

---

# L'OCUPACIÓ EN EL TERCER SECTOR SOCIAL CATALÀ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

---



Dones Directives  
i Professionals  
de l'Acció Social

---

**INFORME 2019**

**Barcelona, Desembre de 2019**

Equip de treball:  
Observatori del Tercer Sector  
Montse Fernández (coord.) i Cintia Guerrero

Comissió assessora i conclusions:  
Àstrid Domènech, Esther Juan, Fina Rubio, Gemma Altell, Laia Grabulosa, Montserrat Pujol, Teresa Crespo.

Coordinació del projecte:  
La Confederació i DDiPAS

Disseny i maquetació:  
Natàlia González Vives (www.natnots.cat)

**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

**Dones Directives i Professionals de l'Acció Social  
(DDiPAS)**

Via Laietana, 54, 1r  
Barcelona 08003  
secretaria@ddipas.org  
www.ddipas.org

Ho promou:



Amb el finançament de:



1. PRESENTACIÓ	4
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA	6
3. LES DONES EN EL TERCER SECTOR SOCIAL GENERADOR D'OCUPACIÓ	8
4. ÀMBITS D'ACTIVITATS I COL·LECTIUS ATEOS	13
4.1. Economia de les cures i Tercer Sector Social	13
4.2. Col·lectius i activitats que es realitzen	17
5. TIPOLOGIA DE CONTRACTES I JORNADES LABORALS	21
5.1. Tipologia de contractes	21
5.2. Jornades laborals	24
5.3. Antiguitat	31
6. CATEGORIES LABORALS I SALARIS	34
6.1. Un sector orientat a les persones	34
6.2. Escales salarials	40
6.3. Bretxa salarial	43
7. IMPLEMENTACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT	55
7.1. La igualtat un valor del Tercer Sector Social	55
7.2. Aspectes que preocupen a les entitats en matèria d'igualtat	59
8. ÒRGANS DE GOVERN	60
8.1. Participació de les dones en els òrgans de govern	60
8.2. Les dones en espais de poder públic	65
8.3. Dones presidentes i directives	67
9. EN SÍNTESI	69
ANNEXES	71



---

# 1. PRESENTACIÓ

L'Informe 2019 de L'Ocupació en el Tercer Sector Social Català des de la perspectiva de gènere", és el segon que publiquem en el marc de la iniciativa impulsada conjuntament per La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació) i la Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDI-PAS), com a part del projecte més ampli de Gestió del Canvi cap a l'Equitat de Gènere en les organitzacions del Tercer Sector Social de Catalunya, que es va posar en marxa l'any 2018 i que encara és actiu. Un projecte de canvi que ha estat i està sent realitzat comptant amb el suport de la Direcció General d'Economia Social, Tercer Sector i Cooperatives del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

L'informe va néixer amb la voluntat de generar un instrument de coneixement de la realitat de les dones que configurem el Tercer Sector Social per a poder impulsar la millora i el canvi cap a l'equitat de gènere de les nostres organitzacions. En aquesta segona edició volem posar de relleu el valor de poder donar continuïtat a aquesta publicació que cobreix el dèficit de dades sistemàtiques, analitzades des de la perspectiva de gènere, per tal de comprendre com es produeix la participació de les dones en el Tercer Sector, quines són les bretxes existents i també les fortaleces i, especialment, quina és l'evolució del sector en relació a l'equitat de gènere.

Amb aquest objectiu,enguany, l'informe ens aporta una visió comparativa de les dades que ens permet copsar aquesta evolució i analitzar les tendències que s'apunten. Una anàlisi d'evolució que ha ser especialment rellevant a l'hora de valorar l'impacte de les accions empreses, tant a nivell de sector com des de les organitzacions, per a l'eradicació de les desigualtats de gènere existents.

Esperem que les dades que ens aporta l'informe siguin una eina útil per a la millora de l'equitat de gènere en el dia a dia de les organitzacions, però sobretot desitgem que obri noves mirades i que ens plantegi reptes sobre els quals treballar, per avançar col·lectivament en els valors de justícia de gènere que han de ser al cor de les organitzacions del Tercer Sector i del conjunt de l'Economia Social.

**Joan Segarra**  
President  
La Confederació

**Fina Rubio**  
Presidenta  
DDiPAS

---

## 2. OBJECTIUS I METODOLOGIA

El principal objectiu d'aquesta recerca, seguint la línia de la primera edició, es concreta en impulsar i visibilitzar el rol de les dones en el Tercer Sector Social català i, en concret, en l'ocupació. Aquesta vegada, però, s'ha volgut posar l'accent en les dades d'evolució que ajudin a identificar tendències. Per assolir-lo s'han plantejat els següents objectius específics:

- Aportar dades d'evolució que permetin visualitzar tendències i canvis en el temps, respecte de les diferències entre dones i homes en els equips remunerats del Tercer Sector Social, tant pel que fa als subsectors d'activitats en els quals treballen, com a les categories professionals i a les escales salarials.
- Analitzar la realitat de les dones en el Tercer Sector Social a partir de l'explotació de dades de l'Anuari de l'Ocupació i de la seva comparació amb el conjunt del mercat laboral català des de la perspectiva de gènere.
- Identificar, seleccionar i perfeccionar indicadors per a l'aproximació de la perspectiva de gènere en futures edicions, d'acord amb els canvis socials, polítics i normatius que es donin en matèria de gènere.
- Reflexionar de forma compartida entorn els reptes de la participació i el lideratge de les dones i el seu rol en el Tercer Sector Social, així com en altres espais públics.

La metodologia de treball ha estat quantitativa i basada en l'explotació de fonts de dades secundàries. En concret de les dades procedents de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019. Quan ha estat possible s'aporten dades d'evolució amb l'objectiu d'avançar en la identificació de tendències, amb dades també de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya (edició 2017). En alguns casos també s'han comparat els resultats amb el conjunt del mercat laboral català i amb altres fonts d'informació.

Donant continuïtat als elements identificats en el primer informe, en aquesta segona edició de *L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere* s'aporta, a més de l'anàlisi estadística que permet analitzar l'estructura vertical de l'ocupació, una aproximació horitzontal amb la mirada gènere com a eix d'anàlisi.

---

## ESQUEMA 1 Fases de recerca



# 3. LES DONES EN EL TERCER SECTOR SOCIAL GENERADOR D'OCUPACIÓ

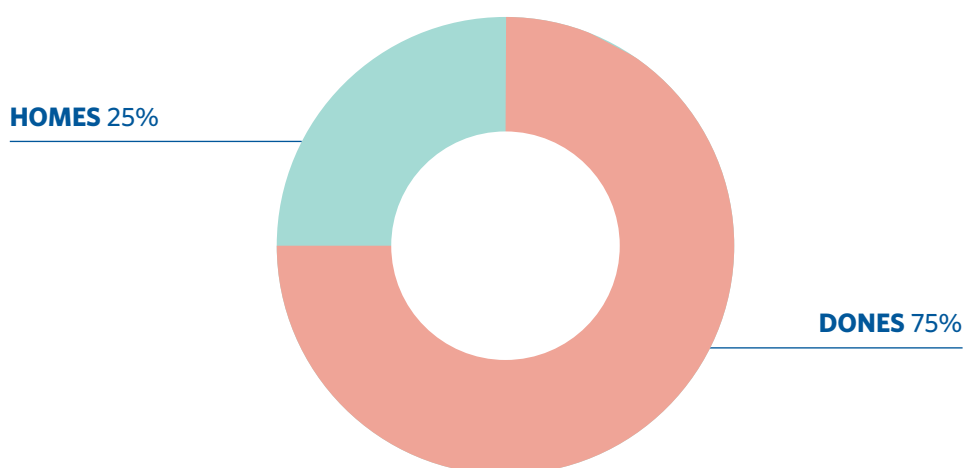
El Tercer Sector Social és un agent generador d'ocupació, àmpliament reconegut per a la provisió de serveis socials, així com per al desenvolupament de projectes d'innovació en la millora de les condicions de vida de la ciutadania en el seu conjunt, i de col·lectius en situació de vulnerabilitat en particular. En el marc de les entitats socials la presència de les dones és predominant, tant pel que fa a les persones contractades, com les voluntàries i les sòcies. Però en el cas de les persones contractades

**La contractació de dones en el Tercer Sector Social és 28 punts superior al conjunt del mercat laboral i 20 superior al sector serveis**

ho és de manera més pronunciada. Les dades aportades en l'anterior edició d'aquest informe ja ho van posar de manifest així com les diferents edicions de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya. La presència de les dones en els equips contractats és, de fet, cada vegada més rellevant, representant 3 de cada 4 persones contractades.

