil de la plantilla que l'ha contestat.

En primer lloc, el qüestionari per a la diagnosi de gènere del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà l'han contestat 46 persones. Tenint en compte que el total de la plantilla de la organització és de 70 persones, la informació analitzada en el qüestionari representa un 66% del total. **Es destaca molt positivament l'elevat nombre de participació**, ja que la mitjana de resposta en aquests qüestionaris online és del 10% al 30%.

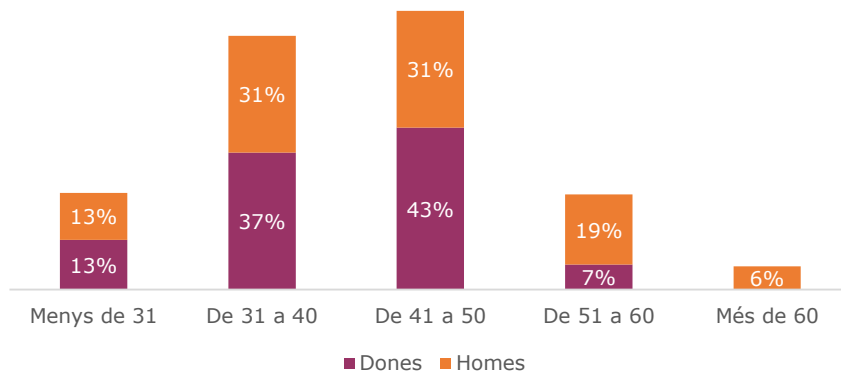
Gràfic 1. Indica si ets dona o home



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Tal com s'observa al gràfic, la majoria de persones enquestades són dones (65% front 35%). Aquest percentatge es relaciona amb el percentatge total de la plantilla, en la qual hi ha més presència femenina (64% vers 36%). D'aquesta manera s'identifica que en el 66% de la plantilla ha contestat l'enquesta, no hi ha una distinció rellevant entre sexes (les dones ho han fet en un 67% i els homes en un 64%).

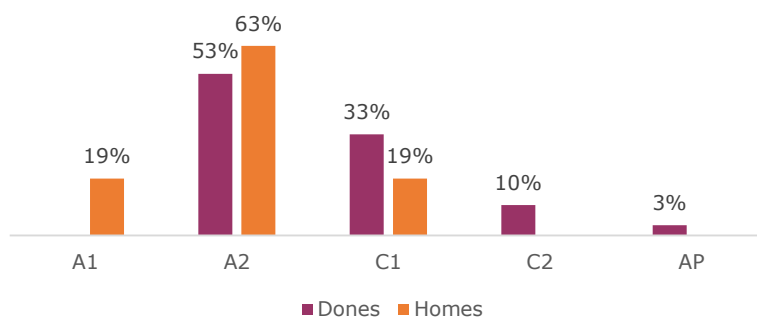
Gràfic 2. Quina és la teva edat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Pel que fa a les edats de les persones enquestades, es recull que la majoria de la plantilla enquestada es situa en la franja que va dels 41 als 50 anys amb una presència majorment femenina (43% vers 31%). En segon lloc hi ha la franja dels 31 als 40 anys, on la presència femenina és lleugerament superior (37% vers 31%), seguida de la franja de menors de 31 anys, on dones i homes representen el mateix percentatge (13%). Per últim, les franges d'edats més elevades, a partir dels 51 anys, presenten una major presència masculina. Dels 51 fins els 60 anys el 19% són homes vers un 7% de dones, mentre que a partir dels 60 anys només hi ha homes, que representen un 6% del total de la plantilla enquestada.

Gràfic 3. A quin grup professional pertanyes?

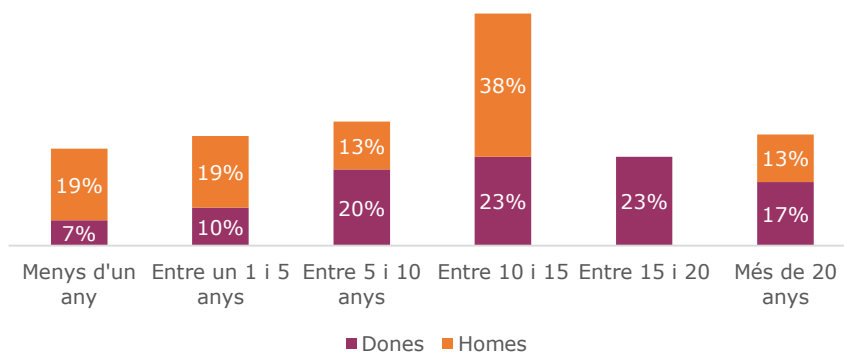


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En relació a la distribució de la plantilla enquestada pel grup professional s'observen diferències en desagregar les dades per sexes. La majoria de la plantilla es troba a l'A2, la qual recull també la majoria d'homes que han participat en l'enquesta (63% vers 53% de dones). La resta dels homes que han contestat l'enquesta es distribueixen entre les categories A1 (on només hi ha homes, el 19% d'ells) i C1 que representen el 19% d'homes. En aquesta categoria la presència femenina és superior a la masculina (33%). La resta de les dones es situen a la categoria C2 (10%) i AP (3%).

A mode de síntesi, la plantilla que ha contestat l'enquesta es troba repartida en diferents àrees, amb diferències notables entre tots dos sexes, ja que hi ha àrees on la plantilla enquestada no té representació.

Gràfic 4. Quant temps fa que treballes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?

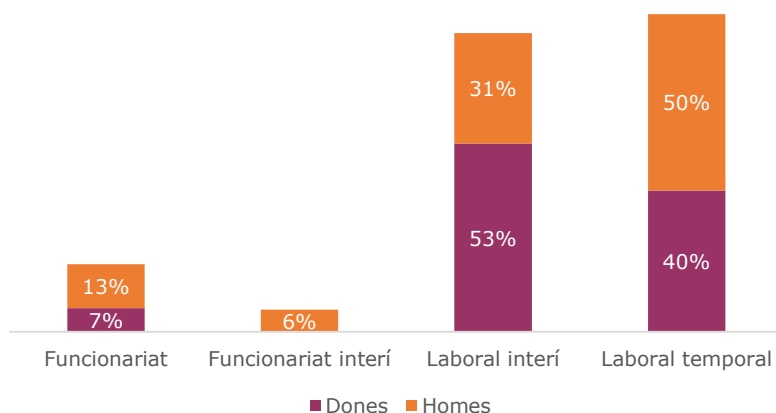


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En referència a la distribució pel temps que fa que treballen al Consell Comarcal de la Conca de Barberà hi ha força representativitat en totes les franges, sobretot en el cas de les dones. Cal destacar que la gran majoria de persones que han contestat l'enquesta porten entre 10 i 15 anys treballant-hi.

Val a dir que no hi ha cap home que porti entre 15 i 20 anys treballant que hagi contestat l'enquesta. La resta de franges es troben força igualades en representació femenina i masculina, excepte la franja de "menys d'un any" que té una representació masculina del 19% front un 7%.

Gràfic 5. Quina és la teva relació laboral al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Pel que fa a la relació laboral de les persones que han contestat l'enquesta hi ha una distribució variada entre dones i homes. La majoria de les dones de la plantilla que han contestat són laborals interines (53%), seguides de laboral temporal (40%) i per últim, amb un percentatge menor, funcionàries (7%).

En el cas dels homes que han contestat l'enquesta, la majoria treballen com a laboral temporal (50%), seguit d'un 31% d'homes que són laborals interins. Un 13% són funcionaris i el 6% restant funcionariat interí.

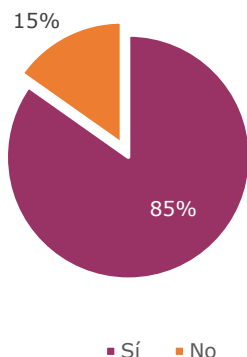
Val a dir que la composició actual de la plantilla inclou també un alt índex de personal laboral tot i que està previst a partir de 2019 consolidar diversos d'aquests llocs de treball en places de funcionariat a través de diversos processos d'oposició.

a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

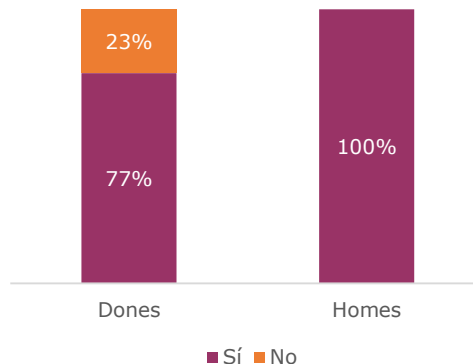
Aquesta primera línia estratègica analitza la percepció de la plantilla envers el grau d'implantació de la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió organitzativa del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.

Així doncs, s'emfatitza en el compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes a la organització, la percepció que en té la plantilla enquestada i quines són les seves prioritats d'actuació relacionades amb la perspectiva de gènere.

Gràfic 6. En general, creus que a la teva organització es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?



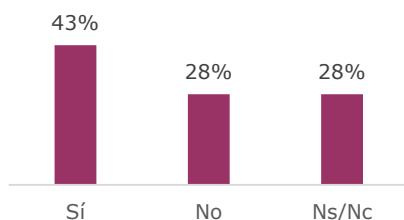
Gràfic 7. En general, creus que a la teva organització es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe



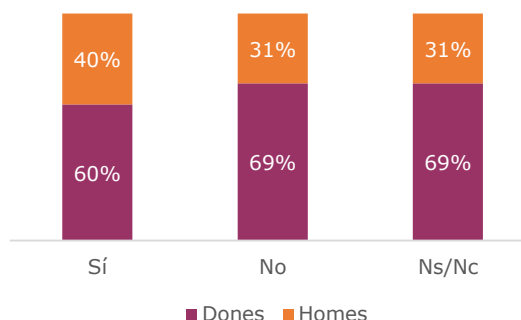
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En analitzar la **percepció de la plantilla davant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Consell Comarcal i a l'OAD de la Conca de Barberà**, la majoria de les persones enquestades opina que sí es té en compte la igualtat. **En desagregar les dades per sexes s'obtenen resultats diferents.** El 100% dels homes opinen que es dona aquesta igualtat, mentre que només un 77% de les dones opina positivament. **Hi ha un 23% de dones que considera que no s'està tenint en compte la igualtat d'oportunitats.**

Gràfic 8. Creus que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?



Gràfic 9. Creus que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe

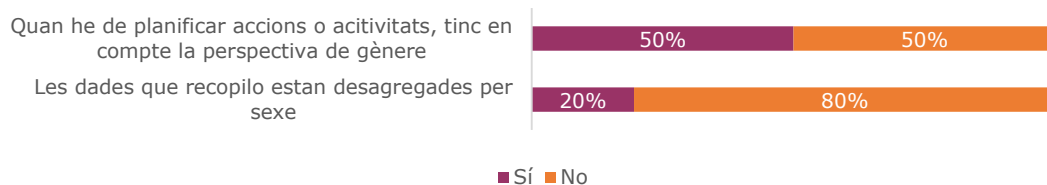


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En relació a la pregunta de si el Consell Comarcal i l'OAD té en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques, només el 43% ho valora positivament, mentre que el 28% ho nega. Cal destacar que el 28% restant no sap què respondre. Per tant, **seria d'interès incloure una major formació o informació sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en les tasques diàries de les persones de l'ens.**

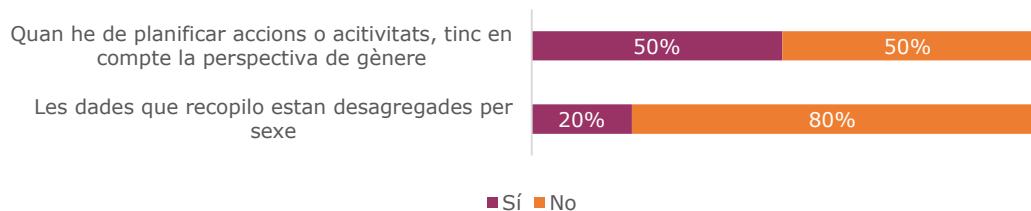
En desagregar les dades per sexes i si es té en compte la distribució per sexes en l'enquesta, s'observa que les diferències en la percepció d'un i l'altre són poques. Tot i això, aquestes petites diferències es sumen en el fet que **les dones han opinat en major mesura que no es té en compte la perspectiva de gènere.**

Gràfic 10. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



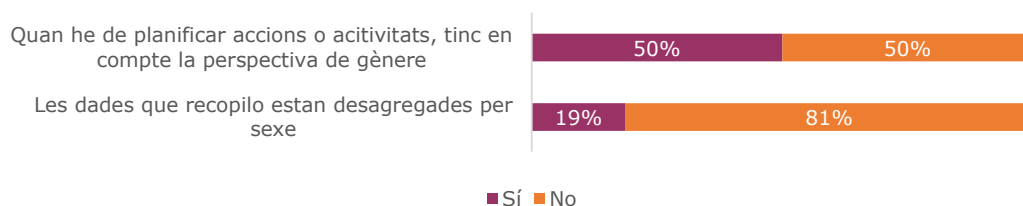
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 11. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 12. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



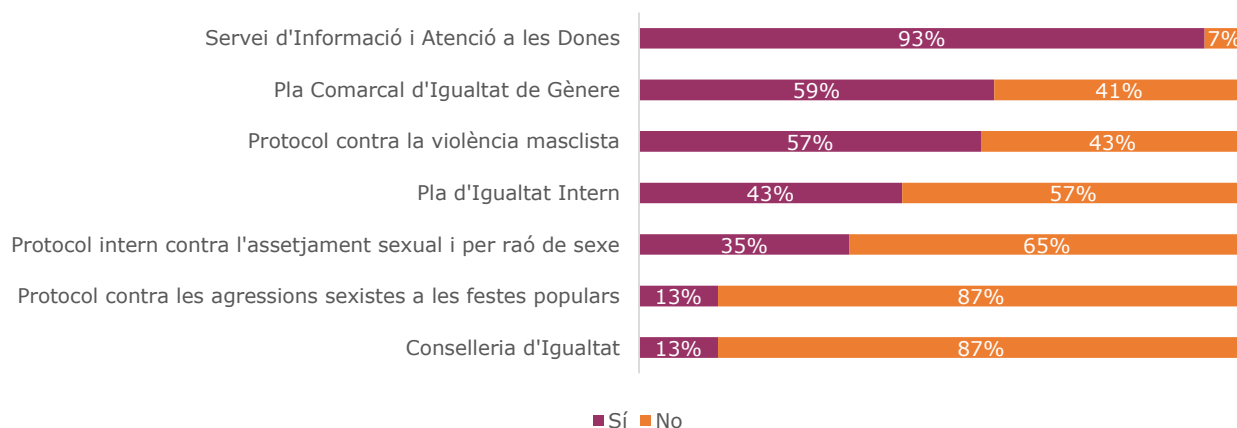
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Pel que fa a la planificació d'accions o activitats en perspectiva de gènere, només la meitat de la plantilla afirma que té en compte aquesta perspectiva, sense presentar diferències entre tots dos sexes.

D'altra banda, **en relació a la recollida de dades desagregades per sexes, només el 20% de la plantilla afirma recopilar les d'aquesta manera**, mentre que el 80% nega fer-ho. Tampoc s'observen diferències entre tots dos sexes.

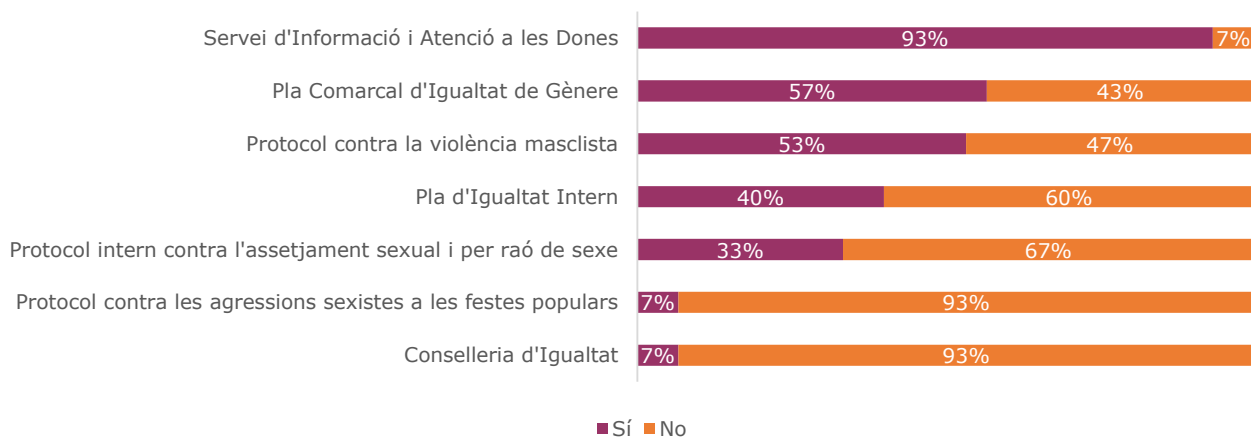
De cara al Pla d'accions caldrà abordar aquestes qüestions, plantejant accions que afavoreixin la creació d'activitats mitjançant la perspectiva de gènere i la recollida de dades desagregades per sexes.

Gràfic 13. Indica si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere.



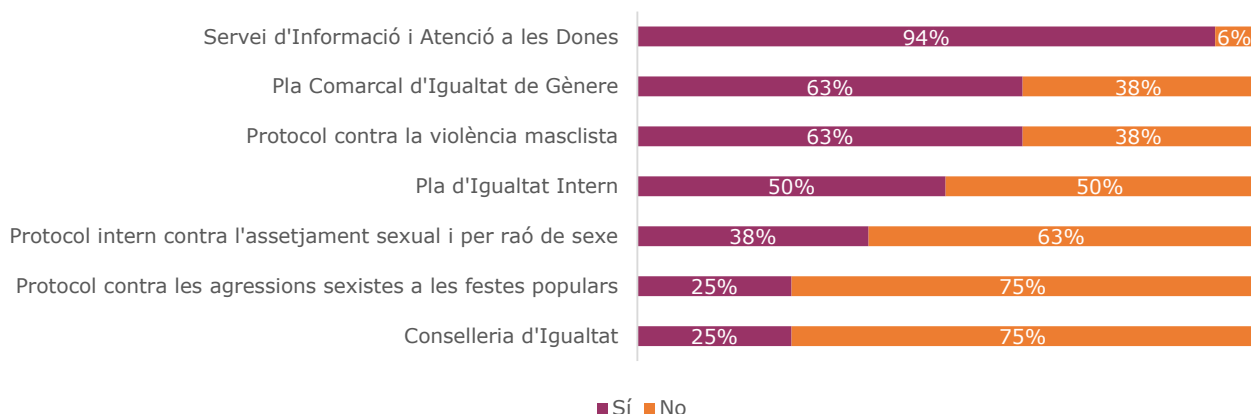
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 14. Indica si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere. Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 15. Indica si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà existeixen les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere. Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En referència a les polítiques o actuacions referents a la igualtat de gènere que són conegudes per la plantilla enquestada, s'observa que **la més coneguda és el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (93%)**, sense presentar diferències destacables entre sexes.

En segon lloc, es situa el Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (59%) seguit del Protocol contra la violència masclista (57%). El coneixement de l'existència d'aquests dos documents varia en desagregar les dades. Mentre els homes afirmen en un 63% dels casos el coneixement de la seva existència, hi ha un 43% de les dones que no ho fan

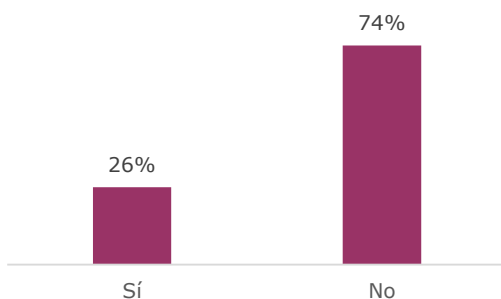
(en el cas del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere) i un 47% no coneix el Protocol contra la violència masclista.

El Pla d'Igualtat Intern és conegut per un 43% de la plantilla total: un 50% dels homes i un 40% de les dones. En altres paraules, **hi ha un 60% de les dones de la plantilla que no saben de l'existència del Pla d'Igualtat Intern, i només la meitat dels homes enquestats en sap d'aquesta**. El coneixement del protocol intern contra l'assetjament sexual i per raó de sexe també segueix aquesta dinàmica. Un 67% de la plantilla afirma no conèixer aquest protocol i és més conegut entre els homes que entre les dones (38% vers 33%).

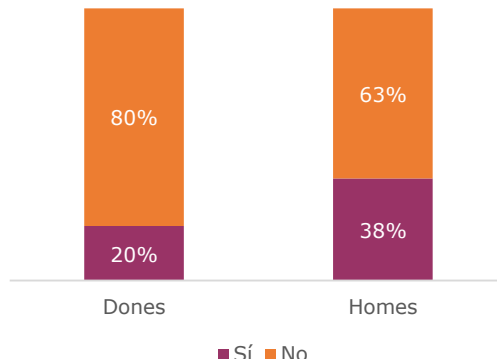
Per últim, el protocol contra les agressions sexistes i la conselleria d'igualtat són les actuacions i polítiques més desconegudes, el 87% del total de la plantilla enquestada afirma no conèixer la seva existència. En desagregar les dades s'observa que els homes les coneixen un 18% més que les dones, en altres paraules, **només un 7% de les dones afirma saber l'existència del protocol i de la conselleria d'igualtat**.

De cara al Pla d'Accions es recomana portar a terme iniciatives que permetin a la totalitat de la plantilla conèixer totes aquestes accions i polítiques desconegudes per a una gran part de la plantilla enquestada, incidint sobretot en el coneixement dels diversos protocols i plans.

Gràfic 16. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



Gràfic 17. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

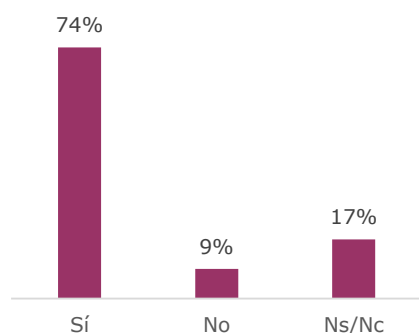
Davant la pregunta que recull el coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, només el 26% ho afirma positivament, que és el mateix que: **el 74% de la plantilla no coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista**. En desagregar les dades per sexes s'observa un 80% de les dones no coneix aquests drets, vers un 63% dels homes que tampoc els coneix. És a dir, **hi ha més desconeixement entre les dones en relació a aquests drets**.

A la pregunta oberta que recollia els drets laborals de les treballadores víctimes de violència coneguts per la plantilla es mencionen:

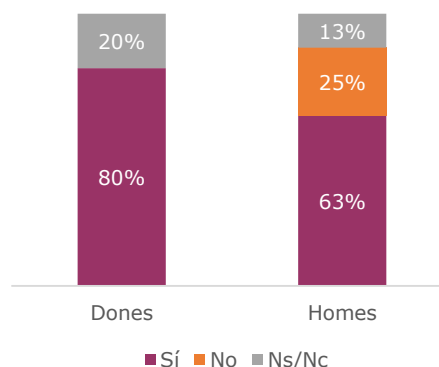
- Dret a la reducció de la jornada laboral
- Mobilitat geogràfica o canvi de departament de la víctima
- Reordenació del temps de treball en funció de les seves necessitats
- Baixa per casos de violència de gènere
- Confidencialitat i mesures de protecció

De cara al Pla d'Accions s'haurà de contemplar aquest fet per introduir alguna acció que reverteixi aquest desconeixement.

Gràfic 18. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?



Gràfic 19. Creus que és necessari un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà? Per sexe

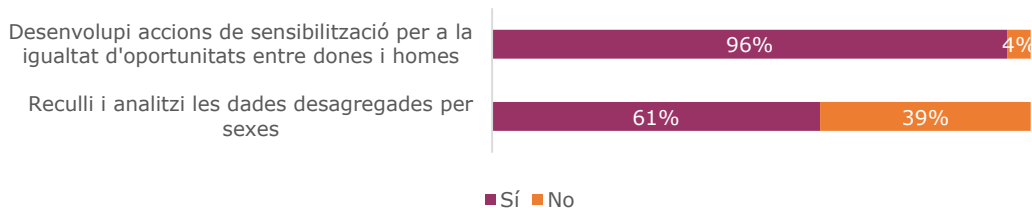


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En preguntar per la necessitat d'un Pla Intern d'Igualtat de dones i homes al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, la resposta majoritària és positiva, en un 74% dels casos. En canvi, un 9% afirma que no és necessari i un 17% no sap què contestar.

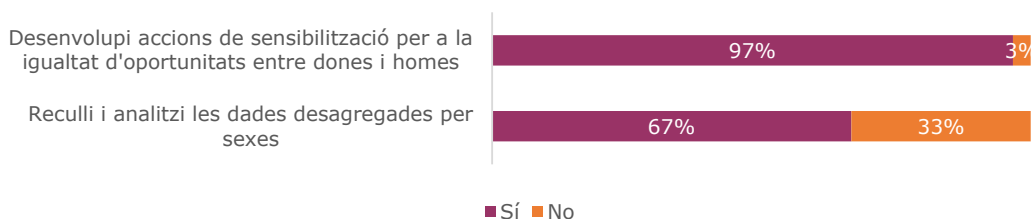
En desagregar les dades per sexes, s'observa que **només els homes valoren que no és necessari aquest pla (25%), mentre que el 80% de les dones opina el contrari, juntament amb el 63% dels homes que també ho fa**. Per contra, un 20% de les dones no ha sabut què contestar, de la mateixa manera que el 13% restant dels homes.

Gràfic 20. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà?



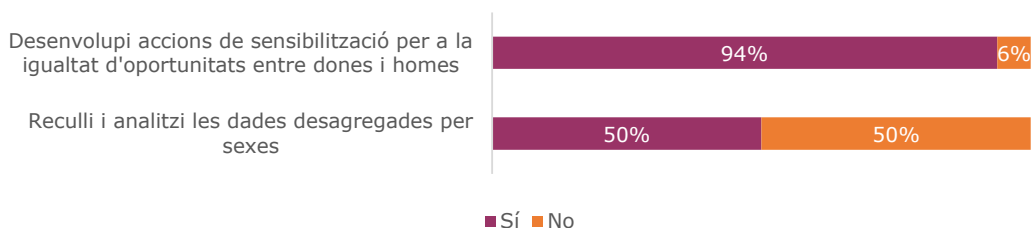
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 21. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 22. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Homes

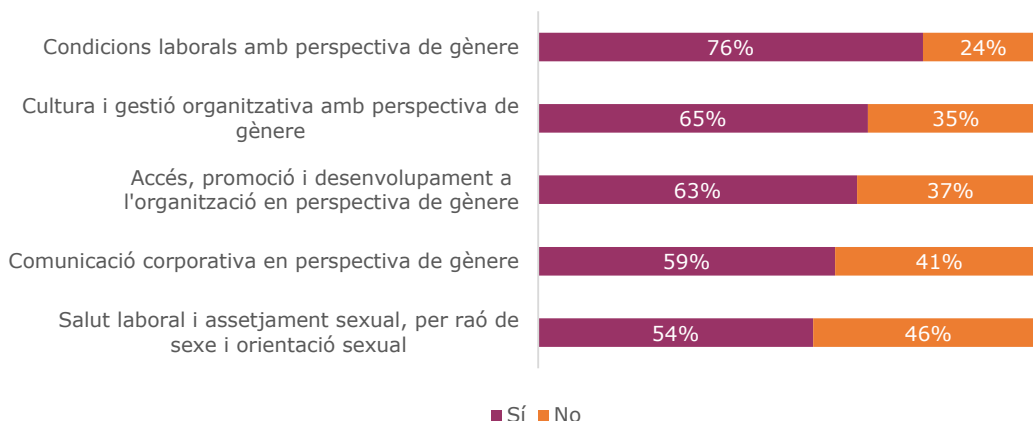


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Davant de les accions que el Consell Comarcal i l'OAD hauria de realitzar, **el 96% de la plantilla valora que s'haurien de desenvolupar accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, sense presentar diferències significatives entre dones i homes (97% front 94%).

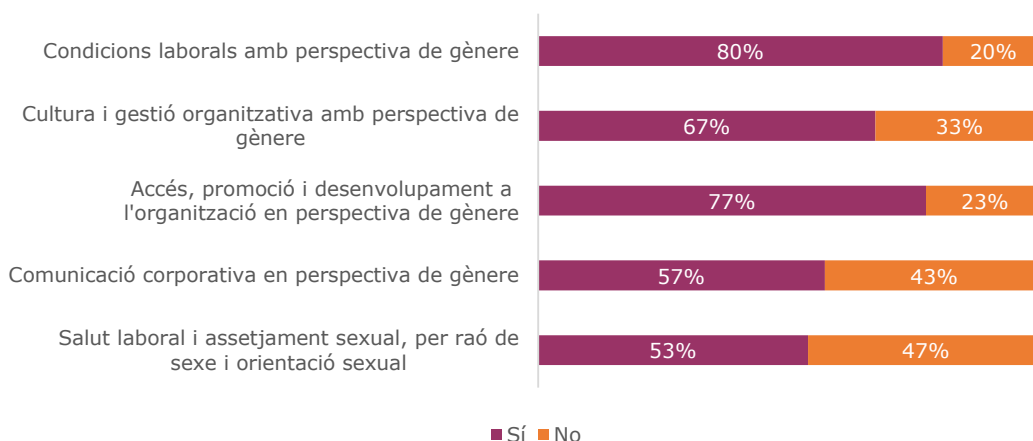
En relació a la necessitat de recollir i analitzar les dades desagregades per sexes ho valora positivament el 61% del total de la plantilla. Aquesta opinió varia entre dones i homes: el 67% de les dones creuen que és necessari, mentre que només la meitat dels homes així ho creu, és a dir, **la meitat dels homes opina que no és necessari recollir i analitzar les dades desagregades per sexes**.

Gràfic 23. Quines creus que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD?



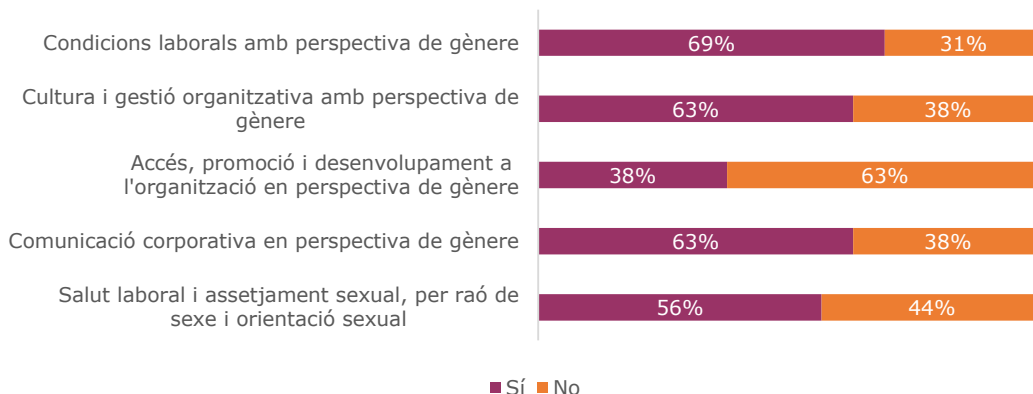
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 24. Quines creus que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 25. Quines creus que han de ser les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Davant la pregunta que recull quines haurien de ser les principals prioritats del Consell Comarcal i l'OAD per a la plantilla s'observen diverses diferències entre les dones i els homes.

En primer lloc **tant homes com dones opinen que s'haurien de donar unes condicions laborals amb perspectiva de gènere** (76%), tot i que les dones ho valoren positivament en major mesura que els homes (80% vers 69%).

En segon lloc, en general s'afirma que caldria una cultura i una gestió organitzativa amb perspectiva de gènere (65%), sense presentar diferències significatives entre dones i homes (tot i que les primeres ho valoren més positivament, 67% vers 63%).

En relació a l'accés, promoció i desenvolupament a l'organització en perspectiva de gènere, el 77% de les dones opina que caldria que fos una prioritat del Consell Comarcal i de l'OAD, mentre que només per al 38% dels homes ho és. En altres paraules, un 63% dels homes opina que no és necessari prioritzar l'accés, la promoció i el desenvolupament a l'organització en perspectiva de gènere.

Per últim, tant la comunicació corporativa en perspectiva de gènere com la salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual són les opcions valorades com menys prioritàries (59% i 54% respectivament). Altre cop, s'observen diferències en desagregar les dades per sexes: els homes prioritzen la comunicació corporativa en perspectiva de gènere (63% front 57%) i l'actuació en vers la salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual (56% vers 53%) en major mesura que les dones.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, l'acció menys prioritària per a les dones és la relacionada amb la salut laboral i l'assetjament sexual (53%), tot i que només un 20% d'elles havien afirmat anteriorment conèixer els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

En referència a les preguntes obertes que recollien les principals prioritats del present Pla, han contestat 25 de les 30 dones enquestades i 11 dels 16 homes participants, que representen un 78% del total participant. Aquestes prioritats es relacionen al voltant de 8 temes concrets:

1. **Condicions laborals amb perspectiva de gènere.**
2. **Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere.**
3. **Ús no sexista del llenguatge.**
4. **Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.**
5. **Polítiques de gènere.**
6. **Mesures de conciliació laboral, familiar i personal.**
7. **La corresponsabilitat i nous usos del temps.**
8. **La promoció en igualtat d'oportunitats.**

A continuació s'exposen algunes de les respostes recollides al qüestionari:

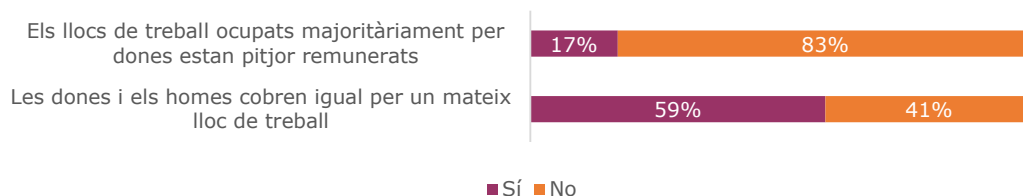
- **Comparativa entre les àrees tradicionalment ocupades per homes i les tradicionalment ocupades per dones.**
- **Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació en la presa de decisions de dones i homes.**
- Assolir el **compromís polític envers la igualtat de gènere**, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'organització.
- **Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització** i el funcionament de l'organització.
- **Adaptar al màxim el conveni de personal enfront a la conciliació laboral i familiar:** millora de la flexibilitat laboral, etc...
- Enfortir la credibilitat del Consell Comarcal en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- Pla definit des de la perspectiva de la **corresponsabilitat i nous usos del temps.**
- **Promocionar lideratge i talent femení.**
- **Accions que eliminin el sostre de vidre.**

b) Condicions laborals amb perspectiva de gènere

Aquesta línia es dedica a la visió de la plantilla envers el tracte igualitari que s'ofereix des del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà en relació a les condicions

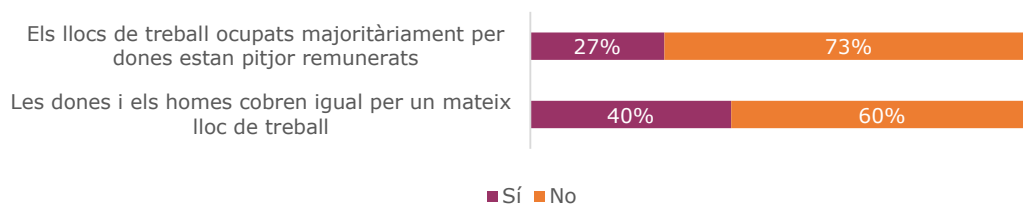
laborals. Les preguntes formulades es centren en la remuneració equitativa, la conciliació laboral, personal i familiar i la promoció de la maternitat i la paternitat.

Gràfic 26. Assenyalen si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes:



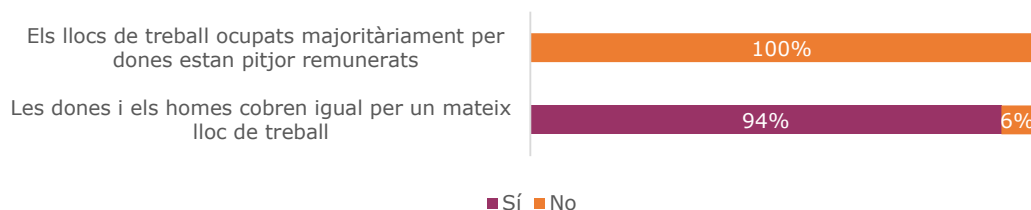
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 27. Assenyalen si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 28. Assenyalen si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Homes



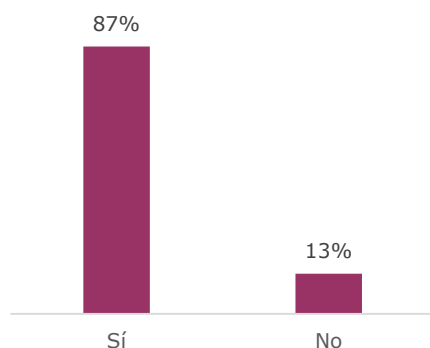
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En relació a les afirmacions formulades, relatives a la remuneració equitativa a la organització, tant les dones com els homes opinen que els llocs majoritàriament ocupats per dones no estan pitjor remunerats (83%). Cal destacar que hi ha una elevada diferència entre la percepció de les dones i els homes respecte a aquesta

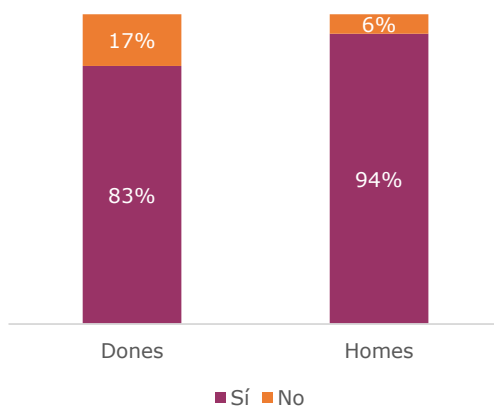
afirmació. Mentre que el 100% dels homes afirma que no hi ha diferència salarial, **un 27% de les dones opina que sí es dona aquesta discriminació.**

Pel que fa a la igualtat salarial, **el 60% de les dones valora que no cobren el mateix que els seus companys en un mateix lloc de treball**, mentre que només un 6% dels homes opina de la mateixa manera. Ens trobem doncs amb unes percepcions molt diferents pel que fa als homes i les dones en relació a la remuneració.

Gràfic 29. En general, creus que al Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



Gràfic 30. En general, creus que al Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe



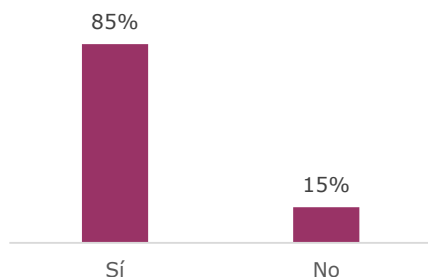
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Pel que fa a la pregunta referida a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, el 87% de les persones enquestades creu que al Consell Comarcal i l'OAD s'afavoreix aquest equilibri, mentre que el 13% opina que no és així.

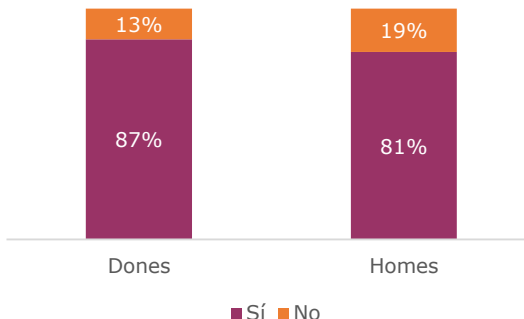
En desagregar les dades per sexes s'observa que els homes opinen en major mesura que es dona aquest equilibri (94% vers 83%), degut al **17% de dones de la plantilla que creuen que al seu lloc de treball no s'està afavorint l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar.**

En altres paraules, tot i que la valoració general és positiva, hi ha més respostes negatives de les possibilitats de conciliació per part de les dones que per part dels homes.

Gràfic 31. Coneixes les mesures de conciliació disponibles al Consell Comarcal de la Conca de Barberà?



Gràfic 32. Coneixes les mesures de conciliació disponibles al Consell Comarcal de la Conca de Barberà? Per sexe



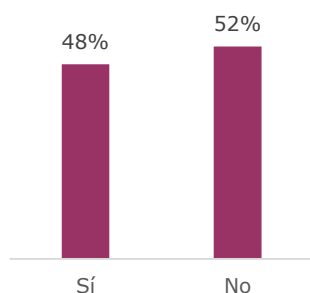
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i de l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En referència a les mesures de conciliació disponibles al Consell Comarcal i l'OAD el 85% de la plantilla enquestada afirma conèixer aquestes mesures, mentre que el 15% restant afirma que no les coneix.

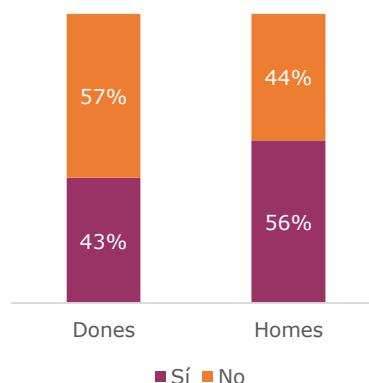
En desagregar les dades per sexes s'assenyalen diferències en el coneixement de les mesures. El 87% de les dones afirma conèixer les mesures disponibles, front el 81% dels homes que ho afirma. **Això implica que un 13% de les dones i un 19% dels homes no coneixen les mesures disponibles relacionades amb la conciliació.**

De cara al Pla d'Accions caldria plantejar accions encaminades a la comunicació de les mesures disponibles, per tal que la totalitat de la plantilla tingui accés a aquestes.

Gràfic 33. Creus que aquestes mesures de conciliació són suficients?



Gràfic 34. Creus que aquestes mesures de conciliació són suficients? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En demanar la valoració que se'n fa de les mesures existents, només el 48% de la plantilla opina que són suficients, mentre que **el 52% de la plantilla enquestada valora que les mesures de conciliació existents no són suficients.**

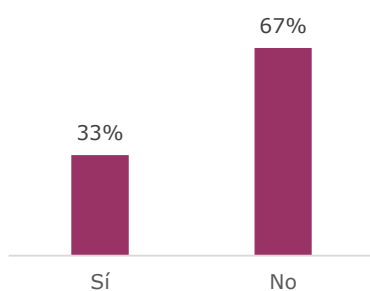
En desagregar les dades per sexes s'observa que per la majoria de les dones les mesures existents no són suficients (57%), mentre que la majoria dels homes opinen que sí són suficients (56%).

Per tal de conèixer quines són les mancances de les mesures es va formular una pregunta oberta que recollia quines eren les mesures necessàries per a una bona conciliació familiar, laboral i personal. Entre les respostes concretes de la plantilla enquestada, s'hi troben:

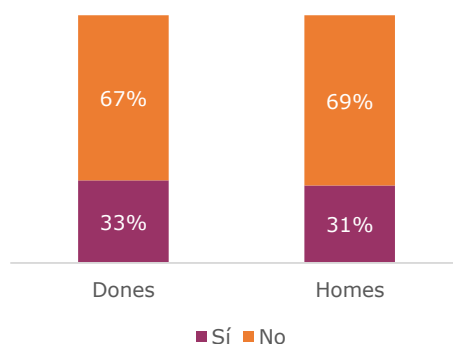
- Més flexibilitat horària
- Ampliació dels avantatges laborals per tenir cura de familiars
- Ampliació fins a tercer grau de consanguinitat
- Compactació de la lactància
- Tenir una llar d'infants al mateix edifici
- Noves formes d'organització del treball i del temps de treball
- Mesures de conciliació en la vida familiar d'acompanyament a visites mèdiques de progenitors i infants

Cal destacar que l'opció més valorada entre tota la plantilla que ha contestat a aquesta pregunta és la relacionada amb una major flexibilitat horària, amb un 65% d'incidència en el cas de les dones i un 100% en el cas dels homes.

Gràfic 35. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?



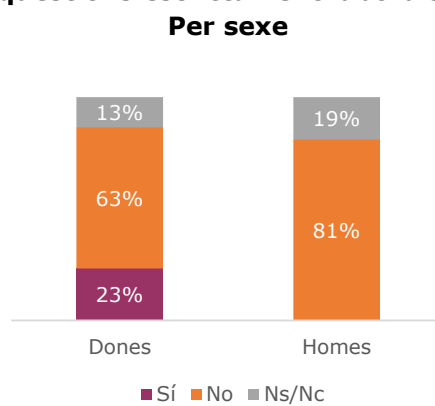
Gràfic 36. Creus que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Donat l'elevat nombre de persones que opinen que la maternitat/paternitat és penalitzada laboralment, és important tenir en compte aquesta percepció dins les accions del present Pla.

Gràfic 38. Des que treballes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, t'has plantejat retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?



Per conèixer concretament els motius que portaven a les persones enquestades a plantejar-se la maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals es va formular una pregunta que recollia diverses opcions.

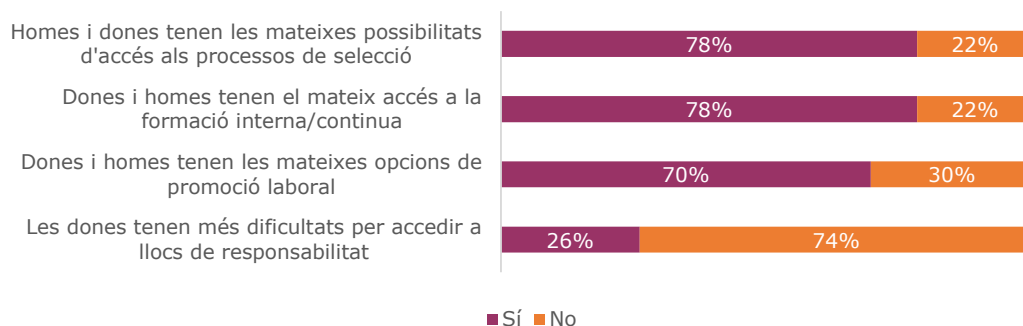
El 33% s'ho va plantejar pel volum de feina, un altre 33% pel temor a ser acomiadada, un 25% per les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporada i el 8% restant per la manca de flexibilitat horària.

Si bé hi ha un elevat percentatge de persones que no s'han plantejat retardar la maternitat/paternitat, és important contemplar el percentatge de dones que s'ho han plantejat, de manera que **s'evidencia la necessitat de proposar accions enfocades a la conciliació laboral, personal i familiar.**

c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

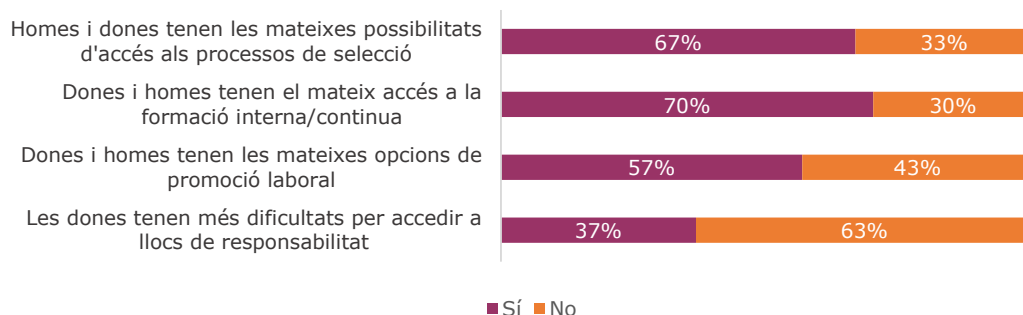
Aquesta línia es dedica a les respostes que recullen les valoracions relacionades amb l'accés als processos de selecció, la formació que s'ofereix a la plantilla, les opcions de promoció interna i desenvolupament dins el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.

