

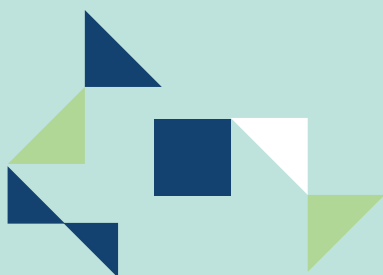


© laconfederació

**Anuari de l'Ocupació
del Tercer Sector Social de
Barcelona 2017**

2a edició

Informe de resultats



Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona
2017, 2a edició

Barcelona, octubre del 2017

Coordinació: Laia Grabulosa i Gemma Huerta (La
Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de
Catalunya)

Autors/es: Pau Vidal, Montse Fernández i Adaia Alonso
(Observatori del Tercer Sector i de la Societat Civil)

Disseny i maquetació: Andrea Bosch

Contingut

1. Presentació	4
2. Objectius, metodologia i fases del treball	6
2.1. Objectius	6
2.2. Metodologia	7
2.3. Fases del treball	8
3. Característiques de la mostra	10
4. El Tercer Sector Social a Barcelona	18
5. Ocupació i context socioeconòmic	21
6. Contractació	24
6.1. Volum de contractació	24
6.2. Externalització de serveis complementaris	26
7. Perfil de les persones contractades al Tercer Sector Social	28
7.1. Categories i grups professionals	28
7.2. Perfil demogràfic de les persones contractades	29
7.3. Inclusió de persones amb discapacitat	30
8. Tipus de contracte i de jornada laboral	32
8.1. Contracte	32
8.2. Jornada laboral	35
9. Convenis col·lectius	38
10. Retribucions i escala salarial	40
10.1. Escala salarial	40
10.2. Mitjana salarial	41
10.3. Ràtio d'equitat	42
10.4. Bretxa salarial	44
11. Rotació i retenció de talen	45
12. Formació dels professionals	47
13. Present i futur	51
13.1. Expectatives de futur	51
13.2. Reptes	53
Reptes de futur 2016	54
Reptes de futur 2015	54
14. Annexes	55
La Confederació	59
Observatori del Tercer Sector	59



1. Presentació

La Confederació elabora, per segon any consecutiu, l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona, prosseguint així amb el propòsit de facilitar a les organitzacions, a l'Administració pública, als agents socials i a la ciutadania en general, una recopilació de dades i reflexions sobre l'estat, l'evolució, els reptes i tendències sobre l'ocupació que generen les organitzacions no lucratives que treballen en el sector de serveis socials i d'atenció a les persones.

Aquesta segona edició recull i sistematitza dades procedents de les entitats de la ciutat de Barcelona i inclou, com a novetat, la combinació de tècniques quantitatives i qualitatives, que han permès enriquir els resultats obtinguts i validar-los.

Així, doncs, és el nostre desig que la informació continguda en aquesta publicació convidi a generar un discurs compartit i permeti un major coneixement i reconeixement de la dimensió socioempresarial del Tercer Sector Social, com a agent social i econòmic rellevant a la ciutat de Barcelona. Tanmateix, també pretén ser un instrument d'anàlisi, de treball i de suport per a la presa de decisions per tots els actors vinculats; un instrument d'incidència política per reclamar una major inversió en el sistema de serveis socials com a eix fonamental de l'Estat del Benestar, avançant cap a models de concertació que permetin una major estabilitat dels serveis i de retruc, una millor qualitat de l'ocupació; i per descomptat, un instrument intern de millora contínua del propi sector,



convençuts que la qualitat de l'ocupació repercuteix directament en la qualitat dels serveis socials i d'atenció a les persones.

Finalment, volem agrair al Comissionat d'Economia Cooperativa, Social i Solidària i Consum de l'Ajuntament de Barcelona per acompanyar-nos en aquesta iniciativa i, igualment, volem també fer un reconeixement molt especial a l'esforç de totes les persones i organitzacions de la ciutat que han aportat la seva experiència en la fase de recollida de dades. Sense elles, l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona no hauria estat possible.

Moltes gràcies.

Joan Segarra

President de La Confederació



2. Objectius, metodologia i fases del treball

2.1. Objectius

El principal objectiu de la segona edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona és **conèixer l'estat de situació i els reptes de l'ocupació que genera el Tercer Sector Social a la ciutat de Barcelona**. Aquest objectiu s'estructura en els següents objectius específics.

- ▶ Impulsar una nova recollida de dades sobre els indicadors de referència per poder comparar i per poder construir una sèrie de dades que permetin conèixer l'evolució de l'ocupació en el Tercer Sector Social de Barcelona.
- ▶ Consolidar l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social com a una eina àgil i sistemàtica per conèixer l'estat i l'evolució de l'ocupació en el Tercer Sector Social de Barcelona.
- ▶ Complementar les dades quantitatives amb reflexió i discurs a partir de grups de discussió.



2.2. Metodologia

A partir dels objectius plantejats s'han fet els següents plantejaments metodològics:

- ▶ **Combinació de tècniques quantitatives i qualitatives**

En la seva edició 2017, l'Anuari del Tercer Sector Social planteja per primera vegada la combinació de tècniques, quantitatives i qualitatives, que permetin enriquir els resultats obtinguts, validar-los i copsar aspectes essencials que no hagin pogut quedar recollits a través de l'enquesta en línia.

- ▶ **Qüestionari breu**

Malgrat la complexitat de la matèria (diversitat de categories, denominacions, formes contractuals, etc.) s'ha elaborat un qüestionari breu molt centrat en els indicadors claus a seguir.

- ▶ **Aplicació electrònica per la recollida de dades**

El qüestionari està disponible en format electrònic per les entitats amb una aplicació específica. En concret s'ha fet servir 'SurveyMonkey Pro', que té les possibilitats de personalització, flexibilitat, integració en webs pròpies i adequació que la fa adient per una recerca com la de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona.

- ▶ **Continuïtat**

El mateix nom d'Anuari implica continuïtat i actualització sistematitzada. Això comporta treballar per aconseguir un compromís des de les entitats per garantir l'obtenció periòdica de les dades i dels nivells de representativitats necessaris en l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona.

- ▶ **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 d'escollir algunes de les variables independents per fer l'anàlisi: volum pressupostari, subsector, nombre de persones contractades, forma jurídica, etc.). S'han de tenir en compte elements tècnics com el marge d'error (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.

- ▶ **Selecció d'indicadors claus**

L'Anuari 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, la selecció d'un nombre reduït d'indicadors sobre els quals treballar és important: l'objectiu ha estat seleccionar un nombre reduït d'indicadors, molts d'ells referents d'altres estudis sobre ocupació en altres àmbits sectorials i/o de referència internacional en aquesta matèria.

► **Sinergies i Interrelació amb altres recerques**

L'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona s'emmarca dins una recerca d'abast català, l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector de Catalunya, estudi de referència al nostre entorn i impulsat també per La Confederació. Això permet l'optimització de recursos i el treball coordinat. Les dades recollides per a la ciutat de Barcelona són analitzades tant per l'estudi català com pel barceloní, optimitzant així l'aprofitament de la informació proporcionada per les entitats.

En aquesta edició de l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona, a més, s'ha creat un espai de col·laboració amb El Panoràmic, estudi sobre la realitat del món no lucratiu de Catalunya. Gràcies al treball coordinat entre tots dues recerques s'ha pogut enriquir l'estudi amb dades procedents de El Panoràmic 2016.

Gràcies a les sinergies i la interrelació amb altres recerques la mostra assolida en aquesta edició de l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona ha augmentat un 50% respecte l'edició anterior.

2.3. Fases del treball

	Contingut	Calendari
Fase I	Revisió i definició del sistema d'indicadors	Juliol-Setembre 2016
Fase II	Elaboració del qüestionari i de l'aplicació en línia per a la recollida de dades	Setembre-Octubre 2016
Fase III	Treball de camp quantitatiu i qualitatiu	Novembre 2016 – Març 2017
Fase IV	Anàlisi de dades	Abril - Juny 2017
Fase V	Informe de la segona edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona	Juliol - Octubre 2017

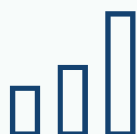
Fitxa tècnica



Àmbit: Barcelona



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



Estudi quantitatiu



Recollida de
respostes a través
d'un qüestionari
breu en un aplicatiu
en línia



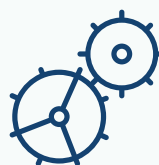
Any de referència
de les dades: 2016



Mostra: 156
respostes vàlides



Error mostral: $\pm 7,2\%$ en entorn
de màxima
indeterminació
($p=q=0,5$) i 95% de
confiança



Tractament de les
dades quantitatives:
estadística
descriptiva no
paramètrica



Incorporació de tècniques qualitatives amb la finalitat
d'enriquir els resultats quantitatius obtinguts. Realització de
dos grups de discussió i anàlisi de contingut dels mateixos



3. Característiques de la mostra

Abans d'entrar al detall de diferents indicadors entorn la contractació en el Tercer Sector Social de Barcelona, és interessant analitzar algunes característiques de les organitzacions, ja que ajuda a contextualitzar el funcionament diari de les entitats socials de la ciutat. Això és degut al fet que factors com la forma jurídica, l'àmbit d'activitat, la trajectòria temporal i el volum d'ingressos són aspectes que determinen com és la contractació.

En sintonia amb els resultats aconseguits en l'àmbit català, la forma jurídica de les organitzacions de la capital catalana es concentren, eminentment, entre les associacions (50%) i les fundacions (33%). Aquestes proporcions però difereixen del mapa del Tercer Sector Social, caracteritzat per una major presència d'associacions. El fet de comptar amb 4 o més persones contractades és l'element diferenciador i que dibuixa una altra realitat de formes jurídiques.

Les cooperatives d'iniciativa social, les quals segons les dades pel conjunt de Catalunya assoleixen el 2016 l'11% de la mostra, representen, per l'univers d'estudi de Barcelona, el 10%. Per altra banda, altres fórmules possibles, com són les organitzacions religioses, representen el 3% d'organitzacions en l'àmbit municipal barceloní.

Encara que aquests resultats són mostrals, són versemblants amb la realitat i es troben alineats amb les diferents estimacions existents. De fet, en aquesta edició

s'ha aconseguit una mostra més fidel a la realitat, en comparació a l'edició anterior de l'Anuari d'Ocupació on la proporció de cooperatives en la ciutat va quedar sobredimensionada.

Gràfic 1. Forma jurídica de les entitats
En percentatge

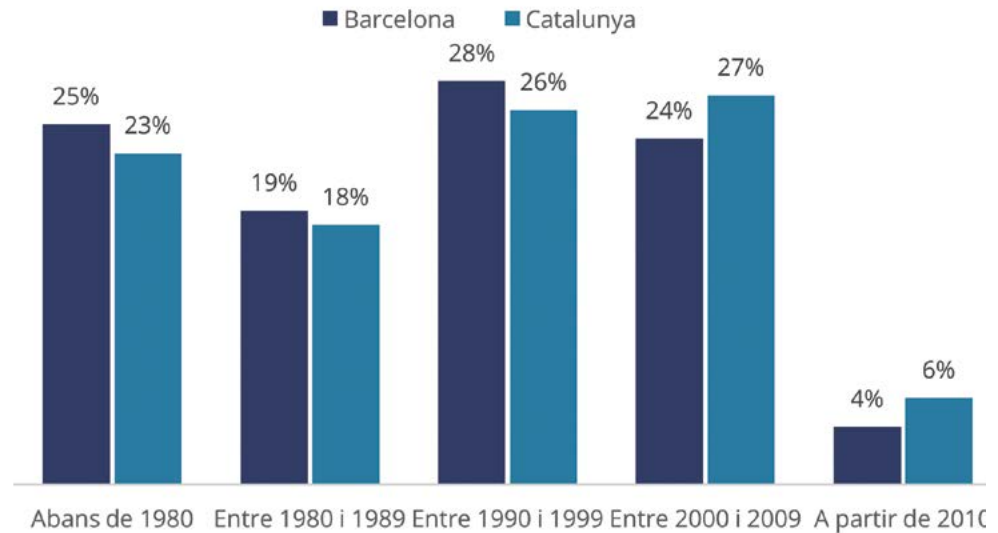


L'estructura amb què compten les entitats difícilment pot desvincular-se de la seva trajectòria. De fet, hi ha una relació directa entre l'any de constitució i el volum d'ingressos, així com amb la grandària dels equips professionals. Al cap i a la fi, els anys d'història de cada entitat els confereixen major maduresa i consolidació.

Respecte a les dades obtingudes en l'àmbit autonòmic, a Barcelona augmenta la proporció d'organitzacions constituïdes abans de l'any 2000 (72% a Barcelona davant del 67% de Catalunya), i en conjunt, les organitzacions amb seu a la capital catalana mostren trajectòries més llargues. Aquests resultats es poden relacionar amb un efecte capitalitat, donat que les grans ciutats sovint estan més exposades a les noves idees i a les influències externes, esdevenint bressol de moviments i organitzacions que treballen per la transformació social.

Gràfic 2. Any de constitució jurídica de les entitats a Barcelona i al conjunt de Catalunya

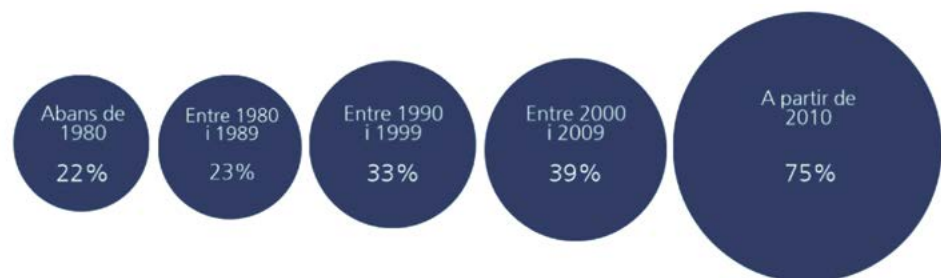
En percentatge



Com s'ha apuntat, les organitzacions més joves es caracteritzen especialment per comptar amb equips professionals més reduïts que no pas les entitats amb trajectòries més dilatades. Tres de cada quatre entitats constituïdes a partir del 2010 tenen equips conformats per entre 4 i 10 persones contractades, molt lluny de les entitats nascudes abans de 1980 amb el mateix nombre de persones treballadores, que se situa en el 22%.