## GRÀFIC 1 Persones contractades en el Tercer Sector Social per sexes.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

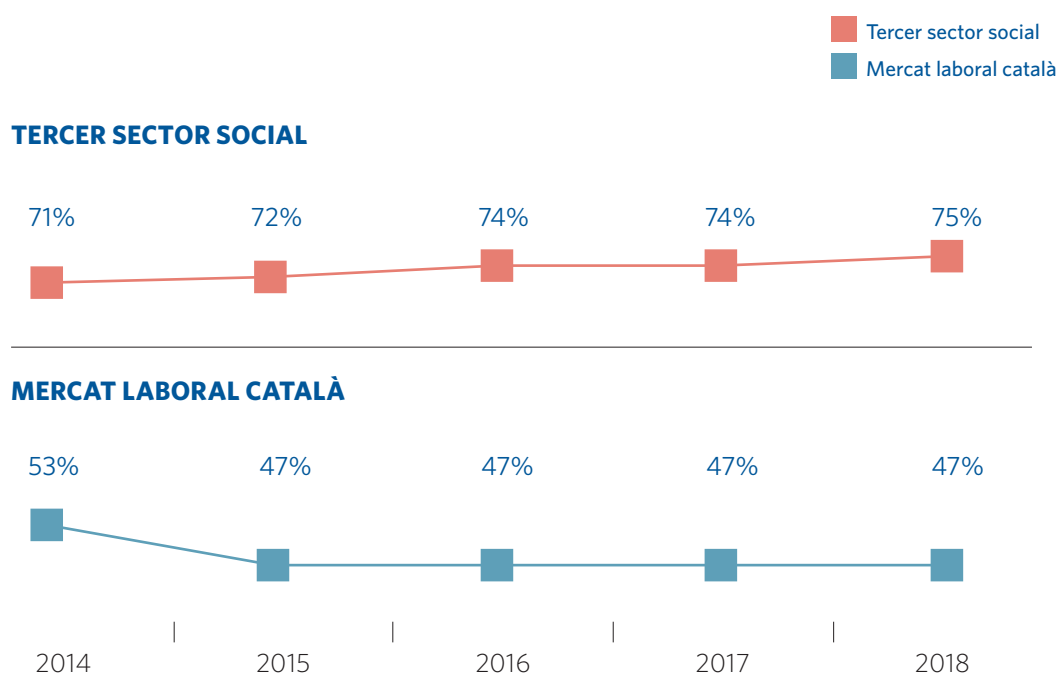




**En xifres absolutes, el pes de les dones contractades en el Tercer Sector Social es tradueix en prop de 73.000**, ja que segons l'estimació de l'Anuari de l'Ocupació 2019, hi ha prop de 97.000 persones contractades en el sector. En analitzar les dades d'evolució s'observa com aquesta xifra ha anat augmentat progressivament any rere any.

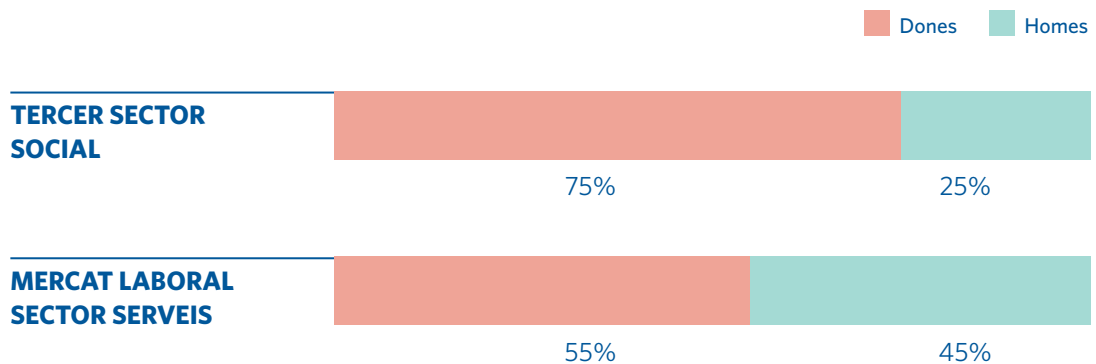
En 2014 representaven el 71% de la contractació total i en el 2018 el 75%. Aquestes tendències, pel que fa al pes de les dones i al seu progressiu creixement, no es corresponen a la del conjunt del mercat laboral, on la presència de les dones va disminuir en 6 punts entre els anys 2014 i 2015, i després es manté constant fins al 2018 en xifres que freguen el 50% de la població ocupada. Les dades comparades mostren com la presència de les dones contractades al Tercer Sector Social és de 28 punts respecte del conjunt de mercat laboral català.

**GRÀFIC 2 Evolució de la presència de dones en el mercat laboral català i en el Tercer Sector Social.** Fonts: Institut d'Estadística de Catalunya i Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Tanmateix, cal considerar que la població ocupada es distribueix per sectors de manera diferenciada per sexes, essent el sector dels serveis el que més dones agrupa. Així doncs, sembla pertinent, comparar les dades de contractació del Tercer Sector Social amb el sector serveis. Els resultats apunten al fet que novament les distàncies són notòries, tot i que menys accentuades, la contractació de les dones en el sector serveis se situa 20 per sota del Tercer Sector Social.

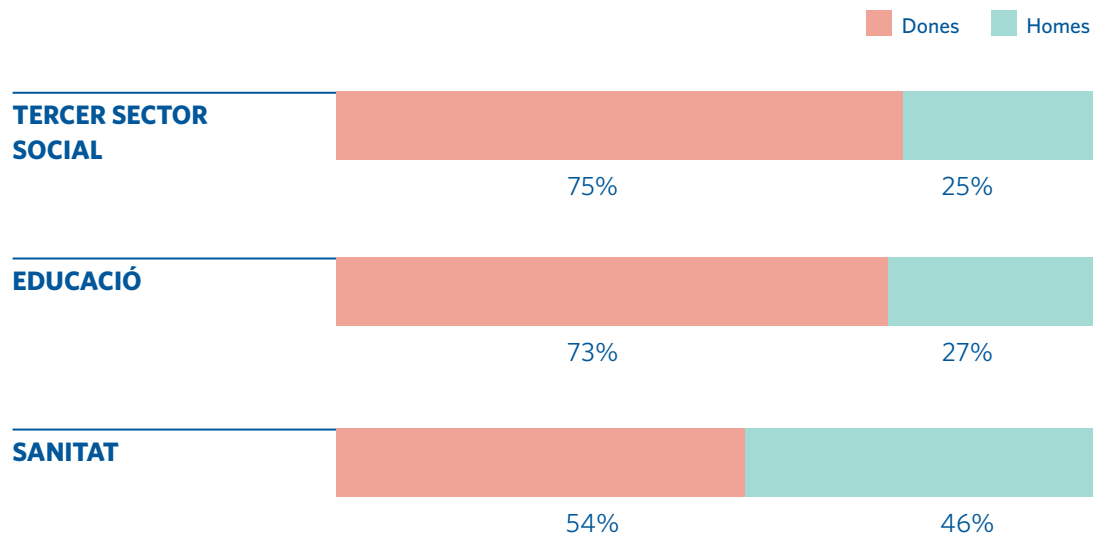
**GRÀFIC 3** Persones contractades, comparativa per sexes entre el Tercer Sector Social i el sector dels serveis del mercat laboral català. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019 i Idescat



Es tracta doncs d'un sector amb una alta presència de dones, fins i tot més elevada que en altres sectors vinculats amb l'Estat del Benestar com és l'educació i la sanitat. Segons les dades del Departament d'Educació, a Catalunya en el curs 2017-2018 el personal docent de secundària -tant de centres públics com privats- estava format pel 73% de dones i el 27% d'homes. Aquest pes sorgeix de comptabilitzar diferents tipologies d'equips docents d'acord amb cada cicle educatiu. Es tracta d'una dada que recull els equips de manera més àmplia que en l'anterior edició, no sent comparables.

A la vegada, l'Associació de Metgesses de Catalunya fixa que el nombre de metgesses en l'Institut Català de Salut se situa en el 54%. La manca de dades respecte a la professió d'infermeria fa que no es pugui incorporar informació que presumiblement faria augmentar la presència de les dones en la sanitat. Així, a partir d'aquestes dades disponibles, la presència de les dones en professions vinculades també amb les tasques reproductives, és elevada però sense arribar al pes que representen en el Tercer Sector Social.