Gràfic 39. Assenyalat si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes:



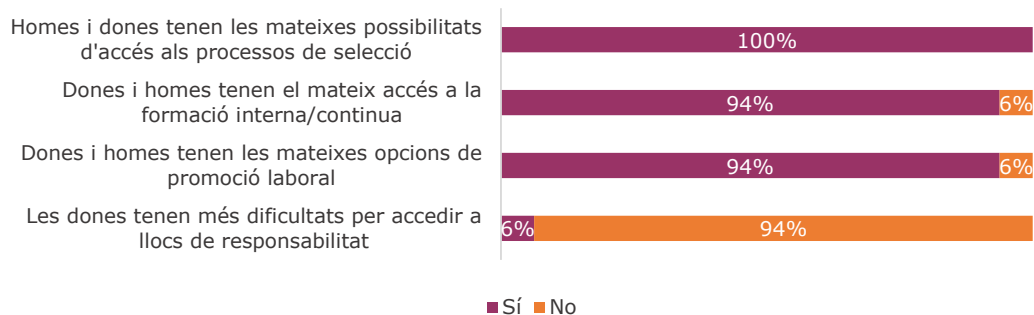
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 40. Assenyalat si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 41. Assenyala si les següents afirmacions referides a la teva organització són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Pel que fa a les possibilitats d'accés als processos de selecció al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, el 78% del total de la plantilla enquestada opina que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés. **En preguntar per les dificultats d'accés als llocs de responsabilitat, un 26% opina que les dones tenen més dificultats per accedir-hi**, de manera que augmenta en 4 punts percentuals la percepció de la dificultat d'accés a mesura que augmenta la responsabilitat laboral.

Les respostes relacionades amb la igualtat d'opcions de promoció laboral acompanyen aquesta percepció: **el 30% del total de la plantilla opina que dones i homes no tenen les mateixes opcions de promoció**.

Per últim, l'accés a la formació interna/continua es percep igual per un 78% de la plantilla.

En desagregar les dades per sexes les percepcions varien considerablement entre dones i homes. La totalitat dels homes opinen que les dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, i només un 6% opina que les dones tenen més dificultats per accedir als llocs de responsabilitat. Aquest percentatge es correspon amb el 6% dels homes que opinen que no hi ha una igualtat entre les opcions de promoció laboral entre dones i homes.

D'altra banda el 94% opina que entre dones i homes hi ha el mateix accés a la formació interna/continua.

Per contra, **només el 67% de les dones opina que tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció que els seus companys**. En relació a les dificultats d'accedir a llocs de responsabilitat, el 37% d'elles opina que tenen més dificultats d'accedir-hi, de manera que **augmenta la percepció de dificultat d'accés a mesura que es puja dins l'escala organitzativa**.

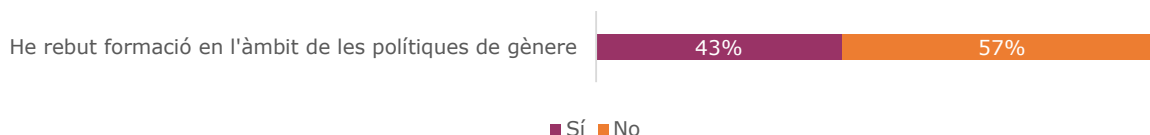
En preguntar per les opcions de promoció laboral les dades també varien molt a les dels homes: un 43% de les dones opinen que no tenen les mateixes opcions de promoció laboral que els companys masculins (vers el 6% dels homes que opinen de la mateixa manera). En altres paraules, **la percepció de les dones davant les opcions de promoció laboral és molt diferent a la dels homes: gairebé la**

meitat de les dones enquestades opina que les opcions d'ascens a l'organització varien en funció del sexe, sent les dones les penalitzades.

Pel que fa a l'accés a la formació interna/contínua, hi ha un 30% de les dones que opinen que no tenen el mateix accés a les formacions que els seus companys.

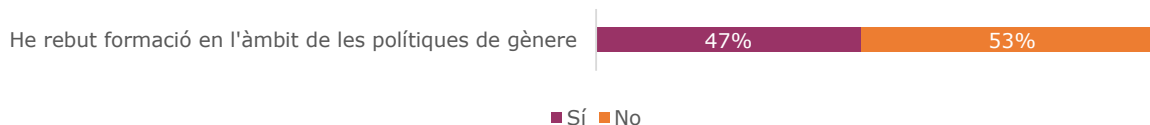
Donada l'elevada diferenciació entre les percepcions de les dones i els homes en els diversos aspectes de l'accés, la promoció i el desenvolupament en la organització es fa palesa la necessitat d'introduir accions en el present Pla que reverteixin aquesta situació. En concret caldrà treballar els aspectes que intervenen en l'accés a llocs de responsabilitat, la promoció laboral i l'accés a la formació i la comunicació i transparència dels processos selectius.

Gràfic 42. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



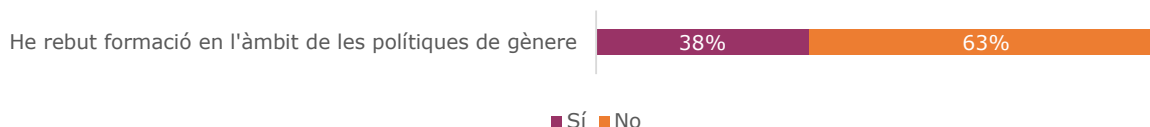
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 43. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 44. Assenyala quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



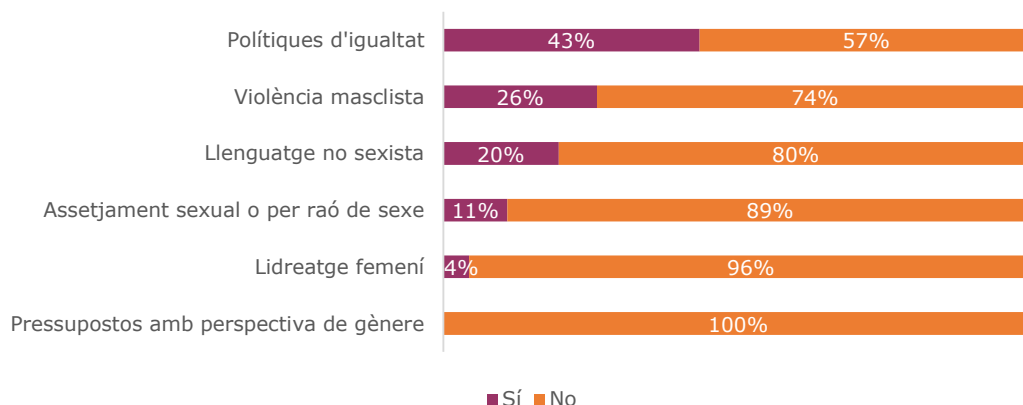
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Davant la pregunta que demana si la plantilla enquestada ha rebut formació en l'àmbit de les polítiques de gènere el **57% del total de les persones enquestades**

afirma que no n'ha rebut. Aquesta xifra augmenta en el cas dels homes, en que un 63% dels homes afirma no haver rebut formació sobre polítiques de gènere i en el cas de les dones, és el 53% d'elles.

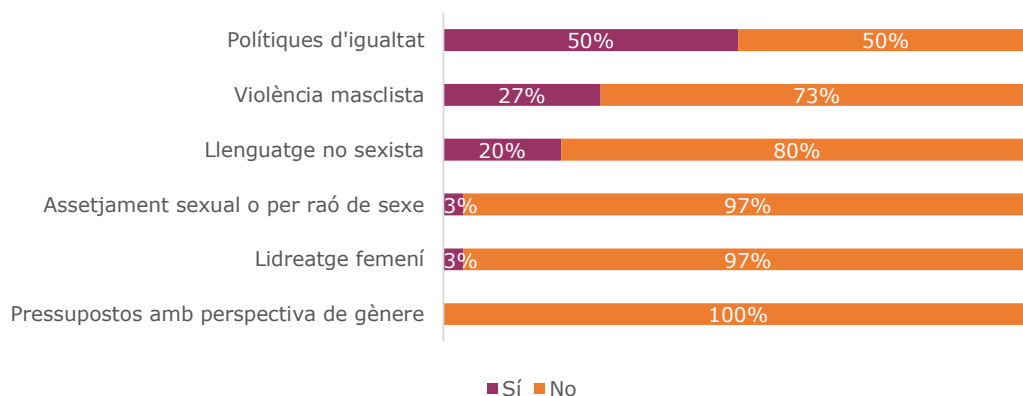
Per tal d'aprofundir en les formacions rebudes per la plantilla en el si de l'organització s'ha formulat una pregunta que inclou diverses formacions, amb la intenció d'observar quina participació se'n fa i com es distribueix en desagregar les dades per sexes.

Gràfic 45. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació?



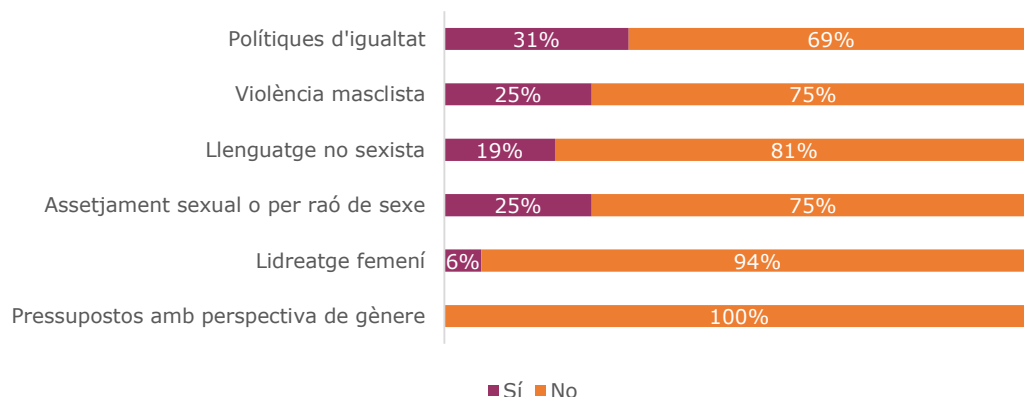
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 46. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 47. Has participat en alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la corporació? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En analitzar les formacions realitzades per la plantilla s'extreu que **l'acció formativa més realitzada per les persones treballadores enquestades és la de les polítiques d'igualtat, feta per un 43% del total de la plantilla enquestada.** En desagregar les dades per sexes s'observa que **la participació femenina en aquesta formació és molt més elevada que la dels homes (50% front 31%).**

La segona formació més realitzada és la de la violència masclista, amb una participació del 26% del total de la plantilla, sense presentar diferències significatives entre l'assistència femenina i masculina (27% vers 25%), seguida de la formació sobre el llenguatge no sexista, en que tampoc hi ha diferenciació entre sexes (s'ha format un 20% de les dones i un 19% dels homes). El mateix succeeix amb la participació en lideratge femení, tot i que l'assistència a aquesta formació és molt residual: només el 6% dels homes s'hi ha format i entre les dones la xifra baixa fins als 3 punts percentuals.

La formació en que s'observa una diferenciació més elevada és la de assetjament sexual o per raó de sexe: l'assistència masculina és del 25% dels enquestats, mentre que només el 3% de les dones enquestades ha participat en aquesta formació.

Per últim, la formació relacionada amb els pressupostos amb perspectiva de gènere no ha rebut cap tipus de participació per part dels dos sexes.

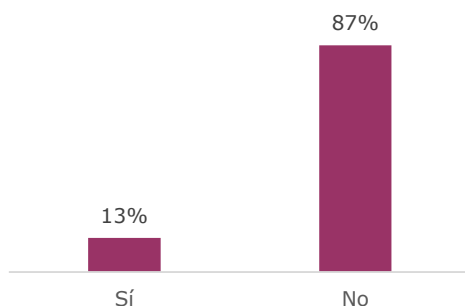
Aquestes dades impliquen que més de la meitat de la plantilla no ha rebut formació relacionada amb les polítiques de gènere, de manera que de cara al Pla d'accions es recomana abordar aquesta situació. Proposar accions formatives i fer-ne una difusió en tot l'àmbit organitzatiu, que incideixi sobretot en els homes, per augmentar la participació masculina en aquest tipus de formacions.

Cal destacar també la poca assistència femenina en les formacions relacionades amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, la qual caldria abordar amb urgència al pla d'accions.

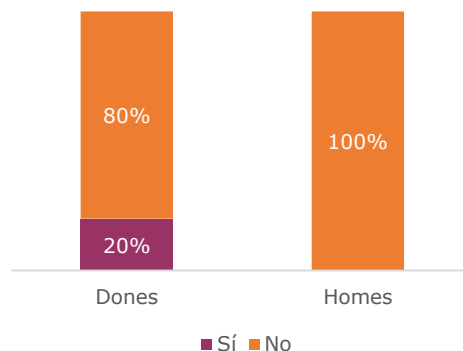
Dins d'aquestes opcions es plantejava la pregunta oberta que permetia a les persones enquestades exposar quines altres formacions havien realitzat a la corporació en clau de gènere. Un total de 6 persones van contestar la pregunta, és a dir un 13% del total. Pel que fa a la distribució de resposta entre sexes, **un 17% de les dones ha participat en altres formacions vers un 6% dels homes que ho ha fet**. Les formacions recollides són:

- Elaboració del Pla d'Igualtat
- Formació sobre la transsexualitat
- Formació sobre campanyes de publicitat sexistes
- Formació sobre la prevenció de la violència masclista i atenció a les dones que l'han patit
- Jornades relacionades amb la igualtat de condicions entre gènere
- Formació sobre llenguatge no sexista
- Formació sobre el masclisme

Gràfic 48. A títol personal t'has format en matèries d'igualtat de gènere?



Gràfic 49. A títol personal t'has format en matèries d'igualtat de gènere? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

En referència a la participació en formacions a títol personal relacionades amb matèries d'igualtat de gènere, només el 13% de la plantilla afirma haver-ne realitzat. En desagregar les dades per sexes s'observa que **només les dones han assistit a aquest tipus de formacions**, i ho han fet un 20% d'elles. Es destaca positivament que les dones que han assistit a aquestes formacions a títol personal sovint han assistit a més d'una.

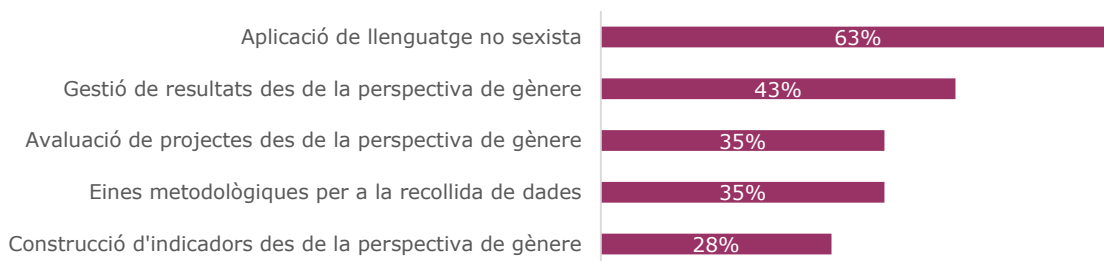
Les formacions realitzades es detallen a continuació:

- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball

- Curs de perspectiva de gènere en programes europeus
- Temps de treball i corresponsabilitat en perspectiva de gènere
- Formació en plans d'igualtat de gènere comarcals i interns
- Formació sobre la violència masclista
- Indicadors en violència masclista
- Polítiques d'igualtat de gènere
- Formació sobre el sostre de vidre i la bretxa salarial

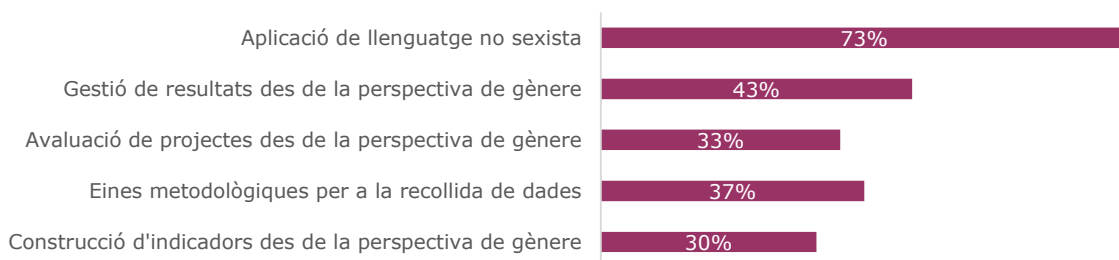
Amb la intenció de conèixer les inquietuds de la plantilla en relació a les formacions que podria oferir la organització per a les persones treballadores, es van proposar diverses opcions per tal de contemplar la possibilitat d'introduir la seva planificació en el Pla d'accions.

Gràfic 50. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball?



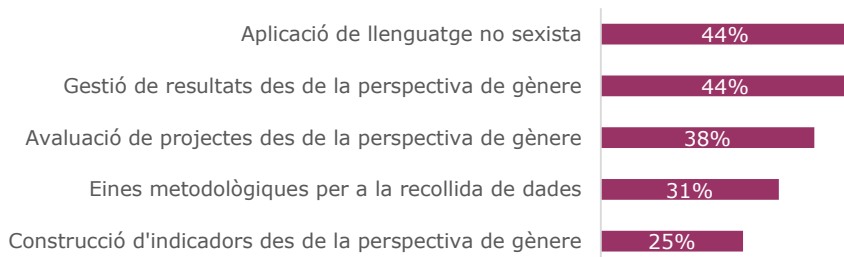
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 51. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 52. Quines de les següents accions formatives consideres que serien útils pel teu lloc de treball? Homes

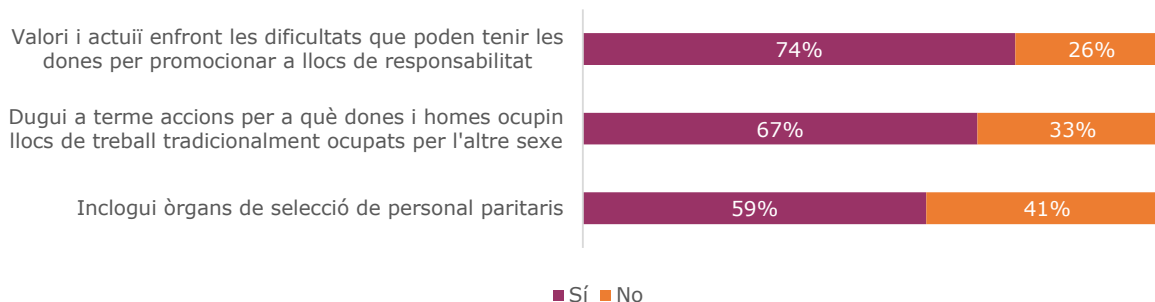


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

Les importància que dona la plantilla a les accions formatives plantejades varia entre les dones i els homes. Per a les dones l'acció més útil per al seu lloc de treball és "l'aplicació de llenguatge no sexista", ja que un 73% d'elles així ho valora. En canvi, només un 44% dels homes considera que aquesta acció formativa és rellevant per a la seva feina.

La resta de les valoracions són similars entre tots dos sexes, tot i que hi ha formacions més valorades per les dones: "eines metodològiques per a la recollida de dades" (37% vers 31%) i "construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere" (30% front 25%). En canvi, hi ha d'altres més valorades pels homes: "gestió de resultats des de la perspectiva de gènere" (44% vers 43%) i "avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere" (38% front 33%). Les diferències entre uns i altres però no són significatives.

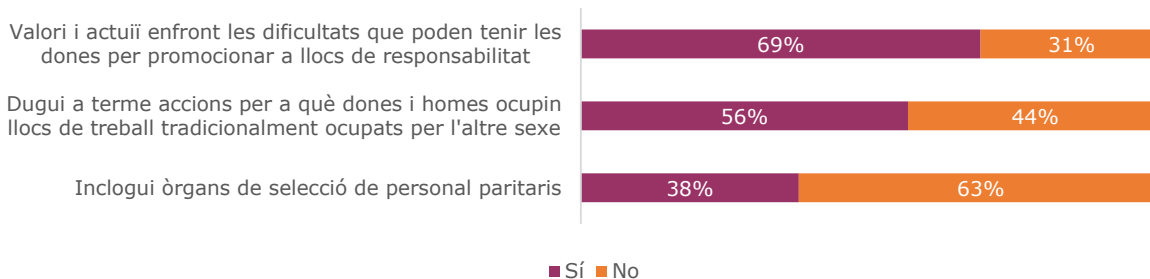
Gràfic 53. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Acció	Sí (%)	No (%)
Valori i actuïi enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat	77%	23%
Dugui a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe	73%	27%
Inclogui òrgans de selecció de personal paritaris	70%	30%

Gràfic 55. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Marc 2019). Total=16

En referència a la importància que la plantilla dona a les diverses accions que podria dur a terme el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, s'observa una elevada diferència en la percepció masculina i la femenina.

Si bé el 74% del total de la plantilla opina que caldria actuar enfront de les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat, en desagregar les dades per sexes es dona una diferència de 8 punts percentuals entre les opinions de dones i homes (77% vers 69%).

En relació a les accions que es podrien portar a terme per a ocupar llocs tradicionalment masculinitzats o feminitzats, es valoren com a importants en un 74% dels casos. Aquesta xifra però és del 56% en el cas dels homes i d'un 73% en el cas de les dones.

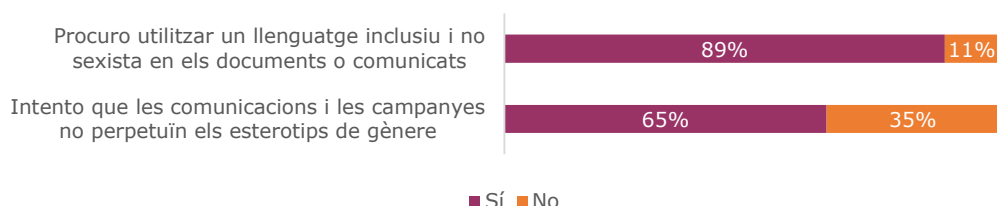
Per últim, pel que fa a la possibilitat d'incorporar òrgans de selecció de personal paritaris, el 59% del total afirma que caldria incloure'ls, però en desagregar les dades per sexes la diferència entre la valoració de les dones i els homes varia considerablement. **Mentre un 70% de les dones enquestades afirma la necessitat d'aquests òrgans de selecció, un 63% dels homes afirma que no són importants.**

És a dir, tant dones com homes opinen majoritàriament que cal actuar davant de les dificultats que poden impedir a les dones la promoció a llocs de responsabilitat, però en proposar un òrgan de selecció de personal paritari la importància que li donen els homes a aquesta acció descendeix fins al 38%.

d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

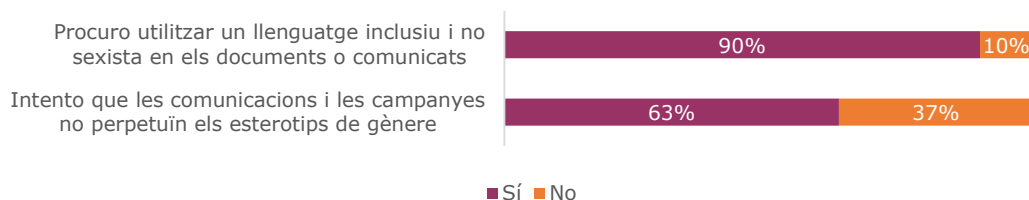
Aquest punt es dedica a l'anàlisi de l'ús del llenguatge emprat per les persones enquestades, per a incidir en la utilització d'un llenguatge no sexista dins la organització.

Gràfic 56. Assenyalen quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes:



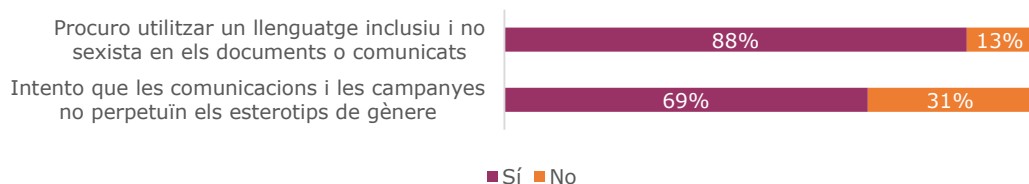
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 57. Assenyalen quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 58. Assenyalen quines de les següents afirmacions referides a les teves tasques habituals són certes: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En relació a les diverses afirmacions plantejades sobre les tasques habituals de la plantilla enquestada del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, **el 89% del total de la plantilla procura emprar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents i comunicats**, fet que cal destacar com a molt positiu. En desagregar les dades per sexes no s'evidencien diferències considerables entre els sexes, tot i que el percentatge de les dones que ha afirmat l'ús d'aquest llenguatge és lleugerament superior (90% vers 88%).

Pel que fa a les comunicacions i campanyes que no perpetuïn els estereotips de gènere, el 65% de la plantilla enquesta afirma que així ho fa. El 69% dels homes afirmen realitzar aquest tipus de comunicacions i campanyes, mentre que el percentatge de les dones és lleugerament inferior, 63%.

Donat que un 35% de la plantilla segueix sense tenir en compte en la realització de campanyes i comunicacions que no es perpetuïn els estereotips de gènere seria rellevant plantejar una acció en el present Pla per tal de reduir aquest percentatge al mínim.

Gràfic 59. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 60. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 61. Creus que és important que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà: Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

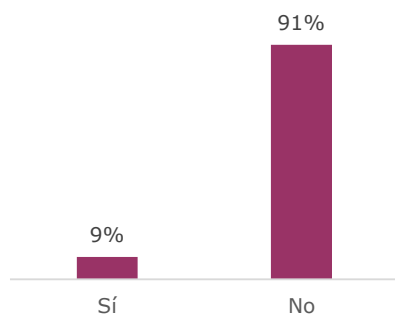
En relació a les accions sobre la comunicació corporativa que incorpori un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones, **el 83% de la plantilla considera que és necessari l'ús d'aquest tipus de llenguatge en les comunicacions de l'organització.**

En desagregar les dades per sexes s'observa que el percentatge de dones que considera important aquest ús del llenguatge és superior al dels homes (87% front 75%). La diferència és de 12 punts percentuals i donat que el 90% de les dones i el 88% dels homes afirmaven emprar un llenguatge inclusiu i no sexista en els seus comunicats, caldria reforçar l'ús d'aquest tipus de comunicació, per tal que s'introduís en tots els àmbits de l'organització.

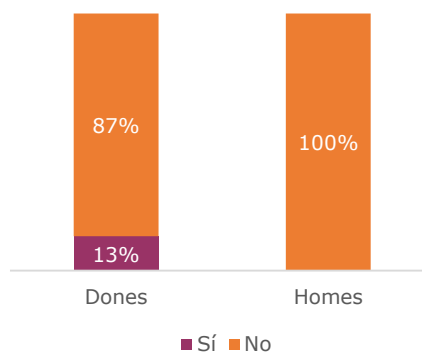
e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral

En aquest últim punt s'analitza la salut laboral i la prevenció d'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral. Per a portar a terme el pertinent anàlisi s'han dissenyat tot un seguit de preguntes que recullen aquest tipus d'agressions.

Gràfic 62. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà o a l'OAD?



Gràfic 63. En alguna ocasió has patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes al Consell Comarcal de la Conca de Barberà o a l'OAD? Per sexe



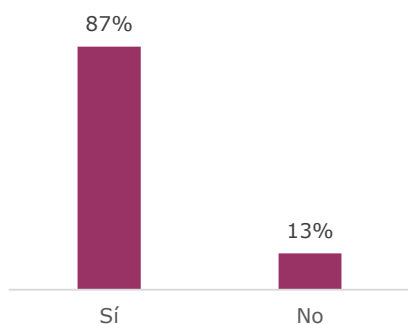
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Davant la pregunta que demana a la plantilla enquestada si ha patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre les dones i els homes al Consell Comarcal o a l'OAD de la Conca de Barberà, el 9% afirma haver-lo patit, vers el 91% restant que no.

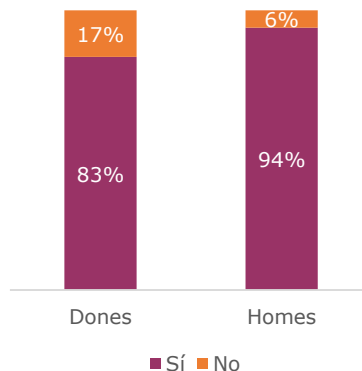
En desagregar les dades per sexes s'observa que només les dones han viscut un conflicte que vulnerés el principi a la igualtat, en concret el 13% d'elles.

Cal destacar que malgrat tractar-se d'un elevat nombre de persones que no han patit aquest conflicte, **el fet de que el 13% de les dones enquestades hagi patit un conflicte de vulneració del principi d'igualtat és prou rellevant com per plantejar accions que tractin de combatre aquesta situació en el present Pla.**

Gràfic 64. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe i orientació sexual?



Gràfic 65. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe i orientació sexual? Per sexe



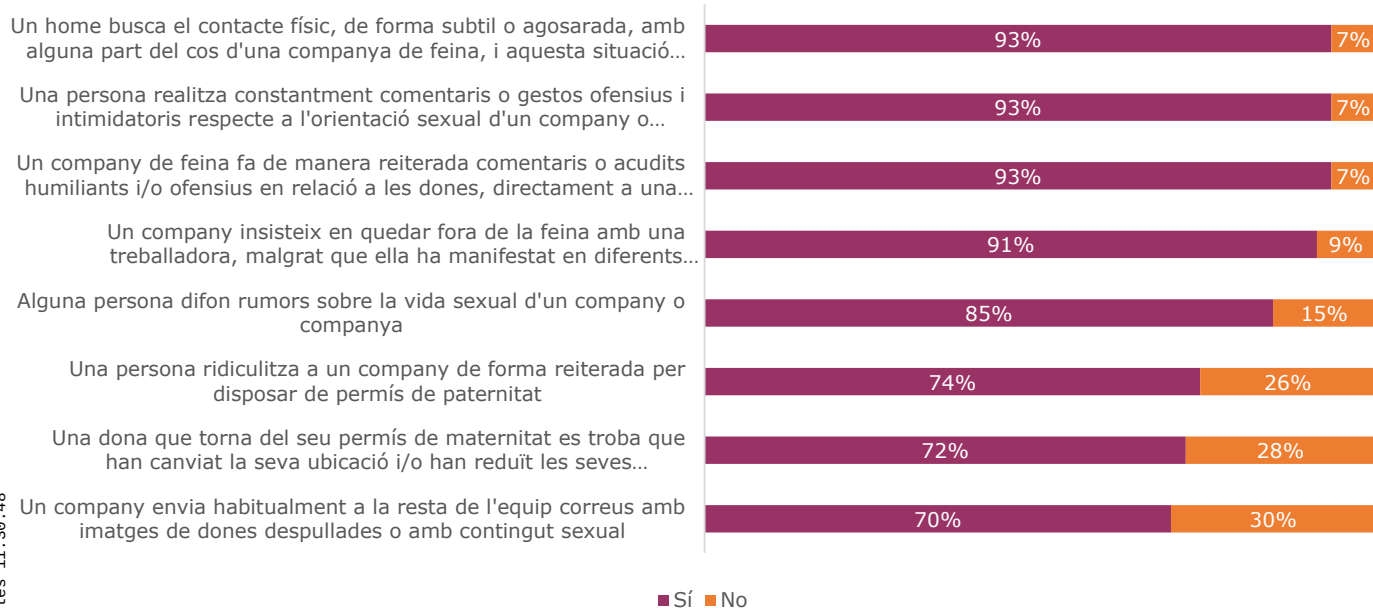
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

La pregunta que recull si la plantilla enquestada sabia que fer o a qui dirigir-se, en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, s'exposa que el 87% de la plantilla sí ho sabia, mentre un 13% del total afirma que no.

En desagregar les dades per sexes s'observa que **les dones tenen més dubtes que els homes sobre què haurien de fer o a qui haurien de dirigir-se, concretament el 17% d'elles vers el 6% d'ells.**

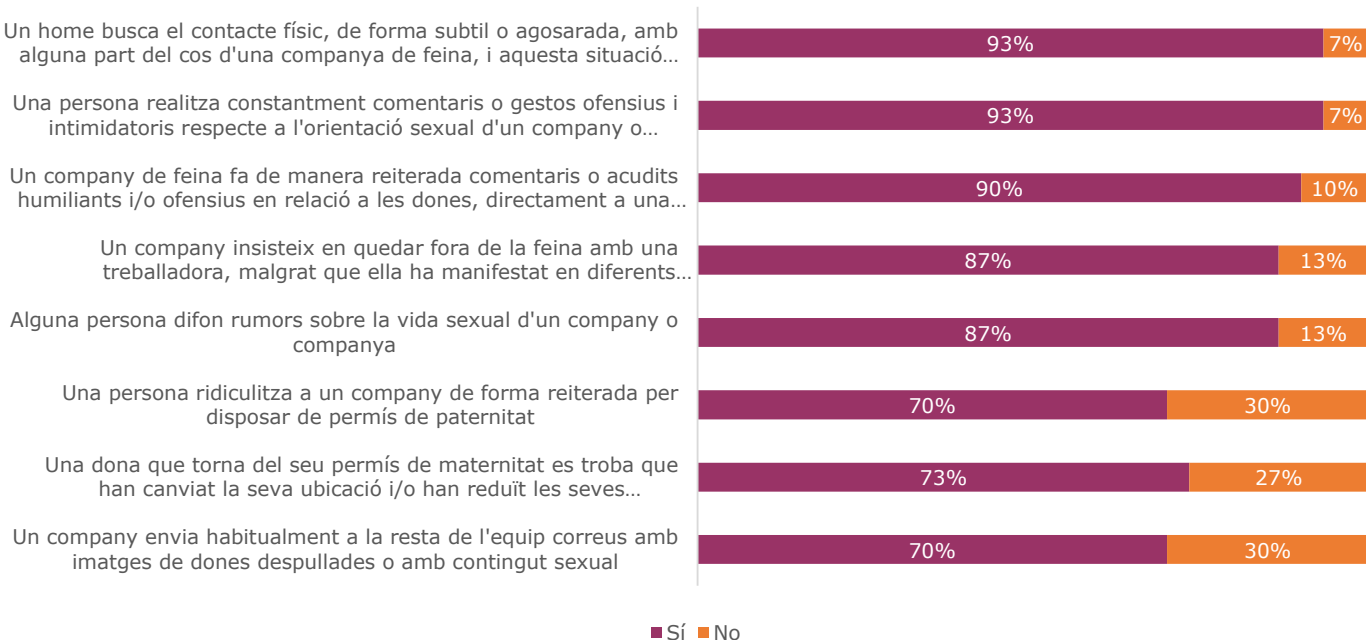
És important recordar que anteriorment s'havia assenyalat que només les dones havien patit algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat, i tenint en compte que el 17% d'elles no sabia què fer en trobar-se davant d'una situació d'assetjament, **és important afegir una acció en el present pla que contempli aquesta situació i doti de mecanismes i la informació necessària per a la plantilla per a saber com actuar davant dels assetjaments.**

Gràfic 66. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe?



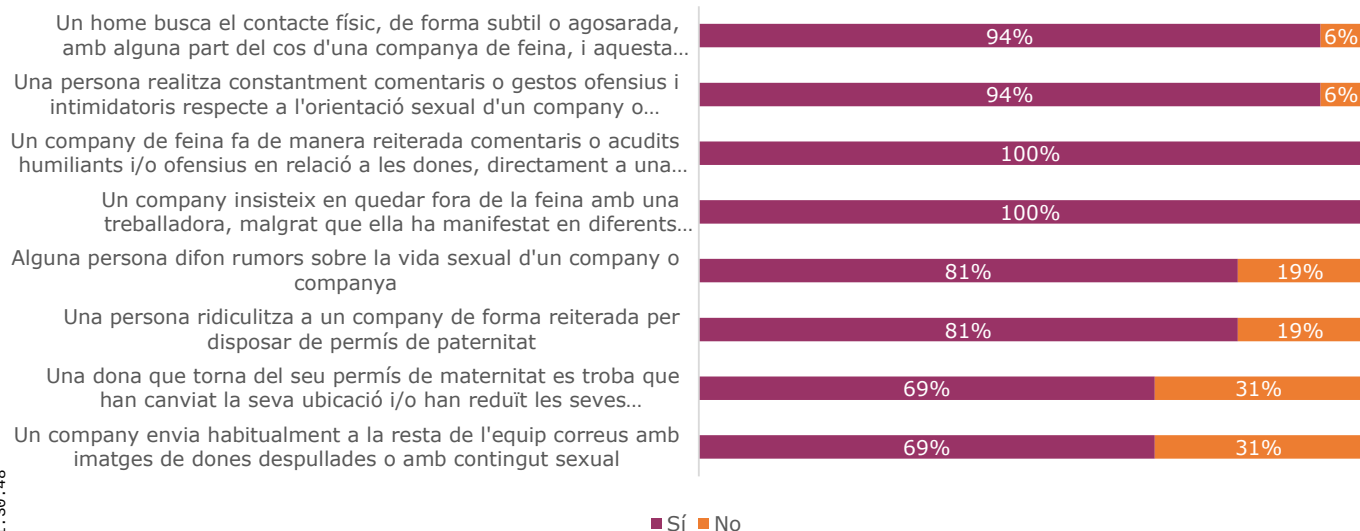
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=46

Gràfic 67. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Dones



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=30

Gràfic 68. Quina de les següents accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe? Homes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (Març 2019). Total=16

En preguntar per les accions que la plantilla considera que són assetjament sexual o per raó de sexe, **el 93% coincideix en afirmar que "un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar" és assetjament**. Aquesta es segueix de "una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella" (93%) i "un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència" (93%).

En desagregar les dades per sexes s'observen diferències rellevants en les conceptualitzacions d'assetjament. **Mentre el 100% dels homes enquestats valora que "un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat" és assetjament, hi ha un 13% de les dones que opina que no ho és.**

D'altra banda, s'observen diferències en les conceptualitzacions relacionades amb l'assetjament per orientació sexual, i les mesures de conciliació, tot i que les diferències són poc significatives.

Tot i això, cal esmentar que els homes identifiquen en major mesura les situacions que es refereixen a l'assetjament sexual i orientació sexual, i les dones a les que es refereixen a l'assetjament per raó de sexe.

Cal valorar positivament l'elevada identificació de les diverses situacions d'assetjament per la major part de la plantilla. Malgrat això, de cara al pla

d'accions seria convenient abordar aquelles accions en que la identificació ha estat menor per incidir-hi en les accions comunicatives i formatives. Són concretament:

- Pressió social i burla davant la utilització de permisos per la conciliació
- Canvis i accions envers la maternitat i la conciliació
- Enviament de missatges amb contingut sexual

Per últim, el qüestionari incorporava una pregunta oberta amb la intenció de que la plantilla enquestada expressés les inquietuds que creien que no havien quedat recollides amb l'enquesta. Aquestes s'exposen a continuació:

- Cal que aquest pla d'igualtat, quan s'hagi elaborat, també es faci extensiu a nivell polític. Una política comarcal on bàsicament tot són homes, és important que en coneguim el seu contingut i es conscienciïn amb el tema. Pensant també que s'ha de fer formació cada 4 anys perquè el govern va canviant.
- Cal treballar per eliminar qualsevol rastre de desigualtat per raó de gènere, tant al lloc de treball com en qualsevol lloc i/o situació, per tant, us demano que hi hagi continuïtat en els plans actuals i de futur i, sobretot, que siguin rellevants cada dia de l'any. Si no els recordem amb freqüència tot allò que encara es pateix i degrada a qualsevol persona, no triomfarem!
- Se'm fa difícil valorar tenint en compte que el CCCB té majoritàriament personal femení, tant als càrrecs de responsabilitat com als que no ho són.
- No he estat informat ni format en aquests temes per part del CCCB. El qüestionari s'hauria d'haver fet després de la formació adequada.

4.2 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

L'objecte d'anàlisi d'aquesta línia recau sobre la incorporació del compromís amb la igualtat de gènere al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, emfatitzant en la cultura i la gestió organitzativa de l'organització.

Els elements que s'han tingut en compte per a l'anàlisi són els següents:

- **Cultura organitzativa amb igualtat de gènere:** compromís institucional i organitzatiu vers la igualtat de gènere.
- **Estructura organitzativa:** existència d'una estructura específica per implementar les polítiques d'igualtat de gènere.
- **Conclusions:** s'ha realitzat a la finalització de l'anàlisi, un resum a mode de conclusions que incorpora també els resultats de l'anàlisi de l'enquesta realitzada.

a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

- **Àrea de Benestar Social amb el servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania**
- **III Pla d'Igualtat de Gènere** de la Conca de Barberà (2018-2021)
- **Protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista** de la Conca de Barberà
- **Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe** del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms
- **Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes** del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà
- **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** de la Conca de Barberà

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà compta amb l'Àrea de Benestar Social, en la qual s'ubica el servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania, des d'on s'impulsen les polítiques socials relacionades amb el gènere i l'equitat.

Una de les principals polítiques per a la igualtat de gènere, que afecta a tota la ciutadania de la comarca, és el III Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania que està vigent actualment.

Per altra banda, hi ha disponible el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, el qual precedeix al present Pla.

En relació als protocols s'observen dos relacionats amb les polítiques de gènere. El primer és el d'Atenció a les dones víctimes de violència masclista, protocol creat per atendre les necessitats de la ciutadania i el qual recull un conjunt de mesures i estratègies d'actuació davant la violència masclista, amb suport i atenció especialitzada a les dones víctimes d'aquesta.

En segon lloc es compta amb el Protocol d'assetjament sexual en el si de l'organització, per tal de garantir un espai i entorn laboral lliure de discriminacions, agressions i assetjaments sexuals i per raó de sexe.

Seria recomanable fer-ne una revisió del mateix i incorporar les discriminacions, agressions i assetjaments relacionats amb l'orientació sexual i identitat de gènere, per tal d'incorporar la perspectiva LGTBI al protocol.

A més, la Conca de Barberà disposa del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), on s'ofereix orientació, assessorament i suport psicològic a totes les dones de la comarca, sense discriminació per edat ni procedència.

Cal destacar, doncs, l'atenció que des del Consell Comarcal i l'OAD s'ha fet per tal de crear un ampli ventall de polítiques, plans i protocols per donar resposta a la necessitat d'establir mesures per impulsar la igualtat efectiva entre dones i homes i la protecció enfront de les violències masclistes.

Figura 2. Presència de la igualtat de gènere en la documentació corporativa

- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral (2017-2020)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

El Conveni col·lectiu del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà recull les condicions laborals de les persones treballadores de totes dues organitzacions, amb vigència del 2017 al 2020.

Es destaca l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la redacció del Conveni col·lectiu.

Pel que fa al foment de polítiques que impulsin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el seu articulat es centra en mesures de concreció de la conciliació laboral de la plantilla en els articles 4, 7, 8, 9 i 10 on destaca el tractament de mesures concretes per les víctimes de violència masclista.

A més, l'article 14 està dedicat a la promoció interna exposa que la corporació es compromet a *prioritzar l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria*, tot i que no es fa una clara al·lusió a vetllar per la igualtat entre dones i homes davant una possible promoció interna.

b) Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa del Consell Comarcal de la Conca de Barberà en relació a l'Àmbit de la Igualtat es troba al servei d'igualtat, emmarcat dins del servei d'acció comunitària. Aquest servei es troba juntament amb el Servei d'acció social dins l'Àrea de Benestar Social, la qual forma part del Departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà, que depèn directament de gènere / presidència.

Figura 3. Organigrama polític de l'Àmbit d'Igualtat del Consell Comarcal de la Conca de Barberà



Font: elaboració pròpia a partir de l'Organigrama Administratiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Seria recomanable modificar la paraula ciutadà del departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà per ciutadania per tal d'utilitzar un llenguatge neutre no sexista.

c) Conclusions

Un cop analitzada l'enquesta i analitzant la cultura organitzativa del Consell Comarcal de la Conca de Barberà les principals conclusions que s'extreuen són les següents:

- El Consell Comarcal de la Conca de Barberà impulsa polítiques socials relacionades amb la igualtat entre dones i homes des del servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania, el qual es troba a l'Àrea de Benestar Social.

- L'organització compta amb protocols d'actuació davant la violència masclista i l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere a l'àmbit laboral.
- S'observa la presència de la igualtat de gènere al conveni col·lectiu.
- En general la plantilla valora que es té en compte la igualtat d'oportunitats al Consell Comarcal i a l'OAD, tot i que un 23% de les dones opina que no es així.
- La plantilla no tendeix a tenir en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les seves tasques al Consell Comarcal i l'OAD.
- La gran majoria de les persones enquestades coneixen el SIAD.
- Poc més de la meitat de les persones enquestades coneixen el Pla d'Igualtat de gènere i Protocol contra la violència masclista, que són els que estan dirigits a la ciutadania.
- Més de la meitat de la plantilla enquestada no coneix el Pla d'Igualtat Intern i el Protocol Intern contra l'assetjament sexual i per raó de sexe dels quals disposa internament l'organització.
- El 74% de la plantilla enquestada no coneix els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, que corresponen als exposats al desè punt de l'article 9 del Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral (2017-2020).
- La majoria de les persones treballadores enquestades opinen que cal un Pla Intern d'Igualtat i que s'han de desenvolupar accions de sensibilització d'oportunitats entre dones i homes.

4.3 Condicions laborals amb perspectiva de gènere

En aquesta línia de treball s'incideix sobre les condicions laborals de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, per analitzar la realitat de les persones que treballen en aquestes organitzacions en relació a les seves condicions laborals, amb la intenció de comprovar que no es produeixin situacions discriminatòries per raó de gènere.

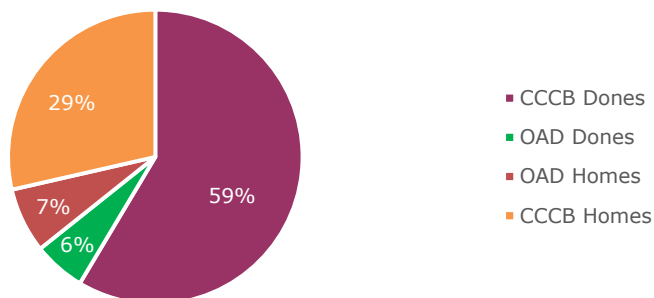
Concretament, els aspectes que es tindran en compte són els següents:

- **Presència de dones i homes a tota l'organització:** com es distribueix la plantilla per sexe i les característiques generals d'aquesta.
- **Representativitat horitzontal:** anàlisi de la distribució del personal per sexe i departament, amb la intenció d'analitzar l'existència de llocs de treball o àrees feminitzades i/o masculinitzades.
- **Representativitat vertical:** comprovar si hi ha equilibri entre dones i homes en els llocs de responsabilitat i presa de decisions.
- **Condicions contractuals:** anàlisi de la tipologia de contractes de les dones i els homes.
- **Tipologia de jornada de dones i homes:** es comprova quin tipus de jornada laboral tenen dones i homes i si existeixen diferències.
- **Retribució:** es fixa en quina és la política retributiva del Consell Comarcal i l'OAD la Conca de Barberà, i si aconsegueix el principi d'igualtat.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** anàlisi de les mesures de conciliació de les quals disposen les institucions (permisos, horaris laborals, flexibilitat...) i com les percep l'organització.

a) Presència de dones i homes a tota l'organització

Per tal de tenir un anàlisi complet de la distribució de les dones i els homes dins la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, s'analitzen en la següent gràfica les dades segregades dels 2 organismes.

