



**ANUARI DE
L'OCUPACIÓ
DEL TERCER
SECTOR SOCIAL
DE CATALUNYA**
2024

10a EDICIÓ

Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2024 - 10a edició

Barcelona, desembre de 2024.

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

Direcció

Anna Mas

Realització, anàlisi i tractament de dades

Fundació Ferrer i Guàrdia: Oriol Alonso, Lluc Cahís i Guiem Mir

Equip de treball

Mònica Colomer i Marc Segarra

(La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya)

Disseny gràfic i maquetació:

Natàlia González (nanots.cat)

HO PROMOU



**Generalitat
de Catalunya**

AMB EL FINANÇAMENT DE:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



ÍNDEX

Presentació.....	4
Presentació institucional	5
Introducció	6
Objectius	7
Metodologia	8
1. Caracterització de les entitats	12
1.1 Distribució territorial	13
1.2 Any de constitució	15
1.3 Forma jurídica.....	15
1.4 Àmbit d'intervenció	17
1.5 Dimensió de l'entitat	19
2. Personal al tercer sector social	21
2.1 Personal remunerat.....	22
2.2 Tipus de contractes.....	24
2.3 Perfil personal contractat	29
2.4 Salariis	31
2.5 Qualitat laboral	41
2.6 Persones voluntàries.....	46
2.7 Persones ateses i usos.....	47
3. Finançament de les entitats	49
3.1 Valoració de la situació econòmica de l'entitat	50
3.2 Ingressos i despeses de les entitats	50
3.3 Detall de despeses	54
3.4 Fonts de finançament.....	55
3.5 Detall del finançament públic	57
3.6 Deute a entitats	59
3.7 Detall del finançament privat	61
4. Percepció i reptes de futur	63
4.1 Espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública.....	64
4.2 Objectius forts i febles per a l'assoliment dels objectius de les entitats	65
4.3 Grau de reconeixement per part d'altres agents.....	66
Conclusions	68
Caracterització de les entitats	69
Personal contractat del tercer sector social	70
Finançament de les entitats.....	72
Percepció i reptes de futur	73
Annexos	74
Quadre d'elements de qualitat laboral i normativa aplicable	75
Inferència de les persones ocupades al tercer sector.....	76
Model de predicció de salaris al tercer sector en funció dels coeficients de regressió lineal i perfils simulats.....	77

A series of overlapping triangles in yellow, light blue, and teal colors are positioned along the left edge of the dark blue background.

PRESENTACIÓ



Presentació institucional

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 entitats 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.

Enguany, amb la seva 10a edició, l'Anuari recupera el seu format tradicional i ens mostra els principals resultats de la recerca elaborada al llarg de l'any 2024 per La Confederació amb la col·laboració i l'expertesa de la Fundació Ferrer i Guàrdia. Alhora, obté la major mostra mai registrada gràcies a la col·laboració entre les dues entitats representatives del Tercer Sector Social català, La Confederació empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya i la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, que han unit esforços per realitzar un únic qüestionari de recollida de dades per a l'Anuari i el Baròmetre.

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 d'Empresa i Treball 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.

Jordi Roman

President

La Confederació

Introducció

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya arriba a la seva desena edició el 2024, assolint la mostra més àmplia registrada fins ara. Aquest fet permet obtenir un coneixement més profund sobre les característiques de les entitats, el personal contractat i el finançament del sector.

El tercer sector social català es consolida com un actor clau en la prestació de serveis socials, demostrant una notable capacitat d'adaptació i un creixement sostingut. Durant el 2023, el sector va ocupar aproximadament 104.000 persones, amb perspectives positives de creixement per al 2024.

La distribució territorial evidencia una concentració significativa a Barcelona ciutat, que supera en 15 punts percentuals la proporció poblacional del Barcelonès, fet que genera reptes en l'equilibri territorial de l'atenció social. Les entitats, constituïdes majoritàriament entre el 1990 i el 2009, s'organitzen principalment com a associacions i fundacions, que representen més de dos terços del total.

L'estructura del sector és equilibrada quant a dimensions: un terç correspon a entitats micro (menys de 10 treballadors); un terç, a entitats petites (11-50 treballadors), i un terç, a entitats mitjanes i grans (més de 51 treballadors). La mediana se situa en 20 persones per entitat, i oscil·la entre 6 i 61 treballadors en la majoria dels casos.

El sector destaca per la seva feminització, especialment en càrrecs intermedis i equips tècnics, amb una bretxa salarial de l'1 %, significativament inferior al 24 % del mercat laboral català. Els salaris, generalment inferiors als del conjunt del mercat laboral, van dels 19.900 euros per al personal auxiliar fins als 37.000-39.000 euros per a direccions i gerències. Cal destacar la reducció progressiva de la diferència entre els sous mínims i màxims durant l'última dècada.

El finançament es caracteritza per la diversificació de fonts: aproximadament la meitat prové de fons públics i un terç de finançament propi. La mediana d'ingressos és de 904.510 euros, i varia significativament segons la dimensió de l'entitat. El sector va aconseguir un resultat econòmic positiu del 2,7 % sobre els ingressos totals durant l'exercici 2023, tot i que un 43 % de les entitats va experimentar tensions de tresoreria per deutes de les administracions públiques.

Els principals reptes identificats inclouen la necessitat d'abordar la distribució territorial; afrontar la disminució d'un 14 % del voluntariat respecte al 2021; desenvolupar models que permetin mantenir entitats de petita dimensió i especialitzades o de gran dimensió, sense comprometre'n la sostenibilitat ni les condicions laborals; garantir el reconeixement dels equips professionals, el pilar bàsic de les entitats; potenciar la diversificació de fonts i instruments de finançament de les entitats; reduir el deute de l'Administració pública, o millorar la capacitat d'adaptació als contextos socioeconòmics canviants i la seva capacitat d'influència en la coproducció de polítiques socials.

Objectius

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2024 té l'objectiu general d'esdevenir el document de referència en el coneixement de l'estat i les característiques de l'ocupació al sector no lucratiu, així com de les principals característiques d'aquestes entitats. Aquesta desena edició de l'Anuari representa un salt qualitatiu respecte a les anteriors, no tan sols per la seva ambició en col·laborar amb la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya en l'elaboració del qüestionari i treball de camp, sinó també per haver aconseguit la mostra més àmplia registrada fins ara. Els objectius específics en els quals s'ha centrat aquesta edició han estat:

- Actualitzar el coneixement sobre les entitats del tercer sector social amb persones ocupades de Catalunya, amb una mostra superior a la de les edicions anteriors.
- Ampliar el coneixement sobre l'ocupació al tercer sector, les seves característiques i evolució i especialment els principals elements d'igualtat i qualitat laboral a les entitats.
- Definir la situació financera de les entitats, principalment pel que fa a resultat econòmic, fonts de finançament i deute de l'Administració pública.
- Conèixer el grau de participació de les entitats en espais de coproducció de polítiques públiques i el grau de reconeixement social percebut.
- Definir principals fortaleses i debilitats del tercer sector en la consecució dels seus objectius organitzacionals.

Metodologia

El qüestionari ha estat elaborat de manera conjunta per la Confederació i la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya, amb l'objectiu de simplificar i optimitzar la participació de les entitats del tercer sector en estudis d'aquest tipus. Aquesta unificació respon a la necessitat de reduir el temps i els recursos que les entitats han de destinar a aquestes iniciatives.

Els estudis d'aquesta naturalesa són essencials per enfortir el tercer sector, millorar-ne la capacitat d'incidència i promoure'n el reconeixement social. Tanmateix, el procés de participació sovint representa una càrrega significativa per a les entitats, una situació que aquest qüestionari ha volgut abordar millorant-ne l'eficiència.

El qüestionari ha incorporat preguntes de continuïtat tant de l'Anuari de l'Ocupació de la Confederació com del Baròmetre del Tercer Sector de la Taula d'Entitats. El qüestionari conté un total de 93 preguntes, agrupades en 6 blocs temàtics. Aquestes preguntes poden estar filtrades segons preguntes prèvies. L'anàlisi de cada pregunta es pot dirigir a l'informe del Baròmetre del Tercer Sector Social o de l'Anuari del Tercer Sector Social, o a ambdós informes.

- **Secció A:** Dades bàsiques de l'entitat
- **Secció B:** Personal contractat
- **Secció C:** Col·lectius, àmbits i activitats
- **Secció D:** Inserció sociolaboral
- **Secció E:** Finançament
- **Secció F:** Participació, impacte i reconeixement

L'estudi s'ha dut a terme sobre un univers de 2.042 entitats del tercer sector social a Catalunya, que compten amb, com a mínim, una persona en plantilla. Aquestes organitzacions han estat identificades a partir del cens conjunt elaborat específicament per la Confederació i la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya.

La recollida de dades s'ha realitzat mitjançant un qüestionari autoadministrat a través d'una plataforma web. Durant el procés s'han fet diverses trucades telefòniques i s'han enviat diversos correus electrònics per estimular la resposta o la finalització de blocs del qüestionari, així com per donar suport. El treball de camp s'ha desenvolupat durant un període de tres mesos, concretament del 10 de juny al 15 de setembre de 2024.

Pel que fa a la mostra, s'han obtingut respostes de 448 entitats del tercer sector social, totes elles amb almenys una persona ocupada. La selecció d'aquestes entitats s'ha dut a terme mitjançant un mostreig probabilístic estratificat, prenent com a variable d'estratificació la província on es troba la seu de l'entitat. Aquest procediment ha permès obtenir una mostra representativa amb un error mostral de $\pm 4,09$ % per a un nivell de confiança del 95 % en condicions de màxima incertesa.

FITXA TÈCNICA DE L'ENQUESTA



Univers

2.042 entitats del tercer sector social amb almenys una persona en plantilla. Entitats registrades al cens conjunt de la Confederació i la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya, creat ad hoc per elaborar l'estudi.



Àmbit geogràfic

Catalunya.



Mostra

448 entitats del tercer sector social amb almenys una persona ocupada.



Tipus de mostreig

Mostreig probabilístic estratificat per la província de la seu de l'entitat.



Tipus de qüestionari

Qüestionari autoadministrat a través de plataforma web amb suport telefònic ocasional.



Treball de camp

Del 10 de juny al 15 de setembre de 2024.



Error mostral

$\pm 4,09$ % al 95 % de nivell de confiança en situació de màxima incertesa.

L'Anuari de l'Ocupació ha incorporat un conjunt de variables d'especial interès, o variables independents, que es consideren essencials per establir tipologies d'entitats. Aquestes variables han estat encreuades de manera sistemàtica amb la resta de dades disponibles. Per valorar la necessitat de presentar resultats segregats segons aquestes variables independents, s'han fet proves de significació estadística. Aquestes proves permeten determinar la probabilitat que els resultats observats per cadascuna de les variables independents siguin atribuïbles al seu efecte específic, en lloc de ser deguts a l'atzar. Per tant, generalment es presenten encreuaments quan els resultats segons les variables independents tenen diferències estadísticament significatives. D'aquesta manera les variables independents emprades han estat:

- **Dimensió de l'entitat:** Les entitats micro, que tenen menys de 10 persones treballadores; les entitats petites, que tenen entre 11 i 50 persones treballadores; les entitats mitjanes, que tenen entre 51 i 250 persones, i les entitats grans, que tenen més de 251 persones treballadores.
- **Qualitat laboral:** Índex sintètic categoritzat segons qualitat laboral baixa, qualitat laboral mitjana i qualitat laboral alta. L'índex es construeix a partir dels següents elements de qualitat laboral: Pla de prevenció de riscos laborals, Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, Pla d'igualtat, Codi ètic, Pla de voluntariat, Reglament de règim intern, Espais de participació amb treballadors, Pla d'acollida, Pla de prevenció de riscos psicosocials, Balanç social, Enquesta anual de clima laboral, Protocol per a la no-discriminació LGTBIQ+ i Mesures de responsabilitat ecosocial. S'han categoritzat les entitats segons els paràmetres següents: si les entitats no disposaven de les mesures de qualitat o plans que els correspondria d'acord amb la normativa vigent, com a «Qualitat laboral baixa»; si comptaven just amb les mesures de qualitat laboral que els correspondria segons la normativa vigent, com a «Qualitat laboral mitjana», i si disposaven de més mesures de qualitat laboral de les que els correspondria segons la normativa vigent, com a «Qualitat laboral alta». Vegeu el Quadre d'elements de qualitat laboral i normativa aplicable (vegeu annexos).
- **Sostre de vidre:** Les entitats amb menys d'un 40 % de dones en les direccions i gerències s'han categoritzat com a «masculinitzades». Les entitats entre un 40 i un 60 % de dones s'han categoritzat com a «paritàries». I les entitats amb més d'un 60 % de dones en les direccions i gerències s'han categoritzat com a «feminitzades».
- **Ràtio d'equitat salarial:** Relació entre el sou mínim d'una entitat i el sou màxim. Indica quantes vegades superior és el sou màxim. Per exemple, 1:2 (dues vegades més), 1:3 (tres vegades més), 1:4 (quatre vegades més). Per simplificar l'anàlisi s'ha categoritzat el valor en ràtio d'equitat salarial petita, amb valors inferiors a 1:2, ràtio d'equitat salarial mitjana, d'1:2 a 1:3, i ràtio d'equitat salarial gran, per a ràtios superiors a 1:3.
- **Grans àmbits:** Àmbits d'actuació vinculats a «Acompanyament», «Atenció i acció comunitària», «Atenció psicosocial i rehabilitació», «Formació, educació i lleure», «Necessitats bàsiques i inserció laboral», «Sensibilització i xarxes de suport» i «Altres».

L'Anuari 2024 s'estructura seguint quatre blocs: la caracterització de les entitats del tercer sector, on s'indiquen els resultats de la distribució territorial, l'any de constitució, la forma jurídica, l'àmbit d'intervenció o la dimensió de l'entitat; el personal contractat del tercer sector social, amb el nombre de persones remunerades, la tipologia de contractes, perfils socials, salaris i elements laborals a les entitats; el finançament de les entitats amb la valoració econòmica, els resultats econòmics i detalls en els ingressos i despeses, i la percepció i reptes de futur, amb els espais de coproducció de polítiques públiques, els punts forts i febles de les entitats i el grau de reconeixement social.

1

CARACTERITZACIÓ DE LES ENTITATS

Aquest bloc ofereix una radiografia detallada de les entitats que constitueixen el tercer sector social de Catalunya. S'hi analitzen aspectes com la distribució territorial, l'any de constitució, la forma jurídica, l'àmbit d'intervenció i la dimensió de l'entitat. L'objectiu és proporcionar una visió clara i actualitzada sobre la diversitat i la composició del sector, destacant-ne l'evolució i la contribució a la cohesió social.

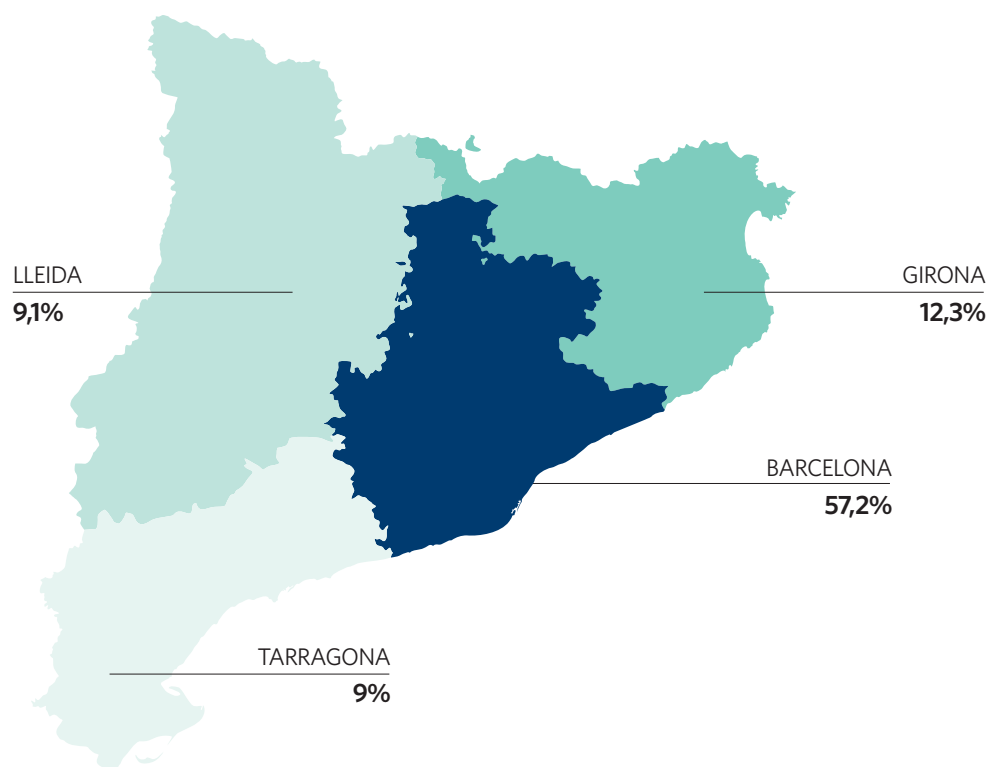


1.1 Distribució territorial

A continuació, es presenta la distribució del tercer sector amb persones ocupades al territori català. Tant la província de Barcelona com la comarca del Barcelonès aglutinen bona part de les entitats. Concretament, el 70 % de les entitats tenen seu a la província de Barcelona, i el 44 % de les entitats tenen seu a la comarca del Barcelonès. Aquest percentatge és similar a la distribució territorial per províncies, on, segons l'Institut d'Estadística de Catalunya, la població de Barcelona representa el 73,4 %.¹ Tot i això, l'efecte capitalitat de Barcelona ciutat ocasiona que la proporció d'entitats amb seu a la comarca de Barcelona sigui 15 punts percentuals superior a la proporció de persones residents a la comarca, amb el 29,3 %² concretament.

D'altra banda, la província de Girona és la segona amb més proporció d'entitats, assolint el 12 %, i les províncies de Lleida i Tarragona tenen el 9 % d'entitats, respectivament. Pel que fa a les comarques principals, a part del Barcelonès, destaca el Baix Llobregat amb el 7 %, el Vallès Occidental amb el 6 %, el Gironès també amb el 6 %, el Segrià amb el 5 %, i el Maresme i el Tarragonès amb el 3 % d'entitats, respectivament.

Taula 1: Província (%)



Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector 2024

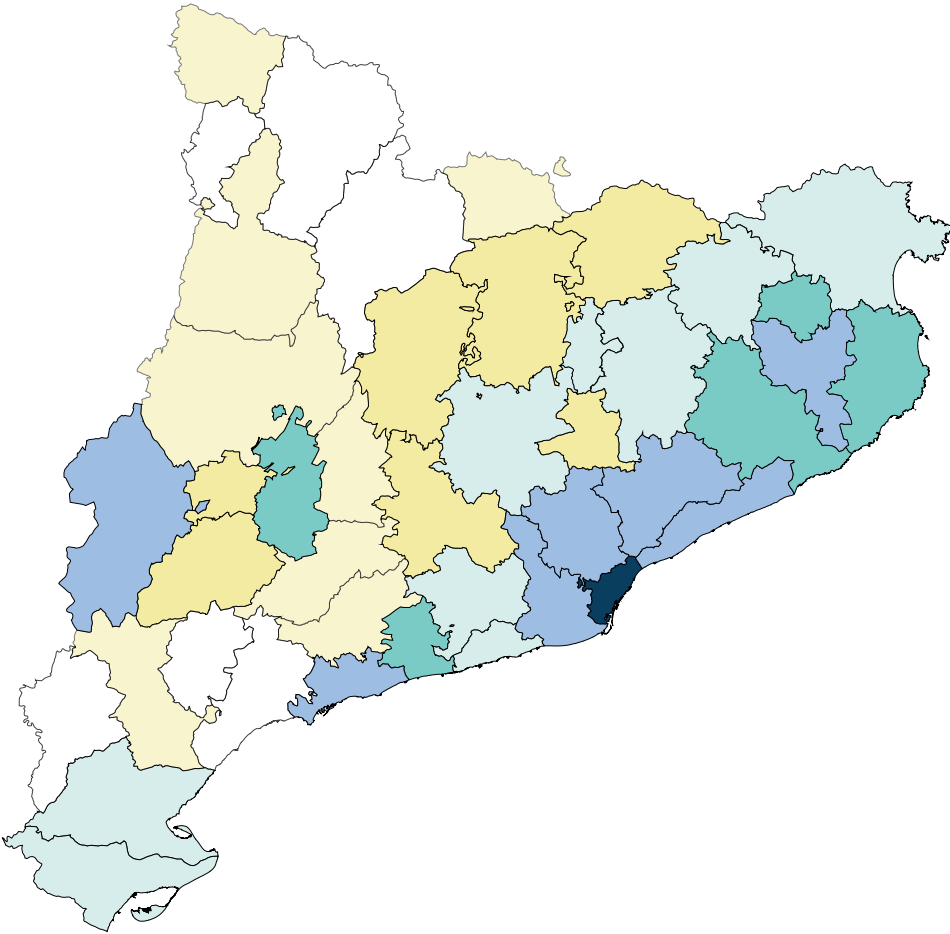
1. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15223>

2. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15224>

Taula 2: Comarca (%)

Comarca %

Alt Camp	0,3
Alt Empordà	1,8
Alt Penedès	1,6
Anoia	0,6
Aran	0,3
Bages	1,6
Baix Camp	1,8
Baix Ebre	1,2
Baix Empordà	0,9
Baix Llobregat	6,8
Baix Penedès	0,9
Barcelonès	43,8
Berguedà	0,6
Cerdanya	0,3
Conca de Barberà	0,3
Garraf	1,0
Garrigues	0,6
Garrotxa	1,2
Gironès	5,5
Maresme	3,4
Moianès	0,6
Montsià	1,2
Noguera	0,3
Osona	1,6
Pallars Jussà	0,3
Pla d’Urgell	0,6
Pla de l’Estany	0,9
Ribera d’Ebre	0,3
Ripollès	0,6
Segarra	0,3
Segrià	5,1



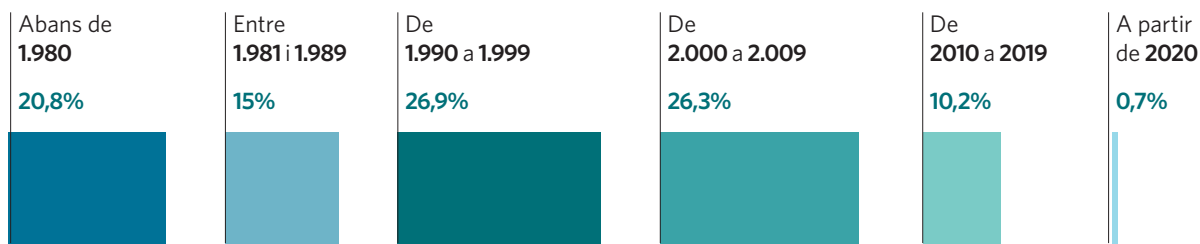
Selva	0,9
Solsonès	0,6
Tarragonès	3,0
Urgell	0,9
Vallès Occidental	5,6
Vallès Oriental	2,4

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector 2024

1.2 Any de constitució

L'any de constitució d'una entitat mostra la trajectòria, la consolidació i l'arrelament d'una entitat. També pot mostrar el dinamisme en la creació de noves entitats que puguin respondre a noves necessitats socials. El 21 % de les entitats han estat creades el 1980 o abans, el 15 % s'han creat entre el 1981 i el 1989, el 27 % entre l'any 1990 i el 1999, el 26 % entre l'any 2000 i el 2009, el 10 % entre el 2010 i el 2019 i l'1 % a partir de l'any 2020.

Taula 3: Any de constitució (%)



1.3 Forma jurídica

La majoria d'entitats del tercer sector social de Catalunya estan constituïdes jurídicament com a associació, concretament el 37,1 % de les entitats, seguit de les entitats que estan constituïdes com a fundació, amb el 31,7 %. En un segon terme, trobem les que indiquen altres formes jurídiques, amb l'11,5 %, i les entitats que estan constituïdes com a cooperatives, amb el 9,2 %. En darrer terme, altres formes jurídiques menys comunes són les federacions, el 4,2 %; les empreses d'inserció, el 3,9 %; les empreses, l'1,9 %, i les delegacions d'entitats, el 0,5 %.

S'observen diferències estadísticament significatives segons la dimensió de l'entitat. Les entitats micro són majoritàriament associacions. D'altra banda, la majoria d'entitats grans són fundacions.

Taula 4: Forma jurídica segons dimensió de l'entitat, any 2023 (%)

Forma jurídica de l'entitat	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran
Associació	37,1	56,9	34,4	21,3	9,9
Cooperativa	9,2	4,3	12,7	8,3	14,7
Delegació d'entitat	0,5	0,6	0,8		
El (inserció)	3,9	1,8	4,6	7,4	
Empresa	1,9		0,5	4,8	8,7
Federació	4,2	8,9	3,2		
Fundació	31,7	13,9	34,1	46,1	55,7
Altres	11,5	13,6	9,5	12,1	11,1
TOTAL	100	100	100	100	100

Pel que fa a l'evolució al llarg del temps, s'observa que les formes jurídiques de les entitats del tercer sector social de Catalunya s'han mantingut al llarg dels anys. Les entitats del tercer sector social de Catalunya es constitueixen principalment com a associacions o fundacions

Taula 5: Evolució de la forma jurídica de les entitats del tercer sector social de Catalunya, anys 2023-2019 (%)

Forma jurídica de l'entitat	2023	2022	2021	2020	2019
Associació	37,1			37,4	37
Cooperativa	9,2			12,4	13
Delegació d'entitat	0,5				
El (inserció)	3,9				
Empresa	1,9				
Federació	4,2			2,8	9
Fundació	31,7			44,8	39
Altres	11,5			2,6	2
TOTAL	100			100	100

1.4 Àmbit d'intervenció

A les entitats se'ls demana quin és el seu àmbit d'intervenció principal. L'atenció residencial és el principal àmbit d'intervenció, i representa el 10 % de les entitats catalanes, seguit de l'acompanyament i l'assistència personal, amb el 9 %; l'atenció psicosocial i/o rehabilitació, amb el 8 %; l'àmbit sociosanitari, també amb el 8 %; la igualtat de tracte i no-discriminació i drets humans, amb el 7 %; els centres especials de treball, també amb el 7 %, i les empreses d'inserció, l'atenció diürna o centres de dia i l'educació en el lleure i serveis educatius, amb el 6 %, respectivament.