**GRÀFIC 4 Presència de dones contractades i homes contractats en Ensenyament, Sanitat i en el Tercer Sector Social.** Fonts: Departament d'Ensenyament, Associació de Metgesses de Catalunya i Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

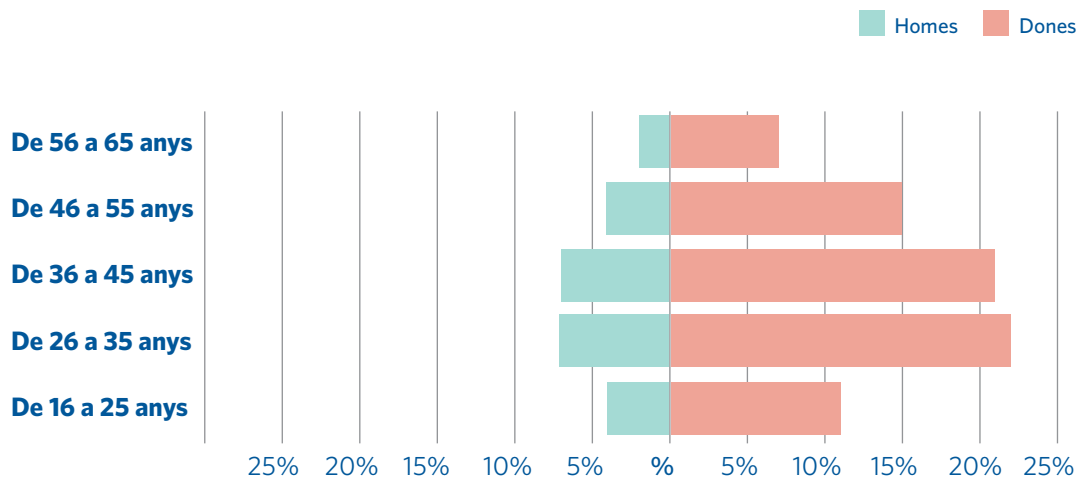


Continuant amb l'ocupació en el Tercer Sector Social, hi ha un altre factor demogràfic que cal considerar per analitzar el perfil de les persones contractades. Aquest és l'edat, que juntament amb el sexe, caracteritzen la contractació d'un sector orientat a la intervenció social. Els equips es caracteritzen per estar formats per persones joves. L'edat més habitual se situa en dos trams: entre 26 i 35 anys i entre 36 i 45 anys. I això tant per homes com per dones.

Durant els darrers anys, l'edat més habitual era entre 26 i 35 anys. Aquest element es relaciona amb les primeres experiències professionals i el Tercer Sector Social com un sector que atreu el talent juvenil. L'augment del tram d'edats compreses entre 36 i 45 anys suposa un increment de l'edat mitjana de les persones contractades al sector i pot suposar un increment de l'estabilitat laboral d'aquest jovent que s'incorpora al sector entre els 26 i 35 anys.

## GRÀFIC 5 Piràmide de població de les persones ocupades en el Tercer Sector Social.

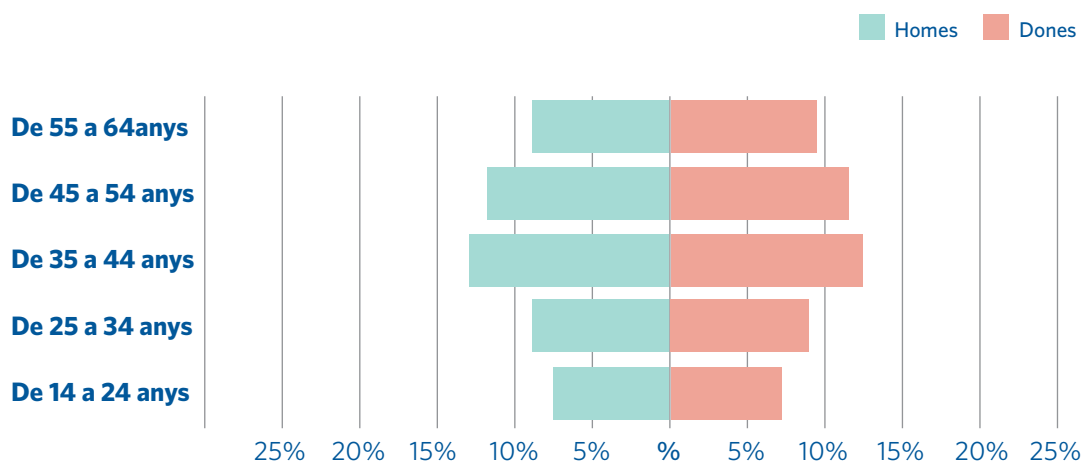
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



La comparativa amb el conjunt de la societat catalana en edat de treballar mostra com la piràmide d'ocupació en el Tercer Sector Social difereix. Les dades poblacionals mostren com el grup d'edat més freqüent és el d'entre 35 i 44 anys, tant per dones com per homes, seguidament de les persones d'entre 45 i 54 anys. A més, si es compara amb la piràmide de la població de l'ocupació de les entitats socials, s'observa una piràmide de base àmplia que comença en el grup d'edats d'entre 26 i 35 anys, mentre que en la piràmide poblacional de Catalunya, la base de la piràmide s'inicia entre les edats d'entre 35 i 44 anys. Cal matisar que els grups d'edat que emprava l'IDESCAT difereixen en un any tant el tram inferior com en el superior (començant en els 15 anys i acabant en els 64 anys).

## GRÀFIC 6 Piràmide de població de la societat catalana el 2019.

Font: Institut d'Estadística de Catalunya



# 4. ÀMBITS D'ACTIVITATS I COL·LECTIUS ATEsos

## 4.1. Economia de les cures i Tercer Sector Social

El Tercer Sector Social se situa en el marc de les cures adreçades cap al conjunt de la ciutadania i, sobretot, cap a col·lectius en situació de vulnerabilitat. Aquesta orientació cap a l'atenció de les persones és el principal factor explicatiu de l'alta presència de les dones en les entitats socials.

Aquest tipus d'economia es pot definir com el conjunt d'activitats que es desenvolupen quotidianament per sostenir i reproduir la vida i que permeten fer front a les necessitats que tenen les persones al llarg del cicle vital. Es tracta, doncs, d'activitats que estan a la base del sistema social i econòmic i que tenen un impacte sobre el benestar de les persones cuidades i cuidadores.

Davant aquesta realitat sembla pertinent preguntar-se si l'alta concentració de dones es produeix de manera homogènia o, al contrari, es donen diferències segons els tipus d'activitats o els col·lectius destinataris. Amb això es vol identificar com es produeix la segregació horitzontal dins del Tercer Sector Social.

### SEGREGACIÓ HORITZONTAL

La segregació horitzontal en el treball es relaciona amb les dificultats de les persones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en sectors tradicionals feminitzats i en la dificultat per accedir a professions considerades com *masculines*.

Més informació: <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=1&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>

Un primer element que s'analitza són els subsectors d'activitat i la participació de les persones assalariades adreçades a l'atenció directa, les quals suposen el 77% del total de les persones contractades en el Tercer Sector Social. Entre aquest grup professional el pes de les dones és del 79%. Els resultats apunten a una distribució desigual entre dones i homes, on malgrat que les dones són majoritàries en la pràctica totalitat de sectors, el seu pes varia, essent més present en l'atenció domiciliària, l'atenció a la gent gran i a la dependència, i l'atenció precoç, situant-se en tots tres casos en el 90%, o més, de dones assalariades.

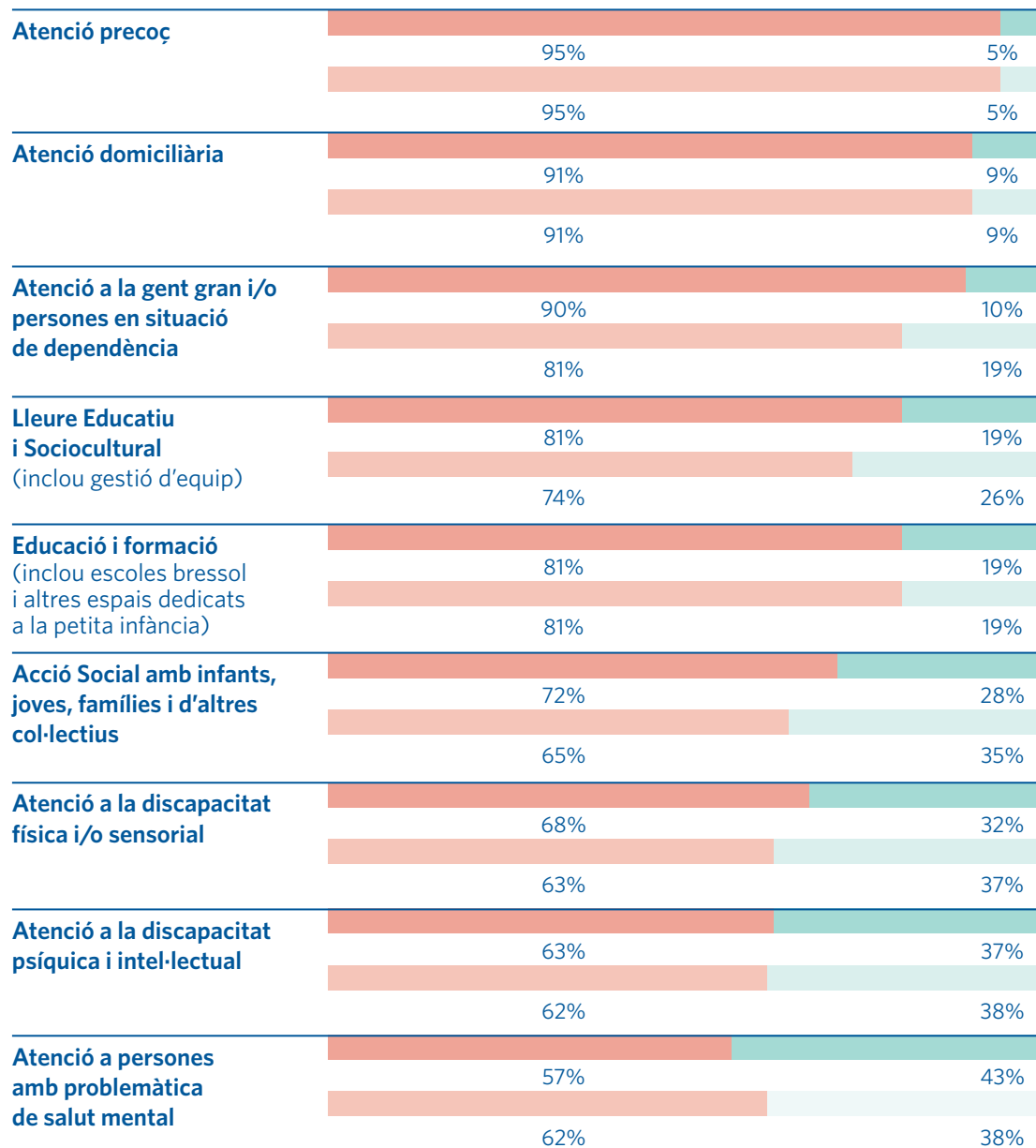
Altres àmbits on les dones se situen per sobre de la mitjana són el lleure educatiu, i l'educació i formació en escoles bressols, seguint la tendència de l'edició anterior. Per sota de la mitjana se situen tota la resta d'àmbits, essent el més equilibrat l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental.