Gràfic 3. Entitats amb equips professionals d'entre 4 i 10 treballadors segons trams d'anys de constitució

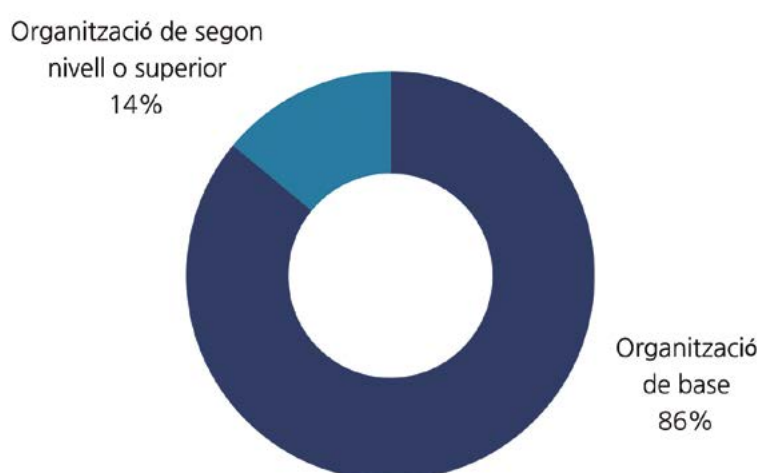
En percentatge



Un altre dels factors a tenir en compte a l'hora de caracteritzar la mostra i conèixer-ne més en profunditat el grau de maduresa i de vertebració del sector és el nivell

de les entitats i, en concret, la presència d'organitzacions de segon nivell o superior. Els rols que desenvolupen dins del territori i en relació a la resta del teixit associatiu difereix entre les organitzacions de base, enfocades eminentment a l'activitat de l'entitat, i les de segon i tercer nivell, dirigides sobretot al suport, l'acompanyament i la representació de les entitats de base. Com és natural, doncs, les organitzacions de segon i tercer nivell compten amb una representació menor dins del conjunt de la mostra, la qual arriba al 14%. Aquest percentatge és lleugerament més elevat (en concret un 2% més) que en el conjunt del territori català.

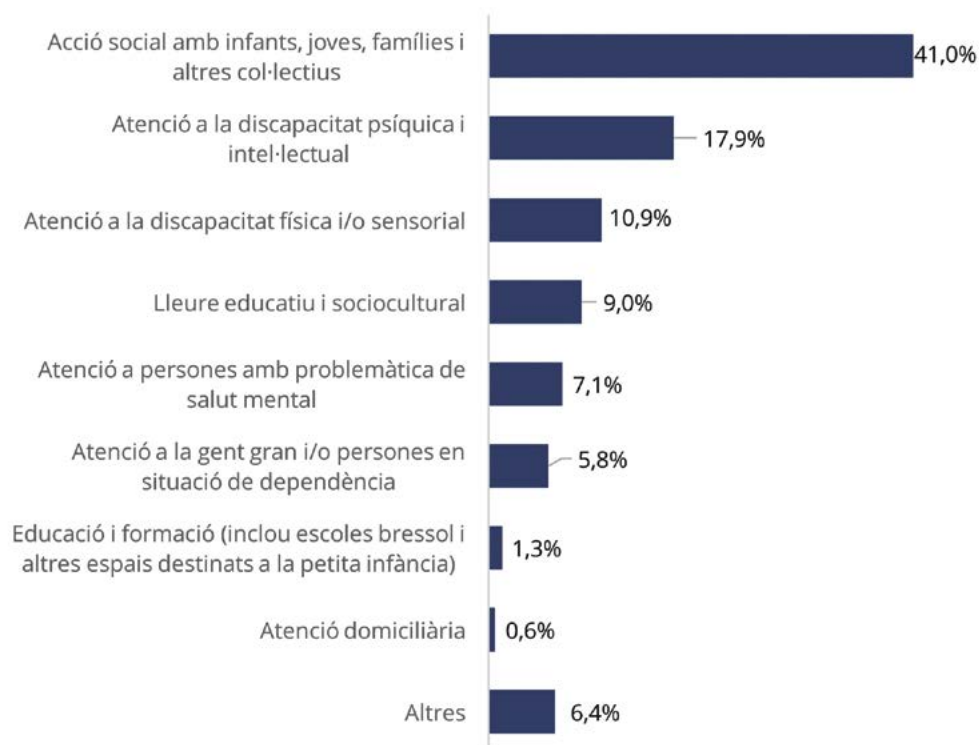
Gràfic 4. Nivell de les organitzacions
En percentatge



Les entitats s'adrecen, per terme general, a un àmbit d'actuació concret o a un col·lectiu, a partir del qual s'organitza la seva activitat. L'àmbit principal d'activitat entre les entitats generadores d'ocupació és l'acció social amb infants, famílies i altres col·lectius en risc d'exclusió social, el qual representa el 41% del total. L'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual i l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial representen el 18% i l'11% respectivament. Amb una representació sobre l'univers d'estudi inferior al 10% es troben les entitats especialitzades en el lleure educatiu i sociocultural (9%), en l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental (7%) i en l'atenció a gent gran i/o en situació de dependència (6%).

Per la seva banda, les entitats especialitzades en l'educació i la formació i aquelles que ho estan en l'atenció domiciliària representen percentatges menors en el conjunt de la mostra (1,3% i 0,6% respectivament). L'atenció precoç és un àmbit d'actuació que no compta amb representació en la mostra obtinguda pel conjunt de la ciutat comtal (de la mateixa manera que va ocórrer en la passada edició de l'informe de resultats específics per Barcelona), malgrat que, pel conjunt de Catalunya, les organitzacions que treballen en aquest àmbit representen el 4%. Finalment, es donen casos en què les entitats treballen per a fomentar el benestar de més d'un col·lectiu alhora, les quals s'han situat fora de les categories proposades en el qüestionari, localitzant-se a l'opció "Altres", la qual representa el 6%.

Gràfic 5. Àmbit d'actuació principal de les entitats
En percentatge

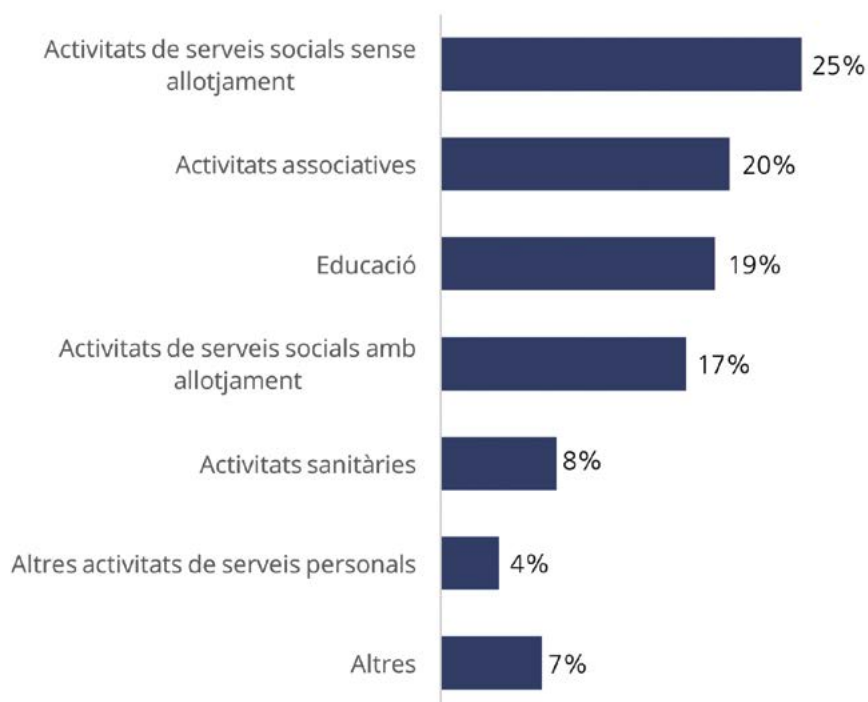


La Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE) és un codi que permet identificar i classificar les diferents societats segons l'activitat econòmica exercida. El CNAE correspon al codi de classificació que tenen assignades les entitats a l'Impost d'Activitats Econòmiques (IAE).

De la mateixa manera que en la primera edició de resultats específics per a Barcelona, el codi CNAE més comú entre les entitats de la capital catalana és el d'activitats de serveis socials sense allotjament (27% el 2015 i 25% el 2016). Enguany, el segueix el codi propi de les activitats associatives (20%), el d'educació (19%) i el de les activitats de serveis socials amb allotjament (17%).

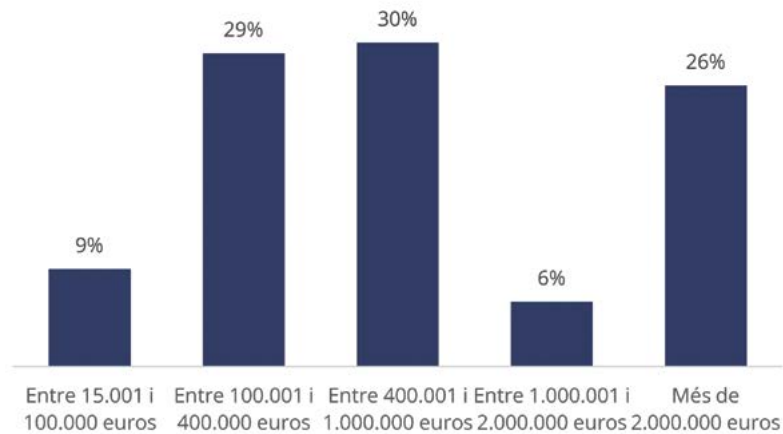
Gràfic 6. Codi CNAE de les entitats

En percentatge



Les dades obtingudes respecte al nivell d'ingressos de les entitats de Barcelona semblen indicar que s'està produint un augment progressiu d'entitats amb un volum pressupostari d'entre 100.001 i 400.000 euros (3 punts percentuals més que l'any 2015) i d'entre 400.001 fins a 1.000.000 d'euros (proporció que ha augmentat 6 punts percentuals respecte a la passada edició de resultats específics per a Barcelona). Això pot estar posant de manifest el creixement i la consolidació del Tercer Sector Social. Per contra, pel que fa a la proporció d'entitats amb major volum d'ingressos previstos (és a dir, aquelles organitzacions amb pressupostos situats entre 1 i 2 milions d'euros), es dona un decreixement de 9 punts percentuals en relació a les dades de l'Anuari de l'Ocupació de Barcelona del 2015. Tanmateix, 1 de cada 4 entitats de Barcelona compta amb un pressupost superior als 2.000.000 d'euros anuals.

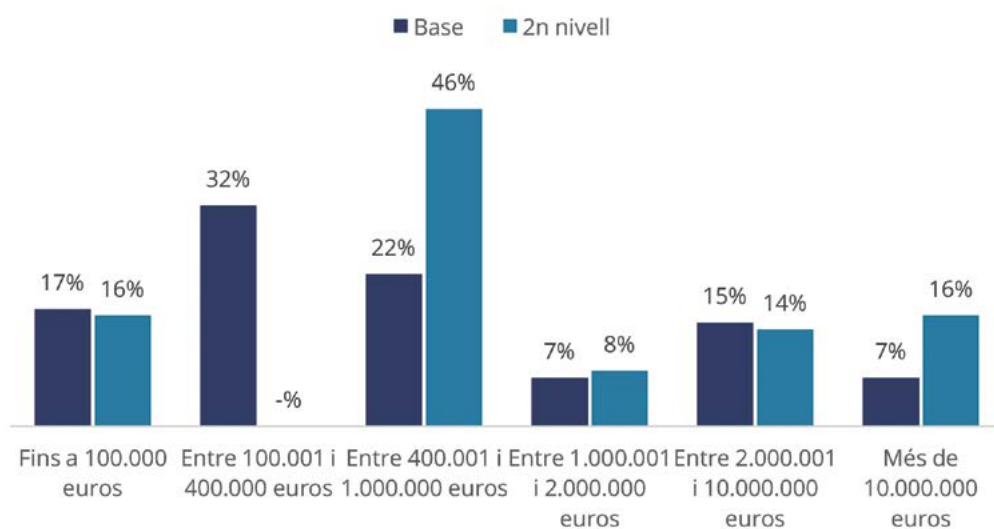
Gràfic 7. Volum d'ingressos previstos
En percentatge



L'anàlisi del volum econòmic en relació al nivell de l'organització aporta informació d'interès. De la mateixa manera que succeeix pel conjunt de Catalunya, les dades reflecteixen que les entitats de segon nivell o superior es concentren especialment en el tram d'entre 400.001 euros i 1 milió d'euros anual (concretament el 46% del total). Mentre que les entitats de base ho fan en trams inferiors (el 71% de les organitzacions de base compten amb uns ingressos de fins a 400.001 euros). Malgrat que les entitats de segon nivell acostumen a tenir equips professionals petits, habitualment desenvolupen un rol de distribució de recursos entre les entitats que es troben sota el seu paraigua. A tall d'exemple, les subvencions provinents de l'IRPF o de la Unió Europea que per la seva envergadura són difícils de gestionar, s'articulen des d'organitzacions de segon nivell (o superior) tot redistribuint els recursos entre les seves entitats federades.

Gràfic 8. Volum d'ingressos previstos per les entitats en funció del nivell de l'organització

En percentatge





4. El Tercer Sector Social a Barcelona

El Tercer Sector Social es distribueix de manera heterogènia pel territori català. La ciutat de Barcelona (i la seva àrea metropolitana) concentren un gran nombre d'organitzacions. De fet, s'estima que aproximadament hi ha prop de 700 organitzacions del Tercer Sector Social que generen ocupació (seguint els criteris d'aquest estudi, amb 4 o més persones contractades).

Esquema 1. Estimació de xifres globals



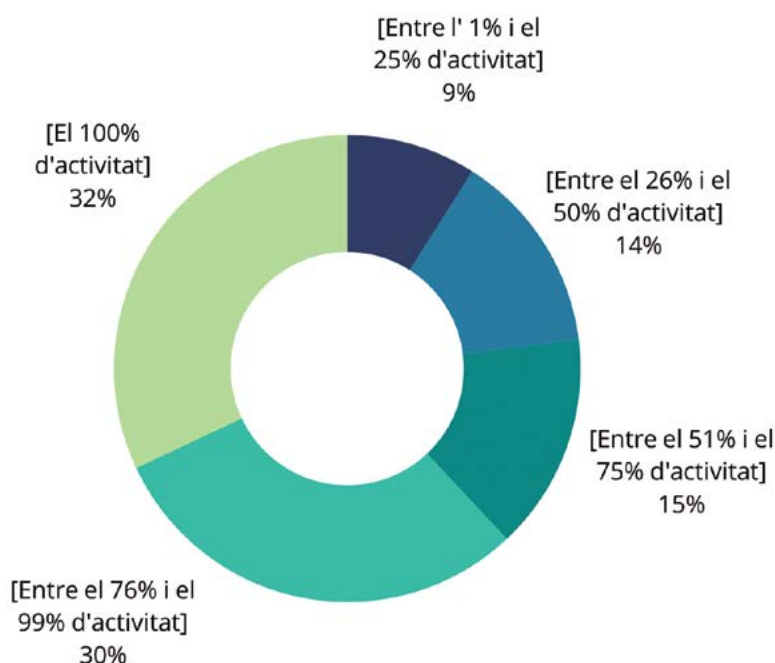
* Aquesta xifra s'ha estimat d'acord amb les dades recollides per a Barcelona i establint relacions amb l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya i, altres dades secundàries de contrast. Se sap que aquesta xifra és de mínims. En futures edicions de l'Anuari d'Ocupació de Barcelona s'espera poder aconseguir una aproximació més exacta.