Taula 6: Àmbit d'intervenció principal (%)

Àmbit principal	%
Atenció residencial	9,7
Acompanyament i assistència personal	8,5
Atenció psicosocial i/o rehabilitació	7,9
Sociosanitari	7,5
Igualtat de tracte i no-discriminació i drets humans	6,8
Centres especials de treball	6,6
Empreses d'inserció	6,4
Atenció diürna o centres de dia	6,1
Educació en el lleure i serveis educatius	5,7
Necessitats bàsiques i ajudes econòmiques	4,1
Acció cívica i comunitària	4,0
Altres	3,6
Xarxes i suport a entitats	3,3
Exclusió residencial i promoció del dret a l'habitatge	3,2
Formació i educació formal	3,0
Protecció i tutela	2,6
Envel·liment actiu	2,2
Atenció precoç	1,9
Sensibilització	1,5
Altres formes d'ocupació	1,3
Suport a persones en situació administrativa irregular	1,2
Atenció a persones en situació de soledat no desitjada	0,8
Cultural	0,8
Atenció domiciliària	0,5
Atenció a supervivents de violència masclista	0,2
Cooperació internacional	0,2
Recerca i noves tecnologies	0,2
Total	100

Per simplificar l'anàlisi, les diferents activitats s'han agrupat en set grans categories. La categoria principal és la d'acompanyament, que representa el 25 % de les entitats, seguida de les d'atenció psicosocial i rehabilitació, amb el 24 %, i les de necessitats bàsiques i inserció laboral, amb el 22 %. Les altres categories tenen una presència inferior, i representen menys del 10 % cadascuna.

S'ha analitzat la relació entre aquestes categories i diverses variables independents, com ara la dimensió de l'entitat, el sostre de vidre o la segregació de gènere en les direccions i gerències, la ràtio d'equitat salarial (diferències entre sous mínims i màxims dins l'entitat) i altres elements vinculats a la qualitat laboral (com l'avaluació de riscos laborals, els plans d'igualtat, els plans d'acollida, etc.). Els resultats mostren que les categories d'activitat estan relacionades significativament amb la dimensió de l'entitat i la segregació de gènere en les direccions. Concretament:

- Les entitats d'acompanyament es caracteritzen per tenir una proporció inferior d'entitats micro, sent principalment petites i mitjanes.
- Les entitats d'atenció psicosocial i rehabilitació són en major proporció entitats micro i es distingeixen per tenir un percentatge de direccions feminitzades superior.
- Les entitats de necessitats bàsiques i inserció laboral tendeixen a ser grans i mitjanes, amb una clara predominança de direccions masculinitzades.

Taula 7: Àmbit d'intervenció principal segons variables independents (%)

Variable	Categoria	Acompanya ment	Altres	Atenció i acció comunitària	Atenció psicosocial i rehabilitació	Formació, educació i lleure	Necessitats bàsiques i inserció laboral	Sensibilització i xarxes de suport
Dimensió entitat (diferències significatives)	Micro	17,3	4,8	10,5	29,7	10,2	14,4	13,1
	Petita	27,5	2,4	7,6	22,6	10,8	20,9	8,1
	Mitjana	31,7	1,5	5,5	19,3	8,4	28,7	5,0
	Gran	25,3	9,6	2,4	18,2	8,4	36,1	0,0
Sostre de vidre (diferències significatives)	Feminitzada	27,5	4,4	8,3	30,1	10,9	14,1	4,7
	Masculinitzada	22,7	0,0	4,9	19,0	11,6	35,6	6,2
	Paritària	21,3	6,7	6,7	23,6	10,1	29,3	2,2
Ràtio equitat salarial	Alta	29,1	1,4	2,8	29,1	4,2	17,7	15,5
	Mitjana	19,4	3,4	6,7	22,7	10,1	32,8	5,0
	Baixa	21,4	2,5	7,8	26,8	12,5	19,7	9,3
Qualitat laboral	Alta	27,5	3,3	7,8	19,9	7,0	23,7	10,8
	Mitjana	22,6	1,8	10,1	29,2	8,4	22,7	5,1
	Baixa	18,9	2,4	6,1	26,9	16,0	20,8	8,9
Total		24,9	3,6	7,6	23,8	9,9	21,8	8,4

1.5 Dimensió de l'entitat

La dimensió de les entitats es determina a partir del nombre de persones treballadores el 30 de desembre de 2023. Així, s'estableixen quatre categories: les entitats micro, que tenen menys de 10 persones treballadores; les entitats petites, que tenen entre 11 i 50 persones treballadores; les entitats mitjanes, que tenen entre 51 i 250 persones, i les entitats grans, que tenen més de 251 persones treballadores.

La majoria d'entitats del tercer sector social són entitats petites (el 37,3 %) i micro (el 32,6 %), seguit de les entitats mitjanes (el 21,2 %) i les grans (el 8,9 %). A continuació, es mostren els resultats per a la resta de variables independents:

- Les entitats més petites (micro i petites) es caracteritzen per tenir ràtios d'equitat laboral més baixes (és a dir, menys diferències entre els salaris mínims i màxims), menys elements de qualitat laboral (és a dir, avaluacions de riscos laborals o plans d'igualtat), ser més d'àmbits de sensibilització i xarxes de suport i atenció i acció comunitària, i tenir direccions més feminitzades. De manera lògica, en organitzacions més petites amb direccions i gerències d'1 a 2 persones és més fàcil que s'observin segregacions que en direccions de 3 a 8 persones.³
- Les entitats grans (mitjanes i grans) es caracteritzen per tenir direccions més paritàries i en certa manera masculinitzades, ràtios d'equitat salarial més altes (diferències entre els sous màxims i mínims més altes), una qualitat laboral més alta i ser més d'àmbits de necessitats bàsiques i inserció laboral i acompanyament.

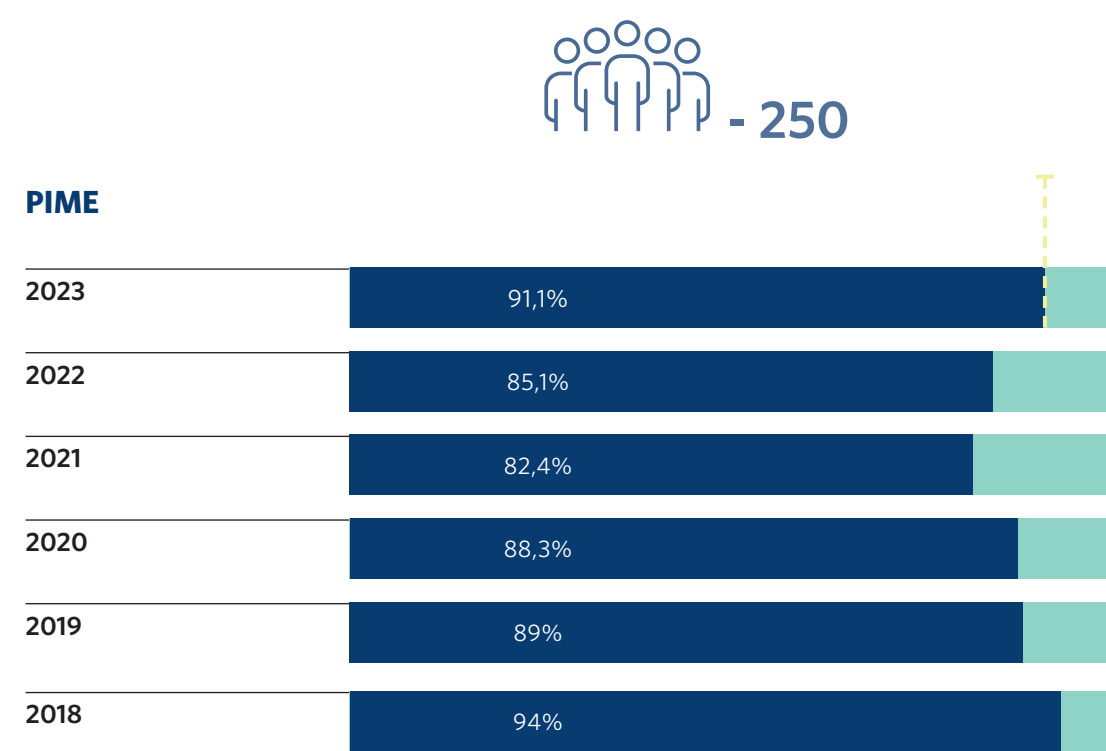
Taula 8: Dimensió de l'entitat en nombre de treballadors segons variables independents (%)

Variable	Categoria	Micro	Petita	Mitjana	Gran
Sostre de vidre (diferències significatives)	Feminitzada	24,4	44,4	22,8	8,4
	Paritària	10,5	28,4	35,9	25,3
	Masculinitzada	22,9	38,8	28,9	9,4
Grans àmbits d'intervenció (diferències significatives)	Acompanyament	22,5	42,0	26,7	8,8
	Altres	42,8	25,8	8,6	22,8
	Atenció i acció comunitària	44,6	37,7	14,9	2,7
	Atenció psicosocial i rehabilitació	40,4	36,1	17,0	6,6
	Formació, educació i lleure	33,3	41,6	17,8	7,3
	Necessitats bàsiques i inserció laboral	21,4	36,6	27,7	14,3
	Sensibilització i xarxes de suport	50,6	37,0	12,4	0,0
Ràtio equitat laboral (diferències significatives)	Alta	6,9	26,1	38,0	29,0
	Mitjana	15,7	43,8	36,4	4,1
	Baixa	42,8	38,7	14,6	3,9
Qualitat laboral (diferències significatives)	Alta	20,3	37,6	28,9	13,2
	Mitjana	41,3	43,1	13,8	1,8
	Baixa	47,5	29,8	14,6	8,1
Total		32,6	37,3	21,2	8,9

3. Mediane sobre el nombre de persones en direccions i gerències segons la dimensió de l'entitat.

En aquesta edició, s’observa que el 91,1 % de les entitats del tercer sector social tenen menys de 250 persones treballadores i responen, doncs, a un perfil PIME. La proporció de PIME dintre el sector havia descendit progressivament fins al 2021, en què la trajectòria canvia i remunta fins a l’actualitat. De fet, enguany s’obté la segona xifra més alta des de l’any 2019. Tot i això, l’evolució durant els darrers anys es pot encabir dins del marge d’error de cada enquesta; per tant, no es pot establir un patró de creixement o decreixement clar, sinó un probable estancament.

Taula 9: Evolució de la proporció de PIME en el tercer sector social de Catalunya, anys 2018-2023 (%)



Font: Anuaris de l’Ocupació del Tercer Sector del 2024 fins al 2018

2

PERSONAL AL TERCER SECTOR SOCIAL

En aquest apartat, es posa el focus en les condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector. S'analitzen dades sobre la contractació, el tipus de jornades laborals, la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i equitat, els salaris, l'estabilitat en l'ocupació i la qualitat de les condicions laborals que ofereixen les entitats. Aquest bloc també revisa les polítiques i les pràctiques que s'apliquen per millorar el benestar del personal, així com els reptes a què s'enfronten per garantir condicions dignes i justes. Finalment, també s'analitzen les persones voluntàries, les persones ateses i els usos.



2.1 Personal remunerat

Les entitats del tercer sector social amb persones ocupades tenen, de mitjana, una plantilla de 127 persones. Aquesta xifra es veu incrementada per l'efecte de les grans entitats, que eleven la mitjana. En canvi, la mediana (és a dir, el valor central que s'obté quan s'ordenen totes les dades de manera creixent) ofereix una mesura més precisa del tipus de plantilla habitual d'aquestes entitats, ja que no està afectada per les entitats de dimensions molt grans. Concretament, la mediana indica que les entitats del tercer sector tenen plantilles de 20 persones, i la meitat de les entitats tenen entre 6 i 61 persones ocupades.

Com s'ha indicat anteriorment, les entitats micro representen el 33 % del total; les entitats petites, el 37 %; les entitats mitjanes, el 21 %, i, en darrer lloc, les entitats grans, el 9 %. Però aquest apartat aporta informació detallada sobre les distribucions de professionals per tipologia d'entitat. La meitat d'entitats micro tenen entre 2 i 6 persones treballadores; les petites, entre 15 i 22; les mitjanes, entre 61 i 133, i les entitats grans tenen plantilles de 316 a 577 persones treballadores.

Taula 10: Nombre de persones treballadores segons dimensió de l'entitat, any 2023 (persones)

DIMENSÍO ENTITAT	P25	P50	P75	Mitjana	%
Micro	2	4	6	4,2	32,6
Petita	15	22	34	24,7	37,3
Mitjana	61	81	133	101,8	21,2
Gran	316	368	577	1066,0	8,9
Total	6	20	61	126,6	100

S'estima que un total de 104.495 persones treballen al tercer sector social. Tenint en compte el marge d'error de l'enquesta, hi pot haver una variació d'entre 100.210 i 108.779 persones treballadores. Aquesta xifra s'estima a partir dels resultats de l'enquesta sobre el cens de les entitats del tercer sector, imputant mitjanes segons tipologies d'entitats més habituals.

Previsió de l'evolució de contractació

La previsió de contractació de personal en els tres anys vinents demostra la valoració general del tercer sector per part de les entitats. Durant el 2024, el 49,9 % de les entitats enquestades del tercer sector social de Catalunya considera que el personal contractat augmentarà, el 45,7 % pensa que es mantindrà i el 4,4 % opina que disminuirà. Així mateix, s'observen diferències estadísticament significatives segons la qualitat laboral. Les entitats amb més elements de qualitat laboral són les entitats més optimistes pel que fa a l'augment de personal contractat en els pròxims anys.

Taula 11: Previsió d'evolució de contractació segons qualitat laboral, 2024 (%)

Com creieu que evolucionarà el volum de la contractació de personal a la vostra entitat en els pròxims tres anys?

	Total	Qualitat laboral baixa	Qualitat laboral mitjana	Qualitat laboral alta
Augmentarà	49,9	37,4	41,7	59,2
Es mantindrà	45,7	56,2	54,6	37,1
Disminuirà	4,4	6,4	3,7	3,7
TOTAL	100	100	100	100

Si s'analitza amb relació als anuaris anteriors, s'observa que enguany és l'any amb millors perspectives de manera destacada. Si ens centrem en la previsió que augmentarà el volum de contractació de personal en els pròxims tres anys, les xifres més baixes se situen al voltant dels anys de pandèmia (2019-2021) i augmenten fins a l'actualitat. És el mateix 2019 quan s'obté el percentatge destacadament més alt d'entitats que consideren que el volum de personal contractat disminuirà en els pròxims tres anys, concretament el 49,9 %, xifra que actualment se situa en el 4,4 %, força en línia amb la resta d'anys i, fins i tot, lleugerament més baixa que la resta d'anys.

Taula 12: Evolució de la previsió de contractació de personal, 2014-2023 (%)

Com creieu que evolucionarà el volum de la contractació de personal a la vostra entitat en els pròxims 3 anys?

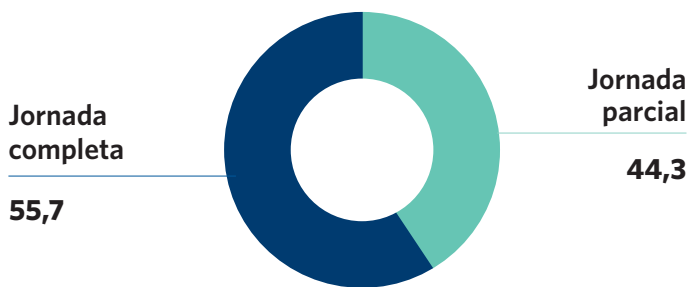
	Augmentarà	Es mantindrà	Disminuirà	NS/NC
2023	49,9	45,7	4,4	
2022	28,5	62,4	9,1	
2021	12,8	71,4	15,8	
2020				
2019	11,8	38,3	49,9	
2018	31	60	6	3
2017	26	62	5	7
2016	37	58	3	2
2015	39	53	5	3
2014	34	54	7	5

2.2 Tipus de contractes

Jornada laboral

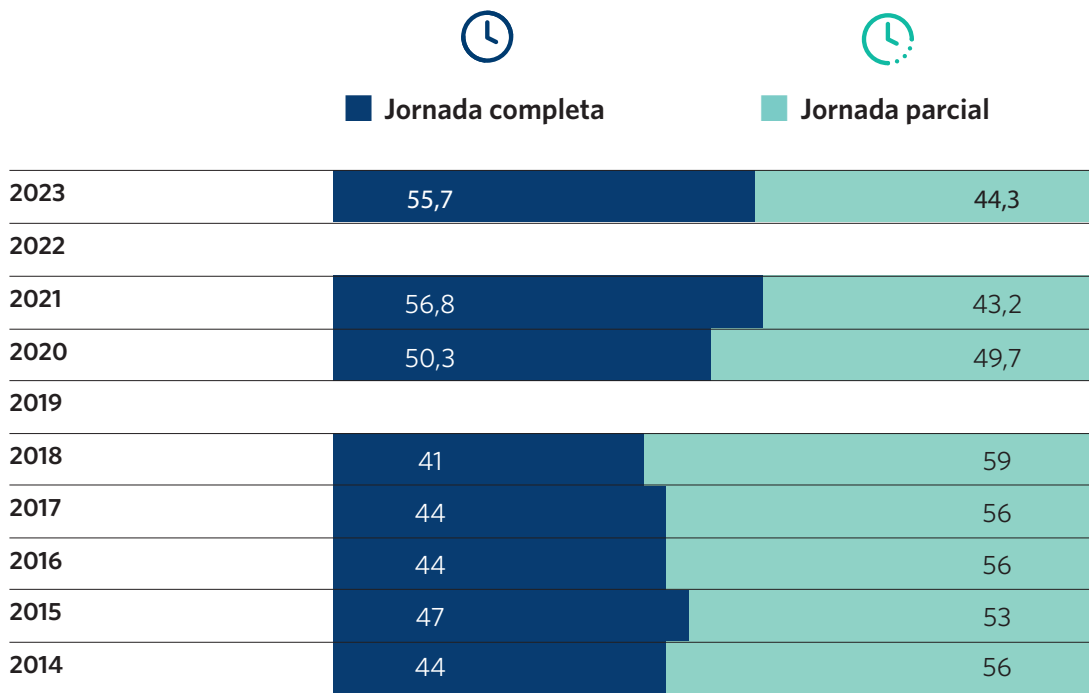
Del total de persones ocupades al tercer sector, el 56 % tenen jornada completa i el 44 % restant tenen jornada parcial. Els resultats difereixen de manera important de les dades proporcionades per l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'Institut Nacional d'Estadística (INE).³ Concretament amb dades de 2023, el 88 % de les persones ocupades a Catalunya tenen contractes a jornada completa i el 12 % a jornada parcial.

Taula 13: Jornada laboral de la plantilla, any 2023 (%)



En comparar les jornades laborals de les persones ocupades al tercer sector social de Catalunya d'enguany amb la resta d'anys, s'observa que fins a la pandèmia les jornades parcials eren majoritàries dintre del tercer sector social de Catalunya. No obstant això, des del 2020 les proporcions canvien i les jornades completes passen a ser majoria (i arriben al 56,8 % el 2021 i al 55,7 % el 2023).

Taula 14: Evolució de la jornada laboral al tercer sector social de Catalunya, 2014-2023 (%)



3. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15285>

Durada del contracte

El tipus de contracte predominant reflecteix la naturalesa de la feina que desenvolupen les entitats, així com altres elements organitzatius rellevants. En el tercer sector català, s'observa que el contracte majoritari són els contractes indefinits, amb el 58 %. El Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia en l'estabilitat de l'ocupació i la transformació del mercat, estableix, en l'article 15, el següent: «El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit. El contracte de treball de durada determinada només es pot subscriure per circumstàncies de la producció o per substitució d'una persona treballadora.»

En segon lloc, s'observa el contracte fix discontinu, amb el 23 %. Segons la mateixa normativa, «el contracte per temps indefinit fix discontinu s'ha de concertar per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per a l'exercici dels que no tinguin aquesta naturalesa, però que, tot i ser de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats». Els contractes d'interinitat representen el 9 % del total; els de durada determinada, el 8 %, i els contractes formatius, l'1 %.

Hi ha diferències significatives segons la dimensió de l'entitat. Concretament, com més elevat és el nombre de persones treballadores a l'entitat, menys percentatge de contractes indefinits hi ha, de manera que passen del 88 % en les entitats micro al 58 % en les entitats grans. Aquesta disminució s'ocasiona per un increment especialment alt en els contractes fixos discontinus, que entre les entitats grans són de 7 a 9 vegades més freqüents que en les entitats micro, petites i mitjanes. Aquesta disminució també s'explica pel nombre de contractes d'interinitat, que augmenten entre les entitats mitjanes i grans, i assolixen el 8 i el 10 %, respectivament.

Les dades proporcionades per l'Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE,⁴ permeten comparar el tercer sector social amb el conjunt de la població ocupada a Catalunya. Si s'equiparen els contractes fixos discontinus amb els indefinits i els formatius i d'interinitat amb els de duració determinada, es pot observar una equivalència entre els contractes indefinits, que per al conjunt de la població representen el 86 % i per al tercer sector el 81 %; i els de duració determinada representen el 14 % per al conjunt de la població ocupada i el 19 % per al tercer sector social.

4. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15288>

Taula 15: Tipologia de contractes segons la dimensió de l'entitat (%)

DIMENSIO ENTITAT	Indefinit	Durada determinada	Fix discontinu	Contracte interinitat	Contracte formatiu
Micro	87,8	5,8	4,5	1,3	0,7
Petita	84,7	8,2	4,3	2,6	0,2
Mitjana	78,3	9,6	3,4	8,1	0,6
Gran	51,9	8,0	28,1	10,3	1,6
Total	58,3	8,3	22,7	9,4	1,4
Resta sectors Catalunya	85,9	14,1	-	-	-

Categoria laboral

Pel que fa a la categoria laboral, el 3 % de la plantilla desenvolupa funcions de direcció o gerència; el 6 %, funcions de comandaments intermedis; el 8 % són equips tècnics d'estructura o organització; el 70 %, equips tècnics d'atenció directa, i el 14 %, personal d'administració o personal auxiliar i de suport. Hi ha diferències significatives segons la dimensió de les entitats. En les entitats més petites, les direccions i els tècnics d'estructura o organització representen una proporció més alta; en canvi, en les entitats més grans, els equips d'atenció directa tenen una proporció superior. Per tant, com menys persones treballadores té una entitat, més proporcionalitat en les diferents categories laborals, i en les entitats amb més persones treballadores la proporció es redueix, principalment, per l'augment del nombre de l'equip d'atenció directa.

Taula 16: Categoria laboral segons la dimensió de l'entitat, any 2023 (%)

DIMENSIO ENTITAT	Direcció o gerència	Comandaments intermedis	Equips tècnics d'estructura o organització	Equip tècnic d'atenció directa	Personal d'administració o auxiliar/ suport
Micro	11,8	6,1	19,9	42,8	19,5
Petita	6,1	8,2	12,2	56,7	16,9
Mitjana	4,3	8,5	11,2	56,8	19,2
Gran	2,1	4,9	6,6	74,4	11,9
Total	2,9	5,8	8,0	69,5	13,7

Segregació de gènere

S'ha analitzat la proporció de persones per categoria laboral segons el gènere per al conjunt del tercer sector. La distribució de persones treballadores en el tercer sector mostra una feminització notable, amb més presència de dones en la majoria de les categories laborals, especialment en els càrrecs de comandaments intermedis i en els equips tècnics d'estructura o organització. En aquestes dues categories, les dones representen el 71 % i el 69 %, respectivament, fet que reflecteix una tendència estructural, en la qual les dones assumeixen responsabilitats operatives i de coordinació dins les entitats del sector.

Les funcions de suport i administració mostren uns percentatges de dones més baixos, però encara majoritaris, amb un 63,9 %, així com les posicions de direcció o gerència, amb un 58 % de dones. D'altra banda, homes i dones estan en equilibri en les posicions d'atenció directa, amb una presència del 52 % per part dels homes, que contrasta amb les altres categories, en què la feminització és més pronunciada.

Taula 17: Segregació de gènere segons la categoria laboral, any 2023 (%)

CATEGORIA LABORAL	Homes	Dones	No binàries
Direcció o gerència	41,7	58,3	0,0
Comandaments intermedis	29,0	70,9	0,0
Equips tècnics d'estructura o organització	31,2	68,8	0,1
Equip tècnic d'atenció directa	52,4	47,5	0,1
Personal d'administració o auxiliar/ suport	35,9	63,9	0,1
Total	46,9	53,0	0,1

Sostre de vidre

El sostre de vidre és un indicador que mesura les desigualtats de gènere que limiten l'accés de les dones als alts càrrecs o càrrecs de responsabilitat en les organitzacions. Així, doncs, s'ha analitzat la presència de dones en els càrrecs de direcció i gerència per cada entitat, i s'ha categoritzat segons si tenen les direccions i gerències masculinitzades, paritàries o feminitzades.

