



laconfederació

Anuari  
de l'Ocupació  
del Tercer Sector Social  
de Barcelona  
2016





# Contingut

<b>1. Metodologia</b>	<b>5</b>
<b>2. Perfil de les entitats generadores d'ocupació</b>	<b>7</b>
<b>3. Tipologia de contractes</b>	<b>11</b>
<b>4. Caracterització de les persones contractades</b>	<b>13</b>
<b>5. Relacions laborals i estructura salarial</b>	<b>15</b>
<b>5.1. Tipus de contracte i jornada laboral</b>	<b>15</b>
<b>5.2. Context de crisi i recuperació econòmica</b>	<b>16</b>
<b>5.3. Convenis col·lectius</b>	<b>18</b>
<b>5.4. Escala salarial</b>	<b>18</b>
<b>5.5. Ràtio salarial</b>	<b>20</b>
<b>5.6. Absentisme laboral de les entitats</b>	<b>20</b>
<b>6. Reptes de futur</b>	<b>21</b>



# 1

## Metodologia

### Estudi quantitatiu

Recopilació de dades, principalment numèriques tot i que també s'inclouen preguntes d'opinió i percepció, en relació a l'ocupació a les entitats del Tercer Sector Social de la ciutat de Barcelona. La mostra s'ha recollit en el marc del treball de camp l'Anuari 2015 de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

### Qüestionari breu

Tot i la complexitat de la temàtica i la diversitat d'organitzacions s'ha elaborat un qüestionari breu i centrat en els indicadors clau prèviament definits.

### Selecció d'indicadors claus

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona està orientat a crear un sistema àgil i senzill de recollida de dades que permeti conèixer periòdicament l'estat i l'evolució de la qüestió. Per això ha estat important la selecció d'un nombre reduït d'indicadors sobre els quals treballar, molts d'ells referents d'altres estudis sobre ocupació en altres àmbits sectorials i/o de referents internacionals en estudis d'ocupació i salarials al Tercer Sector.

### Aplicatiu electrònic per la recollida de dades

S'ha fet arribar un qüestionari electrònic a les entitats mitjançant un aplicatiu específic. En concret s'ha fet servir 'SurveyMonkey Pro', que ofereix les possibilitats de personalització, flexibilitat, integració en webs pròpies i adequació que la fa adient per una recerca com aquesta.

### Continuïtat

El propi nom d'Anuari implica continuïtat, i per tant, és esperable la recollida periòdica de dades per l'actualització 'anual' de l'estudi. Això implica treballar per aconseguir el compromís des de les entitats i garantir l'obtenció periòdica de les dades i ratis plantejats.

### Dimensió de la mostra

El Tercer Sector Social té elements de diversitat organitzativa que individualitzen molt els casos i les circumstàncies pròpies de cada organització, i això impossibilita un treball acurat que tingui representació sectorial amb una mostra excessivament petita. S'han de tenir en compte elements tècnics com el marge d'error ja que el fet d'analitzar els resultats a partir d'una mostra i no del total d'entitats implica necessàriament un error d'estimació. Aquest error es pot controlar mitjançant la mida de la mostra i el nivell de confiança.

## Interrelació amb altres recerques

Donada la dimensió de la mostra, l'anàlisi per determinats càlculs sectorials s'ha enriquit amb dades procedents de la primera edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, a més d'altres recerques de referència com l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social i L'Ocupació al Tercer Sector Social a Catalunya (2010).



### Fitxa tècnica



**Àmbit:** Barcelona



**Tipus d'estudi:** quantitatiu



**Data de recollida de dades:**  
octubre i novembre 2015



**Error mostral:**  
per un nivell de confiança del 95,5% i situació de màxima indeterminació ( $p=q=0,5$ ), l'error és  $\pm 5,4\%$



**Univers:**  
organitzacions del Tercer Sector Social amb 4 o més persones contractades



Recollida de informació a través d'un qüestionari breu en un aplicatiu online



**Mostra:** 104 respostes vàlides



**Tractament de les dades:**  
estadística descriptiva i no paramètrica

# 2

## Perfil de les entitats generadores d'ocupació

**P**er tal de conèixer com és l'ocupació en les entitats socials de la ciutat de Barcelona és necessari contextualitzar l'univers d'estudi. La generació d'ocupació varia en funció de la naturalesa de les organitzacions. Hi ha alguns indicadors com són la forma jurídica, l'any de constitució i el volum d'ingressos, entre d'altres, que permeten caracteritzar les entitats i fer una aproximació a les diferents formes organitzatives que generen ocupació en el sector social no lucratiu.

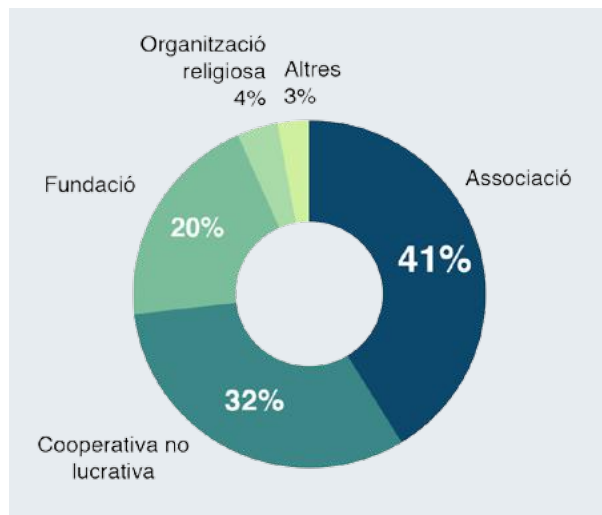
La forma jurídica més freqüent entre les entitats del Tercer Sector Social barceloní és l'associació. De fet, el 41% de les entitats participants en l'estudi ho són. Les cooperatives no lucratives representen el 32% i les fundacions el 20%. Altres formes jurídiques del món no lucratiu, com les organitzacions religioses, són minoritàries. Aquestes dades es troben alineades amb les del conjunt del territori català. A Catalunya les proporcions són semblants però amb un element que apunta a una tendència diferenciada, les cooperatives d'iniciativa social a Barcelona representen un 4% més.