Però no només es tracta d'una qüestió de volum sinó que també hi ha algunes particularitats relacionades amb l'efecte capitalitat que només es donen a Barcelona. Per això s'han recollit dos indicadors, un en relació al percentatge d'activitat que desenvolupen les entitats en la ciutat de Barcelona i un altre sobre els districtes en els quals treballen. El primer indicador ajuda a dimensionar les entitats de país que tenen seu a la ciutat de Barcelona i el segon aporta informació sobre la implantació de les entitats i el treball a cada districte.

S'observa que aproximadament 3 de cada 4 entitats realitzen una part important de la seva activitat (més de la meitat) a la mateixa ciutat. Concretament, el 45% desenvolupen entre el 51% i el 99% de la seva tasca a la capital catalana i el 32% ho fan en la seva totalitat (100% de l'activitat).

Gràfic 9. Percentatge d'activitat que desenvolupen les entitats a la ciutat de Barcelona

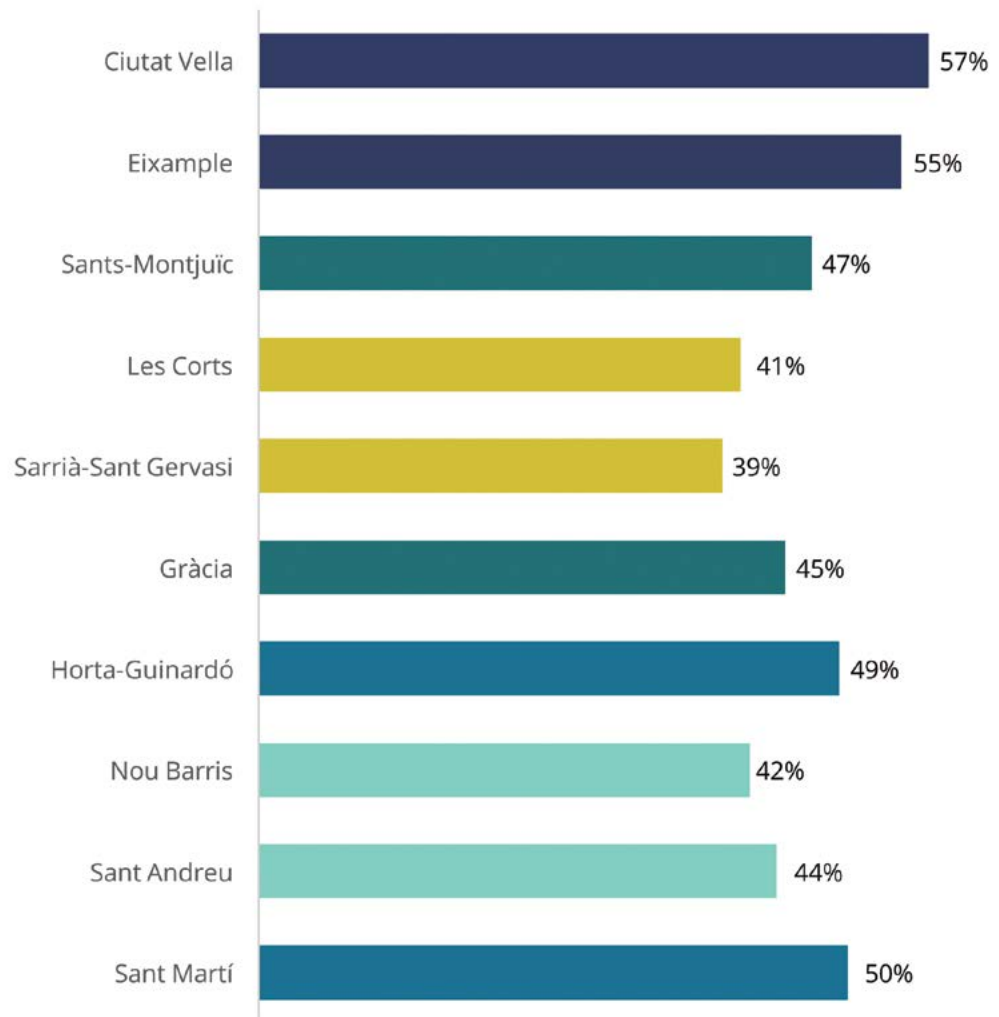
En percentatge



L'actuació de les entitats en els districtes de la ciutat sembla tendir a l'homogeneïtat, tot situant-se en una forquilla d'entre el 40% i el 60% d'actuació en tots els districtes. Amb tot, a Ciutat Vella i l'Eixample és on es desenvolupen més actuacions. I, al contrari, els districtes on menys entitats actuen són Sarrià-Sant Gervasi i Les Corts.

Gràfic 10. Entitats que actuen en cadascun dels districtes de de Barcelona sobre el total d'organitzacions que actuen a la ciutat. Múltiple resposta

En percentatge





5. Ocupació i context socioeconòmic

El discurs optimista respecte la superació del context de crisi econòmica sembla trobar-se en un moment d'expansió. També entre les entitats socials de la ciutat de Barcelona. D'aquesta manera, respecte a l'any 2015 la proporció d'organitzacions especialitzades en els serveis socials i l'atenció a les persones que asseguraven haver notat indicis de recuperació en el seu dia a dia s'ha doblat, passant de representar el 12% de la mostra al 24%.

Gràfic 11. Evolució de la percepció de recuperació econòmica 2015-2016 a Barcelona

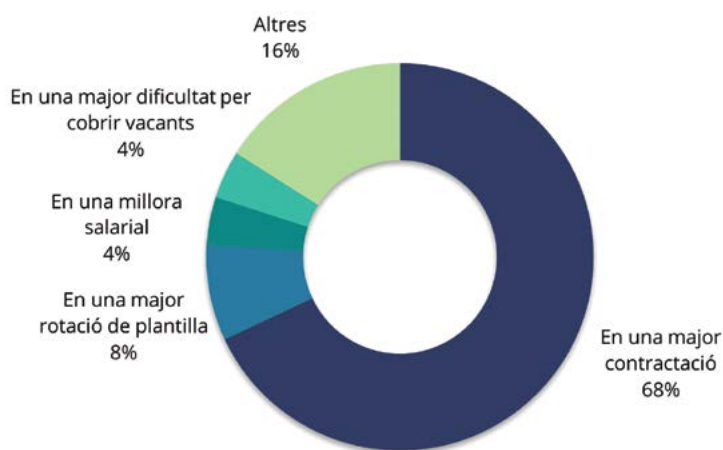
En percentatge



En termes d'ocupació, les entitats socials barcelonines han afirmat que la recuperació ha repercutit, especialment, en una major contractació (68%). Aquesta xifra és sensiblement inferior als resultats per al conjunt de Catalunya on el percentatge d'organitzacions que perceben que la recuperació ha repercutit en una major contractació se situa en el 74%.

Gràfic 12. Repercussió d'aquesta recuperació econòmica en els equips professionals de les entitats de serveis socials i atenció a les persones l'any 2016

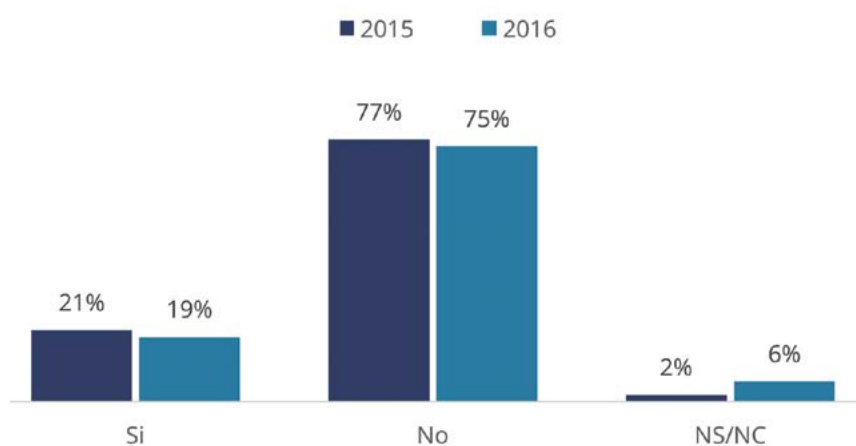
En percentatge



Tanmateix, pel conjunt de la ciutat hi ha un 19% d'entitats que han afirmat haver hagut de realitzar reestructuracions dins de l'organització com a conseqüència del context econòmic. Però aquest percentatge suposa dos punts percentuals menys que l'any 2015).

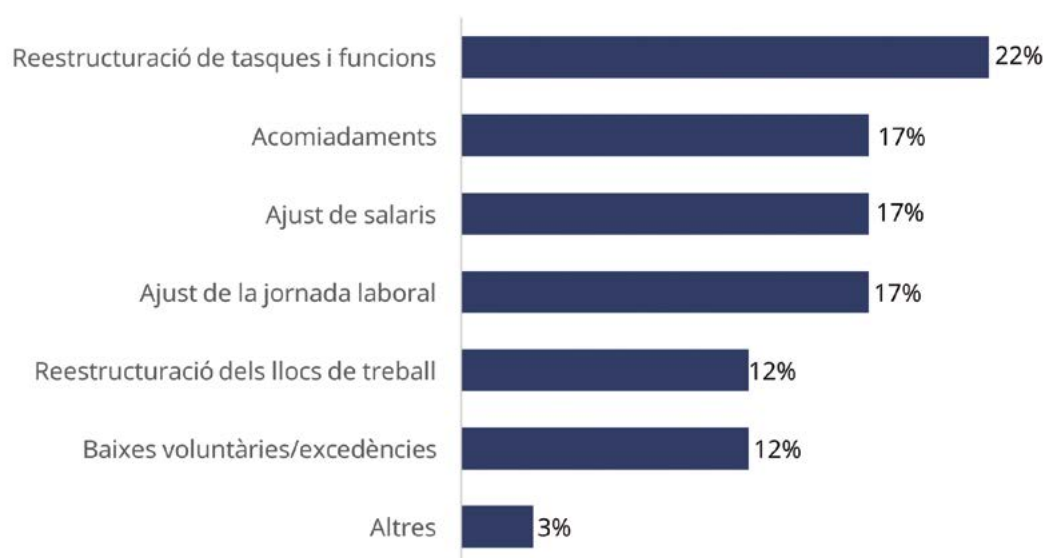
Gràfic 13. Comparativa del percentatge d'entitats de Barcelona que han fet reestructuracions el 2015 i el 2016

En percentatge



Aquestes reestructuracions han consistit, majoritàriament, en la reorganització de tasques i funcions (22%), en acomiadaments (17%), en ajustaments dels salaris (17%) i en ajustaments de la jornada laboral (16%), mostrant una tendència molt similar a l'apuntada pel conjunt del Tercer Sector Social del territori català.

Gràfic 14. Tipus de reestructuracions realitzades l'any 2016
En percentatge





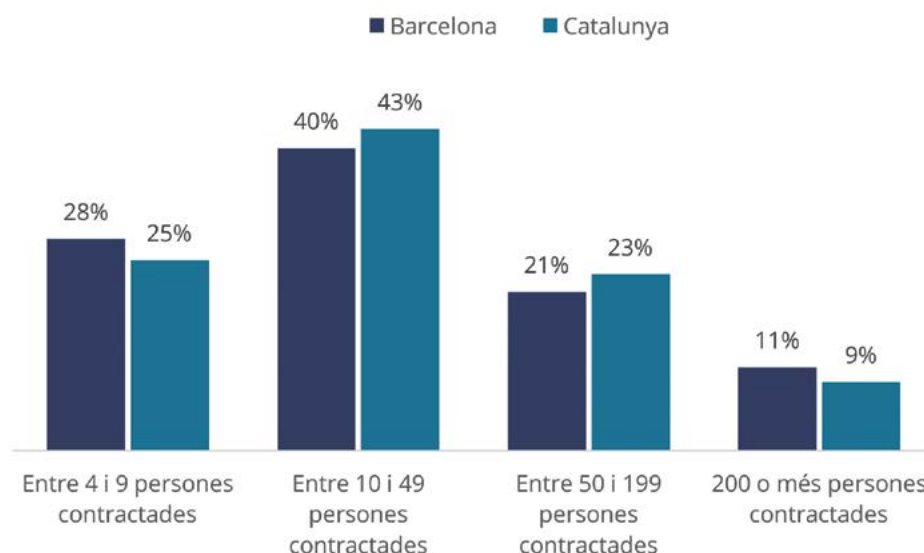
6. Contractació

6.1. Volum de contractació

El mercat laboral català i també el Tercer Sector Social estan formats majoritàriament per petites i mitjanes empreses (PIME). De fet, gairebé el 70% de les entitats no lucratives de Catalunya compten amb equips de menys de 50 persones contractades. Pel que fa a les dades específiques per a la ciutat de Barcelona, la tendència és la mateixa, suposant una proporció equivalent però on el percentatge d'organitzacions amb entre 4 i 9 persones contractades és 3 punts més elevats.