Les dades d'evolució apunten a una coherència en el temps respecte de la distribució de dones i homes contractats. Amb tot, es donen algunes variacions com en l'acció social on les dones han augmentat el seu pes en 7 punts i l'atenció a la discapacitat física i sensorial on ho han fet en 5 punts. Aquestes són les variacions més pronunciades i caldrà analitzar l'evolució en el futur per confirmar aquesta tendència.

Malgrat que es donin aquestes fluctuacions cal considerar que el pes de les dones dins del Tercer Sector Social es manté estable en el temps però es produeixen variacions internes, en funció de l'àmbit d'activitat. També que hi ha àmbits d'especial concentració de dones com són l'atenció domiciliària, l'atenció a la gent gran i la dependència i l'atenció precoç.

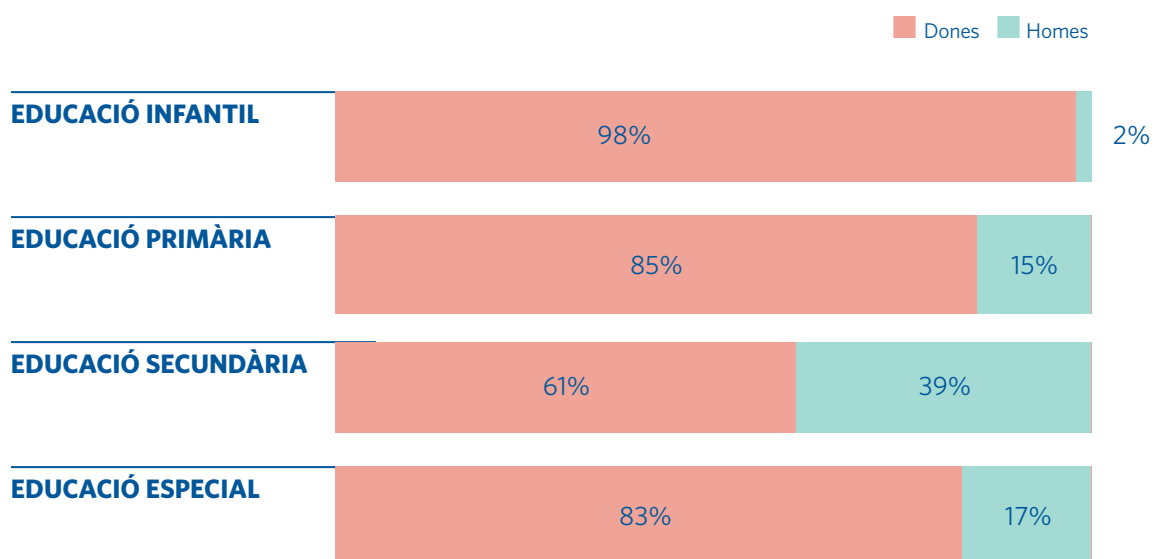
**GRÀFIC 7 Evolució dels equips d'atenció directa per sexes i segons sector d'activitat.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019 i 2017

2018 ■ Dones ■ Homes  
 2016 ■ Dones ■ Homes



La participació de les dones també té una tendència a la segregació en altres àmbits vinculats amb les cures com és l'educació. Les dades sobre docents recopilades pel Departament d'Educació segons cicles formatius, mostra com les dones es concentren en l'educació infantil, representant la pràctica totalitat dels equips, mentre que els homes ho fan en l'educació secundària, cicle on es troben més representats i on arriben gairebé al 40%.

**GRÀFIC 8 Personal docent per sexes i per cicles educatius en l'ensenyament públic i privat a Catalunya. Curs 2017-2018.** Font: Departament d'Educació





## 4.2. Col·lectius i activitats que es realitzen

A partir de les dades recollides en l'edició de l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social 2019, on s'han introduït nous indicadors, s'ha pogut aprofundir en el concepte de segregació horitzontal, a través de l'anàlisi dels col·lectius sobre els quals es treballa i les activitats principals que es realitzen. Les activitats i els col·lectius considerats per a la recerca són els habituals que es donen en el marc del treball de les entitats. Pel que fa a les persones contractades, s'han analitzat novament les persones que treballen específicament en l'atenció directa.

En analitzar els diferents col·lectius destinataris s'observa com la presència de les dones se situa per sobre de la mitjana en les persones grans, el col·lectiu LGBTI+, les persones que exerceixen la prostitució, les persones refugiades i demandants d'asil, les famílies, les dones víctimes de violències masclistes, les persones que pertanyen a minories ètniques, les persones sense llar i els infants i joves. Exactament en la mitjana se situa la població en general i per sota d'aquesta les persones migrades, les persones amb discapacitat, les persones amb malalties, les persones amb trastorns de salut mental, la població reclusa i les persones amb addiccions.

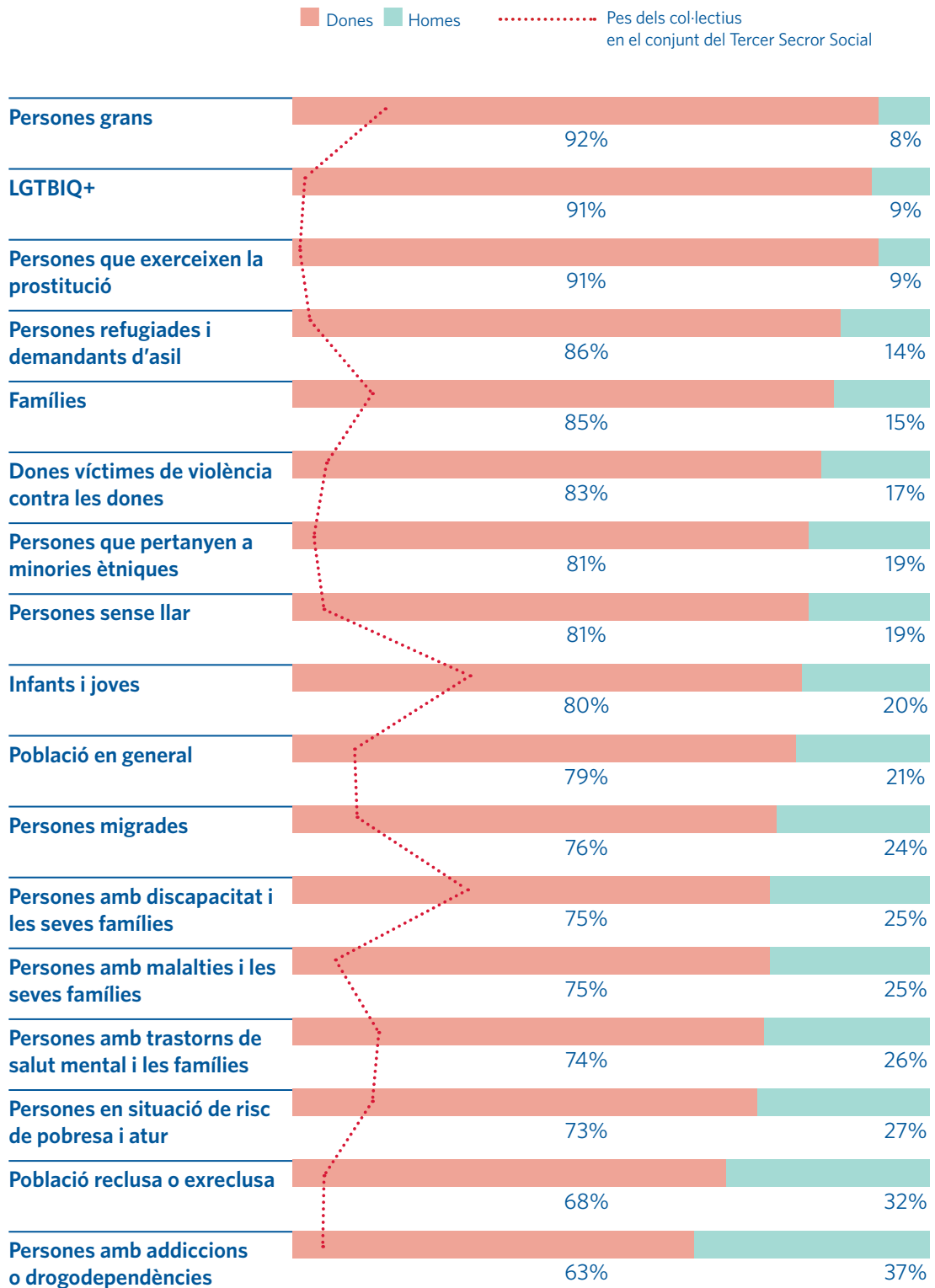
---

***Per col·lectius destinataris, les dones són més presents en els equips professionals quan es tracta de persones grans LGBTI+ i persones que exerceixen la prostitució***

En conjunt, els resultats dibuixen una forquilla d'entre el 63% i el 92% de dones professionals en funció del col·lectiu al qual s'atén i, per tant, la sembla donar-se una segregació horitzontal dins del sector amb una variació de gairebé 30 punts en funció del col·lectiu atès. Tanmateix, cal considerar que no tots els col·lectius estan representats en la mateixa mesura, essent les persones amb discapacitat i els infants i joves els que més pes tenen, amb un 23% i un 22% respectivament.