L'any de constitució habitual entre les entitats socials generadores d'ocupació es concentra a finals del segle XX i principis del segle XXI. Entre els anys 1990 i 1999 van néixer el 27% i a la primera dècada del segle XXI el 26%. Pràcticament la meitat de les entitats socials amb persones contractades (45%) es van crear en les dècades dels anys vuitanta i noranta.

La dècada dels anys vuitanta també concentra un percentatge significatiu, el 25%, moment de construcció de la democràcia i de l'actual estat del benestar. Aquestes xifres semblen posar en evidència el creixement progressiu al llarg de les últimes dècades. Una mostra d'estabilitat i maduresa del sector. A partir de l'any 2010 el nombre d'organitzacions disminueix considerablement fins a arribar al 4%, fet que es pot associar al context de crisi.

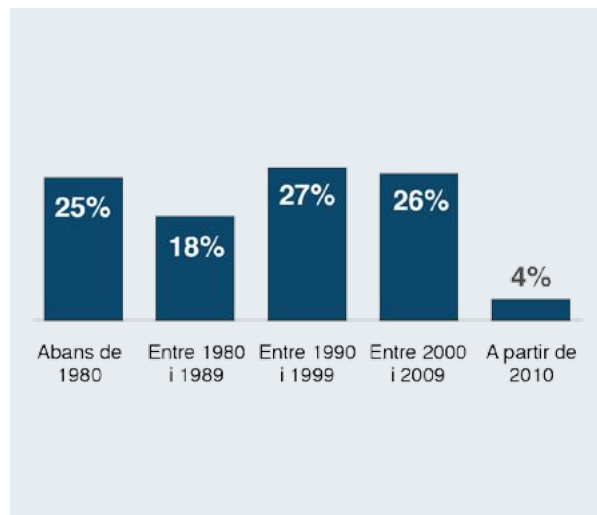
**Gràfic 1**

Forma jurídica de les entitats (en percentatge)



**Gràfic 2**

Any de constitució de les entitats (en percentatge)

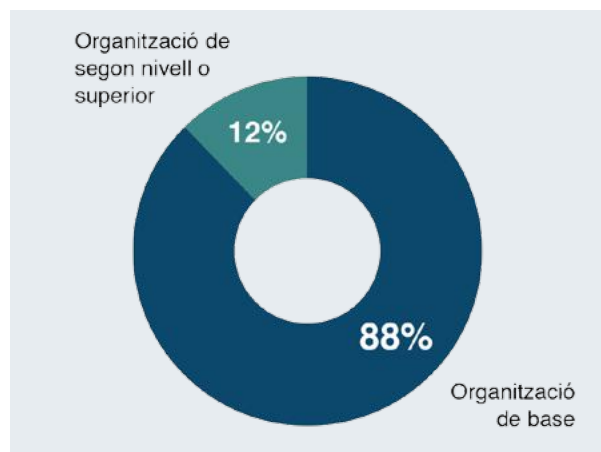


Les entitats poden estar directament adreçades a la intervenció i l'atenció de les persones, cas en què s'han considerat organitzacions de base. O bé, tractar-se d'agrupació d'entitats, com les federacions i coordinadores. Els rols de tots dos tipus d'organitzacions són ben diferents, pel que s'analitzen com un element més de la caracterització mostral. Com és lògic, el nombre d'entitats de base és superior al d'organitzacions de segon nivell o superior. De fet, el 88% de les entitats analitzades són entitats de base, mentre que les organitzacions de segon nivell o superior representen el 12% del total.

Pel que fa a la implantació territorial, s'observa que el 79% de les entitats realitzen les seves activitats a Catalunya, mentre que el 21% restant les realitza també a altres territoris. Comparant amb les entitats de Catalunya, el percentatge d'organitzacions que realitzen activitat fora del territori és lleugerament superior en el cas de Barcelona. Sembla que l'efecte capitalitat, és a dir, una major concentració d'organitzacions de gran dimensió a la capital catalana, pot explicar aquest resultat.

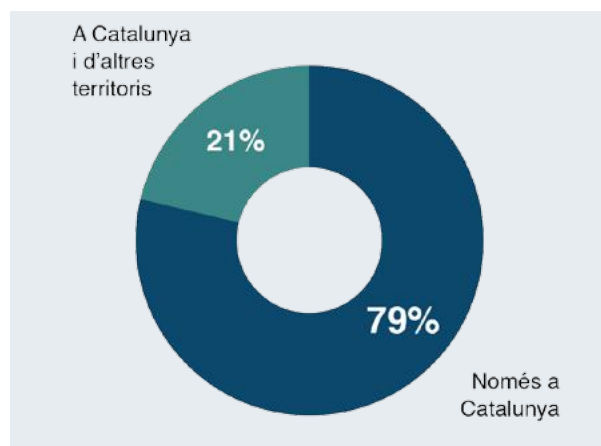
**Gràfic 3**

Nivell de les organitzacions (en percentatge)



**Gràfic 4**

Implantació territorial a Catalunya i a d'altres territoris (en percentatge)