Gràfic 15. Comparativa del nombre d'entitats per trams de persones contractades de forma directa

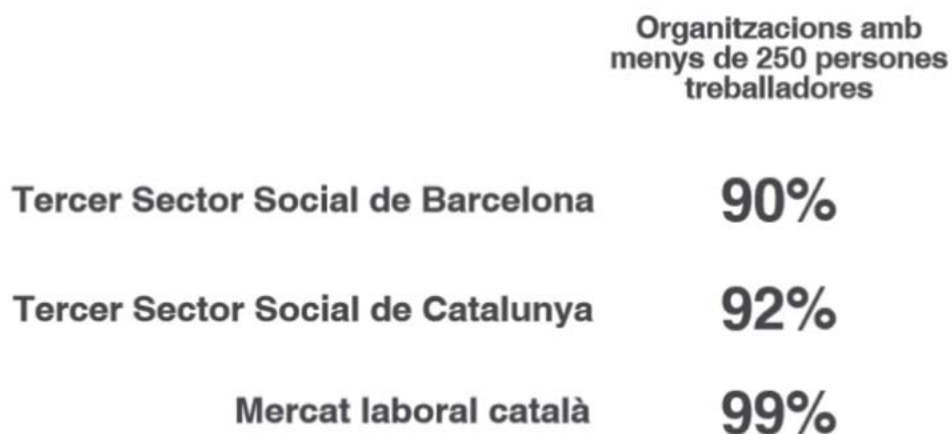
En percentatge



Les dades obtingudes, doncs, en aquesta 2a edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona són similars a les del 2015, tot mantenint-se la tendència dins del sector barceloní. Així, de forma alineada amb el conjunt del teixit empresarial català (i també del Tercer Sector Social del mateix territori) el conjunt d'entitats de la ciutat comtal està format per entitats amb menys de 250 persones contractades, exactament el 90% del total d'entitats. Aquesta xifra lleugerament superior a la del conjunt de Catalunya pot tenir relació amb l'efecte capitalitat abans mencionat.

Gràfic 16. Organitzacions amb menys de 250 persones contractades

En percentatge



6.2. Externalització de serveis complementaris

El Tercer Sector Social, més enllà de la contractació, genera ocupació també a través de la contractació de serveis externs. Mitjançant aquesta pràctica, doncs, les entitats generen activitat econòmica que repercuteix sobre el mercat laboral. Comparativament, les diferències entre la pràctica de l'externalització a la ciutat comtal i al conjunt del territori català es consolida, assolint una diferència de 17 punts percentuals.

Gràfic 17. Entitats de Barcelona i pel conjunt de Catalunya que han afirmat externalitzar i no externalitzar serveis el 2016

En percentatge

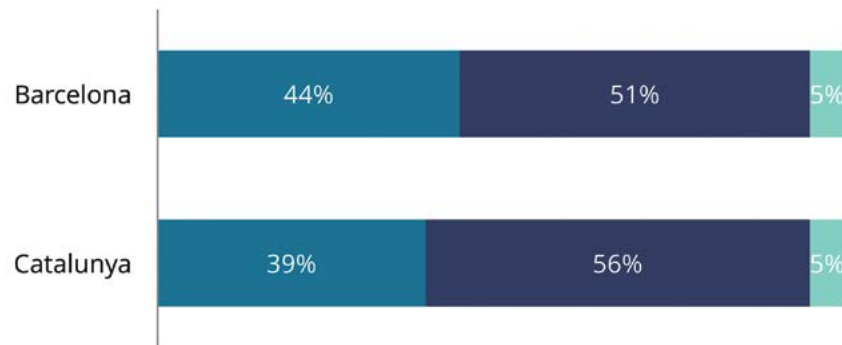


Respecte a les dades obtingudes en la 1a edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Barcelona, ha augmentat un 10% el nombre d'entitats que externalitzen algun dels seus serveis complementaris. Pel que fa al tipus d'entitats a les quals s'externalitza, la xifra no han variat significativament, continuant essent majoritària l'externalització a empreses mercantils i a organitzacions del Tercer Sector de l'Economia Social (empreses d'inserció, centres especials de treball, cooperatives, associacions, etc.). En relació amb el conjunt de Catalunya s'observen també tendències semblants, encara que a Barcelona el percentatge d'externalitzacions dins el Tercer Sector és 5 punts superiors respecte a la mitjana global.

Gràfic 18. Tipus d'entitat a la que han externalitzat els serveis les entitats de Barcelona i les de Catalunya

En percentatge

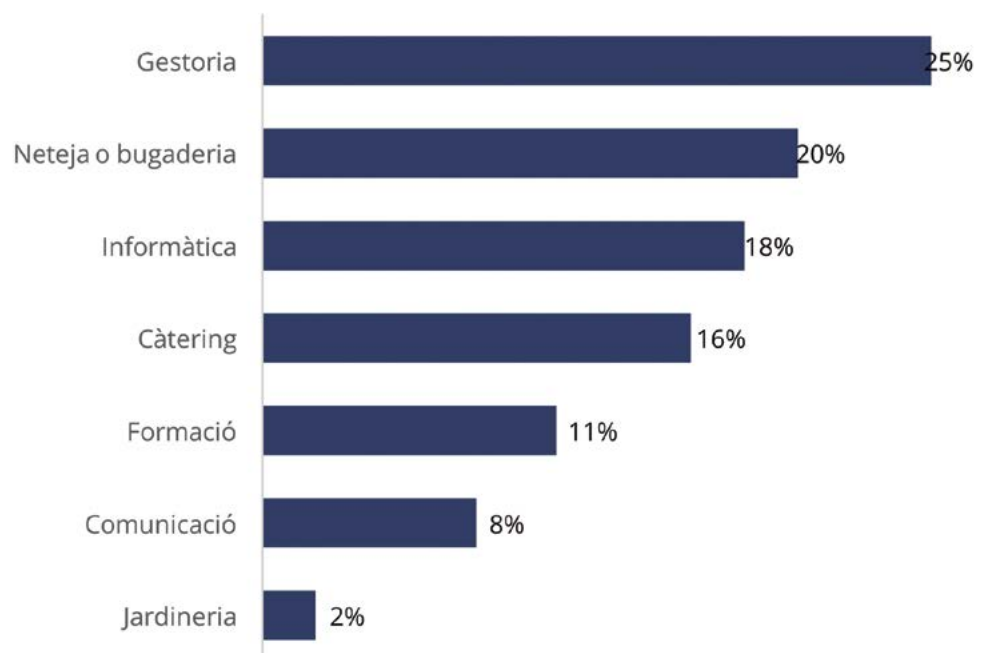
■ Entitats del Tercer Sector i de l'Economia Social ■ Empreses mercantils ■ Altres organitzacions



Els principals serveis complementaris externalitzats són els de gestoria (25%), els de neteja i bugaderia (20%) i els d'informàtica (18%). De fet, 1 de cada 4 organitzacions ha cercat serveis externs de gestoria. El tipus de serveis que externalitzen les entitats de Barcelona no disten del teixit social català.

Gràfic 19. Tipus de servei que s'ha externalitzat

En percentatge



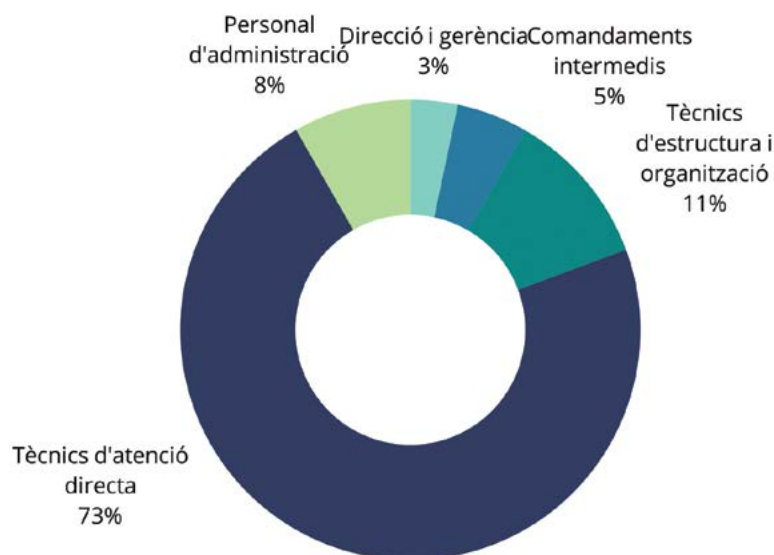


7. Perfil de les persones contractades al Tercer Sector Social

7.1. Categories i grups professionals

Els grups professionals a les entitats del Tercer Sector Social s'acostumen a organitzar segons el tipus d'activitat desenvolupada, la qual pot estar vinculada a diferents tasques i rols que contribueixen al funcionament quotidià de les entitats. L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social recull informació sobre el nombre de persones contractades en funció de cinc grups professionals: direcció i gerència, comandaments intermedis, tècnics d'atenció directa, tècnics d'estructura i personal administratiu.

Gràfic 20. Persones contractades per grups professionals
En percentatge



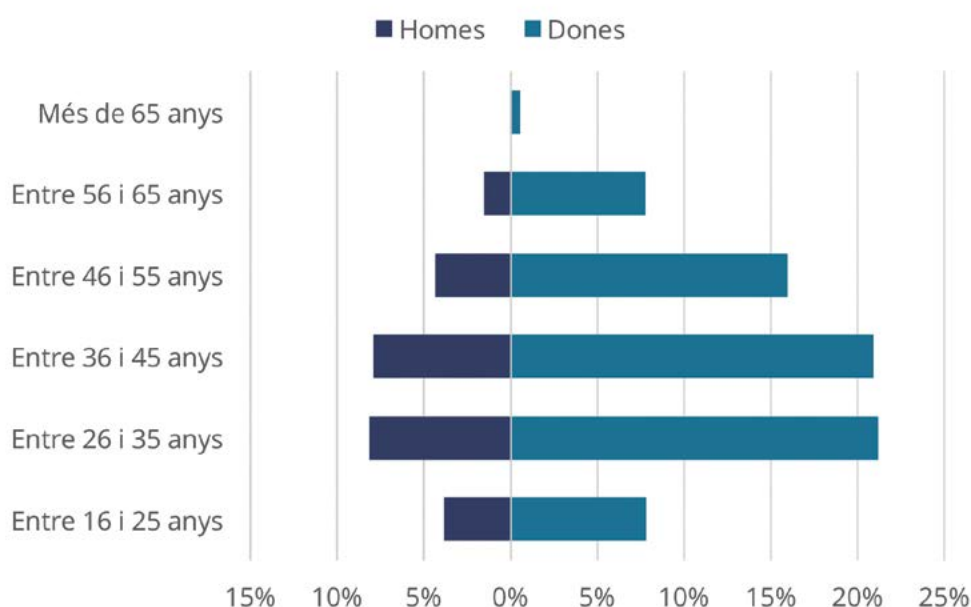
En sintonia amb la missió de les entitats i amb el que succeeix pel conjunt del sector social català, la major part de les persones professionals contractades a les organitzacions de Barcelona se situen en la categoria de tècnics d'atenció directa (73%). A gran distància s'hi troba la proporció de personal contractat en posicions tècniques pròpies d'estructura o d'organització (11%) i aquell que desenvolupa tasques administratives (8%).

7.2. Perfil demogràfic de les persones contractades

Les dades obtingudes en aquesta nova edició de l'Anuari de l'Ocupació confirmen l'alta presència de dones en les organitzacions del Tercer Sector Social, tant pel conjunt de Catalunya com pel del conjunt d'organitzacions socials de Barcelona. En tots dos casos la proporció de dones contractades és del 74% enfront el 26% d'homes. De fet, la piràmide de població per Barcelona dibuixa un perfil demogràfic semblant que pel conjunt del territori català. Aquest perfil es defineix pel d'una dona d'entre 26 i 45 anys, el qual suposa el 42% del total de la contractació. Amb tot, en el cas de la ciutat de Barcelona, la franja d'entre 36 i 45 és significativament superior que pel conjunt de Catalunya.

S'observa també que a partir dels 56 anys la contractació, tant en dones com en homes, disminueix significativament, tot reforçant la idea que els equips que conformen les entitats del Tercer Sector Social estan formades per persones més joves.

Gràfic 21. Persones contractades per edat segons sexes
En percentatge



“

“Els plantejaments i el que volen les noves generacions respecte el treball quadra molt més amb moltes de les coses que tenim i la manera que tenim de funcionar com a sector que no en altres àmbits.”

Extret dels grups de discussió

7.3. Inclusió de persones amb discapacitat

Les organitzacions del Tercer Sector Social són agents de transformació social. De fet, les entitats de serveis socials i d'atenció a les persones no només pretenen ser motor de canvi cap enfora sinó que esdevenen, internament, també un espai d'inclusió de col·lectius en situació de vulnerabilitat. En aquest sentit, gairebé la meitat de les entitats de la ciutat de Barcelona, concretament el 49,5%, compta amb una o més persones amb reconeixement legal de discapacitat a les seves plantilles. Aquesta xifra és lleugerament inferior a la del conjunt del Tercer Sector Social català. Per al càlcul d'aquests percentatges s'han considerat els contractes realitzats en Centres Especials de Treball –CET–.

Gràfic 22. Entitats que compten amb 1 o més persones reconegudes legalment amb disc apacitat

En percentatge. S'inclouen organitzacions amb Centres Especials de Treball

**Tercer Sector Social
de Barcelona**



**Tercer Sector Social
de Catalunya**





8. Tipus de contracte i de jornada laboral

8.1. Contracte

Actualment els indicadors més comunament emprats per avaluar la qualitat de l'ocupació fan referència al tipus de contracte (indefinit i temporal) i a la jornada laboral (completa i parcial), donat que aquestes dues variables sintetitzen en gran mesura les condicions dels llocs de feina.

En el Tercer Sector Social la tipologia d'activitat i el sistema de finançament dels serveis socials sovint determina el tipus de contractació. De fet, les dades obtingudes en l'edició 2017 de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social semblen posar en relleu que la proporció de contractació indefinida es troba en aquests moments en una tendència a la baixa, tant en l'àmbit autonòmic com pel conjunt d'entitats de la ciutat de Barcelona. La proporció de contractació indefinida (comptabilitzant els contractes fixos/indefinitos i els fixos discontinus) s'ha reduït prop de 7 punts tant a Barcelona com a Catalunya, respecte a l'any anterior.

“

“El tipus de finançament determina molt el tipus de contractació que pots fer. Això no vol dir que no es puguin buscar maneres o fórmules per millorar aquesta contractació perquè sigui més estable.”