Concretament, les entitats amb menys d'un 40 % de dones en les direccions i gerències s'han categoritzat com a «Masculinitzades»; les entitats que tenen entre un 40 i un 60 % de dones s'han categoritzat com a «Paritàries», i les entitats amb més d'un 60 % de dones en les direccions i gerències s'han categoritzat com a «Feminitzades».

Els resultats mostren que el 59,7 % de les entitats del tercer sector social de Catalunya tenen una direcció i gerència feminitzades; el 25,8 %, masculinitzades, i el 14,5 %, paritàries. S'observen diferències estadísticament significatives segons la dimensió de l'entitat, els àmbits d'intervenció o la ràtio d'equitat salarial. Aquests són els resultats principals:

- Les entitats feminitzades es caracteritzen per ser entitats més petites, entitats d'atenció i entitats amb una ràtio d'equitat salarial mitjana.
- Les entitats masculinitzades es caracteritzen per ser entitats mitjanes, entitats de necessitats bàsiques i inserció laboral i amb una ràtio d'equitat salarial petita.
- Les entitats amb una direcció paritària són entitats més grans (en tenir unes direccions més nombroses és més fàcil assolir la paritat); són entitats dedicades a 'altres' àmbits i amb una ràtio d'equitat salarial més alta, atès que les diferències salarials entre els sous mínims i màxims s'associen a les entitats grans.

Taula 18: Sostre de vidre segons la dimensió de l'entitat, 2024 (%)

VARIABLES	Categoria	Feminitzada	Paritària	Masculinitzada
Dimensió entitat (diferències significatives)	Micro	66,2	6,9	26,9
	Petita	65,2	10,1	24,7
	Mitjana	51,8	19,8	28,5
	Gran	45,3	32,8	21,9
Grans àmbits (diferències significatives)	Acompanyament	65,3	11,8	22,9
	Altres	73,9	26,1	0,0
	Atenció i acció comunitària	69,6	13,0	17,3
	Atenció psicosocial i rehabilitació	68,9	12,6	18,5
	Formació, educació i lleure	60,0	12,9	27,2
	Necessitats bàsiques i inserció laboral	39,1	18,9	42,0
	Sensibilització i xarxes de suport	59,8	6,6	33,5
Ràtio equitat salarial (diferències significatives)	Alta	46,7	30,9	22,4
	Mitjana	67,6	5,5	26,8
	Baixa	59,0	10,9	30,0
Qualitat laboral	Alta	63,0	16,9	20,0
	Mitjana	56,3	8,8	34,9
	Baixa	62,4	12,4	25,3
Total		59,7	14,5	25,8

2.3 Perfil personal contractat

Edat i antiguitat de la plantilla

El 42 % de les persones treballadores del tercer sector social té entre 16 i 35 anys, el 43 % té entre 36 i 55 anys, el 15 % té entre 56 i 65 anys i l'1 % té més de 65 anys. Si es comparen els resultats del tercer sector amb les dades aportades per l'Enquesta de població activa de l'INE per al conjunt de sectors a Catalunya,⁵ s'observa que les persones ocupades al tercer sector són notablement més joves que a la resta de sectors, ja que les persones de 16 a 35 anys representen el 29 %; la població de 36 a 55 anys, el 53 %, i les persones de 56 a 65 anys, el 19 %.

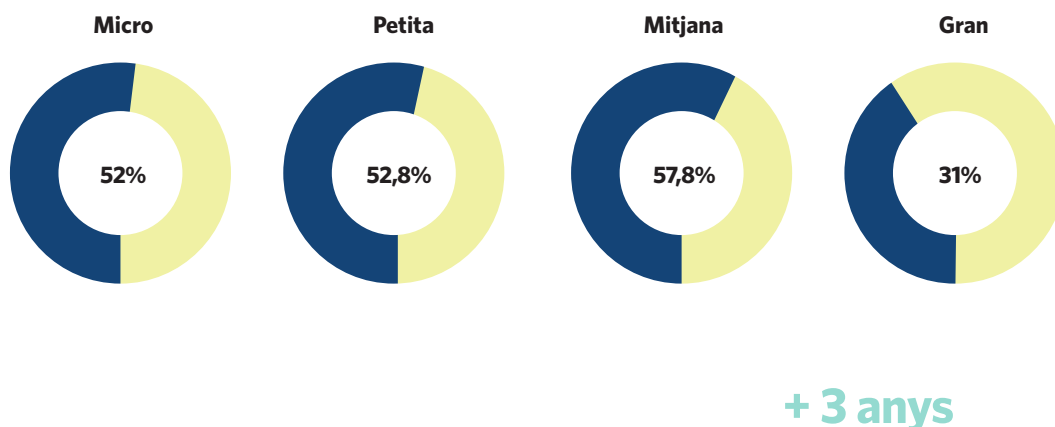
Taula 19: Edat de la plantilla segons la dimensió de l'entitat, any 2023 (%)

EDAT	De 16 a 35 anys	De 36 a 55 anys	De 56 a 65 anys	Més de 65 anys
Micro	32,6	50,8	14,0	2,6
Petita	40,0	46,8	12,5	0,8
Mitjana	33,2	48,1	18,1	0,6
Gran	43,6	40,9	14,4	1,1
Total	41,6	42,6	14,8	1,0
Resta sectors Catalunya	28,6	52,5	18,9	-

Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla, en el conjunt del tercer sector el 37 % té una antiguitat de tres anys o superior. No s'observen diferències estadísticament significatives segons la dimensió de l'entitat. Tot i això, encara que les entitats micro, petites i mitjanes tenen antiguitats del 52 al 58 %, en les entitats grans aquesta xifra es redueix fins al 31 %, cosa que implica més rotació de personal.

5. Les franges d'edat de l'EPA són lleugerament diferents: 16-34 anys, 35-54 anys i 55-64 anys, sense dades per a la població de 65 anys o més. <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc1302>

Taula 20: Antiguitat de tres anys o més de la plantilla, segons la dimensió de l'entitat, any 2023 (%)



Persones contractades amb discapacitat

L'anàlisi de la contractació de persones amb discapacitat en el tercer sector, segmentada per la dimensió de les entitats, mostra una clara associació entre la mida de les entitats i la seva capacitat d'inclusió de persones amb discapacitat, especialment en les categories de mitjana i gran dimensió.

Pel que fa als resultats generals del tercer sector, un 18 % de les persones contractades tenen un 33 % o més de discapacitat física o motora, discapacitat sensorial, discapacitat intel·lectual o cognitiva o discapacitat psicosocial. Les dones representen el 8 %, i els homes, el 10 %.

Les dades mostren que les entitats mitjanes i grans tenen més proporció de persones contractades amb discapacitat, de manera que s'assoleix el 19 % en les grans i el 16 % en les entitats mitjanes. D'altra banda, les entitats micro i petites tenen percentatges del 5 i el 7 %, notablement inferiors. Tot i que de manera general els homes amb discapacitat representen una proporció superior a la de les dones, no s'observa cap patró segons la dimensió d'entitat.

Segons l'Idescat, l'any 2022 el nombre de persones ocupades amb discapacitat al conjunt del mercat de treball va ser de 93.800 persones,⁶ fet que equival al 2,6 % de les persones ocupades.⁷ Això mostra l'enorme capacitat del tercer sector per ocupar persones amb discapacitat.

6. <https://www.idescat.cat/novetats/?id=4777>

7. <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc7300&dt=2022>

Taula 21: Persones treballadores amb una discapacitat del 33 % o més, any 2023 (persones)

DIMENSIO ENTITAT	% Dones contractades amb discapacitat	% Homes contractades amb discapacitat	% Persones no binàries contractades amb discapacitat	% Total persones contractades amb discapacitat
Micro	2,8	1,8	0,0	4,5
Petita	2,6	3,8	0,0	6,5
Mitjana	8,1	8,2	0,0	16,3
Gran	8,2	10,6	0,0	18,8
Total	7,8	9,8	0,0	17,5

2.4 Salariis

Salariis i bretxa de gènere salarial

La taula següent mostra les mitjanes i medianes dels sous bruts el 30 de desembre de 2023 segons el gènere i la categoria laboral. En general, es pot observar que els sous dels homes són més elevats que els de les dones, tant en mitjana com en mediana, si bé la bretxa salarial no excedeix l'1%.

Pel que fa a les categories laborals, la bretxa salarial més gran es troba en els càrrecs de direcció o gerència, en què els homes guanyen de mitjana un 5,1 % més que les dones i de mediana un 5,8 % més. Aquesta diferència es va reduint a mesura que es redueix la categoria laboral, i és més petita en l'equip tècnic d'atenció directa, que arriba a assolir una bretxa negativa a favor de les dones, tot i que aquesta és molt reduïda. Si bé s'ha recollit informació referent a les persones no binàries, no es disposa de prou dades per poder fer una anàlisi definitiva sobre les diferències entre la resta de gèneres.

Pel que fa als sous, es pot establir que el personal d'administració o auxiliar/suport tenen sous pròxims als 19,9 mil euros; els equips tècnics d'atenció directa, 21,7 mil euros; els equips tècnics d'estructura i organització, 23,8 mil euros; els comandaments intermedis, 29 mil euros, i les direccions o gerències, 37-39 mil euros.

Si es comparen els sous del conjunt de mercat de treball català per al 2022⁸, el tercer sector presenta una mitjana salarial inferior en el cas dels homes, on es passa dels 31,9 mil euros, als 26,2 mil euros. En canvi, en el cas de les dones, es passa de 25,7 mil euros a 25,9 mil euros. L'efecte és especialment notable si s'analitza la bretxa salarial, que és 22 vegades més alta a la resta de sectors, assolint el 24% a favor dels homes.

8. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15376>

Taula 22: Mitjanes i medianes salarials segons gènere i categoria laboral, amb bretxa salarial, any 2023 (€)



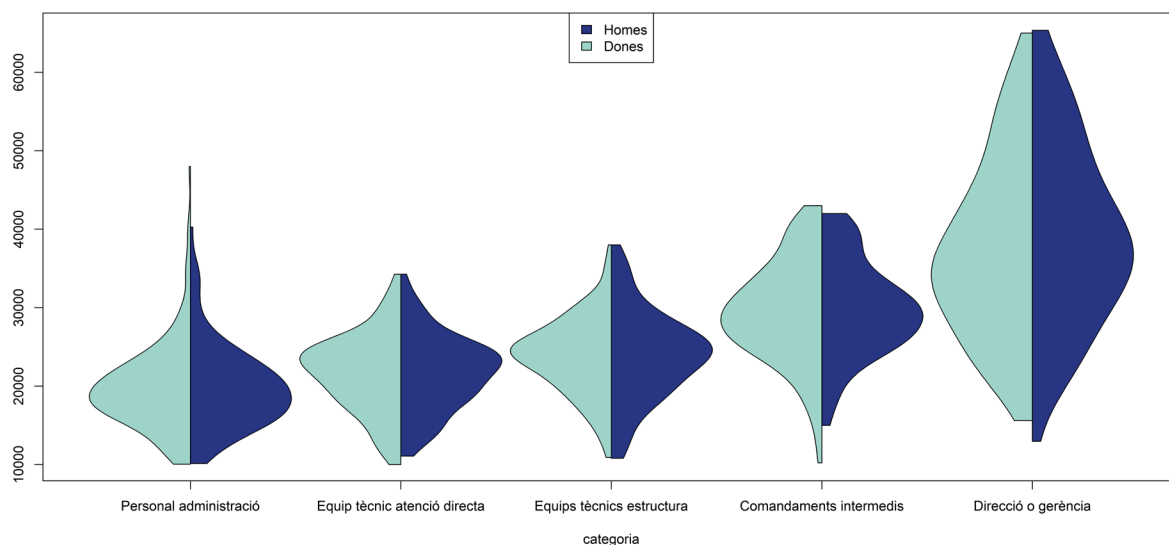
MITJANA	Dones	Homes	No binàries	Bretxa salarial Homes - Dones
Personal d'administració o auxiliar/suport	19.839,83 €	19.902,78 €	17.400,29 €	0,3
Equip tècnic d'atenció directa	21.695,33 €	21.690,43 €	21.272,08 €	0,0
Equips tècnics d'estructura o organització	23.822,11 €	23.908,64 €	22.326,14 €	0,4
Comandaments intermedis	29.449,54 €	29.883,30 €	26.309,67 €	1,5
Direcció o gerència	37.360,80 €	39.371,60 €	32.159,67 €	5,1
Total	25.912,55 €	26.191,68 €	23.267,53 €	1,1
Resta sectors Catalunya (2022)	25.659,03 €	31.878,42 €	-	24,2

MEDIANA	Dones	Homes	No binàries	Bretxa salarial Homes - Dones
Personal d'administració o auxiliar/suport	19.185,00 €	19.439,00 €	17.082,00 €	1,3
Equip tècnic d'atenció directa	22.181,00 €	22.000,00 €	21.500,00 €	-0,8
Equips tècnics d'estructura o organització	24.187,00 €	24.626,00 €	22.871,00 €	1,8
Comandaments intermedis	29.667,50 €	30.000,00 €	27.250,00 €	1,1
Direcció o gerència	36.000,00 €	38.228,00 €	33.299,00 €	5,8
Total	24.267,50 €	24.531,00 €	22.022,00 €	1,1

El gràfic mostra les distribucions salarials per categories laborals i gènere. La banda dreta de cada categoria laboral correspon a la distribució salarial dels homes, i la banda esquerra, a les dones. Les parts més amples de la corba de distribució corresponen als salaris més freqüents, i les parts més estretes, als salaris menys freqüents.

Si la distribució salarial de dones i homes fos totalment igual, les figures serien completament simètriques i les bretxes salarials del 0 %. Com es pot observar, hi ha un cert desacomblament entre ambdues distribucions per cada categoria laboral. Generalment, la distribució salarial dels homes tendeix a ser més alta que la de les dones. Les figures ajuden a entendre quina és la dispersió salarial per cada categoria. Les figures més allargades equivalen a categories laborals amb més diferències salarials. Destaca com les direccions i gerències tenen més dispersió.

Gràfic 1: Distribucions salarials segons gènere i categoria laboral, any 2023 (€)



Explicació i predicció de les diferències salarials

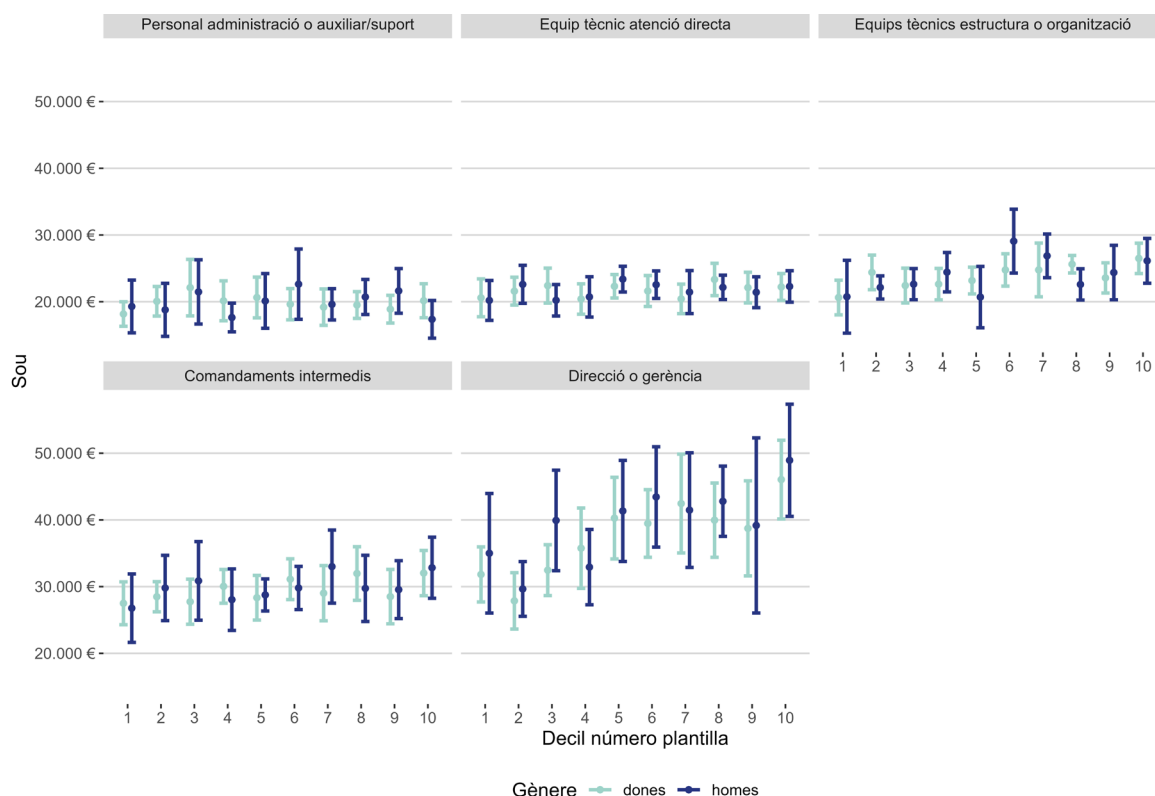
S'ha analitzat quina relació hi ha entre el sou, el gènere i la categoria laboral. El gràfic mostra la distribució dels sous del tercer sector en l'eix vertical. L'eix horitzontal representa els decils del nombre de treballadors, que indica la posició relativa de cada grup de treballadors dins de l'organització. És a dir, el decil 1 correspon al 10 % dels treballadors amb menys nombre, mentre que el decil 10 correspon al 10 % dels treballadors amb més nombre. S'ha replicat el mateix gràfic per a cada una de les categories laborals.

Per cada gènere i decil es mostren els intervals de confiança del 95 % indicats per barres d'error. Això permet veure la variabilitat associada a la mitjana de sou de cada grup, cosa que implica que el 95 % dels sous es troben en aquest interval.

Els resultats mostren que, entre el personal de menys categoria (el personal d'administració, equip tècnic d'atenció directa i equips tècnics d'estructura i organització), pràcticament no hi ha increment salarial. A part, les diferències entre els salaris d'homes i dones no difereixen substancialment.

L'increment salarial s'observa notablement en les direccions o la gerència, en què el salari segons el gènere augmenta d'una manera similar, encara que generalment és més alt entre els homes. Aquest fet explica les bretxes salarials que s'han presentat anteriorment. Entre els comandaments intermedis s'observa un cert creixement segons la dimensió de la plantilla, però no de manera clara.

Gràfic 2: Distribució dels sous (IC=95 %) segons decils del nombre de treballadors; agrupat per gènere i categoria laboral, any 2023 (€)



Aquest apartat també aprofundeix en altres variables que contribueixen a incrementar o reduir els salaris del tercer sector. Concretament, juntament amb la categoria laboral i el gènere, s'han analitzat altres variables rellevants, com ara el sostre de vidre, la relació entre els sous més baixos i els més alts (ràtio d'equitat salarial) o l'equilibri en les principals fonts de finançament.

S'ha elaborat un model de regressió lineal⁹ per conèixer la contribució de cada variable a la predicció de salari del tercer sector. Els resultats més destacats són els següents:

- Les entitats amb una **ràtio d'equitat salarial més baixa** (salaris mínims i màxims més pròxims) **cobren 1.590 euros menys** que les entitats amb una ràtio alta. Per tant, hi ha més equitat salarial quan els salaris de l'organització són baixos, i menys equitat salarial quan els salaris augmenten. Tot i que pugui semblar una relació lògica, els salaris podrien augmentar generalment presentant equitats salarials baixes.
- En general, com **més persones treballadores, menys salari** perceben les persones treballadores (concretament 0,73 euros menys per cada persona addicional a l'entitat). Tanmateix, aquesta relació no es manté per a la **direcció o gerència, que veu incrementar els salaris a mesura que creix la plantilla** (concretament 1,57 euros més per cada persona addicional a la plantilla).

9. Model de regressió lineal múltiple robust, amb 895 casos (salaris) i R^2 ajustat de 55,7 %.

- Les entitats amb **finançaments principalment públics, propis o privats tenen salaris més alts que les entitats amb diversitat de fonts de finançament**. Concretament, les entitats amb més del 75 % de finançament propi tenen salaris 2.523 euros més alts; les entitats amb més del 75 % de finançament públic tenen salaris 1.308 euros més alts, i les entitats amb més del 75 % de finançament privat tenen salaris 754 euros més alts.
- Les entitats amb **direccions i gerències masculinitzades o paritàries tenen salaris més alts que les entitats feminitzades**. Concretament, les entitats masculinitzades tenen salaris 2.086 euros més alts, i les entitats amb direccions paritàries tenen salaris 3.328 euros més alts.
- Respecte als i les professionals d'administració i suport, els **equips tècnics d'atenció directa** perceben salaris 2.817,10 euros més alts; els **equips tècnics d'estructura**, 5.095,53 euros més que els d'administració; els **comandaments intermedis**, 10.412,46 euros més que els primers, i les **direccions i gerències**, 18.788,81 euros més que els primers.

Si al valor de 18.328,04 euros (intersecció de la regressió) s'hi sumen els valors mencionats, es pot obtenir la predicció del salari per a un perfil concret. Per exemple, un home que treballa en una entitat de 25 persones com a tècnic d'atenció directa, amb una direcció paritària, amb una font de finançament principalment diversa i una ràtio d'equitat petita tindrà un salari predit de 25.130 euros.¹⁰ El gràfic que es presenta a continuació mostra els coeficients del model, és a dir, quina és la contribució de variable sobre el salari i la significació de la variable. Si es vol predir el salari per a un perfil s'han de sumar els coeficients d'aquelles variables que corresponguin amb el perfil juntament amb la intersecció de la regressió.

Cal tenir en compte que, amb el conjunt de variables presentades, el gènere no mostra una relació significativa; per tant, el gènere de la persona treballadora no ocasiona canvis importants en el salari percebut. Aquest fet és coherent amb un 1 % global de bretxa salarial. Per tal d'il·lustrar els resultats de la predicció salarial, tot seguit es llisten perfils simulats segons el salari predit. S'ha de tenir present que és un exercici d'estimació basat en el model disponible.¹¹

10. C Salari predit = 18.328,04 (intersecció) + 5.095,53 (Estructura) + 3.328,34 € (sostre de vidre paritari) -1.589,62 € (ràtio equitat petita) + (-0,73 * 25) (dimensió plantilla) -13,93 (Home)

11. Consulteu als annexos la taula amb els sumatoris.

Taula 23: Prediccions de salari segons 5 perfils diferenciats (€)

PERFIL	SALARI PREDIT
Perfil 1: Atenció directa, dona, direcció masculinitzada, ràtio equitat gran, font diversificada, 250 treballadors	23.028,86 €
Perfil 2: Administració, dona, direcció paritària, ràtio equitat mitjana, font finançament propi, 50 treballadors	24.181,43 €
Perfil 3: Estructura, home, direcció feminitzada, ràtio equitat petita, font diversificada, 7 treballadors	21.816,50 €
Perfil 4: Comandament intermedi, home, direcció paritària, ràtio equitat mitjana, font finançament públic, 75 treballadors	33.386,37 €
Perfil 5: Direcció, dona, direcció feminitzada, ràtio equitat petita, finançament diversificat, 20 treballadors	35.544,03 €

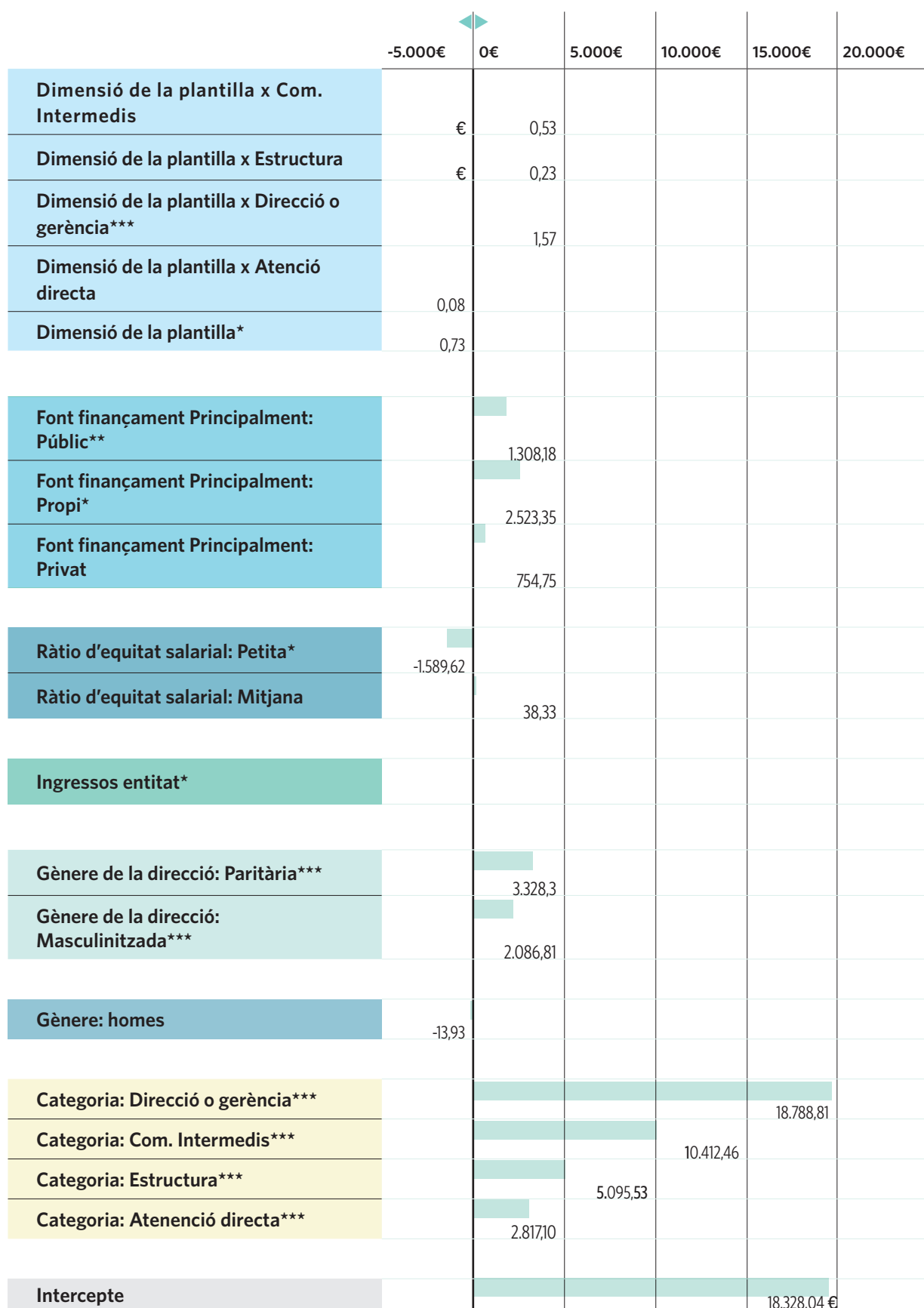
Salaris mínims, freqüents i màxims

Com s’ha entrevist anteriorment, els sous es relacionen, en certa manera, amb la dimensió de l’entitat. La relació entre el nombre de professionals en una entitat i els salaris es mostra clarament en els salaris mínims i màxims anuals de les entitats del tercer sector.