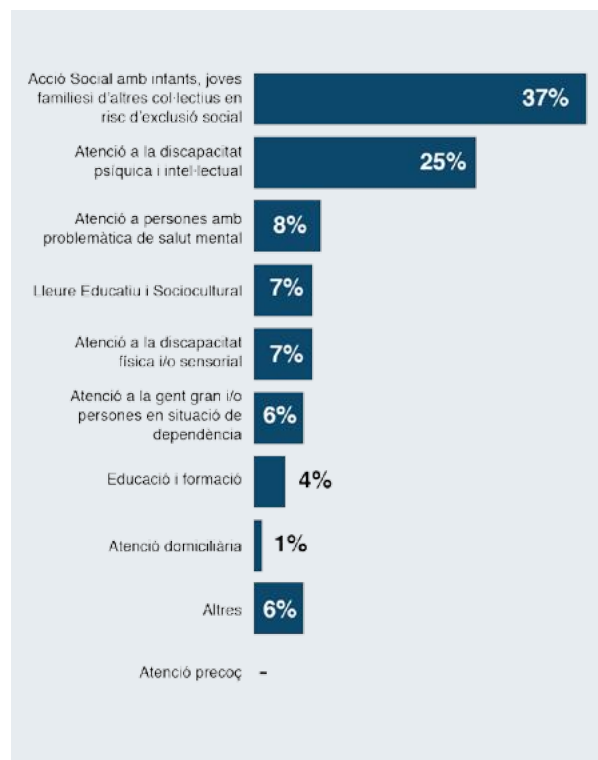


L'àmbit principal d'activitat entre les entitats generadores d'ocupació és l'acció social amb infants, famílies així com d'altres col·lectius en risc d'exclusió social, el qual representa el 37% del total. En segon lloc, l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual que representa una de cada quatre entitats (el 25%), seguida però amb distància per l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental (7%), el lleure educatiu i sociocultural (7%) i l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial (7%).

Els àmbits d'atenció a la gent gran i/o persones en situació de dependència representen el 6%, el mateix que la categoria 'altres' on s'engloben diversos àmbits d'actuació relacionats sobretot amb temes relacionats directament amb la salut i la cura de malalties. Pel que fa a l'àmbit d'atenció precoç no s'han obtingut dades en aquesta primera edició per a la ciutat de Barcelona, però al conjunt català hi representa el 5,3% del total. S'espera en properes edicions recollir la realitat d'aquest àmbit concret.

**Gràfic 5**

Àmbit prioritari d'activitat (en percentatge)





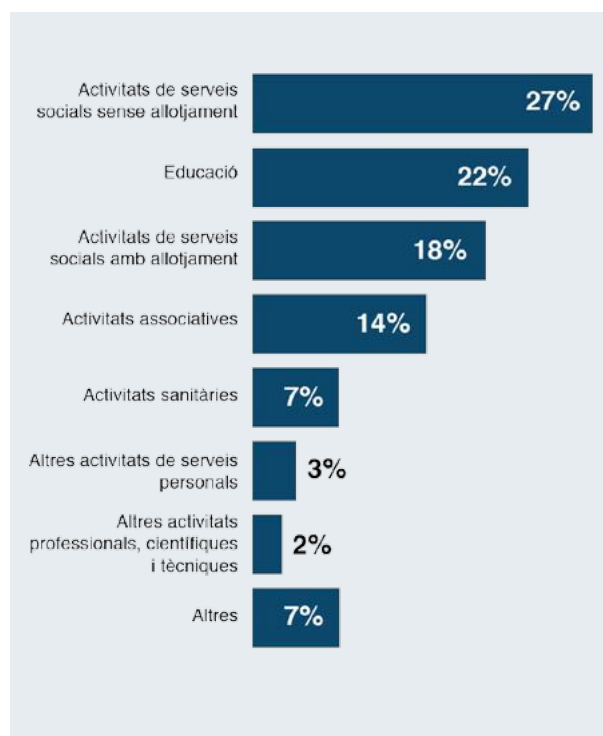
El codi CNAE –Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques- fa referència al tipus d'activitat productiva que es realitza de forma professional i/o empresarial. El codi CNAE, junt amb l'àmbit principal d'activitat, també contribueix a contextualitzar l'ocupació dins les entitats socials.

Es tracta d'un indicador alineat amb l'àmbit prioritari d'activitat i que aporta una informació complementària. El codi associat a les activitats de serveis socials sense allotjament són les que tenen una major presència amb el 27% del total, seguit per l'educació (22%), les activitats de serveis socials amb allotjament (18%) i les activitats associatives (14%).

El darrer indicador que contribueix a la caracterització de les entitats socials generadores d'ocupació és el nivell d'ingressos. De fet, es tracta de l'indicador que més estretament es relaciona amb el nombre de persones contractades en una organització. Com sembla lògic, a major nivell d'ingressos hi ha una major contractació i així ho mostra l'anàlisi estadística realitzada.

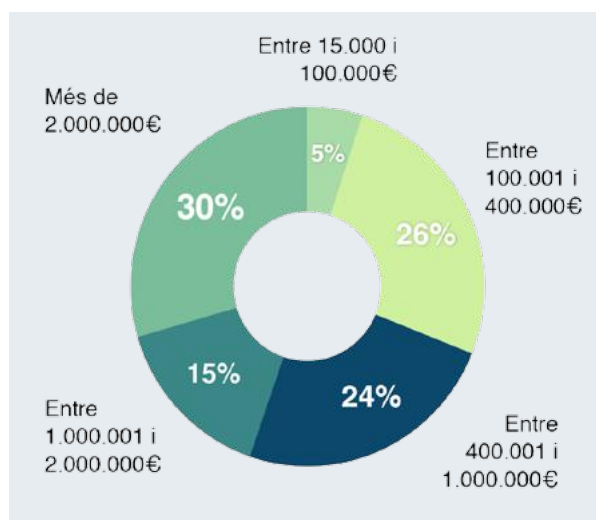
**Gràfic 6**

Codi CNAE (en percentatge)



**Gràfic 7**

Ingressos previstos de les entitats per l'any 2015 (en percentatge)