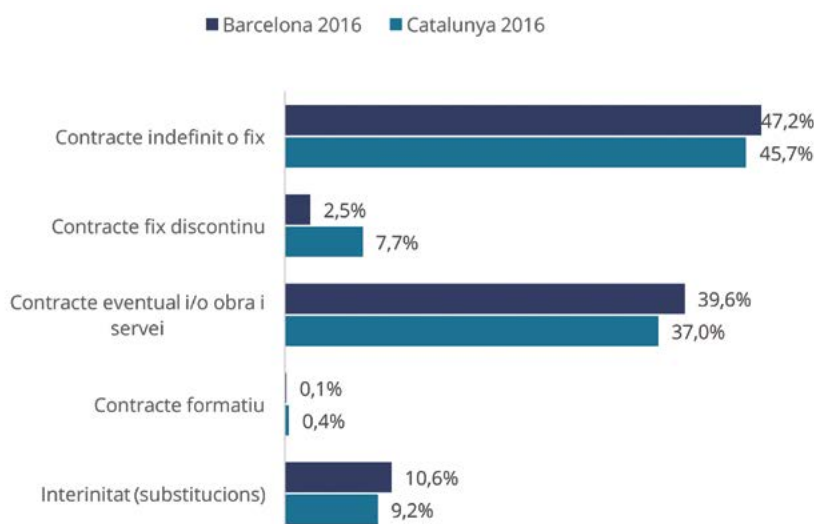
Extret dels grups de discussió

A causa de les característiques dels serveis socials i d'atenció a les persones, on hi ha una part dels serveis que s'ofereixen de forma continuada (24 hores del dia i els 365 dies de l'any) s'ha volgut analitzar la contractació amb un major nivell de precisió. I és que, tal com s'ha observat en la caracterització mostral, el 17% de les entitats tenen com a codi d'activitats econòmiques el de serveis socials amb allotjament i el 8% d'activitats sanitàries. Així doncs, enguany s'han afegit la categoria de contracte d'interinitat (substitucions).

Els resultats posen de manifest dos elements especialment rellevants: per una banda, la tendència ja apuntada a la baixa pel que remet a la contractació indefinida (que s'evidencia tant pels resultats del conjunt del sector català com barceloní). A Barcelona ha passat de representar un 59% en 2016 a un 49,7% en 2017. En el cas de Catalunya, l'evolució ha estat lleugerament menor, passant del 60% al 53,4%. El segon element a destacar, especialment a Barcelona, se relaciona amb els contractes d'interinitat (o de substitució) si s'atén a la seva proporció, els quals suposen el 10,6% del total de contractes.

Gràfic 23. Comparativa del tipus de contractes al Tercer Sector Social de Barcelona i de Catalunya

En percentatge



“

“Molts dels que portem les qüestions laborals a les entitats no fem la contractació que volem sinó la que podem”

Extret dels grups de discussió

“

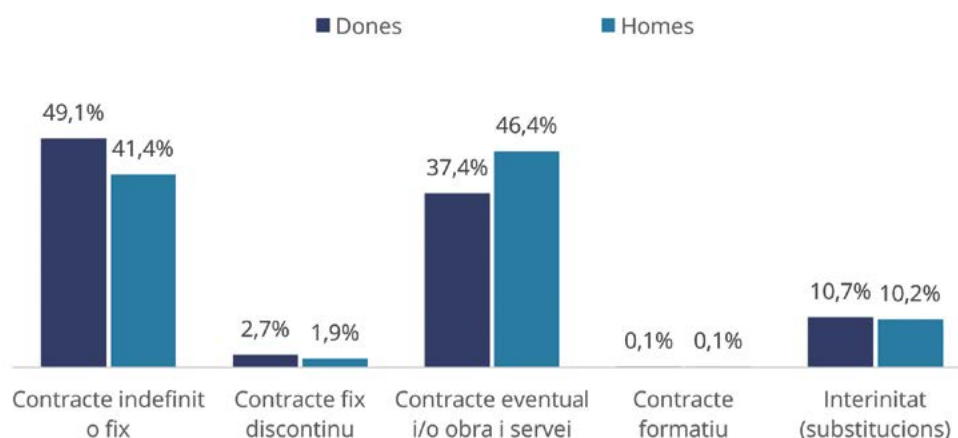
“El Tercer Sector Social necessita dibuixar una estratègia respecte l'ocupació. Les xifres que hi ha poden ser positives o negatives, depèn de la intencionalitat que hi ha darrera”

Extret dels grups de discussió

De manera semblant a com succeeix pel conjunt del Tercer Sector Social català, l'anàlisi del tipus de contractació disgregada per sexes presenta algunes diferències. Aquestes destaquen especialment en relació a la contractació eventual (i/o per obra i servei). En aquest cas, es dona una diferència de gairebé 10 punts percentuals entre les dones vinculades a les entitats a través d'aquest tipus de contracte (37,4%) i els homes que es troben en la mateixa situació (46,3%). Per altra banda, paga la pena també senyalar la distància entre les dones (49,1%) i els homes (41,4%) que gaudeixen d'un contracte indefinit o fix a les entitats socials de la capital catalana.

Gràfic 24. Persones contractades al Tercer Sector Social segons el tipus de contracte i el sexe

En percentatge



8.2. Jornada laboral

Pel que fa a la jornada laboral aquesta pot ser a temps complet o parcial. Dins del Tercer Sector Social la jornada parcial és la més habitual, molt per sobre de la proporció que representa aquest tipus de jornada pel conjunt del mercat laboral català. Les dades d'aquesta nova edició de l'Anuari de l'Ocupació posen en relleu que la tendència es dona tant pel conjunt del Tercer Sector Social català (on, les jornades parcials representen el 56% del total), com pels resultats específics obtinguts per Barcelona (si bé, en aquest cas, aquesta proporció és 3 punts percentuals inferiors).

“

“La contractació majoritàriament a temps parcial facilita que els professionals marxïn abans, atrets per oportunitats laborals més estables. Jornades completes significa majors ingressos i més estabilitat.”

Extret dels grups de discussió

“

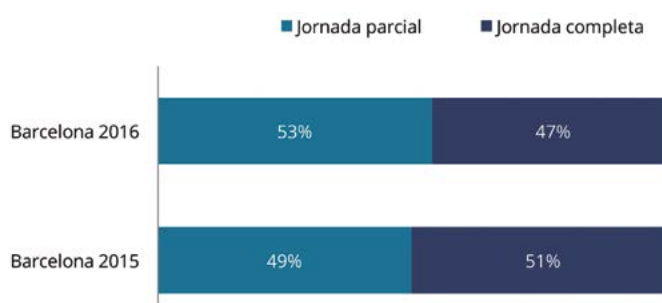
“La relació que s'ha mantingut al llarg del temps amb l'administració porta que les organitzacions no sempre decideixin el seu propi destí. Han d'adaptar-se a les demandes de l'administració.”

Extret dels grups de discussió

En relació a les xifres que mostraven les entitats socials de la capital catalana l'any passat, s'aprecia un augment de la proporció de jornades a temps parcial entre les persones contractades en aquestes entitats, concretament, un augment de 4 punts percentuals.

Gràfic 25. Comparativa del tipus de jornada (parcial i completa) al Tercer Sector Social de Barcelona 2015-2016

En percentatge

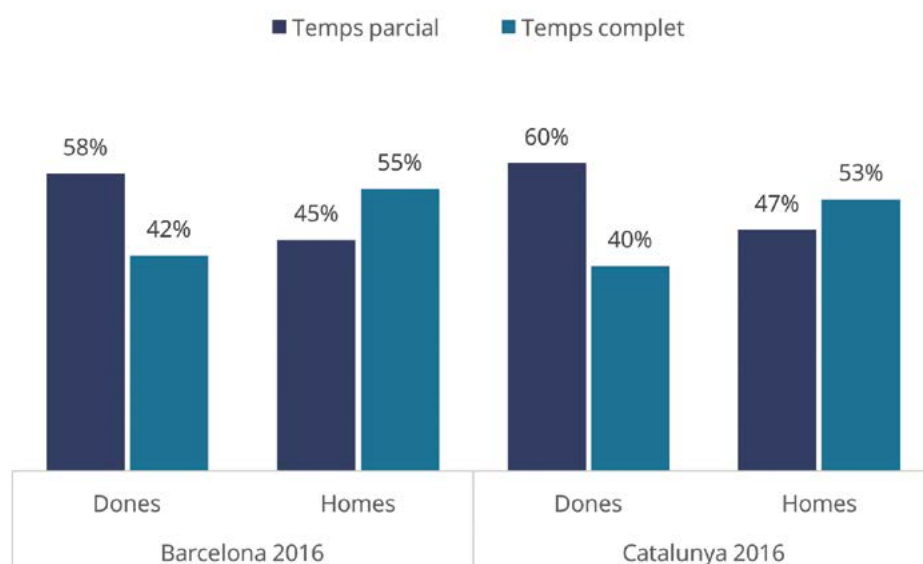


L'anàlisi de la jornada per sexes apunta al fet que al Tercer Sector Social es donen dues tendències diferenciades entre dones i homes. Mentre que en el cas de les dones el temps parcial és més freqüent, en el cas dels homes ho és el temps complet. Així, el 58% de les dones que formen part d'equips professionals en entitats de Barcelona ho fan a temps parcial, mentre que els homes que es troben en la mateixa situació representen el 45%.

La diferència entre la proporció de dones i homes que treballen a temps complet, amb tot, és la mateixa tant pel conjunt del mercat laboral català, com pel del Tercer Sector Social català i barceloní (de 13 punts percentuals).

Gràfic 26. Comparativa del tipus de jornada (parcial/completa) segons sexes al Tercer Sector Social de Barcelona i de Catalunya

En percentatge

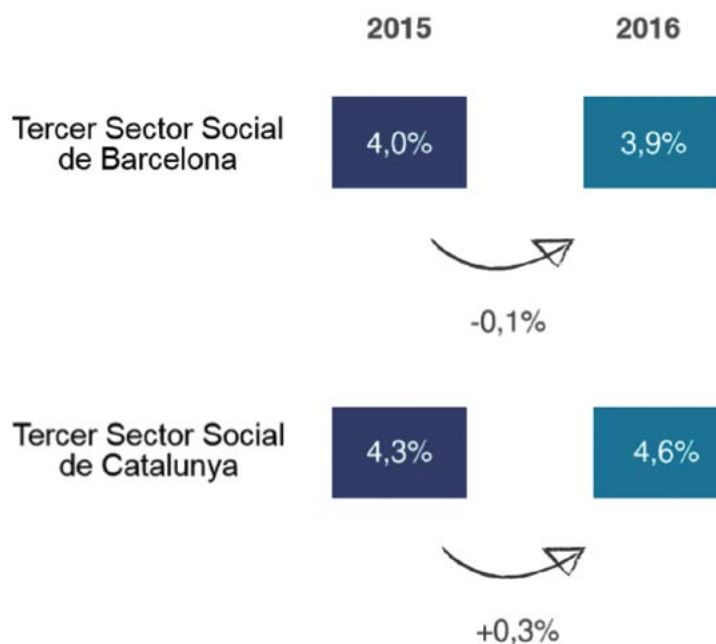


Taxa d'absentisme

La taxa d'absentisme es defineix com la relació que hi ha entre el total d'hores contractades i el total d'hores no treballades. Per a calcular aquesta taxa, es consideren com hores no treballades totes aquelles en què s'ha produït l'absència en el lloc de feina, independentment del motiu: malaltia, assistència a un examen, etc. o, fins i tot, per un motiu injustificat. L'única excepció són els dies de vacances que estan subjectes al contracte laboral.

Les dades específiques per Barcelona reflecteixen un comportament diferent que el conjunt del Tercer Sector Social català. Així, la taxa d'absentisme en la ciutat de Barcelona té una tendència decreixent mentre que en el conjunt de Catalunya és creixent. Amb tot, cal tenir en compte que es tracta de tendències petites que caldrà anar confirmant en futures edicions.

Gràfic 27. Evolució de la taxa d'absentisme al Tercer Sector Social de Barcelona i Catalunya 2015-2016



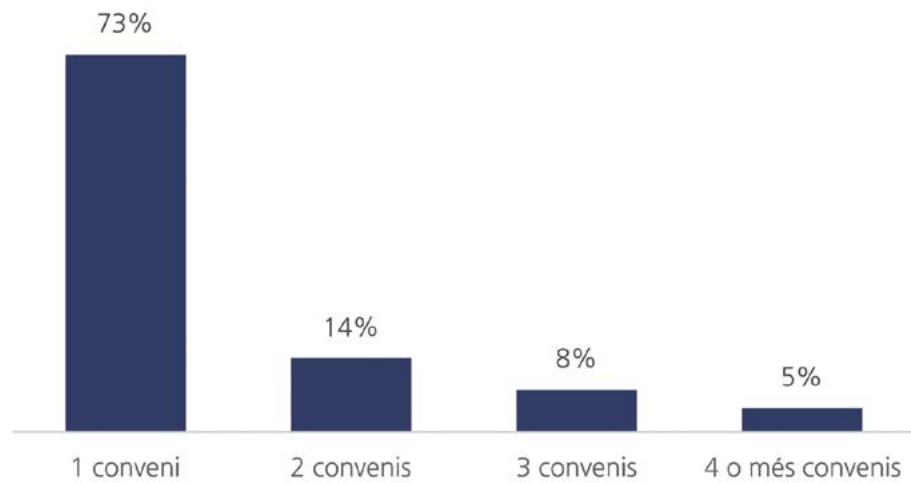


9. Convenis col·lectius

Les activitats desenvolupades per les organitzacions del Tercer Sector Social estan subjectes a la regulació laboral definida en els convenis col·lectius corresponents. De fet, es tracta d'un sector àmpliament regulat, fet que es tradueix en una tendència a l'homogeneïtat pel que fa a les condicions laborals i salarials. La diversitat del sector, amb tot, comporta la multiplicitat de convenis col·lectius aplicats. Segons les dades pel conjunt del sector català, el 2016 es varen aplicar un total de 41 convenis col·lectius diferents sense comptar els de caràcter propi o d'empresa. Les xifres en relació al nombre de convenis que s'apliquen a les entitats de Barcelona no varien en relació a les aconseguides en l'edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

Gràfic 28. Nombre de convenis que s'apliquen a les entitats de Barcelona

En percentatge





10. Retribucions i escala salarial

10.1. Escala salarial

Les retribucions salarials en el Tercer Sector Social acostumen a ser homogènies donat que es tracta d'un sector on el marc de relacions laborals ve regulat a través de convenis col·lectius sectorials. I, en paral·lel, el caràcter horitzontal del sector escurça les distàncies salarials segons les categories professionals, donant lloc a una ràtio d'equitat ajustada. El salari de l'equip tècnic, tant d'estructura com d'atenció directa, es concentra entre els 13.000 i els 36.000 euros anuals, de la mateixa manera que el personal d'administració.

Les dades específiques per a la ciutat de Barcelona mostren una tendència alineada amb la del conjunt del sector i que s'ha mantingut força estable en relació a les mateixes dades per l'any 2015. Amb tot, s'ha donat un augment de persones contractades com a tècniques d'atenció directa que se situen en la franja d'entre els 13.000 i 24.000 euros anuals (passant de representar el 76% el 2015 al 90% el 2016) i disminuint la proporció de qui, amb la mateixa categoria professional, cobren fins a 12.000 euros.