## GRÀFIC 9 Persones d'atenció directa, segons sexe i col·lectius als quals atenen.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



---

**La mediació i el desenvolupament comunitari són les activitats més desenvolupades per les dones contractades en el Tercer Sector Social**

Respecte de les activitats més habituals que es desenvolupen en el Tercer Sector Social, aquestes també semblen apuntar a una segregació horitzontal, tot i que menys accentuada. Les dones s'ubiquen per sobre de la mitjana en activitats de mediació (83%) i de desenvolupament comunitari (82%). Exactament en la mitjana (79%) se situen l'atenció diürna, els ajusts i prestacions econòmiques, i l'assessorament jurídic.

Per sota de la mitjana hi ha l'alimentació, la intervenció socioeducativa, la informació i orientació, l'atenció sanitària, l'ocupació, l'atenció continuada, la intervenció psicosocial i la intervenció en l'habitatge. És, per tant, en aquestes darreres activitats on la presència d'homes es fa més elevada, tot i suposar com a màxim el 26% de la contractació d'atenció directa.

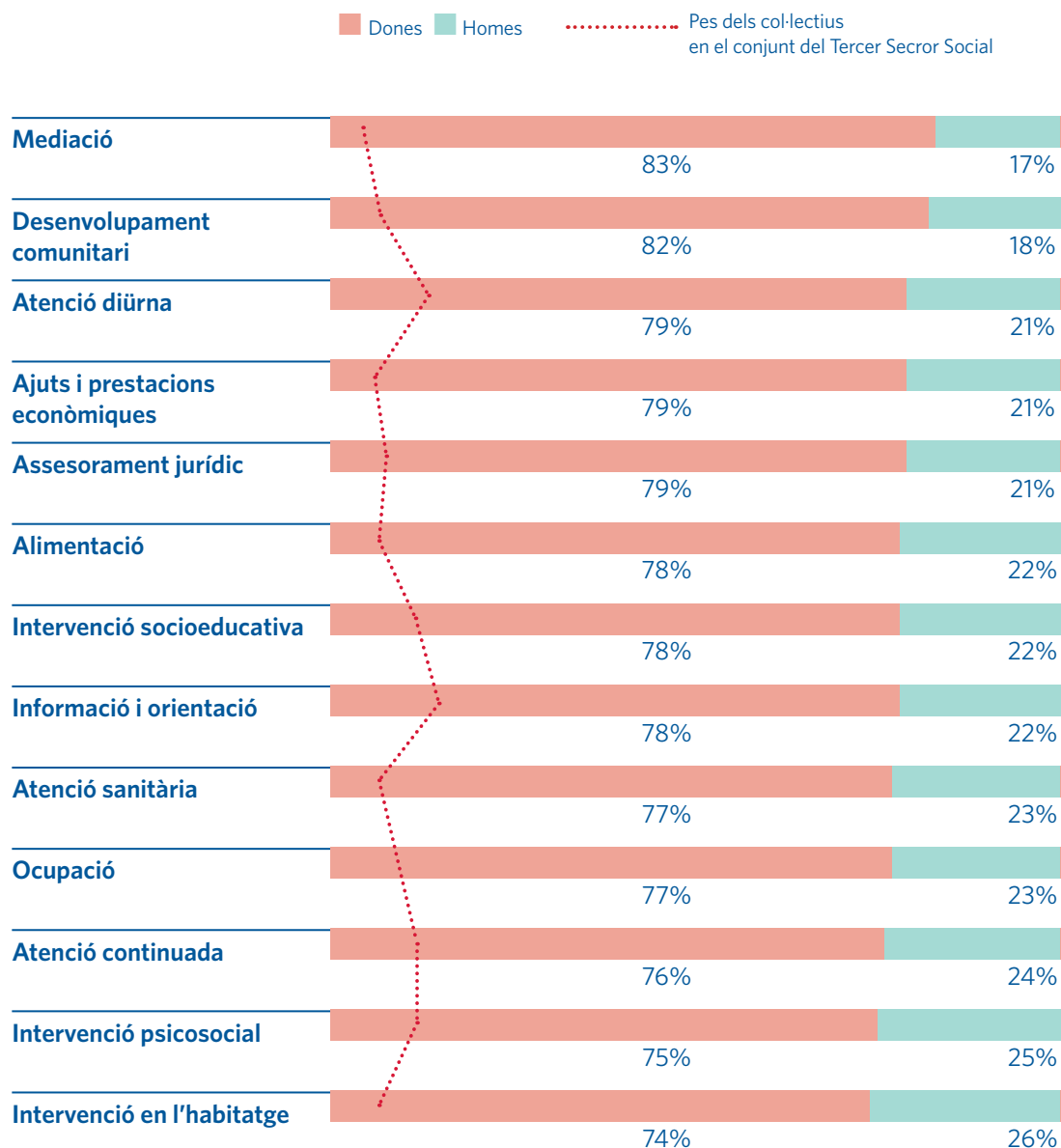
### **SEGREGACIÓ HORITZONTAL I PROMOCIÓ INTERNA**

La segregació horitzontal pot tenir conseqüències més enllà de les evidents. Una recerca realitzada en 2014 en Metges Sense Fronteres als Països Baixos va revelar que els treballs ocupats per les dones en aquesta organització, a més de concentrar-se en l'àrea d'infermeria, eren els menys propensos a la promoció interna. El factor explicatiu es dona per les mateixes característiques d'aquest tipus llocs de feina menys donats a la mobilitat interna que d'altres com la gestió, comandaments intermedis, etc.

Més informació: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.21114>

## GRÀFIC 10 Persones d'atenció directa, segons sexe i activitats que realitzen.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



# 5. TIPOLOGIA DE CONTRACTES I JORNADES LABORALS

## 5.1. Tipologia de contractes

Les característiques de la contractació es mesuren a partir de tres indicadors claus: temporalitat dels contractes, la seva tipologia i la jornada laboral. Per aprofundir en aquestes variables i en les seves implicacions sobre les dones contractades en el Tercer Sector Social, les dades es comparen per sexes tant dintre del sector com amb el conjunt del mercat laboral català.

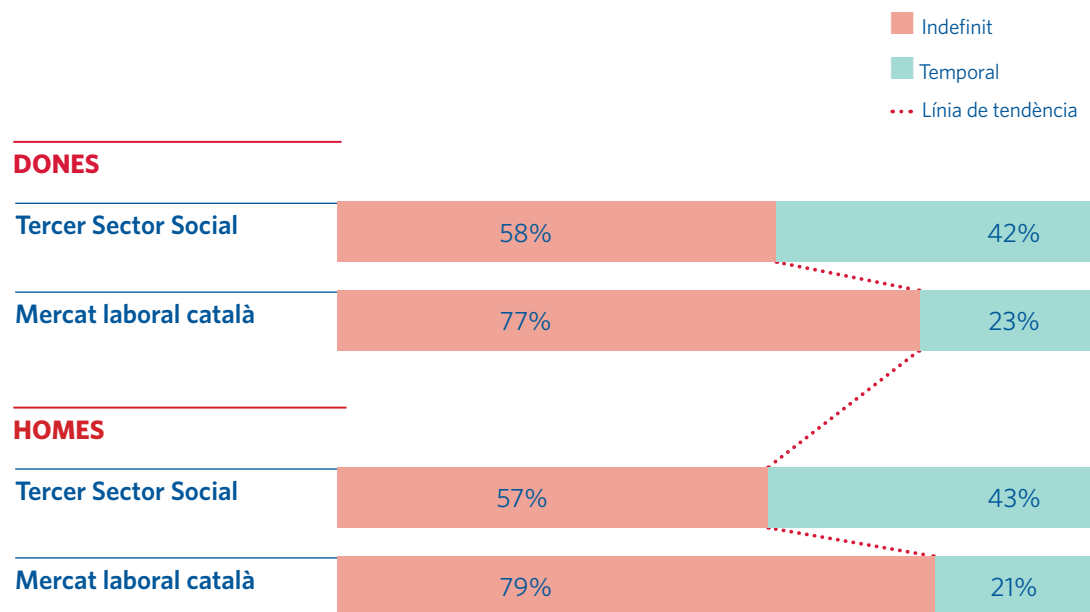
Les dades comparades mostren diferents elements d'anàlisi sobre els quals parar l'atenció. Per començar amb la contractació temporal, s'observa que els contractes temporals són més freqüents en les dones dins del Tercer Sector Social que en el conjunt del mercat laboral, de fet, la distància entre dones en tots dos espais és de 19 punts. I en el cas dels homes aquesta distància arriba als 22 punts. És precisament en aquesta comparació on s'observen bretxes clares i no es pot obviar que el 75% de la contractació en el Tercer Sector Social es realitza a dones.