Gràfic 69. Distribució de la plantilla per organisme i sexe

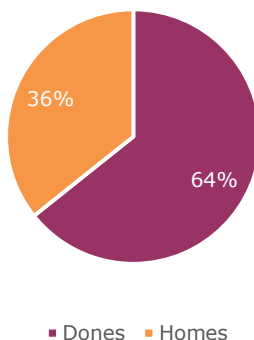


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En primer lloc es destaca que mentre que la distribució de la plantilla del Consell Comarcal de la Conca de Barberà presenta diferències entre dones i homes sent les primeres una àmplia majoria, no és el cas a l'OAD. Hi ha doncs un 59% de dones i un 29% d'homes treballant al CCCB. A l'OAD la distribució, més equitativa, és d'un 7% d'homes del total de la plantilla i un 6% de dones del total.

Aquest primer anàlisi exposa que el 87% del total de la plantilla enquestada forma part del Consell, mentre que el 13% restant es troba a l'OAD. És important remarcar-ho, ja que per tal d'afavorir la validesa estadística, l'anàlisi de la diagnosi s'ha dut a terme de forma global, agregant les dades d'ambdós organismes.

Gràfic 70. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà té una clara tendència femenina. El 64% de les persones treballadores són dones, mentre que els homes són el 36% del total. En xifres absolutes corresponen a 45 front 25, respectivament.

Taula 1. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

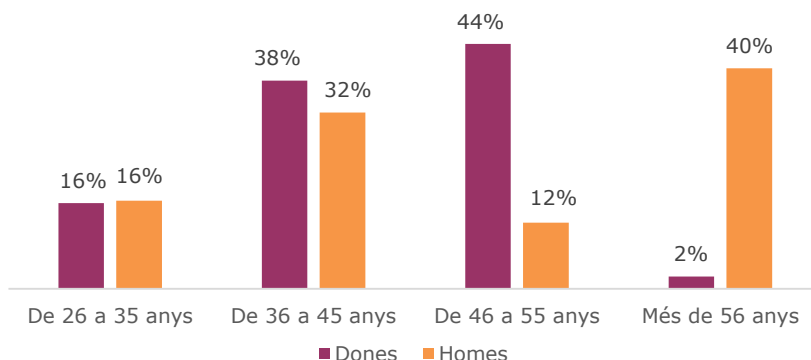
	Dones	Homes	Total
1 any o menys	2%	0%	1%
De 2 a 5 anys	9%	4%	7%
De 6 a 10 anys	20%	36%	26%
D'11 a 15 anys	20%	28%	23%
De 16 a 20 anys	27%	4%	19%
Més de 20 anys	22%	28%	24%
Total	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Pel que fa a la distribució de la plantilla per antiguitat i sexe, s'observa un repartiment relativament equitatiu en les diferents franges d'antiguitat de la plantilla. La franja més nombrosa es situa en la franja d'antiguitat dels 6 als 10 anys, amb un 26% del total.

Tot i així, s'observen diferències en desagregar les dades per sexes. La majoria dels homes és corresponen amb aquesta franja d'antiguitat, amb un 36% del total d'ells. En canvi, la majoria de les dones fa de 16 a 20 anys que treballen al Consell Comarcal o l'OAD, concretament un 27% d'elles.

Gràfic 71. Distribució de la plantilla, per edat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En referència a la distribució de la plantilla segons l'edat i el sexe, s'observen diferències significatives entre dones i homes, sobretot a les edats més adultes.

Mentre que la majoria de les dones es troben entre els 46 i 55 anys, la majoria dels homes es troben en la franja que comprèn les edats de més de 56 anys.

En aquestes categories la presència de l'altre sexe és molt inferior, sobretot en la franja de més de 56 anys, on només hi ha un 2% de les dones.

Aquestes són les categories on s'observen més diferències en desagregar les dades per sexes, la resta de les franges d'edats són més similars en representació.

Tant dones com homes tenen una alta representació a les edats que es comprenen entre els 36 anys i els 45, (38% i 32% respectivament). A més, es destaca força presència jove a les organitzacions, sent d'un 16% en tots dos casos. Tot i així, cal destacar que no hi ha cap persona treballadora menor de 25 anys.

Taula 2. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe

Lloc de treball	% Dones	% Homes	Total
ADMINISTRATIU	100%	0%	6
AUX. ADMINISTRATIU	100%	0%	8
CAP D'ÀREA	75%	25%	8
CAP DE PLANTA	0%	100%	1
DELINEANT	100%	0%	2
DIRECTOR	0%	100%	1
ENCARREGAT	0%	100%	1
GERENT	0%	100%	1
INTERVENTOR	0%	100%	1
PEÓ	0%	100%	5
SECRETARI	0%	100%	1
TÈCNIC	68%	32%	34
TRESORER	0%	100%	1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

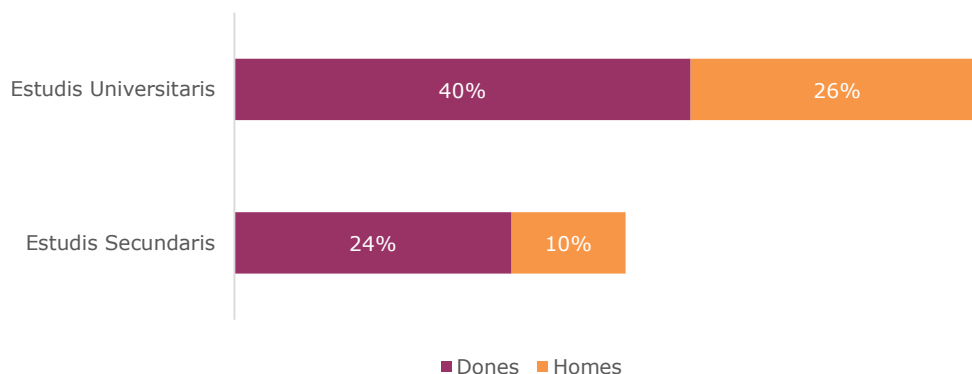
En analitzar la distribució de la plantilla per lloc i treball i sexe s'observa una diferent distribució segons el lloc de treball i el sexe. Cal destacar que en moltes ocasions es tracta de llocs de treball ocupats per una sola persona, però tot i així hi ha una clara dinàmica que ve determinada pel sexe.

En general hi ha llocs de treball molt masculinitzats i d'altres feminitzats.

Els homes es reparteixen entre els llocs de director, encarregat, interventor i gerent, llocs que corresponen a la presa de decisions, tot i que un 75% de les caps d'àrea són dones. També cal destacar les places de peó i tresorer en que el percentatge de representació dels homes és del 100%. En canvi, les dones es situen en la major mesura en tasques administratives i tècniques.

Es destaca també que no s'empra un llenguatge neutre en denominar els llocs de treball, de manera que indirectament es segueixen perpetuant els rols que s'associen tradicionalment a cada sexe.

Gràfic 72. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, la gran majoria de la plantilla té estudis universitaris, concretament el 66% del total de la plantilla, seguits dels estudis secundaris, que correspon al 34% restant. Es destaca que no hi ha cap membre del Consell Comarcal o l'OAD amb estudis primaris.

En desagregar les dades per sexes s'observa que el 40% del total de la plantilla són dones amb estudis universitaris, que en els homes es trasllada al 26%.

Al centrar l'anàlisi en el total de persones amb estudis universitaris s'observa que el percentatge dels homes amb aquest nivell d'estudis és lleugerament superior al de les dones, ja que correspon a un 39% d'ells i la distribució inicial de la plantilla és de 64% de dones i 36% d'homes.

De la mateixa manera, les dones tenen en major mesura que els homes estudis secundaris, 71% front 29% en aquesta categoria.

Es destaca molt positivament l'elevat nivell de preparació en el global de la plantilla.

b) Representativitat horitzontal amb perspectiva de gènere

Per tal d'analitzar la representativitat horitzontal dins el Consell Comarcal i l'OAD, en les següents taules s'ha analitzat la distribució de la plantilla en els diferents departaments desagregant les dades per sexe.

Departaments	Dones		Homes		Total general
Assistència Urbanística	4	44%	5	56%	9
Medi Ambient	5	42%	7	58%	12
Departament d'Assistència als Municipis	9	43%	12	57%	21

Departaments	Dones		Homes		Total general
Intervenció	1	33%	2	67%	3
Hisenda i Règim Intern	1	33%	2	67%	3

Departaments	Dones		Homes		Total general
Igualtat, Migracions i Ciutadania	5	100%	0	0%	5
Cultura i Joventut	3	75%	1	25%	4
Ensenyament	1	100%	0	0%	1
Serveis Socials bàsics	10	91%	1	9%	11
Departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà	19	90%	2	10%	21

Departaments	Dones		Homes		Total general
Turisme i consum	3	100%	0	0%	3
Promoció econòmica	4	44%	5	56%	9
Departament de Desenvolupament Econòmic i Territori	7	58%	5	42%	12

Departaments	Dones		Homes		Total general
Secretaria	3	75%	1	25%	4
Serveis Generals	5	100%	0	0%	5
Gerència	0	0%	1	100%	1
Sistemes informació	1	33%	2	67%	3
Altres departaments	9	69%	4	31%	13

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En referència als departaments del Consell Comarcal de la Conca de Barberà es detecta una desigual distribució dels llocs de treball en relació al sexe de les persones que hi treballen. S'observen departaments altament masculinitzats i d'altres feminitzats.

En primer lloc, la representació del Departament d'Assistència als Municipis és en un 57% masculina, vers un 43% de representació femenina. Si bé aquesta diferència no és molt elevada cal tenir en compte la distribució total de la plantilla (36% d'homes versus 64% de dones) per posar en evidència que es va conformant un patró de distribució de les tasques relacionada amb la tradicional perpetuació dels rols masculins i femenins. Aquesta distribució es confirma en la representació del Departament d'Hisenda i Règim Intern, on els homes són un 67% front el 33% de les dones, on tot i ser un departament molt petit, els percentatges pràcticament s'inverteixen respecte al total.

De la mateixa manera el Departament de Benestar Social i Assistència al ciutadà té una representació femenina del 90%, vers el 10% restant que són homes. Aquest

departament altament relacionat amb les cures, i l'elevada representació femenina del mateix confirma el terra enganxós, ja que donada la perpetuació dels rols tradicionalment assignats a dones i homes, les dones accedeixen al mercat laboral i segueixen desenvolupant tasques relacionades amb les cures en el seu sentit més ampli.

S'observa però un elevat nombre de dones al Departament de Desenvolupament Econòmic i Territori, concretament 58% vers 42%. Aquesta distribució però varia en funció dels departaments interns, ja que la majoria de les dones es troben a Turisme i Consum i els homes a Promoció Econòmica, fet que confirma altre cop la perpetuació dels rols tradicionals.

Per últim, s'exposen altres departaments, en que la distribució és del 69% femenina vers 31% masculina. Aquesta però varia en relació a cada departament concret. Les dones es situen en major mesura en els departaments de Secretaria i Serveis generals, mentre que els homes ho fan a Gerència i Serveis d'Informació.

Un cop analitzat minuciosament cada departament s'extreu que al Consell Comarcal de la Conca de Barberà es confirma l'existència de terra enganxós, degut a la feminització de departaments relacionats amb la cura i l'atenció a les persones, vers la masculinització de departaments relacionats amb la producció econòmica. **De cara al Pla d'Accions caldrà parar atenció a les dades exposades, amb la intenció de proposar accions que incentivin la incorporació del sexe minoritari en cada un dels respectius departaments.**

c) Representativitat vertical amb perspectiva de gènere

Figura 4. Representació política i sindical

- **Junta de Govern: 8 homes (100%) i 0 dones (0%)**
- **Total de representants: 13 homes (81%) i 3 dones (19%)**
- **Representació sindical: 2 homes (33%) i 4 dones (67%)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

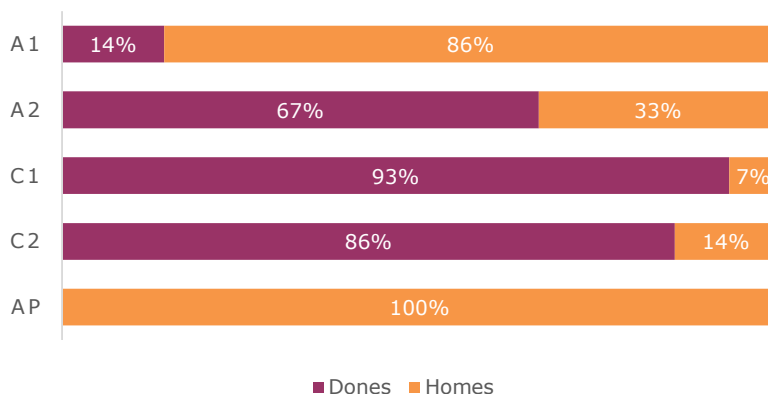
En analitzar les persones que conformen la Junta de Govern del Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'observa que la totalitat d'aquesta està conformada per homes, concretament 8.

Aquests suposen la meitat del total de representants del Consell Comarcal, els quals són 16. De la Junta de Govern pegen cinc presidències de comissions, les quals estan conformades en la seva totalitat per homes. Cada comissió està conformada per conselleries, les quals tenen una representació femenina del 19%.

Es destaca doncs una representació política molt desigual al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, en que els homes conformen un 81% del total vers el 19% de les dones.

Pel que fa a la representació sindical s'observa una altra distribució, contrària a la política, ja que les dones són majoria. En aquest cas, les dones corresponen al 67% de la representació, vers els homes que en són el 33%. Aquesta distribució de la representació legal de la plantilla té una relació directa amb la distribució total de la plantilla del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, de manera que es donaria d'una representació sindical equitativa.

Gràfic 73. Distribució de la plantilla per grup professional, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com s'exposa a l'anterior gràfic, la distribució de la plantilla per grup professional presenta clares diferències en desagregar les dades per sexes. Hi ha grups professionals altament masculinitzats i per contra, n'hi ha d'altres feminitzats.

En primer lloc, el nivell A1 es distribueix en un 86% d'homes vers 14% de dones. Aquest nivell es correspon amb el nivell més elevat del Consell Comarcal i cal ressaltar la poca presència femenina que es dona.

En canvi, el nivell A2 té una presència femenina del 67% vers el 33% d'homes. Així doncs, es tracta d'un nivell feminitzat, tot i que la distribució s'acostaria a la totalitat de la plantilla.

Els nivells C1 i C2 mostren una clara presència femenina vers la masculina, la qual és en tots dos casos inferiors al 20%. Per contra, el nivell AP està completament masculinitzat, ja que no hi ha cap dona en aquesta posició.

Es conclou doncs que hi ha dos nivells molt masculinitzats i tres molt feminitzats. El fet de que la categoria de nivell més elevat estigui clarament masculinitzada denota l'existència del sostre de vidre al Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, fet que caldrà contemplar en el moment de plantejar les accions del Pla.

Figura 5. Distribució de la plantilla per nivell professional i nivell d'estudis, per sexe

	% Dones	% Homes	Total
A1			
<i>Estudis Universitaris</i>	100%	100%	7
<i>Total per nivell</i>	1	6	
A2			
<i>Estudis Universitaris</i>	100%	100%	36
<i>Total per nivell</i>	24	12	
C1			
<i>Estudis Universitaris</i>	21%	0%	3
<i>Estudis Secundaris</i>	79%	100%	12
<i>Total per nivell</i>	14	1	15
C2			
<i>Estudis Secundaris</i>	100%	100%	7
<i>Total per nivell</i>	6	1	
AP			
<i>Estudis Secundaris</i>	-	100%	5
<i>Total per nivell</i>	0	5	
<i>Total</i>	45	25	70

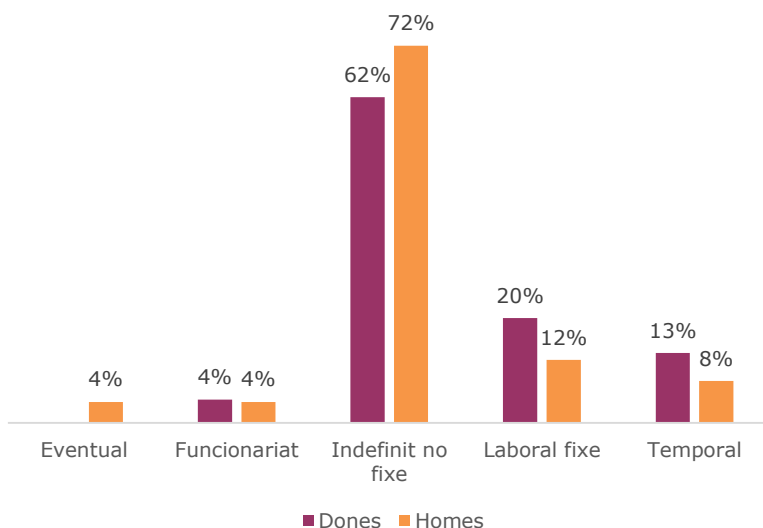
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

Tal com mostra la figura anterior, s'ha analitzat la distribució de la plantilla segons el nivell professional i el nivell d'estudis, per sexe. Aquesta no presenta diferències rellevants en desagregar les dades per sexe, sinó que es destaca una distribució equitativa del nivell d'estudis i el nivell professional, també per sexes.

Cal destacar però que el nivell C1 presenta més diferències, ja que hi ha un 21% de les dones que es troben en aquest nivell que tenen estudis universitaris, de manera que es donaria una situació de sobrequalificació respecte el nivell professional.

d) Condicions contractuals

Gràfic 74. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En referència a la distribució de la plantilla segons el tipus de contracte s'observa una diversificació dels tipus de contractes entre els membres de la plantilla, en que l'extensa majoria té un contracte indefinit no fix. Hi ha també persones amb contractes laborals fixes, temporals, funcionariat i eventual, però en menor mesura.

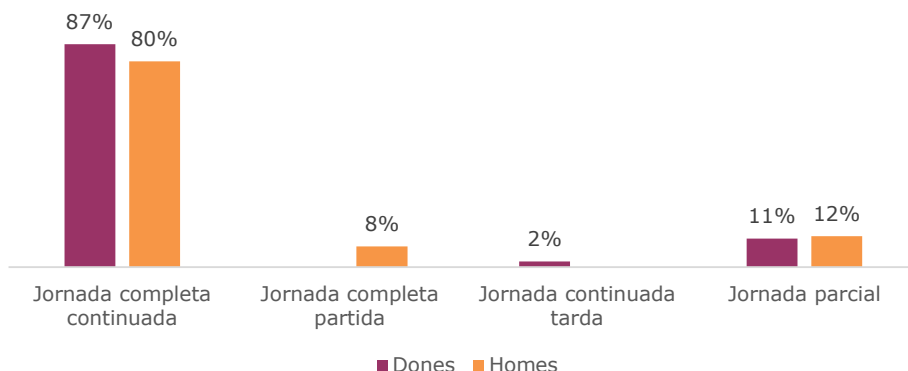
En desagregar les dades per sexes s'observen forces similituds, malgrat algunes diferències. Homes i dones tenen un contracte d'indefinit no fix en la majora de casos, però la distribució d'aquest varia de 10 punts percentuals en funció del sexe (72% front 62%). En canvi, el contracte de laboral fix es dona més entre dones, amb un 20% front el 12% d'homes. De la mateixa manera succeeix amb el contracte temporal (13% vers 8% respectivament).

Per últim només hi ha un 4% del total de la plantilla que tingui contracte de funcionariat, sense diferències entre dones i homes, i només homes tenen un contracte eventual, concretament el 4% d'ells.

Cal destacar que durant **l'any 2019 es preveu la realització de varis processos d'oposicions per reconvertir una bona part dels llocs de treball ocupats per personal amb contracte laboral creant places de funcionariat públic.** S'haurà de prestar especial atenció als processos selectius d'aquestes places per tal de vetllar per la incorporació de totes les mesures que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes a les futures places de funcionariat.

e) Tipologia de jornada de dones i homes

Gràfic 75. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =70

En analitzar com es distribueix la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà s'observa una concentració en la jornada completa continuada, sent la presència femenina lleugerament superior a la masculina (87% front 80%). La segona jornada més portada a terme és la jornada parcial, amb una presència vora el 10% de la plantilla total.

La plantilla restant es distribueix de forma desigual en relació als sexes. El 8% d'homes té una jornada completa partida mentre que el 2% de les dones té una jornada continuada de tarda.

Taula 3. Distribució de la plantilla en jornada parcial, per sexe

	% Dones	% Homes	Total
Jornada parcial	63%	38%	8
Total per jornada	5	3	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total =8

Tot i que la distribució del tipus de jornades entre dones i homes és força similar, cal exposar que al tractar-se d'una plantilla amb més presència femenina, la distribució de la jornada parcial varia en calcular el percentatge en funció del total d'aquesta categoria i no del total global de jornades, tal com s'exposa a la taula anterior.

En altres paraules, en observar la distribució de dones i homes en jornada parcial s'observa que el 63% són dones i el 38% restant són homes.

Això implica que **el percentatge de dones que tenen una jornada parcial és més elevat que el masculí**, fet que es relaciona amb la tradicional distribució de les tasques de cura i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquest fet té un impacte directe en les retribucions, ja que el salari a percebre es calcula en funció de les hores treballades. De manera que les persones que no accedeixen a llocs en jornada completa no accedeixen a la totalitat de la retribució d'aquesta. Per tant, pren importància el fet de que són les dones en major mesura les que treballen en aquesta jornada.

f) Retribucions des de la perspectiva de gènere

S'analitza en aquest àmbit les dades de la retribució de la plantilla.

Cal esmentar que tota la política retributiva es basa en les taules salarials publicades. El salari base ve determinat pel grup professional mentre que el complement de destí es determina a través del nivell i que pot repetir-se en més d'un grup professional. Existeix a més un complement específic en una taula amb 30 categories i un plus per Tresorer i Cap d'Unitat.

En base a aquest sistema, **totes les persones amb el mateix lloc de treball tenen la mateixa compensació**.

A partir, però, de les dades individualitzades de la combinació salarial s'extreuen els següents resultats.

Taula 4. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	23.921,26	26.044,75	24.659,87
Guany salarial brut per hora	15,53	16,76	15,96

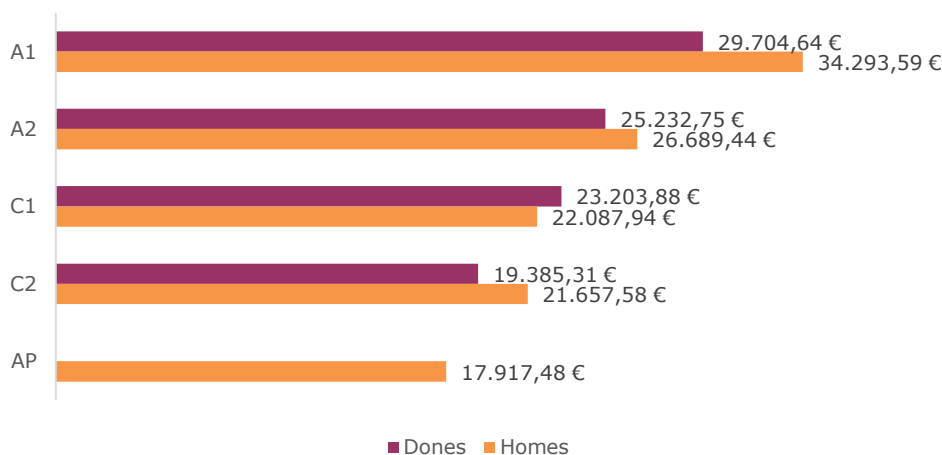
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

Un cop calculades les retribucions de la plantilla i desagregant les dades per sexes s'observa que la mitjana de retribució bruta anual és més elevada en el cas dels homes que les dones, concretament suposa una diferència de 2.123,49 anuals. En altres paraules, **els homes cobren anualment un 8,15% més que les dones**.

Amb el guany salarial brut per hora succeeix el mateix que en el cas anterior. Concretament els homes guanyen 1,38€ més per hora que les dones. **La diferència entre tots dos salaris equival a un 8,15%, en benefici dels homes**.

Aquestes dades demostren que, d'entrada, les retribucions masculines són més elevades que les femenines dins la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà. Per tal d'aprofundir en aquesta qüestió es considera necessari realitzar els anàlisis desagregant les dades per grup professional i sexe, tal com s'exposen a continuació.

Gràfic 76. Retribucions per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

D'entrada, cal destacar que s'observa un biaix de gènere en les retribucions a tots els nivells professionals. En altres paraules, **els homes perceben una remuneració més elevada que les dones a la majoria de les categories professionals**, excepte al nivell AP en que només hi ha homes i el nivell C1, on la remuneració de les dones és de mitjana més elevada.

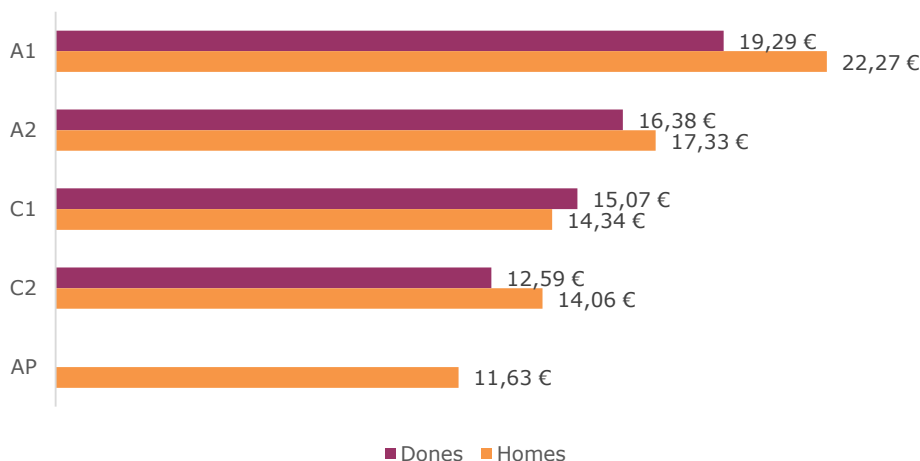
Val a dir que cal puntualitzar la diversitat de responsabilitat que es dona en cada categoria. D'aquesta manera, el personal que disposa d'un càrrec de responsabilitat més elevat dins la mateixa categoria, sigui per incorporar funcions de comandament o perquè les pròpies tasques inclouen majors nivells de responsabilitat, rep una retribució més elevada. Aquesta situació es troba en diverses categories.

A més, concretament a la categoria C2 es troba un home amb una categoria laboral d'encarregat provinent d'una subrogació. Al realitzar-se la subrogació es va assimilar aquest lloc de treball a la categoria C2, identificant-lo d'aquesta manera dins la relació de llocs de treball. Està previst revisar aquest lloc de treball en el futur per classificar-lo dins la categoria AP.

Això i tot, es destaquen diferències rellevants. Aquestes són més elevades al nivell A1, en què el salari brut anual dels homes s'incrementa en 4.588,95€. Si bé aquesta és la categoria amb la diferència més pronunciada, totes les altres categories tenen una diferència d'entre els 1.000 i 2.000 euros anuals.

També es detecta que, malgrat que la retribució és més elevada en funció de l'augment del nivell laboral, i en conseqüència també ho és l'augment de desequilibri salarial, de mitjana, la diferència de retribució en el nivell C2 és molt elevada, concretament de 2.272,27€ en detriment de les dones (darrera categoria amb presència femenina).

Gràfic 77. Guany salarial brut per hora, sexe i grup professional

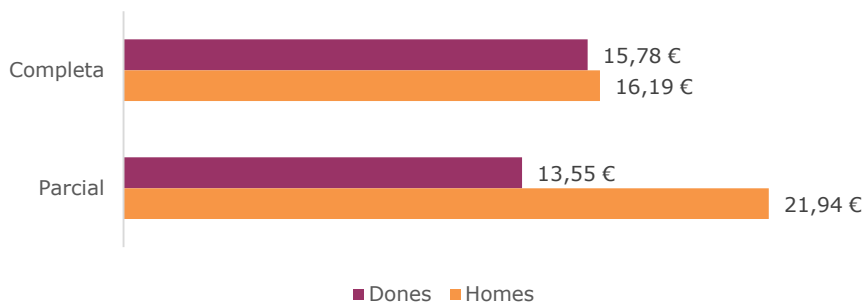


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En analitzar el salari brut per hora, tenint en compte el grup professional i el sexe s'observen les mateixes diferències que en la retribució anual, sent el salari per hora dels homes més elevat que el femení, excepte en la categoria C1.

Aquella categoria amb una diferència més elevada és la de l'A1, en que correspon a un guany de 2,98€ més per hora en el cas dels homes.

Gràfic 78. Guany salarial brut per hora, sexe i jornada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

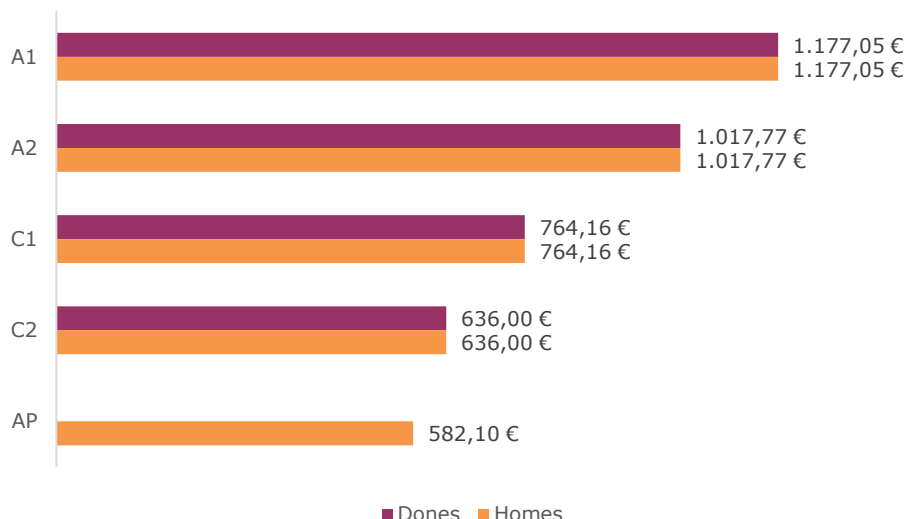
Respecte al guany salarial per hora, destaca la diferència en la remuneració de les jornades parcials en desagregar les dades per sexes.

Si bé la diferència en jornada completa és mínima, els homes que treballen en jornada parcial cobren de mitjana 8,39€ més per hora que les dones que fan la mateixa jornada.

En altres paraules, **a la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà els homes que tenen un contracte amb una jornada parcial cobren de mitjana un 38,24% més que les dones que treballen amb aquesta mateixa jornada.**

A més, es destaca que els homes que treballen amb una jornada parcial perceben un salari per hora més elevat que les persones treballadores en jornada completa.

Gràfic 79. Sou base, per sexe i grup professional

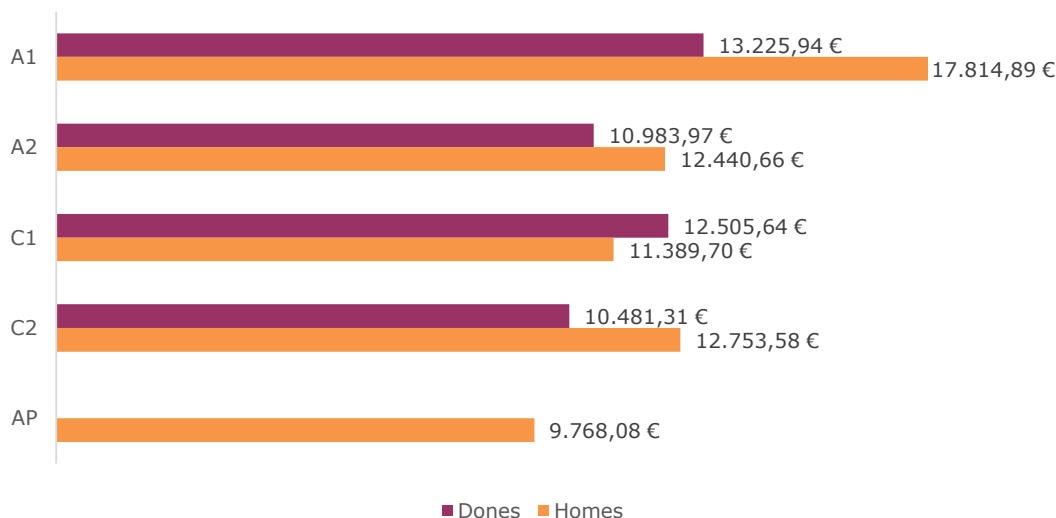


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En analitzar els salaris base, segons el sexe i grup professional s'observa que a totes les categories es percep el mateix salari d'entrada.

Així doncs, d'aquest gràfic s'extreu que tota la plantilla percep un salari base en el qual no hi ha cap tipus de diferència en desagregar les dades per sexes, però tenint en compte els anàlisis anteriors, en que els homes disposaven d'un salari anual més elevat que el de les dones en totes les categories, caldrà parar atenció als complements salarials de cada un dels sexes, per tal d'observar com s'estan retribuïnt.

Gràfic 80. Complementos, per sexe i grup professional



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Els complementos s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

Aquest gràfic exposa els complementos percebuts per homes i dones en les diferents categories professionals. S'observa que d'entrada, els homes perceben un complement més elevat que les seves companyes de feina en tots els grups professionals.

Es destaca que a l'A1 els homes reben un complement molt més elevat que les dones del mateix grup, concretament 4.588,95€ més que les dones anualment. A més, s'observa que els homes de la categoria C2 reben més complementos que les dones i els homes de la categoria superior C1.

També és important remarcar que les dones de la categoria C1 cobren de mitjana més complementos que les dones de la categoria A2, la qual es situa per sobre de la C1.

Amb aquest gràfic es confirma que la diferència salarial entre dones i homes de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es deu a la retribució dels complementos salarials, que són en la majoria de grups professionals més elevats pels homes que per les dones.

Mancaria realitzar un anàlisi de la retribució de les hores extres, segons el grup professional i el sexe, però no es disposa de la informació relativa a les hores extres realitzades per la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD, ni la retribució que s'hauria percebut en la realització de les mateixes.

g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar

Figura 6. Mesures de conciliació presents al Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral (2017-2020)

- **Jornada Laboral (art. 4):** s'exposa la durada de la jornada laboral, l'horari d'atenció al públic, la reducció de la jornada, els descansos per les diverses jornades i la flexibilitat horària d'entrada.
- **Llicències i permisos retribuïts (art. 7):** s'exposen els permisos i les llicències disponibles i s'hi destaquen els relacionats amb matrimoni, malalties i lactància.
- **Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 8):** s'exposa el dret a reducció de jornada per cura directa d'un infant menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat. També s'aplica a qui s'encarregui de cura d'un familiar fins al segon grau.
- **Requisits de concessió de permisos (art. 9):** en aquest article es detallen els requisits per obtenir permisos, entre els quals es destaquen els permisos de maternitat i paternitat, de naixement, per atendre a infants prematurs i per situacions de violència de gènere
- **Excedències (art. 10):** s'exposa el dret a les excedències, fent èmfasi en les relacionades amb la cura d'infants, familiars i per violència de gènere

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

Concretament, les mesures de conciliació utilitzades per la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà els anys 2017 i 2018, s'exposen a continuació:

Taula 5. Ús de les mesures de conciliació

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
Excedències	1	0	2	0
Maternitat/paternitat	1	0	4	2
Hores lactància	2	1	4	0
Cura menors	10	0	11	0
Cura familiars	0	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

Tal com s'observa a l'anterior taula, l'ús d'aquestes mesures de conciliació no es distribueix equitativament entre dones i homes en els darrers dos anys. **Són les dones les que dediquen més hores a la conciliació personal, familiar i laboral.**

En concret, 3 dones han demanat excedències els últims dos anys, vers cap home que així ho ha fet. Pel que fa als permisos de maternitat i paternitat, han augmentat durant el 2018 respecte al 2017, destacant que en aquest últim any 2 homes han gaudit del permís de paternitat, tot i que mancava esbrinar si tots els homes que han sigut pares han demanat el permís corresponent.

També les hores per lactància són més demanades per les dones que pels homes, destacant que l'any 2017 hi ha 1 home que gaudeix d'aquest permís.

La gran diferència entre sexes s'observa en les reduccions de jornada relacionades amb la cura de menors: només les dones han fet servir aquest recurs els darrers dos anys.

En conclusió, cal destacar que el fet de que les dones facin més ús de les mesures de conciliació que els seus companys es deu a la perpetuació dels rols tradicionals que responsabilitzen a les dones de les tasques de cura, fet que pot perjudicar la seva carrera professional en relació a la dels seus companys.

Taula 6. Reducció de jornada

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
Reducció de jornada	10	0	11	0
Mitjana % reducció	12,2%	0	15%	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En ampliar les dades de la reducció de jornada per dones i homes el 2017 i 2018, s'observa que a més ha augmentat la mitjana de reducció de jornada. Aquest fet confirma les dades exposades anteriorment sobre el tipus de jornades, en el qual s'apuntava que seguint la tradicional distribució dels rols, les dones es veuen sovint en la tessitura de reduir hores de la seva jornada laboral per tal de tenir cura dels infants o de familiars.

h) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen en relació a les condicions laborals en perspectiva de gènere són les següents:

- La plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es distribueix en un 64% de dones i un 36% d'homes, i la distribució de la plantilla per antiguitat i sexe és força equitativa. En termes d'edat les diferències entre sexes s'observen en les edats més adultes.
- S'observen que hi ha llocs de treball molt masculinitzats, relacionats amb llocs de presa de decisions, i llocs molt feminitzats, relacionats amb tasques administratives i tècniques.
- Hi ha un elevat nivell de preparació acadèmica en el total de la plantilla.
- Existeix el terra enganxós que s'observa en les àrees relacionades amb la cura i atenció a les persones, com serveis socials (altament feminitzades) i les àrees d'assistència als municipis i règim intern (altament masculinitzades).

- Pel que fa a la distribució vertical de la plantilla, la majoria dels homes treballen a la categoria A1 o la de peonatge, mentre que les dones es troben en la seva majoria a la C1 o C2. La A2 és la categoria amb una distribució de la plantilla més paritària. Es destaca que cap dona es troba al grup professional AP.
- El 75% de les caps d'àrea són dones.
- Hi una distribució equitativa del nivell d'estudis i el nivell professional, sense diferències rellevants per sexes.
- La majoria de la plantilla té un contracte indefinit no fixe. Es preveu durant el 2019 reconvertir aquests llocs de treball creant places de funcionariat públic.
- Les dones treballen en major mesura que els homes en jornades parcial, degut a la distribució tradicional de les tasques de cura.
- Totes les persones amb el mateix lloc de treball tenen la mateixa compensació.
- Els homes perceben de mitjana 2.123,49€ bruts més que les dones anualment. Per hora aquesta diferència suposa un 1,38€ bruts més. Això es tradueix en una bretxa salarial del 8,15% en favor dels homes.
- A tots els grups professionals hi ha biaix de gènere en les retribucions, amb un salari més elevat pels homes a la majoria de nivells professionals. Es relaciona directament amb el 60% de les dones enquestades, que valoren que no cobren el mateix que els seus companys en el mateix lloc de treball.
- L'elevada diferència del salari entre dones i homes al nivell C2, el qual gairebé en la seva totalitat està compost per dones (86% vers 14%), fet que es correspon també amb la percepció del 27% de les dones enquestades, que opinen que els llocs majoritàriament ocupats per dones estan pitjor remunerats.
- El tipus de jornada salarial influeix directament en els salaris percebuts. D'aquesta manera s'observa que els homes en jornada parcial cobren un 38,24% més per hora que les dones en jornada parcial.
- El preu salarial base és el mateix per tots els grups professionals. Les diferències salarials es donen a través dels complements. Els homes cobren complements més elevats que les dones en gairebé totes les categories laborals.
- Les dones de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà són les que més hores dediquen a la conciliació personal, familiar i laboral.
- El 52% de la plantilla enquestada afirma que les mesures de conciliació existents al Consell Comarcal no són suficients. De la plantilla enquestada només les dones s'han plantejat retardar la seva maternitat per qüestions laborals, concretament el 23% d'elles.
- Només les dones han reduït la seva jornada en els darrers 2 anys. Aquesta reducció ha augmentat un 2,8% aquest darrer any en relació al 2017.

4.4 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

Aquesta línia versa sobre la realitat de les treballadores i els treballadors del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà, segons l'accés, el desenvolupament i la promoció. Concretament s'analitza:

- **Accés igualitari a l'organització:** analitza quines mesures es duen a terme per garantir l'accés igual a dones i homes al Consell Comarcal i a l'OAD
- **Formació:** contempla la formació realitzada per part de la plantilla
- **Promoció:** observa la distribució de la plantilla segons nivell professional

a) Accés igualitari a l'organització

Figura 7. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- **Conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laborals del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà**
- **Ofertes de treball no redactades en llenguatge inclusiu**
- **Denominació de llocs de treball de la Plantilla en llenguatge neutre**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

Dins el conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laborals del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà no hi ha cap menció expressa a la selecció de nou personal.

Pel que fa a les convocatòries de personal públic analitzades, s'observa que el títol de les mateixes estan redactades en masculí (tècnic, educador social...), per tant, no estan redactades en un llenguatge inclusiu i no sexista. Val a dir que després la convocatòria si que està redactada en llenguatge neutre, de manera que allò que caldria rectificar es troba en les descripcions de les ofertes que es fan al web del Consell Comarcal.

En els documents de convocatòria i les bases específiques no s'han detectat mesures que puguin presentar discriminació directa o indirecta per cap dels dos sexes.

En relació a la denominació dels llocs de treball de la plantilla s'han redactat en la seva totalitat mitjançant l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista, fet que es valora molt positivament.

b) Formació interna i/o contínua

La importància de l'accés igualitari a la formació per tots els membres de la plantilla recau en les oportunitats de desenvolupament laboral i personal que d'aquesta s'esdevenen, tant per créixer laboralment en el propi lloc de treball com per a optar a noves posicions en la mateixa organització.

Taula 7. Formació realitzada per la plantilla

	Dones	Homes	Total
Total mitjana d'hores d'accions formatives	19,25	7,69	15,12
Total persones formades	38	8	46
% de persones formades	84%	32%	66%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD (març 2019)

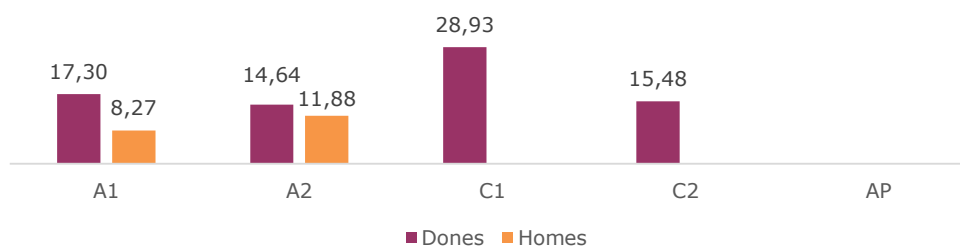
En relació a les accions formatives realitzades per la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD s'observa positivament que més de la meitat d'aquesta ha rebut formacions, concretament el 66% del total. Es destaca però que el percentatge de dones que ha assistit a accions formatives és molt més elevat que el dels homes, ja que el 84% del total de les dones ha rebut formacions, però només el 32% dels homes n'ha fet.

Ja que la formació és, com s'ha dit, un element clau en el desenvolupament laboral de les persones tant en el propi lloc com en futures posicions, caldria ampliar les dades en aquest àmbit per esbrinar si els homes han participat en menor mesura a les formacions per voluntat pròpia o s'han esdevingut diferències en la oferta de formació en homes i dones.

És important puntualitzar que alguns càrrecs que fan una jornada parcial desenvolupen accions formatives, però aquestes es realitzen en les altres administracions en què treballen, de manera que no es comptabilitzen en les formacions del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

També es destaca que la mitjana d'hores de formació és més elevada en el cas de les dones (19,25 front 7,69). Això suposa una diferència de més del doble d'hores dedicades en el cas de les dones.

Gràfic 81. Mitjana d'hores d'activitats formatives per grup professional i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En observar la distribució de la mitjana d'hores formatives en relació als grups professionals i desagregant les dades per sexes s'observen diferències a totes les categories.

En primer lloc, s'han realitzat accions formatives a tots els grups professionals, excepte a l'AP. Mancaria comprovar que s'hagin realitzat accions formatives enfocades a aquest grup professional.

Pel que fa a la resta de categories, són les dones les que més accions formatives han realitzat en tots els nivells. La diferència més elevada es dona en els grups C1, i el grup C2, en que només les dones han rebut formació.

El grup A1 també presenta diferències entre sexes, ja que les dones han rebut de mitjana 9,03 hores més de formació que els homes.

Per últim, al grup A2 també la formació femenina és lleugerament superior a la masculina, tot i ser el nivell en que hi ha més equitat en aquest aspecte.

Taula 8. Mitjana d'hores d'activitats formatives per departament i sexe

	Dones	Homes	Total
Assistència urbanística	41,9	12,35	25,48
Cultura i Joventut	2,67	5,3	3,32
Ensenyament	39	-	39
Gerència	-	0	0
Igualtat, Migracions i Ciutadania	11,5	-	11,5
Intervenció	34	8,65	17,1
Medi ambient	21,61	0	9
Promoció econòmica	11,36	5,63	8,18
Secretaria	25,1	0	18,83
Serveis Generals	13,75	-	13,75
Serveis Socials Bàsics	20,52	53,3	23,5
Sistemes informació	21,3	13,15	15,87
Turisme i consum	12	-	12

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En referència a la distribució de les hores dedicades a accions formatives tenint en compte el departament i el sexe s'observa que aquells departaments amb major dedicació formativa són el d'assistència urbanística i el de serveis socials bàsics.

En desagregar les dades per sexes es destaquen moltes diferències, ja que tal com s'apuntava anteriorment, les dones dediquen de mitjana més hores a accions formatives que els homes.

Es destaca molt positivament que els homes de serveis socials bàsics han dedicat de mitjana 53,3 hores a accions formatives.

Les dones de tots els departaments han rebut formacions, sent les d'assistència urbanística, ensenyament, secretaria, medi ambient i sistemes informació les que més hores hi han dedicat, en aquest ordre.

De cara al pla d'accions es considera necessari incloure una acció que, sobretot dirigida als homes, comuniqui les accions formatives disponibles per tal de garantir l'accés a aquestes a tota la plantilla.

Pel que fa a les formacions que ha realitzat la plantilla relacionades amb polítiques d'igualtat d'oportunitats, es recullen en el quadre a continuació:

Taula 9. Formacions en matèria d'igualtat, per sexe

Formació	Dates	Dones	Homes	Total
Formació en polítiques d'igualtat en el treball	13/2/2018 27/2/2018	41	19	60
La diversitat sexual i de gènere, des drets de les persones LGTBI i la lluita contra tota mena de discriminacions	19/3/2018	38	14	52

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019).

A més, des de l'àrea de Benestar Social, hi ha hagut 3 dones que han anat ampliant la seva formació en la matèria.

c) Promoció Laboral

L'article 14 del Conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laborals del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà exposa que el Consell Comarcal es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general que prioritzi l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria. També fa un recull dels requisits necessaris per a accedir a la promoció interna. No hi ha, però, mesures específiques pel foment del talent femení.