# 3

## Tipologia de contractes

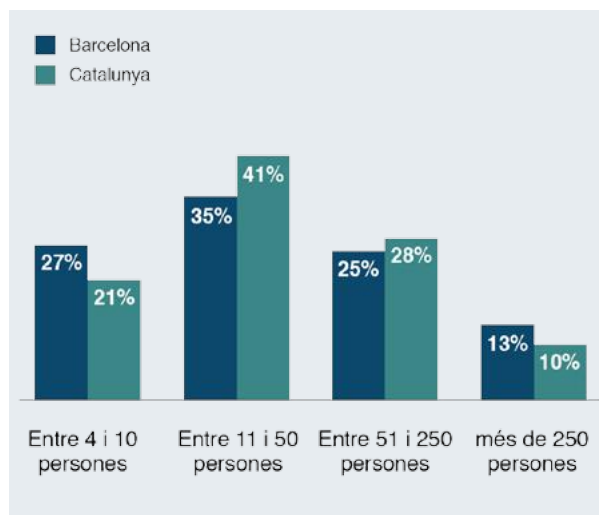
**E**l perfil més habitual d'organització social és, fent una analogia amb el món empresarial, el d'una petita o mitjana empresa. L'anàlisi per trams mostra que el 35% de les entitats compta amb un nombre de persones contractades que oscil·la entre 11 i 50, i el 27% se situa en el tram d'entre 4 i 10 contractades. Així, més de la meitat de les entitats compta, com a màxim, amb 50 persones contractades. Paral·lelament, el 25% s'ubica en el tram d'entre 51 i 250 persones contractades i el 13% en el de 250 o més.

La comparativa amb els resultats de l'Anuari d'Ocupació per al conjunt de Catalunya mostra que per al conjunt del territori, la proporció d'entitats amb 11 i 50 persones contractades és encara més predominant (41%). En canvi, la presència d'organitzacions en el tram d'entre 4 i 10 persones contractades és 6 punts inferior (21%).

Continuant amb l'analogia de la petita i mitjana organització, a la Unió Europea una de les condicions d'aquest tipus d'organitzacions és comptar amb menys de 250 persones contractades. Les dades de l'Anuari d'ocupació per a la ciutat de Barcelona mostren que el 87% de les entitats de la capital catalana compten amb menys de 250 persones contractades. Aquest percentatge és lleugerament inferior respecte al conjunt de Catalunya, on el 90% de les organitzacions socials no lucratives tenen menys de 250 persones contractades.

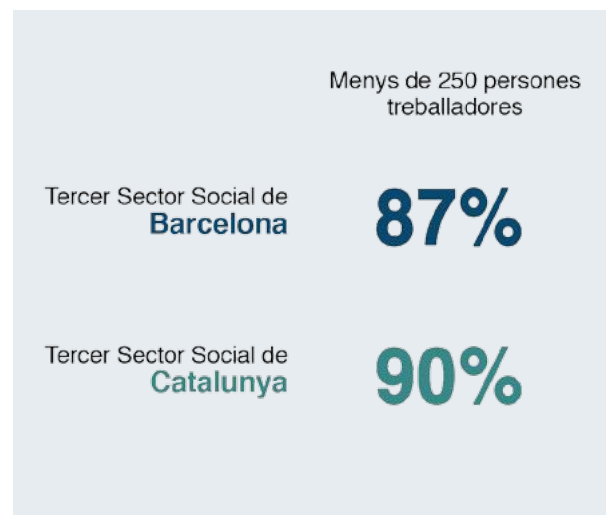
**Gràfic 8**

Contractació per trams (en percentatge)  
Comparativa de resultats per Barcelona ciutat i el conjunt de Catalunya



**Esquema 1**

Organitzacions amb menys de 250 persones contractades (en percentatge). Comparativa de resultats per Barcelona ciutat i el conjunt de Catalunya



Pel que fa a la contractació de persones reconegudes legalment amb discapacitat, els resultats mostren que pràcticament la meitat de les organitzacions de la ciutat, en concret el 46%, compta amb una o més persones amb reconeixement legal de discapacitat a les seves plantilles.

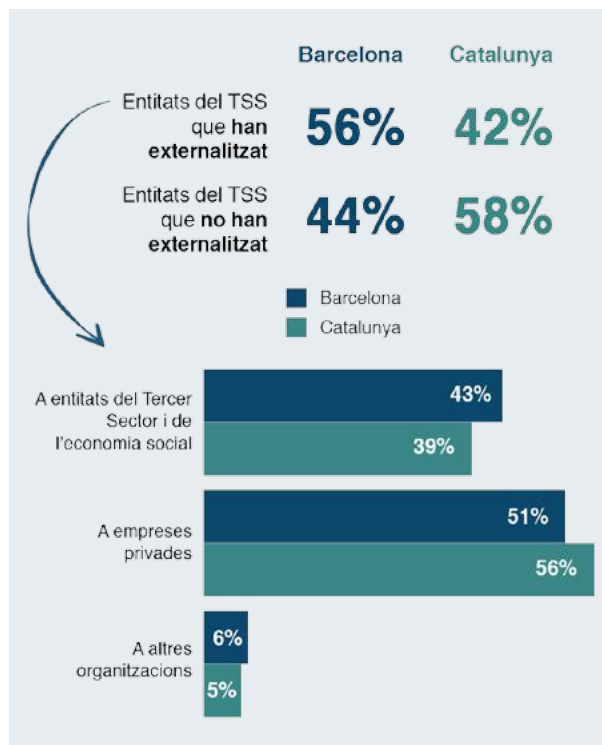
Una altra forma de generar ocupació, encara que de forma indirecta, és aquella realitzada per la contractació de serveis externs. Donat que les entitats socials se centren en donar serveis a les persones, poden optar per delegar temes no directament vinculats amb la seva activitat a d'altres organitzacions. A Barcelona el 56% de les entitats va externalitzar algun servei complementari a l'activitat principal desenvolupada. Al conjunt de Catalunya aquesta xifra és significativa inferior, de fet disminueix fins un 42%.

Pel que fa al tipus d'organització on s'externalitzen els serveis, s'observa que, tot i que majoritàriament es concentra en empreses privades (51%), hi ha una proporció significativa d'organitzacions de l'economia social (43%) i que supera en 4 punts la mitjana del conjunt de Catalunya. Dintre d'aquest grup s'hi troben entitats del tercer sector, cooperatives, empreses d'inserció i centres especials de treball.