---

***La contractació temporal de dones en el Tercer Sector Social és 19 punts superior que en el mercat laboral. La xifra, si es compara amb els homes en el mercat laboral, s'eleva a 21 punts***

Per tant, la temporalitat dels contractes dintre del Tercer Sector Social és especialment pronunciada. Anàlogament, la presència de contractes indefinits dista entre el conjunt del mercat laboral català i el sector, i és pràcticament la mateixa tant per dones (58%) com per homes (57%) en el Tercer Sector Social. En el conjunt del mercat laboral els contractes indefinits tenen un pes més elevat, els quals oscil·len entre el 77% en el cas de les dones i el 79% en el cas dels homes.

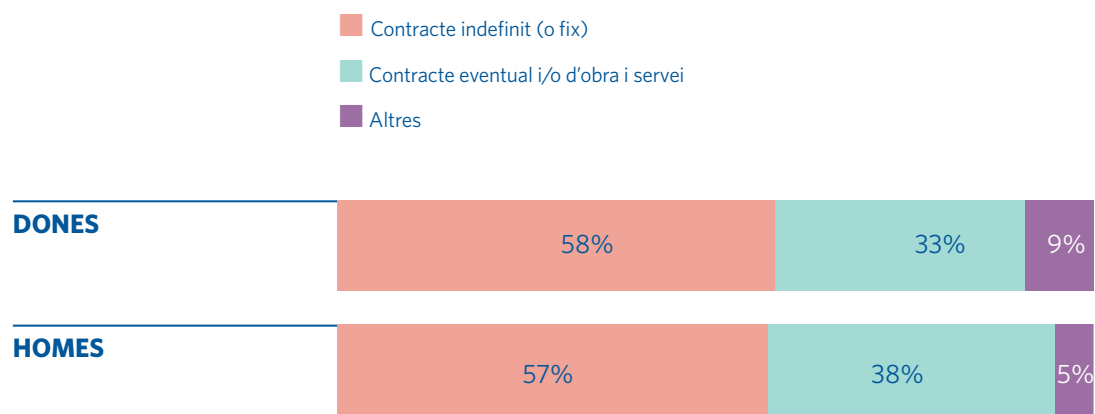
**GRÀFIC 11 Comparativa de contractes indefinits i temporals per sexes, en el mercat laboral i en el Tercer Sector Social.** Fonts: Institut d'Estadística de Catalunya i Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



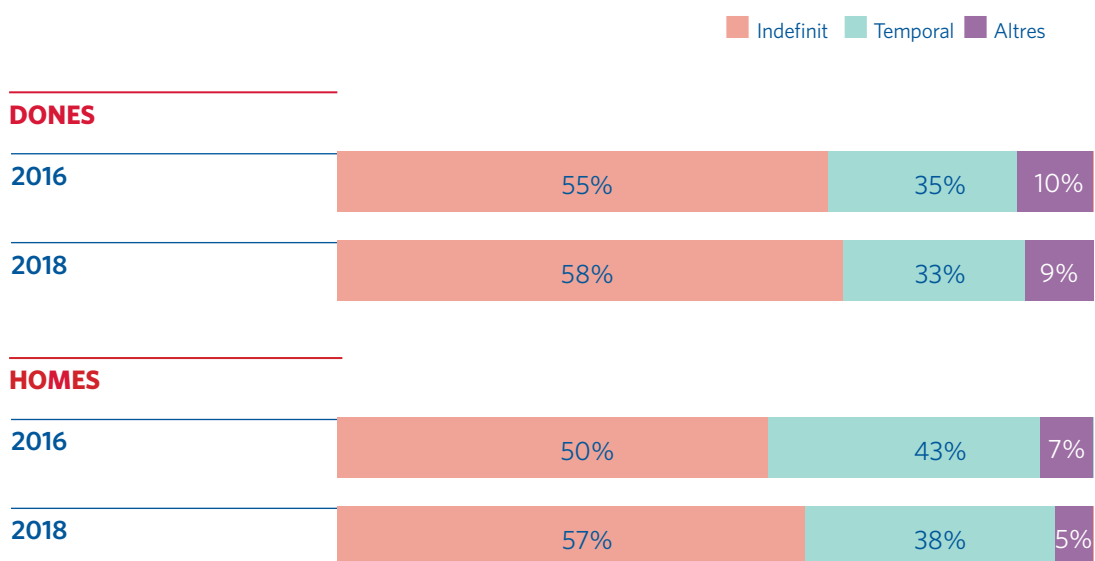
Els contractes laborals es poden classificar segons la seva temporalitat -indefinit i temporal- i dintre d'aquesta per tipologies segons la seva finalitat pel que fa a la contractació temporal -formatiu, per substitucions, etc.-. S'analitzen ara, doncs, els tipus de contractes aplicats en el Tercer Sector Social d'acord amb la seva tipologia, i per sexes. Les tendències per dones i homes semblen ser paral·leles tot i que amb algun matís.

En el cas de les dones, els contractes indefinits representen el 58% del total dels contractes, mentre que en els homes aquest tipus de contracte és 1 punt inferior, situant-se en el 57%. Els contractes eventuais i, els d'obra i servei representen el 33% dels contractes signats per les dones mentre que en el cas dels homes aquests contractes representen el 38%. Sembla doncs que hi ha una major eventualitat en els contractes dels homes. Pel que fa a altres tipus de contractes, com contractes formatius i als d'interinitat (aquells contractes de substitucions que permeten garantir el funcionament dels serveis), s'observen que són un 4% més habituals entre dones que entre homes. Les dades del 2018 segueixen les mateixes tendències que les dades de 2016, per tant, podríem estar parlant de tendències envers la tipologia de contractació i el sexe de les persones treballadores al Tercer Sector Social de Catalunya.

**GRÀFIC 12 Contractes laborals per sexes en el Tercer Sector Social.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



**GRÀFIC 13 Contractes laborals per sexes en el Tercer Sector Social. Comparativa entre 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



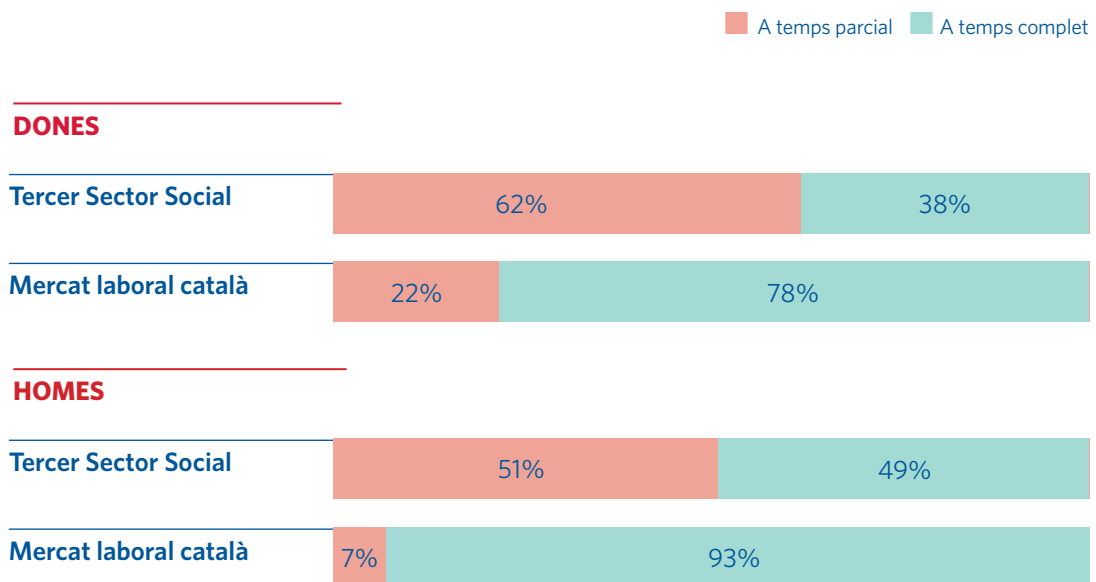
**Les dades d'evolució apunten a un creixement de la contractació indefinida en el Tercer Sector Social, i en menor mesura, de contractacions d'interinitat i formatius**

## 5.2. Jornades laborals

Les jornades laborals al Tercer Sector Social es caracteritzen per una alta parcialitat. Pel que fa als tipus de jornada, les dades comparades amb el mercat laboral català apunten al fet que les jornades a temps parcial són més habituals al Tercer Sector Social, tant per dones com per homes, respecte al mercat laboral català. El 62% de les dones treballadores al sector té una jornada laboral parcial, enfront del 22% de les dones treballadores al mercat laboral català. Per tant la diferència és de 40 punts. Per contra, les jornades parcials es troben en menor mesura en el cas dels homes, tant al sector com en el mercat laboral català, respecte de les dones. En el cas del sector, el 51% dels homes té una jornada laboral parcial, enfront del 7% al mercat laboral català. En aquest cas, la diferència és de 44 punts.