En els darrers dos anys s'ha dut a terme una sola promoció, concretament l'1 de gener del 2019. S'ha promocionat a una dona cap d'àrea en el departament de Serveis Socials, mitjançant la modalitat de designació de l'organització.

d) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen de l'accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere es descriuen a continuació:

- Les ofertes d'ocupació pública estan redactades de manera no inclusiva al web del Consell Comarcal.
- La denominació dels llocs de la plantilla sí que es redacta de manera neutre i no sexista.
- Més de la meitat de la plantilla ha rebut accions formatives, però les dades exposen que la xifra de participació de les dones és molt superior (el 84% d'elles vers el 32% d'ells).
- Les dones dediquen de mitjana més del doble d'hores que els homes a rebre accions formatives.
- El 57% del total de la plantilla enquestada afirma que no ha rebut cap formació en l'àmbit de les polítiques de gènere. Per contra, una part molt important figura com a assistent a les formacions en aquest àmbit realitzades l'any 2018.
- El 43% de la plantilla enquestada ha realitzat l'acció formativa de polítiques d'igualtat. La participació femenina és molt més elevada que la masculina (50% vers 31%).
- L'acció formativa considerada més útil per la plantilla enquestada és la relacionada amb l'aplicació de llenguatge no sexista.
- En tots els grups professionals les dones dediquen de mitjana més hores que els homes a les accions formatives, sobretot en el nivell A1 i en els nivells C1 i C2 ja que cap home ha fet accions formatives.
- Els homes de serveis socials bàsics han dedicat de mitjana 53 hores a formacions, sent aquest el nombre d'hores més elevat dedicat a accions formatives.
- En tots els departaments, excepte serveis socials bàsics, les dones han dedicat de mitjana més hores que els homes a formacions.
- En els darrers dos anys només s'ha dut a terme una promoció, una dona de Serveis Socials.
- Les percepcions entre les dones i els homes de la plantilla enquestada en relació a l'accés, la promoció i el desenvolupament dins el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà són molt diferents.
- El 30% de la plantilla enquestada opina que dones i homes no tenen les mateixes opcions de promoció.
- El 37% de les dones enquestades opinen que tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat vers el 6% dels homes que així ho creu.
- Gairebé la meitat de les dones opina que les seves opcions de promoció laboral no són les mateixes que les dels seus companys.
- Un 70% de les dones enquestades afirma la necessitat d'òrgans de selecció paritaris vers un 63% dels homes que afirmen que no són importants.

- El 74% del total de la plantilla creu necessari que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà valori i actuï enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat.

4.5 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

En aquest apartat l'objectiu és analitzar si al Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD es tenen en compte els següents apartats:

- **Difusió de continguts d'igualtat de gènere:** observar si als mitjans de comunicació de les corporacions s'inclouen continguts específics sobre la igualtat de gènere.
- **Ús del llenguatge no sexista:** detectar si als mitjans de comunicació corporatius s'utilitza un llenguatge no sexista.

e) Difusió de continguts d'igualtat

Imatge 1. Imatge de l'apartat de notícies del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

DARRERES NOTÍCIES

Veure més notícies



08/04/2019

Més d'1 milió d'euros al Consell Comarcal per posar en marxa projectes turístics i culturals

Aquesta setmana s'ha conegut la proposta de resolució dels ajuts FEDER que gestiona la ...

Llegeix més



05/04/2019

El setembre es posa en marxa un cycle formatiu d'elaboració de productes alimentaris

Aquesta setmana s'ha presentat oficialment el nou cycle formatiu dual de grau mitjà d'...

Llegeix més



27/03/2019

Més seguretat al GR®175, l'itinerari de La Ruta del Cister a peu i en BTT

L'itinerari de La Ruta del Cister que segueix el traçat del GR®175 i transcorre per les ...

Llegeix més



19/03/2019

Ex alcaldes de la Conca participen en la redacció de la Carta del Paisatge

Ex alcaldes de la de la Conca de Barberà participen al taller de la Carta del Paisatge de ...

Llegeix més

Font: web del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Els mitjans de comunicació principals dels quals disposa el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà són el web i les xarxes socials (Facebook, Instagram, Twitter i Youtube). Les notícies relacionades amb l'actualitat de cada municipi de la comarca, relacionades amb el Consell Comarcal es comuniquen per els diversos mitjans de comunicació de l'organització.

La web del Consell Comarcal no destaca per tenir un espai dedicat específicament a la igualtat de gènere. Tot i així, en navegar des de l'apartat de Benestar Social apareix l'apartat "Informació i assessorament a la dona", on es mostra el SIAD i els diversos

plans i protocols disponibles des del Consell Comarcal envers la igualtat de gènere i contra les violències masclistes, tant d'organització interna com els de la ciutadania.

Es destaca l'ús de les xarxes socials com l'Instagram i Twitter per a compartir diverses notícies relacionades amb la igualtat de gènere, sobretot d'activitats del SIAD o d'altres jornades emmarcades dins l'elaboració del present pla.

També **cal destacar positivament la redacció de notícies en llenguatge inclusiu i no sexista**, amb algunes excepcions molt puntuals.

f) Ús del llenguatge no sexista

Figura 8. Ús del llenguatge no sexista

- **El web del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i les xarxes socials** fan servir un llenguatge inclusiu i no sexista
- **Les ofertes de treball públiques no es redacten en llenguatge**
- **La denominació del lloc de treball és inclusiva**
- Comunicacions internes amb un **ús inclusiu del llenguatge**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

Es destaca que les principals comunicacions que fa el Consell Comarcal de la Conca de Barberà a través de les notícies del web i les xarxes socials estan redactades gairebé en la seva totalitat en un llenguatge inclusiu i no sexista.

Les ofertes de treball que corresponen a les convocatòries de personal públic del web del Consell Comarcal no són redactades amb un llenguatge neutre i inclusiu, sinó que es dirigeixen indirectament a un sol sexe. S'exemplifica amb les places de "tècnic de promoció econòmica, tècnic de joventut, arquitecte tècnic i educador social entre d'altres".

S'ha observat que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà disposa d'una borsa de treball on s'hi bolquen ofertes laborals del total de la comarca. En aquesta s'utilitza en algunes ocasions el llenguatge neutre, tot i que hi ha professions que només mencionen a un sexe determinat, fet que indirectament reproduïx els rols tradicionals. Aquest exemple es troba en "cambrera de pis" i "mosso de magatzem". S'ha observat també la redacció d'ofertes de treball amb faltes d'ortografia com "ayudant de cambrer" i "repcioniste/a".

En referència a la denominació del lloc de treball de la plantilla del Consell Comarcal i de l'OAD de la Conca de Barberà, s'observa que totes s'han redactat amb un llenguatge inclusiu i no sexista, fet que es valora molt positivament.

A la redacció de les comunicacions internes s'observa que es procura emprar un llenguatge neutre no sexista, però en algunes ocasions s'ha detectat la redacció del cos del missatge amb alguna paraula poc inclusiva. Tot i així es destaca positivament que en totes les comunicacions internes analitzades el missatge es dirigeix sempre al total de la plantilla i no només a un sexe.

g) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen en relació a la comunicació amb perspectiva de gènere del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà es recullen a continuació:

- S'empra un llenguatge neutre i no sexista en gairebé tots els àmbits de la organització.
- Això i tot, d'entrada no es troben recursos relacionats amb les polítiques d'igualtat al web del Consell Comarcal, fet que dificulta l'accés a persones que no estiguin gaire familiaritzades amb aquest espai.
- Les convocatòries de personal públic del web no estan escrites amb un llenguatge neutre i no sexista.
- Sovint les ofertes de treball de borsa no estan redactades inclusivament.
- Tant la plantilla enquestada, com la documentació analitzada, mostra la intenció en redactar els comunicats i documents d'una forma no sexista.
- Caldria reforçar que les comunicacions i les campanyes no perpetuessin els estereotips de gènere, ja que un 35% del total de la plantilla enquestada no procurava que les seves campanyes fossin lliures d'estereotips.
- Tot i que hi ha un departament de comunicació dedicat, entre altres, a la revisió amb perspectiva de gènere de les comunicacions del Consell Comarcal i l'OAD i que s'ha fet palès l'esforç per incorporar el llenguatge inclusiu en tots els nivells de comunicació, **mancaria la creació d'un protocol o manual d'estil que estableixi els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista, i per una imatge externa no sexista.**

4.6 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

La següent línia estratègica versa sobre la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. S'analitzen les mesures del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, a més de contemplar els aspectes de salut laboral vinculats a la plantilla, des d'una perspectiva de gènere.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, estableix que sobre el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà recau la responsabilitat i obligatorietat de vetllar per la salut de la seva plantilla. En aquesta mateixa Llei s'exposa que les condicions de treball han d'adaptar-se a les característiques de les persones i no a la inversa, fet que evidencia la importància d'incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de dissenyar els llocs de treball, tenint en compte les necessitats específiques de les dones i els homes.

És la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes la que defineix assetjament sexual com "qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". Alhora, s'estableix també la definició de l'assetjament per raó de sexe.

Per últim, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, transgèneres, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia es crea amb l'objectiu de garantir i desenvolupar els drets del col·lectiu LGTBI i evitar situacions de discriminació i violència, per viure en plena llibertat la diversitat sexual i afectiva. A l'article 3 es fa específica la obligatorietat dels ens locals i la Generalitat a garantir el compliment de la mateixa Llei promovent condicions que garanteixin la seva efectivitat en els respectius àmbits competencials.

Arran de la creació d'aquesta Llei es considera necessària la incorporació de la perspectiva LGTBI a la línia estratègica que es desenvolupa en aquest apartat. Els elements que s'analitzen són:

- **Prevenció de riscos en perspectiva de gènere:** consta d'un recull de les mesures desenvolupades per l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.
- **Baixes:** anàlisi de les baixes de la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD i la tipologia de les mateixes.
- **Assetjament sexual:** recopilació de les mesures disponibles al Consell Comarcal i l'OAD per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere.
- Protocol i actuacions específiques vers el **col·lectiu LGTBI**.

a) Prevenció de riscos

Figura 9. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Informe tècnic. Avaluació de riscos laborals i proposta de planificació de mesures. 2017

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

En el document s'avaluen tots els llocs de treball descrits incloent, les adaptacions i recomanacions per a personal especialment sensible i en concret les dones en situació d'embaràs o alletament tal com s'indica a l'article 26 de la Llei 31/1995, on s'especifica la protecció de la maternitat en el dret de les dones en situació d'embaràs o part recent a que li siguin adaptades les condicions o el temps de treball a les seves necessitats.

No hi ha, però, la previsió de realitzar un estudi psicosocial detallat a la plantilla. Tenint en compte que **tant els riscos com el seu possible impacte i per tant les mesures preventives a implantar també seran diferents en les dones que en els homes**, es recomana la realització d'aquest estudi que, a més, hauria d'incloure **la perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe**, tant en la fase de recollida de dades com en l'informe final.

Mancaria també analitzar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, instrument que estableix la política en la matèria i a través del qual s'integra l'activitat preventiva del Consell Comarcal i l'OAD en el seu sistema general de gestió. En aquest document seria necessari assegurar que s'inclogui i es faci referència explícita a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos més enllà de la pròpia protecció a la maternitat.

Per últim, **seria altament recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut**, òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del Consell Comarcal i l'OAD en matèria de prevenció de riscos, **fos paritari també pel que fa al gènere de les persones que ho integren i aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals**.

b) Baixes laborals

En relació a les baixes laborals s'han analitzat les persones que han patit un procés d'incapacitat temporal en els darrers dos anys, la mitjana de les baixes demandades per persona i la mitjana de la duració d'aquestes baixes. A més, s'han comptabilitzat les baixes segons la seva tipologia, tal com s'exposa a continuació:

Taula 10. Baixes laborals (2017-2018)

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones amb processos de baixa mèdica	6	5	14	6
Mitjana baixes per persona	0,2	0,2	0,38	0,3
Mitjana de dies de baixa	2,67	5,90	6,36	5,6

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

En referència a les baixes laborals s'han detectat diferències respecte el 2017 i el 2018 i en desagregar les dades per sexes. El nombre de dones amb processos de baixa ha augmentat considerablement el 2018, també en relació als seus companys que es manté pràcticament estable.

Si bé la mitjana de baixes no varia significativament entre dones i homes els darrers dos anys, es destaca que la duració d'aquesta presenta diferències rellevants.

El 2017 la diferència entre la mitjana de dies de baixa entre dones i homes era de 3 dies més en el cas dels homes. En canvi, el 2018 augmenta la mitjana de dies de baixa de les dones, situant-se en gairebé 4 dies més de mitjana que l'any passat.

Taula 11. Tipus de baixes laborals (2017-2018)

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Contingències comunes	4	5	14	5
Contingències professionals	1	0	0	1
Accident i contingència no laboral	0	0	0	1
Contingències comunes i professionals	1	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà (març 2019). Total=70

Pel que fa a la tipologia de les baixes laborals no s'observen diferències rellevants en desagregar les dades per sexes. Així i tot es destaca que l'única persona amb baixes per accident i contingència no laboral pertany a un home, pertanyent al 2018 i l'única persona amb baixes per contingència comuna i professional pertany a una dona, el 2017.

c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

Figura 10. Documentació relativa a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

- Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i dels seus Organismes Autònoms

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà

El Protocol del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà neix amb l'objectiu d'eradicar l'assetjament sexual o per raó de sexe en el sí de l'organització, en el qual es defineixen les tipologies d'assetjament, ofereix un servei d'assistència i assessorament a les persones afectades per un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe i les diverses vies de resolució, protecció i resposta en cas d'assetjament.

Es destaca que aquest Protocol no inclou l'assetjament per orientació sexual i identitat de gènere, assetjaments relacionats amb les persones del col·lectiu LGTBI.

S'inclou també en el Protocol les responsabilitats administrativa, penal, laboral i en termes de Seguretat Social que se'n deriven de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI

A l'actual Protocol del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà no s'inclouen accions específiques relacionades amb el col·lectiu LGTBI que tinguin per objectiu el ple reconeixement de drets i evitin situacions de discriminació i violència.

Es recomana de cara al Pla d'accions la incorporació d'accions que contemplin la perspectiva LGTBI i garanteixin viure en plena llibertat la diversitat sexual i afectiva.

e) Conclusions

Les principals conclusions que s'extreuen referides a la línia dedicada a la salut laboral i l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual es descriuen a continuació:

- En l'àmbit de la prevenció de riscos, no hi ha un estudi específic sobre els riscos psicosocials.
- S'hauria d'assegurar que el Pla de Riscos Laborals inclogui i faci referència explícita a la perspectiva de gènere més enllà de la protecció a la maternitat.
- Seria recomanable que el Comitè de Seguretat i Salut fos paritari en el gènere de les persones integrants i aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

5. Pla d'accions

Les accions que es descriuen a continuació són el fruit del treball realitzat a partir de l'anàlisi de la diagnosi i les conclusions extretes.

El Pla d'accions s'ha estructurat a l'entorn de 5 línies i s'estableix tant el detall de les accions com l'àrea responsable de dur-la a terme, el cronograma i els indicadors de seguiment i avaluació. En total **s'han dissenyat 35 accions que, de manera transversal, coordinarà la Comissió interna d'Igualtat i les diferents àrees del Consell Comarcal i l'OAD.**

Aquestes 5 línies són:

- **Línia 1. Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere**
- **Línia 2. Condicions laborals amb perspectiva de gènere**
- **Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**
- **Línia 4. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere**
- **Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació**

Línia 1 Cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere

Objectiu

Continuar amb el compromís del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà amb la igualtat de gènere i continuar amb la sensibilització del personal de la corporació.

Accions	Responsable	Any	Indicadors
1 Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat entre tota la plantilla i facilitar-lo a la intranet.	Comunicació Igualtat	2019	• Enviament de la comunicació
2 Constituir formalment la Comissió d'Igualtat amb un Decret, on quedin representats els Serveis següents: Recursos Humans, Igualtat, Comunicació a més dels sindicats i totes les àrees del Consell i els òrgans autònoms.	Recursos Humans Igualtat	2019	• Decret de Constitució de la Comissió d'Igualtat
3 Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2019	• Pla de treball anual
4 Planificar comunicacions periòdiques en temes relatius a la igualtat de gènere per a la plantilla	Igualtat	2019	• Planificació de comunicacions • Documents de comunicacions
5 Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat.	Recursos Humans	2019	• Número d'hores formatives per sexe
6 Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2019/ 2022	• Memòria anual de seguiment • Aprovació per Junta de Govern

7	Vetllar perquè els diferents aplicatius informàtics introdueixin la desagregació de dades per sexe.	Comissió d'Igualtat	2020	% de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada Servei.
8	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: sexe, tram d'edat, servei, nivell comandament, estudis, nº fills i filles a càrrec, nº persones dependents a càrrec, i altres d'interès	Recursos Humans	2020	Tractament de l'indicador
9	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI	Contractació Igualtat	2020	- Nombre i tipus de requisits alternatius al Pla d'Igualtat per petites empreses % de petites empreses Conca de Barberà que guanyen licitacions respecte del total
10	Formació en equitat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments.	Igualtat Recursos Humans	2020	Realització de la formació per sexe
11	Avaluació de les accions realitzades al Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2021	- Realització de l'avaluació - Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
12	Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2022	- Realització de l'avaluació - Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

Línia 2 Condicions laborals amb perspectiva de gènere

Objectiu

Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Incorporar a les funcions de Recursos Humans la revisió de les condicions laborals de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere.	Gerència	2019	• RLT revisada
2	Dissenyar una campanya sobre la coresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Igualtat Recursos Humans Comunicació	2020	• Nombre de formacions realitzades entorn la temàtica • % d'assistents per sexe • Grau de satisfacció en l'avaluació del curs
3	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa del Consell Comarcal, incidir en habilitats i les competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.	Recursos Humans	2021	• Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial • % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades
4	Realitzar una nova edició de l'enquesta sobre la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per determinar les mesures de conciliació a implantar.	Recursos Humans	2020	• Informe enquesta conciliació
5	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere per a tota la plantilla incorporant-les a la negociació del futur del Conveni Col·lectiu de Treball i en aquest Conveni si s'escau.	Comissió d'Igualtat	2022	• Noves mesures de conciliació

Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

Objectiu

Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball interna del Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Incorporar la formació en equitat de gènere al Pla de Formació anual aplicat a tota la plantilla.	Recursos Humans Sindicats	2019	• Incorporació de la formació al Pla de Formació anual
2	Incorporar el principi de la paritat en els Tribunals processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionariat i personal laboral.	Recursos Humans	2019	• Paritat en els Tribunals
3	Realitzar una jornada anual sobre perspectiva de de gènere i cultura de treball.	Recursos Humans	2021/ 2022	• Nombre de Jornades i accions de treball i cures

Línia 4 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

Objectiu

Garantir que el Consell Comarcal i l'OAD de la Conca de Barberà tinguin cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Continuar amb la revisió de la documentació del Consell Comarcal amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2019	• Nombre i tipus de recursos revisats
2	Seguir amb la revisió de la web del Consell Comarcal des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2019	• Revisió de la web
3	Realitzar una revisió dels formularis utilitzats tant a nivell extern com intern per assegurar la utilització del llenguatge inclusiu.	Comunicació Igualtat	2019	• Formularis revisats
4	Actualitzar la nomenclatura dels òrgans de col·legiats fent ús del llenguatge inclusiu.	Comunicació Igualtat	2019	• Nova nomenclatura
5	Donar a conèixer i facilitar els Manuals de comunicació no sexista per a les Administracions Públiques.	Comunicació Igualtat	2020	• Enviament de correu electrònic • Manuals a la Intranet
6	Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per la millora de les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes.	Comunicació Igualtat	2018	• Creació de la bústia • Núm. de suggeriments, per sexe

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Objectiu

Promoure iniciatives per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Revisar el Protocol d'Assetjament laboral del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat Sindicats	2019	• Revisar i actualitzar els protocols
2	Aprovació del nou Protocol de Prevenció i actuació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2019	• Aprovació del Protocol
3	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2020	• Nombre de cursos realitzats. • % de participació del personal de l'Ajuntament • Grau de satisfacció
4	Creació de la Comissió de Seguiment i avaluació dels possibles cassos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2020	• Actualització de la Comissió • Nombre de reunions
5	Fer difusió i pedagogia del nou Protocol l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2020	• Nombre d'accions i canals de difusió emprats
6	Revisió del Pla de Prevenció Protocol de Riscos Laborals incorporant la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2021	• Revisió del Pla

7	En la planificació dels objectius de Seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per dones com per homes).	Recursos Humans	2022	Planificació amb perspectiva de gènere
8	Realització de l'enquesta de Clima Laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut	2022	- Realització de l'enquesta % de respostes per sexe
9	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la Intranet i als taulers d'anuncis.	Recursos Humans	2022	- Nombre d'accions informatives realitzades - Assistència a les accions formatives per àrea i sexe

6. Avaluació

L'avaluació de l'estat d'implantació del Pla Intern d'Igualtat entre les dones i els homes del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, 2019-2022 és un dels pilars del propi Pla.

Prenent consciència de l'entorn canviant en el que viu la societat actual el Pla ha de contemplar la possibilitat que al llarg de la seva vigència es realitzin accions que no havien estat planificades anteriorment alhora que alguna de les proposades en el present document haurà de ser modificada o cancel·lada.

S'ha dissenyat per tant una sèrie d'accions d'avaluació continuada al llarg del propi Pla per recollir l'evolució de la implantació que culminen amb una exhaustiva avaluació a la finalització del període.

Ja descrites en el propi pla d'accions, l'avaluació consistirà en:

Acció	Responsable	Any	Indicadors
Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2019/ 2022	- Memòria anual de seguiment - Aprovació per Junta de Govern
Avaluació de les accions realitzades al Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2021	- Realització de l'avaluació - Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2022	- Realització de l'avaluació - Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

7. Annex

Annex 1. Relació de persones que han format part del Grup de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat

Nom i cognoms	Càrrec
Francesc Benet Ribé	President Consell Comarcal
Ramon Palou Capdevila	Gerent Consell Comarcal
Laura Anglès Requena	Tècnica d'Igualtat
Montse Soler Canela	Tècnica de Recursos Humans
Gemma Nadal Ortín	Representant de la plantilla
Mireia Bonet Sendra	Representant de la plantilla
Judit Albalat Gao	Representant de la plantilla
Lourdes Fonoll Hernansaiz	Representant de la plantilla



**Consell Comarcal
de la Conca de Barberà**

Pla LGBTI de la Conca de Barberà, 2019-2022



Octubre de 2019

Índex

1.	Presentació	4
2.	Metodologia	6
3.	Marc Normatiu	9
a)	Àmbit Estatal	11
b)	Àmbit Europeu	11
4.	Contextualització sociodemogràfica.....	13
4.1	Anàlisi sociodemogràfica	14
a)	Conclusions	20
5.	Diagnosi LGBTI	21
5.1.	Qüestionari a la ciutadania i al personal dels ens locals i comarcal	21
a)	Qüestionari a la ciutadania	21
b)	Qüestionari al personal del Consell Comarcal i Ajuntaments de la Conca de Barberà	25
5.2.	Organització i compromís institucional envers les polítiques LGBTI	27
a)	Compromís institucional per les polítiques LGBTI	27
b)	Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a la comarca de la Conca de Barberà	30
c)	Conclusions	36
5.3.	Espai públic: visibilitat de les persones LGBTI i LGBTIfòbia	38
a)	Visibilitat de les persones LGBTI	38
b)	Compromís institucional envers la LGBTIfòbia	43
c)	Conductes LGBTIfòbiques a l'espai públic	44
d)	Conclusions	56
5.4.	Coeducació i diversitat sexual i de gènere	58
a)	L'ensenyament amb perspectiva LGBTI	58
b)	Famílies LGBTI	60
c)	Conclusions	61
5.5.	Participació i acció social	62
a)	Activisme social de les persones LGBTI a la Conca de Barberà	62
b)	Relacions interpersonals	64
c)	Conclusions	66
5.6.	Drets laborals	67
a)	Accés al mercat de treball	67
b)	Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere al mercat de treball	70
c)	Conclusions	74
5.7.	Salut i LGBTI	76

a)	La salut a la comarca en perspectiva LGBTI	76
b)	Recursos per al trànsit de gènere a la Conca de Barberà	79
c)	Conclusions	79
5.8.	Cultura, festes i esports	81
a)	Festes i activitats culturals.....	81
b)	El lleure i l'esport des d'una perspectiva LGBTI	83
c)	Conclusions	85
6.	Pla d'accions	86
7.	Annexos	99
	Annex 1. Relació de les persones que han format part del Grup Motor de Seguiment del Pla LGBTI	99
	Annex 2. Relació de les persones i entitats entrevistades	100
	Annex 3. Relació de documentació analitzada	101

1. Presentació

A partir de l'aprovació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, s'exposa l'obligatorietat dels ens locals, comarcals i la Generalitat a garantir-ne el seu compliment i fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

L'objectiu d'aquesta llei pionera és desenvolupar i garantir els drets de les persones LGBTI, i evitar situacions de discriminació i violència, que permetin viure en plena llibertat la diversitat sexual de gènere de les persones.

En aquest sentit, el Pla LGBTI de la Conca de Barberà es presenta com l'eina essencial per a la transformació dels municipis de la comarca, incorporant-ne la transversalitat de gènere com a element vertebrador del mateix.

Tanmateix, no és possible explicar el grau de desenvolupament de les polítiques LGBTI sense la potència de l'activisme col·lectiu, les polítiques de diversitat afectiva-sexual i de gènere del país i les pròpies polítiques de diversitat sexual i de gènere.

Aquest és el tret de sortida per a l'elaboració del Pla LGBTI de la Conca de Barberà, el qual té com a objectiu desenvolupar una estratègia d'acció que garanteixi els drets de les persones LGBTI de la comarca, a partir de la diagnosi LGBTI del territori, des de la perspectiva de sexe-gènere i incorporant la variable que fa referència a l'orientació sexual.

Gràcies a la diagnosi de gènere serà possible la planificació i posta en marxa d'accions concretes, les quals gaudiran d'un indicador de seguiment, així com d'avaluació de d'aquestes.

D'aquesta manera el Pla LGBTI de la Conca de Barberà incorpora diverses línies estratègiques relacionades que es relacionen amb els diferents àmbits d'anàlisi, i té la intenció d'incorporar la transversalitat de gènere a les polítiques municipals i comarcals de manera transversal.

Els objectius generals del Pla LGBTI de la Conca de Barberà són:

- ☒ **Afirmar el compromís polític** de l'ens Comarcal per continuar treballant a favor de les polítiques LGBTI;
- ☒ Aportar **coneixement de la realitat de la comunitat LGBTI de la comarca**;
- ☒ **Visibilitzar si existeix empatia i sensibilitat** vers les persones LGBTI o pel contrari hi ha **LGBTIfòbia** als municipis de la comarca;
- ☒ Identificar els i les agents principals que ja hi estan treballant o bé són susceptibles de poder fer-ho properament o en un futur;
- ☒ Conèixer el grau d'implantació de la diversitat afectiva-sexual i de gènere i el grau de coneixement del personal;
- ☒ Identificar els projectes i les accions amb perspectiva LGBTI a la comarca;

- ☒ Fixar els **objectius específics** a assolir en els propers 4 anys;
- ☒ **Determinar les estratègies i les accions** a adoptar per a la seva consecució;

El present Pla LGBTI de la Conca de Barberà, 2019-2022 s'ha elaborat conjuntament per la Consultoria MiT, el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i la Generalitat de Catalunya.

2. Metodologia

Per tal de fer efectiu el **Pla Comarcal LGBTI de la Conca de Barberà**, s'han seguit 3 fases de treball complementàries. Aquestes són, per ordre, les següents:

1. La fase d'iniciativa **diagnosi LGBTI** comarcal
2. La fase de **disseny i elaboració del Pla d'Accions**
3. La fase de **presentació i aprovació final**

Totes les fases s'han seguit amb la premissa que **el Pla Comarcal LGBTI sigui un pla transversal, participatiu i innovador**.

Fase I. Iniciativa i diagnosi LGBTI comarcal

Per elaborar la **diagnosi LGTBI**, s'ha format el Grup Motor de seguiment del Pla Comarcal LGTBI com a grup de referència comarcal.

És important senyalar que s'ha optimitzat el coneixement propi de la realitat comarcal per part del personal tècnic. La voluntat final ha estat consensuar la radiografia comarcal des de la perspectiva LGTBI, per assentar les bases per al disseny del Pla d'Acció.

L'elaboració de la diagnosi LGTBI dels diferents àmbits d'acció ha tingut la finalitat de detectar els punts forts i els punts de millora del desplegament de les polítiques LGTBI a la comarca.

A nivell metodològic, la diagnosi combina tècniques qualitatives i quantitatives per aprofundir, al màxim, en el coneixement dels àmbits d'anàlisi i actuació, que són:

1. **Organització i compromís institucional envers les polítiques LGBTI**
2. **Espai públic: visibilitat del col·lectiu i LGBTIfòbia**
3. **Coeducació i diversitat sexual i de gènere**
4. **Participació i acció social**
5. **Drets laborals**
6. **Salut i LGBTI**
7. **Cultura, festes i esport**

Tècnica	Objectius
Recollida de documentació	S'han recollit els plans i programes d'interès disponible a les diferents àrees del Consell Comarcal per valorar el grau d'implementació de la perspectiva LGTBI a la política comarcal i municipal: - Plans Estratègics comarcals - Pla d'Igualtat de gènere - Pla Intern d'igualtat d'oportunitats dona-home - Programa d'informació i sensibilització - Plans i programes de treball - Programa en l'àmbit Educatiu - Programa de l'esport - Programa de foment de la diversitat cultural - Etc.
Entrevistes individuals i grupals semi-estructurades	Aquestes entrevistes tenen per objectiu apropar-se al coneixement i la percepció de la realitat i de les necessitats, de les persones LGTBI, tot i que també de la població en general per identificar l'empatia o la LGTBIFòbia existent. Així, el disseny dels guions de les entrevistes es dirigeix a persones amb responsabilitat política i tècnica del Consell Comarcal i també a agents comarcals. Agents claus comarcals: s'han realitzat entrevistes a professionals i/o agents claus de la vida comarcal: - CAPs - Sector Cultural - Àrea comarcal de Joventut - Àrea comarcal d'Educació - Direccions de centres educatius - Altres que es considerin adients
Focus group	S'han realitzat sessions de participació amb diferents associacions i entitats de la comarca.
Enquestes on line	Per tal d'analitzar la percepció de la realitat de la comarca en l'àmbit LGBTI, s'han realitzat dues enquestes on-line, la primera dirigida a tota la ciutadania i la segona paral·lelament al personal del Consell Comarcal i dels Ajuntaments de la comarca amb l'objectiu de determinar el coneixement de les polítiques i la implantació d'accions relacionades amb el col·lectiu LGBTI. Les enquestes, amb una estructura clara i breu, s'han realitzat a través d'una plataforma on-line on les persones van accedir mitjançant un enllaç.

Reunions de treball tècniques

S'han realitzat diverses reunions de treball tècniques amb la persona tècnica referent. Aquestes reunions han permès una diagnosi més acurada, així com recollir les diferents propostes i prioritats dins el Consell Comarcal.

Fase II. Disseny i elaboració del Pla d'Acció

Després del diagnòstic i a la llum dels resultats a la comarca, en aquesta fase, es tracta de construir i planificar, de manera estratègica, la proposta d'actuació comarcal. És a dir, s'han de plantejar les mesures adequades fixant prioritats i desenvolupant un pla d'accions ambiciós i realista.

El àmbits d'accions del Pla Comarcal LGTBI són, com en el cas del diagnòstic:

1. Organització i compromís institucional envers les polítiques LGBTI

2. Espai públic: visibilitat del col·lectiu i LGBTIfòbia

3. Coeducació i diversitat sexual i de gènere

4. Participació i acció social

5. Drets laborals

6. Salut i LGBTI

7. Cultura, festes i esport

Les mesures d'accions van acompanyades de fitxes descriptives que ajudin plasmar tot un sistema d'indicators que facilitin l'avaluació i el seguiment del Pla Comarcal LGTBI. Aquestes fitxes **incorporen la prioritització de les accions, els seus objectius, la temporalització i les àrees responsables de dur-les a terme.**

Fase III. Presentació final

En aquesta última fase de treball s'ha presentat públicament els resultats de l'elaboració del Pla Comarcal LGTBI per donar a conèixer les prioritats principals i cercar complicitats tant amb les entitats i la ciutadania, com amb el personal del Consell Comarcal.

Per cloure, el Pla ha rebut la seva aprovació al ple comarcal el 25 de novembre de 2019. Això ha representat la posada en marxa per a la implementació de les accions i el seu seguiment i avaluació anual i quadriennal.

3. Marc Normatiu

El 10 d'octubre del 2014 el Parlament de Catalunya aprovà la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta Llei situa al l'ordre del dia la necessitat d'incorporar polítiques que evitin situacions de discriminació i violència, envers les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, assegurant així la llibertat en la diversitat sexual i de gènere.

La lluita contra la lgbtifòbia és la raó de ser de la Llei, l'objectiu de la qual és *desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat*, tal com s'exposa al preàmbul. Per tant serà d'especial importància la implementació de les polítiques públiques que garanteixin l'eradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquesta mateixa Llei dedica diversos articles a la definició de les obligacions de la Generalitat i els ens locals davant les polítiques públiques necessàries per promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI. **Aquestes han anat configurant les línies estratègiques del present Pla LGBTI.**

És en l'article 3, al segon punt, on s'exposa que *la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.*

A més, l'article 6 insta a vetllar per la formació especialitzada envers el col·lectiu LGBTI i la deguda capacitat dels professionals. També fa especial menció a l'adequació de les necessitats que s'especifiquin en els petits municipis, així com al món rural.

La mateixa llei, a l'article 9, exposa la necessitat de crear un òrgan coordinador de les polítiques LGBTI, que ofereixi un servei d'atenció integral (SAI) per atendre a les persones LGBTI i *donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.*

El títol II de la Llei fa referència a les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI. En aquest, l'article 10 explicita la necessitat de formació i sensibilització de les administracions públiques de Catalunya, en relació als professionals *que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.* De la mateixa manera, l'article 11 recull el deure d'intervenció de les persones que són professionals en els àmbits esmentats i que tinguin coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

A partir de l'article 11.2 de la Llei es configura l'elaboració d'un protocol específic d'actuació. Aquest veu la llum amb data d'octubre del 2017 i és el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.

Aquest protocol és d'aplicació a tot el territori català, de manera que s'inclouen els Governos Locals i ens Comarcals. Tot i així, resta a disposició de les pròpies administracions locals a elaborar i aprovar un altre protocol per tal de millorar l'eficiència resolutiva segons les necessitats del territori. El protocol respon a l'activació del deure d'intervenció, que fa referència a *el coneixement d'una situació de risc o la sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*.

En aquest protocol s'exposen els diferents òrgans competents als quals accedir en cas d'haver de comunicar una situació de risc o sospita fonamentada, el seguiment del mateix i l'esquema dels circuits d'actuació.

Pel que fa a la coeducació, l'article 12.3 exposa que *el principi de coeducació s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius*, com a mètode educatiu que permet revertir els efectes d'una educació sexista, androcèntrica i heteropatriarcal, i dona les eines per erradicar les discriminacions per raó de sexe, identitat o expressió de gènere a les aules.

Sobre la cultura, el lleure i l'esport, l'article 14 versa sobre el deure de les administracions públiques de Catalunya a vetllar per la *incorporació d'activitats per a la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere als àmbits de la cultura, el lleure i l'esport*.

En referència a la salut en clau LGBTI, l'Article 16, fa referència a l'obligatorietat d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones lesbianes, gais, transgènere i intersexuals en el sistema sanitari català, *amb la finalitat de garantir-los el dret a rebre l'atenció sanitària i a gaudir dels serveis de salut en condicions objectives d'igualtat*.

En aquesta línia, les administracions públiques catalanes han de *vetllar perquè la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI* i elaborar estratègies i polítiques que vetllin pels problemes de salut específics del col·lectiu.

Així, l'Article 16.3.d es recull que les administracions públiques han de crear mecanismes de participació de les persones, entitats i associacions LGBTI en les polítiques relatives a la salut sexual.

En relació al mercat de treball es dedica la totalitat del Capítol III d'aquest Títol II amb la voluntat de garantir el dret d'igualtat de tracte i oportunitats del col·lectiu LGBTI i les mesures i actuacions per a l'ocupació.

L'article 20 exposa el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI. El primer punt de l'Article fa referència a la necessitat del departament competent en matèria de treball a incorporar en les seves polítiques *el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*. A més, el mateix article, a l'apartat d) fa especial referència a la necessitat de *desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere*. El següent article, el 21, proposa les mesures d'actuació per a l'ocupació.

El Capítol IV del Títol II està dedicat a les famílies LGBTI assegurant la protecció jurídica i la no discriminació de les mateixes.

La Llei també fa referència a la transidentitat i intersexualitat dedicant el Títol III a aquest àmbit.

Per últim, el Títol IV fa referència als mecanismes per a garantir el dret a la igualtat incloent el règim i la descripció de les infraccions i sancions contra els drets de les persones LGBTI.

a) Àmbit Estatal

Dins l'àmbit de l'Estat espanyol se'n destaquen diverses iniciatives legislatives, les quals s'exposaran a continuació:

- Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre incorpora en el Codi penal l'agreujant de la responsabilitat criminal als delictes motivats per l'orientació o identitat sexual i les mesures penals específiques.
- Llei 62/2003, del 30 de desembre: de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Regula la igualtat de tracte i la no discriminació laboral per raó d'orientació sexual.
- Llei 13/2005, de l'1 de juliol: modifica el Codi civil i permet el matrimoni entre persones del mateix sexe.
- Llei 14/2006, de 26 de maig: regula els drets de les dones lesbianes sobre les tècniques de reproducció humana assistida.
- Llei 3/2007, del 15 de març: reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones (transsexuals).

b) Àmbit Europeu

Pel que fa a l'àmbit europeu, les legislacions que recullen els drets de les persones LGBTI es destaquen:

- Tractat d'Amsterdam de 1997, de 2 d'octubre: l'article 6A exposa l'adopció de mesures per lluitar contra la discriminació per raó de sexe i d'orientació sexual.

- Les resolucions del Parlament Europeu, del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012: fan referència a la igualtat de drets de lesbianes, gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.
- La Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al treball i l'ocupació
- La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, del 2000: a l'article 21 prohibeix tota discriminació per raó de sexe o orientació sexual

suposen una complicació addicional a l'hora de fer tasques quotidianes com desplaçar-se al lloc de treball, comprar o accedir als serveis i recursos bàsics.

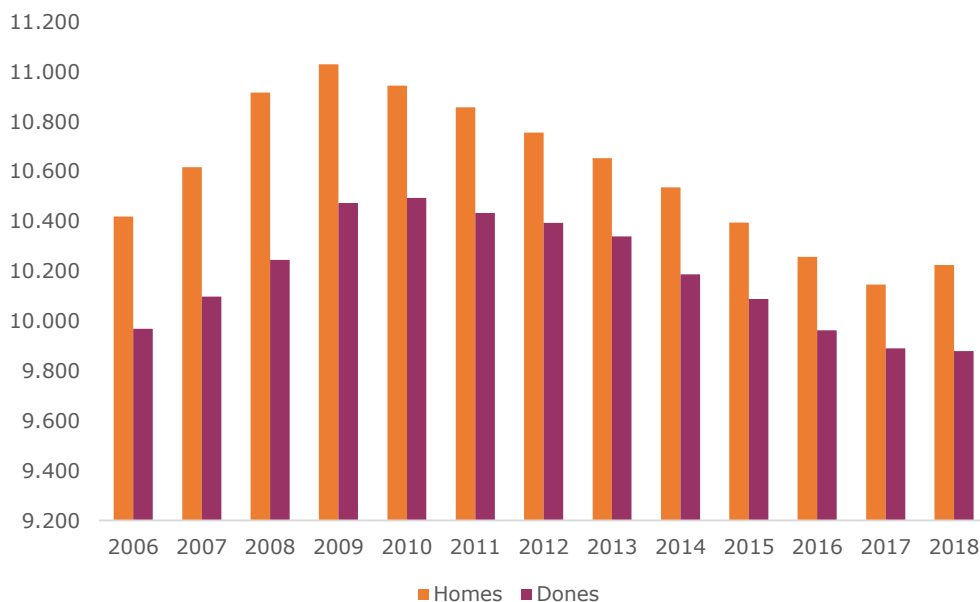
4.1 Anàlisi sociodemogràfica

La comarca disposa d'una extensió de 650,17km² de superfície distribuïda en els 22 municipis i 56 nuclis de població. Aquesta extensió, juntament amb un nombre d'habitants moderat, suposen una densitat de població relativament baixa (30,9 hab/km²).

La població total de la comarca és de 20.103 habitants, segons l'Institut d'Estadística de Catalunya a partir del Padró continu de l'INE, en data 31 de desembre de 2018. La distribució és d'un 49,14% que són dones i un 50,86% són homes,. Entre els municipis, destaquen especialment, Montblanc, la capital, amb 7.384 habitants, l'Espluga de Francolí (3.742), Santa Coloma de Queralt (2.697) i Sarraí (1.544), que representen conjuntament un 76,44% de la població conques. La resta de municipis tenen una població inferior als 1.000 habitants, dels quals 15 municipis estan per sota dels 500 habitants.

La comarca està sotmesa des de l'any 2010 a un decreixement continuat de la seva població, tant autòctona com estrangera, probablement com a conseqüència de la crisi econòmica i a la recerca de feina fora del municipi. Tot i que s'observa un lleuger repunt l'any 2018.

Gràfic 1. Evolució de la població de la Conca de Barberà per sexes. 2006-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

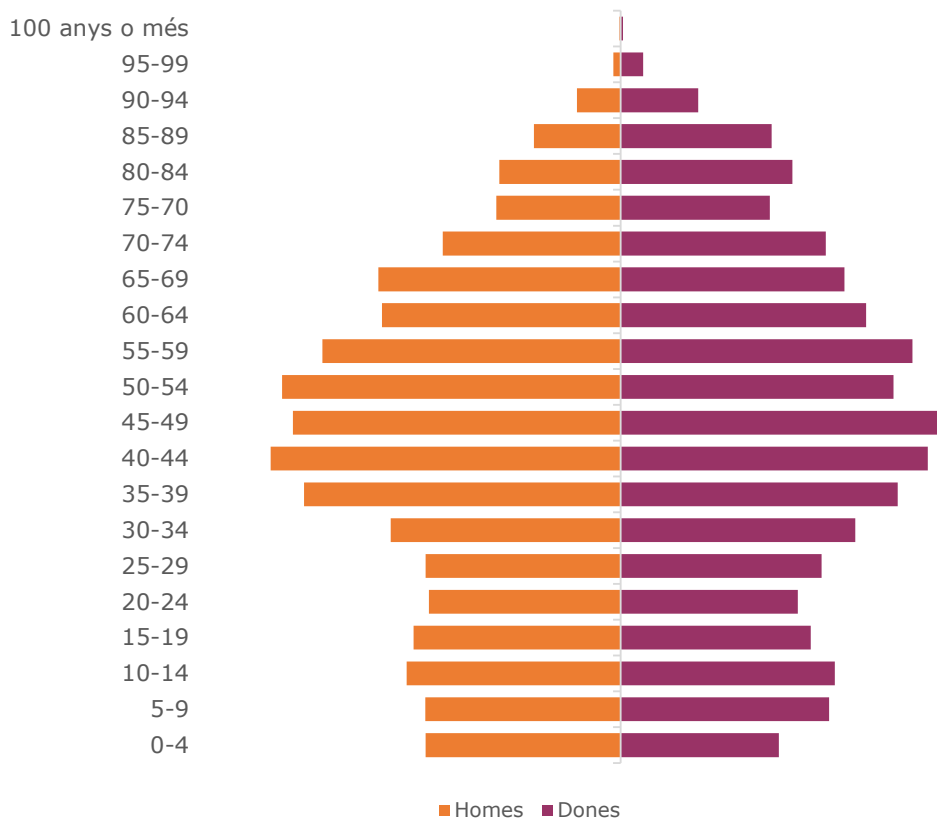
Taula 1. Distribució per municipis i sexe. 2018

Municipi	Homes	Dones	Total
Barberà de la Conca	54,20%	45,80%	476
Blancafort	52,24%	47,76%	379
Conesa	52,43%	47,57%	103
Espluga de Francolí	48,37%	51,63%	3742
Forès	59,52%	40,48%	42
Llorac	56,00%	44,00%	100
Montblanc	50,62%	49,38%	7384
Passanant i Belltall	58,00%	42,00%	150
Les Piles	54,76%	45,24%	210
Pira	53,28%	46,72%	503
Pontils	55,26%	44,74%	114
Rocafort de Queralt	53,85%	46,15%	260
Santa Coloma de Queralt	49,54%	50,46%	2697
Sarraf	50,45%	49,55%	1544
Savallà del Comtat	53,33%	46,67%	60
Senan	68,09%	31,91%	47
Solivella	51,37%	48,63%	619
Vallclara	60,20%	39,80%	98
Vallfogona de Riucorb	60,00%	40,00%	85
Vilanova de Prades	53,85%	46,15%	117
Vilaverd	51,97%	48,03%	456
Vimbodí i Poblet	55,07%	44,93%	917
TOTAL	50,86%	49,14%	20103
TOTAL	10224	9879	20103

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

Pel que fa a la distribució per edats, es pot observar que la franja entre 35 i 59 anys aglutina una gran part de la població en homes i dones, el que significa que és una població relativament envellida.

Gràfic 2. Piràmide de població de la Conca de Barberà. 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

Pel que fa als percentatges de distribució per edats, s'observa que la població conquesca menor de 15 anys és d'un 14,45%, en contrast amb el 22% de la població major de 65 anys. Això implica una població relativament envellida, un fenomen que es repeteix en tots els municipis de la comarca.

Taula 2. Distribució de la població per edats i sexe

Municipi	De 0-14 anys		De 15-29 anys		De 30-64 anys		Més de 65 anys	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Barberà de la Conca	7,98%	7,56%	5,88%	4,41%	29,20%	20,17%	11,13%	13,66%
Blancafort	5,28%	5,01%	6,33%	7,12%	28,50%	21,37%	12,14%	14,25%
Conesa	5,83%	0,97%	5,83%	7,77%	24,27%	24,27%	16,50%	14,56%
Espluga de Francolí	6,60%	7,51%	7,59%	7,32%	25,15%	24,02%	9,03%	12,77%
Forès	0,00%	0,00%	7,14%	0,00%	21,43%	16,67%	30,95%	23,81%
Llorac	2,00%	3,00%	8,00%	8,00%	30,00%	22,00%	16,00%	11,00%
Montblanc	8,34%	7,08%	7,58%	6,93%	26,41%	24,93%	8,29%	10,43%
Passanant i Belltall	2,00%	1,33%	4,00%	2,00%	33,33%	21,33%	18,67%	17,33%
Les Piles	10,00%	8,10%	4,76%	5,24%	26,67%	24,29%	13,33%	7,62%
Pira	9,15%	7,75%	8,75%	5,77%	25,84%	23,26%	9,54%	9,94%
Pontils	4,39%	2,63%	4,39%	7,02%	27,19%	21,93%	19,30%	13,16%
Rocafort de Queralt	6,92%	6,54%	5,00%	4,23%	26,15%	18,85%	15,77%	16,54%
Santa Coloma de Queralt	7,97%	7,16%	7,86%	7,38%	23,21%	21,99%	10,49%	13,94%
Sarrià	6,99%	9,20%	8,29%	6,54%	25,78%	23,06%	9,39%	10,75%
Savallà del Comtat	1,67%	0,00%	1,67%	15,00%	33,33%	13,33%	16,67%	18,33%
Senan	6,38%	6,38%	8,51%	6,38%	31,91%	14,89%	21,28%	4,26%
Solivella	7,27%	4,52%	6,95%	7,75%	24,23%	21,32%	12,92%	15,02%
Valldara	8,16%	7,14%	3,06%	6,12%	34,69%	17,35%	14,29%	9,18%
Vallfogona de Riucorb	0,00%	0,00%	5,88%	3,53%	31,76%	14,12%	22,35%	22,35%
Vilanova de Prades	7,69%	6,84%	2,56%	8,55%	29,06%	22,22%	14,53%	8,55%
Vilaverd	7,24%	7,68%	7,24%	7,02%	29,39%	23,25%	8,11%	10,09%
Vimbodí i Poblet	6,76%	4,58%	6,22%	5,02%	28,14%	20,94%	13,96%	14,39%
CONCA DE BARBERÀ	7,49%	6,96%	7,36%	6,81%	26,03%	23,35%	9,97%	12,02%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

Taula 3. Població estrangera empadronada a la Conca de Barberà. 2018

	Homes	Dones	Total
Població total	10.224	9.879	20.103
Població estrangera	1.148	1.064	2.212
Percentatge	11,23%	10,77%	11,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

En referència a la població estrangera, aquesta ronda l'11% de la població total, amb una diferència inferior a mig punt percentual entre homes i dones (11,23% vers 10,77%).