La mediana dels salaris mínims disminueix a mesura que augmenta la dimensió de l’entitat, i passa dels 19.632,00 euros en les entitats micro a 15.421,00 euros en les entitats grans. Al contrari, com s’ha mostrat anteriorment amb els salaris de les direccions i gerències, els salaris màxims augmenten amb el nombre de treballadors, i passen d’una mediana de 28.670,00 euros en les entitats micro a 61.658,00 euros en les entitats grans.

No s’observen diferències estadísticament significatives pel que fa als salaris més freqüents i la dimensió de l’entitat. Els salaris més freqüents totals medians són de 23.356,00 euros, i oscil·len entre els 19.202,00 euros i els 25.000,00 euros per a la meitat de les entitats catalanes. Mentre que el salari més freqüent representa un 37 % més que el salari mínim, el salari màxim representa un 112 % més que el salari mínim.

Gràfic 3: Coeficients en la predicció del sou, any 2023¹²(€)



12. Codis de significació: 0 **** 0.001 *** 0.01 ** 0.05 * 0.1 ** 1

Taula 24: Salaris mínims, més freqüents i màxims en el tercer sector segons la dimensió de l'entitat, any 2023 (€)

	SOU MÍNIM	P25	P50	P75	Mitjana
	Micro	16.078,00 €	19.632,00 €	24.000,00 €	21.147,76 €
	Petita	15.740,00 €	17.697,00 €	21.000,00 €	19.055,74 €
	Mitjana	15.120,00 €	16.626,00 €	18.593,00 €	17.593,19 €
	Gran	15.120,00 €	15.421,00 €	16.750,00 €	16.259,76 €
	Total	15.740,00 €	17.000,00 €	20.000,00 €	18.957,14 €

	SOU FREQUENT	P25	P50	P75	Mitjana
	Micro	20.000,00 €	24.000,00 €	26.000,00 €	24.471,89 €
	Petita	20.000,00 €	24.000,00 €	24.996,50 €	22.950,41 €
	Mitjana	17.750,00 €	23.356,00 €	25.000,00 €	22.295,32 €
	Gran	17.541,00 €	21.500,00 €	24.056,25 €	20.813,51 €
	Total	19.202,00 €	23.356,00 €	25.000,00 €	22.990,92 €

	SOU MÀXIM	P25	P50	P75	Mitjana
	Micro	24.096,00 €	28.670,00 €	40.000,00 €	32.755,09 €
	Petita	29.311,50 €	35.000,00 €	47.191,00 €	39.410,76 €
	Mitjana	32.598,00 €	43.324,00 €	61.547,00 €	47.660,64 €
	Gran	44.987,00 €	61.658,00 €	71.875,75 €	60.187,48 €
	Total	28.000,00 €	36.000,00 €	55.018,50 €	41.904,06 €

Ràtio d'equitat salarial

La ràtio d'equitat salarial indica la diferència entre el salari més baix i el més alt d'una entitat. 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.

Concretament, la ràtio d'equitat salarial defineix els ordres de magnitud dels salaris màxims sobre els mínims i s'operativitza com una divisió del salari màxim sobre el salari mínim. Per tant, aquesta ràtio indica quantes vegades més gran és el salari màxim sobre el mínim. En consonància amb els resultats obtinguts anteriorment, aquesta ràtio augmenta amb la dimensió de les entitats. Generalment, el tercer sector té una ràtio mitjana de 2,34. Tot i això, aquesta xifra passa de l'1,64 en les entitats micro al 3,83 en les entitats grans. Per tant, si en les entitats micro els salaris màxims són poc més que els salaris mínims, en les entitats grans pràcticament arriben a multiplicar per quatre els salaris mínims.

Taula 25: Ràtio d'equitat salarial segons la dimensió de l'entitat, any 2023 (€)

RÀTIO EQUITAT	P25	P50	P75	Mitjana
Micro	1,18	1,47	1,75	1,64
Petita	1,52	1,89	2,51	2,13
Mitjana	1,91	2,54	3,44	2,76
Gran	2,73	4,01	4,59	3,83
Total	1,45	1,92	3,12	2,34

S'han categoritzat com a «ràtio d'equitat salarial baixa» les entitats en què la diferència entre el salari més baix i el més alt és inferior a 1:2; com a «ràtio d'equitat salarial mitjana», les entitats en què la diferència entre el salari més baix i el més alt se situa entre 1:2 i 1:3, i com a «ràtio d'equitat salarial alta», les entitats en què la diferència entre el salari més baix i el salari més alt és superior a 1:3. Més de la meitat de les entitats del tercer sector social tenen una ràtio d'equitat baixa, el 51,5 %. Les entitats amb ràtio d'equitat alta són el 26,4 %, i les entitats amb ràtio d'equitat mitjana són el 22,1 %.

A continuació, es mostren els resultats per a la resta de variables independents; tot i això, únicament s'obtenen diferències estadísticament significatives segons la qualitat laboral, la dimensió de l'entitat i el sostre de vidre o segregació en les direccions. Els resultats principals són els següents:

- Les entitats amb una ràtio d'equitat salarial més gran, per tant, més dispersió salarial entre sous mínims i màxims, són entitats més grans, amb més qualitat laboral i més paritat en les direccions.
- Les entitats amb una ràtio d'equitat salarial més petita, per tant, més equitat salarial, són entitats més petites (micro i petites), amb menys qualitat laboral i amb direccions no paritàries.

Taula 26: Categories de ràtio d'equitat salarial segons variables independents, 2024 (%)

VARIABLE	Categoria	Ràtio equitat salarial alta	Ràtio equitat salarial mitjana	Ràtio equitat salarial baixa
Qualitat laboral (diferències significatives)	Alta	34,9	22,5	42,6
	Mitjana	17,4	22,2	60,4
	Baixa	18,1	21,3	60,6
Dimensió entitat (diferències significatives)	Micro	6,6	12,6	80,7
	Petita	18,9	26,5	54,6
	Mitjana	39,3	31,4	29,3
	Gran	72,4	8,6	19,0
Sostre de vidre (diferències significatives)	Feminitzada	23,0	31,0	46,0
	Masculinitzada	23,6	26,3	50,0
	Paritària	58,0	9,7	32,4
Grans àmbits d'intervenció	Acompanyament	33,1	18,6	48,3
	Altres	15,4	30,8	53,9
	Atenció i acció comunitària	11,8	23,5	64,7
	Atenció psicosocial i rehabilitació	28,6	18,9	52,5
	Formació, educació i lleure	11,3	22,6	66,1
	Necessitats bàsiques i inserció laboral	21,0	32,7	46,3
	Sensibilització i xarxes de suport	40,5	11,1	48,4
Total		26,4	22,1	51,5

En analitzar l'evolució des del 2014 de la ràtio d'equitat salarial de les entitats del tercer sector social de Catalunya, s'observa que ha anat disminuint al llarg dels anys. De fet, enguany s'ha arribat a la ràtio d'equitat salarial més baixa registrada des del 2014.

Taula 27: Evolució de la ràtio d'equitat salarial del tercer sector social de Catalunya, 2014-2023 (ràtio)



2.5 Qualitat laboral

Elements de qualitat laboral

Per tal de mesurar la qualitat laboral de les entitats del tercer sector social de Catalunya, s'ha elaborat un índex sintètic a partir de ponderar les preguntes relatives als plans o mesures de millora de qualitat laboral. Concretament, s'ha contrastat si les entitats disposen de les mesures i els plans següents:¹³ Pla de prevenció de riscos laborals, Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, Pla d'igualtat, Codi ètic, Pla de voluntariat, Reglament de règim intern, Espais de participació amb treballadors, Pla d'acollida, Pla de prevenció de riscos psicosocials, Balanç social, Enquesta anual de clima laboral, Protocol per a la no-discriminació LGTBIQ+ i Mesures de responsabilitat ecosocial.

A partir d'aquí, s'han categoritzat les entitats segons els paràmetres següents: si les entitats no disposaven de les mesures de qualitat o plans que els correspondria d'acord amb la normativa vigent, com a «Qualitat laboral baixa»; si comptaven just amb les mesures de qualitat laboral que els correspondria segons la normativa vigent, com a «Qualitat laboral mitjana», i si disposaven de més mesures de qualitat laboral de les que els correspondria segons la normativa vigent, com a «Qualitat laboral alta». Així, doncs, el 25,3 % de les entitats enquestades del tercer sector social de Catalunya tenen una qualitat laboral baixa, el 26 % tenen una qualitat laboral mitjana i el 48,8 % tenen una qualitat laboral alta.

A continuació, es mostren els resultats per a la resta de variables independents; tot i això, únicament s'obtenen diferències estadísticament significatives segons la ràtio d'equitat salarial i la dimensió de l'entitat. Els resultats principals són els següents:

- Les entitats amb més qualitat laboral es caracteritzen per ser entitats més grans i tenir ràtios d'equitat salarial més grans, per tant, més dispersió salarial entre sous màxims i mínims.
- Les entitats amb menys qualitat laboral són entitats més petites i amb ràtios d'equitat salarial més petites, és a dir, més igualtat.

¹³. Consulteu la taula d'elements de qualitat laboral i normativa aplicable dels annexos.

Taula 28: Qualitat laboral segons variables independents, 2024 (%)

VARIABLE	Tipologies	Qualitat laboral alta	Qualitat laboral mitjana	Qualitat laboral baixa
Ràtio equitat salarial (significatiu)	Alta	69,7	15,2	15,2
	Mitjana	54,6	23,5	21,9
	Baixa	45,1	27,8	27,1
Dimensió entitat (significatiu)	Micro	30,3	32,9	36,8
	Petita	49,5	30,2	20,3
	Mitjana	66,0	16,8	17,2
	Gran	71,9	5,3	22,8
Sostre de vidre	Feminitzada	51,0	23,5	25,5
	Masculinitzada	39,5	35,4	25,2
	Paritària	61,2	16,3	22,5
Grans àmbits d'intervenció	Acompanyament	55,1	24,7	20,2
	Altres	59,1	18,2	22,7
	Atenció i acció comunitària	47,1	33,2	19,6
	Atenció psicosocial i rehabilitació	39,7	31,7	28,6
	Formació, educació i lleure	35,0	22,6	42,4
	Necessitats bàsiques i inserció laboral	50,2	26,2	23,6
	Sensibilització i xarxes de suport	58,9	15,1	26,0
Total		48,8	26,0	25,3

Amb relació a les mesures i plans de qualitat laboral concrets, el més estès és el Pla de prevenció de riscos laborals, amb un 94 % d'entitats del tercer sector social de Catalunya que en tenen, seguit del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb un 79 %, i del Pla d'igualtat, amb un 71 %. D'altra banda, les Mesures de responsabilitat ecosocial són les menys aplicades, amb un 27 %, seguides del Protocol per a la no-discriminació LGTBIQ+, amb un 32 %, i l'Enquesta anual de clima laboral, amb un 33 %.

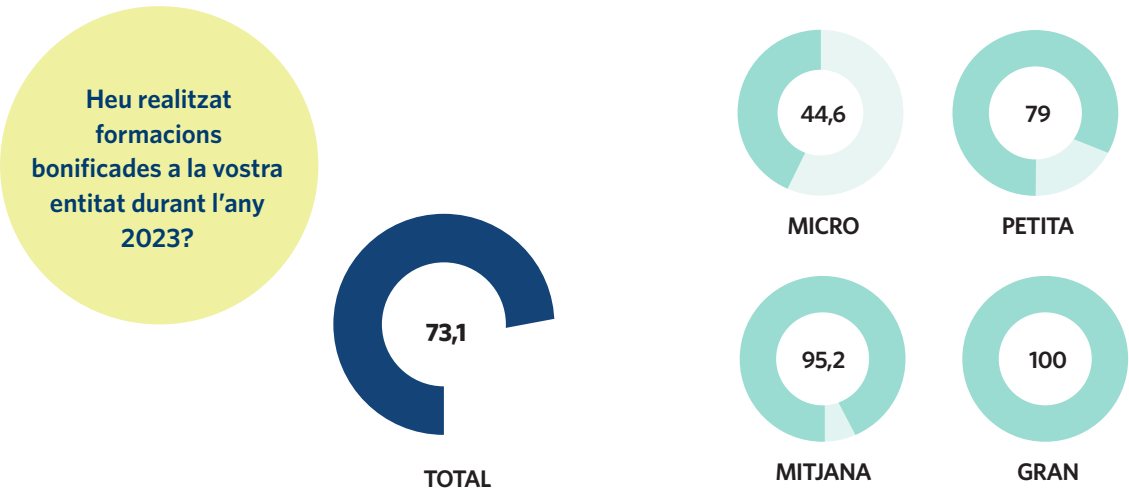
Taula 29: Plans i mesures de qualitat laboral, 2024 (resposta múltiple, %)

Pla de prevenció de riscos laborals	94,3
Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	78,6
Pla d'igualtat	70,7
Codi ètic	64,4
Pla de voluntariat	62,0
Reglament de règim intern	59,0
Espais de participació amb treballadores	57,7
Pla d'acollida	57,3
Pla de prevenció de riscos psicosocials	42,2
Balanç social	38,5
Enquesta anual de clima laboral	32,8
Protocol per a la no-discriminació LGTBIQ+	32,1
Mesures de responsabilitat ecosocial	27,4

Formacions

El 73,1 % de les entitats del tercer sector social de Catalunya han realitzat formacions bonificades durant el 2023. S'observen diferències estadísticament significatives segons la dimensió de l'entitat. Concretament, les entitats grans són les que han realitzat més formacions bonificades, i les entitats micro són les que menys n'han realitzat.

Taula 30: Formacions bonificades segons la dimensió de l'entitat, 2024 (%)



Convenis

També s'ha preguntat sobre els convenis que s'apliquen a les entitats del tercer sector social de Catalunya. Els convenis col·lectius tenen un paper fonamental per garantir unes condicions laborals dignes i ajustades a la realitat del sector. Les entitats, que sovint operen en àmbits tan diversos com l'atenció social, l'educació o la salut, s'acullen a diferents convenis segons la seva activitat, el territori o la tipologia de serveis que presten. Aquesta diversitat de convenis reflecteix la complexitat del sector i la seva adaptabilitat a les necessitats específiques de les persones treballadores i dels col·lectius atesos.

S'observa com, dintre del tercer sector social de Catalunya, el conveni amb més presència en les entitats del tercer sector social de Catalunya és el conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, que s'aplica en un 22,4 % de les entitats, seguit de convenis col·lectius propis, amb un 13,6 %; dels convenis de tallers per a discapacitat intel·lectual de Catalunya, amb un 11,3 %; en quart lloc, el conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, amb un 10,2 %, i, en cinquè lloc, el conveni col·lectiu del sector d'oficines, despatxos i serveis en general, amb un 8,5 %.

Taula 31: Convenis del tercer sector social de Catalunya, 2024 (resposta múltiple, %)

Quins convenis s'apliquen actualment a la vostra entitat?

	TOTAL
Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc	22,4
Conveni col·lectiu propi	13,6
Conveni de tallers per a discapacitat intel·lectual de Catalunya	11,3
Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual	10,2
Conveni col·lectiu del sector d'oficines, despatxos i serveis en general	8,5
Altres	8,0
Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya	8,0
Conveni d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats	5,2
Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç	3,5
VIII Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal	3,0
Conveni col·lectiu d'empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure	2,5
Conveni col·lectiu estatal d'acció i intervenció social	2,5
Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals	2,0
Conveni de neteja	1,9
Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya	1,8
Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya	1,6
Conveni col·lectiu de treball del sector d'escoles d'educació especial de Catalunya	1,4
Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya	1,3
Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT)	1,1
Conveni col·lectiu del sector de societats cooperatives de crèdit	0,2

2.6 Persones voluntàries

Pel que fa a les persones voluntàries, de mitjana les entitats del tercer sector amb plantilla tenen 100 persones voluntàries. Aquesta xifra també està influenciada per les dades de les entitats molt grans. Per tant, aquí la mediana és un valor útil per conèixer la posició central. Concretament, les entitats tenen una mediana de 6 persones voluntàries, i la meitat d'entitats oscil·len entre cap persona voluntària i 30 persones.

El nombre de persones voluntàries a l'entitat no difereix significativament segons la dimensió de l'entitat, és a dir, segons el nombre de persones treballadores. Tot i això, mentre que les entitats micro, petites i mitjanes generalment tenen entre 0 i 34 persones voluntàries, les entitats grans oscil·len entre 0 i 100 persones voluntàries.

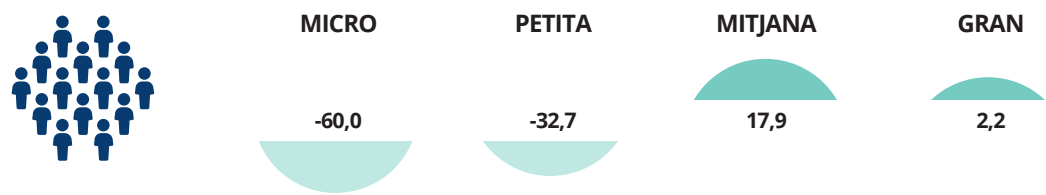
Taula 32: Nombre de persones voluntàries segons la dimensió de l'entitat, any 2023 (persones i %)

DIMENSIÓ ENTITAT	P25	P50	P75	Mitjana	%
Micro	0	7	24	30,3	32,6
Petita	0	5	34	72,3	37,3
Mitjana	0	2	26	268,2	21,2
Gran	0	18	100	887,5	8,9
Total	0	6	30	172,4	100

A partir de les dades recollides de l'edició 2022 del Baròmetre del Tercer Sector Social impulsat per la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, es pot calcular l'increment en el nombre de persones voluntàries de les organitzacions amb persones ocupades respecte a les dades del 2023. En conjunt, el tercer sector ha disminuït en un 14 % el nombre de persones voluntàries.

Si es té en compte l'increment de persones voluntàries segons la dimensió de l'entitat, es pot observar que com més dimensió de l'entitat, menys reducció del percentatge de voluntaris. D'aquesta manera el percentatge passa del -60 % al -33 % entre les entitats micro i les petites, -18 % en les entitats mitjanes, i assoleix el 2 % positiu en les grans, que serien les úniques que obtindrien un increment. Les diferències en l'increment són significatives entre les entitats micro i grans.

Taula 33: Increment en el nombre de persones voluntàries entre els anys 2021 i 2023 (%)

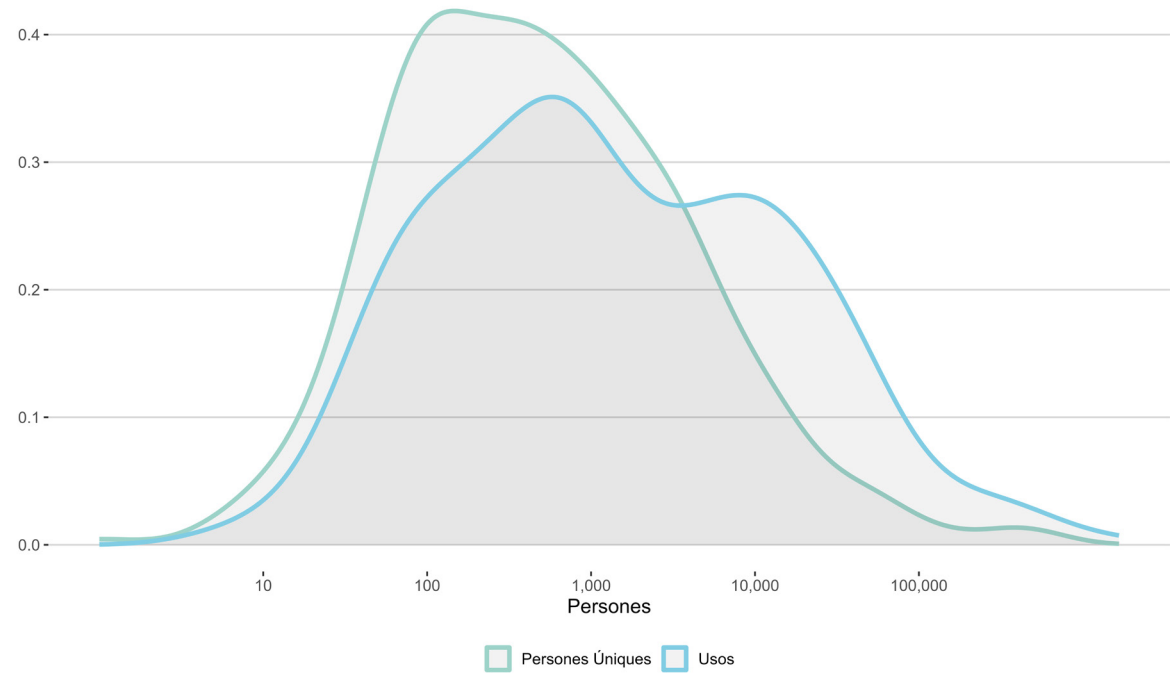


2.7 Persones ateses i usos

El gràfic següent mostra com es distribueixen les entitats socials segons el nombre de persones que atenen i el nombre d'usos, és a dir, quantes atencions han dut a terme durant un any concret indistintament de si una persona ha estat atesa una o més vegades. La corba més alta representa la distribució del nombre de persones úniques ateses, i la més baixa, el nombre d'usos. L'altura de les corbes (eix vertical) indica el percentatge d'entitats que atenen un nombre determinat de persones úniques o usos. L'eix horitzontal indica el nombre de persones úniques o usos. S'utilitza l'escala logarítmica per les característiques de les dades i els valors atípicament alts.

Durant el 2023 les entitats han atès 420 persones úniques de mediana; la meitat d'entitats han atès entre 104 i 1.923 persones. El tercer sector es caracteritza per un gran gruix d'entitats petites o de dimensió mitjana i un petit nombre d'entitats de grans dimensions. Concretament, el 10 % d'entitats amb més persones ateses n'ha atès 5.950 o més. Pel que fa als usos, les entitats han tingut una mediana de 1.008 usos, i la meitat d'entitats ha oscil·lat entre els 203 i els 9.815 usos.

Gràfic 4: Persones úniques ateses i usos, any 2023 (%)



3

FINANÇAMENT DE LES ENTITATS

Aquest bloc examina l'estructura de finançament del tercer sector social. S'hi analitzen les fonts de finançament de les entitats, tant públiques com privades, el deute existent, així com la seva sostenibilitat econòmica a curt i llarg termini. També es revisen les dificultats que afronten les entitats en la captació de recursos, i es plantegen propostes per reforçar l'estabilitat financera del sector.



3.1 Valoració de la situació econòmica de l'entitat

Pel que fa a la valoració de la situació econòmica actual de les entitats del tercer sector social de Catalunya, la majoria en fan una valoració mitjana o bona. Concretament, es calcula en una escala de l'1 (situació econòmica molt dolenta) al 5 (situació econòmica molt bona), i la majoria, el 48,4 %, ho puntua com a 3, seguit del 31,5 %, que puntuen la situació econòmica amb un 4.

S'observen diferències estadísticament significatives segons la ràtio d'equitat salarial. Les entitats amb una ràtio d'equitat salarial alta, per tant, entitats de dimensió superior, són les entitats que valoren millor la seva situació econòmica actual.

Taula 34: Valoració econòmica segons la ràtio d'equitat salarial, 2024 (%)

Com valoreu la situació econòmica actual de l'entitat?

	TOTAL	RÀTIO SALARIAL BAIXA	RÀTIO SALARIAL MITJANA	RÀTIO SALARIAL ALTA
Molt dolenta	3,1	4,5	3,5	0,0
-	12,5	13,1	11,5	3,7
-	48,4	44,6	55,7	39,1
-	31,5	32,5	29,3	50,7
Molt bona	4,6	5,3	0,0	6,5

3.2 Ingressos i despeses de les entitats

Durant l'exercici 2023, les entitats del tercer sector social amb persones ocupades van ingressar de mediana 904.510,00 euros; la meitat d'entitats van oscil·lar entre els 325.589,50 euros i els 3.230.849,50 euros. Els ingressos segons el nombre de persones treballadores incrementen en un ordre de magnitud de 3 a 5 vegades, segons la tipologia de l'entitat. Això vol dir que les entitats petites tenen ingressos 5 vegades més alts que les entitats micro; les entitats mitjanes tenen ingressos 4 vegades més alts que les entitats petites, i les grans, 3 vegades més que les mitjanes. Així, doncs, les entitats grans assoleixen una mediana de 12,3 milions d'euros, mentre que les entitats micro assoleixen els 188 mil euros.