Els serveis o activitats més habituals externalitzats són els serveis d'informàtica (20%), seguits de la gestió administrativa, comptable i fiscal (18%). En proporció semblant, els serveis de neteja o bugaderia i el càtering (17%), i en menor mesura la comunicació (7%) i la jardineria (2%). En aquest cas, els tipus de serveis externalitzats no presenten diferències respecte al conjunt del territori català.

### Esquema 2

Organitzacions que externalitzen serveis (en percentatge). Comparativa de resultats per Barcelona ciutat i el conjunt de Catalunya



### Esquema 3

Serveis o activitats externalitzades (en percentatge)



# 4

## Caracterització de les persones contractades

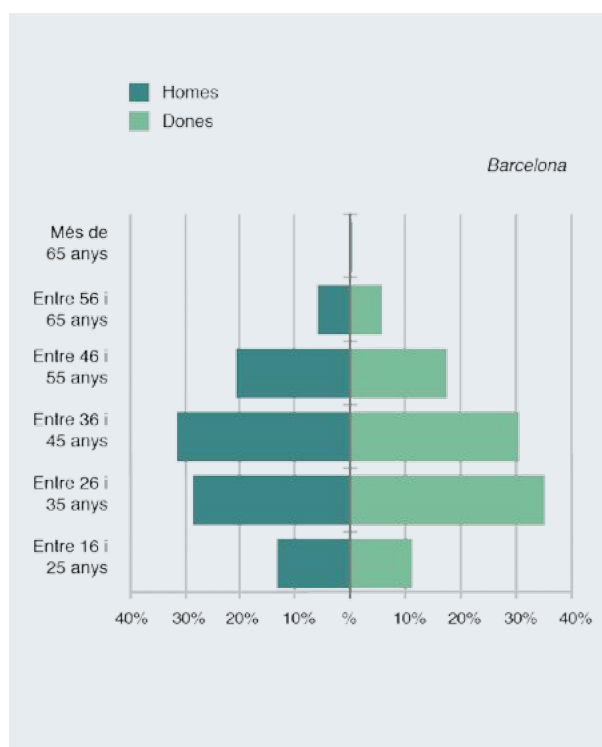
Existeixen algunes variables sociodemogràfiques que permeten dibuixar un perfil mig de la persona contractada per les organitzacions no lucratives de l'acció social a la ciutat de Barcelona. En relació a l'edat s'observa que el 35% de les persones contractades es concentren al segment d'entre 26 i 35 anys. En aquest tram d'edat predomina la presència de dones. En canvi, en el tram que va dels 36 als 45 anys la proporció de dones i homes és equilibrada i en la franja dels 46 als 55 anys, la presència d'homes supera al de les dones.

Pràcticament la meitat de les persones contractades disposen d'estudis universitaris, representant el 48% del total. Aquest percentatge contrasta amb les dades de l'Anuari de l'Ocupació de Catalunya on les persones contractades amb estudis universitaris són el 31%. D'altra banda, el 28% de les persones contractades disposa d'estudis secundaris (incloent BUP, FP, ESO, Batxillerat, Cicles Formatius).

L'anàlisi per sexes mostra diferències en els nivells d'estudis contractats. En el cas de les dones, el 55% té un nivell d'estudis universitaris, enfront del 35% dels homes que ha assolit aquest tipus d'educació superior.

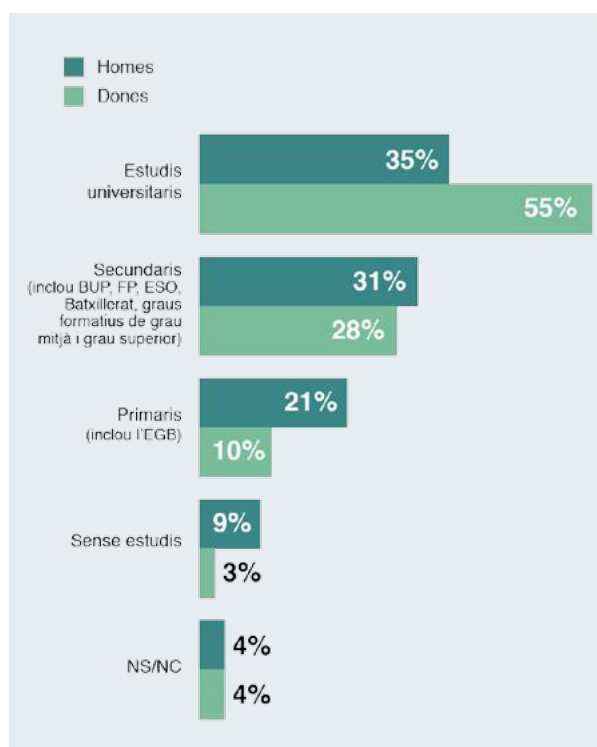
**Gràfic 9**

Persones contractades per edat segons siguin homes o dones



**Gràfic 10**

Persones contractades segons nivell d'estudis (en percentatge). Comparativa entre dones i homes.