### GRÀFIC 14 Distribució de dones i homes segons jornada laboral en el Tercer

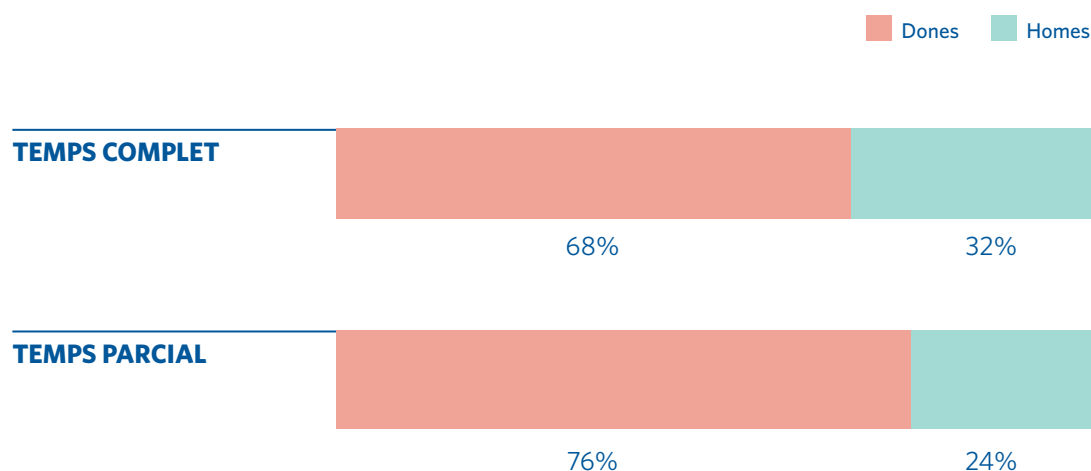
**Sector Social i al Mercat Laboral Català.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019 i Idescat 2019.



Del total de jornades a temps parcial, s'observa que el 76% són realitzades per dones i el 24% per homes. En el cas dels contractes a temps complet la presència de les dones es redueix en 8 punts, sumant el 68% d'aquest tipus de jornada, mentre que els homes en aquest cas representen el 32%. Les dades apunten doncs a una feminització de les jornades parcials.

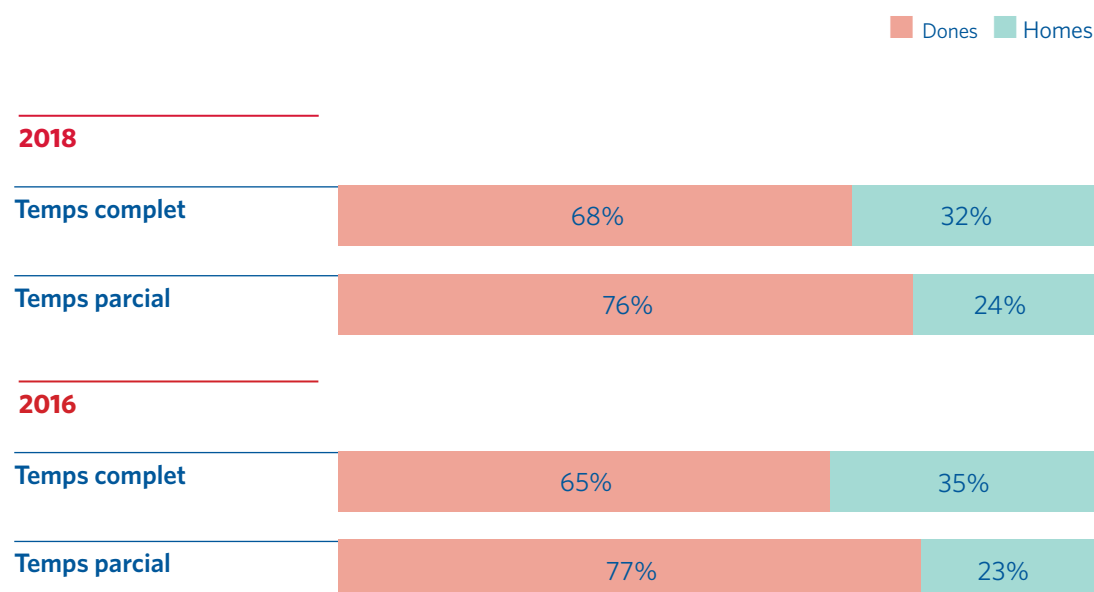


**GRÀFIC 15 Distribució de dones i homes segons jornada laboral en el Tercer Sector Social.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Les dades comparades amb els resultats de 2016 mostren que la tendència es manté estable amb el pas dels anys. Les diferències envers a les jornades laborals que es donen entre homes i dones al Tercer Sector Social poden venir determinades per les característiques específiques del sector que s'han anat comentant, o bé per l'estructura laboral general de l'estructura productiva. Les dades del mercat laboral català mostren les mateixes diferències que poden de manifest una major proporció de jornades parcials per les dones, moltes vegades atribuïdes a la falta d'altres ofertes laborals o a la conciliació familiar.

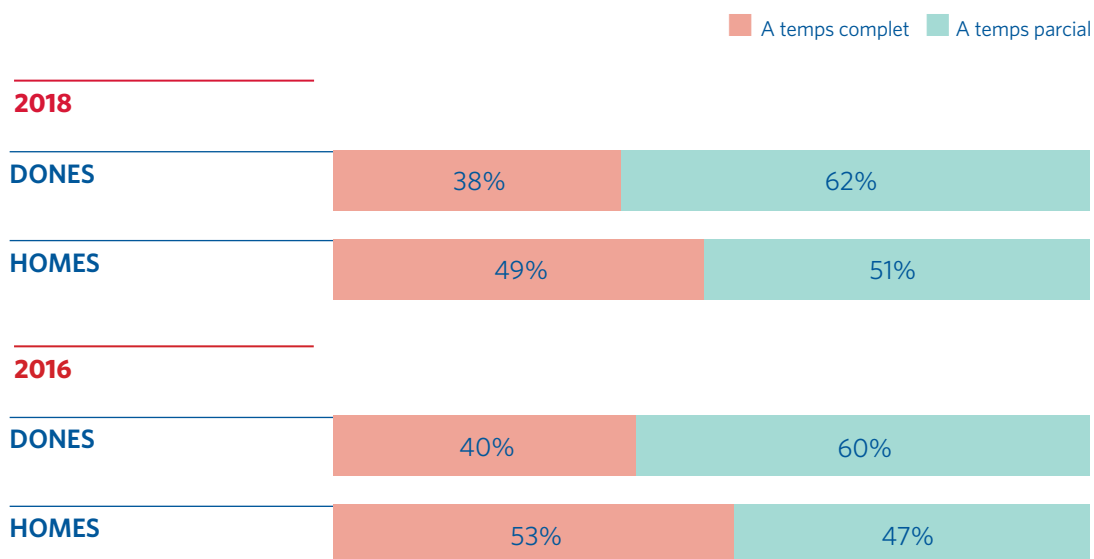
**GRÀFIC 16 Distribució de dones i homes segons jornada laboral en el Tercer Sector Social. Comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



Les característiques dels serveis i activitats que es realitzen en les entitats socials sovint determinen el tipus de jornada a realitzar. L'atenció a les persones pot tenir diversitat de franges horàries i cicles temporals que acaben repercutint en el tipus de jornada laboral. Per analitzar el tipus de jornada, novament es realitza una comparativa entre dones i homes.

Dins del Tercer Sector Social la jornada a temps parcial representa el 62% dels contractes de les dones i el 51% dels contractes dels homes. Hi ha, doncs, una distància d'11 punts. Les dades comparades amb els resultats de 2016 mostren que aquesta diferència entre homes i dones és similar. En 2016 les diferències respecte del contracte parcial d'homes i dones era de 13 punts.