De forma semblant, ha disminuït la proporció d'aquelles persones que, com a personal administratiu, es trobaven en el tram salarial més baix (de fins a 12.000 euros anuals) i es dona un augment en les retribucions d'entre 13.000 i 24.000 euros (el 2015 suposaven el 60% i enguany el 74,5%). Per tant, s'aprecia el que

podria ser una millora salarial d'aquestes dues categories professionals.

L'anàlisi per grups professionals mostra, a més, que els salaris els càrrecs directius i de gerència es concentren en la forquilla d'entre 25.000 i 36.000 euros (38%) i en la compresa entre els 37.000 i els 48.000 euros (19%). La franja salarial d'entre els 25.000 euros i els 36.000 euros és on se situen, majoritàriament (58%), aquelles persones contractades en càrrecs de comandaments intermedis.

Taula 1. Distribució de salaris segons grups professionals el 2016
En percentatge

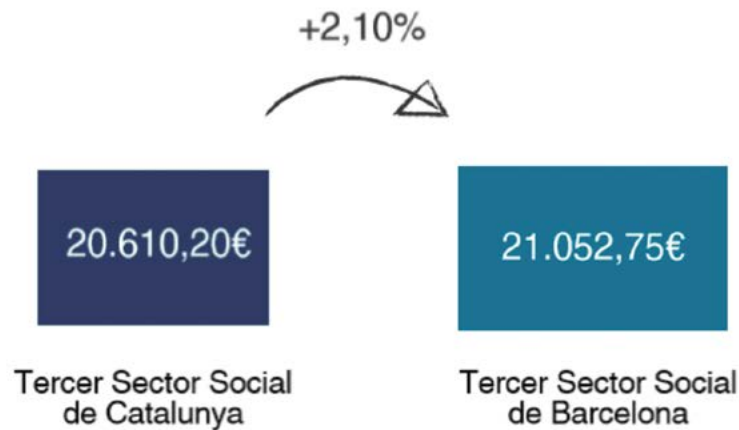
	Direcció i gerència	Comandaments intermedis	Tècnics estructura	Tècnics atenció directa	Personal administratiu
SMI (9.034,20 €)	-%	-%	0,3%	0,7%	0,7%
Entre SMI - 12 mil €	0,9%	3,6%	6,1%	0,6%	16,5%
Entre 13 - 24 mil €	15,3%	17,8%	66,0%	90,2%	74,5%
Entre 25 - 36 mil €	37,6%	58,4%	19,9%	7,8%	7,8%
Entre 37 - 48 mil €	19,0%	13,7%	6,0%	0,5%	0,5%
Entre 49 - 60 mil €	16,9%	4,1%	1,7%	0,1%	-%
Entre 60 - 80 mil €	9,5%	2,2%	-%	0,1%	-%
Més de 80 mil €	0,8%	0,2%	-%	-%	-%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

10.2. Mitjana salarial

La mitjana salarial al Tercer Sector Social de Barcelona, quan es tenen en compte el conjunt de categories professionals, és lleugerament superior a la que presenta el conjunt del sector català. D'aquesta manera, el salari brut anual mitjà per a les persones contractades a les entitats socials de la capital catalana se situa als 21.052,75 euros mentre que, pel conjunt del sector, aquesta xifra es troba en els 20.610,20 euros. Això implica una diferència del 2% en relació a la retribució dels equips professionals de la ciutat comtal.

En cas de descartar, per a realitzar el mateix càlcul, els grups professionals que perceben normalment els salaris més alts i els més baixos dins de les organitzacions, és a dir, els que són propis dels càrrecs de direcció i gerència i del personal administratiu i auxiliar, la mitjana salarial a les entitats socials de Barcelona es redueix lleugerament i se situa en els 20.627,90 euros.

Gràfic 29. Comparativa de la mitjana salarial Catalunya i Barcelona
En euros



10.3. Ràtio d'equitat

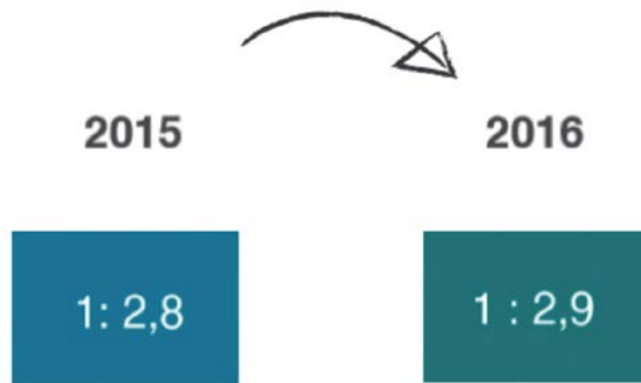
El Tercer Sector Social té una **ràtio salarial** força ajustada, és a dir, la distància entre els salaris més alts i els més baixos és més aviat curta, situant-se pràcticament en 1:3 pel conjunt del sector a Catalunya. La ràtio salarial entre les entitats socials de Barcelona es troba alineada amb aquesta, mantenint-se igualment estable respecte les dades de 2015.

“

“Crec que hi ha un tema educatiu de fons. Penso que a la nostra societat encara li falta molt per estar preparada per treballar realment de forma col·laborativa, cooperativa, que les xarxes siguin xarxes de veritat, que les estructures de segon nivell realment siguin estructures de segon nivell [...] I aquí justament estem nosaltres, que som els qui podem transformar aquesta realitat, que no és una transformació ni de curt ni de mig sinó de llarg termini. Però aspectes com l'escala salarial ens referma en aquests valors, per mi és una peça molt important. La qüestió és com una escala salarial d'aquest tipus [la del Tercer Sector Social] és un dels elements importantíssims per ajudar a un model organitzatiu d'una horitzontalitat fonamental i bàsica.”

Extret dels grups de discussió

Gràfic 30. Evolució ràtio d'equitat 2015-2016



Per a calcular la ràtio d'equitat s'ha tingut en compte la relació entre la mitjana dels salaris bruts més baixos i més alts de les entitats. Els quals se situen en 13.200 euros a la part baixa i en 38.329 en la part alta.

Gràfic 31. Mitjana de salaris bruts anuals més baixos i més alts a les entitats

En total d'euros



10.4. Bretxa salarial

Encara que en el Tercer Sector Social la ràtio d'equitat és ajustada, es pot produir una diferència salarial entre dones i homes que generi l'anomenada bretxa salarial per raó de gènere. En el mercat laboral català aquesta bretxa fa que la diferència de salaris entre dones i homes sigui de prop del 26%. És a dir, la mitjana salarial de les dones és un 26% inferior a la dels homes. Aquesta realitat interpel·la a analitzar si això també es dona en les entitats no lucratives i en quina mesura succeeix.

Disgregant, doncs, la informació obtinguda respecte als salaris bruts anuals per sexes, es posa de manifest una diferència del 3% entre la mitjana de retribució de les dones i els homes contractats a les entitats socials de la ciutat comtal, a favor dels homes. Aquesta dada, allunyada del que ocorre pel conjunt del mercat laboral català, es troba alineada amb la que revelen les dades de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 (la que posa en relleu una diferència també del 3%).

Així, mentre que les dones contractades al Tercer Sector Social barceloní cobren de mitjana 20.709,59 euros bruts anuals, els homes cobren 21.395,91 euros bruts anuals.

Gràfic 32. Mitjana salarial per sexe
En percentatge





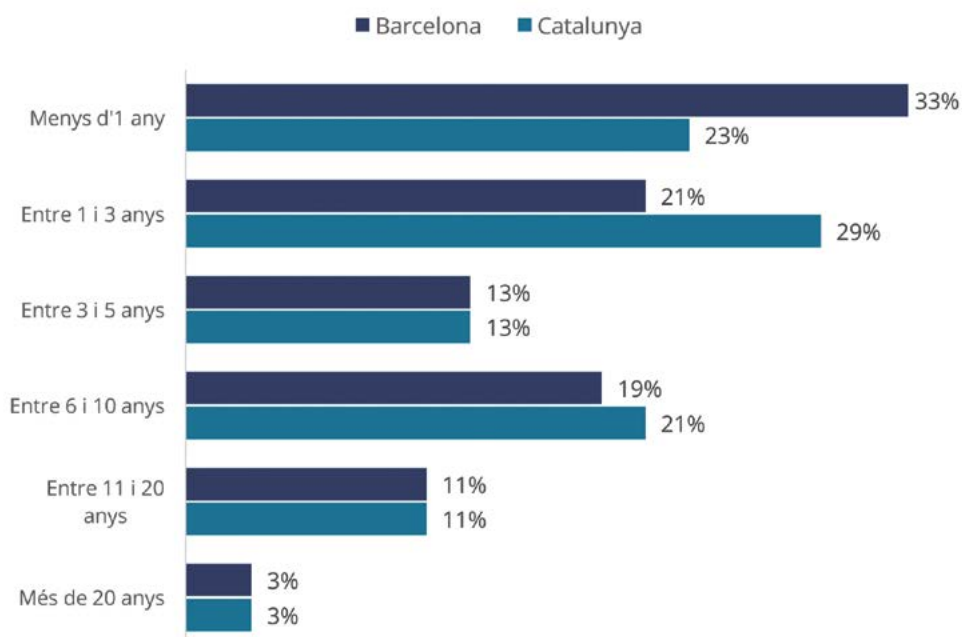
11. Rotació i retenció de talent

L'any 2016, una de cada tres persones contractades en el Tercer Sector Social a Barcelona feia menys d'un any que treballava a l'entitat, mentre que el percentatge de qui fa **més d'un any** i fins a 3 és del 21%. Això suposa que, en conjunt, el 54% com a màxima fa 3 anys que treballa a l'entitat.

Respecte a les dades del sector en l'àmbit autonòmic, s'aprecien algunes diferències significatives quan s'atén a les dades específiques per a Barcelona, concentrades en la proporció de persones que treballen a l'entitat des de fa menys d'1 any i les que hi porten entre 1 i 3 anys.

Gràfic 33. Persones contractades a una organització del Tercer Sector Social de Barcelona i de Catalunya per anys d'antiguitat

En percentatge



Cal tenir present que les subrogacions poden matissar les xifres obtingudes. Aquestes fan que l'antiguitat a l'organització i al lloc de feina no vagin de la mà. A tall d'exemple, una persona pot fer més de 10 anys que està al seu lloc de feina en un mateix servei però no necessàriament ha estat contractada sempre per la mateixa entitat.

Les dades disgregades per sexes no posen en relleu diferències especialment entre homes i dones quan s'analitza l'antiguitat dins d'una organització. Tal com succeeix pel conjunt, les diferències més grans se situen en la franja d'entre els 6 i els 10 anys en 6 punts a favor de les dones. Així doncs, les dades semblen posar de manifest que la retenció de talent continua essent un repte per al sector.

“

“Si no podem competir amb salaris, hem de trobar la manera que la gent no se'n vagi. És a dir, quin és el valor diferencial que aportem a la gent? A una persona que treballa al Tercer Sector Social li hem de poder oferir alguna cosa.”

Extret dels grups de discussió



12. Formació dels professionals

La formació dels equips és indispensable per millorar la qualitat dels serveis i activitats realitzades. També és necessària per incorporar elements d'innovació i donar una resposta més efectiva a les necessitats socials que es van detectant. En la present edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social s'ha recollit informació respecte a les polítiques de formació, tot considerant el desenvolupament de plans de formació i **l'ús de la formació bonificada**.

“

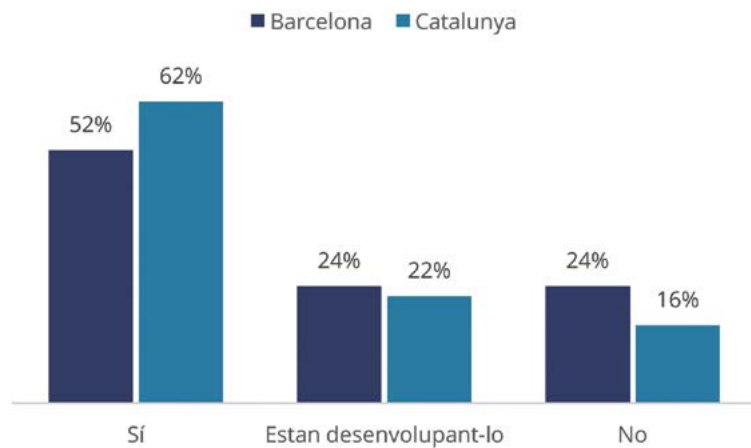
Jo crec en els intangibles [...] això té a veure amb la formació, té a veure també amb el desenvolupament de la carrera pròpia, amb el clima laboral propi,...”

Extret dels grups de discussió

El 2016, el 52% de les entitats socials de Barcelona compten amb un pla de formació (10 punts percentuals per sota de les xifres obtingudes pel conjunt del sector en l'àmbit autonòmic). Aquesta diferència es pot explicar per la diversitat d'organitzacions de la capital catalana. Per la seva banda, hi ha un 24% d'entitats que l'estan desenvolupant i una proporció idèntica afirmen que no en tenen ni es troben en procés d'elaboració d'aquest.

Gràfic 34 Entitats de Barcelona i de Catalunya que compten amb un pla de formació 2016

En percentatge

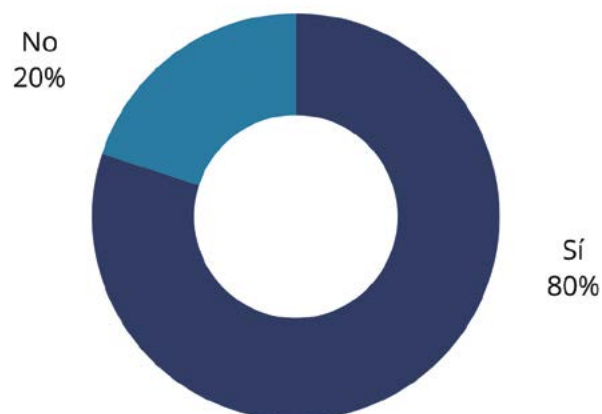


Totes les entitats amb persones contractades, independentment de la seva grandària, poden cofinançar les activitats formatives a través de la bonificació de les quotes a la Seguretat Social. Els cursos es bonifiquen mitjançant uns crèdits que varien en funció del volum de la plantilla contractada.

S'ha preguntat per l'ús d'aquest crèdit entre les entitats del Tercer Sector Social i el resultat és que el 80% de les organitzacions de Barcelona participants en l'estudi afirma fer ús del crèdit per formació bonificada de la Seguretat Social.