Així doncs, a la majoria de poblacions el nombre d'homes estrangers empadronats supera a les dones.

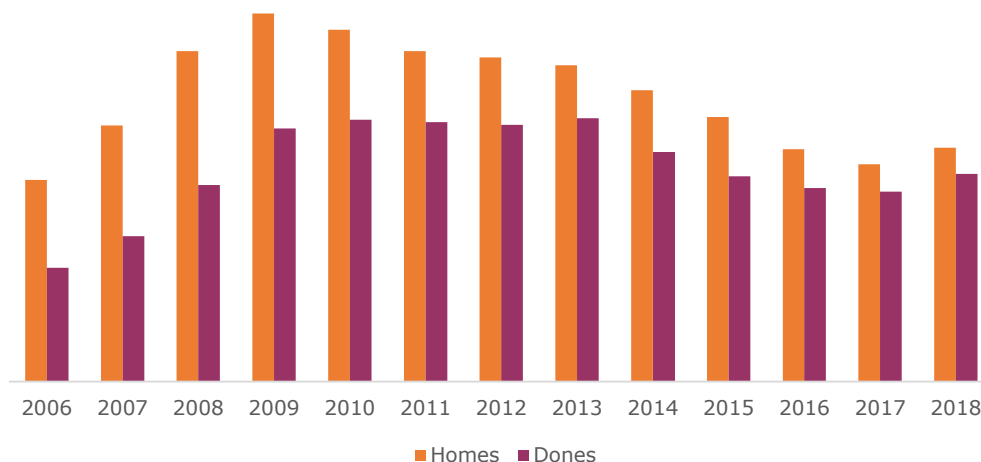
Taula 4. Població estrangera empadronada als municipis de la Conca de Barberà. 2018

Estrangers als municipis	Homes	Dones	Total
Barberà de la Conca	51%	49%	63
Blancafort	67%	33%	21
Conesa	60%	40%	5
Espluga de Francolí	50%	50%	437
Forès	0%	100%	1
Llorac	80%	20%	10
Montblanc	53%	47%	1015
Passanant i Belltall	55%	45%	11
Les Piles	38%	63%	8
Pira	59%	41%	22
Pontils	50%	50%	4
Rocafort de Queralt	68%	32%	25
Santa Coloma de Queralt	49%	51%	249
Sarral	48%	52%	222
Savallà del Comtat	100%	0%	4
Senan	0%	0%	0
Solivella	61%	39%	18
Vallclara	50%	50%	2
Vallfogona de Riucorb	43%	57%	7
Vilanova de Prades	14%	86%	7
Vilaverd	56%	44%	32
Vimbodí i Poblet	55%	45%	49
CONCA DE BARBERÀ	52%	48%	2212

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

La població estrangera a la Conca de Barberà, s'ha anat reduint constantment des de l'any 2008 fins l'any 2017, on s'ha revertit el decreixement continuat de l'última dècada i sembla indicar una tendència creixent de nou.

Gràfic 3. Evolució de la població estrangera empadronada a la comarca

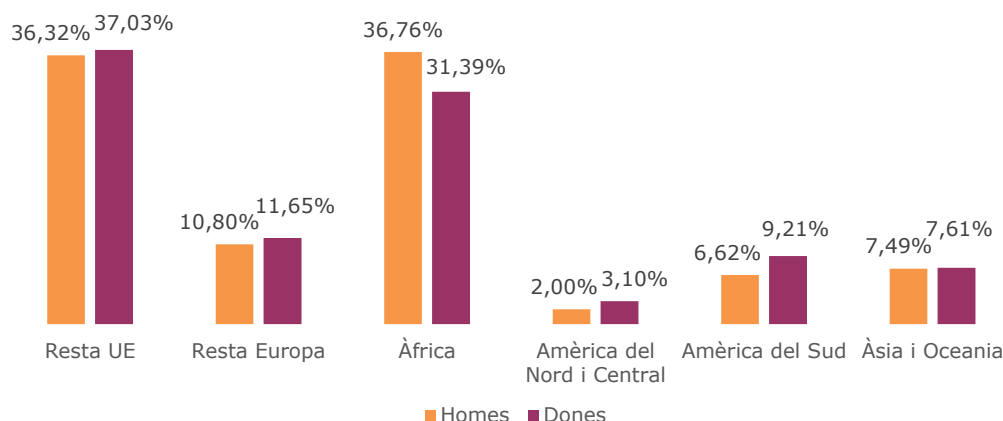


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

Respecte a la distribució de sexes segons el continent d'origen, destaca especialment la immigració europea i africana que arriben a assolir en conjunt més d'un 80% de la immigració conquesca total. En desagregar les dades per sexes s'observen diferències entre dones sobretot en la procedència de dos continents, Amèrica del Sud i el continent africà, que tot i no ser molt elevades és important destacar.

El conjunt de dones procedents d'Amèrica del Sud suposen un 9,21% del total, vers el 6,62% que suposen els homes. Per contra, els homes procedents d'Àfrica representen un 36,76% del total, mentre les dones representen un 31,39% del total.

Gràfic 4. Població estrangera per continents i sexe. 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, 2018

a) Conclusions

Caldrà tenir en compte de cara a la diagnosi la realitat sociodemogràfica de la comarca de la Conca de Barberà.

- La major part de **la població està distribuïda en nuclis de menys de 1.000 habitants, incrementant el risc de l'anomenat sexili**, fenomen pel qual algunes persones del col·lectiu LGBTI abandonen el seu municipi d'origen per traslladar-se a ciutats més grans on sigui possible viure públicament la seva sexualitat i el seu gènere.
- La distribució de la població assenyalava un envelliment relativament elevat.
- A nivell de gènere, la distribució de la població entre dones i homes és equilibrada en la majoria de franges, tot i que cal destacar que les dades disponibles només contemplen la població en la categoria de dona i home, per tant, **les identitats de gènere que surten del sistema binari no queden recollides i no es poden presentar en el present Pla**.
- La població estrangera ronda l'11% del total de la població, fet que s'haurà de tenir en compte de cara a les **diferències culturals i religioses que poden existir per a les persones LGBTI de diversos orígens**.
- Destaca dins el col·lectiu de persones estrangeres les d'origen europeu que rondan el 47% del total, seguit de les d'origen africà que estaria prop del 35%.

5. Diagnosi LGBTI

5.1. Qüestionari a la ciutadania i al personal dels ens locals i comarcal

Per tal de disposar de dades quantitatives relatives a l'estat de la comarca de la Conca de Barberà en matèria LGBTI s'han realitzat dos qüestionaris que recullen quina és la percepció del col·lectiu LGBTI en referència als diversos espais i serveis de la comarca i si aquesta varia en relació a les persones cis i heterosexuales. A més, es pretén detectar si la comarca de la Conca de Barberà és un espai lliure de discriminacions per diversitat sexual i de gènere.

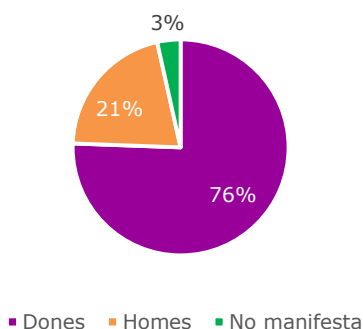
D'altra banda, el qüestionari realitzat al personal dels ens locals i comarcal recull les accions en clau LGBTI realitzades des de les administracions i la formació en relació a la diversitat sexual i de gènere als diferents departaments dels ens.

Les dades recollides en els qüestionaris s'aniran representant al llarg de la diagnosi, segons l'eix estratègic al qual es faci referència. A continuació, s'exposarà el perfil de les persones que han contestat els qüestionaris, per tal d'observar les característiques principals de les persones enquestades.

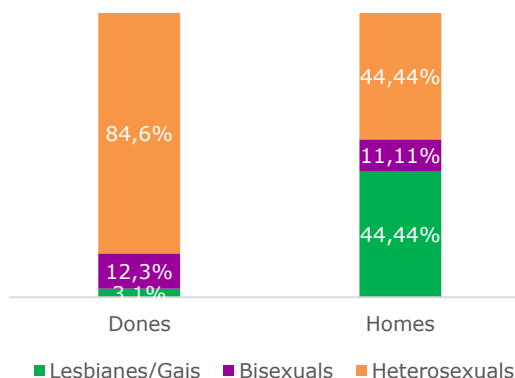
a) Qüestionari a la ciutadania

En referència al qüestionari realitzat a la ciutadania de la comarca de la Conca de Barberà cal esmentar que l'han contestat 86 persones, fet que es valora molt positivament. A continuació s'exposaran les principals dades que indiquen el perfil de les persones enquestades.

Gràfic 5. Indica com et defineixes.
Per sexe



Gràfic 6. Indica com et defineixes.
Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

El gràfic anterior exposa que el 76% de les persones enquestades són dones, el 21% són homes i el 3% restant no ha manifestat el seu sexe. Així doncs, la participació de les dones de la comarca de la Conca de Barberà triplica la participació dels homes. Cal destacar que al qüestionari recollia identitats i expressions de gènere no binàries, trans i/o diferències del desenvolupament sexual. Tot i això, cap de les persones enquestades ha indicat cap de les anteriors opcions esmentades.

Un cop analitzat el perfil de les persones enquestades segons el sexe, i a causa de l'interès del present Pla en conèixer les percepcions de les persones LGBTI, s'han desagregat les dades anteriors per l'orientació sexual de les persones enquestades. Cal destacar que en aquest es representen a les dones lesbianes i als homes gais, a les dones i als homes bisexuals i a les dones i als homes heterossexuals.

Hi ha 3 persones (3%) que no han manifestat el seu sexe o gènere pel que no apareixen representades en la classificació de les dades desagregades per sexe i orientació sexual. Així i tot és rellevant mencionar que una d'aquestes persones és pansexual, de manera que en les anàlisis dedicades específicament al col·lectiu LGBTI s'hi incorporarà la seva percepció.

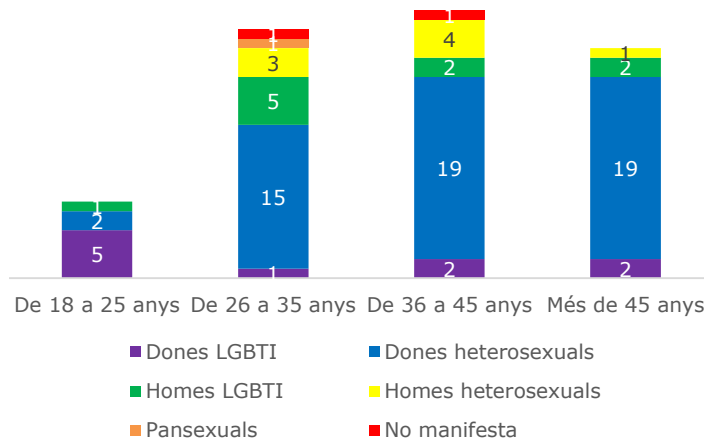
Així doncs, al gràfic 6 s'observa que, entre les dones que han contestat l'enquesta, el 84,6% són dones heterossexuals, el 12,3% són dones bisexuals i el 3,1% són dones lesbianes. D'aquesta manera es detecta que la gran majoria de dones que han contestat el qüestionari no formen part del col·lectiu LGBTI. El percentatge de dones LGBTI enquestades suposa el 15,4% del total.

En canvi, en el cas dels homes enquestats, el 44,44% són homes heterossexuals, l'11,11% són homes bisexuals i el 44,44% restant són homes gais. Per tant, la majoria dels homes enquestats formen part del col·lectiu LGBTI, concretament el 55,6%.

De fet, el total de persones enquestades que pertany al col·lectiu LGBTI representa a un 24,4% de la mostra.

En relació a les orientacions sexuals, i degut a la mida de la mostra i per millorar el tractament estadístic s'han agrupat les dones lesbianes i bisexuals en dones LGBTI i als homes gais i bisexuals en homes LGBTI. Això i tot, en detectar diferències rellevants dins d'aquestes agrupacions es destacaran els resultats que així ho indiquin, de forma separada.

Gràfic 7. Quina edat tens?

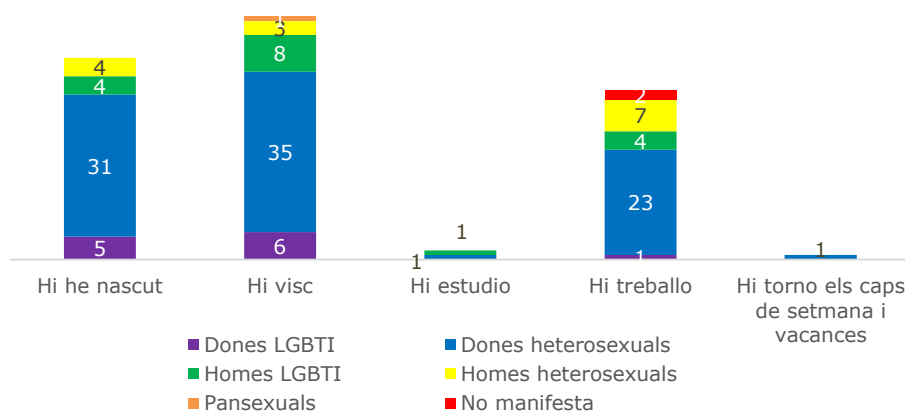


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En relació a l'edat de les persones enquestades, tal com s'observa a l'anterior gràfic presentat en xifres absolutes, la majoria se situa entre 26 anys i 45 anys i més. Es destaca però que la majoria de les persones LGBTI que han contestat el qüestionari se situen en les edats més joves, ja que més de la meitat del col·lectiu comprèn edats de fins als 35 anys.

S'observa també que entre les persones més joves, de 18 a 25 anys, la participació de les persones heterossexuals és molt més residual en comparació a les altres franges d'edat.

Gràfic 8. Quina relació tens amb la Conca de Barberà?

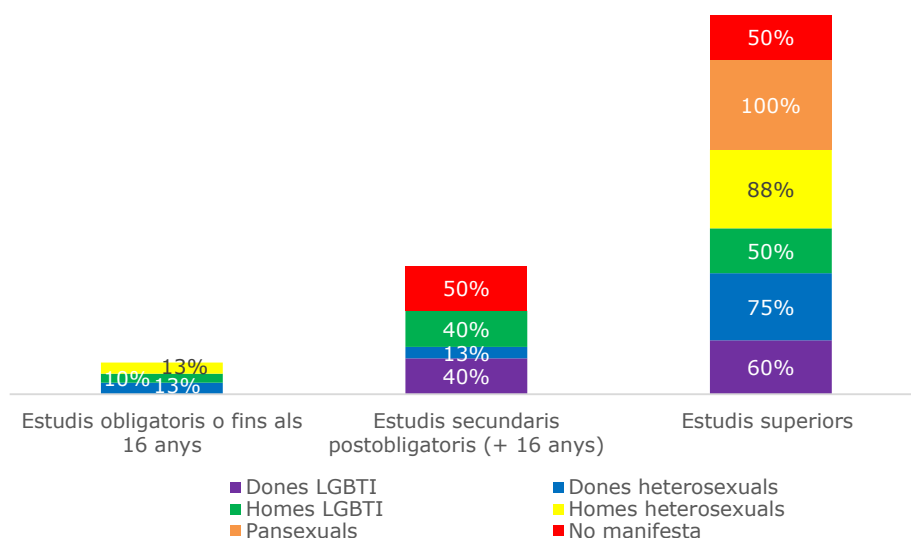


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Pel que fa a la relació de les persones enquestades amb la Conca de Barberà, en que s'han presentat les dades en xifres absolutes, es detecta que la majoria hi viu, hi treballa i/o hi ha nascut. Tret d'aquestes categories, la resta d'opcions són molt residuals, ja que només dues persones hi estudien i una hi torna els caps de setmana i les vacances.

Cal tenir en compte que en aquesta pregunta existia la opció de respondre a més d'una categoria.

Gràfic 9. Quin és el teu nivell d'estudis acabats?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En demanar el nivell d'estudis acabats dels quals disposa la ciutadania enquestada s'observa que la gran majoria té estudis superiors (CFGs, diplomatura, llicenciatura, doctorat), seguit dels estudis secundaris postobligatoris a partir dels 16 anys (FP2, batxillerat, CFGM, BUP i COU) i en darrer lloc els estudis obligatoris o fins als 16 anys.

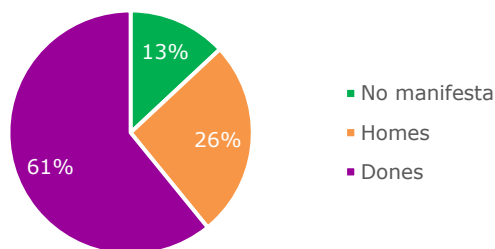
Pel que fa a les dades segons el sexe i l'orientació sexual, s'observa que, la majoria de les dones LGBTI ha cursat estudis superiors, seguit dels estudis secundaris (60% i 40%). En els homes LGBTI es dona la mateixa distribució, tot i que un 10% ha cursat fins als estudis obligatoris. En canvi, el 100% de les persones pansexuals disposen d'estudis superiors.

En relació a les dones heterosexuales, la gran majoria (75%) disposa d'estudis superiors, seguit del 13% d'elles que disposa d'estudis secundaris i el 13% restant que disposa d'estudis obligatoris. En canvi, entre els homes heterosexuales el 88% disposa d'estudis superiors i el 13% restant té estudis obligatoris. Es destaca que cap dels homes heterosexuales enquestats té estudis secundaris postobligatoris. En darrer lloc, les persones que no han manifestat el sexe, el gènere i/o la orientació sexual tenen un 50% d'elles estudis universitaris i el 50% restant, secundaris.

b) Qüestionari al personal del Consell Comarcal i Ajuntaments de la Conca de Barberà

A l'analitzar el qüestionari realitzat al personal del Consell Comarcal i als Ajuntament de la comarca de la Conca de Barberà, s'observa que ha sigut contestat per 23 persones. Les principals dades que indiquen el perfil de les persones treballadores enquestades s'exposarà a continuació.

Gràfic 10. Indiqueu-nos si ets o et sents

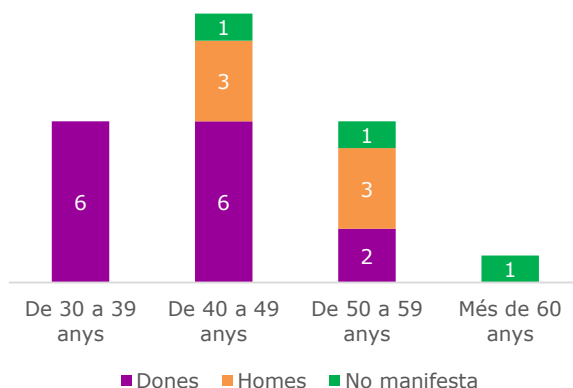


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En analitzar les dades de les persones que han contestat l'enquesta, es detecta que el 61% d'elles són dones, el 26% són homes i el 13% restant no ha manifestat el seu sexe. Així doncs, s'observa que la participació femenina és molt més elevada que la dels homes i les que no han manifestat la seva identitat de gènere.

En demanar el sexe de les persones, i tal com s'ha exposat amb l'enquesta realitzada a la ciutadania, es recollia l'orientació sexual i la diversitat de gènere. Tot i això, el percentatge de resposta d'aquest fet ha sigut molt residual, i degut a la mida de la mostra, s'ha optat per agrupar aquestes persones en "no manifesta" i no es segregaran les dades segons l'orientació sexual.

Gràfic 11. Quina és la vostra edat? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En analitzar les edats de les persones enquestades s'observa que la majoria es situa en les franges de 40 a 49 anys, seguit de les persones entre 30 i 39 anys i de 50 a 59 anys. Per últim es destaca que només una persones ha afirmat tenir més de 60 anys.

En relació al sexe de les persones enquestades s'observa una distribució força paritària en les categories d'edat. Això i tot, es destaca que les persones més joves enquestades són dones, per contra, a mesura que augmenta l'edat hi ha més homes o persones que no han manifestat el seu sexe.

Taula 5. Àrea en què treballes. Per sexe

	Dones	Homes	No manifesta
<i>Benestar Social</i>	3	1	-
<i>Cultura i Joventut</i>	1	-	-
<i>Ensenyament</i>	1	-	-
<i>Urbanisme i Medi Ambient</i>	3	2	-
<i>Participació</i>	1	-	-
<i>Secretaria</i>	1	-	-
<i>Turisme</i>	4	-	-
<i>Alcaldia</i>	-	-	1
<i>Gerència</i>	-	1	1
<i>Càrrec electe sense competències de govern (oposició)</i>	-	1	-
<i>Altres</i>	-	1	1
Total	14	6	3

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

Pel que fa a l'àrea de treball de les persones enquestades s'observa que la majoria de dones pertanyen a urbanisme i medi ambient, turisme, i benestar social. Entre els homes destaquen urbanisme i medi ambient.

En darrer lloc, les persones que no han manifestat el seu sexe s'ubiquen a alcaldia, gerència i altres.

En algunes de les àrees només s'han obtingut respostes per part de dones, a excepció de l'àrea de benestar social i medi ambient. Cal destacar en aquest sentit que algunes d'aquestes àrees estan compostes per equips exclusivament femenins.

5.2. Organització i compromís institucional envers les polítiques LGBTI

L'objectiu d'aquesta línia estratègica és analitzar el compromís del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i el conjunt dels Ajuntaments que formen part de la comarca en relació a les polítiques LGBTI, seguint l'aplicació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Els punts considerats per fer l'anàlisi es detallen a continuació:

- **Compromís institucional per les polítiques LGBTI**
- **Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a la comarca de la Conca de Barberà**

a) Compromís institucional per les polítiques LGBTI

El compromís del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els diferents Ajuntaments amb les polítiques LGTBI queda reflectit en les polítiques institucionals referides a aquests col·lectius, a més de les accions i projectes desenvolupats.

Així, des del Consell Comarcal és el Servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania del Consell Comarcal de la Conca de Barberà l'àrea que assumeix el lideratge en l'organització de les accions relatives aquestes polítiques.

Pel que fa a les accions realitzades pels ens locals, destaquen les accions portades a terme pels municipis amb major població. En concret, amb motiu de la commemoració del Dia Internacional contra la Discriminació per Orientació Sexual i Identitat de Gènere, el 17 de maig de 2018 l'Ajuntament de Montblanc va fer onejar la bandera LGBTI.

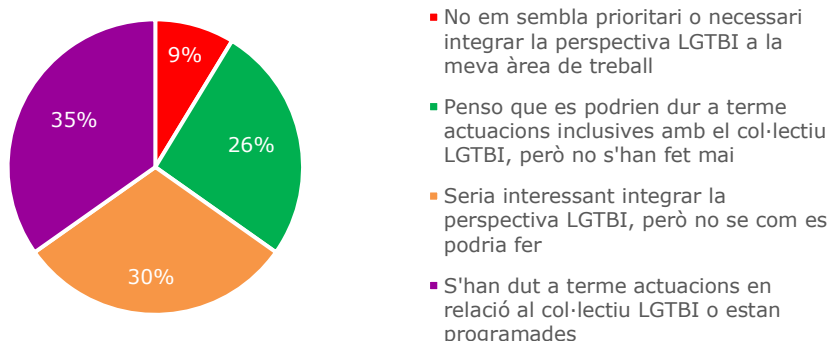
Millorar la coordinació d'aquestes accions a nivell comarcal serà per tant un objectiu de futur. En aquest sentit, el Consell Comarcal de la Conca de Barberà ha liderat una actuació conjunta amb tots els ens locals de la comarca. Per commemorar el Dia Internacional contra la Discriminació per Orientació Sexual i Identitat de Gènere (17 de maig) i el Dia de l'Orgull (28 juny) del 2019, tant la seu del Consell Comarcal com tots els Ajuntaments de la comarca van lluir la bandera de l'arc de Sant Martí.

A finals de 2018 es va elaborar una guia de conceptes claus LGBTI la qual recull els principals continguts que fan referència a la diversitat sexual i de gènere.

Pel que fa la implantació de les actuacions relacionades amb el col·lectiu LGBTI, s'ha inclòs a l'enquesta a les persones del Consell Comarcal i Ajuntaments de la comarca preguntes sobre diversos aspectes que engloben les accions fetes en relació a la

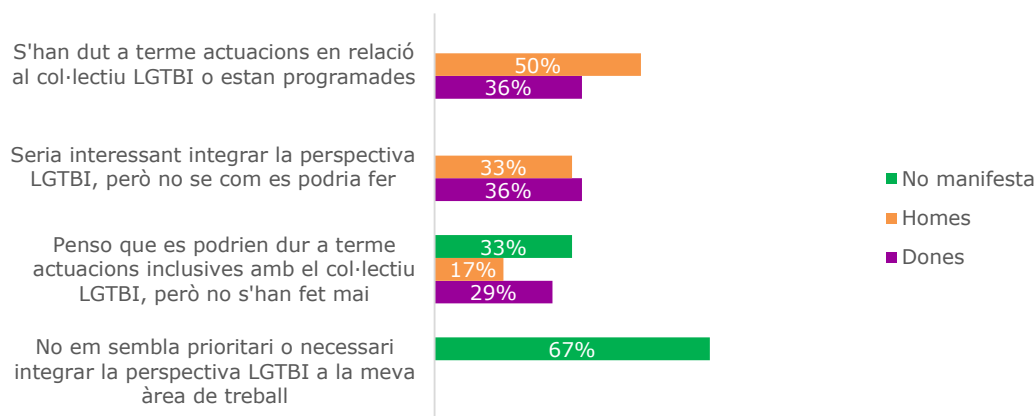
diversitat sexual i de gènere, per tal d'analitzar la valoració que en fan d'aquestes. Les respostes de les persones enquestades es presentaran a continuació:

Gràfic 12. Des de la teva àrea de treball, en relació al col·lectiu LGBTI:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

Gràfic 13. Des de la teva àrea de treball, en relació al col·lectiu LGBTI: Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En analitzar la valoració que les persones que treballen als Ajuntaments de la comarca i al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, es detecta positivament que la gran majoria té interès en les polítiques LGBTI. Així i tot, **només el 35% enquestat ha dut a terme actuacions en relació al col·lectiu o estan programades**, i un 26% afirma que es podrien fer actuacions inclusives però mai s'han portat a terme.

A més, un 30% destaca que seria interessant integrar la perspectiva LGBTI, però que no sap com podria fer-ho. Aquest elevat percentatge que té interès en incorporar la diversitat sexual i de gènere en les seves accions, però que no sap com fer-ho,

expressa la necessitat d'introduir accions formatives enfocades a dotar a la plantilla de coneixement sobre la diversitat, en les accions del present Pla.

Per últim, un 9% del total afirma que no li sembla prioritari integrar la perspectiva LGBTI a la seva àrea de treball

En desagregar les dades per sexe s'observa que la majoria dels homes (50%) ha portat a terme actuacions en relació al col·lectiu LGBTI o estan programades, fet que es valora molt positivament. Un 33% d'ells apunten que seria interessant integrar la perspectiva però desconeixen com fer-ho, i el 17% restant afirma que es podrien dur a terme accions però que mai s'han fet.

En el cas de les dones, la mostra ha quedat més distribuïda entre les diverses opcions: un 36% afirma que ha portat a terme, o estan programades, accions en relació al col·lectiu LGBTI, un altre 36% afirma que seria interessant integrar la perspectiva LGBTI però desconeix la manera de fer-ho i el 29% restant expressa que podrien dur-se a terme accions envers la diversitat sexual i de gènere però que mai s'han portat a terme.

Per últim, es destaca que només les persones que no han manifestat el seu sexe declaren que no els hi sembla prioritària o necessària la integració de la perspectiva LGBTI en la seva àrea de treball, concretament el 67%. El 33% restant afirma que podrien portar-se a terme accions inclusives amb el col·lectiu LGBTI, però que mai s'han fet.

En demanar quines accions s'han dut a terme, tenen pensat dur a terme o consideren importants realitzar a l'ens local o comarcal en el qual treballen les persones enquestades, el 35% ha afirmat no haver programat aquestes accions i tampoc expressen la voluntat de desenvolupar-ne. Per contra, el 65% restant ha anotat les diverses accions realitzades i d'altres que creuen necessàries incorporar, les quals s'exposen a continuació:

Figura 1. Quines accions s'han dut a terme, teniu pensat dur a terme o considereu importants realitzar a l'ens comarcal o local on treballes?

- Actuacions de sensibilització,
- Cultura entorn la temàtica,
- Redacció d'un protocol per a la detecció i intervenció en casos de discriminació,
- Desenvolupar i adaptar el pla comarcal,
- Creació d'un punt d'informació, suport i assessorament a les persones LGBTI (SAI),
- Jornades de formació en conceptes LGBTI,

- Xerrades informatives,
- No posar només opcions d'home o dona, i
- Visibilització i sensibilització

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019).

Es destaca que només les dones i els homes han contestat aquesta pregunta (71% vers 83%, respectivament).

En relació a la pregunta que recull les accions que podrien realitzar-se de manera transversal amb altres àrees del Consell Comarcal o dels Ajuntaments, només un 52% ha donat resposta a la pregunta. Entre aquestes respostes es destaca l'elevat nombre de persones que afirmen que sí, però no exposen quines.

Entre les respostes obtingudes sobre les accions que podrien realitzar-se es troben:

Figura 2. Hi ha accions que es podrien realitzar transversalment amb altres àrees del Consell Comarcal o l'Ajuntament?

- Campanya i informació,
- Joventut i promoció econòmica,
- La d'informació, assessorament i acompanyament,
- Accions de sensibilització i suport respecte el col·lectiu LGBTI
- Actuacions que promoguin la inserció laboral en la gestió mediambiental d'aquest col·lectiu, i
- Totes les accions es podrien realitzar de forma transversal entre els Ajuntaments i les àrees del Consell Comarcal i la ciutadania

b) Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a la comarca de la Conca de Barberà

En relació a les polítiques de diversitat sexual i de gènere a la comarca de la Conca de Barberà, s'observen en aquest punt el desplegament desenvolupat a cada un dels ens.

Així, a principis de maig de 2019 s'ha posat en marxa el Servei d'Atenció Integral (SAI) per a les persones LGBTI de la comarca. El SAI ofereix un servei de sensibilització i informació a persones i entitats, amb la intenció de donar visibilitat a

la diversitat d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i prevenir la LGBTIfòbia.

Amb la creació d'aquest servei, els ens locals i comarcal de la Conca de Barberà garantiran l'atenció a les persones que hagin patit qualsevol discriminació i dotarà de recursos a les persones trans que necessitin tramitar documentació amb el seu nom sentit, com la targeta sanitària. A més, degut a la seva proximitat amb la ciutadania es planteja com un espai de visibilitat del col·lectiu a la comarca.

Imatge 2. Logotip del SAI de la Conca de Barberà



Font: Cedit pel SAI de la Conca de Barberà

El SAI es gestiona des del Servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, s'ubica a les instal·lacions del Consell Comarcal i compta amb una persona dedicada a temps parcial. L'horari d'apertura al públic és limitat a 2 matins però es posa a disposició també cites en hores concertades.

Degut a la recent implantació no es poden valorar les dades de les persones ateses en el servei.

La creació del SAI, doncs, serveix de precedent per al desenvolupament de serveis i projectes enfocats a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, sent un servei destinat en la seva totalitat al col·lectiu LGBTI. Això i tot, cal destacar que és l'única mesura individualitzada que s'ha dut a terme en relació al col·lectiu a la comarca.

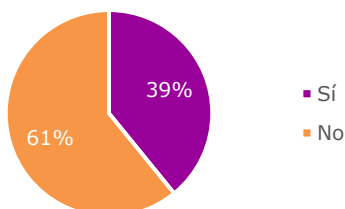
Relacionat amb la creació del SAI, de cara al Pla d'Accions **es recomana a la totalitat dels municipis de la comarca, i a l'ens comarcal, l'adhesió a la Xarxa de Municipis LGBTIQ de Catalunya.** D'aquesta manera permetrà el treball en xarxa per combatre les desigualtats i lluitar contra la lgbtifòbia des dels ens locals.

Per afrontar la lluita contra la lgbtifòbia, el Consell Comarcal de la Conca de Barberà no disposa d'un protocol d'atenció per a persones LGBTI víctimes de violència masclista. Si que es disposa d'un protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista però aquest no incorpora al col·lectiu LGBTI en les seves especificacions. **De cara a les accions del present Pla es recomana la redacció d'un protocol específic per a persones LGBTI així com incorporar la doble discriminació o violència masclista que poden patir les dones per ser lesbianes o bisexuals, i dotar-les d'eines i mecanismes per actuar davant d'aquestes.**

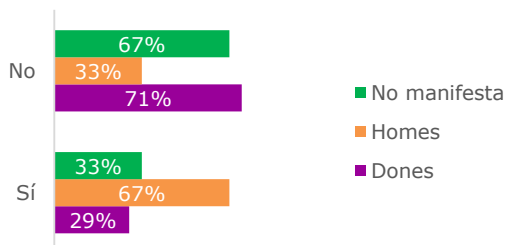
Malgrat que el Consell Comarcal no disposa d'un protocol propi d'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la Generalitat va desenvolupar el "Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya", que estableix els circuits i les actuacions a desenvolupar en exercici del deure d'intervenció assignat al personal funcionari i laboral de les administracions públiques. D'aquesta manera, els ens locals i comarcal de la Conca de Barberà han d'implementar aquest Protocol en els seus respectius municipis, per tal de garantir el compliment de la Llei 11/2014.

En referència al grau de coneixement de les polítiques LGBTI per part de la plantilla del Consell Comarcal i Ajuntaments, s'han redactat diverses preguntes que recullen algunes de les polítiques LGBTI actuals, les quals s'exposen a continuació:

Gràfic 14. Coneixes la Llei 11/2014?



Gràfic 15. Coneixes la Llei 11/2014? Per sexe



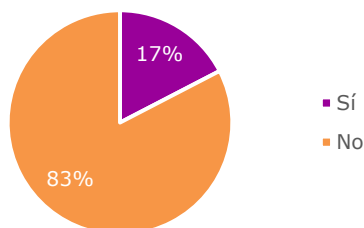
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En demanar pel coneixement de la Llei 11/2014 a les persones treballadores dels Ajuntaments de la comarca i del consell comarcal, s'observa que només el 39% del total afirma conèixer aquest Llei, front el 61% que nega el seu coneixement.

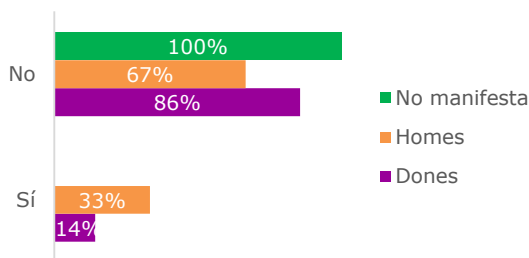
En desagregar les dades per sexe s'observa que la majoria dels homes enquestats afirma conèixer aquesta llei (67%), fet que es valora molt positivament, en contra de la majoria de les dones, que afirmen no conèixer-la (71%) i de les persones que no han manifestat el seu sexe (67%).

L'elevat percentatge de persones que afirma no conèixer aquesta Llei (61%) fa palesa la necessitat d'incorporar accions de comunicació que traslladin a la plantilla l'existència d'aquesta i recullin els principals objectius d'aquesta.

Gràfic 16. Coneixes algun protocol del qual disposi l'ens comarcal o local on treballes que incorpori la perspectiva LGBTI?



Gràfic 17. Coneixes algun protocol del qual disposi l'ens comarcal o local on treballes que incorpori la perspectiva LGBTI? Per sexe



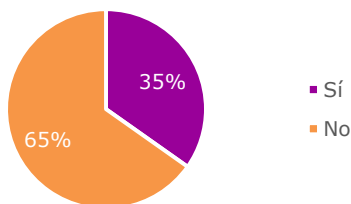
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En demanar pel coneixement de la plantilla sobre algun protocol de l'ens en que treballen que incorpori la perspectiva LGBTI, només el 17% del total afirma que sí, mentre que el 83% restant exposa que no en coneix cap.

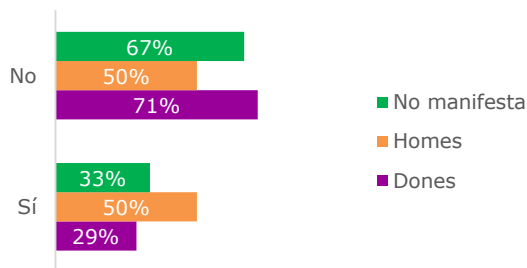
En desagregar les dades per sexe s'observa que el 33% dels homes afirma conèixer algun protocol que incorpori la diversitat sexual i de gènere, vers el 14% de les dones que així ho fa.

D'altra banda, el 67% dels homes restants afirma que no en coneix cap, seguit del 86% de les dones enquestades i el 100% de les persones que no han manifestat el seu sexe.

Gràfic 18. Coneixes els drets laborals del personal municipal víctima d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere?



Gràfic 19. Coneixes els drets laborals del personal municipal víctima d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere? Per sexe



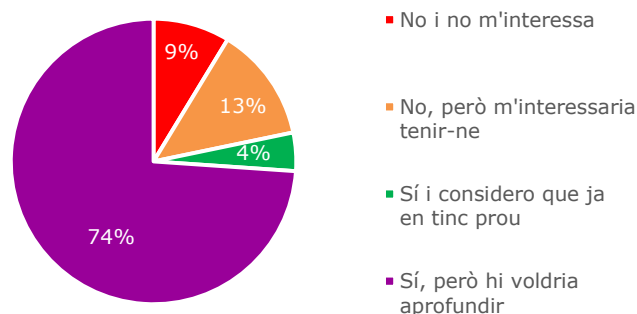
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En demanar el coneixement de la plantilla enquestada sobre els drets laborals del personal municipal víctima d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere, només el 35% afirma positivament, mentre que el 65% restant nega el coneixement d'aquests.

En desagregar les dades per sexes es detecta que la meitat dels homes enquestats afirma conèixer els drets, vers l'altre meitat que ho nega. En el cas de les dones, només el 29% d'elles afirma conèixer els drets, front el 71% restant que nega saber-los. En el cas de les persones que no han manifestat, el 33% afirma conèixer aquests, mentre que el 67% restant ho nega.

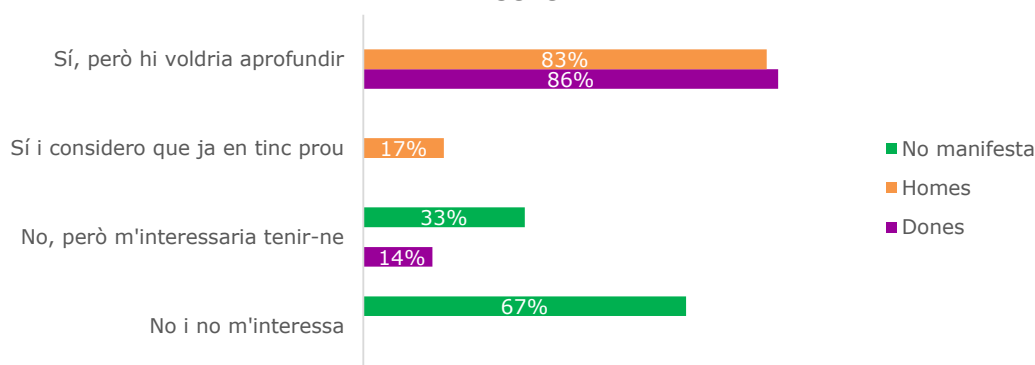
Es detecta doncs un elevat desconeixement entre el personal municipal enquestat envers els drets de les persones víctimes d'assetjament per orientació sexual i/o de gènere.

Gràfic 20. Has rebut formació sobre la diversitat sexual i de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

Gràfic 21. Has rebut formació sobre la diversitat sexual i de gènere? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En demanar a les persones enquestades si han rebut formació sobre la diversitat sexual i de gènere s'observa positivament que el 74% afirma que n'ha rebut però que voldria aprofundir-ne, i un 4% exposa que n'ha rebut i que considera que ja en té suficient.

D'altra banda, un 13% no ha rebut formació però li interessaria tenir-ne i el 9% restant exposa que no n'ha rebut i tampoc li interessa rebre'n.

S'extreu doncs, que en total un 87% de les persones treballadores enquestades vol rebre formació sobre la diversitat sexual i de gènere, ja sigui per aprofundir el seu coneixement al respecte o per iniciar-se en aquest àmbit, fet que caldrà contemplar de cara a les accions del present Pla.

En desagregar les dades per sexe es detecta que la majoria de les dones i homes afirmen tenir formació però que voldrien aprofundir-ne (86% vers 83%), i només els homes afirmen haver rebut formacions i no voler-ne més, concretament el 17% d'ells.

D'altra banda, el 14% de dones restant afirma que no ha rebut formacions al respecte però que li interessaria tenir-ne, seguit del 33% de les persones que no han manifestat el seu sexe.

Per últim, es destaca que només les persones que no han manifestat el seu sexe han exposat no tenir formació sobre la diversitat sexual i de gènere i no estar interessades en tenir-ne.

Pel que fa a la formació en matèria LGBTI realitzada pel personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms, en els darrers 2 anys s'han realitzat dues:

- Diversitat sexual i de gènere: un mapa per entendre l'acrònim LGBTI
- Jornada de formació sobre igualtat de gènere

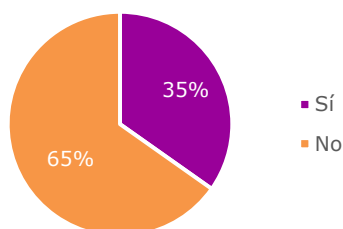
No s'han obtingut dades sobre la formació en polítiques LGBTI de les persones treballadores dels ens locals de la comarca.

Seria rellevant aprofundir en la formació en matèria LGBTI, per tal de vetllar per la no discriminació de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals en el desenvolupament de les polítiques municipals.

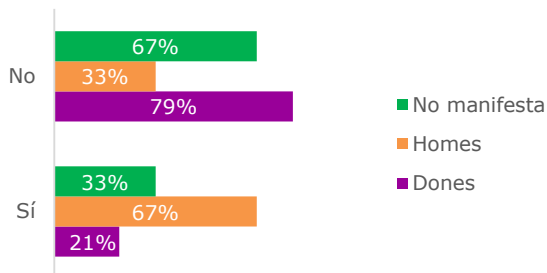
En relació a les comunicacions realitzades des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà s'observa un ús del llenguatge no sexista i inclusiu. Una part molt important d'aquestes comunicacions són revisades per part de l'àrea d'Igualtat del Consell Comarcal. Per tant, es recomana la creació d'un llibre d'estil que vetlli per una comunicació no sexista i no discriminatòria, que incorpori la perspectiva LGBTI per tal d'apoderar la resta de la plantilla en aquest àmbit.

D'altra banda, s'ha demanat a les persones treballadores dels Ajuntaments de la Comarca i del Consell Comarcal de la Conca de Barberà si coneixen campanyes de sensibilització específiques per prevenir la LGBTIfòbia. Les respostes obtingudes s'exposen a continuació:

Gràfic 22. Coneixes campanyes de sensibilització específiques per prevenir la LGBTIfòbia?



Gràfic 23. Coneixes campanyes de sensibilització específiques per prevenir la LGBTIfòbia? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

Als anteriors gràfics es detecta que només el 35% del total enquestat coneix campanyes específiques per prevenir la LGBTIfòbia, mentre que el 65% restant afirma no conèixer-ne.

En desagregar les dades per sexe s'observa que la majoria dels homes enquestat sí en coneixen (67%), mentre que la majoria de les dones no ho fan (79%), com tampoc ho fan les persones que no han manifestat el seu sexe (67%).

L'elevat percentatge de persones que no coneix cap campanya de sensibilització per prevenir la LGBTIfòbia fa palesa la necessitat de comunicar-ne internament les que actualment existeixen i crear-ne de noves, les quals arribin a tota la plantilla dels ens locals i l'ens comarcal.

c) Conclusions

- Tant des del Consell Comarcal com des dels Ajuntaments s'observa una voluntat incipient d'accions coordinades per donar visibilitat a les polítiques LGBTI.
- Aquest, però, haurà de ser reforçat amb el desenvolupament amb major profunditat d'accions i polítiques en aquest àmbit.
- La plantilla enquestada expressa la necessitat d'ampliar la seva formació amb accions encaminades al tractament de la diversitat. Sobretot al voltant de la informació i sensibilització.

- La creació del Servei d'Atenció Integral (SAI) suposarà un impuls al desenvolupament de serveis i projectes. Caldrà, però, esperar a la seva completa implantació i funcionament per a poder analitzar els resultats del servei.
- Es recomana l'adhesió de tot el territori a la Xarxa de Municipis LGBTIQ de Catalunya.
- És necessari impulsar la redacció d'un protocol específic per a l'atenció de les persones LGBTI víctimes de la violència masclista.
- També serà necessari difondre el contingut de la Llei 11/2014 així com assegurar el coneixement i implantació del "Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya", obligatori per a totes les persones que formen part dels equips del Consell Comarcal i Ajuntaments.
- L'àrea d'Igualtat realitza revisions de les comunicacions del Consell Comarcal per tal que utilitzin un llenguatge inclusiu. Caldria, doncs, un manual d'estil específic que incorpori la perspectiva LGBTI.

5.3. Espai públic: visibilitat de les persones LGBTI i LGBTIfòbia

La següent línia està dedicada a l'anàlisi de la visibilitat del col·lectiu LGBTI a la comarca i l'existència d'actituds LGBTIfòbiques, amb la intenció d'eradicar l'homofòbia, la bifòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia.