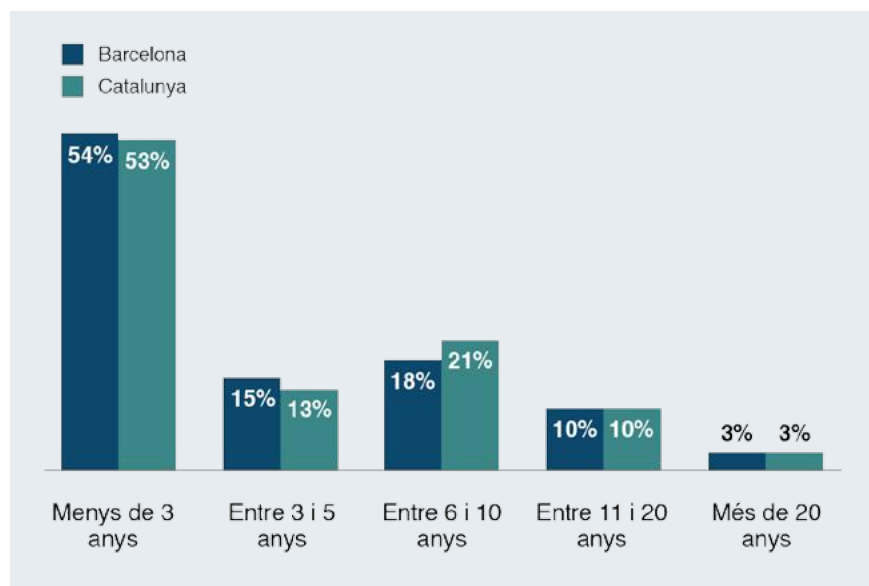


Un darrer indicador a recollir en aquesta caracterització és el temps de permanència i vinculació de les persones contractades a les organitzacions. Sovint l'antiguitat està vinculada a diferents factors com són el tipus d'activitat, els processos de subrogació vinculats a la contractació pública de serveis, la rotació dels equips, etc.

El 54% de les persones contractades compten amb menys de tres anys d'antiguitat a l'entitat, seguit de les que tenen entre 6 i 10 anys d'antiguitat que representen el 18%. Les dades de l'*Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya* mostra xifres alineades, on les persones contractades en aquests trams d'antiguitat corresponen el 53% i 21% respectivament.

#### Gràfic 11

Persones contractades per anys d'antiguitat (en percentatge). Comparativa de resultats per Barcelona ciutat i el conjunt de Catalunya



# 5

## Relacions laborals i estructura salarial

### 5.1.

#### Tipus de contracte i jornada laboral

El tipus de contracte més habitual, segons les dades recollides, és l'indeinit, el qual representa més de la meitat dels contractes. El contracte de durada determinada representa el 38% del total. Si es compara amb les dades de Catalunya no s'observen diferències destacades en aquest sentit.

L'anàlisi disgregat per sexes mostra diferències en el tipus de contracte entre dones i homes. Per fer-ho s'han recollit el total de dones contractades i el total d'homes contractats i s'han estudiat per separat els tipus de contractes en cada cas. S'observa que mentre el 61% de les dones compten amb un contracte indefinit, en el cas dels homes aquesta xifra disminueix fins el 54%. Per contra, la contractació temporal implica al 36% de les dones i al 45% dels homes.

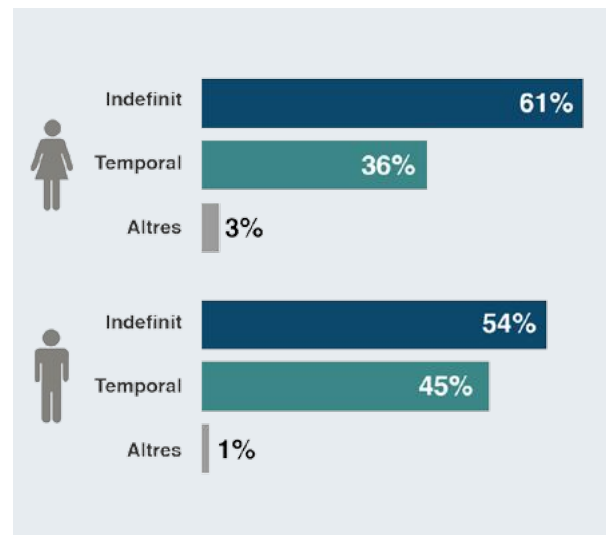
**Taula 1**

Tipus de contracte (en percentatge).  
Comparativa de resultats per Barcelona ciutat i el conjunt de Catalunya

	Barcelona	Catalunya
Contracte indefinit (o fix)	53%	52%
Contracte de durada determinada (o temporal)	38%	37%
Contracte de treball fix discontinu	6%	8%
Altres	3%	3%
Total	100%	100%

**Esquema 4**

Tipus de contracte (en percentatge).  
Comparativa entre dones i homes.

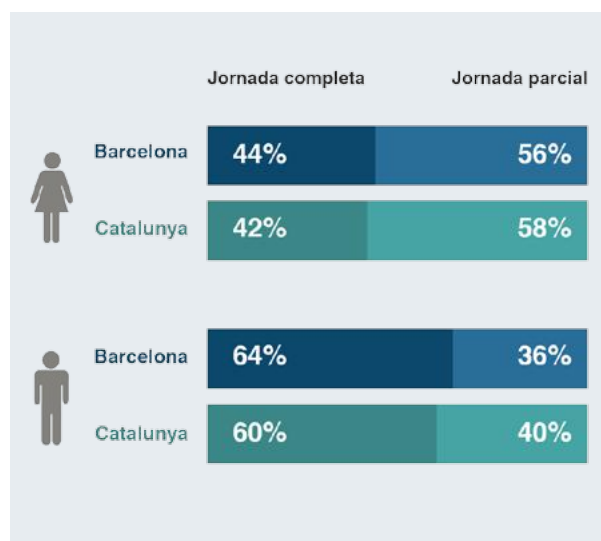


Pel que fa al tipus de jornada laboral, el 49% de les persones contractades tenen un contracte a temps parcial mentre que l'altre 51% disposa d'un contracte a temps complet. Aquestes xifres es troben en la línia amb el conjunt de l'ocupació catalana en entitats socials.

Si s'analitza el tipus de jornada laboral disgregada per sexes, s'observa com el 56% de les dones que treballen al Tercer Sector Social ho fan en jornada parcial i el 44% en completa. En el cas dels homes succeeix a la inversa, és a dir hi ha una proporció més gran de jornades completes. De fet, el 36% treballen en jornada parcial i un 64% en completa.