De la mateixa manera que amb el nombre de persones voluntàries, a partir de les dades recollides de l'edició 2022 del Baròmetre del Tercer Sector Social, impulsat per la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, es pot calcular l'increment en els ingressos de les entitats. S'han descartat els creixements superiors al ± 100 %, els quals poden significar canvis importants en l'activitat de l'entitat. **En general, el sector ha experimentat un increment del 16,6 % en els ingressos entre l'exercici 2021 i 2023.** La meitat d'entitats han tingut creixements que han oscil·lat entre el 6 i el 31 % dels ingressos.

Taula 35: Ingressos de les entitats, exercici 2023 (€)

DIMENSIÓ ENTITAT	P25	P50	P75	Mitjana
Micro	105.022,75 €	187.983,00 €	320.884,25 €	258.237,00 €
Petita	534.002,00 €	891.490,00 €	1.454.732,00 €	1.289.625,00 €
Mitjana	2.586.777,50 €	3.733.350,00 €	5.836.598,50 €	4.382.258,00 €
Gran	9.283.182,00 €	12.334.575,00 €	27.618.578,98 €	32.240.281,00 €
Total	325.589,50 €	904.510,00 €	3.230.849,50 €	4.767.055,00 €

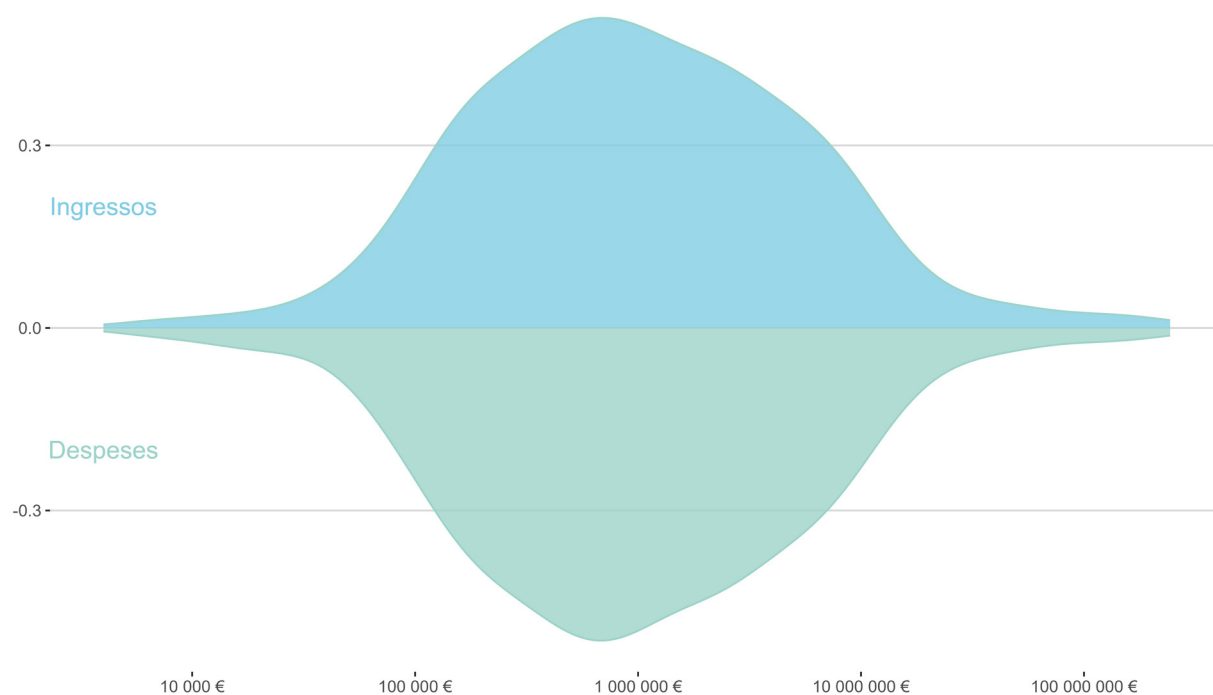
D'altra banda, les despeses de l'exercici 2023 s'han situat de mediana en els 890.177,00 euros, i la meitat d'entitats ha oscil·lat entre els 296.369,00 euros i els 3.212.335,50 euros. Si s'analitza la mediana d'ingressos segons la dimensió de l'entitat, s'observa el mateix ordre de magnituds que en els ingressos. Les entitats petites tenen despeses 5 vegades més altes que les entitats micro; les mitjanes 4 vegades més que les petites, i les grans, 3 vegades més que les mitjanes.

Taula 36: Despeses de les entitats, exercici 2023 (€)

DIMENSIÓ ENTITAT	P25	P50	P75	Mitjana
Micro	104.250,00 €	182.020,50 €	296.075,75 €	251.480,00 €
Petita	526.867,00 €	863.287,00 €	1.439.105,00 €	1.225.682,00 €
Mitjana	2.422.009,00 €	3.607.043,00 €	5.796.656,00 €	4.302.353,00 €
Gran	9.172.965,00 €	12.388.835,00 €	27.618.578,98 €	31.721.539,00 €
Total	296.369,00 €	890.177,00 €	3.212.335,50 €	4.671.150,00 €

El gràfic següent presenta la distribució dels ingressos i les despeses de les entitats socials catalanes amb persones ocupades en escala logarítmica per evitar l'efecte de les entitats amb ingressos atípicament alts. Com es pot apreciar, la proporció d'ingressos i despeses és generalment simètrica, cosa que equival a un compte de resultats equilibrat. També es pot observar la gran disparitat d'ingressos i despeses existent en el tercer sector, amb una gran majoria d'entitats situades entre els 100.000 euros i els 10.000.000 euros.

Gràfic 5: Densitat de la distribució d'ingressos i despeses, exercici 2023 (€)



La taula següent mostra la mediana dels ingressos, les despeses i el resultat econòmic (ingressos menys despeses) per al conjunt d'entitats del tercer sector amb persones ocupades. Els resultats també estan desagregats per dimensió de l'entitat. Pel que fa al resultat econòmic, cal destacar que el conjunt del tercer sector ha tingut un resultat final de 12.189,00 euros positius, i concretament la meitat d'entitats han oscil·lat entre els 0 euros i els 75.897,50 euros positius.

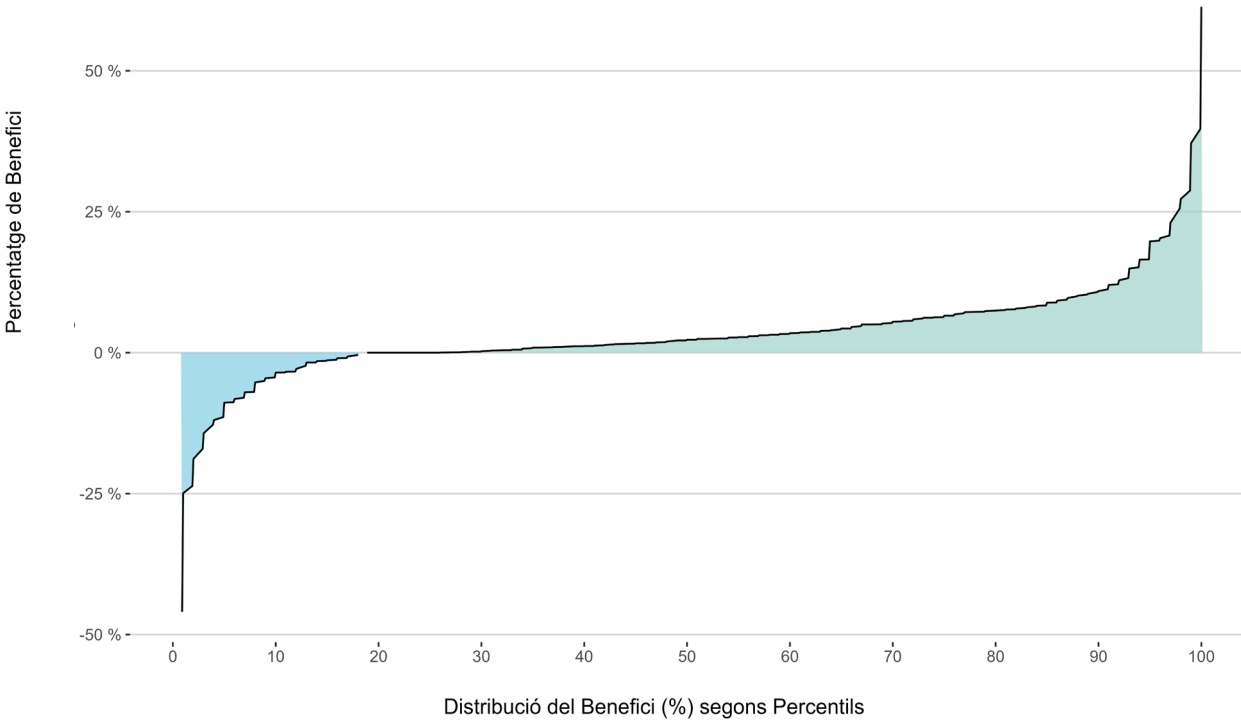
En relació amb el resultat final de l'exercici 2023 simplificat, el 69,7 % de les entitats ha tingut un resultat positiu; el 20,6 %, un resultat negatiu, i el 9,6 %, un resultat equilibrat, és a dir, igual a zero.

Taula 37: Mediana d'ingressos, despeses i resultat econòmic, exercici 2023 (€)

	Ingressos	Despeses	Resultat
Micro	187.983,00 €	182.020,50 €	2.047,00 €
Petita	891.490,00 €	863.287,00 €	17.748,00 €
Mitjana	3.733.350,00 €	3.607.043,00 €	51.642,00 €
Gran	12.334.575,00 €	12.388.835,00 €	130.800,00 €
Total	904.510,00 €	890.177,00 €	12.189,00 €

El percentatge del **marge de benefici**¹⁴ indica el resultat econòmic de les entitats segons el total d'ingressos. De mitjana les entitats presenten un marge del 2,7 %; la meitat d'entitats se situen entre el 0 % i el 6,2 %. Tot i això, un 21 % de les entitats han obtingut un marge negatiu, amb més despeses que ingressos. Aquest marge és sensiblement més alt per a les entitats petites i mitjanes, en què assoleix el 3,1 % i el 2,9 % de marge, i més baix per a les entitats micro i grans, amb un 2,3 % i un 2,1 %, sent diferències estadísticament significatives.

Gràfic 6: Distribució del marge de benefici segons percentils, exercici 2023 (%)



14 Marge benefici (%) = (Ingressos - Despeses) / (Ingressos * 100)

3.3 Detall de despeses

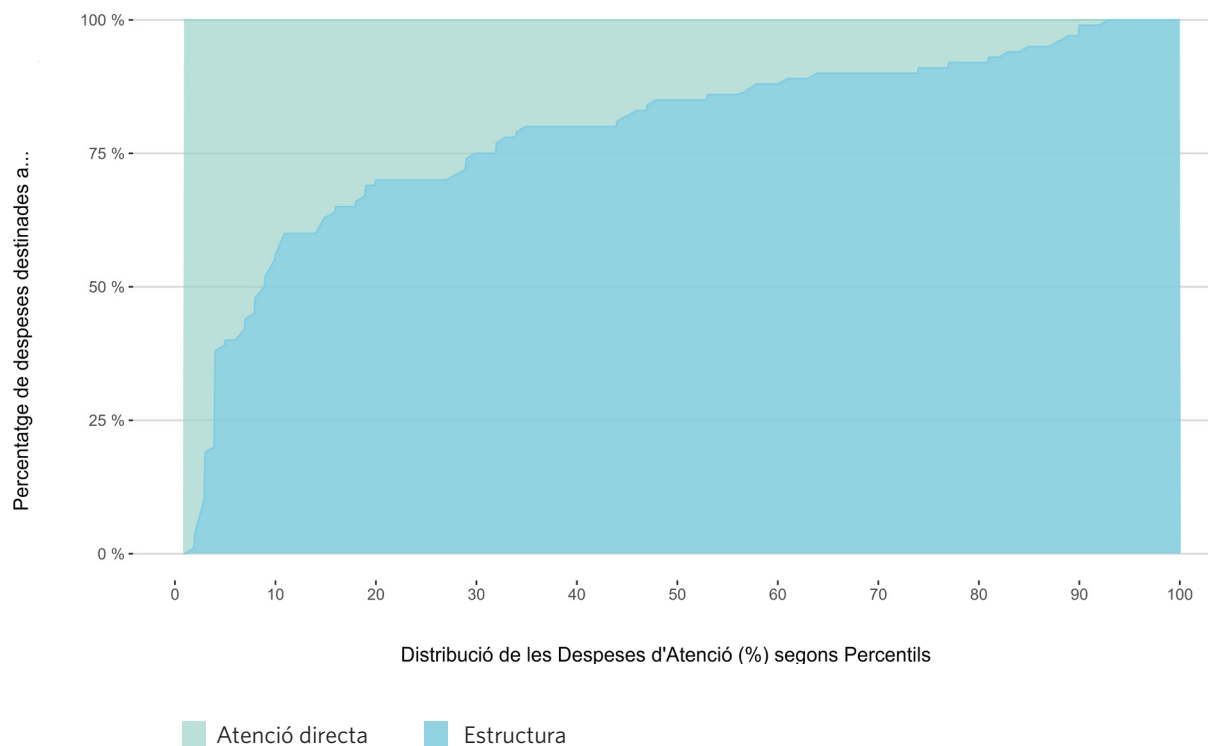
Del conjunt de les despeses del tercer sector, un 86 % es dedica directament a l'atenció directa, mentre que el 14 % restant es destina a despeses d'estructura de l'entitat. Hi ha diferències estadísticament significatives en funció de la dimensió de les entitats. Les entitats micro destinen una proporció més elevada de les despeses a l'estructura; en concret, 2,6 vegades més que les entitats grans. Per contra, les entitats grans en dediquen una proporció més elevada a l'atenció directa.

Taula 38: Destinació de les despeses de les entitats, exercici 2023 (%)

DIMENSÍO ENTITAT	Despeses d'atenció	Despeses d'estructura
Micro	70,1	29,9
Petita	75,6	24,4
Mitjana	81,5	18,5
Gran	88,9	11,1
Total	85,9	14,1

El gràfic mostra la distribució del percentatge de despeses destinades a atenció directa i a estructura ordenada per percentils. Per tant, les entitats que destinen més proporció de les despeses a estructura se situen a l'esquerra del gràfic, i les entitats que destinen més proporció de les despeses a atenció directa se situen a la dreta. Es pot observar com, generalment, les entitats del tercer sector dediquen més proporció de les despeses a atenció directa. Concretament, la meitat d'entitats destinen del 80 al 90 % de les despeses a l'atenció directa. I menys d'una desena part de les entitats dediquen més del 50 % de les despeses a l'estructura de l'organització.

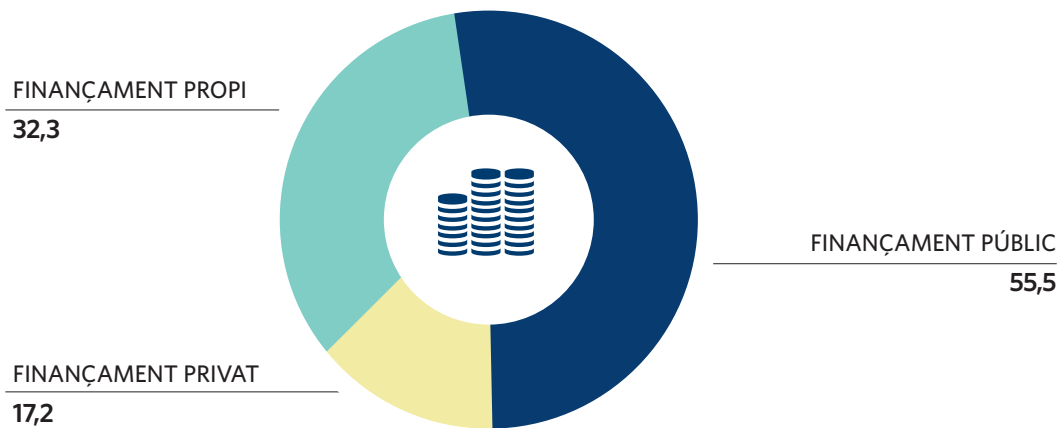
Gràfic 7: Distribució de despeses destinades a atenció directa i estructura, segons percentils d'atenció directa (%)



3.4 Fonts de finançament

A les entitats se'ls demana l'origen dels seus ingressos. En conjunt, el tercer sector es finança en el 51 % de fons públics, és a dir, de contractes, concerts, convenis o subvencions amb l'Administració pública; el 32 %, de fons propis, és a dir, cobrament de quotes de persones sòcies o altres activitats de pagament, i, en darrer lloc, els fons privats, amb el 17 %, que representen donacions d'empreses o altres entitats.

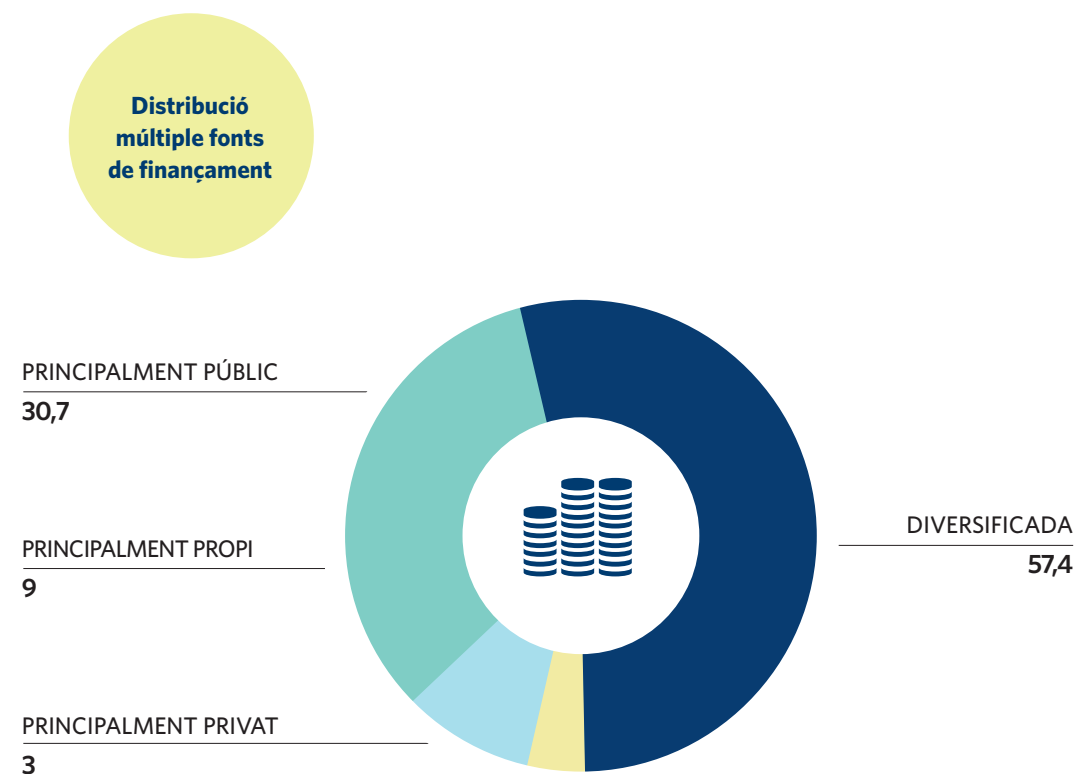
Taula 39: Fonts de finançament (%)



També s'ha mesurat quina és la font de finançament principal per a cada una de les entitats del tercer sector social. D'aquesta manera s'han categoritzat com a entitats diversificades aquelles en què cap de les fonts de finançament sobrepassa el 75 % dels ingressos. Per tant, aquelles entitats són les menys dependents d'una única font de finançament. Les entitats que sí que sobrepassen el 75 % en alguna de les fonts de finançament s'han categoritzat segons quina és la font principal.

La majoria de les entitats enquestades, el 57,4 %, tenen una distribució de finançament diversificada. La resta d'entitats tenen una distribució de finançament no diversificada, és a dir, que depenen d'una tipologia de finançament. Concretament, en el 30,7 % de les entitats el finançament és principalment públic, en el 9 % de les entitats el finançament és propi i en el 3 % de les entitats el finançament és privat.

Taula 40: Distribució de les fonts de finançament de les entitats del tercer sector social de Catalunya, 2023 (%)



3.5 Detall del finançament públic

Finançament públic segons l'organisme

El conjunt del tercer sector es finança públicament a partir de la Generalitat de Catalunya de manera principal. Concretament, aquest finançament representa el 53 % dels ingressos del tercer sector, seguit pels ens locals, amb el 29 %; l'Estat espanyol, amb el 8 %; altres organismes públics, amb el 4 %; les diputacions, amb el 2 %, i els consells comarcals, també amb el 2 %. Finalment, l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) i la Unió Europea representen l'1 % del total del finançament.

S'observen diferències estadísticament significatives segons la dimensió de l'entitat. Principalment, destaca que el finançament de les entitats micro i grans és més baix pel que fa a la Generalitat de Catalunya. Aquest patró també es detecta en el finançament local, en què ambdós extrems de tipologies d'entitats tenen un finançament més alt, en aquest cas, que les entitats petites i mitjanes. Aquest patró comú entre les entitats micro i grans es pot relacionar amb la diversificació de la font d'ingressos. Mentre que ambdues entitats diversifiquen més les seves fonts, les entitats petites i mitjanes no ho fan tant.

Taula 41: Organisme financer, segons la dimensió de l'entitat, exercici 2023 (%)

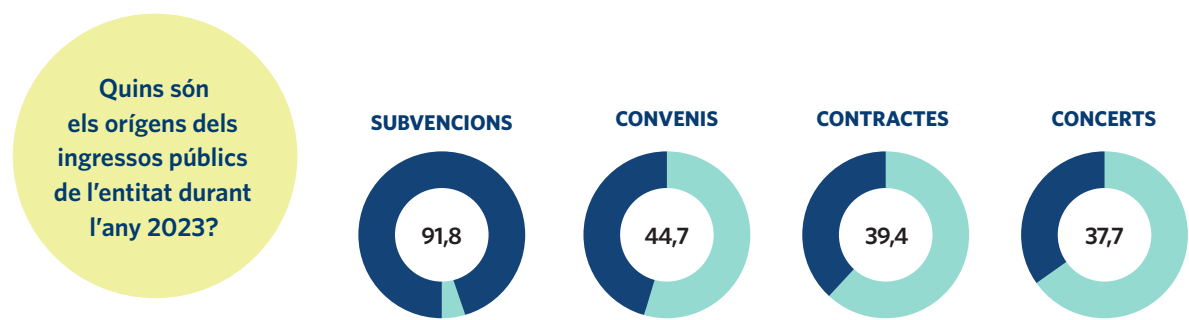
	Ens locals	Consells comarcals	Àrea Metropolitana de Barcelona	Diputacions	Generalitat de Catalunya	Estat espanyol	Unió Europea	Altres
Micro	26,9	0,9	0,1	9,8	47,3	11,4	2,4	1,3
Petita	17,9	1,9	0	3,7	66,6	7,7	0,9	1,3
Mitjana	18	0,8	0	2,5	66,2	7,8	1,3	3,3
Gran	33,1	1,9	0,6	1,9	48	8,4	0,9	5,1
Total	28,7	1,7	0,5	2,3	53,2	8,3	1	4,3

Instruments de finançament públic

Més enllà de conèixer els principals organismes públics que financen part de l'activitat de les entitats socials, és important identificar els instruments de finançament. Aquests instruments estan vinculats a diferents normatives dels diversos nivells administratius i comporten diferències pel que fa a aspectes rellevants, com els procediments d'accés i presentació, concurrència, seguiment, justificació i vinculació, entre d'altres.

La majoria d'entitats del tercer sector social de Catalunya (un 91,8 % de les entitats) assenyalen les subvencions com a instrument de finançament públic principal durant l'any 2023. Tot seguit, també s'indiquen els convenis, en un 44,7 %; els contractes, en un 39,4 %, i els concerts, en un 37,7 %.

Taula 42: Instruments de finançament públic de les entitats, 2023 (resposta múltiple, %)



Recursos no monetaris

Una altra manera d'accedir als recursos públics, però sense quantia econòmica, són els recursos no monetaris, també coneguts com a pagaments en espècie. Aquests poden tenir un alt valor per a les entitats, perquè impliquen aprofitar recursos públics, incloent-hi béns materials o d'altre tipus.

Entre les entitats amb algun tipus de finançament públic, un 53 % ha rebut cessió d'espais, siguin sales, oficines o altres equipaments; un 18 % ha aconseguit formacions per part de les administracions públiques; un 14 % ha obtingut materials d'algun tipus; un 9 %, activitats de suport a la comunicació de l'entitat o de les seves activitats; un 6 %, cessió d'espais publicitaris, i un 5 % s'ha beneficiat de col·laboració a través d'hores i treball de personal remunerat. És important indicar que, en el total d'entitats amb finançament públic, un 35 % no ha rebut cap tipus de recurs no monetari.