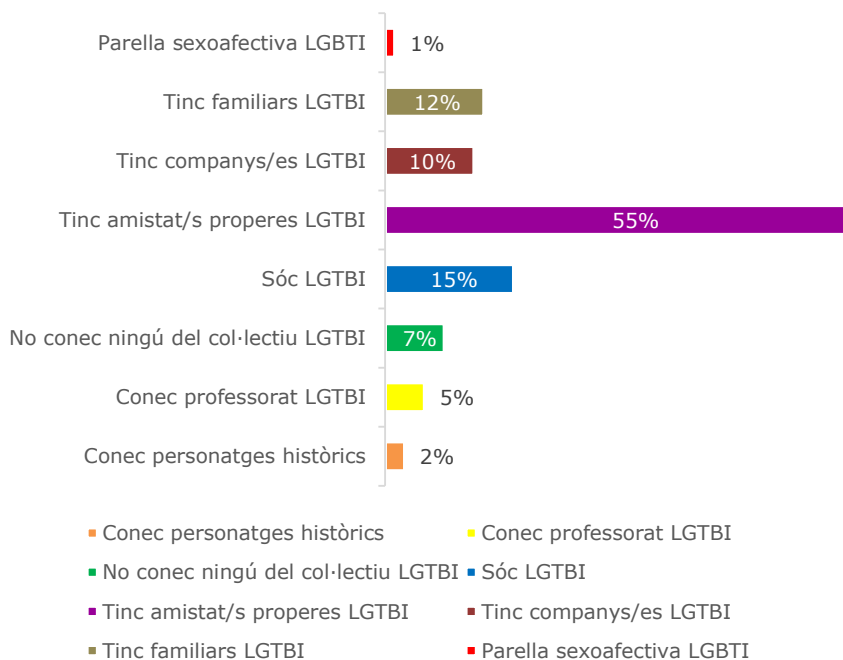
Concretament s'analitzen els següents àmbits:

- **Visibilitat de les persones LGBTI a la comarca de la Conca de Barberà**
- **Compromís institucional envers la LGBTIfòbia**
- **Conductes LGBTIfòbiques**

a) Visibilitat de les persones LGBTI

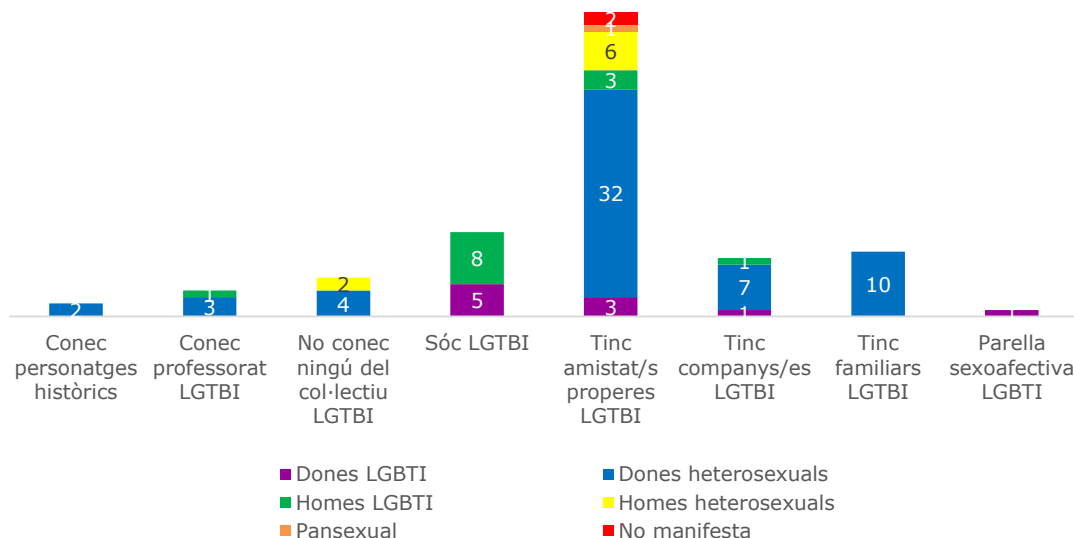
Amb la intenció de detectar la visibilitat del col·lectiu LGBTI a la comarca de la Conca de Barberà s'ha analitzat el qüestionari realitzat a la ciutadania de la comarca, el qual conté diverses preguntes que fan referència a la visibilitat (o invisibilitat) del col·lectiu LGBTI al territori.

Gràfic 24. Coneixement de persones LGBTI



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 25. Coneixement de persones LGBTI, per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En primer lloc, va formular-se una pregunta que demanava explicar el coneixement que tenien de persones que formessin part del col·lectiu LGBTI. Les dades obtingudes s'han representat mitjançant el percentatge total de respostes i les xifres absolutes segons el sexe i la orientació sexual de la persona enquestada.

Així doncs, s'observa que més de la meitat (55%) de les persones enquestades té amistats properes LGBTI. Si hi sumem el percentatge que ha afirmat tenir companys (10%), familiars (12%) i parelles afectives (1%) LGBTI, implica que un 78% de les persones enquestades té relació directa amb una persona lesbiana, gai, bisexual, trans i/o intersexual, entre d'altres.

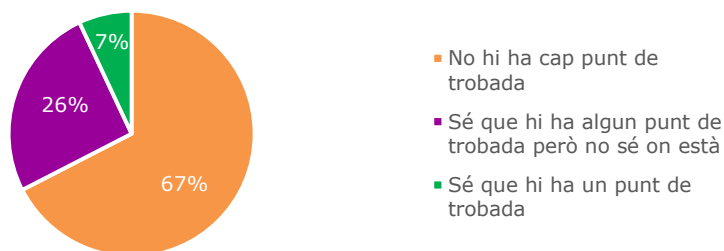
D'aquestes mateixes dades s'extreu que un 5% de les persones enquestades coneix a professorat LGBTI i només un 2% coneix personatges històrics. Seria per tant recomanable realitzar accions de comunicació en reconeixement a personatges històrics per augmentar la visibilitat de les persones LGBTI.

Cal destacar que un 7% afirma no conèixer a ningú del col·lectiu LGBTI.

En relació al sexe i l'orientació sexual i s'observa que les dones heterossexuals es troben representades a gairebé totes les categories de resposta, excepte a la que fa referència a tenir una parella sexoaffectiva LGBTI. La gran majoria però, indica tenir amistats LGBTI.

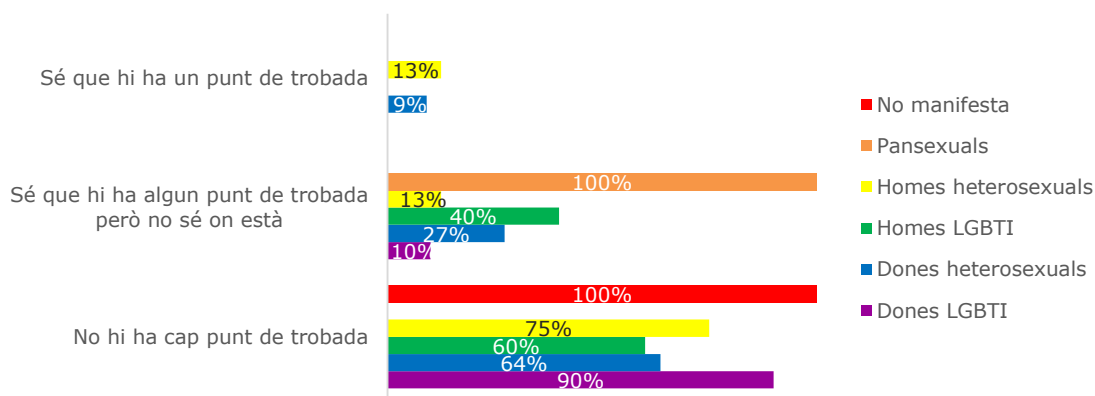
Entre les persones que afirmen no conèixer a cap persona lesbiana, gai, bisexual, trans i/o intersexuals es situen tant dones com homes heterossexuals. D'altra banda, es important destacar que només les dones heterossexuals han expressat tenir familiars del col·lectiu.

Gràfic 26. Coneixes algun punt de trobada o visibilitat del col·lectiu LGBTI a la Conca de Barberà?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 27. Coneixes algun punt de trobada o visibilitat del col·lectiu LGBTI a la Conca de Barberà? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En relació als punts de trobada o visibilitat del col·lectiu LGBTI a la comarca de la Conca de Barberà, la majoria de persones enquestades afirmen que no hi ha cap punt, concretament el 67% del total. En canvi, un 26% afirma que hi ha un espai de trobada, i el 7% restant afirma que hi ha un espai de trobada i sap on s'ubica.

Es detecta per tant una falta de coneixement important doncs en l'actualitat no hi ha cap espai de trobada formal ubicat a la comarca. Caldria doncs millorar la comunicació en aquest aspecte.

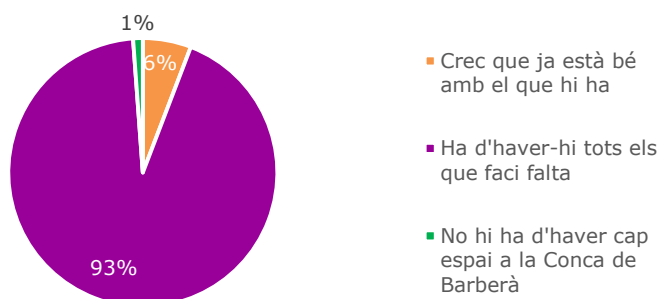
En desagregar les dades per sexe i l'orientació sexual es detecta que les persones que afirmen l'existència d'un punt de trobada són heterossexuals. Concretament un 9% de les dones ha afirmat l'existència d'aquests i en el cas dels homes ho ha fet un 13%. D'altra banda, les persones que afirmen l'existència d'aquest espai però no coneixen la seva ubicació són en la seva majoria persones que formen part del col·lectiu LGBTI, tot i que també hi ha persones heterossexuals que han expressat aquesta sensació.

Això i tot, com s'ha esmentat anteriorment la gran majoria de l'enquesta ha afirmat que no hi ha cap punt de trobada. El 90% de les dones lgbti i el 60% dels homes lgbti han expressat que no existeix tal espai, i un 75% d'homes heterossexuals i un 64% de dones heterossexuals també ho han determinat així.

Aquesta resposta s'adiu amb la percepció de les diverses entitats entrevistades, que constaten que no hi ha cap associació ni punt de visibilitat del col·lectiu LGBTI a la comarca. Això i tot, expressen que en alguna ocasió l'Ateneu Empelt ha organitzat activitats i accions de visibilitat.

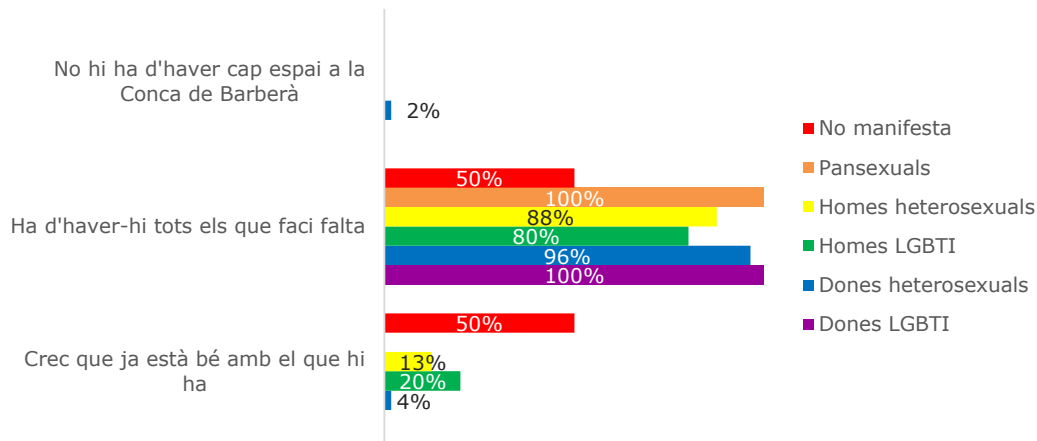
Seguint en aquesta línia, al municipi de l'Espluga de Francolí el passat 2018 va dur-se a terme una acció anònima, en la qual es va pintar un pas de vianants amb la bandera de l'orgull LGBTI.

Gràfic 28. Creus que és necessari un espai de trobada a la Conca de Barberà pel col·lectiu LGBTI?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 29. Creus que és necessari un espai de trobada a la Conca de Barberà pel col·lectiu LGBTI? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Mitjançant la pregunta que demana si creuen necessari un espai de trobada el col·lectiu LGBTI es pretenia donar resposta a dos qüestions. Detectar si existeix una voluntat per part de les persones enquestades que formin part del col·lectiu a disposar d'un espai de trobada i detectar si hi ha actituds LGBTIfòbiques a la comarca.

En primer lloc, es destaca que un 93% del total enquestat opina que calen espais dedicats a la diversitat sexual i de gènere a la comarca. Per contra, un 6% afirma que ja n'hi ha prou amb l'existent, tot i que no es pot assegurar que aquestes persones tinguin el coneixement que en l'actualitat no n'hi ha cap.

Per contra, l'1% que ha afirmat que no hauria d'haver-hi cap espai. Així doncs, s'evidencia de manera indirecta que la creença de no necessitar un espai exclusiu per a persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i/o intersexuals és molt residual.

De fet, en analitzar la informació desagregant les dades per sexe i orientació sexual es detecta que aquelles persones que no consideren necessari un espai d'aquestes característiques són únicament un 2% de les dones heterosexuals.

Hi ha un 20% d'homes homosexuals que opinen que ja està bé amb el que hi ha en l'actualitat. La resta de les persones LGBTI afirma gairebé en la seva totalitat la necessitat de disposar d'aquests espais. Concretament, i analitzant al detall les respostes de les persones enquestades que s'identifiquen com a lesbianes, gais, bisexuals o pansexuals s'observa que el 100% de les dones LGBTI així ho considera, seguit del 100% de les persones pansexuals i el 80% dels homes LGBTI que també ho afirma.

Es destaca positivament que malgrat haver-hi persones heterosexuals que afirmen que no ha d'haver-hi aquest espai, fet que mostraria l'existència d'actituds LGBTIfòbiques a la comarca, el percentatge que així ho creu és molt residual, i la majoria de persones heterosexuals també afirmen la necessitat d'un espai dedicat a la visibilitat del col·lectiu LGBTI, concretament el 96% de les dones heterosexuals i el 88% dels homes heterosexuals.

A mode de síntesi, es destaca que malgrat la gran majoria enquestada té molts vincles amb persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i/o intersexuals, no hi ha cap espai dedicat a visibilitzar aquesta realitat i/o realitzar accions i activitats destinades a la diversitat sexual i de gènere. Tot i així, un 93% de les persones enquestades afirma la necessitat d'un espai de trobada a la Conca de Barberà que es dediqui a la diversitat sexual i de gènere.

Un aspecte rellevant a analitzar en termes de visibilitat del col·lectiu es relaciona directament amb les persones que manifesten un gènere divers. **Com a proposta pel pla d'accions es recomanaria realitzar una marxa exploratòria que posi en el centre d'anàlisi la perspectiva LGBTI.** Aspectes analitzables com l'existència de lavabos únicament binaris, que discriminen a les persones trans, persones intersexuals, persones de gènere fluït, i totes aquelles que no es llegeixen com a dones o homes.

b) Compromís institucional envers la LGBTIfòbia

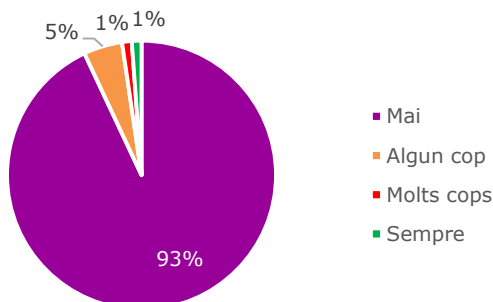
Aquest punt es dedica a l'anàlisi del compromís dels Ajuntaments de la Conca de Barberà i el Consell Comarcal a desenvolupar accions i polítiques envers les actituds i agressions LGBTIfòbiques.

Actualment els ens locals i comarcal de la Conca de Barberà no disposen de polítiques específiques contra la lgbtifòbia, de manera que de cara a les accions del present Pla seria convenient abordar aquesta qüestió. Tal com estipula la Llei 11/2014, les administracions públiques tenen l'obligatorietat de combatre aquest tipus de discriminacions. Caldrà doncs, implementar polítiques que garanteixin l'erradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

En l'àmbit de les accions realitzades per els ens locals i comarcal de la Conca de Barberà es destaca molt positivament l'acció realitzada el passat 17 de maig de 2019 en el context del dia envers la LGBTIfòbia, en que es van penjar les banderes de l'orgull LGBTI a cada ajuntament que forma part de la comarca. L'acció fou coordinada i gestionada pel Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

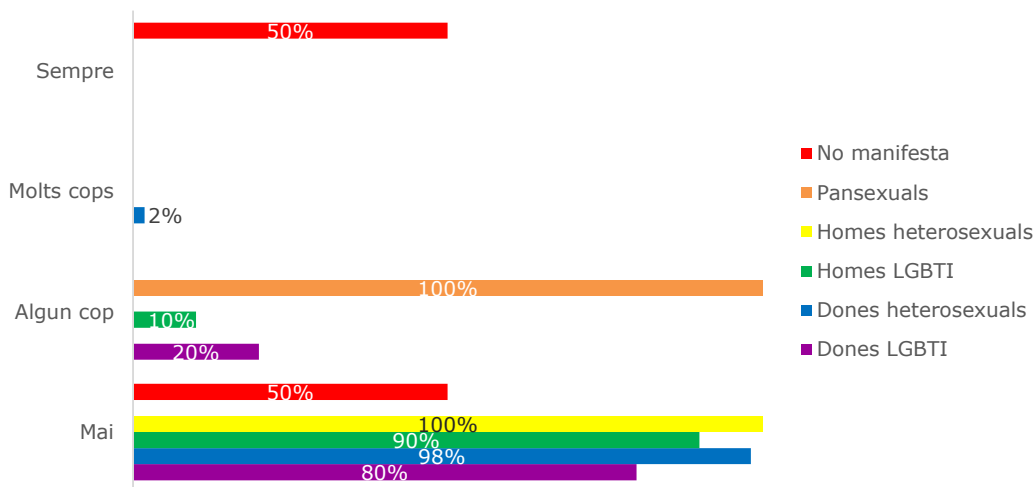
Per tal de conèixer si les persones LGBTI enquestades s'ha sentit discriminada en alguna ocasió en centres de l'administració pública de la comarca, el qüestionari incorporava una pregunta que feia referència als centres cívics, les oficines d'atenció ciutadana i els serveis socials de la Conca de Barberà.

Gràfic 30. En alguna ocasió t'has sentit discriminat/da als centres cívics, oficines d'atenció ciutadana, serveis socials de la Conca de Barberà?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 31. En alguna ocasió t'has sentit discriminat/da als centres cívics, oficines d'atenció ciutadana, serveis socials de la Conca de Barberà? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En analitzar si les persones enquestades s'han sentit discriminades en alguna ocasió als centres cívics, les oficines d'atenció ciutadana, i als serveis socials de la Conca de Barberà, s'exposa que el 93% mai s'ha sentit en situació de discriminació, fet que es valora molt positivament. Per contra, un 5% del total exposa que algun cop s'ha sentit discriminat, seguit d'un 1% que afirma que molts cops i el 1% restant que afirma que sempre s'hi sent.

En desagregar les dades per sexe i orientació sexual s'observa que les persones que s'han sentit discriminades són dones heterossexuals, persones que no han manifestat la seva orientació sexual ni la seva identitat de gènere i les persones LGBTI.

Només les persones que no han manifestat el sexe ni l'orientació sexual afirmen que sempre es senten discriminades, concretament el 50% d'elles. I només les dones heterossexuals afirmen que molts cops se senten discriminades, que correspon al 2% d'elles.

Per altra banda, el 100% de les persones pansexuals afirma que en alguna ocasió s'ha sentit discriminat, seguit del 20% de les dones lesbianes i bisexuals i el 10% dels homes gais i bisexuals.

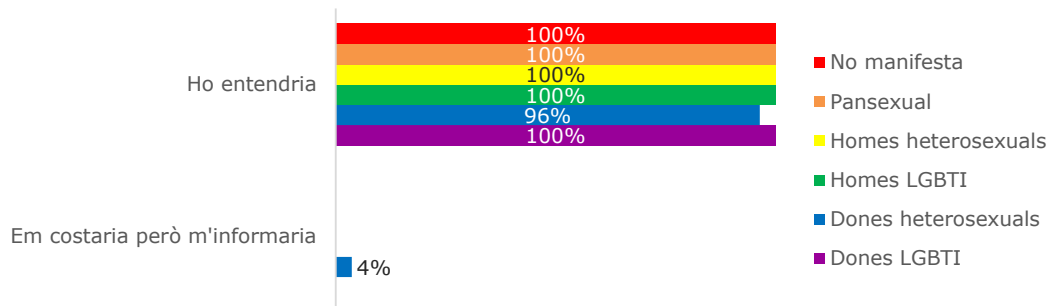
c) Conductes LGBTIfòbiques a l'espai públic

Amb la intenció d'observar si a la comarca de la Conca de Barberà es produeixen actituds o conductes lgbtifòbiques s'ha realitzat dins l'enquesta a la ciutadania de la comarca i a les sessions de participació preguntes amb l'objectiu, entre d'altres, d'observar el discurs que es feia de les realitats del col·lectiu i si les persones

lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals havien patit algun tipus de discriminació a la comarca.

Pel que fa a les dades extrems de l'enquesta realitzada a la ciutadania, s'exposen a continuació:

Gràfic 32. Si una amistat t'expliqués que és gai/lesbiana, bisexual, intersexual o trans, que faries? Per sexe i orientació sexual

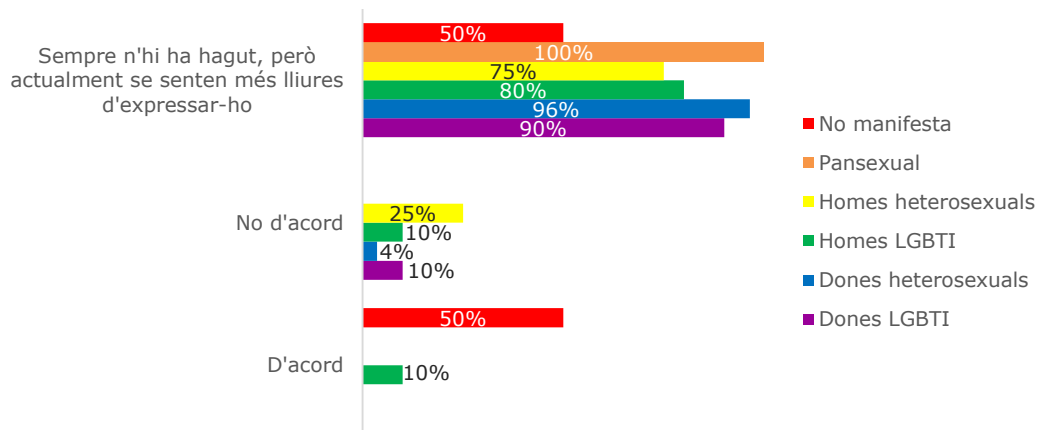


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En preguntar a les persones enquestades si una amistat expliqués que es lesbiana, gai, bisexual, intersexuals o trans ho entendrien, es destaca que el 98% del total afirma que ho entendria, mentre que un 2% afirma que li costaria però s'informaria. Es destaca positivament que cap persona enquestada ha contestat que es distanciaria o que no ho acceptaria.

En desagregar les dades segons el sexe i l'orientació sexual s'observa que només un 4% de les dones heterossexuals ha indicat que li costaria però que s'informaria al respecte. La resta de les persones enquestades han afirmat que ho entendrien, de manera que, d'entrada, s'observa una actitud respectuosa davant la diversitat sexual i de gènere.

Gràfic 33. Cada vegada hi ha més persones LGBTI, sembla una moda



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

L'afirmació fa referència al fet LGBTIfòbic de pensar que una persona amb una orientació sexual que es surti de l'heterosexualitat i/o una expressió i identitat de gènere que es surti del fet cis és erroni, passatger o una moda.

En analitzar les dades s'observa que un 91% de les persones enquestades afirmen que sempre hi ha hagut persones LGBTI, però que actualment se senten més lliures d'expressar-ho. Aquesta afirmació és secundada per la majoria de les persones LGBTI enquestades (el 90% de les dones, un 80% dels homes i el 100% de les persones pansexuals) i la majoria de les persones heterosexuals (el 96% de les dones i el 80% dels homes).

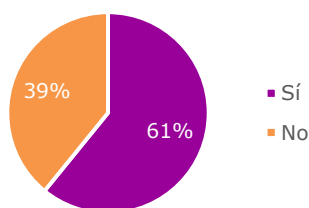
L'elevat percentatge de resposta d'aquesta afirmació representa la idea de les persones enquestades que actualment hi ha més llibertat d'expressar la diversitat sexual i de gènere i per tant, més visibilitat LGBTI.

L'afirmació que nega que la diversitat sexual i de gènere sigui de moda l'ha seleccionat un 7% de les persones enquestades, que es tradueix en un 25% dels homes heterosexuals, un 10% dels homes bisexuals, un 4% de les dones heterosexuals i un 10% de les dones bisexuals.

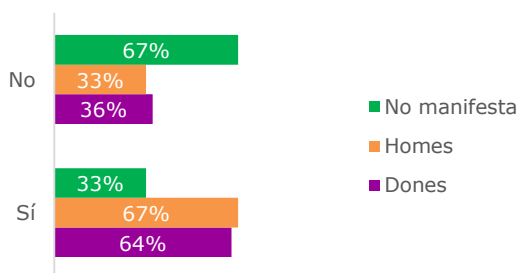
Es destaca molt positivament que només un 2% del total enquestat hagi afirmat que la diversitat sexual i de gènere és una moda. Aquest 2% es distribueix entre el 50% de les persones que no han manifestat la seva orientació sexual i identitat de gènere i un 10% dels homes LGBTI.

Per tal de saber el coneixement de les persones que treballen als Ajuntaments de la comarca i al Consell Comarcal en relació als casos de discriminació que es produeixen a la Conca de Barberà, s'ha realitzat la següent pregunta:

Gràfic 34. Has conegut algun cas de discriminació per orientació sexual o identitat de gènere al teu municipi?



Gràfic 35. Has conegut algun cas de discriminació per orientació sexual o identitat de gènere al teu municipi? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

En analitzar les dades s'observa que el 61% del personal dels ens locals i comarcal enquestat afirma que coneix algun cas de discriminació per orientació sexual o identitat de gènere al seu municipi, vers el 39% restant que afirma no conèixer cap.

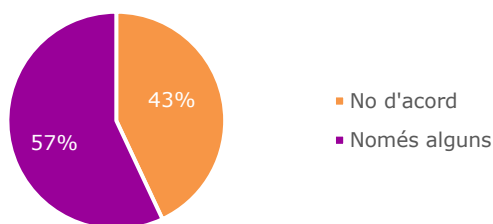
En desagregar les dades per sexe s'observa que la majoria d'homes (67%) i de dones (64%) afirma conèixer algun cas, mentre que la majoria de persones que no han manifestat el seu sexe (67%) afirma que no en coneix cap.

Aquest fet a banda de demostrar l'existència d'agressions LGBTIfòbiques a la comarca de la Conca de Barberà, exposa el coneixement d'aquestes per més de la meitat de la mostra analitzada. Degut a aquests fets **es recomana de cara al present Pla elaborar accions que dotin de coneixement i sensibilització envers la diversitat sexual i de gènere a les persones treballadores per tal de poder oferir assistència i assessorament a les persones que hagin patit aquest tipus de discriminacions.**

D'altra banda, per tal d'analitzar quina percepció té la ciutadania del col·lectiu LGBTI s'han formulat diverses afirmacions que recullen tòpics LGBTIfòbics que s'empren per anomenar a les persones gais, lesbianes i bisexuals, en aquest cas.

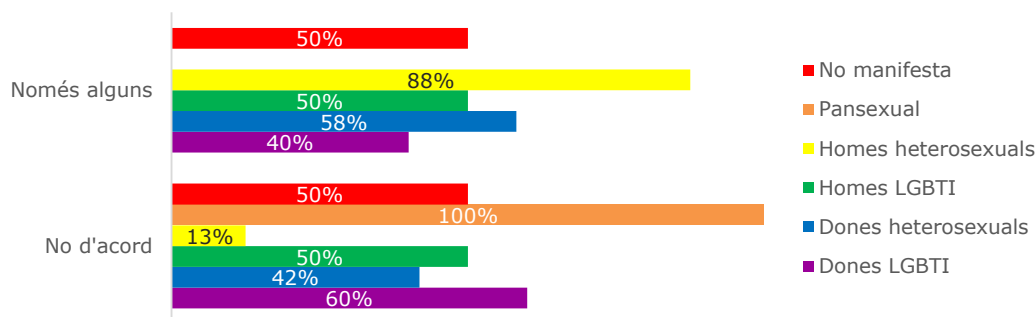
A continuació s'exposen les afirmacions concretes i les respostes obtingudes per part de la població enquestada:

Gràfic 36. Indica si estàs d'acord o en desacord amb les següents afirmacions: Els gais són efeminats



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 37. Indica si estàs d'acord o en desacord amb les següents afirmacions: Els gais són efeminats. Per sexe i orientació sexual



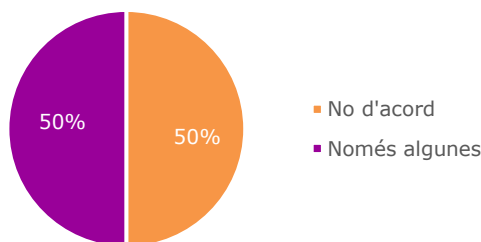
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

L'afirmació que fa referència a que els gais són efeminats, el 57% afirma que només alguns, mentre que el 43% restant considera que no ho són. En desagregar aquestes dades per el sexe i l'orientació sexual s'observa que la majoria de les persones heterosexuales afirma que només alguns són efeminats. Concretament ho considera així el 88% dels homes i el 58% de les dones. Això i tot, un 50% dels homes LGBTI també fa aquesta consideració, a més del 50% de persones que no han manifestat la seva identitat de gènere ni orientació sexual, i un 40% de les dones LGBTI.

En canvi, entre les persones LGBTI és més extensa l'opinió de que els gais no són efeminats. Un 100% dels pansexuals enquestats opina d'aquesta mena, seguit d'un 60% de les dones LGBTI i el 50% dels homes LGBTI. D'altra banda, de les dones heterosexuales el 42% nega aquesta afirmació, mentre que en els homes heterosexuales només ho fa el 13%. El 50% restant de les persones que no han manifestat la identitat de gènere ni l'orientació està també en contra de l'afirmació.

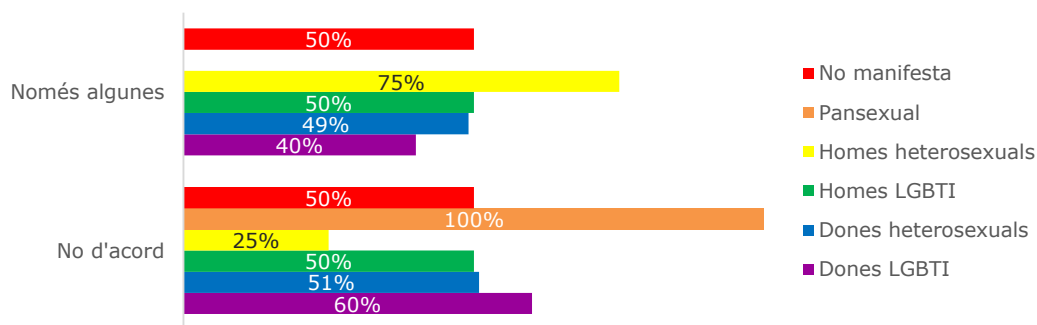
Cal destacar que la pregunta comptava amb la resposta "d'acord", i ningú l'ha emprat, fet que es destaca positivament.

Gràfic 38. Indica si estàs d'acord o en desacord amb les següents afirmacions: Les lesbianes són masculines



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 39. Indica si estàs d'acord o en desacord amb les següents afirmacions: Les lesbianes són masculines. Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En relació a l'afirmació que al·lega que les lesbianes són masculines el 50% de les persones enquestades discrepa, mentre que el 50% restant afirma que només algunes ho són.

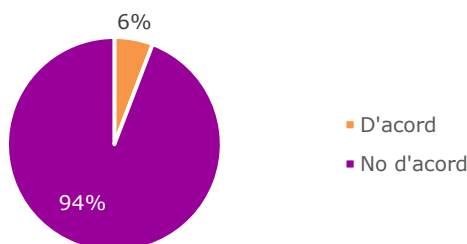
En desagregar les dades segons el sexe i l'orientació sexual de les persones enquestades s'observa de nou que la majoria dels homes heterossexuals opina que només algunes dones lesbianes són masculines (75%), seguit del 49% de les dones heterossexuals que així ho consideren. Entre les persones LGBTI l'afirmació és recolzada per un 50% dels homes i un 40% de les dones. Per últim, un 50% de les persones que no ha manifestat la identitat de gènere ni l'orientació sexual també afirma que només ho són algunes.

En canvi, pel que fa a les persones LGBTI, neguen en major mesura l'anterior afirmació, distribuït entre el 100% de les persones pansexuals, el 60% de les dones LGBTI i el 50% dels homes LGBTI. En relació a les persones heterossexuals, les dones diuen estar en desacord amb aquesta afirmació en major mesura que els homes (51% vers 25%). De nou, el 50% restant de persones que no han manifestat la identitat de gènere ni l'orientació sexual afirmen estar en desacord amb la qüestió.

De la mateixa manera que en les afirmacions referides als homes gais, existia la possibilitat de respondre "d'acord", expressió que ningú ha emprat, fet que es valora positivament.

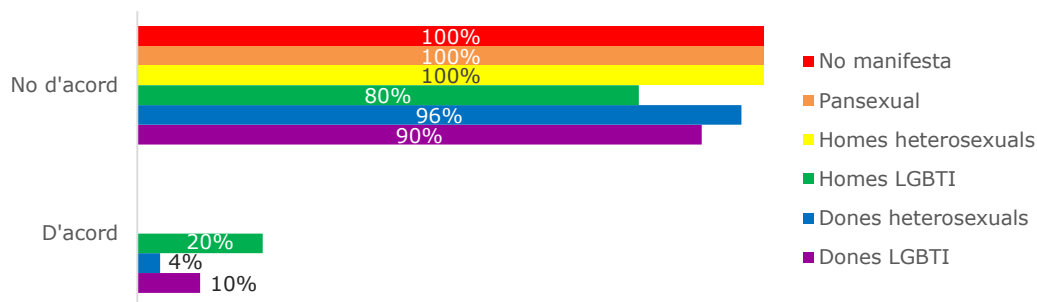
Cal destacar que malgrat que cap persona enquestada considera que els homes gais són efeminats i les dones lesbianes són masculines, un elevat percentatge considera que alguns i algunes sí ho són. Concretament un 57% del total en el cas dels homes gais i un 50% en el cas de les dones lesbianes. De cara al present Pla, però, es recomana incorporar accions comunicatives que es reforcin el trencar dels estereotips LGBTIfòbics sobre la diversitat sexual i de gènere.

Gràfic 40. Les persones bisexuals estan confoses i estan passant per una fase d'experimentació



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 41. Les persones bisexuels estan confoses i estan passant per una fase d'experimentació. Per sexe i orientació sexual



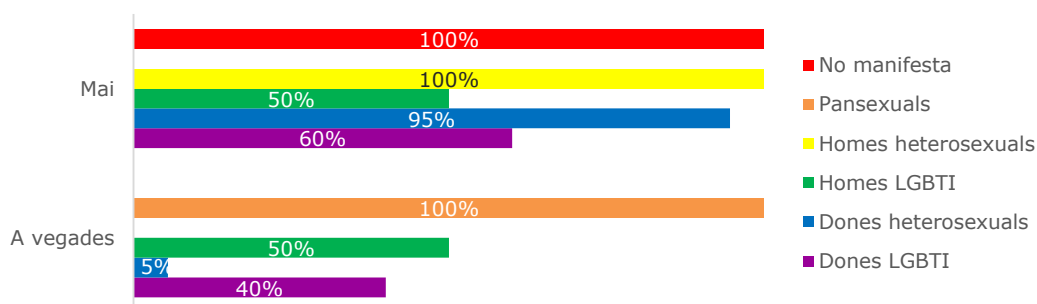
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En referència a l'afirmació que expressa que les persones bisexuels estan confoses i passant per una fase d'experimentació, s'observa que el 94% del total enquestat no hi està d'acord, vers el 6% que així ho afirma.

En desagregar les dades per sexe s'observa que de les persones enquestades, les que opinen que les persones bisexuels estan confoses i passant per una fase d'experimentació són majoritàriament els homes LGBTI (20%), seguit de les dones LGBTI (10%) i el 4% de les dones heterossexuals.

Es destaca positivament l'elevat nombre de persones que han negat aquesta afirmació, ja que suposen gairebé la totalitat de les enquestades. Així i tot, tenint en compte el 6% de persones que opina afirmativament i observant que es tracta en la seva majoria de persones que pertanyen al propi col·lectiu caldria incorporar accions en el present pla encarades a combatre la bifòbia.

Gràfic 42. Algun cop has tingut algun problema en passejar pels carrers dels municipis de la Conca de Barberà, estar en una plaça o un parc o en viatjar en transport públic per la teva orientació sexual o identitat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En relació a la pregunta que fa referència a si s'ha tingut algun problema en passejar per l'espai públic de la Conca de Barberà, s'observa que només les dones

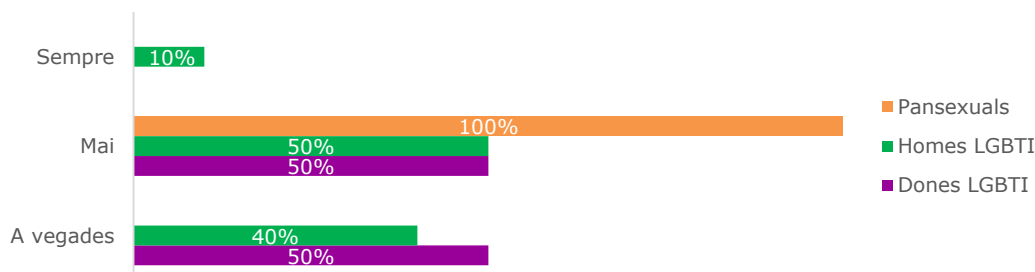
heterosexuals i les persones LGBTI enquestades han tingut algun cop un problema en passejar per la Conca.

Concretament han viscut una situació així el 100% de les persones pansexuals enquestades, el 50% dels homes LGBTI, el 40% de les dones LGBTI i el 5% de les dones heterosexuals.

Aquestes dades mostren que un 48% del col·lectiu LGBTI enquestat ha viscut una situació de discriminació o LGBTIfòbia a la comarca de la Conca de Barberà, fet que apunta a la necessitat de dissenyar accions que vetllin per al lliure desenvolupament de la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic.

Amb la intenció d'aprofundir en l'anterior qüestió, s'ha demanat a les persones LGBTI si s'han rebut insults o patit agressions per expressar l'afectivitat o identitat de gènere a la Conca.

Gràfic 43. Algunes cop has rebut insults o agressions per expressar la teva afectivitat o identitat de gènere per la Conca de Barberà? Col·lectiu LGBTI



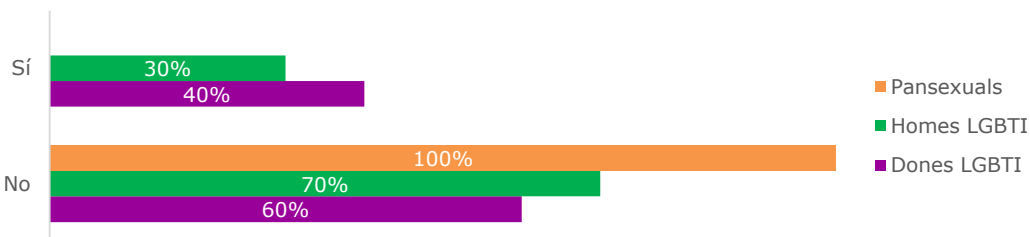
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 21

En analitzar si les persones LGBTI enquestades han rebut insults o agressions per expressar l'afectivitat o identitat de gènere a la comarca, s'observa que el 100% de les persones pansexuals no s'ha trobat mai amb aquesta situació. En canvi, un 50% de les dones LGBTI afirma que alguna vegada ha rebut insults per ser lesbiana o bisexual, o fins i tot ha sigut agredida. D'altra banda, un 40% dels homes LGBTI enquestats exposa que alguna vegada ha patit una agressió o ha sigut insultat pel fet de ser gai o bisexual, i un 10% afirma que sempre rep aquest tipus d'agressions.

És molt important assenyalar que el total de persones LGBTI que ha rebut insults o agressions per pertànyer a aquest col·lectiu representa el 48% del total enquestat. Aquest fet implica que la meitat de les persones lesbianes, gais o bisexuals enquestades ha patit actes LGBTIfòbics a la comarca de la Conca de Barberà.

De nou, es fa palesa la necessitat d'incorporar accions que defensin la diversitat sexual i de gènere, per aconseguir que la comarca de la Conca de Barberà garanteixi el dret a les persones gaudir de la seva afectivitat, identitat i expressió de gènere amb total llibertat.

Gràfic 44. En cas de rebre insults o agressions a l'espai públic per expressar la teva afectivitat o identitat de gènere sabries com actuar o a on acudir?



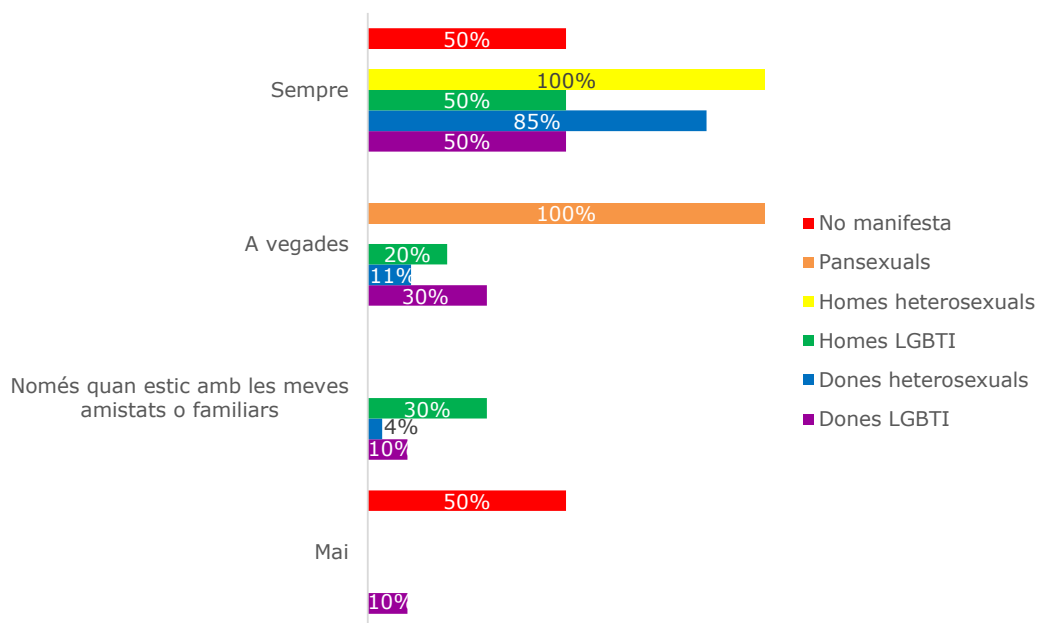
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 21

En preguntar si sabrien com actuar en cas de rebre una agressió o un insult, per expressar l'afectivitat o identitat de gènere a l'espai públic, es detecta que la majoria de les persones LGBTI enquestades no sabia que fer.

Concretament no sabrien com actuar el 100% de les persones pansexuals, seguides del 70% dels homes LGBTI i el 60% de les dones LGBTI.

Aquestes dades exposen la necessitat d'incorporar accions de comunicació que expressin les vies d'actuació disponibles en cas de patir un acte LGBTIfòbic, per tal que les persones que hagin patit una agressió sàpiguin com actuar i on acudir. Caldrà també incidir en la importància de denunciar els fets, per tal de procurar que aquestes agressions siguin condemnades.

Gràfic 45. Et sents amb llibertat d'expressar la teva afectivitat o identitat de gènere a la Conca de Barberà?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En demanar a les persones enquestades si se senten amb llibertat d'expressar la seva afectivitat o identitat de gènere a la comarca, s'observa que en la seva gran majoria, les persones heterosexuales es senten sempre amb llibertat d'expressar la seva afectivitat o identitat de gènere, exceptuant un 11% de les dones heterosexuales que afirma que només a vegades i el 4% restant que expressa que només amb les amistats o familiars.

En relació a les persones que no han manifestat el seu sexe ni l'orientació sexual es detecta que el 50% sempre es sent amb llibertat vers el 50% restant que afirma que mai s'hi sent.

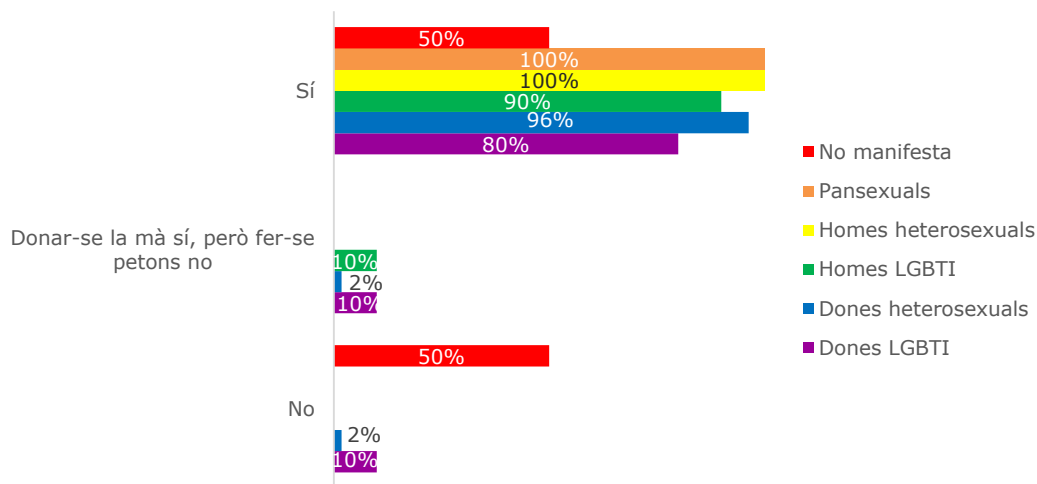
En relació al col·lectiu LGBTI, el 100% de les persones pansexuales afirma que només a vegades se sent amb llibertat. En canvi, en els homes gais o bisexuals la percepció varia en diferent mesura, tal com succeeix amb les dones lesbianes o bisexuals.

Concretament, el 50% dels homes gais o bisexuals sempre es senten amb llibertat d'expressar-se, vers el 20% restant que només a vegades i el 30% restant que exposa que només quan està amb amistats o familiars.

En el cas de les dones lesbianes o bisexuals, el 50% d'elles afirma que sempre se sent amb llibertat, front un 30% que exposa que només a vegades, un 10% que expressa que només quan està amb familiars i amistats i el 10% restant que mai se sent amb llibertat d'expressar la seva afectivitat.

A mode de síntesi, aquestes dades mostren que només el 48% del total del col·lectiu enquestat es sent amb total llibertat per expressar la seva afectivitat o identitat de gènere.

Gràfic 46. Veus bé que parelles del mateix sexe facin mostres públiques d'afecte?



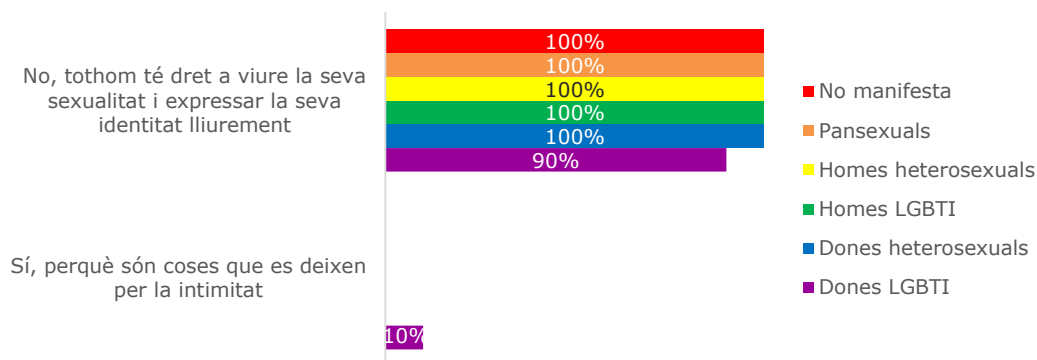
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En demanar a les persones enquestades si veuen bé que les parelles del mateix sexe facin mostres públiques d'afecte s'observa que la gran majoria del total enquestat opina que sí, concretament el 93%, fet que es valora molt positivament.