#### Esquema 5

Tipus de jornada laboral per sexe

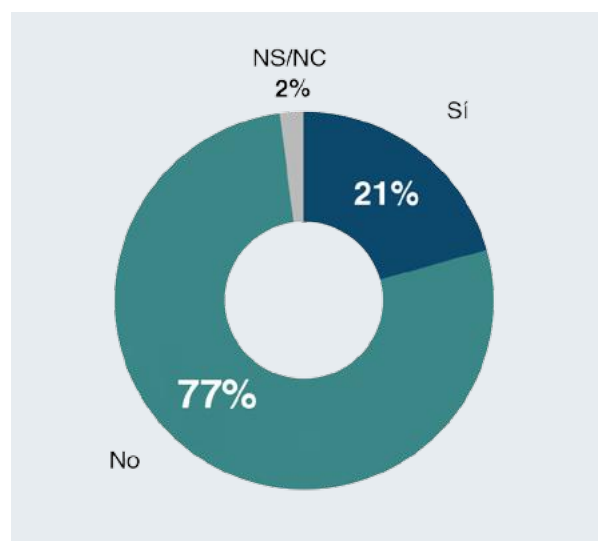


## 5.2. Context de crisi i recuperació econòmica

En el marc d'aquest estudi, s'ha volgut també veure l'impacte del context de crisi en l'ocupació del sector. El 21% de les entitats del Tercer Sector Social a Barcelona afirmen haver fet reestructuracions en els equips de treball contractats com a conseqüència de la crisi dels darrers anys.

Gràfic 12

Indiqueu si en els darrers anys, com a conseqüència de la crisi, heu hagut de realitzar reestructuracions en els equips de treball contractat de la vostra entitat (en percentatge)





D'entre les entitats que han hagut de fer reestructuracions (21%), el 39% afirmen que han hagut de realitzar ajustos de salaris, el 20% ajustos a la jornada laboral, el 18% reestructuracions en les tasques i funcions, i un 13% acomiadaments. Finalment, en el 2% de les entitats s'han produït baixes voluntàries i/o excedències. Cal tenir en compte que una mateixa organització pot haver aplicat més d'una mesura de reestructuració.

Davant les veus que afirmen que comença a haver una recuperació econòmica, s'ha volgut preguntar per si aquesta s'ha notat entre les organitzacions socials de la ciutat. El 88% afirma no haver notat la recuperació econòmica en el seu dia a dia. Per contra, el 12% sí que l'ha notada. A aquest 12% se li ha preguntat per les repercussions d'aquesta recuperació. En el 60% dels casos ha repercutit en una major retribució salarial al personal contractat, el 20% ha augmentat la contractació i el mateix percentatge ho ha notat en altres aspectes.

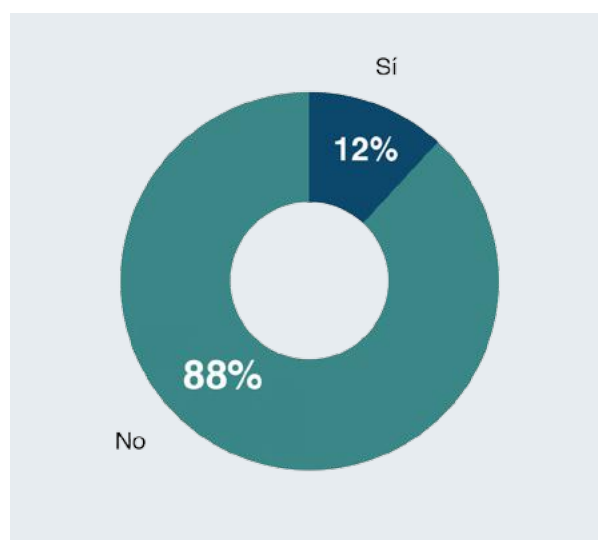
**Gràfic 13**

Tipus de reestructuració  
(pregunta multi-resposta i en percentatge)



**Gràfic 14**

Recuperació econòmica. L'heu notada en el dia a dia de la vostra entitat? En cas afirmatiu, com ha repercutit a la vostra entitat?



### 5.3. Convenis col·lectius

La regulació del marc de relacions al Tercer Sector Social és un símptoma de maduresa i consolidació del sector. Les entitats del sector apliquen més de 30 convenis col·lectius diferents, sent els més freqüents els d'acció social amb infants, joves i famílies i altres en situació de risc (23%), el de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya (15%) i el de lleure educatiu i sociocultural (9%). L'aplicació d'un conveni o d'altre està directament relacionat amb l'àmbit d'activitat de les entitats.

### 5.4. Escala salarial

Els salaris percebuts entre les persones contractades es troben directament relacionats a la categoria professional. Les activitats comunament desenvolupades per les entitats socials fa que les categories professionals tradicionals siguin insuficients per aportar informació sobre els salaris. Per això, l'Anuari d'Ocupació recull unes categories pròpies que s'adapten millor a la realitat de les entitats socials.

L'anàlisi de les remuneracions mostra que els salaris més freqüents entre els càrrecs de direcció i gerència i els comandaments intermedis se situen en el segment d'entre 25.000 i 36.000 euros bruts anuals. En el cas dels equips tècnics d'estructura, d'atenció directa i el personal d'administració el salari més freqüent oscil·la entre els 12.000 i 24.000 euros.

Taula 2

Salari de persones contractades segons categoria professional (en percentatge)

	Direcció i gerència	Comandaments intermedis	Tècnics d'estructura	Tècnics d'atenció directa	Personal d'administració
SMI (9.034,20 €)	-%	-%	1%	1%	1%
Entre SMI - 12 mil €	1%	3%	4%	13%	31%
Entre 12 - 24 mil €	9%	22%	67%	76%	60%
Entre 25 - 36 mil €	31%	51%	21%	9%	7%
Entre 37 - 48 mil €	25%	17%	5%	1%	1%
Entre 49 - 60 mil €	19%	6%	2%	-%	-%
Més de 60 mil €	15%	1%	-%	-%	-%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

---

Comparant l'escala salarial segons les categories professionals no s'observen diferències entre Barcelona i Catalunya a excepció dels càrrecs de direcció i gerència. S'observa que a Barcelona la major part dels sous es concentren entre els 25 mil i els 48 mil euros l'any, els quals representen el 56% del total. Per contra, al conjunt de Catalunya el més habitual és que un càrrec directiu cobri fins els 24 mil euros (45%) i en menor mesura, entre els 25 mil i 36 mil euros (25%). Aquesta qüestió es relaciona amb l'efecte capitalitat de la ciutat de Barcelona, que concentra un major nombre d'entitats de gran dimensió.