Taula 43: Recursos no monetaris rebuts per entitats amb finançament públic (%)

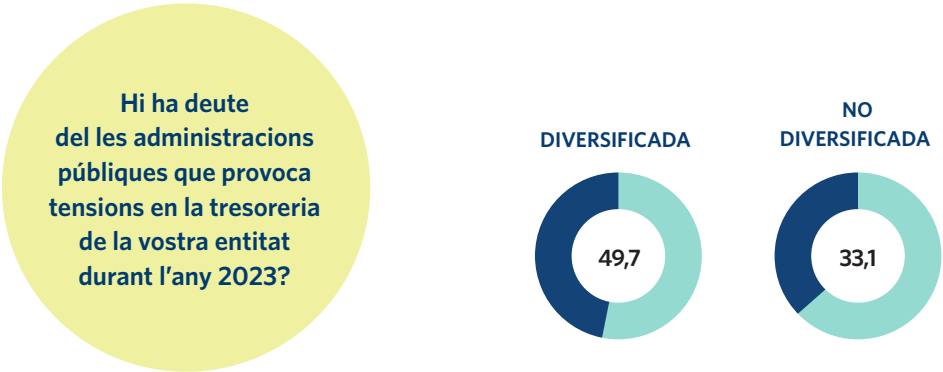
VARIABLE	%
Cessió d'espais (sales, oficines, etc.)	53
Cessió d'espais publicitaris	5,7
Materials	14
Formacions	17,6
Activitats de suport a la comunicació de l'entitat	8,5
Col·laboració a través d'hores i treball de personal remunerat (suport, etc.)	4,9
Altres	2,8
No ha rebut recursos no monetaris	35

3.6 Deute a entitats

El deute públic amb les entitats del tercer sector social es descriu com la situació en què un endarreriment en la tramitació del pagament a les entitats del tercer sector social —per restriccions pressupostàries, dependència de fonts de finançament externes, manca de liquiditat, endarreriments en el procediment administratiu, entre d'altres— ocasiona tensions en la tresoreria de l'entitat. Aquesta situació pot provocar, més enllà de problemes de tresoreria, dificultats per mantenir els serveis, reducció de la capacitat d'intervenció, precarització del sector, etc.

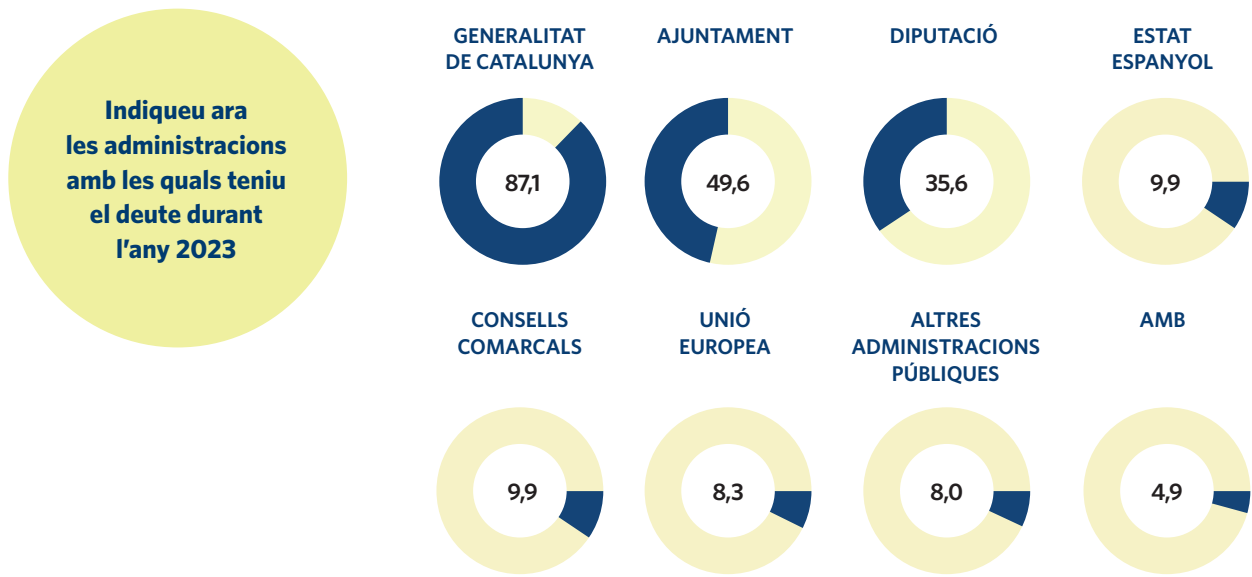
El 43,2 % de les entitats del tercer sector social de Catalunya indiquen que tenen deute de les administracions públiques, fet que els ha provocat tensions en la tresoreria de l'entitat durant el 2023. Així mateix, s'observen diferències estadísticament significatives segons la diversificació de les fonts de finançament de les entitats. Un 49,7 % d'entitats amb fonts de finançament diversificades tenen deutes d'administracions públiques. En canvi, aquesta xifra baixa fins al 33,1 % en les entitats que no tenen les fonts de finançament diversificades.

Taula 44: Proporció d'entitats amb deute de les administracions públiques segons diversificació de fonts d'ingressos, 2023 (%)



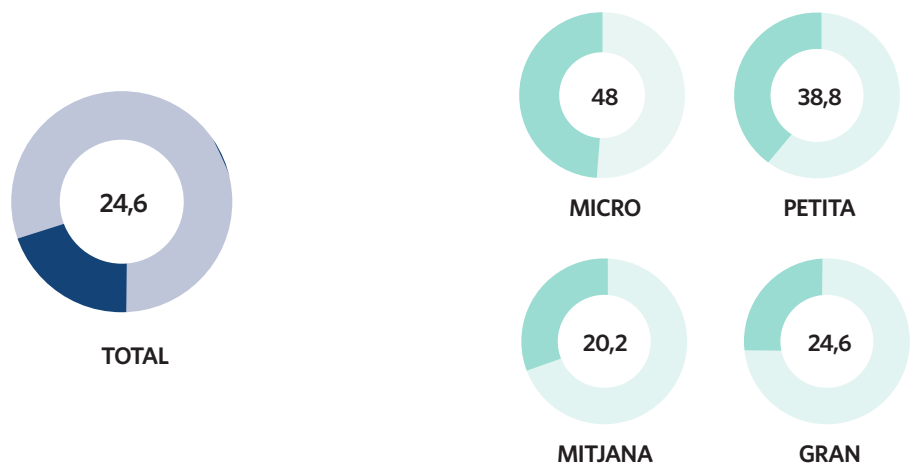
Entre les entitats que asseguren tenir deute de les administracions públiques, la majoria indiquen que durant l'any 2023 han tingut deute amb la Generalitat de Catalunya. Concretament, un 87,1 %. En un segon terme, se situen les entitats que han tingut deute amb els ajuntaments, un 49,6 %, i amb la diputació, amb un 35,6 %. En un tercer terme, les entitats que han tingut deute amb l'Estat espanyol, un 9,9 %; els consells comarcals, un 9,9 %; la Unió Europea, un 8,3 %; altres administracions públiques, un 8 %, i l'AMB, un 4,9 %.

Taula 45: Administracions públiques amb què les entitats tenen deute, 2023 (resposta múltiple, %)



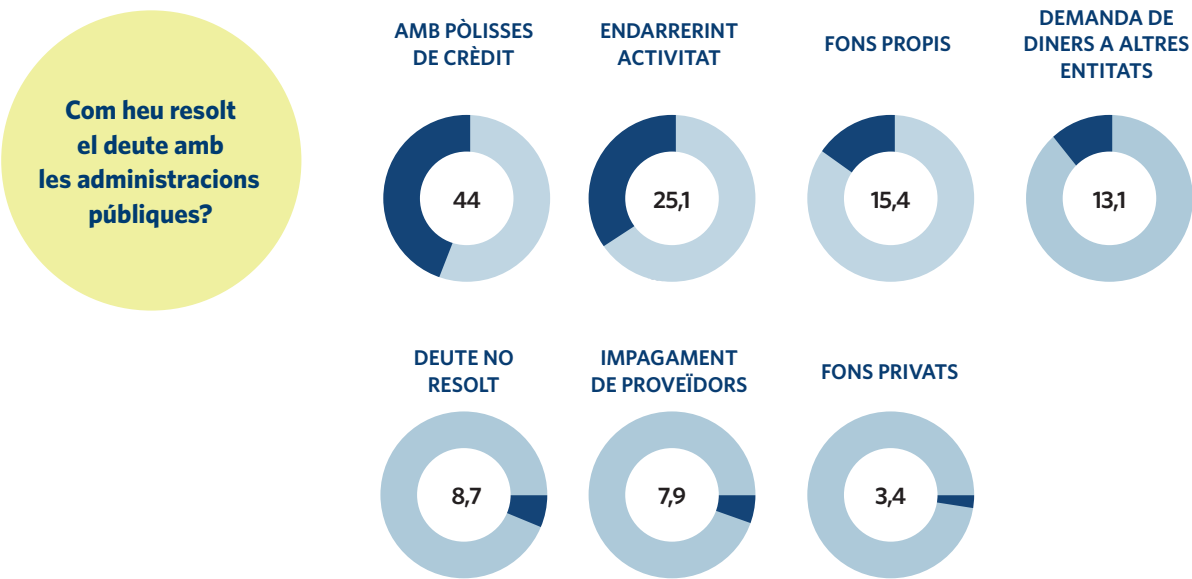
L'enquesta també pregunta quin percentatge representa el deute de les administracions públiques sobre el finançament total de l'entitat el 30 de desembre de 2023. De mitjana, el deute equival al 25 % del finançament de les entitats. Pel que fa a la dimensió de les entitats, aquest percentatge arriba al 48 % en les entitats micro, al 39 % en les entitats petites, al 20 % en les entitats mitjanes i al 25 % en les entitats grans. Per tant, la proporció de deute sobre el total d'ingressos es redueix a mesura que l'entitat augmenta de dimensió.

Taula 46: Entitats amb deute públic, exercici 2023 (%)



Entre les entitats amb deute de les administracions públiques, és interessant conèixer també de quina manera s'ha resolt la situació. S'observa que la majoria, un 44 %, ho han resolt amb pòlisses de crèdit. En un segon terme, s'ha resolt endarrerint l'activitat, un 25,1 %; amb fons propis, un 15,4 %; un 13,1 % amb demanda de diners a altres entitats, i un 7,9 % amb impagaments a proveïdors. Altres recursos menys habituals han estat recórrer a fons privats, un 3,4 %, i altres mètodes, un 2,2 %.

Taula 47: Recursos de les entitats per resoldre el deute de les administracions públiques, 2023 (resposta múltiple, %)



3.7 Detall del finançament privat

Evolució del finançament privat

Pel que fa a l'evolució del finançament privat en els darrers quatre anys de les entitats del tercer sector social de Catalunya, la majoria (el 43,8 %) indiquen que s'ha mantingut, seguit del 41,4 %, que assenyalen que ha augmentat i, en darrer lloc, el 14,9 %, que apunten que ha disminuït.

S'observen diferències estadísticament significatives segons la ràtio d'equitat salarial. Les entitats del tercer sector social de Catalunya amb una dispersió salarial més alta són les que més indiquen que ha augmentat el seu finançament privat en els darrers quatre anys (el 58,2 %). D'altra banda, les entitats amb una dispersió salarial baixa són les entitats que més indiquen que el seu finançament privat en els darrers quatre anys ha disminuït (el 50,3 %).

Taula 48: Evolució del finançament privat segons ràtio d'equitat salarial (%)

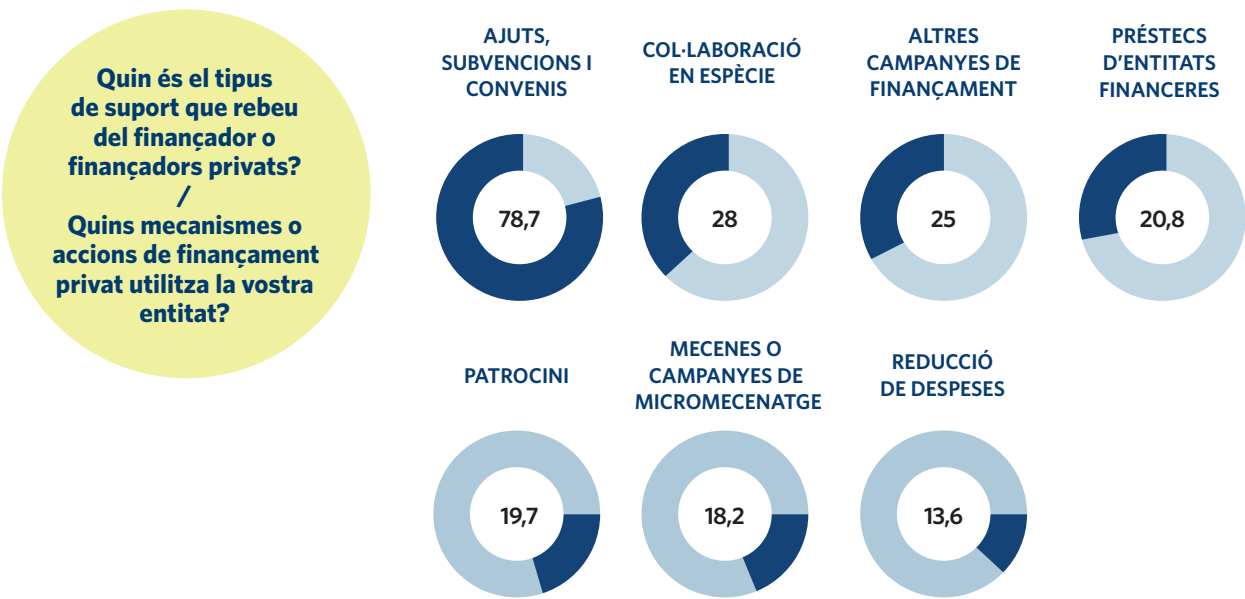
Durant els darrers quatre anys el finançament privat...

	TOTAL	Ràtio salarial BAIXA	Ràtio salarial MITJANA	Ràtio salarial ALTA
Ha augmentat	41,4	38,2	34,7	58,2
S'ha mantingut	43,8	11,5	24,0	7,5
Ha disminuït	14,9	50,3	41,4	34,3

Origen dels ingressos privats

En relació amb els tipus de suport rebuts dels finançadors privats o els mecanismes o accions de finançament privat que utilitzen les entitats del tercer sector social de Catalunya, s’observa que la gran majoria deriven d’ajuts, subvencions i convenis, concretament un 78,7 %. En un segon terme, se situen les col·laboracions en espècie, amb un 28 %; altres campanyes de finançament, amb un 25 %; els préstecs d’entitats financeres, amb un 20,8 %; els patrocinis, amb un 19,7 %; els mecenes o les campanyes de micromecenatge, amb un 18,2 %, i, en darrer terme, la reducció de despeses, amb un 13,6 %.

Taula 49: Origen d’ingressos privats de les entitats, 2023 (resposta múltiple, %)



4

PERCEPCIÓ I REPTES DE FUTUR

L'últim bloc es dedica a explorar com perceben les entitats la seva situació actual i els reptes que preveuen en el futur. S'hi recullen les opinions i preocupacions de les entitats, així com les oportunitats i estratègies que identifiquen per seguir avançant. Aquest apartat ofereix una visió prospectiva per entendre cap a on es dirigeix el tercer sector social i quines mesures podrien ser clau per enfortir-ne l'impacte i la resiliència en els propers anys.



4.1 Espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública

La majoria d'entitats del tercer sector social de Catalunya ha col·laborat alguna vegada en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública. Concretament, el 52 % de les entitats. D'altra banda, el 25,4 % de les entitats assegura no haver col·laborat mai en cap espai de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública, i el 22,5 % de les entitats ho fa de manera regular.

S'observen diferències estadísticament significatives segons els àmbits d'intervenció de les entitats del tercer sector social de Catalunya. L'àmbit d'intervenció defineix el context en què les entitats despleguen la seva activitat. Les entitats han indicat el seu àmbit d'intervenció principal, tot i que poden arribar a intervenir en més d'un.

Així, doncs, les entitats que es dediquen a atendre necessitats bàsiques i inserció laboral són les entitats que menys han col·laborat de manera regular en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública. Així mateix, les entitats que es dediquen a l'acompanyament són les que més destaquen en el fet de no haver-hi col·laborat mai. D'altra banda, les entitats que més col·laboren de manera regular en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública són les que es dediquen a l'atenció psicosocial i rehabilitació, a la formació, educació i lleure, a l'atenció i acció comunitària, a l'acompanyament i a la sensibilització i xarxes de suport.

Taula 50: Col·laboració en espais de participació o coproducció de polítiques públiques segons àmbits d'actuació, 2023 (resposta múltiple, %)

		De manera regular	Hi hem col·laborat alguna vegada	No hi hem col·laborat mai
Durant el 2023, l'entitat ha col·laborat en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública	Acompanyament	23,4	39,7	36,9
	Atenció i acció comunitària	23,7	44,1	32,2
	Atenció psicosocial i rehabilitació	26,3	50,8	22,9
	Formació, educació i lleure	24,6	59	16,4
	Necessitats bàsiques i inserció laboral	12,2	67,7	20,1
	Sensibilització i xarxes de suport	21,8	53	25,2
Total		22,5	52	25,4

4.2 Objectius forts i febles per a l'assoliment dels objectius de les entitats

Un dels focus de l'edició 2024 de l'Anuari ha estat descobrir quins són els punts forts i febles identificats per les entitats amb ocupació. Així, doncs, es demana a les entitats que indiquin els tres principals punts forts per assolir els objectius de l'entitat. Sobre el mateix conjunt de respostes també se sol·licita que assenyalin els tres principals punts febles per assolir els objectius de l'entitat.

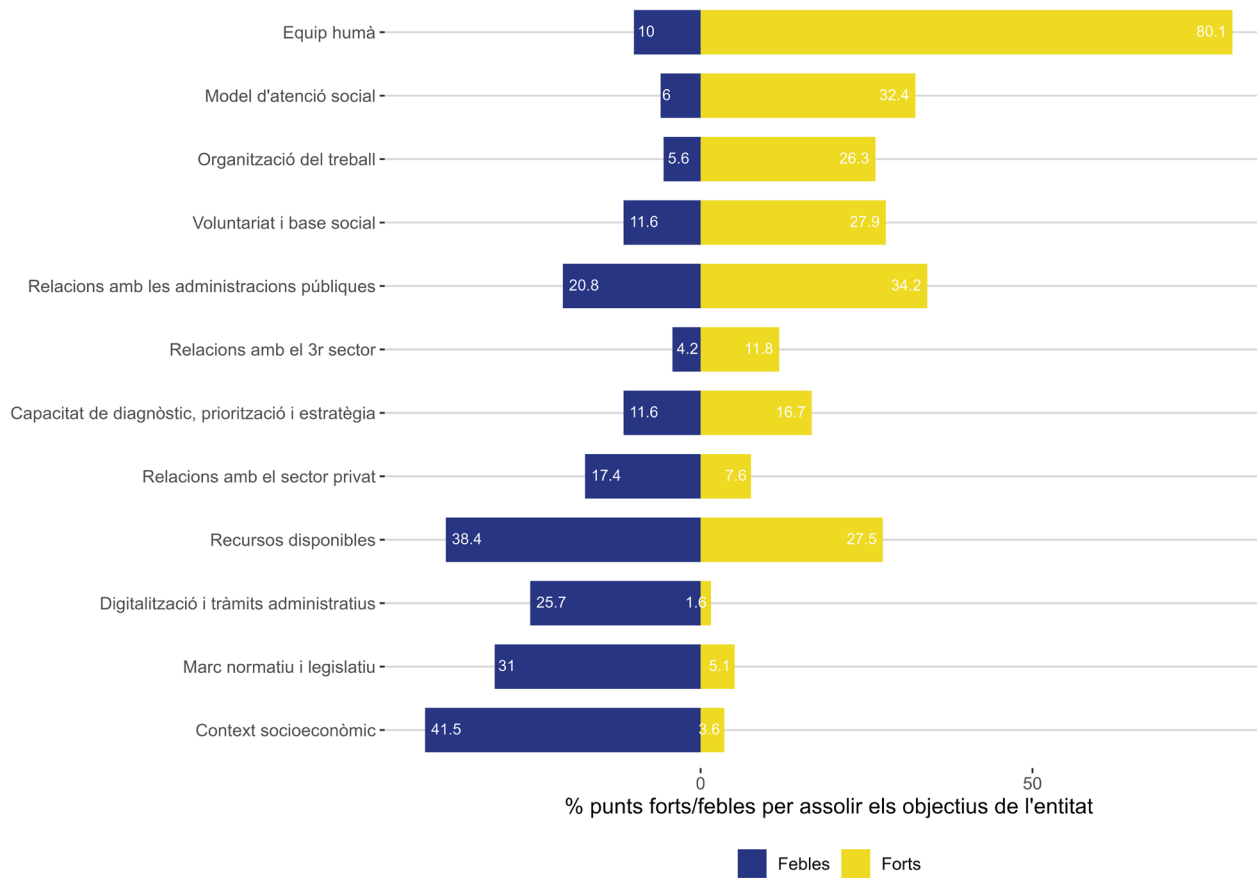
La majoria d'entitats comenten que l'equip humà és un punt fort per aconseguir els objectius de l'entitat. A més distància se situen les relacions amb les administracions públiques; el model d'atenció social, el voluntariat i la base social; els recursos disponibles i l'organització del treball. És important destacar com els pilars que permeten a les entitats assolir els objectius estan vinculats a elements endògens de les organitzacions, així com a elements vinculats al tracte i la relació personal.

Pel que fa als punts dèbils per aconseguir els objectius, les entitats del tercer sector social amb persones ocupades assenyalen, en primer lloc, el context socioeconòmic, seguit dels recursos disponibles, el marc normatiu i legislatiu, i la digitalització i els tràmits administratius. En aquest cas, els punts febles tenen a veure amb elements exògens, aliens a l'organització, com ara el context socioeconòmic i el marc normatiu i legislatiu, que escapa al control de les entitats.

És important fixar-se en el fet que els recursos disponibles són alhora un punt fort i un punt feble. Aquesta dicotomia és fonamental en les organitzacions del tercer sector. Mentre que els recursos disponibles permeten obtenir un impacte clar en la població atesa o l'acció social, les necessitats socials sobrepassen la capacitat d'acció del tercer sector i l'Administració pública.

En darrer lloc, no es mencionen destacadament les relacions amb el tercer sector; la capacitat de diagnòstic, priorització i estratègia; així com la relació amb el sector privat. Aquests elements no es consideren clarament punts forts o febles en la consecució dels objectius organitzacionals. Si bé la relació amb les administracions públiques esdevé un punt fort, aquests primers no. Això pot implicar una necessitat de potenciar la interrelació i el suport mutu entre entitats del tercer sector, fomentar les relacions amb el sector privat i potenciar la capacitat analítica i estratègica de les entitats.

Gràfic 8: Elements considerats punts forts i punts febles per a l'assoliment dels objectius de l'entitat (resposta múltiple, %)



4.3 Grau de reconeixement per part d'altres agents

Aquesta taula recull el grau de reconeixement que perceben les entitats del tercer sector social de Catalunya per part de diferents agents: altres persones de l'entitat (tant treballadores com voluntàries), persones usuàries, població general, altres entitats del tercer sector, el sector privat i l'Administració pública. L'escala de valoració va de l'1 (gens de reconeixement) al 5 (molt de reconeixement).

En general, els percentatges indiquen que el màxim reconeixement prové de les persones més directament vinculades amb la tasca de les entitats, com ara el personal i les persones usuàries. En canvi, sectors externs com el privat i l'Administració pública tendeixen a mostrar un grau de reconeixement inferior, amb més proporció de valoracions baixes. Aquesta distribució reflecteix les diferents perspectives d'apreciació del treball del tercer sector segons el grau de proximitat de cada agent.

Taula 51: Reconeixement social de les entitats del tercer sector social de Catalunya, 2023 (%)

Quin és el grau de reconeixement que percebeu de la vostra tasca per part d'aquests agents?

	Personal de les entitats (treballadores i voluntàries)	Usuàries	Població general	Altres entitats del tercer sector	Sector privat	Administració pública
1. Gens de reconeixement	0,3	0,2	2,1	0,8	7,2	2,2
2	1	0,9	11,8	4,9	20,7	12,4
3	15,5	6,2	30,8	28,2	35,6	33,6
4	48,3	46,1	42,6	51,5	29,6	37,6
5. Molt de reconeixement	34,9	46,6	12,7	14,6	6,9	14,2

A cluster of four triangles on the left side of the page: a yellow one at the top, a light blue one below it, a teal one to the right of the light blue one, and a light blue one to the right of the teal one.

CONCLUSIONS

A cluster of four triangles on the right side of the page: a yellow one at the top, a light blue one below it, a teal one to the right of the light blue one, and a light blue one to the right of the teal one.

Caracterització de les entitats

El tercer sector social català amb persones ocupades es caracteritza per una gran diversitat pel que fa a la territorialitat, l'any de creació, la forma jurídica, l'àmbit d'intervenció i la dimensió. Tot i això, es poden definir certes característiques principals. La capitalitat de Barcelona ciutat és un element d'atracció en les entitats catalanes. Si bé aquest efecte no es mostra en l'àmbit provincial, que manté una mateixa proporció poblacional i del nombre d'entitats, sí que es mostra amb la comarca, tenint en compte que el percentatge d'entitats del Barcelonès és 15 punts percentuals superior a la proporció de persones residents a la comarca.

Aquesta situació porta a considerar si hi ha desigualtats territorials clares, en què l'efecte capitalitat resti capacitat d'acció del tercer sector a la corona metropolitana de Barcelona; així com la limitada capacitat d'acció en zones menys densament poblades.

Les entitats es caracteritzen per haver-se creat, principalment, entre el 1990 i el 2009. No obstant això, una desena part de les entitats s'han creat a partir del 2010, fet que indica una trajectòria recent. En futures edicions serà interessant conèixer com es diferencien les entitats de creació recent i les consolidades.