Això i tot, és important assenyalar que encara no hi ha una total acceptació del fet. Concretament el 50% de les persones que no han manifestat el seu sexe ni la orientació sexual afirma que no veu bé que parelles homosexuals facin mostres públiques d'afecte, seguit del 10% de les dones lesbianes o bisexuals que així ho considera i el 2% de les dones heterosexuals que també té aquest criteri.

D'altra banda, el 10% dels homes gais o bisexuals afirma que veu bé que es donin la mà però no que es facin petons, seguit del 10% de dones lesbianes o bisexuals que així ho considera i el 2% de les dones heterosexuals que també opina d'aquesta manera.

Gràfic 47. Creus que una persona LGBTI ha d'amagar a la societat la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere?

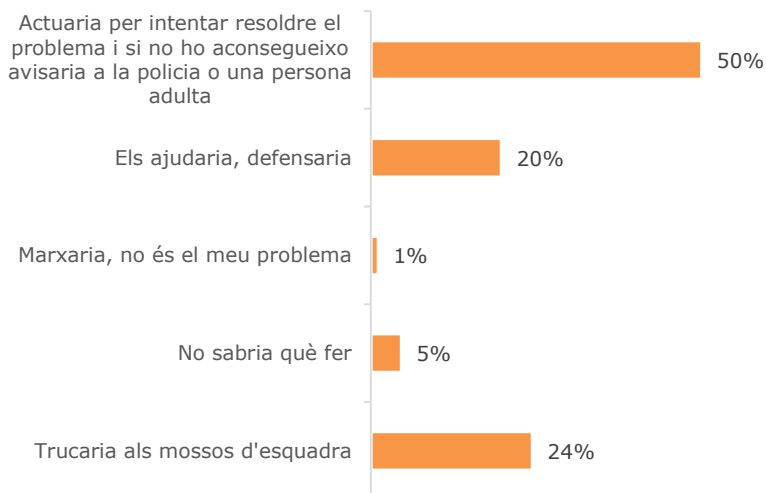


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En relació a la opinió de les persones enquestades en relació a si s'ha d'amagar la diversitat sexual i de gènere, es detecta que un 99% del total afirma que tothom té dret a viure la seva sexualitat i expressar la seva identitat lliurement, fet que es valora molt positivament.

Tal com s'exposa a l'anterior gràfic només les dones lesbianes o bisexuals han afirmat que una persona LGBTI ha d'amagar a la societat la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere, exposant que són coses que es deixen per la intimitat, concretament el 10% d'elles.

Gràfic 48. Si veiéssiu una agressió cap a alguna persona d'aquest col·lectiu, què faríeu? Total



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Taula 6. Si veiéssiu una agressió cap a alguna persona d'aquest col·lectiu, què faríeu?

	Dones LGBTI	Homes LGBTI	Pansexuals	Dones heterosexuales	Homes heterosexuales	No manifesta
<i>Actuaria per intentar resoldre el problema i si no ho aconsegueixo avisaria a la policia o una persona adulta</i>	40%	50%	100%	51%	50%	50%
<i>Els ajudaria, defensaria</i>	50%	40%	-	11%	25%	-
<i>Marxaria, no és el meu problema</i>	-	-	-	-	-	50%
<i>No sabria què fer</i>	-	-	-	7%	-	-
<i>Trucaria als mossos d'esquadra</i>	10%	10%	-	31%	25%	-

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En analitzar la capacitat de resposta de les persones enquestades davant una agressió LGBTIfòbica, s'observa que el 50% del total enquestat actuaria per intentar resoldre el problema i si no ho aconsegueix avisaria a l'autoritat. També un 20% afirma que els ajudaria i els defensaria. Aquestes xifres exposen que un 70% del total enquestat sortiria en defensa de la persona agredida i actuaria directament per a evitar aquesta agressió.

D'altra banda, un 24% afirma que trucaria al Cos de Mossos d'Esquadra, seguit d'un 5% que no sabia com actuar. Per últim, l'1% restant exposa que marxaria, ja que no és el seu problema.

En desagregar les dades per sexe s'observa que gairebé tot el col·lectiu LGBTI enquestat actuaria per intentar resoldre el problema i si no ho aconsegueix avisaria a la policia o persona adulta, o directament ajudaria i defensaria a la persona en qüestió. De fet, el 10% restant de dones i el 10% d'homes LGBTI exposa que trucaria als Mossos d'Esquadra.

En relació a les persones heterosexuales, es destaca positivament que la majoria actuaria en defensa de la persona afectada, tal com s'exposa a l'anterior taula. Cal destacar que el percentatge d'avís directe als Mossos d'Esquadra és més elevat entre les persones heterosexuales, que conforma un 31% del total de les dones heterosexuales i un 25% dels homes heterosexuales. Es destaca que només les dones heterosexuales han exposat que no sabrien què fer, concretament el 7% d'elles.

Per últim, es destaca que només les persones que no han manifestat el seu sexe ni l'orientació sexual han exposat que marxarien en trobar-se amb una agressió LGBTIfòbica, ja que no és el seu problema, concretament el 50% del total. D'altra banda, el 50% restant afirma que actuaria directament per resoldre el problema.

d) Conclusions

- El coneixement de referents LGBTI, com personatges històrics o professorat, és molt baix. Inferior al 5%. Caldria doncs, establir accions per augmentar la visibilitat en aquest sentit.
- Cal impulsar un punt de trobada o associació que es dediqui a la diversitat sexual o de gènere doncs és una necessitat transmesa tant per les persones LGBTI com pel total de la població enquestada.
- Es recomana realitzar una marxa exploratòria centrada en l'anàlisi amb la perspectiva LGBTI.
- No es disposa de polítiques específiques contra la LGTBIfòbia al Consell Comarcal ni als Ajuntaments de la comarca.
- Tot i això, només un percentatge molt baix de persones afirma haver-se sentit discriminada als centres cívics, les oficines d'atenció ciutadana i els serveis socials de la Conca de Barberà.
- A priori, el nivell d'acceptació de les persones LGBTI és alt però aquestes respostes contrasten amb la pregunta sobre el coneixement de discriminacions per orientació sexual o identitat de gènere al seu municipi, es constata que segueixen existint discriminacions en aquest àmbit.

- S'haurien, doncs, de planificar accions per tal de dotar d'eines a les persones de les administracions locals i comarcal poder oferir assistència i assessorament envers les discriminacions.
- En resposta a les qüestions sobre els estereotips LGTBIfòbics, destaca que la pràctica totalitat de les persones enquestades assumeix que no es tracta d'un col·lectiu homogeni.
- Les preguntes encaminades al coneixement i acceptació de les mostres d'afectivitat en públic indiquen un alt grau de respecte i acceptació.
- Però un 48% del col·lectiu LGBTI enquestat ha viscut una situació de discriminació o LGTBIfòbia a la comarca de la Conca de Barberà. Per tant, es fa palesa la necessitat d'incorporar accions per a la ciutadania en general per aconseguir que garanteixi el dret a les persones gaudir de la seva afectivitat, identitat i expressió de gènere amb total llibertat.
- Caldrà també realitzar reforçar el coneixement dels recursos i vies d'actuació disponibles en cas de patir un acte LGTBIfòbic, incidint en la importància de denunciar els fets doncs malgrat la voluntat d'actuar, no sempre existeix aquest coneixement sobre com realitzar-ho.

5.4. Coeducació i diversitat sexual i de gènere

En relació a la coeducació i la diversitat sexual i de gènere s'ha dedicat tota una línia estratègica al seu tractament, per tal d'analitzar-la en els centres educatius de la comarca. Els punts abordats en relació a l'educació amb perspectiva de gènere i diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere són:

- **L'ensenyament amb perspectiva LGBTI**
- **Famílies LGBTI**

a) L'ensenyament amb perspectiva LGBTI

Aquest apartat es dedica a l'anàlisi de com s'incorpora la perspectiva LGBTI als centres educatius de la comarca i quin és el nivell de formació del professorat respecte al col·lectiu

Donada la importància de la coeducació per a eradicar qualsevol discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, tal com s'exposa a l'article 12 de la Llei 11/2014 fa evident la necessitat d'incorporar aquesta acció educativa en els centres escolars.

En analitzar els centres escolars de la comarca de la Conca de Barberà s'observa que en general no s'ha portat a terme un elevat treball relacionat amb la coeducació en la majoria dels centres. Tot i així, es destaca positivament la participació en activitats relacionades amb la igualtat entre dones i homes i envers la violència masclista, que s'han realitzat de manera transversal en alguns centres escolars, entre els quals s'hi troben:

- Col·legi Mare de Déu de la Serra (Educació Secundària Obligatòria), Montblanc. S'han realitzat activitats envers la violència masclista i per la igualtat de gènere, en el marc de les activitats relacionades amb els treballs de recerca.
- Escola Les Muralles (Montblanc). Treballen la coeducació des de fa anys.
- ZER Conca (Solivella). Es treballa la igualtat de gènere a l'aula i es cerquen recursos que visibilitzin la presència de les dones a la història, entre d'altres.
- ZER Poblet (Vimbodí i Poblet). A les aules es treballa la igualtat entre dones i homes mitjançant recolzament multimèdia.
- Escola Martí Poch (Espluga de Francolí). Des del 2009 realitza activitats de coeducació, relacionades amb la igualtat i el respecte. A més, s'han realitzat diversos projectes relacionats amb la No Violència. El Pla Tutorial de l'escola incorpora la no discriminació per raó de gènere o d'orientació afectivosexual.

Es valora molt positivament la iniciativa de les anteriors escoles esmentades en relació amb els projectes educatius relacionats amb la igualtat de gènere, tot i que cal destacar que només una escola en tota la comarca disposa de propostes que incorporin al col·lectiu LGBTI, l'Escola Martí Poch. Mancaria però integrar la diversitat d'identitat de gènere en les seves actuacions.

D'altra banda, cal destacar el projecte Genus (2016-2017), projecte multidisciplinar organitzat pel SIAD del Consell Comarcal i l'Oficina Jove de la Conca de Barberà. Aquest tenia per finalitat la sensibilització i la reflexió dels joves de la comarca sobre la igualtat de gènere i el respecte a la diferència. Genus consta de diverses accions educatives, adreçades a l'alumnat de 4t d'Educació Secundària Obligatoria, les quals s'exposen a continuació:

- 2 taller de sensibilització a l'aula
- 1 sessió de teatre Fòrum per a cada centre educatiu
- 8 treballs d'aprofundiment a cada aula
- 1 jornada Genus, en que s'exposaven les activitats realitzades davant de totes les persones participants

Els centres educatius que han participat d'aquest projecte es detallen a continuació:

- Institut Joan Amigó i Callau (Espluga de Francolí)
- Col·legi Mare de Déu de la Serra de Montblanc
- Institut Martí l'Humà de Montblanc
- Institut Joan Segura i Valls (Santa Coloma de Queralt)

Es destaca molt positivament la creació d'aquest projecte envers la igualtat de gènere, ja que també s'incorporava la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere. Es realça també que la valoració global de les persones participants d'aquestes activitats és molt positiva. Es recomana, doncs, donar continuïtat a aquestes accions per tal que perdurin els seus efectes en el temps.

Fins ara, des de Salut i Escola s'han realitzat tallers sobre sexualitat, enfocats a les pràctiques heterosexuales, en què s'explicaven mètodes de contracepció i es donaven eines per evitar malalties de transmissió sexual. Aquests tallers, malgrat ser molt importants, no aborden la diversitat sexual ni la diversitat d'identitat de gènere, com tampoc aborden la diversitat d'expressió de gènere. Per aquest motiu pren importància la incorporació del SAI, per a garantir la visibilitat d'altres sexualitats als centres educatius.

Donada la recent creació del SAI no es disposa de dades d'intervencions d'aquest en els centres escolars. Tot i això, **es recomana la creació d'accions i activitats als centres d'educació infantil de manera transversal al llarg del cicle d'educació**

primària, que abordin la diversitat afectivosexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere. També es recomana assumir la gestió de l'educació afectivosexual que s'ofereix als instituts, per assegurar la integració de les diverses opcions romàntiques i sexuals als centres educatius.

Amb la intenció d'acabar amb la discriminació LGBTIfòbica als centres escolars es configura al 2017 un protocol especial adreçat a l'assetjament escolar a les persones LGBTI, anomenat Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront de l'assetjament escolar a persones LGBTI. A banda del circuit d'actuació davant d'actes LGBTIfòbics s'inclouen en el protocol les definicions dels conceptes bàsics relacionats amb la diversitat afectiva sexual, d'identitat de gènere i expressió de gènere, les eines disponibles relacionades amb els centres educatius: metodologies, unitats didàctiques i dinàmiques, entre d'altres, per gestionar les actituds LGBTIfòbiques a les aules. **S'hauria d'assegurar el coneixement i implantació d'aquest protocol a tots els centres escolars de la comarca.**

També es proposen modes d'abordar aquestes actituds amb les famílies dels centres i la mediació com a estratègia de gestió dels conflictes. Així doncs en el mateix s'inclouen documents per al registre dels fets, el registre de les actuacions i el registre de seguiment.

En matèria de formació a professorat, van participar a la formació "Eines per la igualtat i LGBTI a l'aula", realitzada al març del 2019. Aquesta fou organitzada pel servei d'Igualtat del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

Taula 7. Participació a la formació d'igualtat i LGBTI

	Dones	Homes	No manifesta	Total
Número participants	18	3	4	25
% participants	72%	12%	16%	100%
Hores de formació realitzades	-	-	-	5h

Font: elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada pel Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Es destaca positivament la participació de professorat de diferents nivells educatius. Així, la distribució era d'educació infantil (33,3%), educació primària (33,3%), educació secundària (19%), educació especial (4,8%) i formació professional (4,8%) i de serveis educatius (4,8%).

b) Famílies LGBTI

Aquest apartat es dedica a l'anàlisi de les formes de família que s'allunyen de la família tradicional, per tal d'observar-ne la seva representació en els centres

educatius, en el desenvolupament de les activitats culturals que es realitzen als municipis i quina és la seva relació amb el món associatiu de la Conca de Barberà.

Malgrat que en algunes de les sessions de participació s'ha comentat l'existència de diversitat de famílies, no hi ha constància d'accions específiques que ajudin a la visibilitat i normalització d'aquestes diferents realitats.

S'hauria, per tant, d'incloure en el pla d'accions la necessitat de recollir i fomentar les activitats realitzades amb aquest objectiu tant als centres escolars com en altres àmbits de la vida comarcal.

c) Conclusions

- Destaquen molt positivament les accions englobades dins el projecte Genus (2016-2017), organitzat pel SIAD del Consell Comarcal i l'Oficina Jove de la Conca de Barberà. Es recomana, doncs, la continuïtat del programa per a les futures generacions.
- En canvi, la implantació de programes de coeducació als centres escolars està molt centrada en la igualtat entre dones i homes i envers la prevenció de la violència masclista pel que mancava incorporar la diversitat d'identitat sexual i de gènere.
- Destaca l'interès del professorat en tots els nivells educatius per a formar-se per incorporar eines per tractar la igualtat i LGBTI a l'aula.
- S'hauria d'assegurar també el coneixement i implantació als centres escolars del Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront de l'assetjament escolar a persones LGBTI.
- Caldrà dissenyar activitats amb l'objectiu de fomentar la visibilitat i normalització de la diversitat de realitats familiars.

5.5. Participació i acció social

Aquesta línia estratègica versa sobre la participació i l'acció social del col·lectiu LGBTI, centrant l'objecte d'estudi en les associacions LGBTI del territori i les seves actuacions a la comarca.

Concretament, l'anàlisi es centra en els següents aspectes:

- **Activisme social de les persones LGBTI a la Conca de Barberà**
- **Relacions interpersonals**

a) Activisme social de les persones LGBTI a la Conca de Barberà

A l'analitzar l'activisme social del col·lectiu LGBTI de la Conca de Barberà es pretenen detectar les principals accions que desenvolupa el col·lectiu o la ciutadania en relació a la diversitat sexual o de gènere i cercar les associacions de la comarca relacionades amb les persones LGBTI i les generacions que en fan ús.

En aquest aspecte es detecta un baix nivell de participació. Pel que fa a l'associacionisme de la comarca s'observa que no n'hi ha cap dedicada explícitament al col·lectiu LGBTI, fet que dificulta l'activisme social a la comarca, tal com s'ha exposat anteriorment amb les dades de l'enquesta realitzada a la ciutadania.

Les associacions LGBTI més properes a la comarca de la Conca de Barberà són les que s'ubiquen a Reus, Tarragona i Valls. Aquestes es detallen a continuació:

- H20: Col·lectiu Gai, Lesbià, Bisexual i Transsexual del Camp de Tarragona
- Associació Chrysallis: Associació de famílies de menors transsexuals
- Croma Valls: Punt de trobada del col·lectiu LGBTI a Valls i l'Alt Camp
- Gènere Lliure: Organització per l'alliberament sexual i de gènere de Tarragona. Participa i organitza activitats per a la lluita contra la LGBTIfòbia i aportar visibilitat a les persones amb gèneres i sexualitats dissidents.

Imatge 3. Activitats organitzades per Gènere Lliure



Font: www.generelliure.cat

Es destaca, però, la recent creació del projecte Gai-Art. Fortament lligat al territori, pretén ser un punt de trobada amb forta vinculació a la natura i al món de l'art que organitza una jornada a l'entorn del 21 de setembre. Un dels objectius és potenciar l'educació i el respecte junt amb el reconeixement de la diversitat com a fortalesa de la societat.

En relació als esdeveniments i activitats proposats des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà es proposa millorar l'acció comunicativa dels actes organitzats, per tal de millorar la difusió dels mateixos i assolir una major participació.

S'hauria també de fomentar nous espais de trobada per a les persones LGBTI de la comarca. Amb aquesta finalitat es recomana en primer lloc crear una bústia o un espai on el col·lectiu pugui expressar les seves necessitats o propostes, per tal d'organitzar propostes formatives o d'esdeveniments relacionats amb la diversitat sexoafectiva i d'identitat i expressió de gènere.

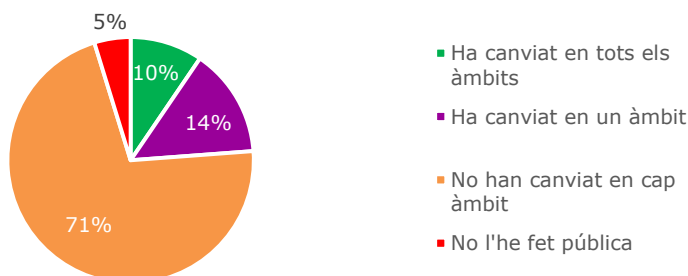
Per altra banda, també s'haurà de seguir en contacte amb el teixit associatiu de la comarca, especialment amb associacions com l'Ateneu l'Empelt o altres que, a causa de la seva proximitat amb el col·lectiu més jove, poden aglutinar persones amb major sensibilització en aquest àmbit i organitzar accions vers el col·lectiu LGBTI.

La creació del SAI es valora molt positivament també en relació als actes i accions de visibilitat, ja que pot comportar, gràcies a la seva proximitat amb el col·lectiu, un augment de la participació en aquest tipus d'esdeveniments.

b) Relacions interpersonals

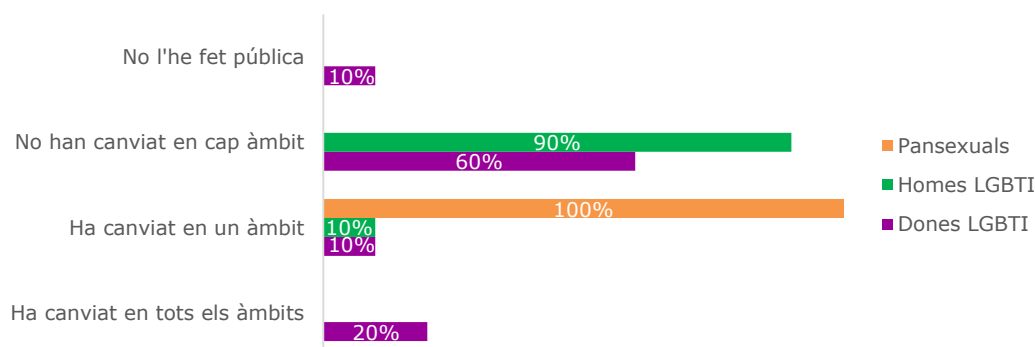
Per tal d'analitzar les relacions interpersonals des d'una perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, s'ha demanat a les persones LGBTI que si en cas d'haver fet pública la seva orientació sexual i/o la identitat de gènere, havien canviat les seves relacions, incorporant a la família entre aquestes.

Gràfic 49. En cas d'haver fet pública la teva orientació sexual o identitat de gènere, han canviat les teves relacions des que ho has explicat?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 21

Gràfic 50. En cas d'haver fet pública la teva orientació sexual o identitat de gènere, han canviat les teves relacions des que ho has explicat? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 21

En observar les dades específiques del col·lectiu LGBTI s'observa que a la majoria de les persones LGBTI enquestades (71%) afirmen que les seves relacions no han canviat en cap àmbit. En canvi, un 14% afirma que han canviat en un àmbit i un 10% afirma que ha canviat en tots els àmbits. Es destaca el 5% restant que exposa que mai ha fet pública la seva orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.

En relació a les dades desagregades per sexe i orientació sexual s'observa que el 90% dels homes LGBTI afirma que la seva relació no ha canviat en cap àmbit, juntament amb el 60% de dones LGBTI que així ho afirmen. En relació les persones

que afirmen que ha canviat en un àmbit, el 100% de les persones pansexuals així ho afirmen, juntament amb un 10% dels homes LGBTI i un 10% de les dones LGBTI.

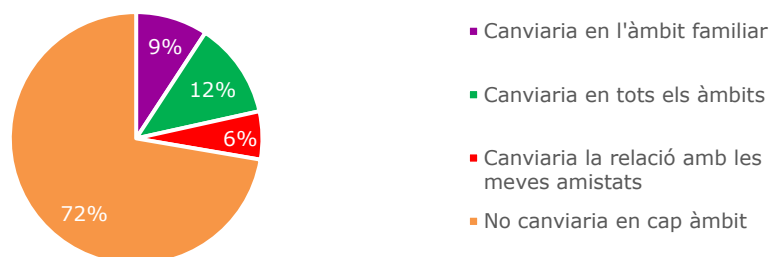
Pel que fa a les persones que afirmen que les seves relacions han canviat en tots els àmbits, només ho indiquen les dones LGBTI, concretament el 20% d'elles.

Per últim, cal destacar que només les dones LGBTI han afirmat no haver fet pública la seva orientació sexual i/o identitat de gènere, concretament el 10%.

En el qüestionari de l'enquesta s'incorporava la possibilitat de marcar que en fer-ho públic havien canviat les relacions amb la família i/o les amistats. Es destaca positivament que cap persona ha seleccionat aquestes dues opcions.

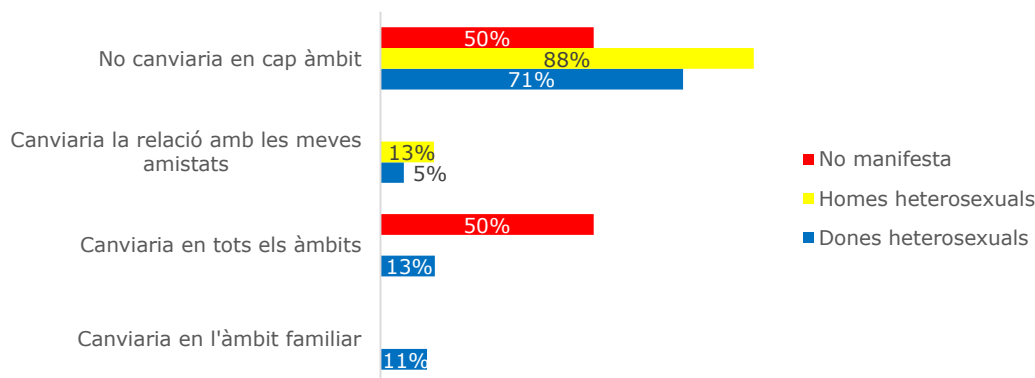
Per tal de conèixer la percepció de les persones que no pertanyen al col·lectiu davant la reacció de les seves relacions socials en cas de fer pública una identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual diversa, es va demanar que exposessin el tipus de resposta que tindrien.

Gràfic 51. Creus que si fessis pública la teva orientació sexual o identitat de gènere canviaria la teva relació amb la família o amistats?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 65

Gràfic 52. Creus que si fessis pública la teva orientació sexual o identitat de gènere canviaria la teva relació amb la família o amistats? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 65

Així doncs, es presenten les dades de les persones heterosexuales i de les persones que no han manifestat la seva orientació sexual ni el seu sexe, per tal d'observar la percepció que tenen de la resposta dels seus vincles.

Positivament es destaca que el 72% de les persones enquestades que es defineix com a heterosexual o no ho ha manifestat, afirma que no canviarien les seves relacions en cap àmbit. En canvi, un 6% afirma que canviaria la relació amb les seves amistats i un 9% que ho faria en l'àmbit familiar. Per últim, un 12% afirma que les seves relacions canviarien en tots els àmbits.

En desagregar les dades per sexe i orientació sexual s'observa que el 88% dels homes heterosexuales afirma que no canviaria en cap àmbit, juntament amb el 71% de les dones que així opina i el 50% de les persones que no ha manifestat el sexe ni l'orientació sexual.

Entre les persones que han afirmat que canviaria la relació amb les amistats es situen el 13% dels homes i el 5% de les dones, i en les que han afirmat que canviaria en l'àmbit familiar hi són el 11% de les dones.

Pel que fa a les persones que han exposat que canviaria en tots els àmbits, corresponen al 50% de les persones que no han manifestat el seu sexe ni l'orientació sexual i el 13% restant de les dones heterosexuales.

c) Conclusions

- No hi ha cap associació dedicada explícitament al col·lectiu LGBTI a la comarca de la Conca de Barberà, fet que en dificulta l'activisme social. Les més properes s'ubiquen a Reus, Tarragona i Valls.
- Es recomana per tant fomentar des del SAI un espai de trobada per a les persones LGBTI de la comarca. Aquest podria articular-se mitjançant la creació d'una bústia o un grup de trobada on les persones puguin expressar les seves necessitats o propostes.
- També seria recomanable el foment de l'associacionisme dotant de facilitats per a la constitució d'associacions en cas de detectar-se l'interès entre persones LGBTI.
- Pel que fa a les relacions interpersonals, un 70% de les persones LGBTI confirmen que no han canviat en cap àmbit degut a la seva orientació sexual. Les persones que no l'han fet pública o ha canviat en un o més àmbits són en la seva majoria dones.
- Aquestes dades són molt similars a la percepció que tenen les persones heterosexuales davant la mateixa pregunta. Aproximadament un 70% d'elles creu que no canviarien les seves relacions, i les persones que creuen que canviaria en algun dels seus àmbits socials són majoritàriament dones.

5.6. Drets laborals

En aquesta línia estratègica s'analitza la implantació dels drets laborals de les persones LGBTI, concretament es contempla l'accés al mercat de treball i si es donen discriminacions, fent especial èmfasi en les persones trans. També es té en compte l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere al món laboral. Concretament els apartats d'anàlisi són:

- **Accés al mercat de treball**
- **Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere al mercat de treball**

a) Accés al mercat de treball

Aquest apartat té la intenció d'analitzar si l'accés al mercat laboral a la Conca de Barberà és lliure de discriminacions LGBTIfòbiques i en quin grau la planificació de l'ocupació dels ens locals i comarcals incorpora la diversitat sexual o d'identitat de gènere.

Al Consell Comarcal de la Conca de Barberà no es detecta la incorporació de manera explícita del dret de les persones LGBTI a no ser discriminades en la documentació referida als processos de selecció i els Serveis d'Orientació Laboral de la comarca, tal com s'exposa a l'article 20 de la Llei 11/2014.

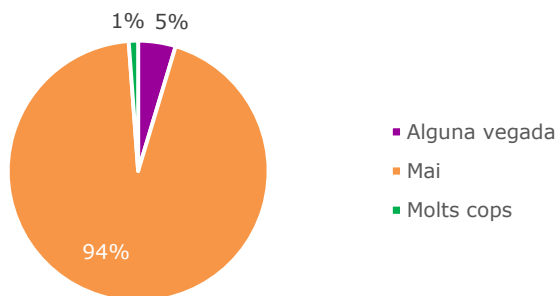
A través de Conca Activa, centre d'iniciatives empresarials de la comarca, no consta tampoc que s'hagi incorporat la perspectiva LGBTI als plans d'ocupació o programes municipals.

Es recomana doncs, de cara a les accions del Pla incorporar en les polítiques d'accés al mercat de treball mencions explícites a la llibertat de les persones en matèria d'orientació sexual i identitat de gènere. També s'hauran de crear recursos específics d'acompanyament a l'accés de les persones trans al mercat de treball, tal com es menciona en l'Article 21.d de la Llei 11/2014: *desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere*.

A més, de cara a una millor atenció i per evitar situacions discriminatòries es recomana la formació en LGBTI i les possibles discriminacions que poden donar-se lloc en l'àmbit laboral, al personal responsable de l'atenció i orientació en l'àmbit laboral, així com de riscos laborals, tal com exposa l'Article 21.f de l'esmentada Llei.

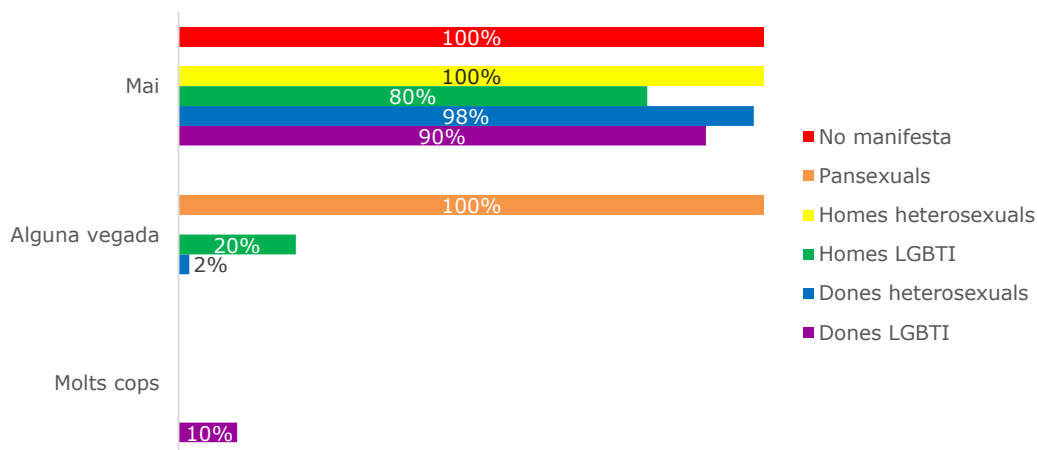
L'enquesta realitzada a la ciutadania incorporava qüestions referides al mercat productiu per tal de conèixer la realitat de l'accés al mercat de treball a la comarca de la Conca de Barberà, les quals s'exposaran a continuació:

Gràfic 53. Has tingut problemes per trobar feina a la Conca de Barberà relacionats amb la teva orientació sexual o identitat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 54. Has tingut problemes per trobar feina a la Conca de Barberà relacionats amb la teva orientació sexual o identitat de gènere? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En demanar a les persones enquestades si havien tingut problemes per trobar feina a la Conca de Barberà, relacionats amb la seva orientació sexual o identitat de gènere, el 94% afirma que mai, mentre que el 6% restant afirma que sí n'ha tingut, el 5% del total alguna vegada i el 6% molts cops.

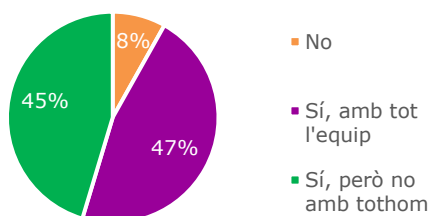
En desagregar les dades per sexe i orientació sexual, s'observa que només les dones heterosexuals, els homes LGBTI, les persones pansexuals i les dones LGBTI han tingut problemes per trobar feina degut a la seva orientació sexual i/o la seva identitat de gènere.

Concretament, el 100% de les persones pansexuals enquestades ha patit alguna vegada la dificultat de trobar feina, juntament amb un 20% dels homes LGBTI que així ho exposen i un 2% de les dones heterosexuals que també ho afirmen.

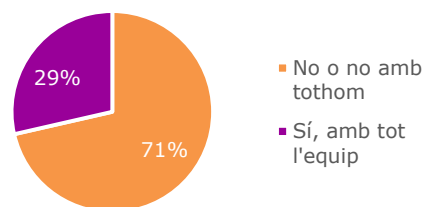
Es destaca que només les dones LGBTI afirmen patir aquest tipus de discriminació reiteradament a l'hora de cercar feina, concretament el 10% d'elles.

Cal exposar que malgrat tractar-se d'un número força residual, exposa que **només les persones LGBTI i les dones han patit situacions de discriminació pel fet de ser dones o pel fet de ser LGBTI**, per tant, de cara al Pla d'Accions, es recomana la incorporació de mesures que garanteixin el compliment de la Llei 11/2014 en relació a l'accés al mercat laboral de persones amb diversitat sexual o de gènere.

Gràfic 55. Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere a l'entorn laboral?

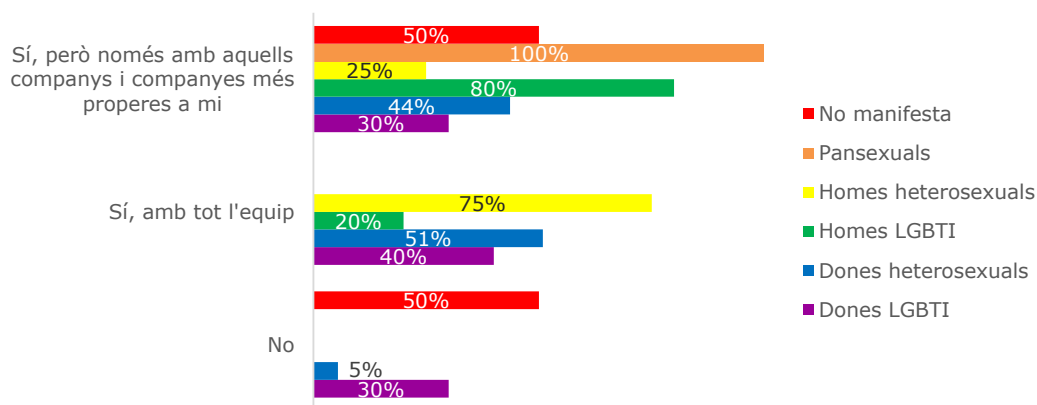


Gràfic 56. Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere a l'entorn laboral? Persones LGBTI



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 57. Pots comentar amb naturalitat aspectes de la teva sexualitat o identitat de gènere a l'entorn laboral? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En demanar a les persones enquestades si poden comentar amb naturalitat aspectes de la seva sexualitat o identitat de gènere a l'entorn laboral, el 47% del total enquestat afirma que sí, i amb tot l'equip. En canvi, un 45% afirma que no pot expressar-se amb total llibertat, només amb els companys i les companyes més properes i el 8% restant afirma que no pot comentar-ho amb naturalitat amb ningú de la feina.

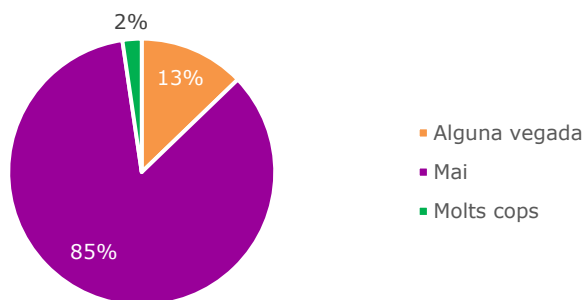
Per tal d'aprofundir en el col·lectiu LGBTI s'han desagregat les dades per la orientació sexual i el sexe, mitjançant les quals es detecta que només el 29% del total de persones LGBTI enquestades es sent en total llibertat d'expressar i parlar de la seva sexualitat i identitat de gènere. Per tant, **un 71% de les persones LGBTI enquestades no es sent amb total llibertat d'expressar-se ni comentar aspectes de la seva sexualitat o identitat de gènere a l'entorn laboral.**

Degut a l'elevat percentatge de persones que es sent cohibida a l'hora d'expressar-se amb naturalitat al seu entorn laboral, pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, trans o intersexual, s'exposa la necessitat d'incorporar accions que garanteixin la lliure expressió de la diversitat sexual i de gènere a l'àmbit laboral, així com facilitar accions formatives en aquesta diversitat i les discriminacions que poden donar-se, seguint amb el que estipula la llei 11/2014.

b) Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere al mercat de treball

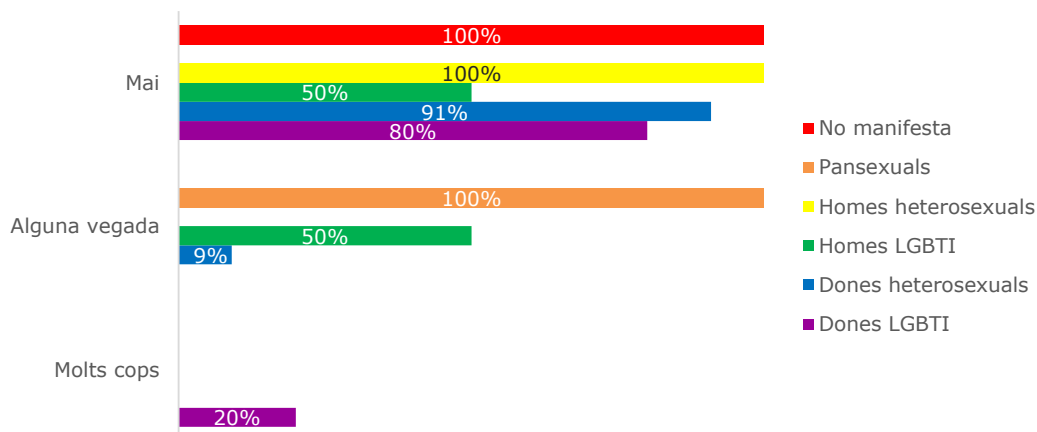
Per tal d'aprofundir en les relacions laborals de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, s'han desenvolupat preguntes que recullen situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. La intenció és conèixer les condicions laborals de les persones enquestades i determinar si a la comarca de la Conca de Barberà es produeixen situacions d'assetjament, a la vegada que es contempla la capacitat d'actuació de la ciutadania enquestada davant aquests.

Gràfic 58. Has viscut alguna discriminació al teu lloc de treball per la teva orientació sexual o identitat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 59. Has viscut alguna discriminació al teu lloc de treball per la teva orientació sexual o identitat de gènere? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En demanar a les persones enquestades que expressessin si algun cop han viscut alguna discriminació al lloc de treball degut a la seva orientació sexual o identitat de gènere, es destaca que un 85% del total enquestat mai ha patit aquesta situació. Per contra, un 13% expressa que alguna vegada ha viscut aquest tipus de discriminació i un 2% apunta que molts cops. Així doncs, d'aquestes dades s'extreu que **el 15% de les persones enquestades ha viscut alguna discriminació al seu lloc de treball degut a la seva orientació sexual o identitat de gènere.**

En desagregar les dades per sexes i orientació sexual s'observa que només les dones i les persones LGBTI han viscut aquest tipus de discriminació.

Aquest fet implica que un 9% de les dones heterossexuals enquestades s'ha trobat amb una situació d'assetjament per raó de sexe, és a dir, ha sigut discriminada a l'àmbit laboral pel fet de ser una dona.

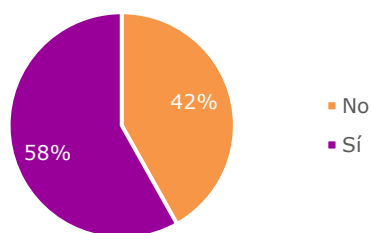
Seguint amb aquesta línia, el 100% de les persones pansexuals i el 50% dels homes LGBTI afirmen que han sigut víctimes d'assetjament degut a la seva orientació sexual.

Per últim, un 20% de les dones LGBTI enquestades afirma que ha patit conflictes reiteradament pel fet de ser lesbiana o bisexual.

Es destaca que no s'ha recollit cap conflicte ni assetjament relacionat amb la expressió o la identitat de gènere. Aquest fet no implica que no s'hagin produït, sinó que en la mostra enquestada no s'ha donat aquest fet.

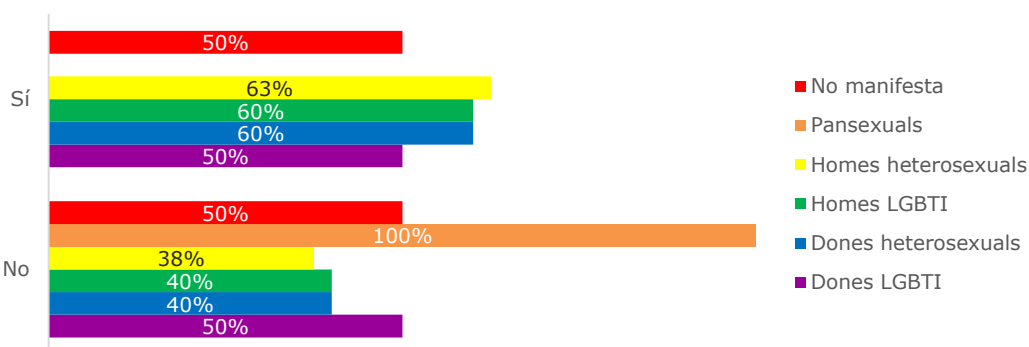
És important observar l'elevat percentatge de persones LGBTI que ha patit un assetjament degut a la diversitat sexual. **Concretament, el 38% de les persones LGBTI enquestades s'ha trobat en situació de discriminació per orientació sexual.**

Gràfic 60. En cas de patir alguna discriminació o agressió per orientació sexual o identitat de gènere a la feina sabries a qui adreçar-te?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 61. En cas de patir alguna discriminació o agressió per orientació sexual o identitat de gènere a la feina sabries a qui adreçar-te? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Pel que fa a la capacitat d'actuació de les persones enquestades davant aquest tipus de discriminacions i/o assetjaments, es detecta que només el 58% del total enquestat sabia a qui adreçar-se en patir aquestes situacions. Per tant, **un 42% de les persones enquestades no sap com actuar davant d'una situació d'assetjament.**

En desagregar les dades per sexe i orientació sexual s'observa molta dualitat dins de cada col·lectiu analitzat. Els homes heterossexuals són els que en la gran majoria afirmen que sabrien com actuar, concretament el 63% d'ells, seguit de les dones heterossexuals i els homes LGBTI, en un 60%. Només el 50% de les dones LGBTI i les persones que no han manifestat el seu sexe ni l'orientació sexual sabrien com actuar en aquests casos.

Pel que fa a les persones que no sabrien com actuar en cas d'assetjament per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere, el 100% de les persones pansexuals afirmen no saber com actuar, seguit del 50% de les dones LGBTI i el 40% dels homes LGBTI.

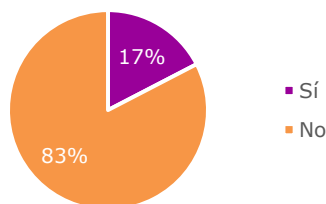
Per altra banda, entre les persones heterosexuales, el 40% de les dones i el 38% dels homes tampoc sabia com actuar, seguit del 50% de les persones que no ha manifestat el seu sexe ni orientació sexual.

Analitzant concretament el col·lectiu LGBTI s'observa que el percentatge total de les persones que no sabrien com actuar en aquests casos equival al 48%.

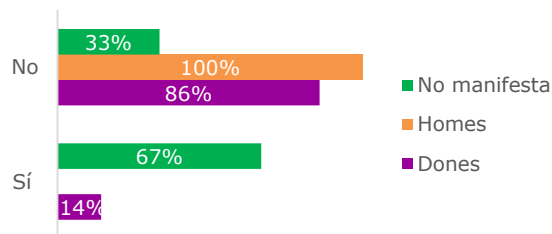
Degut a l'elevat percentatge de persones LGBTI (48%) que no sabia com actuar en cas de patir un assetjament relacionat amb la seva orientació sexual o identitat de gènere i a causa del 38% de persones LGBTI que han afirmat ser discriminades per raó d'orientació sexual, es fa palesa la necessitat d'incorporar accions en el present Pla que comuniquin a les persones treballadores de la comarca l'existència de protocols d'actuació específics davant aquest tipus d'assetjaments, així com a les persones responsables dels llocs de treball.

En relació a les persones treballadores dels Ajuntaments de la Conca de Barberà i el seu consell comarcal, s'ha demanat si s'han trobat amb algun cas d'assetjament per raó d'orientació sexual al seu lloc de treball i si sabrien com actuar davant d'aquest. Les dades obtingudes s'exposen a continuació:

Gràfic 62. T'has trobat amb algun cas d'assetjament per orientació sexual o per identitat de gènere a l'ens local o comarcal on treballes?



Gràfic 63. T'has trobat amb algun cas d'assetjament per orientació sexual o per identitat de gènere a l'ens local o comarcal on treballes? Per sexe



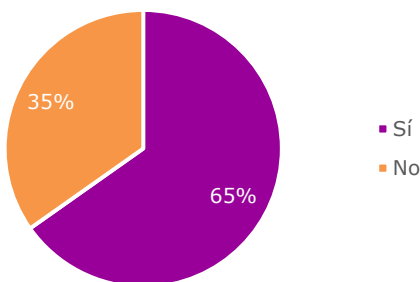
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

S'observa que el 17% de les persones enquestades s'ha trobat amb algun cas d'assetjament per orientació sexual o per identitat de gènere a l'ens local en que treballa, front el 83% que mai s'ha trobat amb aquesta situació.

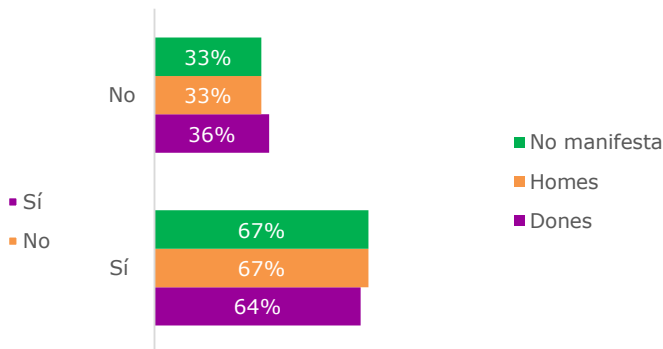
En desagregar les dades per sexe s'observa que només les dones i les persones que no han manifestat el seu sexe han patit aquest tipus d'assetjament. Concretament el 67% de les persones que no l'ha manifestat i el 14% de les dones.

Aquestes xifres són prou elevades com per incorporar accions en el present Pla que tinguin per objectiu acabar amb aquestes situacions.

Gràfic 64. Sabries què fer davant d'un cas d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere a l'ens local o comarcal on treballes?



Gràfic 65. Sabries què fer davant d'un cas d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere a l'ens local o comarcal on treballes? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a al personal dels ens locals i comarcal per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 23

Pel que fa al percentatge de persones que sabrien que fer en trobar-se davant d'un cas d'assetjament per orientació sexual o identitat de gènere, es destaca que el 65% sabia què fer, vers el 35% restant que ho nega.

En desagregar les dades per sexe s'observa una paritat en quant a resposta entre dones i homes. El 67% dels homes sabia com actuar, seguit del 67% de les persones que no han manifestat el seu sexe el 64% de les dones.

D'altra banda, el 36% de les dones no sabia què fer, seguit del 33% dels homes que tampoc i el 33% restant de les persones que no han manifestat el seu sexe.