Gràfic 35. Ús del crèdit per formació bonificada a través de les quotes a la Seguretat Social 2016

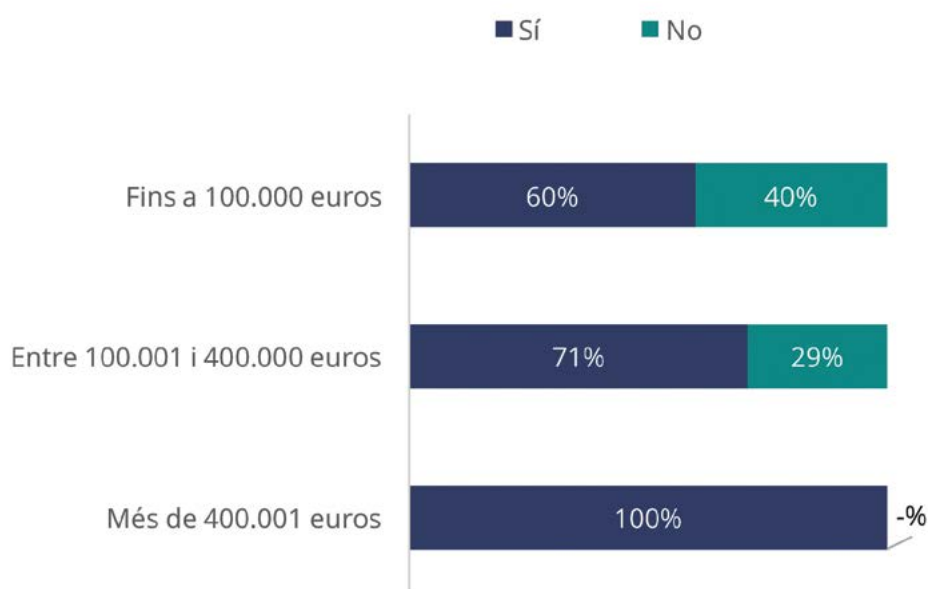
En percentatge



S'ha posat en relació l'ús que les entitats fan del crèdit per formació bonificada amb el seu volum d'ingressos previstos. Malgrat que s'ha donat una freqüència de resposta a aquesta pregunta baixa entre les entitats amb menor pressupost (ingressos iguals o inferiors als 100.000 euros anuals), les dades obtingudes resulten significatives. Així doncs, aquestes permeten copsar que sembla existir una relació directa entre l'**ús del crèdit** i el volum pressupostari de les entitats. Mentre que totes les organitzacions amb uns ingressos previstos superiors als 400.000 euros afirmen haver emprat el crèdit per a formació bonificada, aquesta proporció representa el 60% i el 71% de les que disposen de fins a 100.000 euros i de les que compten amb entre 100.001 i 400.000 euros, respectivament.

Gràfic 36. Ús del crèdit per a formació bonificada a través de les quotes de la Seguretat Social segons volum d'ingressos de les entitats

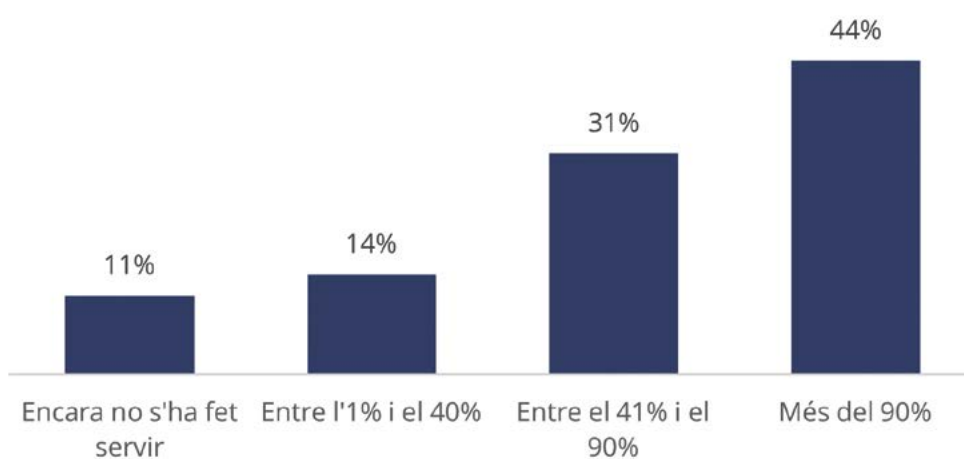
En percentatge



Pel que fa al percentatge de crèdit emprat, les dades mostren que, el 2016, tres de cada quatre entitats no lucratives han fet ús de més del 41% d'aquest. Mentre que l'11% de les entitats afirma que, en el moment de realitzar l'enquesta, no ha emprat el crèdit que tenia a la seva disponibilitat durant l'any 2016, el 44% de la mostra (8 punts percentuals per sota de les respostes obtingudes pel conjunt del sector a Catalunya) assegura que ha fet ús de més 90% d'aquest.

Gràfic 37. Crèdit per formació bonificada utilitzat per les entitats durant el 2016

En percentatge. S'inclou la previsió en cas d'entitats que han contestat la pregunta abans de tancar l'any.



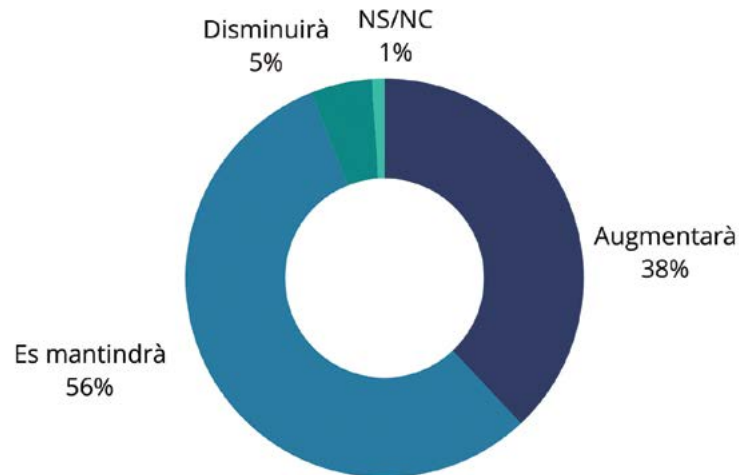


13. Present i futur

13.1. Expectatives de futur

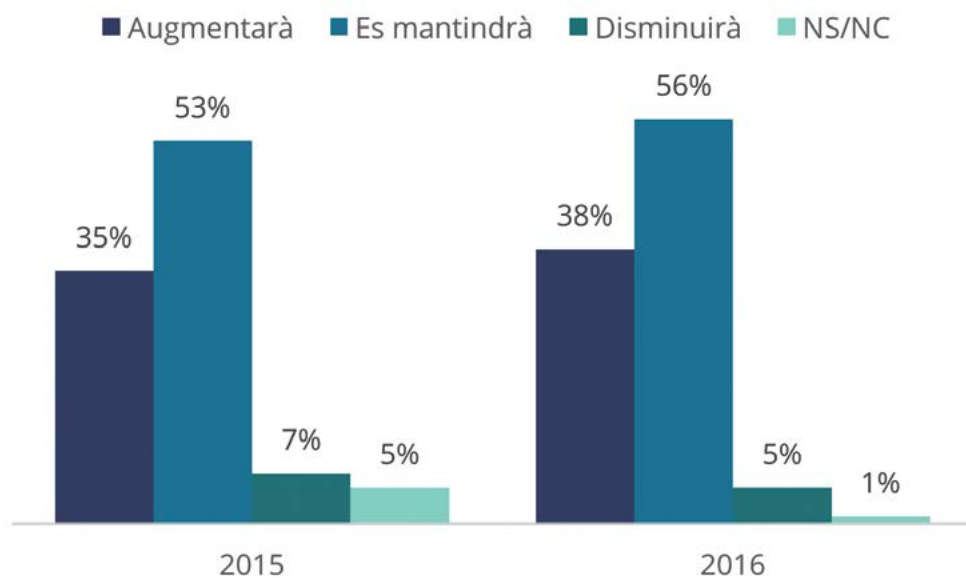
En consonància amb la tendència positiva en la percepció respecte a la situació socioeconòmica, les entitats socials de Barcelona es mostren optimistes davant l'evolució que consideren que seguirà la contractació en els pròxims anys. D'aquesta manera, la previsió majoritària és de manteniment (56%) i, fins i tot, augment (36%) del nombre de persones contractades en les entitats. Aquesta percepció coincideix amb la del conjunt del Tercer Sector Social català, que mostra xifres molt similars a les de les organitzacions socials barcelonines.

Gràfic 38. Evolució prevista de l'ocupació
En percentatge



Respecte a les dades de 2015 per a Barcelona, es redueix la proporció d'aquelles organitzacions que preveuen un descens de la contractació (2 punts percentuals per sota de la mateixa dada l'any passat). Alhora, s'observa un decreixement en els nivells d'incertesa de les mateixes (representant, l'opció de resposta "No sap/No contesta" només un 1% del total de respostes quan l'any passat era del 5%).

Gràfic 39. Evolució prevista de l'ocupació 2014-2015-2016
En percentatge





13.2. Reptes

Tal com ha succeït pel conjunt del sector a Catalunya, el 2016 guanya pes una visió més qualitativa dels reptes apuntats. Per consegüent, les entitats recorren sovint a les necessitats de millorar determinats aspectes, fet que implica, per si mateix, l'existència d'aquests, si bé amb necessitats d'enfortiment, desenvolupament i/o consolidació.

Dins de l'amalgama d'aspectes assenyalats, les millores salarials continuen essent el repte més apuntat pel conjunt d'entitats socials de Barcelona, tot i que enguany ha quedat més diluït. Sembla que el sector té per endavant el desafiament de reduir els nivells d'incertesa i l'augment de l'estabilitat des d'un punt de vista global (tant dels equips professionals com dels recursos econòmics de les organitzacions). Al cap i a la fi, les fonts de finançament són un element clau (malgrat que no sigui l'objectiu primordial de les entitats) per a la sostenibilitat econòmica i la garantia de manteniment sostingut de l'activitat desenvolupada.

Respecte a la relació de les entitats amb el seu entorn, sovint es fa referència a l'afany de guanyar reconeixement per part de la resta d'agents i actors socials i polítics així com a la necessitat d'agilitzar els processos administratius i els cobraments provinents de les Administracions Públiques.

La formació dels equips contractats i la professionalització esdevenen també reptes identificats recurrentment. Un altre tema identificat com a cabdal pel conjunt del sector Barceloní és la reivindicació d'una millora dels convenis i la garantia del seu compliment.

Nota metodològica

La informació dels reptes s'ha recollit en el qüestionari a través d'una pregunta oberta, de tipus text. L'anàlisi s'ha realitzat a partir d'idees clau que han permès organitzar els reptes en grups i analitzar les seves freqüències. Els resultats es visualitzen en format de núvol de paraules on la grandària de les lletres manté relació amb les repeticions de cada idea força. S'han recollit els núvols de les 3 edicions per tal visualitzar de forma clara l'evolució en els reptes identificats, la qual cosa aporta pistes sobre les fites ja assolides, els temes de llarg de recorregut així com nous els reptes que van apareixent.

Reptes de futur 2016

Estabilitat dels equips professionals

Ajudes per a contractar

Professionalització

Millora reconeixement

Estabilitat en els nivells d'ingressos

Retenció del talent Estabilitat Formació
Conciliació

Milliores salarials

Millora de les condicions laborals

Millora i compliment dels convenis

Puntualitat en els cobraments de les administracions públiques

Millorar la qualitat de l'ocupació

Agilitzar els processos administratius

Ampliació de serveis

Millora del finançament

Reptes de futur 2015

Reduir el retard de pagaments de l'Administració

Estabilitat laboral

Augmentar les ràtios

Compliment de convenis col·lectius

Col·laboració de l'Administració

Milliores salarials

Conciliació familiar Formació

Contractació de persones en risc d'exclusió

Millora de la gestió interna

Professionalització

Diversificar el finançament

Generar ocupació

Valoració de la capacitat del sector



14. Annexes

Annex 1. Índex de gràfics i taules

Gràfic 1. Forma jurídica de les entitats (en percentatge)	11
Gràfic 2. Any de constitució jurídica de les entitats a Barcelona i al conjunt de Catalunya (en percentatge)	12
Gràfic 3. Entitats amb equips professionals d'entre 4 i 10 treballadors segons trams d'anys de constitució (en percentatge)	12
Gràfic 4. Nivell de les organitzacions (en percentatge)	13
Gràfic 5. Principal àmbit d'actuació de les entitats (en percentatge)	14
Gràfic 6. Codi CNAE de les entitats (en percentatge)	15
Gràfic 7. Volum d'ingressos previstos (en percentatge)	16
Gràfic 8. Volum d'ingressos previstos per les entitats en funció del nivell del'organització (en percentatge)	17



Gràfic 9. Percentatge d'activitat que desenvolupen les entitats a la ciutat de Barcelona (en percentatge)	19
Gràfic 10. Entitats que actuen en cadascun dels districtes de de Barcelona sobre el total d'organitzacions que actuen a la ciutat. Múltiple resposta (en percentatge)	20
Gràfic 11. Evolució de la percepció de recuperació econòmica 2015-2016 a Barcelona (en percentatge)	21
Gràfic 12. Repercussió d'aquesta recuperació econòmica en els equips professionals de les entitats de serveis socials i atenció a les persones l'any 2016 (en percentatge)	22
Gràfic 13. Comparativa del percentatge d'entitats de Barcelona que han fet reestructuracions el 2015 i el 2016 (en percentatge)	22
Gràfic 14. Tipus de reestructuracions realitzades l'any 2016 (en percentatge)	23
Gràfic 15. Comparativa del nombre d'entitats per trams de persones contractades de forma directa (en percentatge)	25
Gràfic 16. Organitzacions amb menys de 250 persones contractades (en percentatge)	25
Gràfic 17. Entitats de Barcelona i pel conjunt de Catalunya que han afirmat externalitzar i no externalitzar serveis el 2016 (en percentatge)	26
Gràfic 18. Tipus d'entitat a la que han externalitzat els serveis les entitats de Barcelona i les de Catalunya (en percentatge)	27
Gràfic 19. Tipus de servei que s'ha externalitzat (en percentatge)	27
Gràfic 20. Persones contractades per grups professionals (en percentatge)	29
Gràfic 21. Persones contractades per edat segons sexes (en percentatge)	30
Gràfic 22. Entitats que compten amb 1 o més persones reconegudes legalment amb discapacitat (en percentatge). S'inclouen organitzacions amb Centres Especials de Treball	31
Gràfic 23. Comparativa del tipus de contractes al Tercer Sector Social de Barcelona i de Catalunya (en percentatge)	33
Gràfic 24. Persones contractades al Tercer Sector Social segons el tipus de contracte i el sexe (en percentatge)	34
Gràfic 25. Comparativa del tipus de jornada (parcial i completa) al Tercer Sector Social de Barcelona 2015-2016 (en percentatge)	35