Les formes jurídiques més habituals són les associacions i les fundacions, que representen més de dos terços de les entitats amb personal laboral. Tot i que es poden observar certes fluctuacions, aquesta realitat s'ha mantingut en els darrers 5 anys.

L'atenció residencial és el principal àmbit d'actuació, juntament amb l'acompanyament i assistència personal, l'atenció psicosocial i/o rehabilitació, l'àmbit sociosanitari, la igualtat de tracte i no-discriminació, els centres especials de treball i les empreses d'inserció, l'atenció diürna o l'educació en el lleure. Cal tenir en compte que les entitats poden tenir diversos àmbits d'intervenció. Si se simplifiquen els àmbits d'actuació, s'observa com les entitats centrades en l'atenció psicosocial, l'acompanyament i les necessitats bàsiques i inserció laboral constitueixen bona part de les entitats del tercer sector.

La dimensió de l'entitat indica el nombre de persones treballadores de les organitzacions. Així, s'estableixen quatre categories: les entitats micro, que tenen menys de 10 persones treballadores; les entitats petites, que tenen entre 11 i 50 persones treballadores; les entitats mitjanes, que tenen entre 51 i 250 persones, i les entitats grans, que tenen més de 251 persones treballadores.

El tercer sector es pot dividir en tres grans grups de dimensió similar: un terç d'entitats micro, un segon terç d'entitats petites i un tercer terç d'entitats mitjanes i grans. Pel que fa a l'evolució de les entitats amb menys de 250 persones treballadores, aquesta s'ha mantingut estable en els darrers 6 anys, i representa aproximadament el 90 % del conjunt de les entitats. Aquest fet demostra que, a grans trets, el tercer sector no ha experimentat canvis estructurals, sinó que aquests han estat orgànics.

Personal contractat del tercer sector social

Més enllà de la dimensió de les entitats, les entitats del tercer sector social tenen de mitjana 20 persones en plantilla, i la meitat de les entitats tenen entre 6 i 61 persones ocupades. S'estima que durant el 2023 el sector va ocupar unes 104.000 persones.

Pel que fa a les previsions de creixement, pràcticament totes les entitats consideren que durant el 2024 podran mantenir o ampliar el nombre de persones ocupades. Aquesta previsió s'ha mantingut durant la darrera dècada. Aquest fet fonamenta la hipòtesi que el tercer sector ha crescut pràcticament de manera constant durant aquesta franja temporal, a excepció de la pandèmia ocasionada per la covid-19, que va ampliar destacadament la previsió de creixement anual.

Generalment, les jornades laborals completes i parcials són proporcionals en el tercer sector. La covid-19 podria haver afectat lleugerament aquesta distribució, passant d'una proporció més gran de jornades parcials, abans de la pandèmia, a una proporció més gran de jornades completes a partir del 2020. El tercer sector social també es caracteritzaria pel fet de tenir una proporció de contractes indefinits inferior al conjunt del mercat de treball català. Tot i això, les entitats petites i micro tenen una proporció similar en el conjunt del mercat de treball.

La crisi sanitària i social provocada per la covid-19 va alterar notablement el mercat de treball del tercer sector, així com les necessitats i el perfil social de la població atesa. En bona part dels indicadors clau del sector s'ha observat una recuperació dels valors anteriors o una millora en aspectes com ara l'equitat salarial, el percentatge de jornades completes, la previsió d'augment en la contractació.

En referència a les categories laborals, la major part de les persones ocupades pel tercer sector ho estan com a equip tècnic d'atenció directa, seguit pel personal d'administració o auxiliar/suport. Hi ha un patró clar segons la dimensió de l'entitat. Concretament, les entitats més grans tendeixen a ampliar el percentatge de plantilla tècnica d'atenció directa. Per tant, el marge de creixement d'una entitat del tercer sector es basa en l'ampliació de la intervenció, és a dir, dels equips d'atenció directa i no d'altres.

D'altra banda, el sector està lleugerament feminitzat, especialment en els càrrecs de comandaments intermedis i en els equips tècnics d'estructura o organització. El sostre de vidre és un indicador que mesura les desigualtats de gènere, que limiten l'accés de les dones als alts càrrecs o càrrecs de responsabilitat en les organitzacions. La majoria d'entitats tenen direccions feminitzades i, alhora, es caracteritzen per ser entitats més petites i centrades en l'atenció.

Pel que fa a l'edat de la plantilla, el tercer sector es caracteritza per tenir més percentatge de treballadors i treballadores de 16 a 35 anys que el conjunt de persones ocupades a Catalunya. I un terç del tercer sector té tres anys d'antiguitat o més. Aquesta proporció disminueix en les entitats grans, on hi hauria una rotació de personal més gran.

Un 18 % de les persones contractades tenen un 33 % o més de discapacitat física o motora, discapacitat sensorial, discapacitat intel·lectual o cognitiva o discapacitat psicosocial. Les dones representen el 8 %, i els homes, el 10 %. Aquests percentatges es redueixen en les entitats més petites.

La bretxa salarial entre dones i homes és un clar indicador de les iniquitats de gènere en l'àmbit laboral. En el tercer sector aquesta xifra és de l'1 % a favor dels homes; per tant, és pràcticament nul·la si es compara amb la resta de sectors, que assoleixen el 24 %. Tanmateix, les bretxes salarials més altes es troben en els càrrecs de direcció o gerència, en què els homes guanyen de mitjana un 5,1 % més que les dones. Aquesta diferència es va reduint a mesura que es redueix la categoria laboral.

I, pel que fa específicament als sous, es pot establir que el personal d'administració o auxiliar/suport tenen sous pròxims als 19,9 mil euros; els equips tècnics d'atenció directa, 21,7 mil euros; els equips tècnics d'estructura i organització, 23,8 mil euros; els comandaments intermedis, 29 mil euros, i les direccions o gerències, 37-39 mil euros.

Els resultats de les anàlisis salarials en el tercer sector mostren que el salari disminueix generalment a mesura que l'entitat és més gran, a excepció dels sous més alts, que augmenten. La diferència entre els sous màxims i mínims en el tercer sector mostra una tendència a la reducció, assolint el valor d'equitat salarial més baix registrat en els darrers anys: d'un sou màxim de 2,3 vegades el sou mínim.

Per tant, el tercer sector social té marge per continuar millorant pel que fa a la igualtat de gènere i les condicions laborals. Assolir un model amb millors condicions, que no es compromet amb l'escala de la mateixa entitat, així com la reducció de la bretxa salarial en les direccions, haurà de ser un dels objectius que caldrà abordar durant els pròxims anys, fent-ne partícips també els organismes públics com a principals finançadors del tercer sector.

Tres quartes parts de les entitats catalanes compten amb els elements de qualitat laboral que marca la normativa o per sobre. Únicament una quarta part de les entitats té pendent desenvolupar algun element definit per la normativa vigent. Els plans de prevenció de riscos laborals, els protocols d'assetjament, els plans d'igualtat, els codis ètics, els plans de voluntariat, els espais de participació per a les persones treballadores o els plans d'acollida són els elements més freqüents, entre d'altres.

D'altra banda, bona part de les entitats indiquen que tenen els convenis següents: Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc; Conveni col·lectiu propi; Conveni de tallers per a discapacitat intel·lectual de Catalunya, i Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars o residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

Durant el 2023, de mitjana les entitats han tingut 6 persones voluntàries, i la meitat tenen entre 0 i 30 persones voluntàries. Respecte al 2021, es detecta un decreixement del 14 % del nombre de persones voluntàries, analitzant les entitats individualment. El decreixement és més gran entre les entitats més petites. Per contra, en les entitats grans el nombre de persones voluntàries ha incrementat lleugerament. Paral·lelament, durant el 2023 les entitats han atès 420 persones úniques de mitjana; la meitat d'entitats han atès entre 104 i 1.923 persones.

Per tant, el tercer sector haurà de fer front a la disminució del voluntariat, alhora que treballa per continuar professionalitzant i millorant les condicions laborals del sector. Com a segon element, haurà de desenvolupar fórmules que li permetin tenir entitats de petita dimensió i altament especialitzades en perfils i territoris concrets, sense que això repercuteixi negativament en les seves condicions i sostenibilitat.

Finançament de les entitats

La majoria d'entitats fan una valoració mitjana o bona de la seva situació econòmica. Les entitats amb una ràtio d'equitat salarial alta, per tant, entitats de dimensió superior, són les entitats que valoren millor la seva situació econòmica actual.

Durant l'exercici 2023, les entitats del tercer sector social amb persones ocupades van ingressar de mediana 904.510,00 euros; la meitat d'entitats van oscil·lar entre els 325.589,50 euros i els 3.230.849,50 euros. Els ingressos segons el nombre de persones treballadores incrementen en un ordre de magnitud de 3 a 5 vegades, segons la tipologia de l'entitat. Això vol dir que les entitats petites tenen ingressos 5 vegades més alts que les entitats micro; les entitats mitjanes tenen ingressos 4 vegades més alts que les entitats petites, i les grans, 3 vegades més que les mitjanes. Així, doncs, les entitats grans assoleixen una mediana de 12,3 milions d'euros, mentre que les entitats micro assoleixen els 188 mil euros.

També durant l'exercici 2023, el conjunt d'entitats han tingut un resultat econòmic un 2,7 % superior al total d'ingressos; per tant, han obtingut un marge positiu. Tot i això, una cinquena part de les entitats han finalitzat l'exercici amb un resultat econòmic negatiu. Del total de despeses, més de tres quartes parts es destina a atenció directa, i la resta, a l'estructura de l'entitat.

Pel que fa a la font d'ingressos, la meitat prové del finançament públic, és a dir, de contractes, concerts, convenis o subvencions de l'Administració pública; i una tercera part prové del finançament propi, és a dir, cobrament de quotes de persones sòcies o altres activitats de pagament. La majoria d'entitats han diversificat les seves fonts d'ingressos, fet que implica que cap de les fonts d'ingressos —sigui pública, pròpia o privada— representa més del 75% dels ingressos. Tot i això, les entitats que depenen principalment d'una de les fonts d'ingressos són les que presenten uns salaris més alts. Segurament, aquest increment salarial s'explica pel fet que determinades línies de finançament estables i notables permeten millorar les condicions salarials. Per contra, les entitats que es veuen obligades a diversificar les seves fonts de finançament redueixen les seves condicions salarials. Aquesta paradoxa indica que el tercer sector hauria diversificat les fonts de finançament no com una estratègia de creixement, sinó de sostenibilitat del projecte.

La Generalitat de Catalunya i els ens locals són els principals organismes finançadors del tercer sector social. Les subvencions són els instruments de finançament cabdals. Pràcticament la totalitat de les entitats accedeixen a subvencions públiques. Això no obstant, aproximadament poc menys de la meitat de les entitats accedeix a convenis, contractes i/o concerts. Una altra manera d'accedir als recursos públics, però sense quantia econòmica, són els recursos no monetaris, també coneguts com a pagaments en espècie. Les formacions i la cessió o donació de materials són els principals recursos no monetaris públics de les entitats.

Durant l'any 2023, un 43 % de les entitats ha tingut deute de les administracions públiques, cosa que provoca tensions en la tresoreria de l'entitat. La Generalitat de Catalunya és el principal organisme amb el qual es té deute. Malgrat tot, una part destacable de les entitats tenen deute amb els ajuntaments i les diputacions. Aquest deute representa una quarta part del total del finançament de les entitats, i generalment s'ha resolt amb pòlisses de crèdit i endarreriment de les activitats.

Tot i ser residual, l'accés al finançament privat per part del tercer sector ha emergit com una alternativa per a la continuïtat o la potenciació dels projectes desplegats per les entitats. L'àmplia majoria d'entitats ha mantingut o ampliat el finançament privat durant els darrers quatre anys. Els ingressos privats principalment han provingut d'ajuts, subvencions o convenis privats, però també destaquen les col·laboracions en espècie, les campanyes de finançament, els préstecs financers, el patrocini o les campanyes de mecenatge.

Percepció i reptes de futur

La majoria d'entitats del tercer sector social de Catalunya ha col·laborat alguna vegada en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública. Les entitats que es dediquen a atendre necessitats bàsiques i inserció laboral són les entitats que menys han col·laborat de manera regular en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública. Així mateix, les entitats que es dediquen a l'acompanyament són les que destaquen més en el fet de no haver-hi col·laborat mai.

El tercer sector haurà de continuar reclamant la participació en espais de coproducció de polítiques públiques com a agent clau en la intervenció de l'atenció social, posant de manifest el seu ampli coneixement territorial, la proximitat amb els col·lectius atesos i la capacitat de donar resposta a nous escenaris i contextos.

Pel que fa als punts forts per aconseguir els objectius de les entitats, aquests estan vinculats a elements endògens de les organitzacions, així com a elements relacionats amb el tracte i la relació personal. Al contrari, els punts febles a l'hora d'aconseguir els objectius s'associen amb elements exògens, aliens a l'organització, com ara el context socioeconòmic i el marc normatiu i legislatiu, que escapa al control de les entitats.

En darrer lloc, les entitats consideren que el màxim reconeixement social prové de les persones directament vinculades a l'entitat, com el personal i persones voluntàries. En canvi, sectors externs com el privat i l'Administració pública tendeixen a mostrar un grau de reconeixement inferior.



ANNEXOS



Quadre d'elements de qualitat laboral i normativa aplicable

ELEMENT	ARGUMENT
Pla de prevenció de riscos laborals	Obligat per a totes les entitats. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
Pla de prevenció de riscos psicosocials	Pot ser considerat com a prevenció de riscos laborals. Obligat per a totes les entitats. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
Codi ètic	Opcional
Espais de participació amb treballadores	Opcional
Mesures de responsabilitat ecosocial	Opcional
Enquesta anual de clima laboral	Opcional
Pla de voluntariat	Llei 25/2015, de 30 de juliol, article 11. Les entitats amb programes de voluntariat tenen el deure de disposar d'un pla de voluntariat o participació que reculli els aspectes relatius a la gestió dels voluntaris dins de l'entitat.
Pla d'acollida	Opcional
Pla d'igualtat	Obligatori per a les entitats de 50 treballadors o més. Reial decret 901/2020, article 2, punt 2.
Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'article 48 indica que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament.
Protocol per a la no-discriminació LGTBIQ+	Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'article 48 indica que les empreses han de promoure condicions de treball que promoguin la llibertat sexual.
Reglament de règim intern	Opcional
Balanç social	Opcional

Inferència de les persones ocupades al tercer sector

Per tal d'elaborar l'estimació sobre el total de persones treballadores durant el 2023 al tercer sector social, s'ha dut a terme un exercici de simulació sobre el conjunt d'entitats catalanes. S'han pres les respostes reals de l'Anuari del Tercer Sector i s'han assignat a les diferents entitats del cens d'entitats del tercer sector social català.

Posteriorment, s'han identificat les principals categories d'entitats segons el seu nom. Aquestes són més de 20 categories i fan referència a associacions, entitats enfocades a malalties, empreses d'inserció, residències, oficines, entitats de salut, entitats de salut mental, casals, federacions, entitats de gent gran, cooperatives, fundacions, etc.

Per cada categoria s'ha calculat la mitjana del valor estimat per a cada una d'elles, és a dir, la mitjana de persones treballadores (incloent-hi les entitats sense professionals i establint un màxim de 100 treballadores en el càlcul de la mitjana, a fi d'evitar l'efecte de les entitats atípicament grans). Si aquestes categories tenen una mostra mínima i una desviació estàndard que sigui la meitat o menys de la desviació de les entitats que no corresponen amb la categoria, s'ha imputat el valor calculat a les entitats sense informació. Per a les entitats que no corresponen amb cap categoria s'ha imputat la mitjana de les entitats que no corresponen amb cap categoria.

Anteriorment, s'ha consultat un gran nombre de memòries d'activitat del 2023 i el 2021, fet que ha permès identificar entitats de dimensió gran i mitjana amb valors elevats. Cal entendre que són les grans entitats del tercer sector les que poden augmentar en gran manera aquests valors. Posteriorment, s'ha dut a terme un sumatori dels valors estimats.

Model de predicció de salaris al tercer sector en funció dels coeficients de regressió lineal i perfils simulats

- PERFIL 1:** Atenció directa, dona, entitat masculinitzada, ràtio equitat gran, font diversificada, 250 treballadors
- PERFIL 2:** Administració, dona, direcció paritària, ràtio equitat mitjana, font finançament propi, 50 treballadors
- PERFIL 3:** Estructura, home, direcció feminitzada, ràtio equitat petita, font diversificada, 7 treballadors
- PERFIL 4:** Comandament intermedi, home, direcció paritària, ràtio equitat mitjana, font finançament públic, 75 treballadors
- PERFIL 5:** Direcció, dona, direcció feminitzada, ràtio equitat petita, finançament diversificat, 20 treballadors

	COEFICIENT	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3	PERFIL 4	PERFIL 5
Intercept	18.328,04 €	18.328,04 €	18.328,04 €	18.328,04 €	18.328,04 €	18.328,04 €
Categoria atenció directa***	2.817,10 €	2.817,10 €				
Categoria estructura***	5.095,53 €			5.095,53 €		
Categoria com. Intermedis***	10.412,46 €				10.412,46 €	
Categoria direcció o gerència***	18.788,81 €					18.788,81 €
Gènere: homes	- 13,93 €			- 13,93 €	- 13,93 €	
Sostrevidre: masculinitzada***	2.086,81 €	2.086,81 €				
Sostrevidre: paritària***	3.328,34 €		3.328,34 €		3.328,34 €	
Ratíoequitat: mitjana	38,33 €		38,33 €		38,33 €	
Ratíoequitat: petita*	- 1.589,62 €			- 1.589,62 €		- 1.589,62 €
Font finançament principalment: privat	754,75 €					
Font finançament principalment: propi*	2.523,35 €		2.523,35 €			
Font finançament principalment: públic**	1.308,18 €				1.308,18 €	
Dimensió plantilla*	- 0,73 €	- 183,13 €	- 36,63 €	- 5,13 €	- 54,94 €	- 14,65 €
Dimensió plantilla x atenció directa	- 0,08 €	- 19,95 €				
Dimensió plantilla x direcció o gerència***	1,57 €					31,46 €
Dimensió plantilla x estructura	0,23 €			1,61 €		
Dimensió plantilla x com. Intermedis	0,53 €				39,89 €	
Salari predit		23.028,86 €	24.181,43 €	21.816,50 €	33.386,37 €	35.544,03 €



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya



Qüestionari del **BARÒMETRE** i l'**ANUARI** del Tercer Sector Social de Catalunya

Qüestionari

Benvolguts/des,

Us convidem, un any més, a participar en l'enquesta del Baròmetre i l'Anuari del Tercer Sector Social Edició 2023. Enguany es realitzarà una única enquesta dirigida a totes les entitats membres de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social i de la Confederació.

El Baròmetre i l'Anuari és un esforç col·lectiu de les entitats socials catalanes. L'objectiu és conèixer l'impacte, l'abast, les dificultats i els recursos amb què comptem actualment per dur a terme la nostra tasca.

Sabem que el recull d'informació requereix temps i esforç, però és indispensable per a la millora del tercer sector social i la seva influència. Per tant, la vostra participació és molt important.

El temps estimat per respondre l'enquesta depèn de la tipologia d'entitat, però pot suposar uns 50 minuts. Moltes gràcies per la vostra disposició i col·laboració.

Secció A: Dades Bàsiques de l'entitat

Confirmi les dades de l'entitat i modifiqui el que calgui.

[NOMENTITAT]

Nom de l'entitat:

[NIF]

NIF de l'entitat:

[COMARCA]

Comarca de l'entitat:

[MUNICIPI]

Municipi de l'entitat:

[DISTRICTE]

Districte de Barcelona:

(respondre en cas d'haver seleccionat el municipi de Barcelona)

[CP]

Codi postal:

[WEB]

Web de l'entitat:

[ANY_]

Any de constitució de l'entitat:

[RESPONENT_NOM]

Nom i cognoms de la persona que respon:

[RESPONENT_TELF]

Telèfon de contacte de la persona que respon.

Qüestionari

[RESPONENT_MAIL]

Correu electrònic de la persona que respon:

[GGDD]

Estaries interessat/da en participar en grups de discussió per debatre i aprofundir amb altres entitats sobre les necessitats i reptes del tercer sector social?

Sí

No

[POSICIOENTITAT]

Posició que ocupeu a l'entitat

Presidència

Vicepresidència

Secretaria

Tresoreria

Vocalia

Gerència o direcció

Equip tècnic

Altres

[FORMAJURIDICA]

Forma jurídica de l'entitat

Associació

Cooperativa

Delegació d'entitat

El (inserció)

Empresa

Entitat sense forma jurídica pròpia

Federació

Fundació

Altres

[ORGBASESUPERIOR]

Indiqueu si la vostra entitat és una organització de base, de segon nivell o de tercer nivell

Entitat de primer nivell

Entitat de segon nivell

Entitat de tercer nivell o superior

Qüestionari

[TAULACONFED]

La vostra entitat pertany a la Taula del Tercer Sector Social o La Confederació empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya?

[Ajuda: Tingues en compte si la vostra entitat pertany a alguna d'aquestes entitats de segon nivell o superior (federacions o plataformes), en cas afirmatiu la vostra entitat formarà part també de la Taula del Tercer Sector Social i la Confederació:

Entitats sòcies de la Confederació: AES DINCAT, ACCP Discapacitat Intel·lectual, Asteroide B-612, Càritas Diocesana, Creu Roja, Drecera, E3Lleure i Gent Gran, ECAS, ECOM, EL CAE, FEATE, DEFAIA, FEPA, FEPCAT, Fundació Escola Josep Carol, Fundació Pere Tarrés, Fundesplai, Salut Mental AMMFEINA, Sinergia Social (Associació Coordinadora d'Entitats d'Acció Social), UCCAP Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç.

Entitats sòcies de la Taula del Tercer Sector Social: AGIPCAT (Agrupació d'Entitats Gitanes dels Països Catalans), Càritas Catalunya, COCARMI (Comitè Català de representants de persones amb discapacitat), Confederació ECOM, Cooperatives d'iniciativa social Fed. de cooperatives de Treball de Catalunya, Coordinadora de comunitats terapèutiques, pisos de reinserció i centres de dia per a drogodependents de Catalunya, COHABITAC Coordinadora Fundacions Habitatge Social, Creu Roja Catalunya, DINCAT, ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social), FACEPA (Federació d'Associacions Culturals i Educatives de Persones Adultes), FAFAC (Federació d'Associacions de Familiars d'Alzheimer de Catalunya), FATEC (Federació d'Associacions de Gent Gran de Catalunya), Federació Catalana de l'Autisme, Federació Catalana de Drogodependències, Federació Catalana del Banc dels Aliments, Federació Catalana de Donants de Sang, Federació Catalana de la Unió Democràtica de Pensionistes, FECEC (Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer), FEICAT – Empreses d'Inserció de Catalunya, Federació Catalana de Voluntariat Social, FEDAIA (Federació d'Entitats d'Atenció i d'Educació a la Infància i l'Adolescència), FEATE (Federació d'Entitats d'Assistència a la Tercera Edat), FEPA (Federació d'Entitats amb Projectes i Pisos Assistits), FEPCAT (Federació Catalana de Paràlisi Cerebral i etiologies similars), FEDELATINA (Federación de Entidades Latinoamericanas de Catalunya), Federació Salut Mental Catalunya, Fòrum d'iniciatives assistencials i de gestió en salut mental a Catalunya, Fundesplai. Fundació Catalana de l'Esplai, Fundació Pere Tarrés, Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, ONCE Catalunya, Ordre Hospitalari Sant Joan de Déu, UNICEF – Comitè Catalunya, Voraviu]

Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya

No ho sé

[ORGSUPERIOR]

A quines d'aquestes organitzacions de nivell superior, plataformes o consells està federada la vostra entitat actualment?

Consell d'Associacions de Barcelona

Confederació de Cooperatives de Catalunya

La Fede

XES (Xarxa d'Economia Solidària)

No formem part de cap organització de nivell superior

Altres patronals no exclusives del Tercer Sector

Social

Altres:

[OCUPACIO]

La vostra entitat es dedica a l'àmbit de l'ocupació?

Sí

No

Secció B: Personal contractat

[PRE_PROVOLUNT]

Indiqueu el nombre de persones remunerades i no remunerades de l'entitat a 30 de desembre de l'any 2023.

[ajuda: Personal no remunerat: són aquelles persones que participen activament en els treballs de l'entitat sense percebre remuneració fixa o sou, poden ser persones sòcies, voluntàries o altres persones pròximes a l'entitat. Personal remunerat: persones vinculades a l'entitat per un contracte de treball i que són retribuïts amb quantitats fixes o periòdiques de sou o salari, comissió o pagament en espècie].

Nombre de Personal no remunerat	
Nombre de Personal remunerat	

[PRE_JORNADAPRO]

Del total de persones contractades indiqueu el % dels contractes segons tipus de jornada a 30 de desembre de l'any 2023.

% Personal amb jornada Completa (>30h setmanals)	
% Personal amb jornada Parcial (0 - 30h setmanals)	

[PRE_CATPROO]

Del total de persones contractades indiqueu el % dels contractes segons categoria a 30 de desembre de l'any 2023

% Direcció i gerència	
% Comandaments intermedis	
% Equips tècnics d'estructura o organització	
% Equip tècnic d'atenció directa	
% Personal administratiu, auxiliar i de suport	

[PRE_CATPROBERS]

Indiqueu el % de les persones contractades segons categoria, gènere.

[Ajuda: Els percentatges han de sumar 100% per cada fila (no per columnes), per exemple el percentatge de homes, dones i persones no binàries de Direcció i gerència ha de sumar 100%.]