Pel que fa al salari mig, aquest se situa al voltant dels 20.300€ bruts anuals. S'ha volgut analitzar aquesta xifra disgregada per sexes. Les mitjanes salarials de dones i homes al Tercer Sector Social mostra una desviació de gairebé el 2%. Les dones cobren una mitjana de 20.260€ bruts a l'any i els homes 20.508 euros. En qualsevol cas, la diferència és poc significativa.

### Taula 3

Salaris de persones contractades de direcció i gerència per escala salarial (en percentatge)

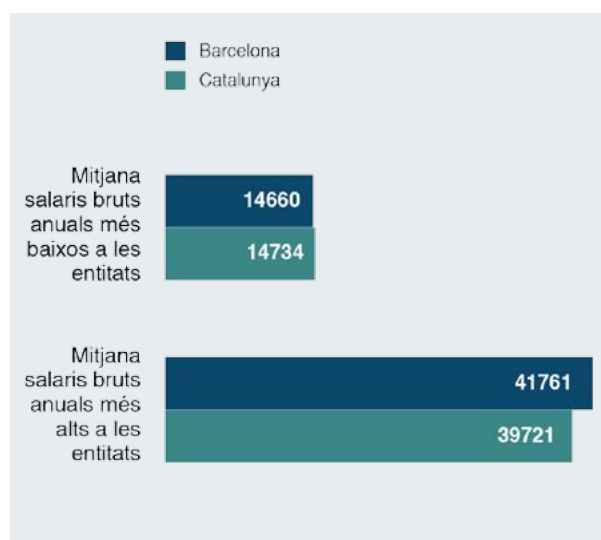
	Barcelona	Catalunya
Fins a 24mil €	10%	45%
Entre 25-36 mil €	32%	25%
Entre 37-48 mil €	25%	16%
Entre 49-60 mil €	19%	8%
Més de 60mil €	14%	6%
Total	100%	100%

## 5.5. Ràtio salarial

La ràtio salarial permet analitzar la relació entre salaris dins el sector. Per a calcular la ràtio salarial s'ha considerat la relació entre el salari mig més alt i més baix. Segons les dades recollides, la ràtio mitjana se situa a 2,8 en el cas de Barcelona, i a 2,7 pel conjunt de l'ocupació catalana. Aquesta diferència és deguda a uns majors salaris en les categories superiors tal com s'ha vist en l'apartat anterior. Té també a veure amb l'efecte de capitalitat, i la concentració d'entitats de major dimensió a la ciutat de Barcelona.

Gràfic 15

Ràtio d'estructura salarial (en percentatge)



## 5.6. Absentisme laboral de les entitats

L'absentisme laboral considera les hores no treballades pel personal contractat independent del motiu i de si han estat justificades, per exemple malalties, exàmens, etc. El Tercer Sector Social analitzat a la ciutat de Barcelona té una taxa d'absentisme laboral del 4%, lleugerament inferior a la del conjunt de l'ocupació catalana (4,3%).

Esquema 6

Ràtio d'estructura salarial



# 6

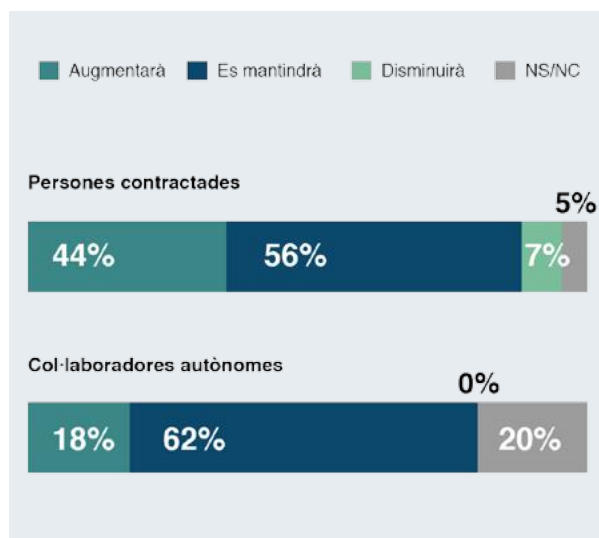
## Reptes de futur

La perspectiva de futur respecte l'ocupació al Tercer Sector Social és de continuïtat. La percepció de les entitats en els pròxims tres anys dibuixen un marc estable on predominantment els equips es mantenen i fins i tot s'amplien. En concret, el 53% de les entitats creuen que mantindran els equips de persones contractades i el 35% que aquests augmentaran. De forma més moderada es preveu l'augment de persones col·laboradores autònomes. En aquest cas, la percepció majoritària (62%) és el manteniment.

S'ha preguntat també a les entitats pels reptes en el curt i mig termini en relació a l'ocupació. Entre els reptes identificats, en conjunt, són molt similars als recollits per al conjunt de Catalunya, sent el repte més freqüent les millores salarials. També destaquen reptes com el model de col·laboració amb l'Administració Pública. En el cas de Barcelona, a més dels reptes relacionats amb salaris i l'estabilitat laboral, prenen també rellevància conceptes com la conciliació laboral.

**Gràfic 16**

Percepció de l'evolució del volum de contractació en els pròxims tres anys (en percentatge)



**Esquema 7**

Núvol de paraules en relació als reptes d'ocupació al Tercer Sector Social de Barcelona





laconfederació

Amb el suport de



Elaborat per



**Observatori  
del Tercer Sector**