Gràfic 26. Comparativa del tipus de jornada (parcial/completa) segons sexes al Tercer Sector Social de Barcelona i de Catalunya (en percentatge)	36
Gràfic 27. Evolució de la taxa d'absentisme al Tercer Sector Social de Barcelona i Catalunya 2015-2016	37
Gràfic 28. Nombre de convenis que s'apliquen a les entitats de Barcelona (en percentatge)	39
Gràfic 29. Comparativa de la mitjana salarial Catalunya i Barcelona (en euros)	42
Gràfic 30. Evolució ràtio d'equitat 2015-2016	43
Gràfic 31. Mitjana de salaris bruts anuals més baixos i més alts a les entitats (en total d'euros)	43
Gràfic 32. Mitjana salarial per sexe (en percentatge)	44
Gràfic 33. Persones contractades a una organització del Tercer Sector Social de Barcelona i de Catalunya per anys d'antiguitat (en percentatge)	46
Gràfic 34. Entitats de Barcelona i de Catalunya que compten amb un pla de formació 2016 (en percentatge)	48
Gràfic 35. Ús del crèdit per formació bonificada a través de les quotes a la Seguretat Social 2016	48
Gràfic 36. Ús del crèdit per a formació bonificada a través de les quotes de la Seguretat Social segons volum d'ingressos de les entitats (en percentatge)	49
Gràfic 37. Crèdit per formació bonificada utilitzat per les entitats durant el 2016 (en percentatge). S'inclou la previsió en cas d'entitats que han contestat la pregunta abans de tancar l'any.	50
Gràfic 38. Evolució prevista de l'ocupació (en percentatge)	52
Gràfic 39. Evolució prevista de l'ocupació 2014-2015-2016 (en percentatge)	52
Taula 1. Distribució de salaris segons grups professionals el 2016 (en percentatge)	41

Annex 2. Fonts consultades

Expansión. La retribución de los primeros ejecutivos del Ibex es 116 veces mayor al salario de sus empleados. 2017

Fernández, M. i Vidal, P. (2017). El Panoràmic 2016. Dossier Barcelona Associacions 2a època – Núm. 3



Fundación 1º Mayo. Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2015. 2017

Generalitat de Catalunya. Decret Llei 1/2016, de 19 de gener, d'aplicació de l'increment retributiu d'un u per cent per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya. (DOGC núm. 7041 de 20.01.2016). Document específic personal docent no universitari del departament d'ensenyament.

Idescat. Empreses i establiments a Catalunya. Per sectors d'activitat i nombre d'assalariats. 2016

Idescat. Població ocupada a Catalunya. Per sectors d'activitat i sexe. 2016

Idescat. Població ocupada assalariada. Per tipus de contracte i sexe 2016

Idescat. Població ocupada per sexe. 2016

Idescat. Població ocupada per tipus de jornada i sexe. 2016

Idescat. Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus d'ocupació. 2014

INE. Encuesta de Población Activa. Datos de absentismo laboral. 2016

La Confederació i Observatori del Tercer Sector. Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2016 (2a edició)

La Confederació i Observatori del Tercer Sector. Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2015 (1a edició)

Llibre de retribucions 2016. Personal estatutari de l'ICS

Observatori del Treball i Model Productiu. La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones. 2017

Observatori del Treball i Model Productiu. Evolució del nombre de contractes a persones amb discapacitat en CET i mercat ordinari a Catalunya. 2016

Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. Informe bretxa salarial. 2016

Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. Baròmetre del Tercer Sector Social 2016

Vidal, P.; Fernández, M. (2013). Anuari del Tercer Sector Social de Barcelona. Observatori del Tercer Sector i Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.



Annex 3. Equip tècnic

La Confederació

Laia Grabulosa

Directora tècnica de La Confederació des de l'Octubre de 2010. Amb més de 10 anys d'experiència i trajectòria en el Tercer Sector Social i l'Economia Social. Llicenciada en Psicologia Social per la Universitat Autònoma de Barcelona, ha estat vinculada professionalment al sector a través de diverses organitzacions: del 2006 al 2010 com a responsable de recerca de l'Observatori del Tercer Sector; del 2003 al 2006 com a responsable de la gestió de programes de suport tècnic i econòmic a entitats d'inserció laboral a la Fundació Un Sol Món de l'obra social de Caixa Catalunya; i anteriorment, desenvolupant tasques d'atenció directa amb col·lectius en risc d'exclusió social a l'Associació Casal dels Infants del Raval.

Gemma Huerta

Tècnica de projectes de La Confederació des de l'Octubre de 2016. Amb més de 10 anys d'experiència i trajectòria en el Tercer Sector Social i l'Economia Social. Llicenciada en Pedagogia per la Universitat de Barcelona, ha estat vinculada professionalment al sector a través de diverses organitzacions: del 2005 al 2016 com a coordinadora pedagògica d'Aposta, Escola Empresarial Cooperativa; en algunes etapes assumeix tasques d'organització i direcció de l'organització; del 2002 al 2005 com a formadora de programes informàtics a l'Associació Juvenil Projectart; de 1997 a 2002 com a coordinadora pedagògica de projectes socials a la Fundació Pere Tarrés; i anteriorment, desenvolupant tasques d'atenció directa amb col·lectius d'infants i joves al Centre Juvenil Martí Codolar.

Observatori del Tercer Sector

Pau Vidal

Fundador i Director de l'Observatori del Tercer Sector. Expert en funcionament d'organitzacions no lucratives. Carrera de Direcció d'Empreses i MBA a Esade.

Ponent habitual en cursos i postgraus sobre el Tercer Sector, així com a congressos i jornades d'àmbit nacional i internacional. Ha sigut codirector de les set primeres edicions del Postgrau de Funció Gerencial de les ONG Esade-Fundació La Caixa i professor convidat de planificació estratègica a l'UCA (El Salvador). En els darrers 14 anys, des de l'Observatori del Tercer Sector, ha dirigit més de 60 projectes d'investigació sobre el Tercer Sector, en temes varis com la seva estructura i composició, àrees de funcionament de les organitzacions i les àrees d'interès de les organitzacions no lucratives. Ha estat director i coautor de les tres edicions de l'Anuari del Tercer Sector Social de Catalunya (2009, 2011 i 2013). També va dirigir l'Estudi sobre Ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya. Ha escrit més d'un centenar d'articles, papers i quaderns sobre el funcionament de les organitzacions no lucratives i és coautor de diversos llibres sobre el Tercer Sector. Tanmateix,



participa habitualment a projectes de consultoria en el món de les organitzacions no lucratives, en àmbits com la reflexió estratègica, el govern de les entitats, la captació de fons, gestió i desenvolupament de persones, responsabilitat social, direcció de projectes, transparència i rendició de comptes, ... Col·labora en diversos Consells Assessors d'organitzacions no lucratives.

Montse Fernández

Llicenciada en Sociologia, Diplomada en Estadística i Graduada en Ciències Socials per la UAB. Ha estat responsable tècnica i coautora de diferents estudis de referència sobre el Tercer Sector com són l'Anuari d'Ocupació, el Panoràmic i l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya. Ha desenvolupat la seva carrera professional al Tercer Sector, principalment en l'àmbit del lleure i de la integració de persones amb discapacitat intel·lectual. En paral·lel, ha estat col·laboradora d'estudis de prospecció de necessitats socials per a diferents municipis de la província de Barcelona. En l'àmbit internacional ha participat en el Projecte "Educação e Cidadania" desenvolupat en Passo Fundo (RS, Brasil). En l'Observatori ha estat responsable de diverses recerques durant els darrers 5 anys, entre d'altres l'elaboració del Llibre Blanc del Compromís Social per l'Educació, el Mapa d'Entitats Juvenils de Catalunya, la recerca sobre la Incidència de les Dones en el Teixit Associatiu Català,...

Adaia Alonso

Tècnica de recerca de l'Observatori del Tercer Sector -OTS-. Llicenciada en Sociologia per la Universitat de Barcelona i màster en Intervencions Socials i Educatives a la mateixa universitat. Actualment és doctoranda a la Universitat de Barcelona, on desenvolupa un projecte de tesi al voltant del rol del Tercer Sector Social en la societat catalana i els efectes que tenen les seves intervencions socioeducatives amb i per a la infància i les famílies en risc. Ha treballat també com a becària a la Secció de Recerca de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona (ICE-UB) i ha col·laborat diversos anys en entitats socials sense ànim de lucre en l'àmbit de l'atenció als infants i les famílies en risc de pobresa i d'exclusió social, principalment al barri del Raval.

Alexandra López

Llicenciada en Ciències Polítiques i de l'Administració i Màster en Gestió de la Immigració en la Universitat Pompeu Fabra. Ha cursat el Postgrau en Gestió i administració d'entitats no lucratives a la Universitat Oberta de Catalunya i actualment és doctorant a la Universitat de Barcelona. En investigació social ha participat al projecte europeu Divpol del Grup de Recerca Interdisciplinari sobre Immigració (GRITIM). Paral·lelament, ha estat voluntària a diverses entitats socials en projectes socioeducatius i de lleure, i dóna suport tècnic en temes de comunicació, cooperació internacional i finançament. En l'Observatori col·labora des de fa dos anys com a tècnica en diferents recerques.



Alex Garcia

Graduat en Ciències Polítiques i de l'Administració per la Universitat Pompeu Fabra i màster en formació del professorat d'Educació Secundària Obligatoria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes (en l'especialitat de geografia i història). Ha tingut diverses experiències professionals en l'àmbit de l'educació i també del Tercer Sector, treballant com a tècnic a la Fundació Ferrer i Guàrdia i, més recentment, com a col·laborador a l'Observatori del Tercer Sector. Des de 2010, a més, és membre de diferents associacions de caràcter juvenil al barri del Fort Pienc de Barcelona.

Annex 4. Qüestionari i guió

El qüestionari per a la recollida de dades i el guió emprat per conduir els grups de discussió es poden consultar en els següents enllaços:

- ▶ Qüestionari
- ▶ Guió dels grups

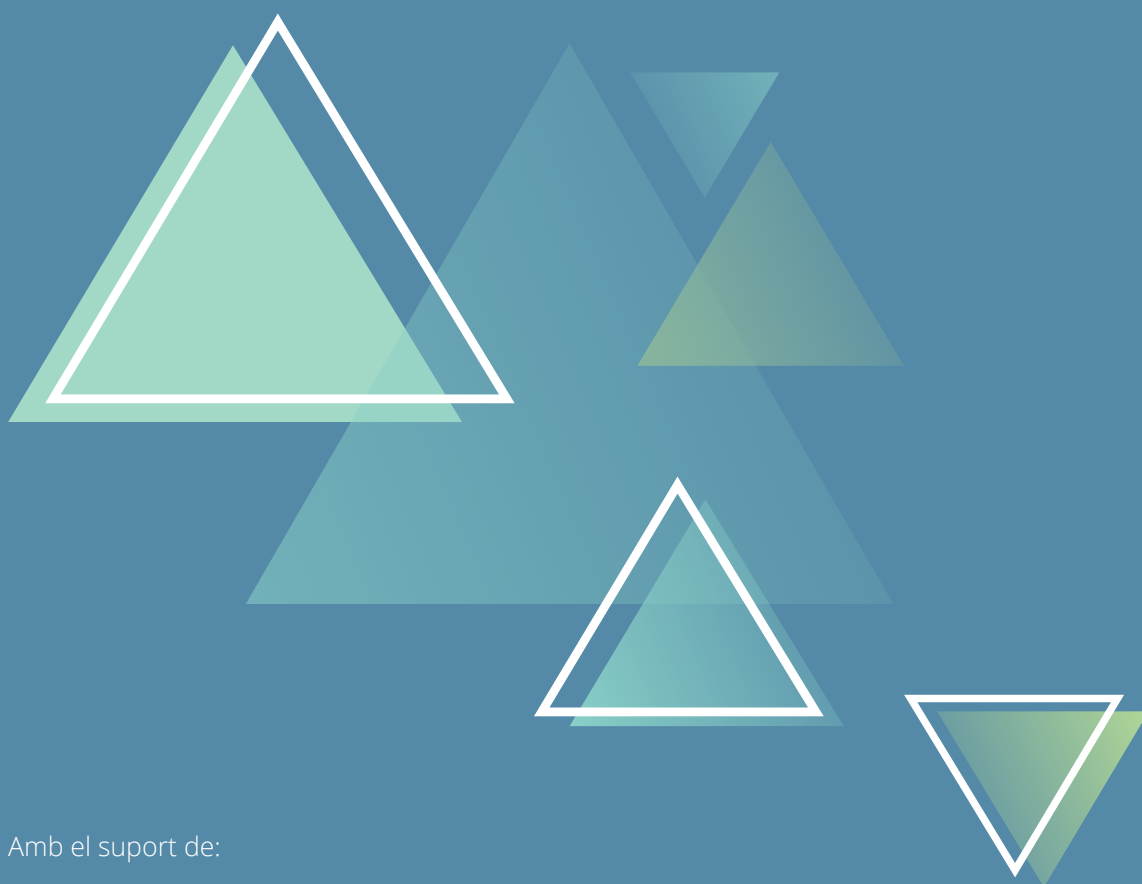
Annex 5. Participants en els grups de discussió

Els grups de discussió es va realitzar el 3 d'abril de 2017 a la seu de La Confederació. En total van participar 15 representants de les següents entitats no lucratives:

- ▶ Asproseat
- ▶ Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya
- ▶ Col·legi d'Educaadores i Educadors Socials de Catalunya
- ▶ Delta Cooperativa
- ▶ Dones Dirigents i Professionals de l'Acció Social –DDiPAS-
- ▶ Federació Catalana de Voluntariat Social
- ▶ Federació d'Entitats d'Atenció i d'Educació a la Infància i l'Adolescència
- ▶ Federació de Cooperatives d'Iniciativa Social de Catalunya
- ▶ Federació d'entitats d'Assistència a la Tercera Edat
- ▶ Federació ECOM
- ▶ Fundació Apip-Acam
- ▶ Fundació Pere Tarrés
- ▶ Fundesplai
- ▶ Fundació Ires
- ▶ Futur 4 Work
- ▶ La Confederació



laconfederació
Via Laietana 54 1r pis
08003 Barcelona | 93 268 85 60
info@laconfederacio.org



Amb el suport de:

Economia
Cooperativa,
Social i Solidària
i Consum

Ajuntament de
Barcelona