	% homes	% dones	% persones no binàries
Direcció i gerència			
Comandaments intermedis			
Equips tècnics d'estructura o organització			
Equip tècnic d'atenció directa			
Personal administratiu, auxiliar i de suport			

[CATPROMIT]

Indiqueu ara la mitjana del salari brut anual a 30 de desembre de l'any 2023 segons categoria, gènere.

	Mitjana homes	Mitjana dones	Mitjana persones no binàries
Direcció i gerència			
Comandaments intermedis			
Equips tècnics d'estructura o organització			
Equip tècnic d'atenció directa			
Personal administratiu, auxiliar i de suport			

Qüestionari

[SALARI]

Indiqueu aproximadament...

[ajuda: Si la persona té una jornada parcial, indiqueu quin seria el sou brut anual corresponent a jornada completa].

...quin és el salari brut mínim anual de l'entitat a 30 de desembre de l'any 2023	
...quin és el salari brut màxim anual de l'entitat a 30 de desembre de 2023	
...quin és el salari brut més freqüent anual de l'entitat a 30 de desembre de 2023	

[PRE_EDATPRO]

Del total de persones contractades, indiqueu el % aproximat segons grup d'edat a 30 de desembre de l'any 2023

% entre 16 i 35 anys	
% entre 36 i 55 anys	
% entre 56 i 65 anys	
% de més de 65 anys	

[ANTIGUITATPRO]

Del total de persones contractades indiqueu...

...el % aproximat amb contractes amb una antiguitat de 3 anys o superior a 30 de desembre de l'any 2023	
---	--

[PRE_CONTRACTEPRO]

Del total de persones contractades, indiqueu el % aproximat segons tipus de contracte a 30 de desembre de l'any 2023

% Contractes indefinits	
% Contractes de durada determinada	
% Contractes de treball fix discontinu	
% Contractes d'Interinitat (substitucions)	
% Contractes formatius	

[DISCAPACITAT]

Indiqueu quantes persones teniu contractades amb discapacitat a 30 de desembre de l'any 2023.

[ajuda: S'inclouen persones amb un 33% o més de discapacitat física o motora, discapacitat sensorial, discapacitat intel·lectual o cognitiva o discapacitat psicosocial].

Nombre de dones amb discapacitat	
Nombre d'homes amb discapacitat	
Nombre de persones no binàries amb discapacitat	

Qüestionari

[CONVENIS]

Quins convenis s'apliquen actualment a la vostra entitat?

Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya

Conveni col·lectiu d'Empreses d'Atenció Domiciliària de Catalunya

Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social Infants, Joves, Famílies i d'altres en situació de risc

Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç

Conveni col·lectiu del sector d'oficines, despatxos i serveis en general

Conveni col·lectiu del sector de societats cooperatives de crèdit

Conveni de tallers per a discapacitat intel·lectual de Catalunya

Conveni d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats

Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual

Conveni col·lectiu de treball del sector d'escoles d'educació especial de Catalunya

Conveni col·lectiu del sector de l'atenció a la gent gran

VIII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

Conveni col·lectiu propi

Altres: quin?

[TAXAABSENTISME]

Indiqueu...

[ajuda: Taxa absentisme = Total d'hores no treballades per causes ocasionals / Total d'hores pactades efectives*100].

...quina ha estat la taxa d'absentisme aproximat per a l'any 2023	
---	--

Qüestionari

[QUALITATTREB]

Assenyalau quins dels següents plans o mesures de millora de la qualitat laboral estan actualment implementats i vigents a la vostra entitat

Pla de prevenció de riscos laborals

Pla de prevenció de riscos psicosocials

Codi Ètic

Espais de participació amb treballadores

Mesures de responsabilitat ecosocial

Enquesta anual de clima laboral

Pla de voluntariat

Pla d'acollida

Pla d'Igualtat

Protocol de prevenció i abordatge de

l'assetjament sexual i per raó de sexe

Protocol per a la no discriminació LGTBIQ+

Reglament de règim intern

Balanç social

[FORMACIONS]

Heu realitzat formacions bonificades a la vostra entitat durant l'any 2023?

Sí

No

[EVOLCONT]

Com creieu que evolucionarà el volum de la contractació de personal a la vostra entitat en els pròxims 3 anys?

Augmentarà

Es mantindrà

Disminuirà

Secció C: Col·lectius, àmbits i activitats

[AMBITTERRITORIAL]

Dels següents àmbits territorials d'actuació, indiqueu els tres principals o més representatius

- El barri
- El districte
- L'àmbit municipal
- L'àmbit comarcal
- L'àmbit provincial
- L'àmbit autonòmic
- L'àmbit estatal

[AMBITINTERVENCIO]

Quin considereu que és l'àmbit principal d'intervenció de la vostra entitat, allò que us caracteritza?

- Acció cívica i comunitària
- Acompanyament i assistència personal
- Altres formes d'ocupació
- Ambiental
- Atenció a persones en situació de soledat no desitjada
- Atenció a supervivents de violència masclista
- Atenció diürna o centres de dia
- Atenció domiciliària
- Atenció precoç
- Atenció psicosocial i/o rehabilitació
- Atenció residencial
- Centres Especials de Treball
- Cooperació internacional
- Cultural
- Educació en el lleure i serveis educatius
- Empreses d'inserció
- Envelliment actiu
- Esportiu
- Exclusió residencial i promoció del dret a l'habitatge
- Formació i educació formal
- Igualtat de tracte i no-discriminació i drets humans
- Necessitats bàsiques i ajudes econòmiques
- Pobresa energètica
- Protecció i tutela
- Recerca i noves tecnologies
- Sensibilització
- Sociosanitari
- Suport a persones en situació administrativa irregular
- Xarxes i suport a entitats
- Altres

Questionari

[TIPUSSEVEIS]

Quins serveis i activitats oferiu de manera habitual als col·lectius als quals us adreceu?

- Difusió i sensibilització
- Formació
- Informació i orientació
- Acompanyament i suport
- Facilitació i proveïment de recursos
- Clivatge i derivació
- Finançament
- Recerca, estudis i consultoria
- Logística
- Producció i gestió cultural, dinamització i entreteniment

[P_SERVEISPROPISADM]

Indiqueu, aproximadament, quin és el percentatge de serveis que feu a través de prestació de serveis de l'administració pública, i el percentatge de serveis propis.

% de serveis a través de l'Administració pública	
% de serveis propis	

[COLLECTIUSPRINCIPAL]

Quins són els tres principals col·lectius als quals adreceu de manera habitual les vostres activitats i serveis?

- Comunitats culturals i/o religioses
- Dones
- Famílies segons la seva estructura (nombroses, monoparentals, separats/des)
- Infància i adolescència
- Joventut
- LGTBIQ+
- Majors de 45 anys
- Persones amb autisme
- Persones amb discapacitat
- Persones amb malalties
- Persones amb addicció i/o drogodependències
- Persones amb problemes de salut mental
- Persones amb trastorn de l'espectre autista
- Persones d'origen migrat
- Persones en situació d'atur
- Persones en situació de sensellarisme
- Persones en situació o risc de pobresa o exclusió social
- Persones grans
- Persones que es troben o s'han trobat en situació de privació de la llibertat
- Persones que exerceixen la prostitució
- Persones refugiades i/o demandants d'asil
- Poble gitano
- Altres

[USOS]

Quin és el nombre total aproximat d'atencions que vau registrar l'any 2023?

[Ajuda: Les atencions es refereixen al total d'intervencions independentment si diverses atencions o intervencions impliquen la mateixa persona].

Nombre total d'atencions	
--------------------------	--

Qüestionari

[PERSONESUNIQUES]

Quin és el nombre de persones úniques ateses aproximat l'any 2023

[Comptar persones ateses o intervingudes úniques, per exemple, si algú va ser atès 4 vegades, només compta 1 vegada].

Nombre total de persones ateses	
---------------------------------	--

[P_PERSUNIQGEN]

Del total de persones ateses, indiqueu el percentatge aproximat de dones i d'homes?

% de dones	
% d'homes	
% de persones no binàries	

[PRE_PERSUNIQEDAT]

Del total de persones ateses, indiqueu el percentatge aproximat segons franges d'edat

% d'infància i adolescència (0-17 anys)	
% de joventut (18-29 anys)	
% de població adulta (30-64 anys)	
% de gent gran (+65 anys)	

[PERSONESUNIQPREV24]

Quina és la vostra previsió aproximada de persones ateses per aquest 2024 tenint en compte les dades de persones ateses durant el 2023?

- Reduir durant el 2024 les persones ateses en un 10% o més
- Mantenir-se estable el 2024, entre un 10% de reducció i un 10% d'augment
- Augmentar durant el 2024 les persones ateses en un 10% o més
- Altres

Secció D: Inserció sociolaboral

[FORMAJURIDICAIS]

Quina és la forma jurídica de la vostra entitat?

Centres Especials de Treball

Empreses d'Inserció

Altres

[TERRITORISIS]

Quins són els vostres àmbits d'actuació?

Barcelona ciutat

L'Hospitalet de Llobregat i la comarca del Baix Llobregat

Vallès Oriental i Vallès Occidental

Badalona, Santa Coloma de Gramenet i Sant Adrià del Besòs i la comarca del Maresme

Comarques de l'Alt Empordà, el Baix Empordà, la Garrotxa, el Gironès, el Pla de l'Estany, el

Ripollès i la Selva

Comarques de les Garrigues, la Noguera, el Pla d'Urgell, la Segarra, el Segrià i l'Urgell

Comarques de l'Alt Camp, el Baix Camp, la Conca de Barberà, el Priorat i el Tarragonès

Comarques del Baix Ebre, el Montsià, la Terra Alta i la Ribera d'Ebre

Comarques del Bages, el Berguedà, Osona, el Moianès, el Solsonès i els municipis de Calaf, Calonge de Segarra, Castellfollit de Riubregós, els Prats de Rei, Pujalt, Sant Martí Sesgueioles,

Sant Pere Sallavinera i Veciana

Comarques d'Era Val d'Aran, l'Alta Ribagorça, l'Alt Urgell, la Cerdanya, el Pallars Jussà i el

Pallars Sobirà

Comarques de l'Alt Penedès, el Baix Penedès, el Garraf i l'Anoia (excepte els vuit municipis de

l'Alta Anoia que pertanyen al consell territorial de la Catalunya Central)

[PROGRAMFINANAT_A]

Indiqueu els programes pels quals heu rebut algun tipus de finançament durant l'any 2023: [ajuda: Responeu únicament els programes que corresponguin per a la vostra entitat]

Formació

Formació dual

Empresa d'inserció

Centre especial de treball

Inserció a l'empresa ordinària

Orientació i acompanyament

Treball amb suport

Accions directes d'intermediació amb empreses

Administració i altres entitats

Acompanyament a l'emprenedoria

Qüestionari

[PROGFINANAT_B]

Indiqueu la principal font de finançament per cadascun:

- 1. "Principalment Finançament públic (subvencions, convenis i convenis específics per a col·lectius d'especial vulnerabilitat)"
- 2. "Principalment Finançament públic que gestiona l'entitat en matèria de polítiques actives d'ocupació"
- 3. "Principalment Privat (donacions/convenis amb altres agents privats)"
- 4. "Principalment Propi"

Formació	1	2	3	4
Formació dual	1	2	3	4
Empresa d'inserció	1	2	3	4
Centre especial de treball	1	2	3	4
Inserció a l'empresa ordinària	1	2	3	4
Orientació i acompanyament	1	2	3	4
Treball amb suport	1	2	3	4
Accions directes d'intermediació amb empreses	1	2	3	4
Administració i altres entitats	1	2	3	4
Acompanyament a l'emprenedoria	1	2	3	4

Qüestionari

[PROGFINANAT_C]

Indiqueu el nombre aproximat de persones ateses per cadascun:

	Homes	Dones	Persones no binàries
Formació			
Formació dual			
Empresa d'inserció			
Centre especial de treball			
Inserció a l'empresa ordinària			
Orientació i acompanyament			
Treball amb suport			
Accions directes d'intermediació amb empreses			
Administració i altres entitats			
Acompanyament a l'emprenedoria			

Qüestionari

[PROGRAMESFIN]

Indiqueu els programes amb els quals heu rebut finançament durant el 2023

SOC- Treball i Formació

Treball i Formació joves tutelats i ex tutelats

Treball i Formació per a la participació d'entitats locals SOC-TRFO EELL

Línia ACOL

Dones àmbit rural i urbà

Pla estratègic d'impuls de la Formació Professional", del Pla de Recuperació, Transformació o Resiliència MRR

Persones treballadores desocupades SOC-FOAP

Projecte Treball als Barris SOC – BEQUES BARRIS

Programa de suport als territoris amb més necessitats de reequilibri territorial i econòmic: Projecte Treball a les Comarques SOC-Projecte Treball a les Comarques

Mesures actives d'inserció per a persones amb discapacitat, de persones en situació o en risc d'exclusió procedents d'empreses d'inserció o de persones beneficiàries de la renda garantida de ciutadania SOC – MAIS

Foment de la contractació amb formació en el marc de les campanyes agràries a Lleida SOC-Campanya Agrària a Lleida

Programa Forma i insereix de formació amb compromís de contractació per a persones desocupades, per a la realització d'accions formatives no conduents a l'obtenció de certificats de professionalitat SOC-FI - NO Certificat Professionalitat

Programa Forma i insereix, per a la realització d'accions formatives amb compromís de contractació per a persones desocupades SOC-FI

Formació professional per a l'ocupació per a l'adquisició i millora de competències digitals per impulsar l'emprenedoria, el desenvolupament rural i reduir la bretxa de gènere SOC – ADA

Foment de la contractació de persones desocupades per treballar a la campanya agrària a Catalunya SOC – AJUTS AGRÀRIA

Línia 1. Entitats promotores del Programa 30 Plus per a la inserció de persones desocupades de 30 i més anys SOC-30 PLUS

Projecte Singulars SOC-Singulars

Programes de formació professional de l'àmbit laboral associats al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per a persones treballadores ocupades. Que promou el CFCC Form Prof d'ocupació treballadors ocupats (CFCC)

Programa de Treball i Formació per a la Línia Trans, DLLD i Dona en situació de vulnerabilitat SOC- TRFO TRANS-DLLD-DONA

Desenvolupament d'espais de recerca de feina en l'àmbit de l'orientació per a l'ocupació SOC-ESPAIS

SOC- Suport i acompanyament planificació estratègica

Agents d'ocupació i desenvolupament local SOC-AODL

Programa de primera experiència professional en les administracions públiques, de contractació de persones joves aturades als si dels serveis prestats per aquestes administracions públiques SOC- PRIMERA EXPERIÈNCIA

Programa Suport a l'Ocupació Juvenil SOC - SUPORT JUVENIL

Foment de l'Ocupació i de la contractació de persones prioritàriament en situació d'atur SOC-CONTRACTACIÓ

Programa Formació Professional Ocupacional Dual

Programa Orienta SOC – ORIENTA

Programa de suport a la implementació de les Polítiques Actives d'Ocupació en municipis de menys de 500 habitants a Catalunya SOC – MICROMUNICIPIIS

Per l'orientació professional per a persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya Programes PROJECTA'T

Qüestionari

Programa de subvencions per a la contractació laboral de persones en situació de major vulnerabilitat SOC - CONTRACTACIÓ

Programa FSE+

Contractes formatius per a l'obtenció de pràctica professional SOC-FOMENT PRÀCTIQUES

Ajuts i beques per a persones treballadores desocupades establerts en matèria de formació professional per a l'ocupació SOC-BEQUES

Beques d'allotjament i manutenció a les persones beneficiàries del programa Eurodyssey a Catalunya SOC- EURODYSSEY

Mobilitat a l'estranger per a l'aprenentatge per a les persones participants en el Programa Erasmus+ ITER Mobility SOC- ERASMUS ITER

Altres

No hem rebut finançament

Qüestionari

[REPTESIS]

Quins són els tres principals reptes que enfronten les entitats de l'àmbit de l'ocupació?

- Continuïtat dels serveis i programes
- Estabilitat en les subvencions/finançament i seguretat jurídica pel desenvolupament dels projectes de les entitats
- Calendari de les convocatòries
- Justificació dels programes
- Reconeixement i representativitat del tercer sector dins de l'àmbit de l'ocupació
- Millorar la interlocució i el treball entre les entitats del Tercer Sector Social i el SOC per a dissenyar, diagnosticar i avaluar les polítiques d'ocupació

[PERSONESINSERID]

Indiqueu el nombre de persones inserides a empreses, entitats i a l'Administració (local, provincial o autonòmica) durant el 2023

Nombre de persones inserides	
------------------------------	--

[P_PERSINSERCONT]

Indiqueu, del total de persones inserides, el % aproximat de la tipologia de contractes

% de contracte indefinit	
% de contracte temporal	
% de formació en alternança	
% de contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional	

[P_PERSINSERMERC]

Indiqueu, del total de persones inserides, el % aproximat del tipus de mercat

% de mercat ordinari	
% de mercat protegit	
% de administració - Ocupació pública	

Secció E: Finançament

[VALORACIOSITUACIOECO]

Com valoreu la situació econòmica actual de l'entitat?

- 1 - Molt dolenta
- 2
- 3
- 4
- 5 - Molt bona

[RESULTATECON]

Especifiqueu els ingressos i les despeses reals generades a l'exercici de 2023

Ingressos	
Despeses	

[CNAEPIB]

Indiqueu el codi de CNAE de la seva entitat a quatre (4) dígits:

Qüestionari

[P_TIPUSINGRPIB]

Dels ingressos, indiqueu l'import net de la xifra de negocis durant l'any 2023

€ de Vendes	
€ de Prestacions de serveis	
€ d'Ingressos de caràcter financer	
€ Subvencions i donacions	

[P_TOTDESPPIB]

Especifiqueu les despeses de l'entitat durant l'any 2023:

(Total despeses:)

Despeses de personal de l'entitat: Sous, salaris i assimilats	
Despeses de personal de l'entitat: càrregues socioals i provisions	
Inclou compres de mercaderies, matèries primeres i altres aprovisionaments, així com treballs fets per altres empreses o professionals del mateix sector Despeses destinades a aprovisionaments	
Despeses a altres àmbits d'explotació en serveis exteriors	
Despeses a altres àmbits d'explotació en tributs	
Serveis exteriors: són aquelles despeses en I+D; Arrendaments i cànon; Reparacions i conservació; Serveis de professionals independents, aliens al sector; Transports realitzats per tercers; Primes d'assegurances; Serveis bancaris i similars; Publicitat, propaganda i relacions públiques; Subministraments; Comunicacions; Neteja, vigilància i seguretat; i Papereria i altres consumibles	
d'Oficina Despeses a altres àmbits d'explotació en altres despeses de gestió corrent	
Inclou inversió en terrenys; edificis i estructures existents; construccions i reformes d'edificis; instal·lacions tècniques; i maquinària i utilitatge Despeses en immobilitzat material	
Inclou inversió en aplicacions informàtiques; concessions, patents, marques i altres drets similars	
Despeses en immobilitzat intangible	

[P_DETDESPPIB]

Especifiqueu les despeses de personal de l'entitat segons les següents categories durant l'any 2023

€ en Sou, salaris i assimilats	
€ en Altres (Càrregues socials i provisions)	

[DESPPROVPIB]

Especifiqueu les despeses destinades a aprovisionaments durant l'any 2023

[Ajuda: Inclou compres de mercaderies, matèries primeres i altres aprovisionaments, així com treballs fets per altres empreses o professionals del mateix sector].

€ Total	
---------	--

Qüestionari

[P_DESPEXPLPIB]

De les despeses, indiqueu les destinades a altres àmbits d'explotació durant l'any 2023

[ajuda: Serveis exteriors: són aquelles despeses en I+D; Arrendaments i cànons; Reparacions i conservació; Serveis de professionals independents, aliens al sector; Transports realitzats per tercers; Primes d'assegurances; Serveis bancaris i similars; Publicitat, propaganda i relacions públiques; Subministraments; Comunicacions; Neteja, vigilància i seguretat; i Papereria i altres consumibles d'Oficina].

€ en Serveis exteriors	
€ en Tributs	
€ en Altres despeses de gestió corrent.	

Qüestionari

[INVSIMMATPIB]

De les despeses, indiqueu el total de l'import de les inversions en immobilitzat material realitzades durant l'any 2023

[ajuda: Inclou inversió en terrenys; edificis i estructures existents; construccions i reformes d'edificis; instal·lacions tècniques; i maquinària i utilitatge].

€ Total	
---------	--

[INVSIMINTANGPIB]

De les despeses, indiqueu el total de l'import de les inversions en immobilitzat intangible realitzades durant l'any 2023 [ajuda: Inclou inversió en aplicacions informàtiques; concessions, patents, marques i altres drets similars..].

€ Total	
---------	--

[P_DETALLDESP]

Especifiqueu quina és la distribució aproximada percentual del total de despeses durant l'any 2023

% d'Atenció directa	
% d'Estructura	

[P_FONTFINAN]

Dels ingressos reals, especifiqueu ara el percentatge de finançament propi, finançament públic i finançament privat durant l'any 2023

% de Finançament propi	
% de Finançament públic	
% de Finançament privat	

[NOMONETARIS]

Més enllà dels recursos monetaris, heu rebut recursos no monetaris d'alguna Administració Pública durant l'any 2023?

Cessió d'espais (sales, oficines, etc.)

Cessió d'espais publicitaris

Materials

Formacions

Activitats de suport a la comunicació de l'entitat-activitats

Col·laboració a través d'hores i treball de personal remunerat (suport, etc.)

Altres

[P_FONTSPUBL]

Indiqueu el percentatge d'ingressos provinents de finançament públic en funció dels ens de procedència durant l'any 2023

% dels ens locals (Ajuntament, Entitat Municipal Descentralitzada, Consorci, etc.)	
% dels Consells Comarcals	
% de l'AMB	
% de les Diputacions	
% de la Generalitat de Catalunya	
% de l'Estat Espanyol	
% de la Unió Europea	
% d'Altres Administracions Públiques	

Qüestionari

[FONTSPUBLIQTIPUS]

Quins són els orígens dels ingressos públics de l'entitat durant l'any 2023

- Subvencions
- Convenis
- Concerts
- Contractes
- Sense relació econòmica

[DEUTE]

Existeix deute de les Administracions Públiques que provoca tensions en la tresoreria de la vostra entitat durant l'any 2023?

- Sí
- No

[DEUTEPERC]

Quin és el percentatge del deute de les Administracions Públiques sobre el finançament de l'entitat a 30 de desembre de l'any 2023

Total %	
---------	--

Qüestionari

[DEUTEADMN]

Indiqueu ara les administracions amb les quals té el deute durant l'any 2023

Ajuntament
Consells Comarcals
AMB
Diputació
Generalitat de Catalunya
Estat Espanyol
Unió Europea
Altres Administracions Públiques

[DEUTERESOLT]

Com heu resolt el deute amb les administracions públiques?

Amb pòlisses de crèdit
Endarrerint activitat
Demanda de diners a altres entitats
Impagament de proveïdors
Altres

[EVOLFINPRIVAT]

Durant els darrers 4 anys el finançament privat...

Ha augmentat
S'ha mantingut
Ha disminuït

[FINPRIVATTIPUS]

Quin és el tipus de suport que rebeu del o dels finançadors privats? / Quins mecanismes o accions de finançament privat utilitza la vostra entitat?

Mecenes o campanyes de micromecenatges
Altres campanyes de finançament
Préstecs d'entitats financeres
Patrocini/espònsor
Col·laboració en espècie
Ajuts, subvencions i convenis
Reducció de despeses

Qüestionari

[FINPRIVATREPTES]

Quins creieu que són els reptes respecte al finançament privat?

Xarxa de relacions

Aconseguir reconeixement i/o visibilitat

Col·laboracions entre entitats del Tercer Sector

Enfortiment de l'economia col·laborativa

Conèixer oportunitats de finançament

Manteniment i consolidació del finançament privat

[ESPAISCOPRODUCCIO]

Durant el 2023, l'entitat ha participat en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'administració pública

De forma regular

Esporàdicament

Hem participat alguna vegada

Mai hem participat

Secció F: Participació, impacte i reconeixement

[OBJECTIUSFORTS]

Quins d'aquests elements considereu que són punts forts per l'assoliment dels objectius de l'entitat?

- Recursos disponibles
- Equip humà
- Voluntariat i base social
- Organització del treball
- Capacitat de diagnosi, prioritització i estratègia
- Relacions amb el 3r sector
- Relacions amb les administracions públiques
- Relacions amb el sector privat
- Model d'atenció social
- Digitalització i tràmits administratius
- Context socioeconòmic
- Marc normatiu i legislatiu
- Cap element

[OBJECTIUSFEBLES]

Quins d'aquests elements considereu que són punts febles per l'assoliment dels objectius de l'entitat?

- Recursos disponibles
- Equip humà
- Voluntariat i base social
- Organització del treball
- Capacitat de diagnosi, prioritització i estratègia
- Relacions amb el 3r sector
- Relacions amb les administracions públiques
- Relacions amb el sector privat
- Model d'atenció social
- Digitalització i tràmits administratius
- Context socioeconòmic
- Marc normatiu i legislatiu
- Cap element

[RECONeixEMENT]

Quin és el grau reconeixement que percebeu de la vostra tasca per part d'aquests agents? Éssent 1 "Gens de reconeixement" i 5 "Molt de reconeixement"

Personal de les entitats (treballadores i voluntàries)	1	2	3	4	5
Usuàries	1	2	3	4	5
Població general	1	2	3	4	5
Altres entitats del tercer sector	1	2	3	4	5
Sector privat	1	2	3	4	5
Administració pública	1	2	3	4	5