Degut a l'elevat nombre de persones que han viscut una situació d'assetjament a l'espai on treballa i l'elevat nombre de persones que no sabia què fer al respecte es proposa una acció de comunicació que comuniqui a les persones treballadores els mecanismes d'actuació en aquests casos.

c) Conclusions

- En la documentació del Servei d'Orientació Laboral i les bases de processos de selecció analitzats del Consell Comarcal i de Conca Activa no es fa menció explícita del dret de les persones LGBTI a no ser discriminades.
- Tot i que un 94% de les persones enquestades afirmen que no tingut dificultats per trobar feina degut a la seva orientació sexual o identitat de

gènere, són les persones LGBTI i les dones les reconeixen haver-les patit pel fet de ser dones o pel fet de ser LGBTI.

- Malgrat que només el 55% de la població enquestada es senten còmodes comentant amb tot el seu entorn laboral aspectes de la seva sexualitat o identitat de gènere, aquesta proporció baixa al 29% entre les persones LGBTI.
- La major diferència es trobaria entre els homes, doncs el 75% dels heterosexuels pot comentar amb naturalitat aquests aspectes mentre que només el 20% dels LGBTI s'hi sent còmode.
- Pel que fa a les situacions de discriminació viscudes degut a la orientació sexual o la identitat de gènere, només les dones (9%) i les persones LGBTI (38%) afirmen haver-les viscut. I són les dones LGBTI les úniques que moltes vegades han patit conflictes d'aquest tipus.
- Per contra, només un 58% de la població enquestada té coneixement de les vies d'actuació davant d'una discriminació o agressió per orientació sexual o identitat de gènere a la feina, sense grans diferències entre els col·lectius enquestats.
- Dins la plantilla dels Ajuntaments i el Consell Comarcal un 17% a vist o viscut algun cas d'assetjament. Entre aquestes persones el coneixement sobre com actuar davant d'un cas així s'eleva al 65%.

5.7. Salut i LGBTI

La present línia estratègica versa sobre la salut amb perspectiva LGBTI. Es centra en l'anàlisi de l'educació sexual oferta a la totalitat de la comarca i la mesura en que s'integra la diversitat afectivosexual i d'identitat de gènere. A més, es contempla la incorporació de la perspectiva LGBTI als centres de salut comarcals.

Els apartats que s'analitzen en aquesta línia estratègica són:

- **La salut a la comarca en perspectiva LGBTI**
- **Recursos per al trànsit de gènere a la Conca de Barberà**

a) La salut a la comarca en perspectiva LGBTI

Aquest apartat té la intenció de detectar si les diferents estructures sanitàries de la comarca incorporen la diversitat sexual i de gènere en el desenvolupament dels seus serveis i quina és la percepció de les persones enquestades davant aquests.

És important destacar les referències a la salut en els diferents articles de la Llei 11/2014, en que s'exposa l'obligatorietat d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones lesbianes, gais, transgèneres i intersexuals en el sistema sanitari català.

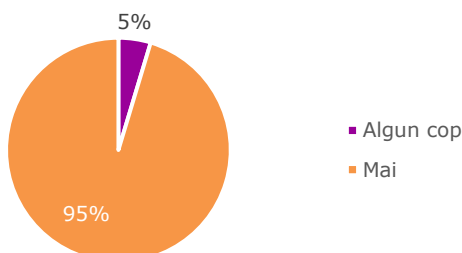
Concretament, l'article 16.3.d recull que *les administracions públiques han de crear mecanismes de participació de les persones, entitats i associacions LGBTI en les polítiques relatives a la salut sexual*. De cara al Pla d'Accions es recomana integrar aquesta actuació per portar-la a terme a la comarca de la Conca de Barberà, amb la intenció de visibilitzar al col·lectiu i identificar les seves demandes en matèria de salut.

Per tal de conèixer la realitat de les persones LGBTI a la comarca de la Conca de Barberà en relació a la salut, mitjançant l'enquesta de ciutadania s'han desenvolupat varies qüestions que demanen la vivència d'una situació de discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.

A més, s'ha demanat a les persones enquestades si opinen que els centres d'atenció primària de la comarca incorporen la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les seves àrees d'atenció.

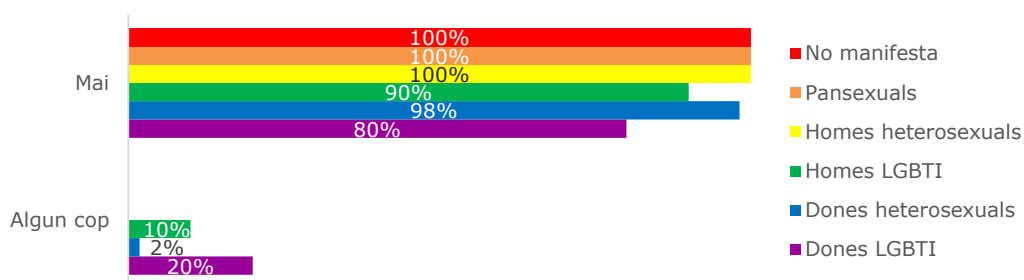
Les dades extretes s'incorporen a continuació:

Gràfic 66. Has tingut algun problema en algun dels centres d'atenció primària (CAP) de la Conca de Barberà, a urgències, a una sala d'espera, a una farmàcia... degut a la teva orientació sexual o identitat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 67. Has tingut algun problema en algun dels centres d'atenció primària (CAP) de la Conca de Barberà, a urgències, a una sala d'espera, a una farmàcia... degut a la teva orientació sexual o identitat de gènere? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

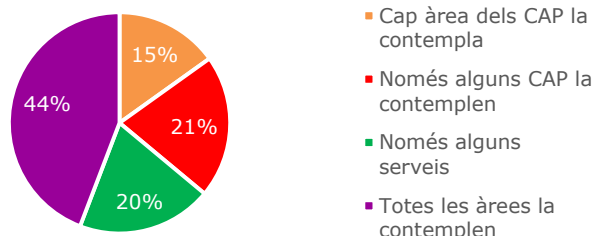
En demanar a les persones enquestades si han patit algun problema als centres d'atenció primària degut a la seva orientació sexual o identitat de gènere, s'observa que un 95% de les persones enquestades no s'ha trobat en aquesta situació, mentre que el 5% restant afirma que en alguna ocasió ha tingut algun problema resultat de la diversitat sexual i/o de gènere.

En desagregar les dades per sexe i orientació sexual es detecta que només les dones, LGBTI i heterossexuals i els homes LGBTI han manifestat haver tingut algun problema en algun dels centres d'atenció primària de la comarca degut a la seva orientació sexual o identitat de gènere. Concretament, el 20% de les dones LGBTI, el 10% dels homes LGBTI i el 2% de les dones heterossexuals.

La informació recollida exposa que el 14% de les persones LGBTI enquestades ha sigut discriminat en algun centre d'atenció primària de la Conca de Barberà. Aquesta

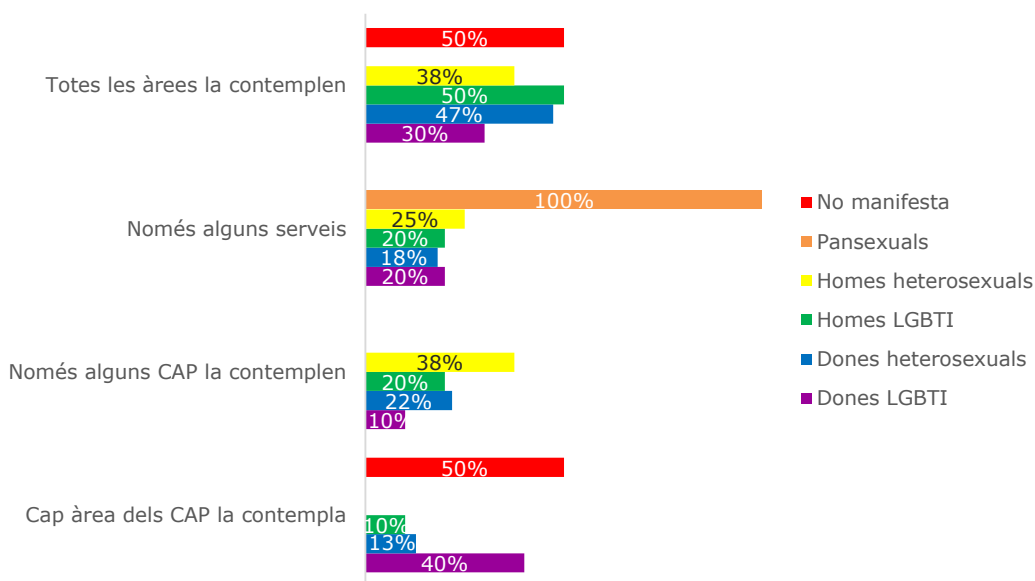
xifra és prou elevada com per recomanar la incorporació d'accions en el present pla destinades a les persones treballadores dels CAP, entre les quals es duuguin a terme formacions sobre la diversitat sexual, en les quals s'aprofundeixi en major mesura sobre la diversitat de gènere.

Gràfic 68. Creus que als CAP de la Conca de Barberà es contempla la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 69. Creus que als CAP de la Conca de Barberà es contempla la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En relació a la pregunta que demana si les àrees i serveis dels CAP de la comarca incorporen o contemplen la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere, el 44% del total afirma que totes les àrees ho fan.

Per contra, el 21% del total afirma que només alguns centres ho contemplen i el 20% afirma que només alguns serveis. Per últim, un 15% del total afirma que cap àrea dels CAP contempla aquesta diversitat.

En desagregar les dades per sexe i orientació sexual s'observa que **la diferència de percepció varia considerablement entre els homes LGBTI i les dones LGBTI. La major part dels homes gais o bisexuals (50%) considera que totes les àrees dels CAP tenen en compte la diversitat, mentre que la majoria de les dones lesbianes i bisexuals (40%) afirma que cap àrea dels CAP la contempla.**

Aquesta diferència podria donar-se per l'ús de serveis específics relacionats amb les dones com és el cas de ginecologia o maternitat.

En el cas de les persones pansexuals, el 100% d'elles opina que només alguns serveis incorporen la diversitat sexual i de gènere.

Per tal d'aprofundir en la percepció de les persones usuàries dels centres d'atenció primària es recomana de cara al Pla d'Accions realitzar un qüestionari per tal d'identificar aquelles àrees o serveis en que la població percep una menor incorporació de la diversitat sexual i de gènere.

b) Recursos per al trànsit de gènere a la Conca de Barberà

Amb la intenció d'analitzar amb deteniment la gestió que se'n fa de la diversitat de gènere als centres mèdics de la comarca s'ha dedicat el present apartat al fet trans i les persones intersexuals.

El servei de trànsit que pertoca geogràficament a la comarca de la Conca de Barberà és el de Tarragona i des de l'ASSIR de Reus s'atenen a les persones transgènere, tant infants com adults i les seves respectives famílies.

Per tal d'incorporar accions que vetllin per la no discriminació de les persones trans als centres sanitaris, i tenint en compte les dades de l'OCH sobre les incidències en l'àmbit sanitari, cal crear propostes que incorporin l'atenció integral a les persones trans i intersexuals.

D'aquesta manera, es proposa la creació d'accions formatives dirigides al personal dels centres sanitaris de la comarca, que dotin de coneixement sobre la diversitat d'expressió de gènere i identitat de gènere, exposin la possibilitat no binària dels cossos i procurin la no patologització del fet trans.

c) Conclusions

- Un 14% de les persones LGBTI han manifestat haver tingut algun problema en algun dels centres d'atenció primària de la comarca degut a la seva orientació sexual o identitat de gènere, sent les dones les que en major mesura ho han viscut.

- Respecte a la preparació dels CAP envers la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere, tan sols un 44% de les persones enquestades creuen que totes les àrees la contemplen.
- Aquesta percepció varia considerablement entre les persones LGBTI. Mentre que un 50% dels homes creuen que totes les àrees dels CAP la tenen en compte, un 40% de les dones creu que no és així en cap àrea. Aquesta diferència podria ser deguda a les necessitats i serveis específics relacionats amb les dones com la ginecologia.
- Pel que fa als recursos per al trànsit de gènere, aquests són atesos des de l'ASSIR de Reus on hi ha una unitat especialitzada.
- No es té constància de formació específica i generalitzada entre el personal dels centres sanitaris de la comarca sobre la diversitat sexual i d'expressió i identitat de gènere.

5.8. Cultura, festes i esports

Aquesta línia de treball es dedica a l'anàlisi del lleure i les activitats esportives de la comarca i com es visibilitza al col·lectiu en aquestes. Concretament s'observa:

- **Festes i activitats culturals**
- **El lleure i l'esport des d'una perspectiva LGBTI**

a) Festes i activitats culturals

Aquest apartat es dedica a l'anàlisi de les activitats culturals i festives que s'organitzen a la comarca de la Conca de Barberà, per tal d'observar si s'incorpora la diversitat sexual i de gènere.

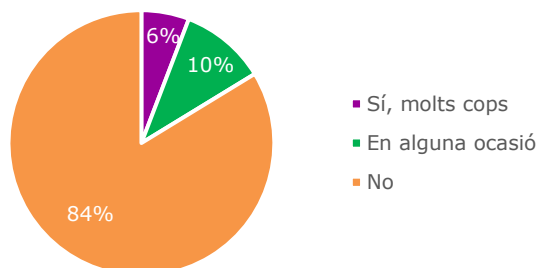
En relació a les activitats culturals realitzades a la comarca s'han entrevistat a diverses entitats de la zona, com a l'Escarritx Literari, l'Associació de Dones de Montblanc i Conca Terra d'Acollida. Es pretenia observar si les associacions de la zona tenen una cultura LGBTI extensa i si s'hi realitzen activitats de visibilitat o cohesió.

S'ha detectat que, si bé es realitzen moltes activitats destinades al foment de la igualtat efectiva entre dones i homes, fet que es valora molt positivament, actualment mancaria iniciatives relacionades amb la cultura LGBTI. Per altra banda, les activitats desenvolupades fins ara no han incorporat la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere. Es destaca molt positivament la proposta de l'associació de Conca Terra d'Acollida sobre la possibilitat de realitzar alguna xerrada sobre la interseccionalitat LGBTI, incorporant la perspectiva i trajectòria de les persones migrades a la Conca de Barberà.

En relació a les festes organitzades a la comarca no s'ha detectat la creació d'un punt lila, o un espai d'informació, assessorament i sensibilització enfocat a la ciutadania que ha patit o sigui testimoni d'una agressió. **De cara al present pla es recomana la creació d'un punt lila de cara als futurs esdeveniments, en el qual s'incorporin també les agressions per diversitat sexual i de gènere.**

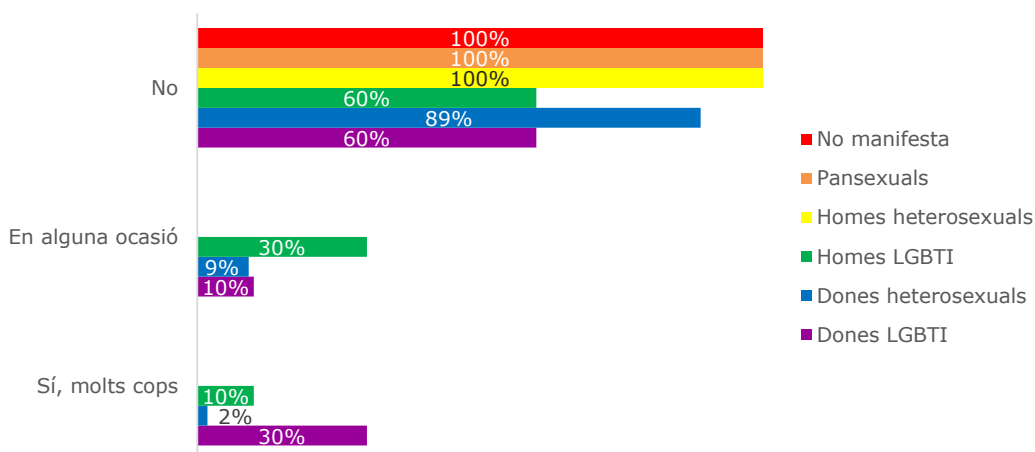
Per tal de conèixer la percepció de la ciutadania i esbrinar si s'han donat situacions de discriminació en aquestes festes i activitats, s'ha demanat a les persones enquestades si havien tingut mai cap problema a la comarca.

Gràfic 70. Has tingut a la Conca de Barberà algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, carnestoltes, etc?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 71. Has tingut a la Conca de Barberà algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors, carnestoltes, etc? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En referència a la pregunta que demana a les persones enquestades si han tingut algun problema en activitats culturals, discoteques, bars, festes majors o carnestoltes, entre d'altres, s'observa positivament que el 84% enquestat afirma que no s'ha trobat en aquesta situació. Per contra, un 10% afirma haver tingut algun problema en alguna ocasió i el 6% restant afirma que n'ha tingut de forma reiterada.

En desagregar les dades per sexe i orientació sexual s'observa **que només les dones heterosexuals, lesbianes i bisexuals i els homes gais i bisexuals han tingut algun problema en les festes o activitats culturals organitzades a la comarca.**

A més, es detecta que les dones lesbianes i bisexuals han tingut algun problema a causa de la seva orientació sexual de manera de forma continuada (30%), mentre que la majoria dels homes gais o bisexuals han exposat que és més ocasional (30%), tal com succeeix amb les dones heterosexuals (9%).

Aquestes dades mostren la necessitat de disposar d'un punt lila o un espai d'assessorament, informació i atenció a les festes, que proporcioni assistència a les persones que pateixen agressions sexuals i/o LGBTIfòbiques en els espais d'oci. Per aquest motiu es proposa de cara a les accions del present Pla la creació, tal com s'ha exposat anteriorment, d'un punt lila d'atenció, en que s'incorpori la diversitat sexual i de gènere.

b) El lleure i l'esport des d'una perspectiva LGBTI

Aquest apartat es dedica a l'anàlisi de les activitats de lleure i esport que es proposen a la Conca de Barberà, per tal d'observar si aquestes contemplen al col·lectiu LGBTI.

La Conca de Barberà, seguint l'article 14 de la Llei 11/2014, *ha de garantir la no-discriminació en els espais esportius de la comarca, i els espais d'oci i culturals*. De cara al compliment d'aquest article es proposa la creació o consolidació d'un vincle entre les principals instal·lacions esportives del territori i en especial amb el Consell Esportiu de la comarca, amb la intenció d'incorporar accions o esdeveniments enfocades cap a la diversitat sexual i d'expressió i d'identitat de gènere.

En aquest sentit el mes de març de 2019 la Generalitat de Catalunya publicà una sèrie de Recomanacions per incloure la diversitat sexual i de gènere als espais esportius.

Mancarà doncs la col·laboració del Consell Esportiu per realitzar accions que incorporin la perspectiva LGBTI, doncs fins al moment no s'han realitzat. S'observa però una bona predisposició de traslladar la qüestió a la Junta del mateix Consell per a treballar en el disseny i les accions per la implantació d'aquestes mesures i així adequar les instal·lacions per garantir la no discriminació a la diversitat sexual i de gènere.

En aquesta línia **es recomana la celebració del dia internacional contra l'homofòbia en el futbol**, que data el 19 de febrer, per a dotar de visibilitat al col·lectiu en l'esport i així fer evident el rebuig a les actituds LGBTIfòbiques.

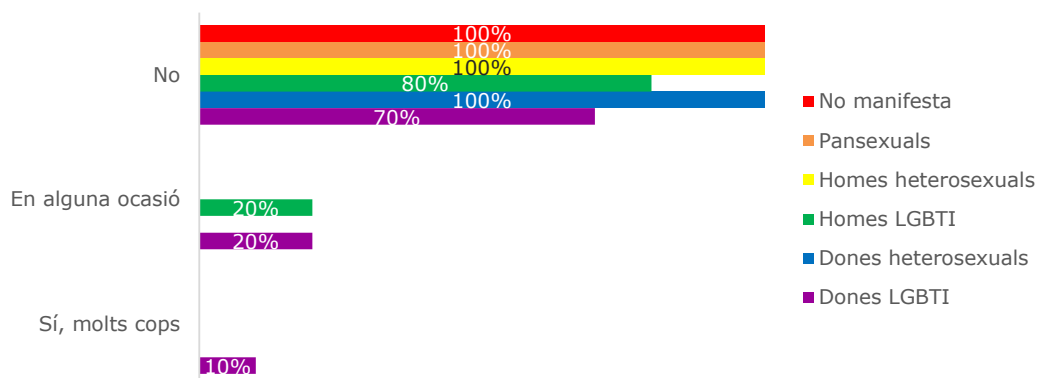
Per tal d'aprofundir en la associacions esportives de la Conca de Barberà s'ha preguntat a la ciutadania si s'ha trobat en alguna situació de discriminació a l'àmbit esportiu de la Conca de Barberà degut a la seva identitat de gènere o orientació sexual.

Gràfic 72. Has tingut algun problema degut a la teva identitat de gènere o orientació sexual a l'àmbit esportiu de la Conca de Barberà?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

Gràfic 73. Has tingut algun problema degut a la teva identitat de gènere o orientació sexual a l'àmbit esportiu de la Conca de Barberà? Per sexe i orientació sexual



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada a la ciutadania per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà (maig 2019). Total = 86

En analitzar l'àmbit esportiu, es detecta positivament que el 94% del total enquestat no ha tingut cap problema degut a la seva identitat de gènere i/o orientació sexual a la comarca de la Conca de Barberà, front el 6% restant que si l'ha tingut.

Un cop desagregades les dades per sexe i orientació sexual s'observa que **només les persones LGBTI**, exceptuant les pansexuals, **s'han trobat amb aquesta situació en alguna ocasió (el 20% de les dones i el 20% dels homes) i només les dones lesbianes i bisexuals han patit constantment un problema en l'àmbit esportiu (10%), degut a la seva orientació sexual.**

Aquestes dades rebel·len la importància d'incorporar accions que vetllin per la no discriminació de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals en l'àmbit esportiu, ja que el 24% de les persones gais, lesbianes o bisexuals enquestades ha exposat haver patit algun tipus de problema per ser LGBTI.

c) Conclusions

- Caldria fomentar en l'entorn de les festes i activitats culturals iniciatives destinades al foment de la cultura LGBTI.
- Prop del 40% de les persones LGBTI han tingut problemes en activitats d'oci nocturn. Entre les persones heterosexuales només un 11% de les dones han sofert aquestes agressions.
- Es recomana doncs instal·lar un punt lila en les festes organitzades a la comarca que incloguin activitats d'oci nocturn que necessàriament hauria d'incorporar la prevenció de les agressions LGTBIfòbiques.
- En referència a les instal·lacions i entitats esportives s'hauria d'assegurar el compliment progressiu de les Recomanacions per incloure la diversitat sexual i de gènere als espais esportius.
- Cal tenir en compte que un 20% de les dones i homes LGBTI han sofert en alguna ocasió problemes degut a la seva identitat de gènere i/o orientació sexual. A més, un 10% de les dones LGBTI afirmen haver-los patit molts cops. És necessari, doncs, accions de visibilització i sensibilització per tal de vetllar per a la no discriminació en aquest àmbit.

6. Pla d'accions

Es recullen a continuació la proposta d'accions fruit de la revisió de la diagnosi i les seves conclusions treballades per part del Grup Motor per al Pla LGBTI de la Conca de Barberà.

El **Pla d'accions s'estructura a l'entorn de 7 eixos**, corresponents als àmbits entorn el quals s'ha realitzat la diagnosi. En cada eix s'ha identificat l'objectiu a aconseguir en el temps de vigència del Pla a més de la descripció de les accions a realitzar per a aconseguir-lo. En el detall de cada acció s'ha identificat, a més de la descripció de la pròpia acció, l'àrea responsable de dur-la a terme, el cronograma i els indicadors de seguiment i avaluació.

S'han dissenyat en total 59 accions. Serà la comissió de seguiment del Pla LGBTI la que, de manera transversal, realitzarà el seguiment i coordinarà la planificació de les accions proposades amb les diferents àrees del Consell Comarcal i els Ajuntaments de la comarca.

Aquests 7 eixos són:

Eix 1. Organització i compromís institucional envers les polítiques LGTBIQ+

Eix 2. Espai públic: visibilitat del col·lectiu i LGTBIfòbia

Eix 3. Coeducació i diversitat sexual i de gènere

Eix 4. Participació i acció social

Eix 5. Drets laborals

Eix 6. Salut i LGTBIQ+

Eix 7. Cultura, festes i esport

Línia 1. Organització i compromís institucional envers les polítiques LGBTI

Objectiu

- Afermançar el compromís del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, així com dels municipis que conformen la comarca, vers les polítiques enfocades a garantir la llibertat i els drets de les persones LGBTI en la diversitat sexual i de gènere.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Fer de la diversitat sexual i de gènere un àmbit estratègic de les polítiques comarcals.	Equip de Govern	2019	• Pla del Consell Comarcal
2	Impulsar les polítiques LGBTI a través de la dotació d'un equip tècnic i de recursos econòmics.	Equip de Govern	2019	• Organigrama que incorpori l'equip tècnic • Pressupost comarcal que incorpori partides destinades a les polítiques
3	Crear una comissió de seguiment del Pla LGBTI de la Conca de Barberà, amb reunions periòdiques.	Grup motor del Pla	2019	• Acta o acord de creació
4	Adherir els municipis de la comarca al present Pla LGBTI de la Conca de Barberà.	Equips de Govern	2019	• Documents d'adhesió
5	Adherir els municipis de la comarca de la Conca de Barberà a la Xarxa de Municipis LGBTIQ de Catalunya.	Comissió Seguiment	2019	• Document d'adhesió signat
6	Dissenyar i realitzar accions de comunicació i formació per a tota la plantilla, per assegurar el coneixement del Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya.	Comissió Seguiment Comunicació Igualtat	2020	• Resum d'accions de comunicació • Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere

7	Incloure dins el nou conveni laboral la informació per a tota la plantilla que qualsevol discriminació LGBTIfòbica en l'àmbit laboral és una infracció i ha de ser objecte d'investigació, i si s'escau, de sanció.	Comissió Seguiment Igualtat	2020	- Nou conveni col·lectiu - Informe de la comunicació
8	Incorporar l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en l'actual protocol del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD, sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe.	Comissió Seguiment	2020	- Informe de la revisió - Redacció del nou protocol
9	Realitzar una formació sobre la diversitat sexual i de gènere, a l'equip de govern del Consell Comarcal i als alcaldes i les alcaldesses de la comarca.	Igualtat Comissió Seguiment	2020	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere
10	Comunicar a la plantilla les vies d'actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o identitat de gènere, a través del protocol.	Igualtat Comissió Seguiment	2021	Informe de la comunicació
11	Impartir formacions específiques i obligatòries sobre la diversitat sexual i de gènere al personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.	Comissió Seguiment Igualtat	2021	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere
12	Elaborar un manual d'estil específic que incorpori la perspectiva LGBTI i sigui el referent en les comunicacions a la ciutadania.	Comunicació Comissió Seguiment	2022	- Creació del manual d'estil - Difusió i presentació del manual d'estil
13	Realitzar una segona enquesta a la ciutadania sobre diversitat sexual i de gènere per avaluar el desenvolupament de les accions.	Comissió Seguiment Comunicació	2022	- Realització de l'enquesta - Avaluació dels resultats de l'enquesta

14	Realitzar una avaluació in itinere passats dos anys de l'aprovació del Pla LGBTI de la Conca de Barberà.	Comissió Seguiment	2020	• Document de l'avaluació
15	Avaluació final del Pla LGBTI de la Conca de Barberà.	Comissió Seguiment	2022	• Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe

Línia 2. Espai públic: visibilitat de la diversitat sexual i de gènere i la LGBTIfòbia

Objectius

- Donar visibilitat a la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic i garantir els drets de les persones LGBTI, lluitant contra la LGBTIfòbia

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Fer difusió del SAI de manera efectiva i constant, per al personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i la ciutadania.	Comunicació	2019-2022	Informe de la comunicació
2	Proporcionar a la ciutadania les vies de denúncia, assessorament i assistència disponibles davant una agressió LGBTIfòbica.	Comissió Seguiment Comunicació	2019-2022	Informe de la comunicació
3	Introducció de lavabos neutres a la seu del Consell Comarcal.	Igualtat Obres i Serveis	2019	Canvis realitzats
4	Realitzar una marxa exploratòria centrada en l'anàlisi dels espais públics de Montblanc, amb perspectiva LGBTI.	Comissió Seguiment	2020	Informe de la marxa exploratòria
5	Planificar anualment accions de visibilitat, sensibilització i prevenció de la LGBTIfòbia, més enllà de les jornades específiques.	Igualtat Comissió Seguiment	2020-2022	- Planificació d'accions i activitats - Memòria d'Igualtat
6	Organització d'activitats i accions específiques en les dates assenyalades.	Igualtat Comissió Seguiment	2020-2022	- Planificació d'accions i activitats - Memòria d'Igualtat

7	Elaborar una campanya de comunicació de personatges històrics i referents LGBTI per augmentar la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere.	Comunicació	2021	• Memòria de comunicació
8	Garantir el canvi de nom a les persones transgènere, en tota la documentació no oficial que s'emet des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, tot i no disposar del canvi de nom legal.	Comissió Seguiment Oficina de participació i informació ciutadana	2021	• Protocol intern que ho garanteixi

Línia 3. Coeducació i diversitat sexual i de gènere				
Objectiu				
Garantir la incorporació de la diversitat sexual i de gènere als centres educatius de la comarca de la Conca de Barberà i visibilitzar la diversitat de les famílies				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Coordinar les propostes formatives i de sensibilització que treballin la diversitat sexual i de gènere per al professorat dels centres educatius de la comarca amb el centre de recursos pedagògics, per a incorporar-les al seu catàleg.	Educació Comissió Seguiment	2020	Catàleg amb les propostes incorporades
2	Col·laborar en la creació i l'aplicació del principi de coeducació i de diversitat als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.	Educació	2020	Plans dels centres educatius
3	Promoure la constitució d'una comissió de coeducació, polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats a cada un dels centres educatius.	Educació	2020	Acta de creació
4	Realitzar formació sobre la diversitat sexual i de gènere per al personal de les escoles bressol de la comarca de la Conca de Barberà.	Educació	2020	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere
5	Realitzar formació sobre la diversitat sexual i de gènere per al monitoratge dels menjadors i transport escolar de la comarca de la Conca de Barberà.	Educació	2020	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere
6	Garantir que la documentació que fa referència a les famílies incorpori les famílies homoparentals.	Educació	2020	Revisió del contingut de la documentació

7	Dotar, a través del SAI, als centres educatius de material didàctic que treballi la diversitat sexual i de gènere, adequat a les edats corresponents.	Igualtat SAI	2020	• Llistat del material didàctic • Difusió del material didàctic • Memòria anual dels centres educatius
8	Difondre el Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI entre el col·lectiu docent.	Comissió Seguiment Educació	2021	• Informe de difusió del Protocol
9	Dur a terme actes i/o programes d'informació que divulguin les diverses tipologies de famílies.	Educació	2021	• Planificació d'accions i activitats
10	Vetllar per a que els centres educatius de la comarca segueixin el Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius.	Educació Salut	2022	• Difusió del Protocol • Memòria dels centres educatius
11	Elaborar projectes per treballar transversalment la diversitat sexual i de gènere al llarg dels cursos del cicle escolar, als centres educatius de la comarca.	Educació SAI	2022	• Catàleg amb les propostes educatives

Línia 4. Participació i acció social				
Objectiu				
Fomentar la participació i acció social de les persones LGBTI de la Conca de Barberà per enfortir els seus vincles i relacions a la comarca				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Garantir el suport a les persones joves i adolescents LGBTI que es trobin en situació de vulnerabilitat o aïllament social.	SAI	2019	Memòria del SAI
2	Impulsar un punt de trobada o associació que es dediqui o incorpori la diversitat sexual i de gènere.	Comissió Seguiment Igualtat	2020	Informe o llistat sobre el punt de trobada o associació
3	Dur a terme accions formatives per a les entitats i associacions de la comarca sobre la diversitat sexual i de gènere.	Comissió Seguiment Igualtat	2020	Planificació d'accions i activitats
4	Vetllar per la creació i manteniment d'espais on les persones LGBTI es sentin amb total llibertat d'expressar-se i relacionar-se.	Comissió Seguiment Participació Ciutadana	2021	Fitxa d'espais amb horari d'obertura

Línia 5. Drets laborals				
Objectiu				
Vetllar per la no discriminació de les persones LGBTI en l'àmbit laboral				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Realitzar accions formatives per a les persones treballadores responsables de selecció i orientació laboral del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD sobre la diversitat sexual i de gènere, emfatitzant en les necessitats de les persones trans.	Igualtat	2019	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere
2	Tractar a les persones transgènere com a perfil prioritari en les polítiques públiques d'ocupació per l'ocupació pública.	Igualtat	2020	Criteris de les polítiques públiques d'ocupació
3	Fomentar la comunicació de l'assessorament jurídic en drets laborals que ofereix el SAI.	SAI Comunicació	2020	Memòria de Comunicació
4	Distribució de materials sobre la diversitat sexual i de gènere a les empreses de la comarca.	Promoció econòmica Igualtat	2020	Llistat de materials distribuïts
5	Assessorament per a la incorporació de clàusules de contractació responsable que incorporin la diversitat sexual i de gènere.	Promoció econòmica Igualtat	2021	Informe de sessions d'assessorament

Línia 6. Salut				
Objectiu				
Garantir el respecte a la diversitat sexual i de gènere als centres de salut de la comarca i assegurar una atenció no patologitzant a les persones trans				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Crear un espai de col·laboració entre el CAP, Igualtat i el SAI.	Comissió Seguiment	2019	Acta de creació de l'espai
2	Impulsar a través de l'espai de col·laboració formació sobre el tractament no patològic de la diversitat de gènere, a partir del Model d'atenció a la salut de les persones trans.	Comissió Seguiment Salut	2020	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere
3	Distribució i creació, si és necessari, de material informatiu sobre les unitats de Trànsit territorials de referència.	SAI Salut	2020	- Material creat - Material distribuït
4	Fomentar a través de l'espai de col·laboració l'especial atenció de la salut sexual i reproductiva de les dones lesbianes, bisexuals i trans.	Comissió Seguiment Salut	2021	Informe de l'espai de col·laboració
5	Realitzar activitats periòdiques de prevenció, sensibilització i suport comunitari amb relació a les infeccions de transmissió sexual.	Comissió Seguiment Salut	2022	Informe de les persones ateses amb dades desagregades per gènere
6	Realització d'una jornada per a la despatologització del fet trans.	Comissió Seguiment	2022	Informe de la jornada

Línia 7. Cultura, festes i esports

Objectiu

- Incorporar la diversitat sexual i de gènere en les activitats culturals, les festes i l'àmbit esportiu de la Conca de Barberà

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Realitzar una auditoria de les instal·lacions esportives comarcals en base a les Recomanacions de la Generalitat de Catalunya respecte a la diversitat sexual i de gènere als espais esportius.	Esports	2019	Informe de l'auditoria
2	Realitzar una auditoria dels espais socials municipals de la comarca per incorporar la perspectiva LGBTI en el seu disseny.	Esports	2020	Informe de l'auditoria
3	Divulgar el rebuig a la LGBTIfòbia en els actes esportius, culturals i festius de la Conca de Barberà.	Comunicació Esports Cultura	2019	Declaració de rebuig
4	Revisar el fons documental de les biblioteques de la comarca per retirar de l'abast públic les publicacions amb contingut LGBTIfòbic.	Cultura	2020	Llistat de documentació retirada
5	Dedicar un espai específic destinat a la visibilització de contingut LGBTI a les biblioteques de la comarca.	Cultura	2020	- Llistat de documentació incorporada - Informe de redistribució de l'espai

6	Garantir que el dret d'admissió dels establiments no és fruit d'una discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	Polícia Local	2020	Informe de la Policia Local
7	Comunicar als establiments l'obligació d'impedir-hi l'accés a persones que exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, discriminació o LGBTIfòbia.	Polícia Local Comunicació	2020	Informe de la comunicació
8	Incorporar dins els projectes de rehabilitació d'instal·lacions municipals les indicacions realitzades en l'auditoria d'instal·lacions esportives i espais socials.	Esports	2021-2022	Obres realitzades
9	Garantir l'atenció i el suport a les persones LGBTI dins el punt lila instal·lat en festes populars.	Cultura Igualtat	2021	- Proposta d'actuació del punt lila - Informe del punt lila
10	Incorporar activitats per a la no-discriminació als esdeveniments culturals de la comarca, més enllà de les diades específiques.	Cultura Igualtat	2022	- Memòria de Cultura - Memòria d'Igualtat
11	Impartir formació específica en diversitat sexual i de gènere, i prevenció d'agressions LGBTIfòbiques a les persones organitzadores de les festes populars.	Cultura Igualtat	2022	Certificats de formacions amb dades d'assistència desagregades per gènere

7. Annexos

Annex 1. Relació de les persones que han format part del Grup Motor de Seguiment del Pla LGBTI

Nom i cognoms	Institució / Càrrec
Laura Anglès	Coordinadora del servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
Gemma Nadal	Cap de l'àrea d'Ensenyament del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
Biel Serra	Cap de l'àrea de Joventut del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
Rosa Albes	Responsable de l'Oficina tècnica del Pla Local d'Inclusió Social
Raquel Girona	Direcció ABS Montblanc
Laura Ruiz	Direcció ABS Montblanc
Ma Angeles de la Cruz	Pediatra ABS Montblanc
Dèbora Fernández	Treballadora Social Sanitària ABS Montblanc
Laura Clarisó	Treballadora Social Sanitària ABS Santa Coloma de Queralt

Annex 2. Relació de les persones i entitats entrevistades

Nom i cognoms	Entitat
Laura Anglès	Servei d'Igualtat, Migracions i Ciutadania
Representant	Associació H2O
Representant	Associació Gènere Lliure
Mercè Vallbona	Associació de Dones de Montblanc ADOMONT
Judit Queralt Farré	Escarritx Literari
Paulino Gascon	Conca Terra d'Acollida
Ramon Meroño	Consell Esportiu de la Conca de Barberà

Annex 3. Relació de documentació analitzada

- Memòria projecte Genus
- Activitats per afavorir la igualtat de gènere i el respecte cap al col·lectiu LGBTI (Escola Martí Poch)
- Informe activitat "Eines per la igualtat i LGBTI a l'aula"
- Formació realitzada per la plantilla del Consell Comarcal de la Conca de Barberà envers la diversitat sexual i de gènere i la igualtat
- Recull activitats realitzades pels centres educatius en matèria LGBTI i igualtat
- Recull dels tallers de Salut i Escola
- Informació sobre l'atenció a les persones trans a la Conca de Barberà i la província de Tarragona
- Actuacions realitzades des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà en relació a la diversitat sexual i de gènere
- Informació del Servei d'Atenció Integral (SAI) a les persones LGBTI
- Plans d'ocupació i programes municipals de Conca Activa



NORMES DE FUNCIONAMENT I ADHESIÓ AL CLUB CARNET 6T

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest document és formalitzar l'adhesió d'empreses i entitats al Club Carnet 6T, que ofereixen serveis específics als usuaris de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175, que tinguin l'activitat turística a les comarques de l'Alt Camp, la Conca de Barberà i l'Urgell, i que es trobin situades en el traçat de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175.

2. CONDICIONS DE LA COL·LABORACIÓ

2.1. TIPOLOGIES

A efectes de determinar el tipus de vinculació s'han definit dues tipologies per diferenciar el tipus de servei que ofereixen: els allotjaments recomanats i els punts de segellatge.

ALLOTJAMENT ESPECIALITZATS: Aquells allotjaments inscrits al Registre de Turisme de Catalunya (RTC) situats dins el traçat de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175, o en un radi màxim de 5 Km., i que ofereixen serveis específics que s'adeqüen als practicants de senderisme i de BTT i que tenen com a objectiu la captació d'aquest segment turístic. Aquests establiments se'ls atorgarà el distintiu de Club Carnet 6T.

PUNT DE SEGELLATGE: Podran ser: restaurants, bars, cellers, comerços, agrotigues, oficines de turisme, museus, espais visitables,... tots ells amb seu dins del traçat de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175 i que ofereixen el servei de segellatge del Carnet 6T, tant si el client fa ús dels serveis de què disposa com no. Aquests establiments se'ls atorgarà el distintiu de punt de segellatge del Carnet 6T.

2.2. REQUISITS I OBLIGACIONS

Requisits generals (allotjaments especialitzats i punts de segellatge):

- Col·locar en un lloc visible de l'establiment distintiu corresponent.
- Segellar a totes les persones que presentin el Carnet 6T tant si fan ús dels serveis de què disposa com no.
- Oferir el servei d'informació de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175, i dels serveis bàsics d'alimentació i aixopluc (comerços, bars, restaurants, horaris de transports públics, empreses de trasllat d'equipatge i bicicletes, centres mèdics i farmàcies...) i dels serveis complementaris (actes, festes o esdeveniments que es fan a la proximitat, rutes de senderisme i cicloturisme, museus i espais visitables,...).
- Informar a l'ens gestor de qualsevol incidència relacionada amb l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175 (senyalització, traçat, equipaments,...) i vetllar activament pel respecte i la protecció de l'entorn natural.
- En el cas dels allotjaments, es compromet a oferir a les persones titulars del Carnet 6T els serveis establerts en l'apartat de requisits específics.

Oficina de gestió de La Ruta del Cister | C. Sant Josep, 18 | 43400 Montblanc | Tel. 977 86 12 32 |
info@larutadelcister.info | www.larutadelcister.info

Requisits específics i obligatoris (allotjaments especialitzats)

- Facilitar la reserva d'allotjament d'una sola nit i per a una sola persona als ciclistes i senderistes.
- Oferir un lloc segur per guardar la bicicleta i l'equipatge del senderista.
- En cas de disposar de servei de restauració, adaptar els horaris de l'esmorzar i sopar al ritme dels ciclistes i senderistes.
- Oferir servei de pícnic (esmorzar per endur oi/o dinar).
- Disposar gratuïtament d'eines bàsiques necessàries per a reparar bicicletes a disposició del client (clau allen, manxa d'aire, clau anglesa...).

Requisits recomanables (allotjaments especialitzats)

- Oferir servei de pícnic sostenible (evitant bosses de plàstic, paper albal,...).
- Possibilitat de rentar i assecar la roba dels senderistes i cicloturistes.
- Disposar d'un espai per a netejar la bicicleta.
- Es permet carregar la bateria de les bicicletes elèctriques.
- Venda de productes energètics (barretes, begudes isotòniques, etc.).
- Informació sobre serveis de gimnàs, sauna i massatgista.
- Obsequi de benvinguda saludable (aigua, fruita,...).

2.3. CONTRAPRESTACIONS

- Aparèixer al catàleg de l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175 com a allotjament especialitzat.
- Aparèixer al web www.larutadelcister.info
- Promoció a través de les Xarxes Socials: Facebook i Instagram.
- Campanyes de publicitat en mitjans específics (online-offline).
- Participació i priorització de les empreses membres en els famtrips i presstrips que organitzin les diferents administracions (Diputació, generalitat...), a fires genèriques i específiques de producte, i a totes les accions promocionals en les que participi La Ruta del Cister.
- Acompanyament i suport a la comercialització: Les agències o operadors nacionals i internacionals que volen programar productes turístics a l'entorn a l'itinerari de La Ruta del Cister, el GR®175 utilitzaran els serveis col·laboradors.
- Inicialment formar part del Club és gratuït

3. DURACIÓ DE LA VINCULACIÓ

- a) La durada de la vinculació de l'Oficina de Gestió de La Ruta del Cister amb l'empresa o entitat adherida al Club Carnet 6T s'iniciarà a partir del moment que ambdues parts rebin una còpia del formulari degudament signada i el distintiu identificatiu corresponent. Aquesta relació tindrà caràcter indefinit llevat que es doni alguna de les causes dels apartats següents.
- b) El col·laborador podrà donar-se de baixa al Club Carnet 6T en qualsevol moment, per això haurà de comunicar-ho per escrit a l'Oficina de Gestió de La Ruta del Cister.
- c) Per finalització del programa.

Oficina de gestió de La Ruta del Cister | C. Sant Josep, 18 | 43400 Montblanc | Tel. 977 86 12 32 |
info@larutadelcister.info | www.larutadelcister.info

4. CONDICIONS GENERALS

a) En allò que no estigui establert en el present document i en cas de conflicte resoldrà el Consell Comarcal de la Conca de Barberà com a impulsor de La Ruta del Cister, així com la interpretació d'aquest.

Oficina de gestió de La Ruta del Cister | C. Sant Josep, 18 | 43400 Montblanc | Tel. 977 86 12 32 |
info@larutadelcister.info | www.larutadelcister.info

FORMULARI

A continuació podreu complimentar les dades necessàries per a formalitzar l'adhesió al Club Carnet 6T de La Ruta del Cister.

ALLOTJAMENT ESPECIALITZAT

DADES DE L'EMPRESA

Nom comercial:

Nom Fiscal :

NIF empresa :

Telèfon:

Web :

E-Mail :

Adreça postal:

Codi postal:

Municipi:

INTERLOCUTOR/A AMB L'OFICINA DE GESTIÓ DE LA RUTA DEL CISTER

Indiqueu aquí les dades de la persona de contacte de la vostra empresa amb l'Oficina de Gestió de La Ruta del Cister.

Nom i cognoms:

Càrrec:

E-Mail:

Oficina de gestió de La Ruta del Cister | C. Sant Josep, 18 | 43400 Montblanc | Tel. 977 86 12 32 |
info@larutadelcister.info | www.larutadelcister.info

DADES DE L'ESTABLIMENT

Número al Registre de Turisme de Catalunya:

Categoria:

Nombre **total** d'habitacions/ apartaments:

Nombre **total** de places:

Habitacions:

Individuals:

Dobles:

Triples:

Quàdruples:

Apartaments:

2 persones:

4 persones:

5 persones:

6 o + persones:

Període de tancament:

Esteu interessat a treballar amb agències de viatge?

Indiqueu el descompte o avantatge que oferiu als clients que s'allotgin al vostre establiment amb el Carnet 6T: *(no és obligatori)*

Serveis de l'establiment: indiqueu amb una **X** els serveis que oferiu

Restaurant

Wifi als espais comuns

Cafeteria / Bar

Pagament amb targeta de crèdit

Wifi a l'habitació

S'accepten gossos

Oficina de gestió de La Ruta del Cister | C. Sant Josep, 18 | 43400 Montblanc | Tel. 977 86 12 32 |

info@larutadelcister.info | www.larutadelcister.info

Observacions:

Declaro conèixer i accepto el contingut íntegre de les normes de funcionament del Club del Carnet 6T, i en prova d'aquesta conformitat, les parts signen aquest exemplar,

Montblanc, _____ de _____ de 20____

Signatura i segell

Signatura i segell

Magí Trullols Trull
President del Consell Comarcal
de la Conca de Barberà

Nom i cognoms:

FORMULARI

A continuació podreu complimentar les dades necessàries per a formalitzar l'adhesió al Club Carnet 6T de La Ruta del Cister.

PUNT DE SEGELLATGE

DADES DE L'EMPRESA

Nom comercial:

Nom Fiscal :

NIF empresa :

Telèfon:

Web :

E-Mail :

Adreça postal:

Codi postal:

Municipi:

Declaro conèixer i accepto el contingut íntegre de les normes de funcionament del Club del Carnet 6T, i en prova d'aquesta conformitat, les parts signen aquest exemplar,

Montblanc, _____ de _____ de 20____

Signatura i segell

Signatura i segell

Magí Trullols Trull

President del Consell Comarcal
de la Conca de Barberà

Nom i cognoms:
