



**© laconfederació**

**Anuari de l'Ocupació del  
Tercer Sector Social de  
Catalunya  
2019**

**5a edició  
Informe de resultats**

Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019 – 5a edició

Barcelona, desembre del 2019

Edita:

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya  
(La Confederació)

C. València núm. 3-B, planta -1 (local).

Barcelona 08015

info@laconfederacio.org

www.laconfederacio.org

Coordinació: Laia Grabulosa i Gemma Huerta

(La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya)

Equip: Montse Fernández, Laia Otero i Cintia Guerrero

(Observatori del Tercer Sector i la Societat Civil)

Disseny gràfic i maquetació: Natàlia González (nanots.cat)

HO PROMOU

---



AMB EL FINANÇAMENT DE:

---



## Contingut

<b>1. Presentació</b> .....	4
<b>2. Objectius i metodologia</b> .....	5
2.1 Objectius .....	5
2.2 Metodologia.....	5
<b>3. Caracterització del Tercer Sector Social generador d'ocupació</b> .....	7
3.1 Caracterització de les entitats .....	7
3.2 Fonts de finançament de les entitats .....	9
3.3 Col·lectius destinataris i activitats.....	11
<b>4. Evolució de l'ocupació</b> .....	13
4.1 Contractació al Tercer Sector Social .....	13
4.2 Sector de petites i mitjanes empreses .....	16
<b>5. Tipologia de contractes</b> .....	20
<b>6. Jornada laboral</b> .....	24
<b>7. Els equips</b> .....	28
7.1 Perfil de les persones contractades.....	28
7.2 Antiguitat de les persones contractades.....	31
7.3 Contractació de persones amb discapacitat .....	33
<b>8. Els salaris</b> .....	36
8.1 Categories salarials.....	36
8.2 Evolució dels salaris.....	38
8.3 Ràtio d'equitat .....	39
8.4 Bretxa salarial.....	41
<b>9. Altres temes vinculats amb l'ocupació</b> .....	43
9.1 Aplicació de convenis col·lectius .....	43
9.2 Pla d'igualtat .....	44
9.3 Absentisme laboral.....	47
<b>10. Percepció i reptes de futur</b> .....	48
<b>Annex 1. Fonts consultades</b> .....	51
<b>Annex 2. Equip tècnic</b> .....	52
<b>Annex 3. Qüestionari</b> .....	54

## 1. Presentació

Un any més l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya recull informació significativa que ajuda a entendre l'estat, l'evolució i les tendències de l'ocupació que generen les organitzacions no lucratives que treballen en el sector dels serveis d'atenció a les persones. Es tracta d'una publicació singular que permet entendre la realitat de les organitzacions del sector i de la seva contribució com a generadores d'activitat econòmica i d'ocupació a Catalunya.

Aquesta cinquena edició de l'informe ens mostra els principals resultats de la recerca elaborada al llarg de l'any 2019 per La Confederació amb la col·laboració i l'expertesa de l'Observatori del Tercer Sector.

Sens dubte, l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya s'ha convertit en un instrument de referència per generar coneixement i discurs compartit sobre l'estat i l'evolució de l'ocupació del sector; un instrument per reforçar el reconeixement del Tercer Sector Social com a agent social i econòmic amb capacitat de generar ocupació; un instrument d'anàlisi i treball 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 finalment, un instrument intern de millora contínua del sector, convençuts que la qualitat de l'ocupació repercuteix directament en la qualitat dels serveis que dia a dia desenvolupen les entitats socials del país.

Com en les edicions anteriors, és una satisfacció constatar que l'anuari continua avançant gràcies a l'esforç de moltes organitzacions compromeses que comparteixen la seva realitat i el seu coneixement en benefici del sector. I un cop més hem de destacar el suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, una col·laboració renovada anualment des del naixement del projecte i sense la qual aquesta recerca no seria possible.

Tant de bo que les dades que aquí presentem contribueixin de manera decidida a avançar en la qualitat de l'ocupació. Aquest és el compromís ferm de La Confederació i del conjunt d'entitats que representa.

Joan Segarra  
President de La Confederació



## 2. Objectius i metodologia



### 2.1 Objectius

Els objectius de la cinquena edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya són:

- ▲ **Impulsar una nova recollida de dades sobre els indicadors de referència per poder comparar i construir una sèrie de dades que permetin conèixer l'evolució de l'ocupació en el Tercer Sector Social de Catalunya.**
- ▲ **Consolidar l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya com a una eina àgil i sistemàtica per conèixer l'estat i l'evolució de l'ocupació en el Tercer Sector Social de Catalunya.**
- ▲ **Enfocar nous temes d'actualitat, identificar col·lectius i activitats concretes, aprofundir en dades sobre les persones contractades amb discapacitat i dades d'evolució que permeten identificar tendències en el temps.**

### 2.2 Metodologia

A partir dels objectius plantejats s'han fet els següents plantejaments metodològics, que donen continuïtat a la línia de treball iniciada a les edicions anteriors:

- **Qüestionari breu**

S'ha elaborat un qüestionari breu centrat en els indicadors claus de l'ocupació. L'enquesta està adreçada a persones que assumeixen tasques de responsabilitat a les àrees de gestió de persones o recursos humans de les organitzacions, essent un formulari focalitzat en la contractació.

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

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

- **Continuïtat**

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

## • Dimensió de la mostra

El Tercer Sector Social es caracteritza per la seva diversitat organitzativa. En l'Anuari de l'Ocupació es treballa per garantir una mostra en grandària i representació adient. Les variables de caracterització com són l'àmbit d'activitat, l'any de constitució i la forma jurídica es consideren en el control de recollida de respostes per tal d'obtenir una mostra versemblant a la realitat.

Davant l'absència de dades censals al sector, 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'organitzacions 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 l'ocupació. Per això, la selecció d'un nombre reduït d'indicadors sobre els quals treballar és important: l'objectiu ha estat seleccionar indicadors referents d'altres estudis sobre ocupació en altres àmbits sectorials i/o de referència internacional en aquesta matèria.

## • Interrelació amb altres recerques

Donat que es compta amb una mostra general del sector, a l'hora d'elaborar determinades anàlisis sectorials, les dades sorgides dels encreuaments per diferents categories de resposta poden no ser prou àmplies. Per aquest motiu s'enriqueixen amb dades procedents de l'anterior edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

## Fitxa tècnica



**Àmbit: Catalunya**



**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: 2018**



**Mostra: 300 respostes vàlides d'entitats**



**Error mostral: +-5,2% en entorn de màxima indeterminació ( $p=q=0,5$ ) i 95% de confiança**



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

## 3. Caracterització del Tercer Sector Social generador d'ocupació



### 3.1 Caracterització de les entitats

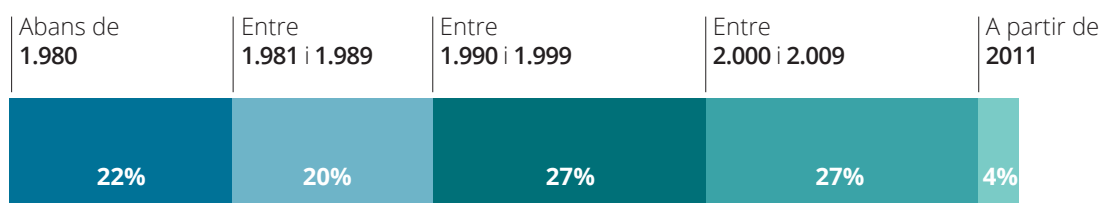
#### IDEES CLAU

**Les entitats del Tercer Sector Social tenen una llarga trajectòria d'activitat, el 69% van ser fundades al segle XX.**

Respecte a dades globals de Tercer Sector Social, quan parlem de generació d'ocupació, les entitats amb trajectòries àmplies són més representades, juntament amb les fórmules jurídiques de fundacions i associacions.

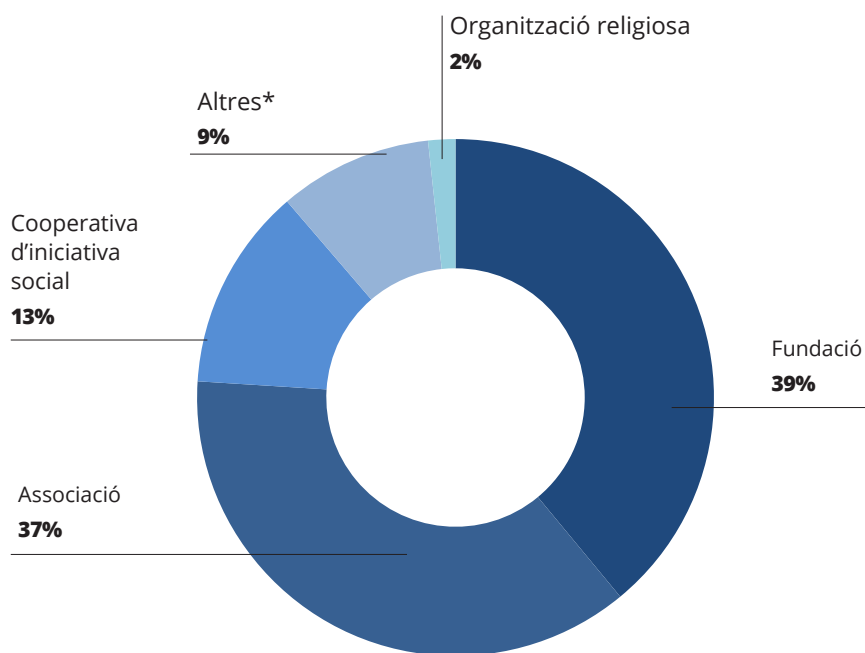
Respecte de l'activitat econòmica, les activitats de serveis socials sense allotjament, amb allotjament i les activitats associatives són predominants, i de forma agrupada representen el 71% del total.

#### Any de constitució



El 69% de les entitats del Tercer Sector Social van ser fundades al segle XX

## Forma jurídica



\*La categoria "Altres" inclou principalment les organitzacions federatives.

## Activitat econòmica principal

Serveis socials sense allotjament



Serveis socials amb allotjament



Activitats associatives



Educació



Activitats sanitàries



Altres activitats de serveis personals



Altres



\*Classificació d'acord al codi CNAE de les organitzacions.



## 3.2 Fonts de finançament de les entitats

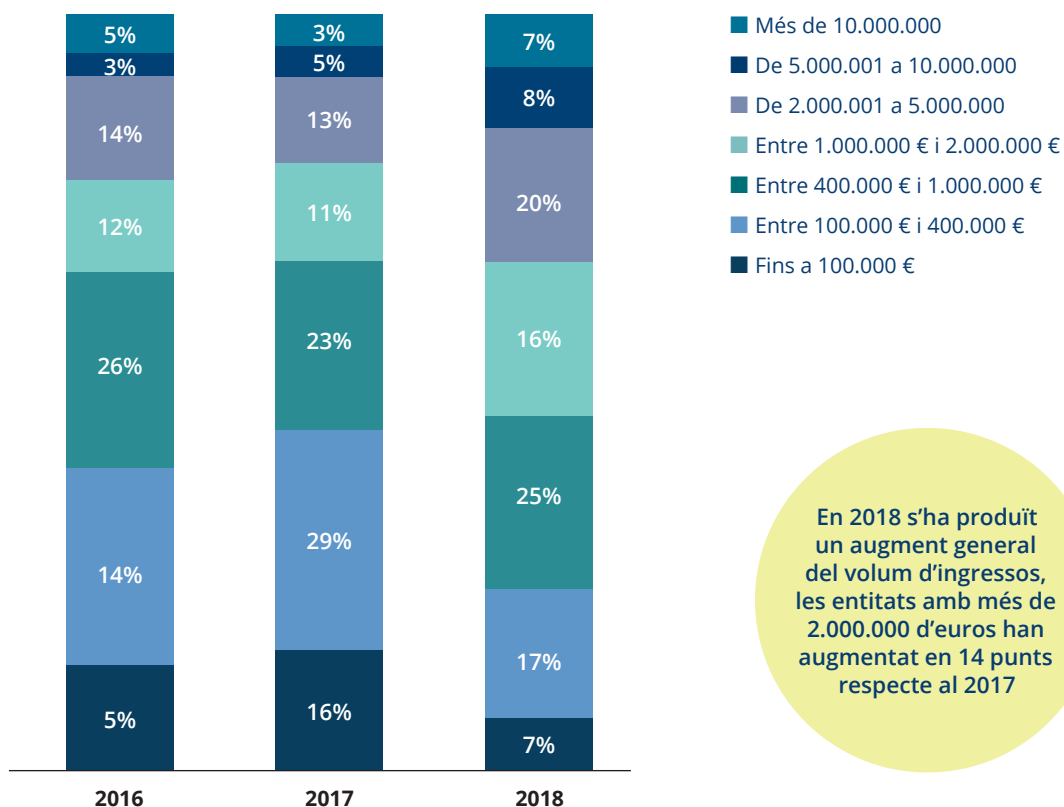
### IDEES CLAU

**El 51% de les entitats del Tercer Sector Social tenen un volum econòmic superior a 1.000.000 d'euros.**

Hi ha una relació directa entre nivell d'ingressos i l'ocupació, ja que les entitats orienten els seus recursos als serveis i activitats, on la contractació d'equips acostuma a suposar la partida més gran. S'observa un increment d'entitats amb volum d'ingressos per sobre del milió d'euros, en concret, ha augmentat en 19 punts respecte al 2017.

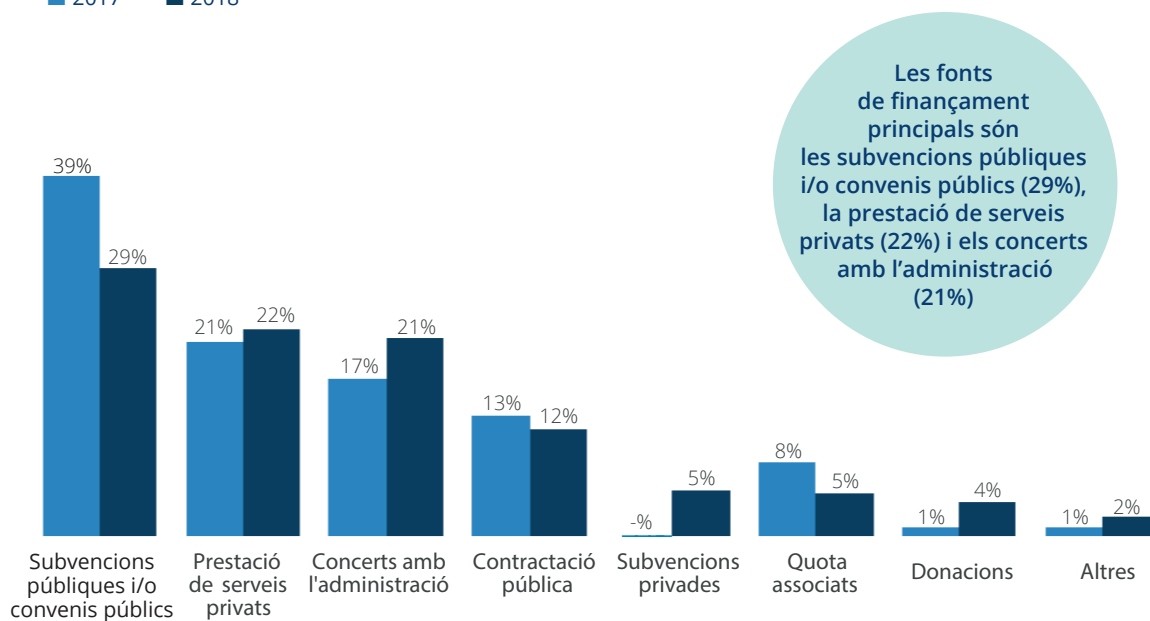
Donat el rol essencial que desenvolupen les entitats sense afany de lucre en el sistema català de serveis socials, les fonts de finançament públiques representen el 62% del finançament total, entre subvencions públiques i/o convenis de col·laboració (29%), concerts amb l'administració (21%) i la contractació pública (12%). Els resultats mostren un descens de 7 punts en les fonts de finançament públiques, respecte a les dades de 2017, a favor de les subvencions privades (5%).

## Evolució del volum d'ingressos



## Fonts de finançament

■ 2017 ■ 2018



### 3.3 Col·lectius destinataris i activitats

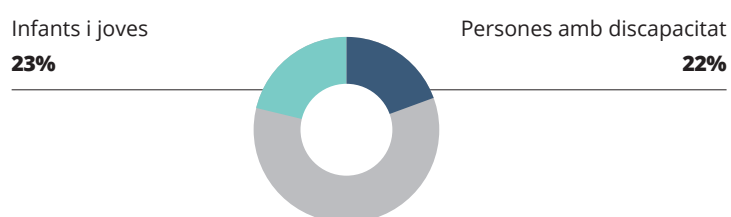
#### IDEES CLAU

**En el Tercer Sector Social es treballa principalment amb infants i joves (23%) i persones amb discapacitat (22%).**

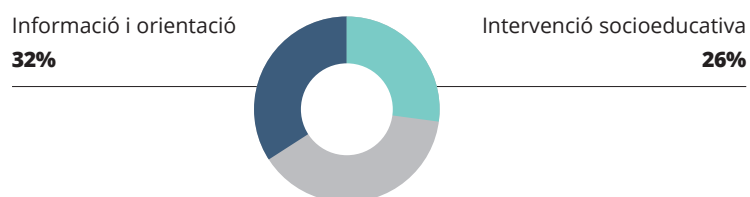
Els resultats mostren que els col·lectius amb els quals es treballa més són els infants i joves (23%) i les persones amb discapacitat (22%), seguides de les persones grans (12%), famílies (11%), persones amb trastorns de salut mental i les famílies (11%), persones en situació de risc de pobresa i atur (11%) i persones migrades (9%).

Les activitats més freqüents al sector són d'informació i orientació (32%) i d'intervenció socioeducativa (26%), seguides de la intervenció psicossocial (22%), l'atenció continuada (21%), l'atenció diürna (20%) i l'ocupació (15%).

#### Principals col·lectius amb els quals treballen les entitats

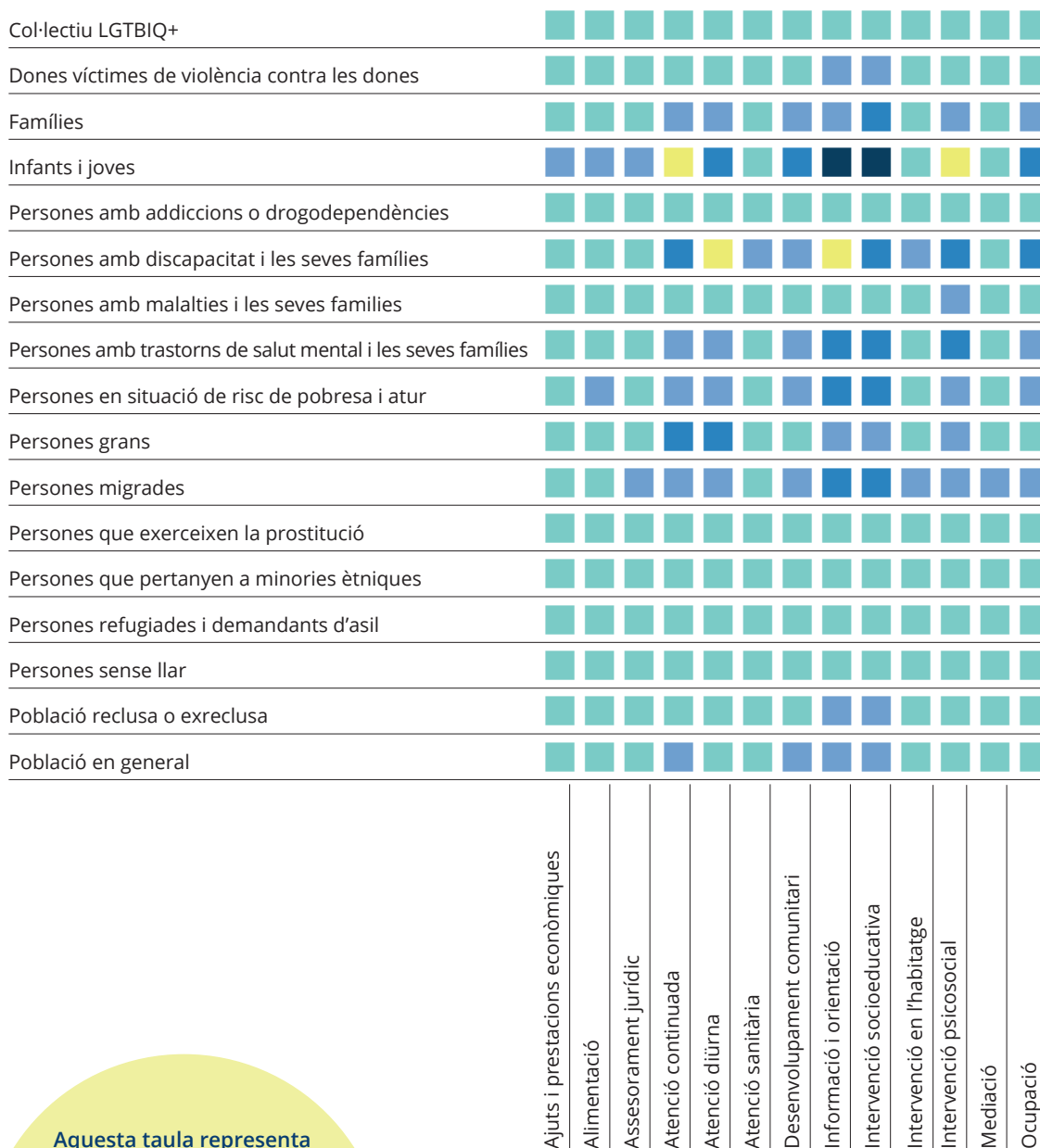


#### Principals activitats que realitzen les entitats



## Volum d'entitats segons les activitats que realitzen i col·lectius als quals atenen

■ Entre 1 i 10 entitats ■ Entre 11 i 20 entitats ■ Entre 21 i 30 entitats ■ Entre 31 i 40 entitats ■ Més de 40 entitats



Aquesta taula representa la relació entre la tipologia d'activitats que desenvolupen les organitzacions i els col·lectius principalment atesos, segons la mostra d'entitats que han omplert el qüestionari. La gama de colors indica el volum d'organitzacions dedicades a una determinada activitat i col·lectiu atès

## 4. Evolució de l'ocupació



### 4.1 Contractació al Tercer Sector Social

#### IDEES CLAU

**El Tercer Sector Social segueix incrementant l'ocupació per cinquè any consecutiu. S'estima que el nombre de persones contractades en 2018 ha augmentat 2,6 punts respecte a l'any anterior, arribant a les 97.000 persones.**

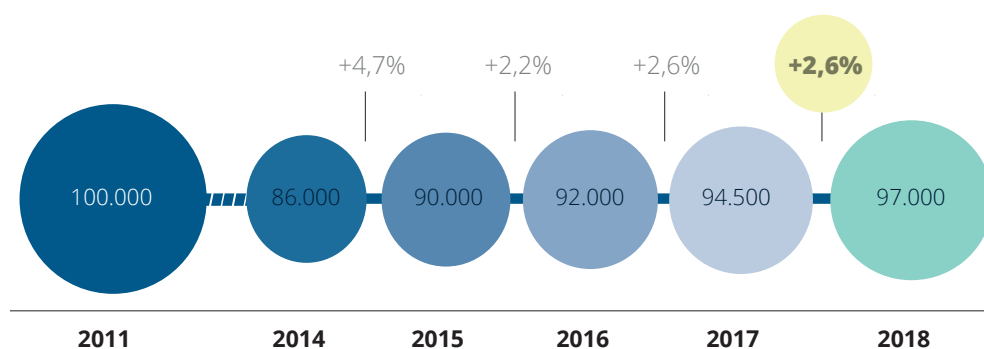
Creix la contractació al Tercer Sector Social amb una línia de tendència semblant a la del conjunt del Mercat Laboral Català però a diferents velocitats. El total de la contractació torna a valors similars d'abans de la crisi.

S'estima en 97.000 les persones contractades al sector, fet que implica un creixement del 2,6% respecte de l'any anterior, enfront del 4,5% de creixement del Mercat Laboral Català. L'any anterior, el creixement del Tercer Sector Social va ser superior al del Mercat Laboral, 2,6% envers l'1,6%.

Les dades d'evolució apunten a un creixement progressiu de la contractació en els darrers anys degut principalment al creixement de projectes (62%). En paral·lel, la percepció de recuperació econòmica augmenta 3 punts respecte a l'anterior edició, i tot apunta que es tradueix en una major contractació per part de les organitzacions del sector (42%).

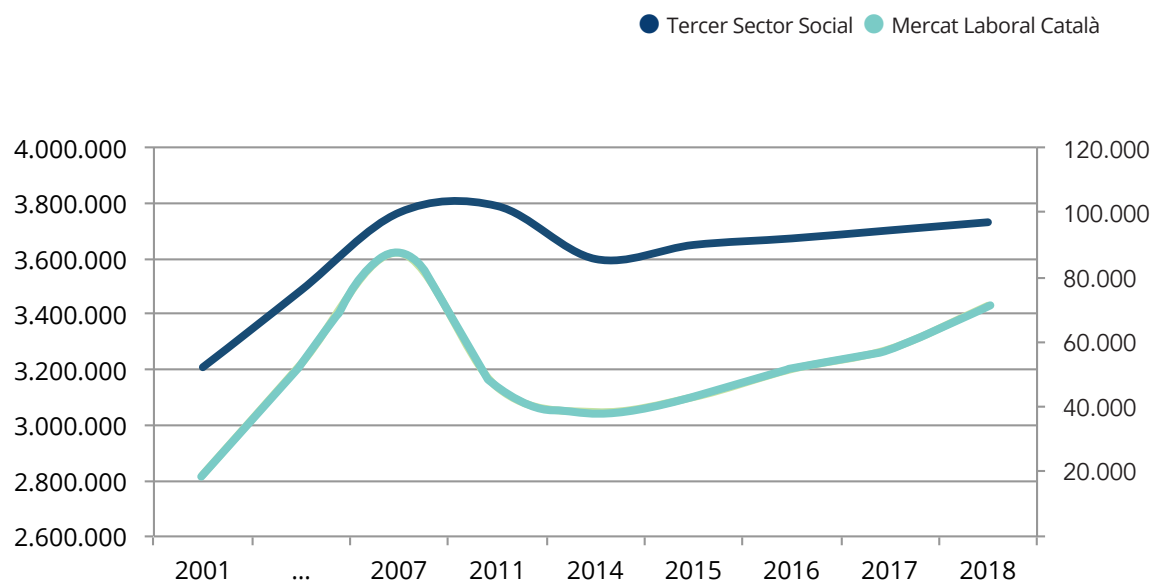
Segons les dades de l'INE, amb la crisi es van reduir 3,7 milions de llocs de treball, passant de 20.649.900 en 2008 a 16.950.600 llocs de treball en 2014 a l'Estat espanyol. Després de quatre anys, en 2018 hi ha un total de 18.998.400 llocs de treball, tot i que suposa un augment considerable, encara no s'ha aconseguit arribar als nivells d'ocupació previs a la crisi, queda crear 1,6 milions de llocs de treball per arribar-hi.

## Evolució de les persones contractades al Tercer Sector Social



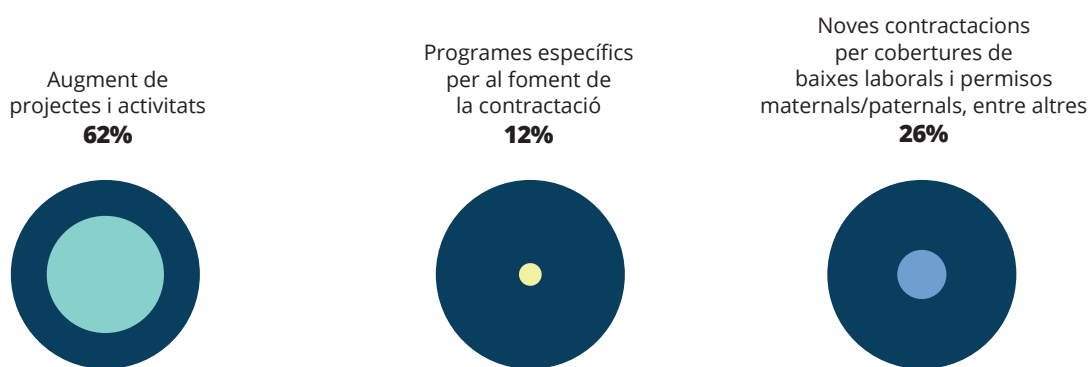
Ha augmentat el nombre de persones contractades un 2,6% respecte al 2017

## Tendència de l'ocupació



El Tercer Sector Social segueix la tendència de creixement del Mercat Laboral Català.

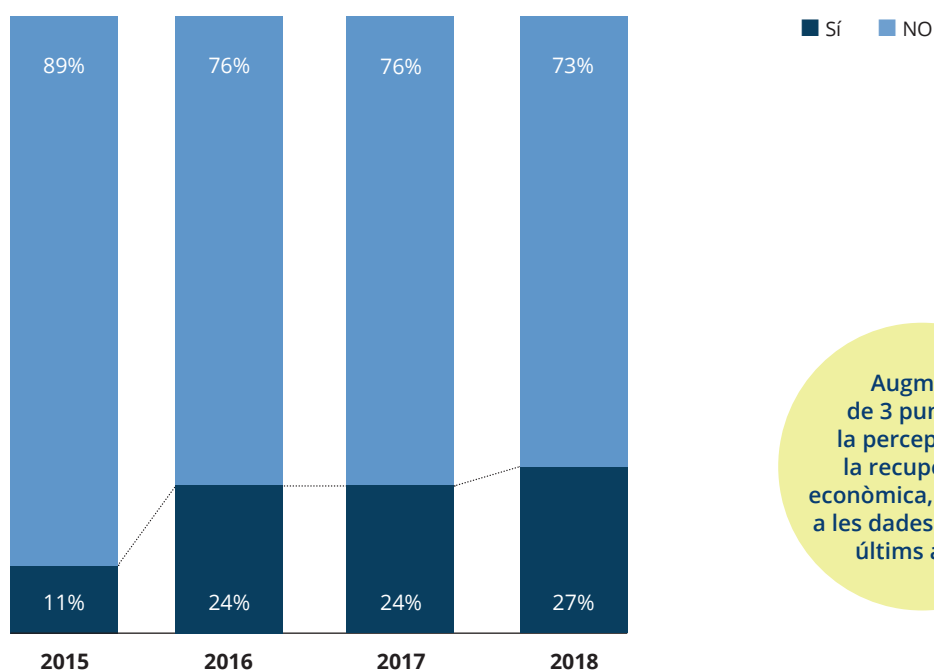
## Causes de l'increment de l'ocupació



## Percepció de recuperació econòmica per part de les organitzacions



## Evolució en la percepció de recuperació econòmica



## 4.2 Sector de petites i mitjanes empreses

### IDEES CLAU

**El 89% de les entitats del Tercer Sector Social són petites o mitjanes entitats, és a dir, compten amb menys de 250 persones treballadores.**

Les petites i mitjanes empreses representen el 89% del Tercer Sector Social i el 99% del Mercat Laboral Català.

En l'actualitat per definir una empresa es tenen en compte tres criteris: el nombre de treballadors, el volum de negoci anual i el balanç general anual, dels quals cal complir obligatòriament el del nombre de persones treballadores i no superar el llindar d'almenys un dels altres dos criteris.

Una microempresa és la que té menys de 10 persones treballadores i un volum de negoci i balanç general igual inferior a 2 milions d'euros. Una petita empresa té menys de 50 persones treballadores i un volum de negoci i balanç general igual o inferior a 10 milions d'euros. Per mitjana empresa es considera aquella amb menys de 250 persones treballadores, un volum de negoci anual igual o inferior a 50 milions d'euros i un balanç general de 43 milions o menys. Per últim, les grans empreses són les que disposen de més de 250 persones treballadores i un volum econòmic superior al de les empreses mitjanes.

Per aquest estudi agafem exclusivament la referència del volum de persones contractades.

Les dades apunten a una relació entre formes jurídiques i nombre de persones contractades. Així doncs les organitzacions amb un màxim de 50 persones contractades acostumen a ser associacions (46%) mentre que aquelles que superen les 50 persones són fundacions (55%). Les cooperatives d'iniciativa social, per la seva banda, s'estenen de manera homogènia per les diferents grandàries d'organització.

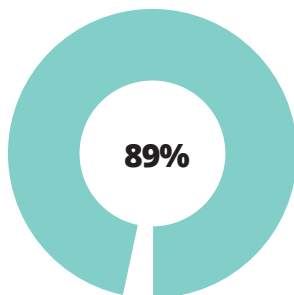
Respecte a l'evolució de la contractació per trams, els resultats obtinguts mostren que les microentitats (menys de 10 persones contractades) han reduït la seva presència al sector, 18% envers el 36% el 2017. Per contra, les entitats mitjanes (menys de 250 persones contractades) han augmentat, 31% envers el 20% el 2017. En les edicions precedents les dades apuntaven a la generació de noves entitats amb activitat econòmica i generadores d'ocupació. Enguany la tendència apunta a un estacament en la creació però a una consolidació de projectes i augment de la contractació.

*Nota metodològica: Aquestes diferències són a causa d'un efecte mostral, ja que en l'edició anterior es van sumar respostes de l'estudi d'El Panoràmic 2017, on les entitats incorporades eren principalment organitzacions amb menys de 250 persones contractades.*

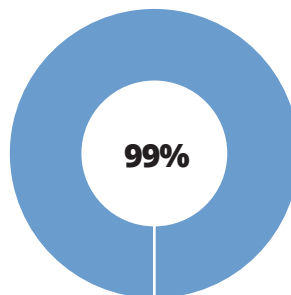


## Comparativa entre les PIME al Tercer Sector Social i al Mercat Laboral Català

- 250 



TERCER SECTOR SOCIAL

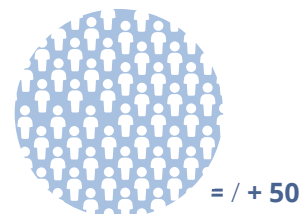


MERCAT LABORAL CATALÀ

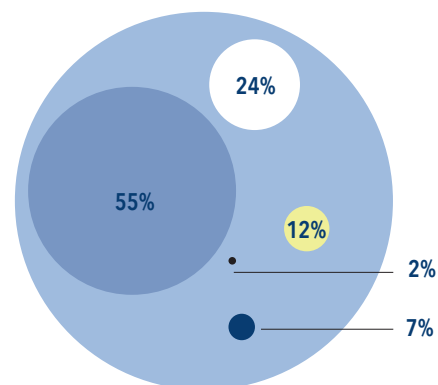
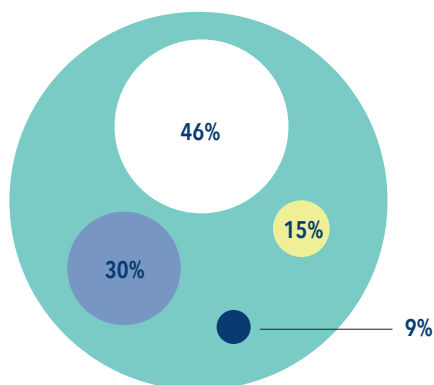
## Persones treballadores segons la forma jurídica de les entitats



MICRO I PETITA ORGANITZACIÓ



MITJANA I GRAN ORGANITZACIÓ

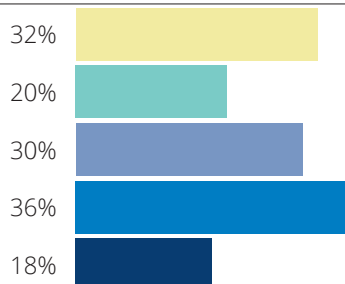


○ Associacions ● Fundacions ● Cooperatives no lucratives ● Altres ● Organitzacions religioses

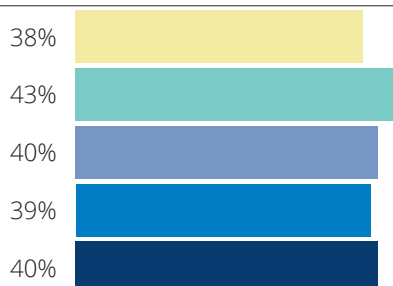
## Evució de la contractació\*

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

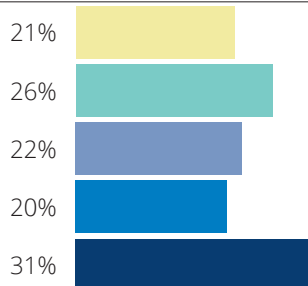
### Entre 4 i 9 contractes directes



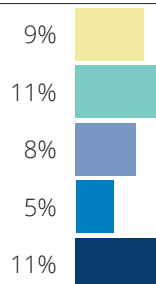
### Entre 10 i 49 contractes directes



### Entre 50 i 249 contractes directes



### 250 o més contractes directes



\*Les diferències observades en la darrera edició, respecte les dades d'evolució, poden ser producte d'un efecte mostral.

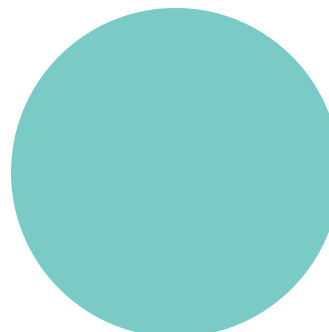
## Comparativa del volum de contractació entre el Tercer Sector Social i el Mercat Laboral Català

● Tercer Sector Social ● Mercat Laboral Català

### Entre 4 i 9 contractes directes

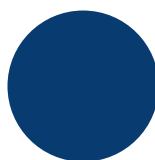


18%



87%

### Entre 10 i 49 contractes directes



40%



10%

### Entre 50 i 249 contractes directes



31%



2%

### 250 o més contractes directes



11%



1%

Al Mercat Laboral Català el 87% de la contractació es situa en les micro empreses, mentre que en el Tercer Sector Social destaca la contractació en les petites (40%) i mitjanes (31%) organitzacions.



### IDEES CLAU

**El 58% de la contractació al Tercer Sector Social és indefinida (fix continu i discontinu).**

L'evolució en el tipus de contracte es manté estable amb el temps. En el cas del contracte indefinit o fix aquest se situa entre el 46% i el 44% al llarg de la sèrie i no mostra una tendència clara a l'augment o la disminució, de la mateixa manera que succeeix amb la resta de tipologia de contractes.

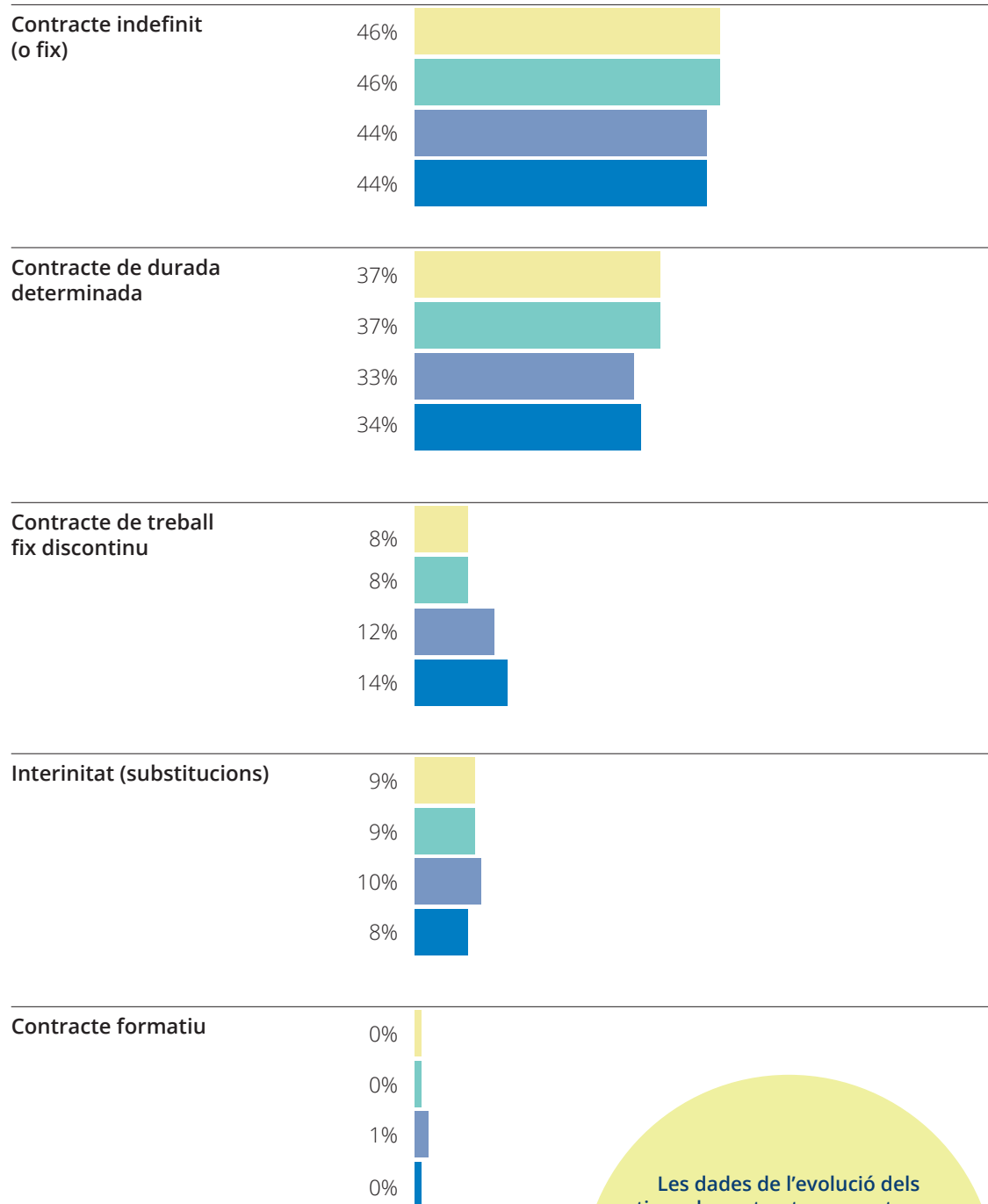
Els contractes indefinits són més comuns en entitats amb un volum de facturació inferior a 1.000.000 d'euros anuals (63%), mentre en entitats que superen aquest volum s'equilibren els contractes indefinits i els de durada determinada (54% i 46% respectivament).

L'estabilitat en l'ocupació al Tercer Sector Social (58%) es manté per sota del Mercat Laboral Català, que se situa en un 78% de la contractació.

Tot i no tractar-se d'un fet generalitzat, determinats àmbits del Tercer Sector Social es caracteritzen per un elevat nivell d'estacionalitat en la contractació, donant com a resultat que el 30% de contractes són d'aquest tipus. Si entrem al detall, la contractació estacional es vincula especialment als àmbits d'activitat del lleure (59%) i de l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial (52%).

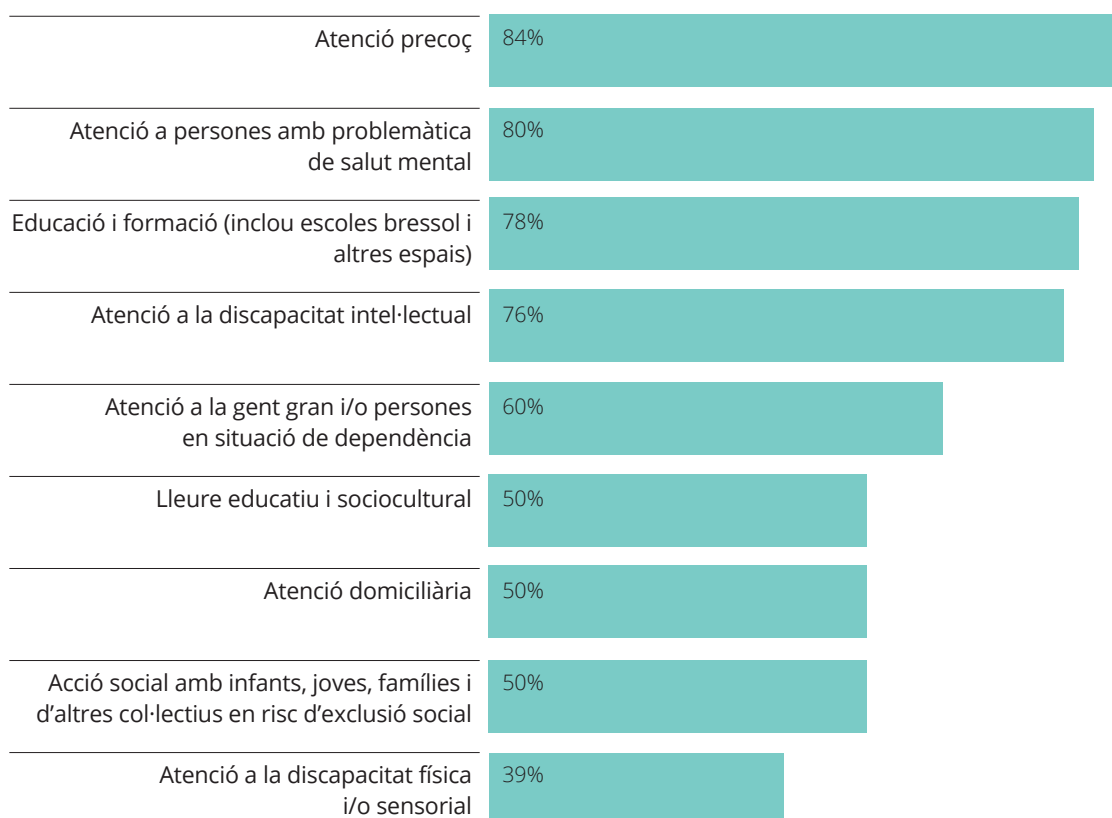
## Evolució del tipus de contracte

2015 2016 2017 2018

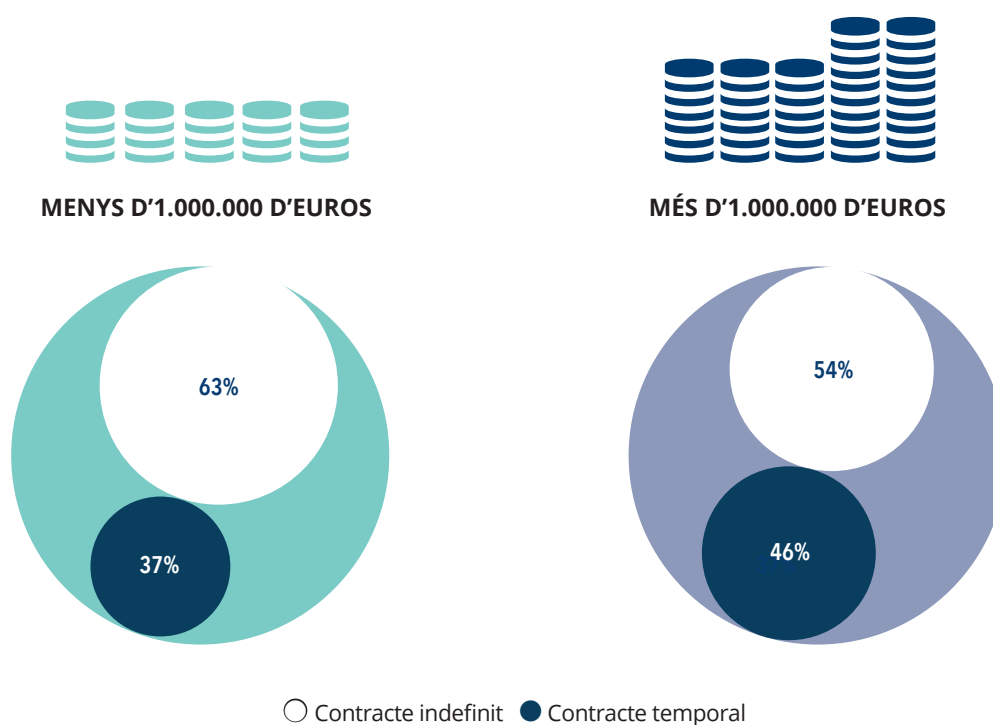


Les dades de l'evolució dels tipus de contracte es mantenen estables en el temps. El contracte més habitual és el contracte indefinit o fix que representa el 44% del total. Els contractes de treball fix discontinu van guanyant més presència al Tercer Sector Social, en 2015 representaven el 8% del total i en 2018 representen el 14%.

## Contractes indefinits segons l'àmbit d'actuació de les entitats

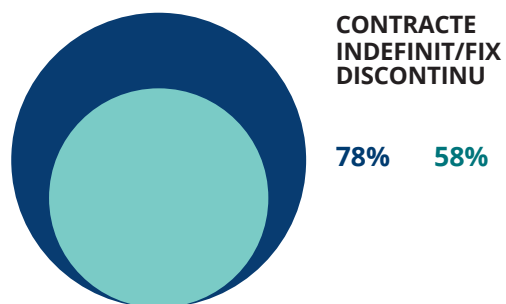


## Contractes més habituals en relació al volum econòmic de les entitats



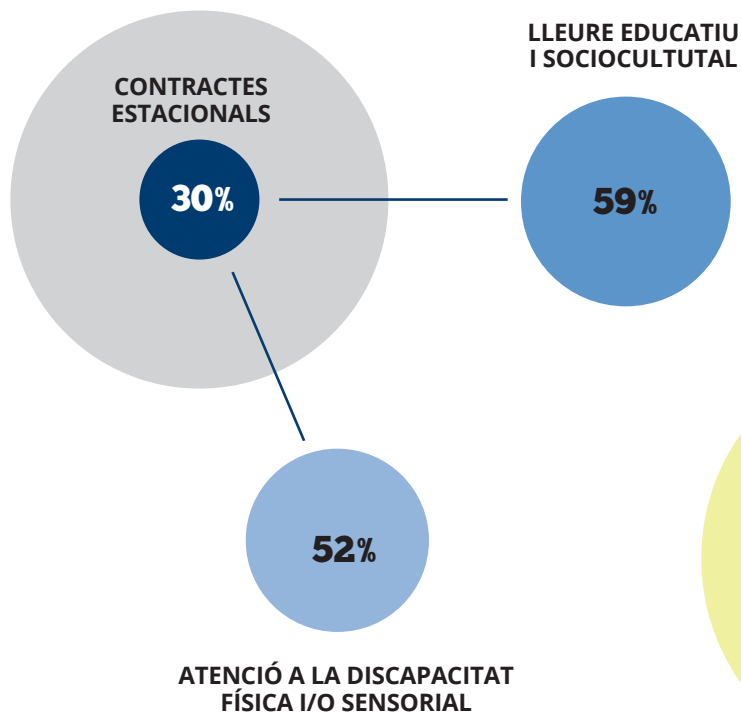
## Comparativa de la tipologia de contractació al Tercer Sector Social envers al Mercat Laboral Català

● Mercat Laboral Català ● Tercer Sector Social Català



Es manté la proporcionalitat entre el Tercer Sector Social i el Mercat Laboral Català, on en ambdós casos predominen els contractes indefinits, 58% i 78% respectivament

## Estacionalitat



El 30% dels contractes al Tercer Sector Social són estacionals. La contractació estacional es vincula especialment amb les entitats dedicades al lleure educatiu i sociocultural, on el 59% dels contractes són estacionals, i a l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial (52%)



### IDEES CLAU

**El 59% de les jornades laborals del Tercer Sector Social són parcials enfront el 41% que són completes.**

Al Tercer Sector Social predominen les jornades laborals a temps parcial (59%) mentre que en el Mercat Laboral Català representen només el 14%. L'anàlisi disgregada per sexes mostra que les dones en tots dos casos són les que més jornades parcials concentren.

La contractació a temps parcial està motivada bàsicament per dos factors: la voluntat expressa de la persona contractada (69%) i per necessitat del servei o activitat (61%).

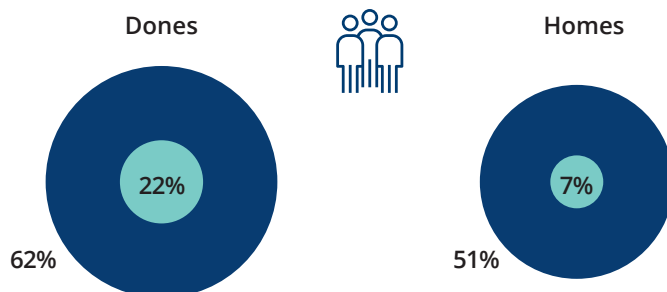
Les contractacions a jornada parcial es donen de manera més pronunciada en alguns àmbits d'actuació: el 33% dels contractes realitzats a jornada parcial en el Tercer Sector Social es realitzen en les entitats d'acció social; el 18% en les entitats dedicades a l'atenció a la discapacitat intel·lectual; i el 12% en l'atenció a la gent gran i/o persones en situació de dependència.



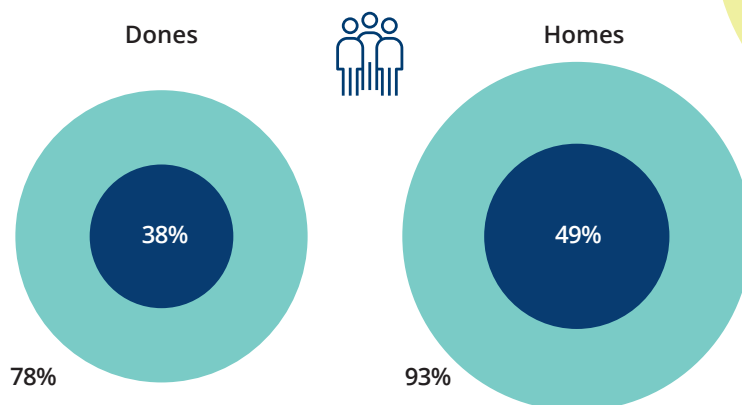
## Comparativa de les jornades laborals per sexe, entre el Tercer Sector Social i el Mercat Laboral Català

● Tercer Sector Social ● Mercat Laboral Català

### JORNADA PARCIAL



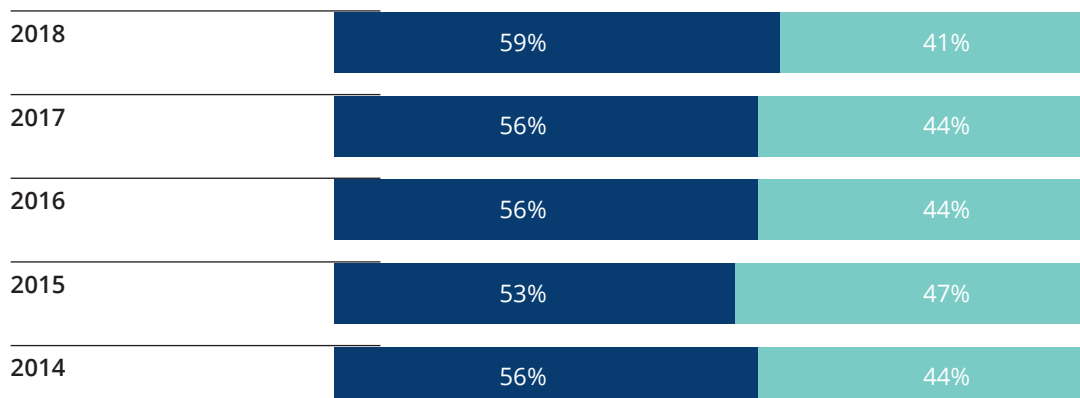
### JORNADA COMPLETA



La jornada parcial és més elevada en les dones que en els homes treballadors al Tercer Sector Social, encara que les diferències no són tan elevades com en el Mercat Laboral Català, on la distància entre homes i dones treballadores a jornada parcial és de 15 punts, mentre que en el Tercer Sector Social és de 10 punts.

## Evolució del tipus de jornada

■ Jornada a temps parcial ■ Jornada a temps complet

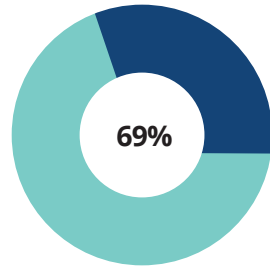


El pes de les jornades a temps parcial ha augmentat 3 punts respecte l'edició anterior, encara que no presenta variacions significatives respecte a anys anteriors

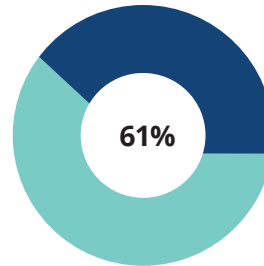
## Motius de la contractació a temps parcial

---

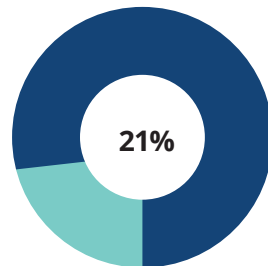
La voluntat expressa de les persones contractades per la reducció de jornada



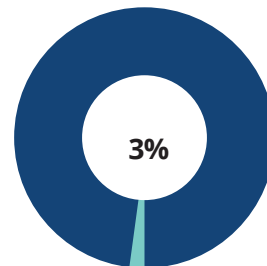
Les necessitats del servei/activitat



La capacitat econòmica i els recursos disponibles per a la contractació



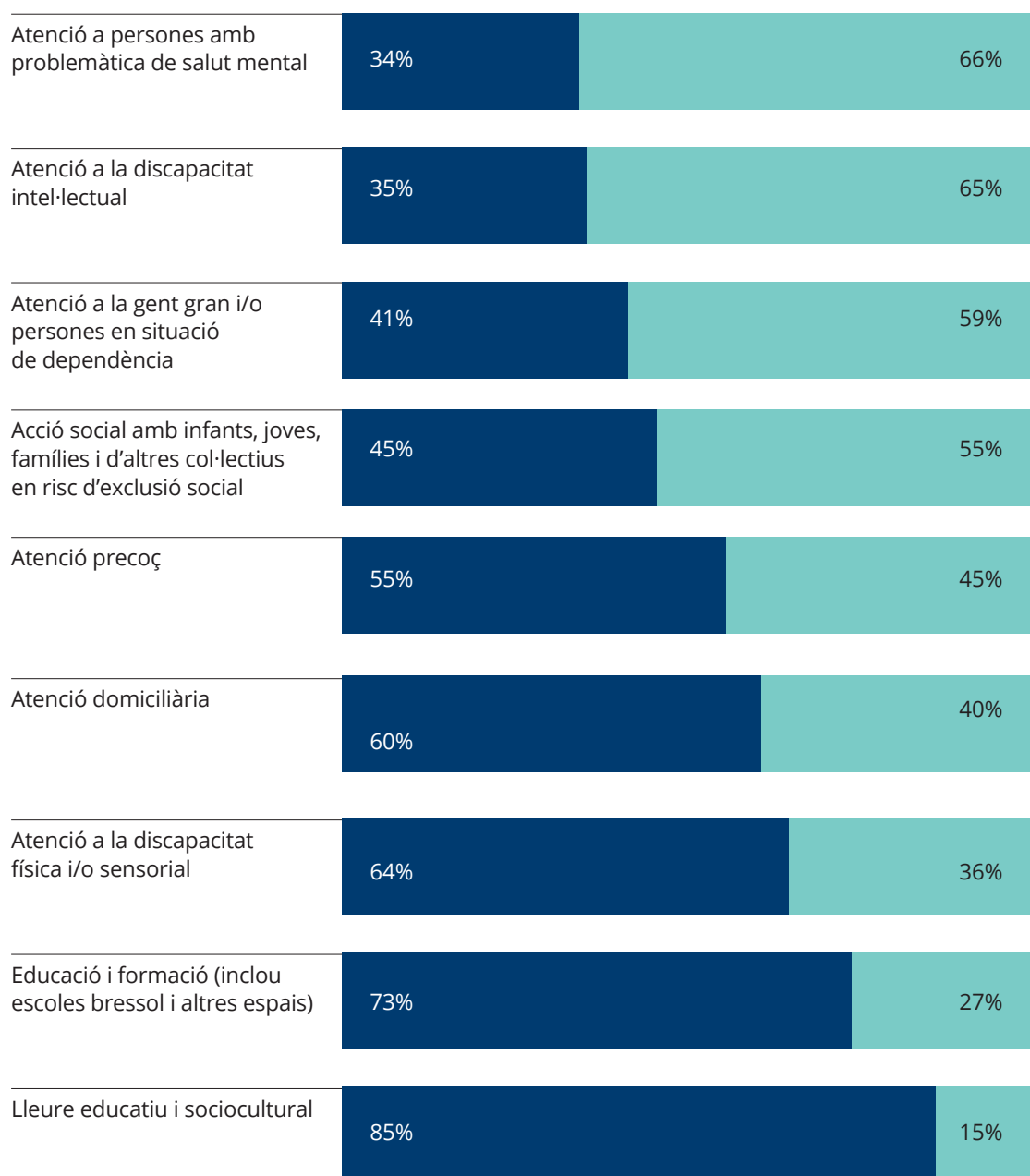
Altres (Baixes, substitucions)



El principal motiu per la contractació a jornada parcial és per la voluntat expressa de les persones contractades per la reducció de jornada (69%)

## Jornada laboral per àmbits d'activitat

■ Jornada a temps parcial ■ Jornada a temps complet



Les jornades a temps parcial, tot i ser majoritàries en el Tercer Sector Social, no són homogènies en el conjunt del sector, hi ha diferències entre els diferents àmbits d'activitat



### 7.1 Perfil de les persones contractades

#### IDEES CLAU

**El perfil tipus de la persona contractada al Tercer Sector Social és una dona de 26 a 35 anys, amb estudis superiors que treballa com a tècnica d'atenció directa.**

La presència de dones continua essent majoritària en els equips, representant aquestes 3 de cada 4 persones contractades. Creix en 1 punt la presència de dones respecte a l'any anterior, en una tendència continuada d'augment sostingut.

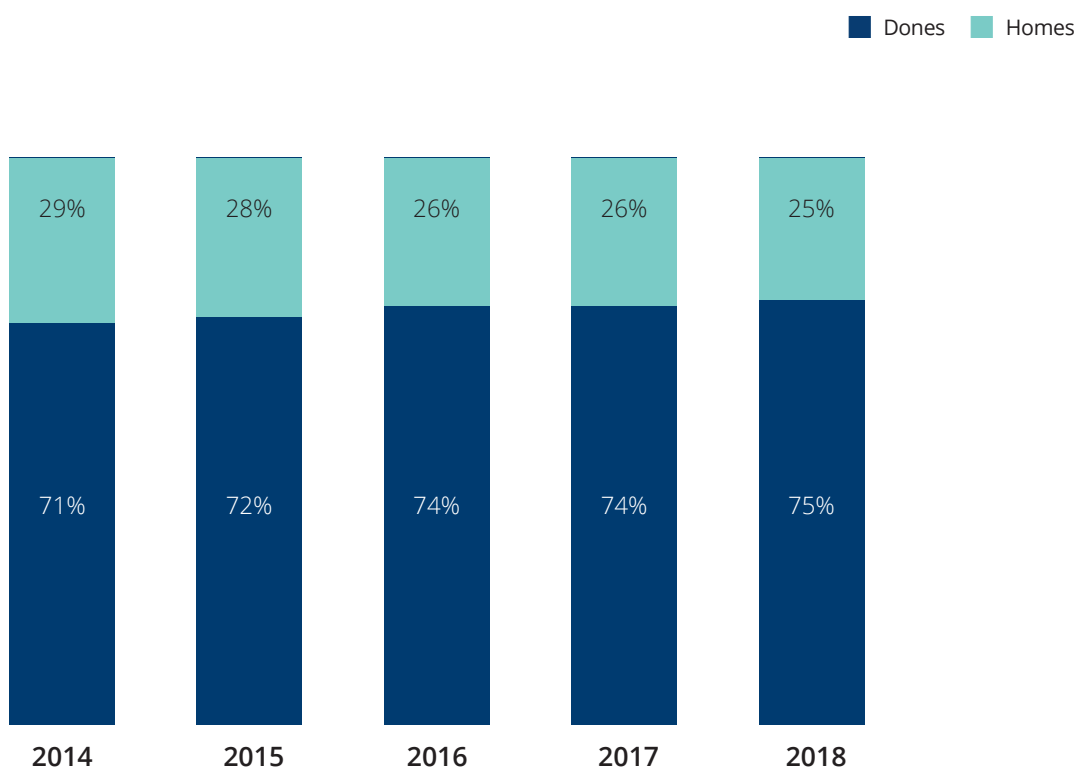
L'edat mitjana de les persones que treballen al Tercer Sector Social va fluctuant amb el pas dels anys, situant-se clarament en dues franges d'edats: entre 25 i 35 i entre 36 i 45 anys. Es tracta dels dos grups d'edat predominants. Aquesta dada contrasta amb el mercat laboral català, on el segment més representat és de 35 a 44 anys en primer lloc, seguidament de 45 a 54 anys.

Les edats dels equips contractats fluctuen entre tots dos segments possiblement per dos factors: d'una banda, l'antiguitat d'una part dels equips, que es mantenen estables en l'entitat al llarg del temps. En segon lloc, l'entrada continuada de persones joves en els equips contractats. El Tercer Sector Social és sovint una porta d'entrada al mercat laboral per a joves amb formació en el camp socioeducatiu.

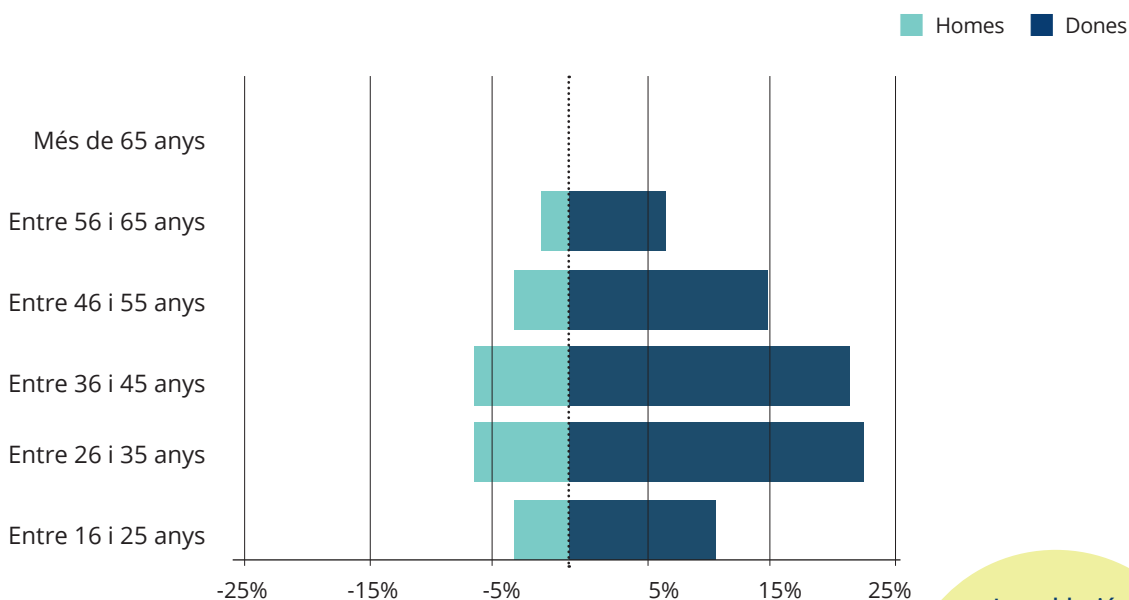
Si ens fixem en el nivell d'estudis de les persones contractades al sector, es pot apreciar que es manté exactament igual que l'any anterior, on predominen les persones amb estudis superiors (47%).

El 78% de les dones contractades i el 72% dels homes contractats s'adrecen a la intervenció social, essent la categoria professional d'atenció directa la que concentra la major part de la contractació. Les dades d'evolució apunten a una estabilitat en el temps, es manté la proporció dels càrrecs que ocupen les persones en funció del sexe.

## Evolució de la contractació per sexes

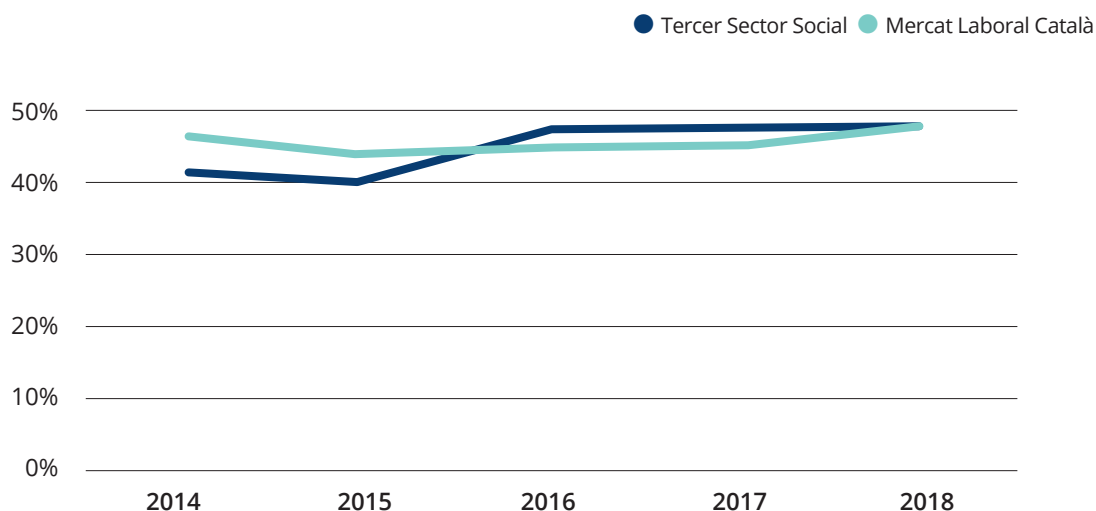


## Piràmide d'edat de les persones contractades



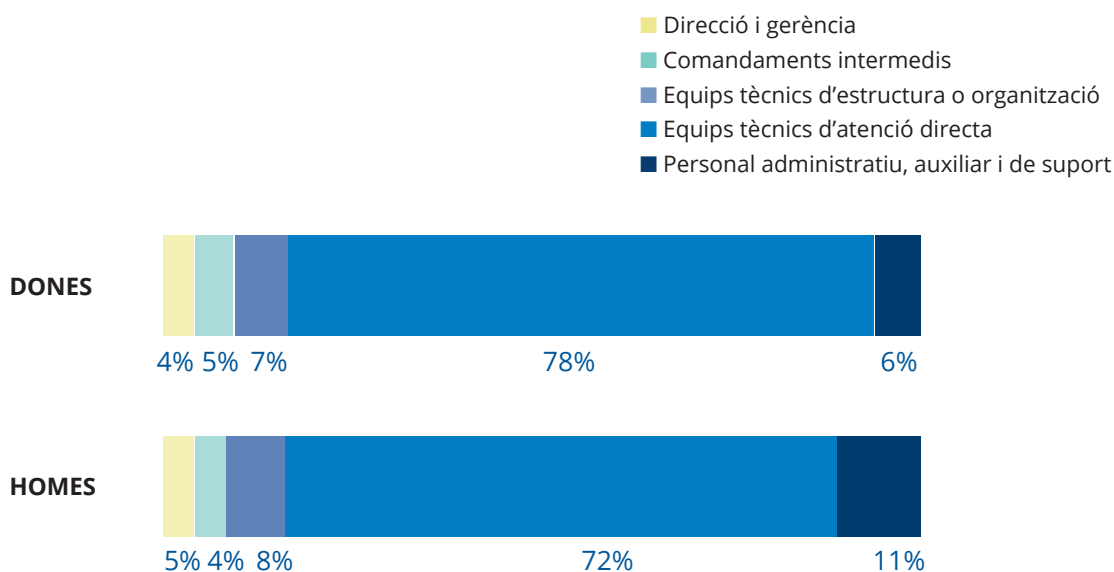
La població ocupada al Tercer Sector Social és predominant en la franja d'entre 26 i 35 anys, seguida per les persones entre 36 i 45 anys

## Evolució del nivell d'estudis: contractació de persones amb nivells d'estudis superiors\* al Tercer Sector Social i Mercat Laboral Català



\*Es consideren estudis superiors els estudis universitaris, postgrau, màsters o doctorats en el cas del Tercer Sector Social i el Mercat Laboral Català també inclou la formació professional.

## Grups professionals per sexe\*



Les dones són més presents en els equips d'atenció directa mentre que els homes ho són en funcions administratives, auxiliars i de suport.

\*Categories que s'han definit operativament en l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social d'acord amb la realitat del propi sector.

## 7.2 Antiguitat de les persones contractades

### IDEES CLAU

**L'antiguitat del personal en les organitzacions es manté estable en el temps. Aproximadament 4 de cada 10 persones contractades fa més de 3 anys que estan vinculades laboralment a l'organització.**

El 43% de les persones contractades a les entitats del Tercer Sector Social tenen una antiguitat superior als tres anys en la mateixa organització. En el mercat laboral català aquesta dada se situa al 66% i, per tant, la rotació en els equips de treball és major a les entitats no lucratives que treballen en el sector dels serveis d'atenció a les persones.

La dificultat per retenir talent i estabilitzar els equips de treball ha estat un tema molt present en totes les edicions de l'Anuari de l'Ocupació i, any rere any s'han anat apuntant diferents factors explicatius:

- **Edat de les persones contractades:**

el perfil de les persones contractades al Tercer Sector Social se situa en grups d'edat inferiors a la mitjana del mercat laboral català, essent sovint lloc de les primeres experiències laborals però no necessàriament on tenen un recorregut complet.

- **Model de finançament de projectes i activitats:**

el finançament via subvenció per la realització de projectes i activitats dificulta la capacitat de les organitzacions per estabilitzar els equips de treball i assegurar l'estabilitat de l'ocupació. Les subvencions tenen una durada determinada i són graciabls per naturalesa.

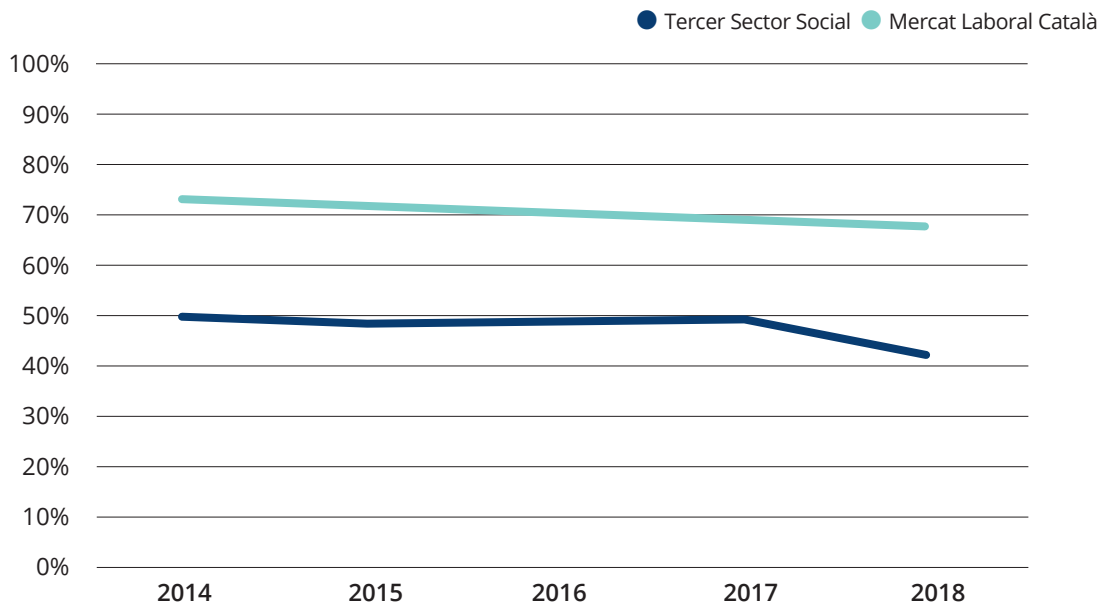
- **Processos de subrogació de personal vinculats a la contractació pública:**

quan un servei s'executa sota el marc de la contractació pública i operen els processos de subrogació de personal, és habitual que els equips professionals passin a vincular-se laboralment a les diferents organitzacions adjudicatàries dels serveis. Aquest precepte dona seguretat laboral a les persones professionals –i bona part dels convenis col·lectius del sector l'asseguren– però a nivell organitzatiu suposa una pèrdua de capital humà.

- **Condicions laborals poc competitives respecte al sector públic o altres sectors de l'Estat del Benestar.**

La poca capacitat del sector per afrontar millores en les condicions laborals dels professionals a causa de l'infrafinançament crònic dels serveis públics d'atenció a les persones està generant fuga de talent cap al sector públic o altres sectors com Salut i Educació on per desenvolupar les mateixes funcions, els professionals tenen una major retribució i millors condicions laborals. queda pendent ajustar

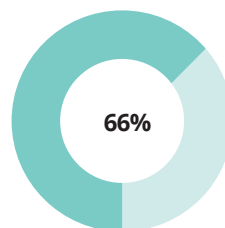
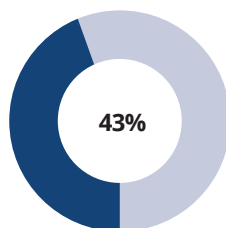
### **Evolució de l'antiguitat: persones contractades des de fa més de 3 anys, comparativa entre Tercer Sector Social i Mercat Laboral Català**



### **Proporció de persones contractades des de fa més de 3 anys: comparativa entre Tercer Sector Social i Mercat Laboral Català**

**+ 3 anys**

L'antiguitat de les persones contractades al sector decreix, seguint la tendència del Mercat Laboral Català.



● Tercer Sector Social  
● Mercat Laboral Català



## 7.3 Contractació de persones amb discapacitat

### IDEES CLAU

**El Tercer Sector Social se situa un pas per davant en la construcció d'un mercat laboral inclusiu. La contractació de persones amb discapacitat és de 10,5 punts superior en comparació amb el Mercat Laboral Català.**

L'11% de les persones contractades al Tercer Sector Social, sense tenir en compte els contractes dels centres especials de treball, tenen una discapacitat reconeguda. Aquesta xifra és 10,5 punts superior a la del Mercat Laboral Català (0,5%). D'altra banda, destacar que el 26,5% de les entitats amb menys de 50 treballadors del sector compten almenys amb 1 persona amb discapacitat reconeguda tot i no estar obligades per la legislació.

El perfil tipus de la persona amb discapacitat difereix respecte al general. Segons les dades del 2018, al Tercer Sector Social, hi ha una major contractació d'homes amb discapacitat reconeguda, 56% envers el 44% de dones amb discapacitat.

D'altra banda, pel que fa al tipus de contracte, el 83% de les dones amb discapacitat tenen un contracte laboral fix o indefinit, respecte al 77% d'homes amb discapacitat que disposen d'aquest tipus de contracte.

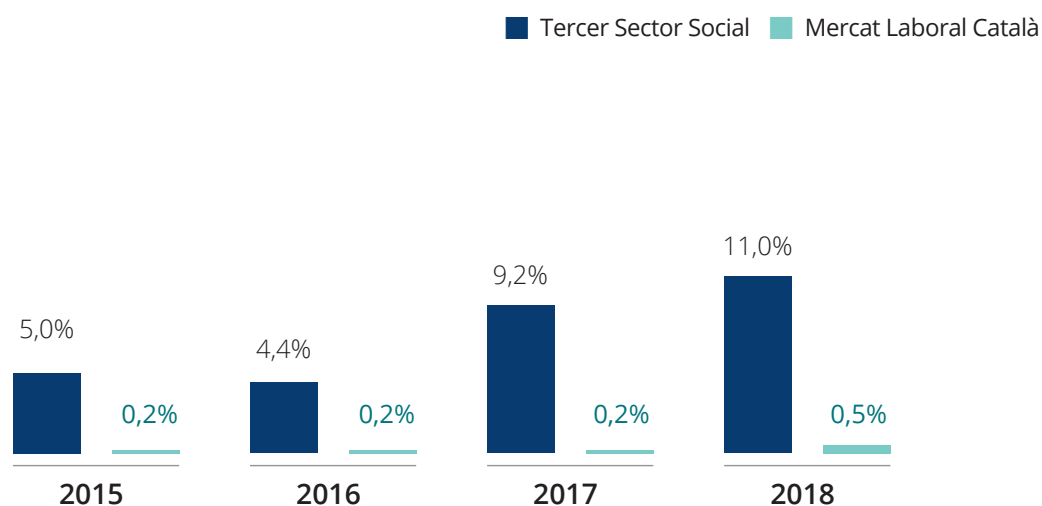
Les entitats que treballen en l'àmbit de l'acció social contracten al 27,8% del total de persones amb discapacitat al sector. Les entitats d'atenció a la discapacitat física i/o sensorial contracten el 19% i les destinades a l'atenció a la discapacitat intel·lectual el 16,4%.

El 26,5% de les entitats amb menys de 50 persones contractades tenen almenys una persona reconeguda legalment amb discapacitat contractada.

La contractació de persones amb discapacitat és 10,5 punts superior al Tercer Sector Social (11%) respecte del Mercat Laboral Català (0,5%).



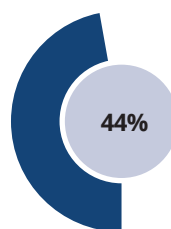
## Evolució de la contractació de persones amb discapacitat



## Contractació de persones amb discapacitat per sexes

● Dones ● Homes

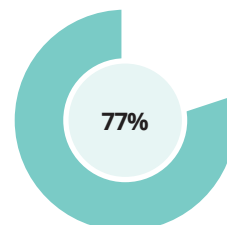
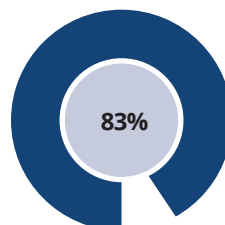
Contraçant la tendència de predominança de dones al Tercer Sector Social, el nombre d'homes amb discapacitat contractats al sector és superior al nombre de dones.



### Contractació estable de persones amb discapacitat



El 83% de les dones amb discapacitat que treballen al Tercer Sector Social tenen un contracte laboral fix o indefinit, xifra 6 punts superior als homes (no es consideren els CET's)



## Entitats que més persones amb discapacitat contracten, segons els àmbits d'activitat als quals es dediquen

Acció Social, infants, joves, famílies i d'altres col·lectius en risc d'exclusió social



Atenció a la discapacitat física i/o sensorial



Atenció a la discapacitat intel·lectual



El 28% de les persones amb discapacitat contractades al Tercer Sector Social ho fan a través d'entitats d'acció social, el 19% en organitzacions dedicades a l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial i el 16% en entitats d'atenció a la discapacitat intel·lectual



### 8.1 Categories salarials

#### IDEES CLAU

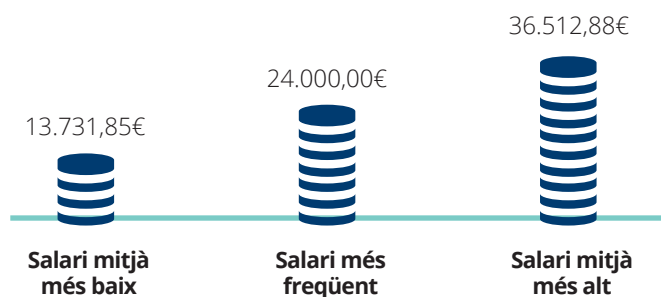
**El 75% dels equips professionals s'orienten a l'atenció directa i en la seva majoria -70%- se situen en una escala salarial d'entre 14.000 i 20.000 euros bruts anuals.**

Enguany s'han modificat els trams econòmics dels salaris, adaptant les categories a l'increment del salari mínim interprofessional (SMI) de 9.906,40 euros bruts anuals en 2017 a 10.302,60 euros bruts anuals en 2018. Amb aquestes modificacions es fa un trencament en la sèrie, malgrat aquest canvi metodològic, les dades salarials són força estables en el temps.

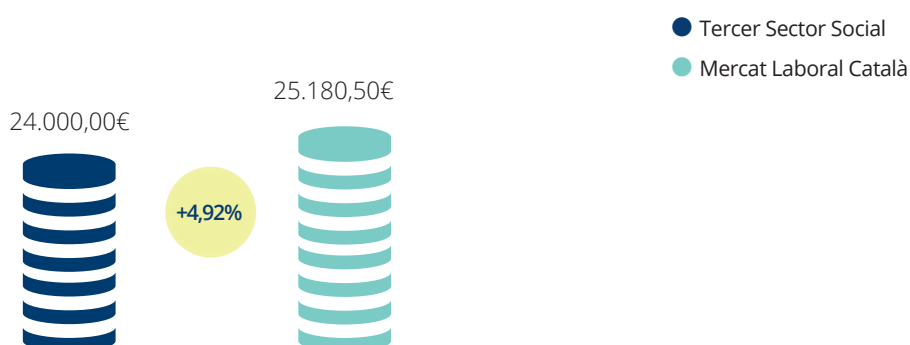
Aquest ajust fa que el tram salarial més baix se situï entre 10.302,60 i 14.000 euros bruts anuals. L'agrupament va alineat amb la fita del sector d'aconseguir que tots els salaris se situïn per sobre dels 14.000 euros bruts anuals i ajuda a la comprensió de les dades.

Les diferències salarials s'observen principalment en tres blocs, respecte a les categories professionals: personal administratiu i personal tècnic d'atenció directa; personal tècnic d'estructura i comandaments intermedis; i per últim, càrrecs de direcció i gerència.

## Salaris del Tercer Sector Social



## Salari més freqüent al Tercer Sector Social i al Mercat Laboral Català



## Distribució de salaris segons grups professionals

Grup professional	Fins a 14.000 euros	Entre 14.001 i 20.000 euros	Entre 20.001 i 25.000 euros	Entre 25.001 i 30.000 euros	Entre 30.001 i 35.000 euros	Entre 35.001 i 45.000 euros	Entre 45.001 i 60.000 euros	Més de 60.000 euros
Direcció i gerència	2%	17%	12%	14%	17%	20%	14%	4%
Comandaments intermedis	1%	24%	44%	13%	10%	7%	1%	-%
Equips tècnics d'estructura	11%	25%	43%	15%	4%	1%	1%	-%
Equips tècnics d'atenció directa	8%	70%	17%	4%	1%	1%	-%	-%
Personal administratiu	7%	53%	31%	6%	3%	-%	-%	-%

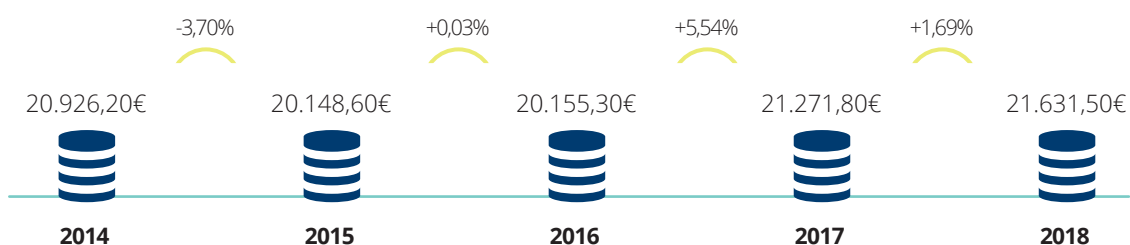
## 8.2 Evolució dels salaris

### IDEES CLAU

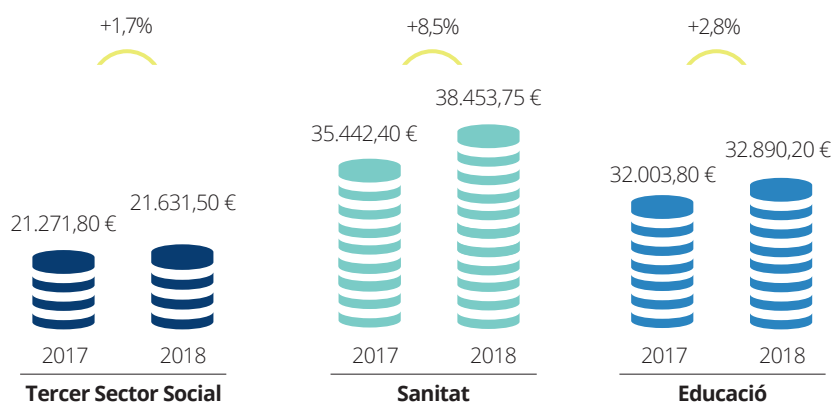
L'evolució del salari mitjà al Tercer Sector Social apunta a un augment de l'1,7% el darrer any. En comparació amb el sector educatiu i el sanitari hi ha diferències salarials destacables, que superen els 10 mil euros bruts anuals.

La taxa d'evolució dels salaris apunta a increments també diferenciats, on el Tercer Sector Social és el que incrementa els salaris amb menor mesura, 1,7% respecte a l'any anterior, mentre que els salaris en educació han crescut en un 2,8% i en sanitat un 8,5%.

### Evolució del salari mitjà del sector



### Evolució de la mitjana salarial del Tercer Sector Social comparada amb els pilars de benestar



La mitjana salarial al Tercer Sector Social creix però en menor grau respecte a altres sectors clau de l'estat del benestar.

## 8.3 Ràtio d'equitat

### IDEES CLAU

**La ràtio d'equitat salarial en els darrers 5 anys es manté estable en el Tercer Sector Social, movent-se al voltant d'1:3.**

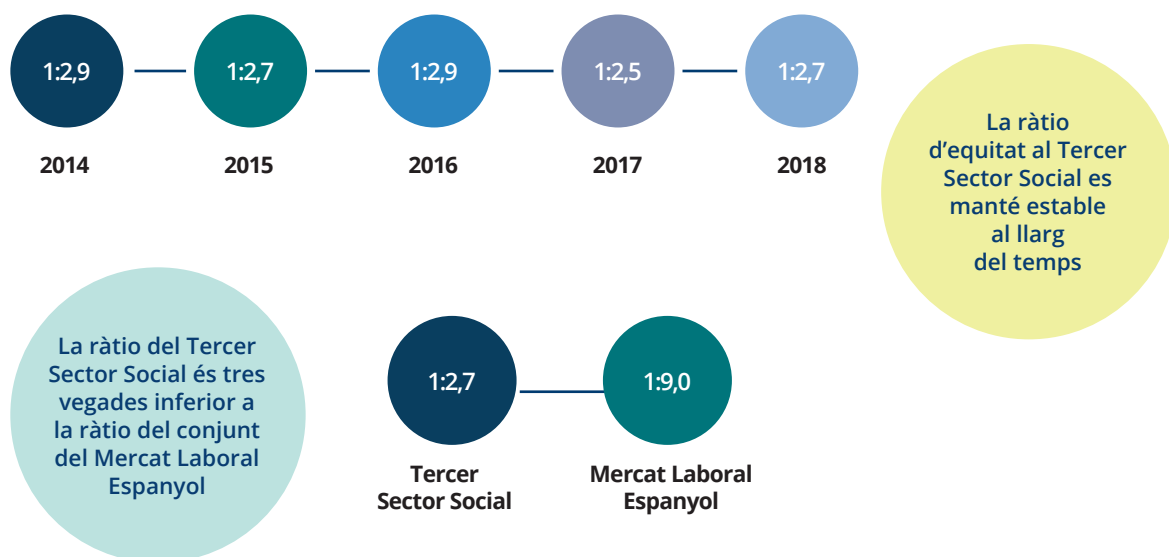
La ràtio salarial és la proporció entre el salari més elevat i el més baix. Es calcula per tal de conèixer la diferència salarial entre persones treballadores i poder valorar l'equitat dins una mateixa organització o sector, com en aquest cas.

El Tercer Sector Social es caracteritza per comptar amb una ràtio salarial força ajustada, és a dir, la distància entre els salaris més alts i els més baixos és curta. La ràtio d'equitat ha passat d'1:2,5 al 2017 a 1:2,7 al 2018, això vol dir que el salari més alt d'una entitat del Tercer Sector Social és 2,7 vegades més elevat que el salari més baix.

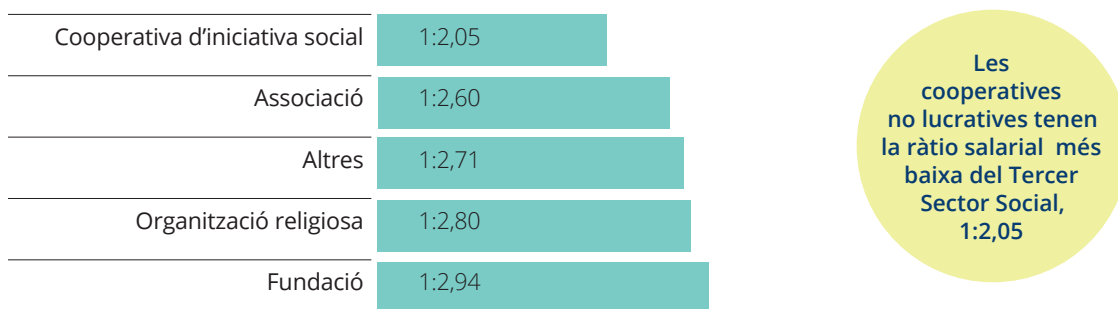
Si s'analitza l'evolució en les anteriors edicions de l'Anuari de l'Ocupació, observem que es manté estable al llarg del temps, fluctuant entorn de l'1:3.

L'equitat al Tercer Sector Social generador d'ocupació es fa encara més palesa en comparar la ràtio d'equitat amb la del conjunt del Mercat Laboral Espanyol, situada en 1:9, tres vegades superior a la del sector.

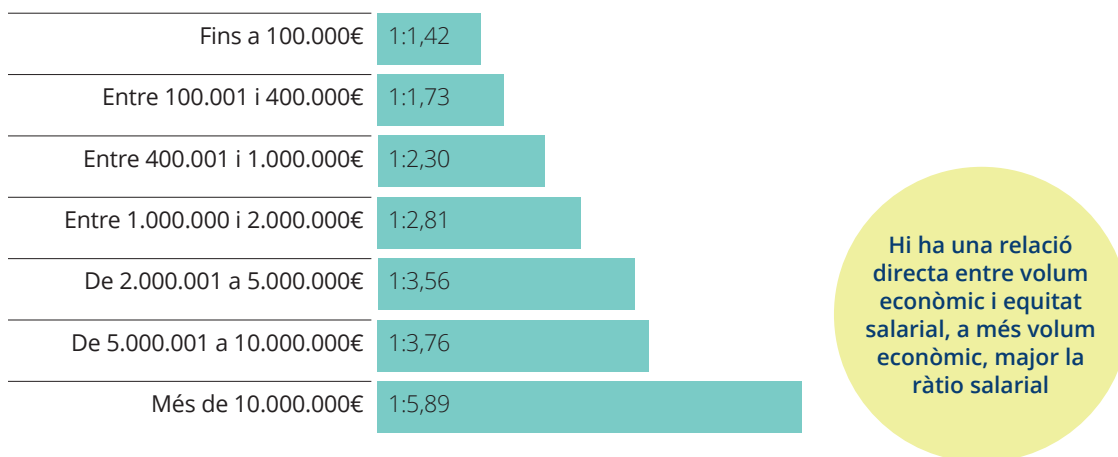
## Evolució de la ràtio d'equitat al Tercer Sector Social



## Equitat salarial segons forma jurídica



## Equitat salarial segons volum econòmic (trams)





## 8.4 Bretxa salarial

### IDEES CLAU

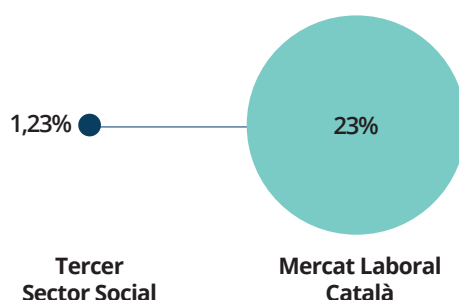
**La bretxa salarial és present en el Tercer Sector, especialment en les categories de direcció i gerència.**

S'entén com a bretxa salarial de gènere la diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. Es tracta d'un fenomen sociològic de desigualtat de gènere que afecta pràcticament a tots els països i que s'ha fixat a l'agenda política als darrers anys amb la voluntat de posar fi a aquesta desigualtat que generalment afecta salaris, però que també té molt a veure amb la desigualtat existent d'oportunitats per arribar als càrrecs més alts.

En general, al Tercer Sector Social les diferències entre homes i dones en els diversos grups professionals són mínimes, exceptuant la categoria de direcció i gerència on s'eleva fins a l'11%. És positiva, i per tant a favor de les dones, en les categories d'administració i atenció directa (tot i que les bretxes en aquests casos són petites).

En comparació amb el Mercat Laboral Català, el Tercer Sector Social té una bretxa salarial molt inferior. Mentre que en el primer les diferències salarials entre dones i homes disten un 23%, en el cas del Tercer Sector Social aquesta bretxa és pràcticament imperceptible, situada en l'1,23%.

### Bretxa salarial al Tercer Sector Social i al Mercat Laboral Català



## Bretxa salarial segons grups professionals

Direcció i gerència	-11,3%
Comandaments intermedis	-4,9%
Equips tècnics d'estructura	+5,7%
Equips tècnics d'atenció directa	+4,7%
Personal administratiu	+1,5%

La bretxa salarial és major en els càrrecs de direcció i gerència.

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació) i la Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDiPAS) desenvolupen, des de l'any 2018 i amb el suport de la Direcció General d'Economia Social, Tercer Sector i Cooperatives Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, un informe específic sobre l'ocupació en el Tercer Sector Social de Catalunya des de la perspectiva de gènere. Neix amb la voluntat de generar un instrument de coneixement i millora contínua en matèria d'equitat de gènere en el si de les organitzacions del Tercer Sector Social de Catalunya, des del convenciment que el sector necessita una eina pròpia d'anàlisi amb perspectiva de gènere sobre la presència i rol de les dones en el sector.

En aquest capítol de l'Anuari de l'Ocupació trobareu algunes primeres dades globals, però el detall i l'anàlisi amb perspectiva de gènere la trobareu en l'Informe 2019 que es publicarà pròximament i que trobareu disponible tant al web de La Confederació ([www.laconfederacio.org](http://www.laconfederacio.org)) com de DDIPAS ([www.ddipas.org](http://www.ddipas.org)).

## 9. Altres temes vinculats amb l'ocupació



### 9.1 Aplicació de convenis col·lectius

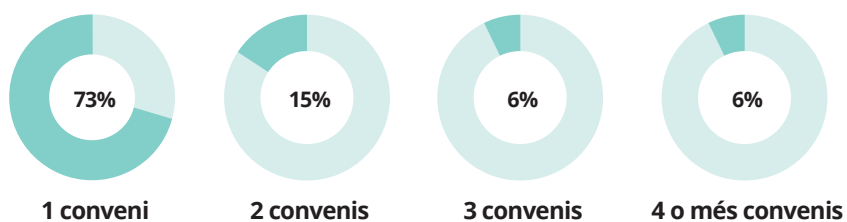
#### IDEES CLAU

**El 73% de les entitats aplica un únic conveni col·lectiu.**

Gairebé 3 de cada 4 entitats apliquen un únic conveni col·lectiu mentre que el 27% aplica més d'un conveni col·lectiu. En concret, el 15% aplica dos convenis, el 6% tres convenis i el 6% quatre o més convenis. Els més comuns són els d'acció social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc, tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya i el de lleure educatiu i sociocultural.

El percentatge d'entitats que aplica un únic conveni es manté força des de 2016. Anteriorment aquesta xifra era lleugerament superior (77%).

#### Aplicació dels convenis col·lectius



Gairebé 3 de cada 4 entitats aplica un únic conveni col·lectiu

## 9.2 Pla d'igualtat

### IDEES CLAU

**Les entitats del sector estan compromeses amb la igualtat: pràcticament 2 de cada 4 entitats amb menys de 50 persones treballadores disposen d'un pla d'igualtat.**

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol mena de discriminació per raó de sexe. Fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació.

Cal destacar que les dades que aquí fem referència corresponen al 2018 i, per tant, no els hi afecten les modificacions introduïdes en el primer trimestre de 2019. Tal com recollia la Llei Orgànica 3/2007 en 2018, només les empreses de més de 250 persones treballadores tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, davant la normativa actual que l'obligatorietat afecta a les organitzacions amb 50 persones treballadores o més.

En el cas de les entitats del Tercer Sector Social, el 66% de les entitats disposa d'un pla d'igualtat implementat o en desenvolupament. A més, s'observa que tot i no estar obligades a disposar d'un pla d'igualtat, quasi la meitat d'entitats amb menys de 50 persones treballadores té un pla d'igualtat en execució o en desenvolupament.

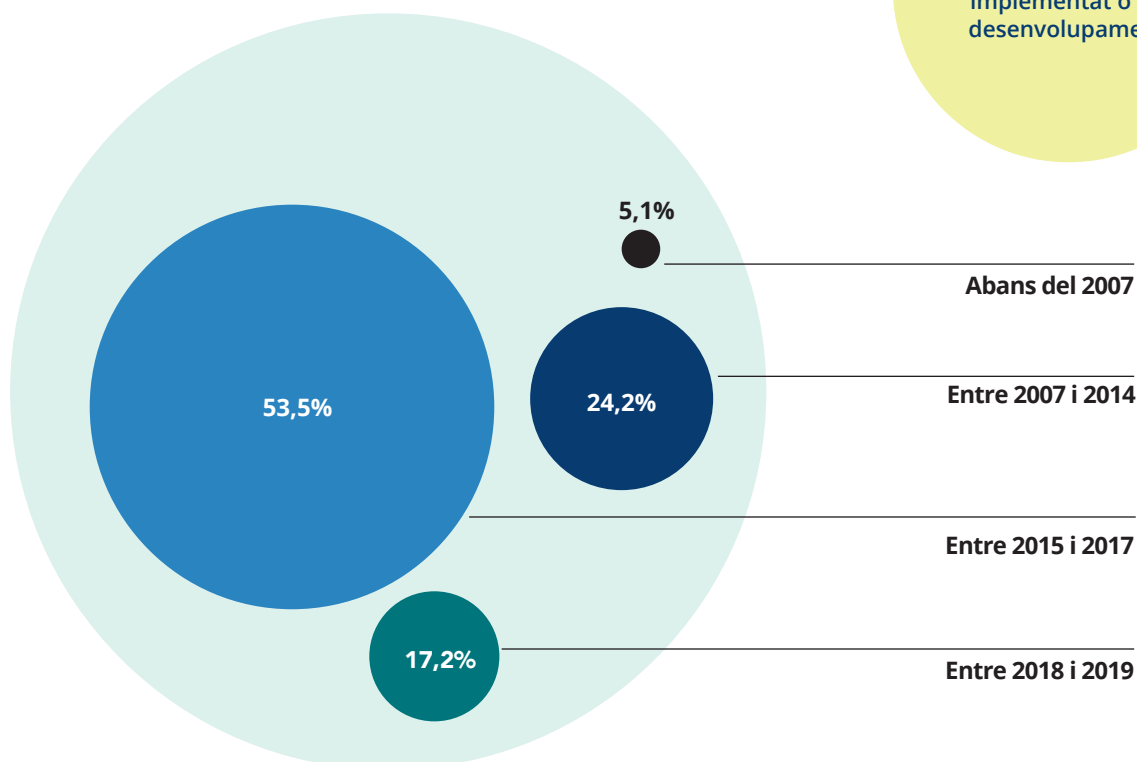
El 70% dels plans d'igualtat s'han desenvolupat a partir de 2015, presumiblement arran la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Entre les dimensions o àrees d'igualtat efectiva que recull la normativa vigent, les entitats apunten a tenir plenament desenvolupades pràcticament totes. En concret l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, la promoció i formació i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, es troben plenament desenvolupades per 7 de cada 10 entitats, essent les opcions majoritàries.

\*<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

## Pla d'igualtat segons any de constitució

El 66% de les entitats disposa d'un pla d'igualtat, implementat o en desenvolupament

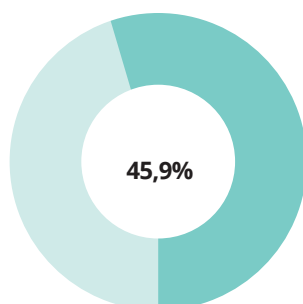


## Pla d'igualtat segons el nombre persones contractades de les entitats

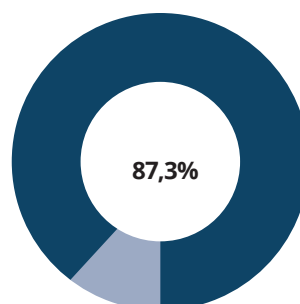
El 66% de les entitats disposa d'un pla d'igualtat, implementat o en desenvolupament



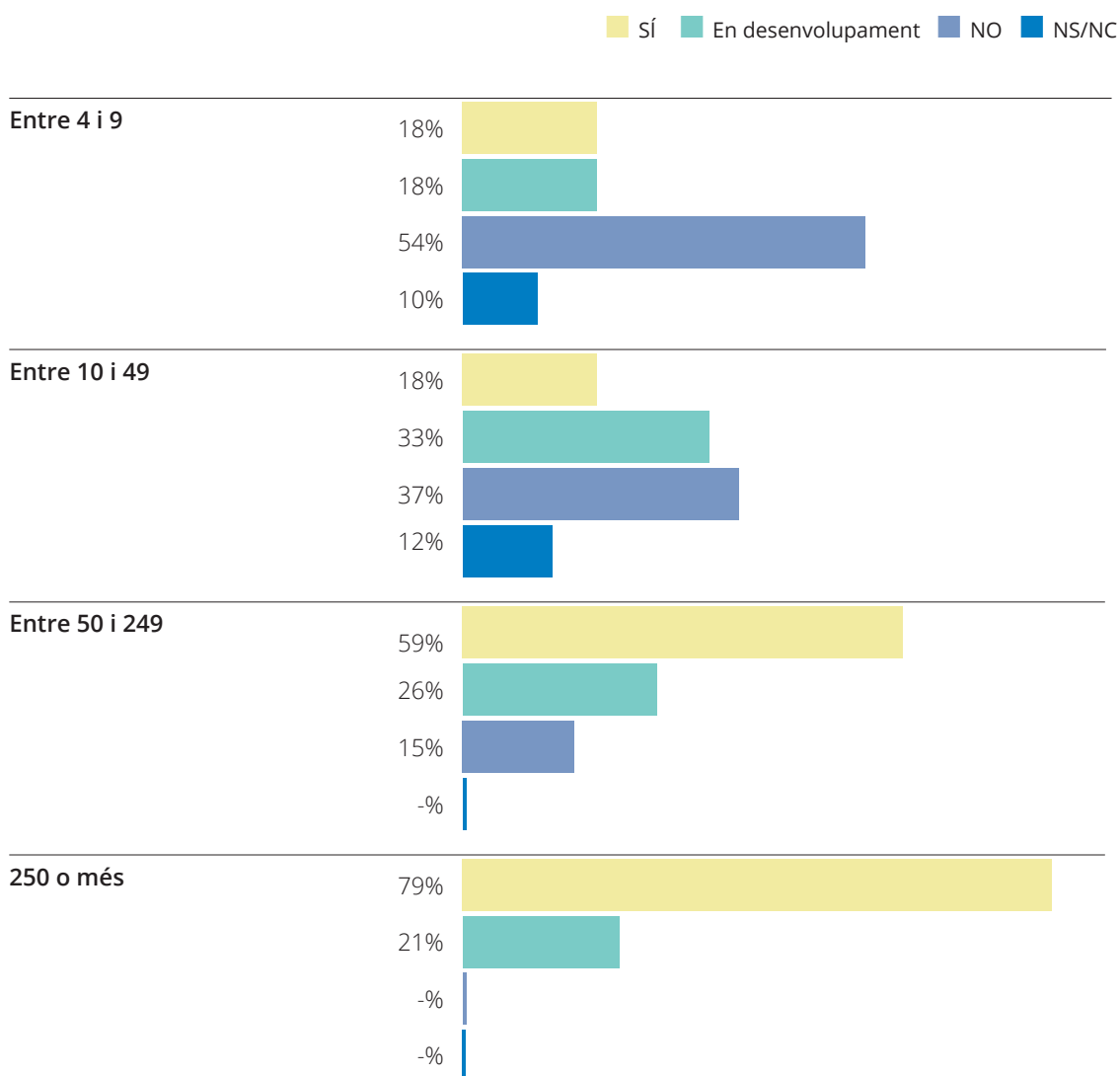
**- 50**  
PERSONES  
CONTRACTADES



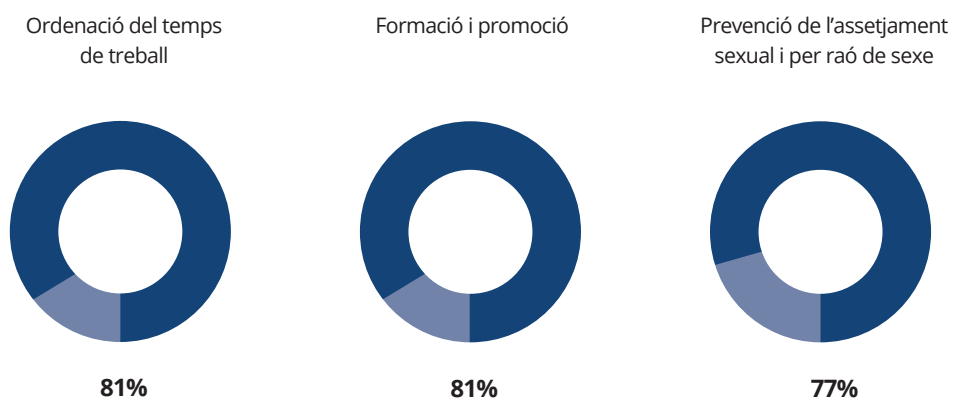
**+50**  
PERSONES  
CONTRACTADES



## Pla d'igualtat segons persones treballadores



## Prioritats temàtiques envers la igualtat de gènere en les entitats



## 9.3 Absentisme laboral

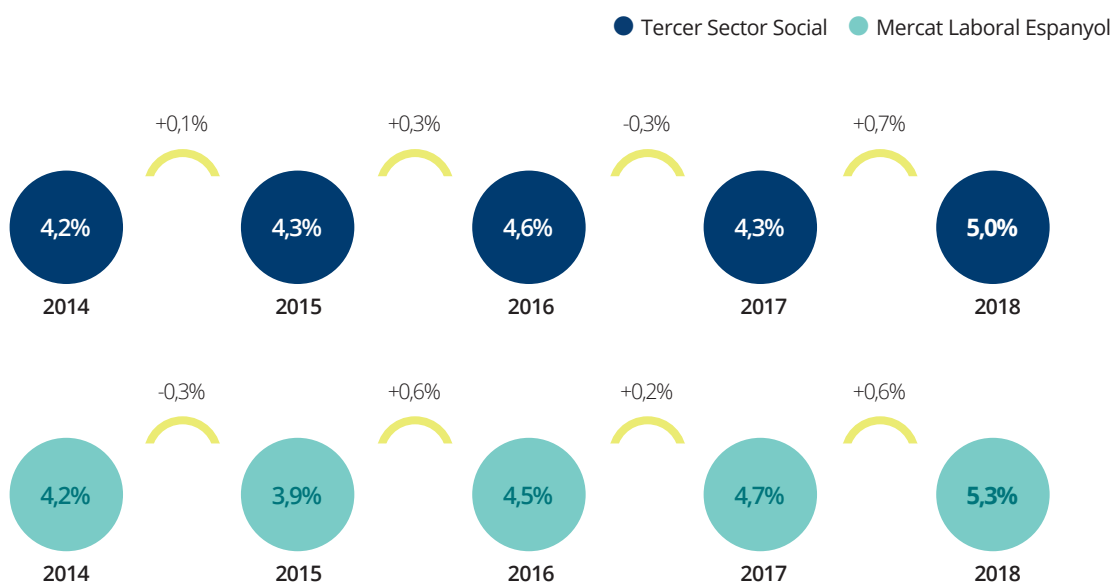
### IDEES CLAU

**La taxa d'absentisme laboral al Tercer Sector Social se situa en el 5%, lleugerament inferior a la del Mercat Laboral Català.**

La taxa d'absentisme laboral es defineix com la relació que hi ha entre el total d'hores contractades i el total d'hores no treballades. A fi de 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.

La taxa d'absentisme laboral al Tercer Sector Social ha augmentat considerablement, situant-se en el 5% (0,7 punts més respecte a l'any anterior). Malgrat aquest increment, la taxa d'absentisme laboral al Tercer Sector Social és inferior a la mitjana del Mercat Laboral Espanyol (5,3%).

### Comparativa de la taxa d'absentisme laboral





### IDEES CLAU

**Augmenta en 5 punts el nombre d'organitzacions que creuen que augmentarà la contractació en els pròxims anys.**

La percepció sobre l'augment de la contractació ha crescut 5 punts i s'ha reduït el nombre d'indecisos -NS/NC- en 4,2 punts, respecte al 2017. Sis de cada 10 entitats creu que es mantindrà, tendència de les 3 darreres edicions de l'Anuari. Tot plegat apunta a una visió més positiva de la contractació en el Tercer Sector Social.

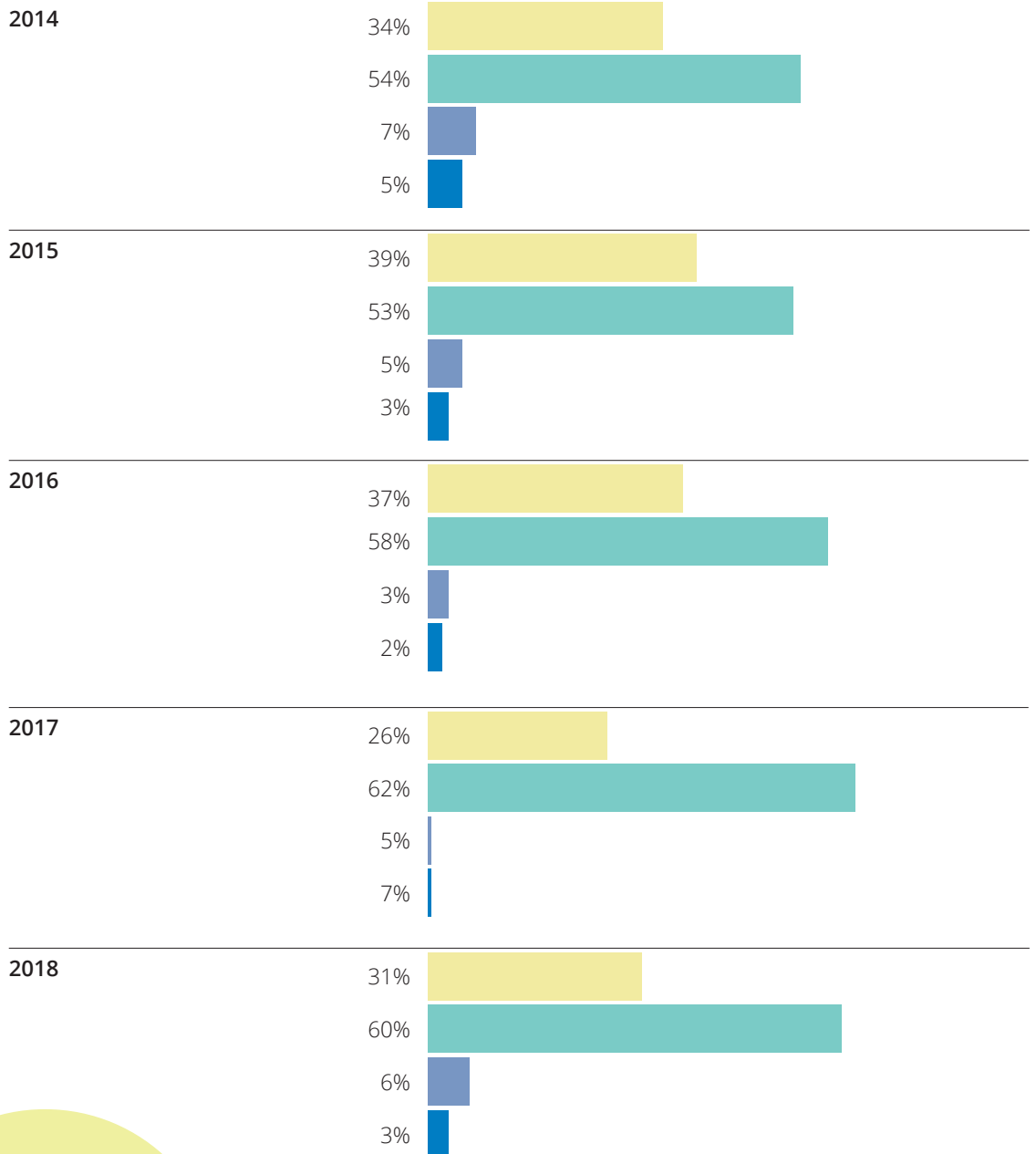
Sobre els reptes en la contractació dins del Tercer Sector Social s'apunta a una necessitat d'estabilitat laboral. Aquesta qüestió es relaciona de manera directa amb la qualitat del servei o activitat, amb l'especialització, la innovació i amb l'avançament en el *knowhow*, tots elements propis del sector i que es podrien desenvolupar encara més assolint aquest repte.

Els reptes són similars des del 2014: finançament, condicions laborals i millora salarial.



## Evolució en la percepció de l'ocupació

■ Augmentarà ■ Es mantindrà ■ Disminuirà ■ NS/NC



Augmenta en 5 punts la percepció de que l'ocupació augmentarà respecte al 2017



**Augment del  
finançament**



**Millores en les  
condicions laborals**



**Millores salarials**



De la Fuente Sanz, Luis (2018). Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016

Fernández, M. i Vidal, P. (2017). *"El Panoràmic 2016. Dades per enfortir les entitats"*. Dossier Barcelona Associacions 2a època – Núm. 3, Torre Jussana

Hernández, J.M. (et. al.) (2018). *"L'impacte laboral de la Indústria 4.0 a Catalunya"*. Papers de l'Observatori de la Indústria ; 3. Departament d'Empresa i Coneixement. Generalitat de Catalunya.

Idescat. Població ocupada a Catalunya. Per sectors d'activitat i sexe. 2017

Idescat. Població ocupada assalariada. Per tipus de contracte i sexe 2017

Idescat. Població ocupada per sexe. 2017

Idescat. Població ocupada per tipus de jornada i sexe. 2017

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

Idescat. Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus d'ocupació. 2016

INE. Encuesta de Población Activa. Datos de absentismo laboral. 4T 2017

Informe Eurostat 2014. Datos de equidad del Mercado Laboral

La Confederació i Observatori del Tercer Sector. *"Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017"* (3a edició)

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 2017, Personal estatutari de l'ICS, Generalitat de Catalunya, 2018

Salari del professorat d'educació primària i secundària, Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, 2018



### **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**

### **Montse Fernández**

Directora tècnica de l'Observatori del Tercer sector, ha estat responsable de recerca de la mateixa organització els darrers sis anys. Llicenciada en Sociologia, Diplomada en Estadística i Graduada en Ciències Socials per la Universitat Autònoma de Barcelona. Professora associada a la Universitat Pompeu Fabra i doctorant del programa interuniversitari d'Estudis de Gènere: Cultura, Societat i Polítiques. És coautora de diverses publicacions com l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya i les edicions 2014, 2015 i 2016 de El Panoràmic, el Baròmetre del Tercer Sector Ambiental 2015 i les edicions 2014, 2015 i 2016 de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya. Abans de dedicar-se a la recerca ha desenvolupat la seva carrera professional principalment en el tercer sector, en l'àmbit del lleure i de la integració de persones amb discapacitat intel·lectual.

### **Laia Otero**

Llicenciada en Periodisme a la Universitat Autònoma de Barcelona. Fins ara ha desenvolupat la seva carrera com a responsable de comunicació en diferents projectes culturals i empreses editorials. També ha liderat l'àrea de màrqueting i coordinat el departament d'art de l'editorial Anagrama. En paral·lel, ha col·laborat de manera voluntària en diferents projectes comunitaris a Barcelona i Cerdanyola del Vallès. A l'Observatori és responsable de comunicació i continguts, actualment treballa en diferents projectes com l'Enquesta de Persones Voluntàries de Catalunya, el Projecte de millora d'entitats juvenils i immigrants, El Panoràmic 2017 o l'Anuari de l'Ocupació Tercer Sector Social de Catalunya, així com en l'estrena de la nova web de l'Observatori.

### **Cintia Guerrero**

Graduada en Sociologia a la Universitat Autònoma de Barcelona i estudiant de postgrau de direcció de Màrqueting i investigació del consumidor a la Universitat Oberta de Barcelona. Ha col·laborat de manera voluntària en projectes comunitaris de Polinyà i ha realitzat pràctiques en altres institucions relacionades amb l'àmbit social.

A l'Observatori participa donant suport en diversos estudis com el Panoràmic i l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

## Annex 3. Qüestionari



**El qüestionari per a la recollida de dades es pot consultar al següent enllaç:**

### ▲ Qüestionari

[http://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2020/05/2019-03\\_Ocupacio\\_2019\\_Questionari.pdf](http://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2020/05/2019-03_Ocupacio_2019_Questionari.pdf)



# laconfederació

HO PROMOU

---



AMB EL FINANÇAMENT DE:

---