**GRÀFIC 17 Jornada laboral en el Tercer Sector Social per sexes.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



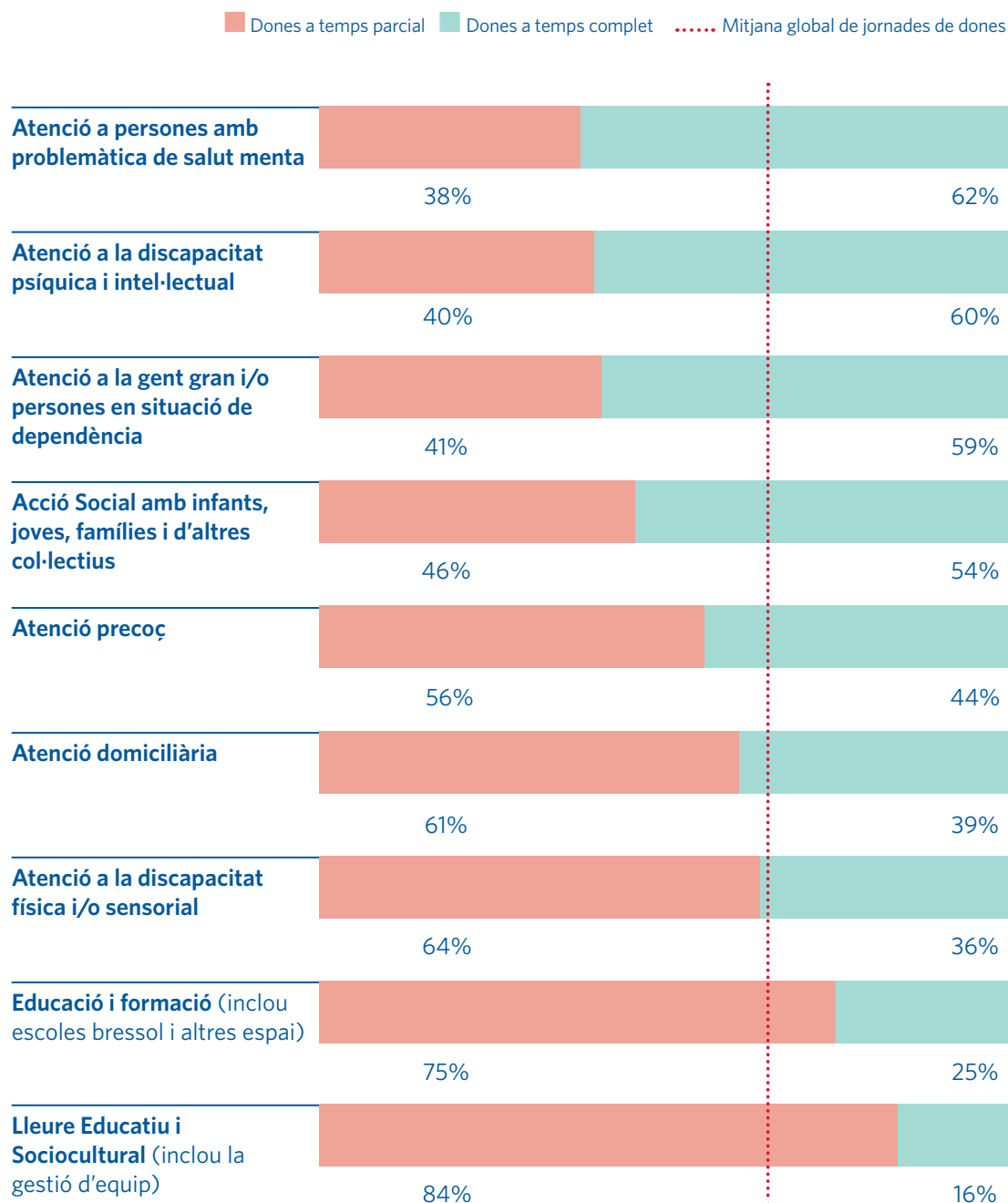
D'acord amb la informació recollida en les diferents edicions de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social hi ha tres principals factors explicatius de les jornades parcials. El primer d'ells són les necessitats d'activitats i serveis que en molts casos requereixen d'equips durant unes hores diàries o setmanals però difícilment serà necessari realitzar jornades completes. El segon factor es relaciona amb les demandes del mateix equip, que expressen la seva preferència per una jornada parcial. El tercer factor es relaciona amb els recursos disponibles, essent per tant una qüestió econòmica la que limita també la contractació a temps complet.

Un altre element a considerar quan es parla de les jornades parcials és que aquestes, per definició, són inferiors a la jornada completa establerta per conveni o estatut de treballadors/es. Aquesta reducció pot ser del 10%, 20%, 50%, etc. d'hores respecte de la jornada completa. Fins el moment no es disposen d'aquesta informació relacionada amb la parcialitat.

Per aprofundir en l'anàlisi de les jornades parcials en el cas de les dones, s'analitza ara per àmbits d'activitat en la cerca de possibles diferències. Els resultats apunten que en el lleure educatiu i sociocultural acumula el 84% de jornades a temps parcials, l'educació i formació el 75%, l'atenció física i/o sensorial el 64% i l'atenció domiciliària el 61%. Aquests àmbits són els que s'ubiquen per sobre de la mitjana (62%).

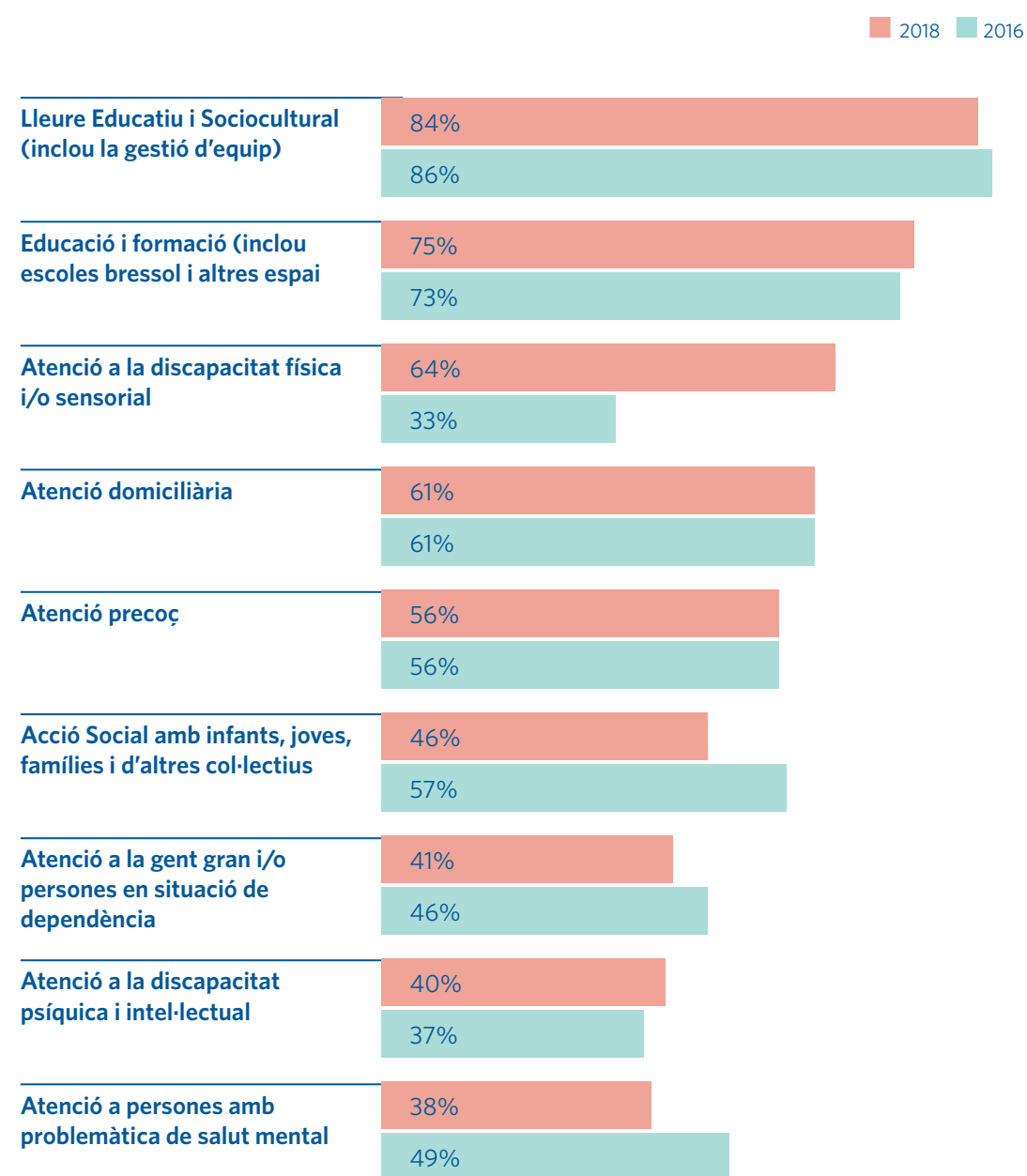
Les dades són similars a les dades de 2016, tot i que destaca l'increment de les dones amb jornades a temps parcial a l'àmbit de l'atenció física i/o sensorial, 33% el 2016 envers el 64% al 2018. Per sota de la mitjana es troben l'atenció precoç, on el 57% de les jornades de les dones contractades en aquest àmbit són parcials, l'acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius, amb el 61%, l'atenció a la gent gran i a persones en situació de dependència amb el 41%, l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual amb el 40% i l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental amb el 38%.

**GRÀFIC 18 Jornades laborals de dones segons àmbit d'activitat.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



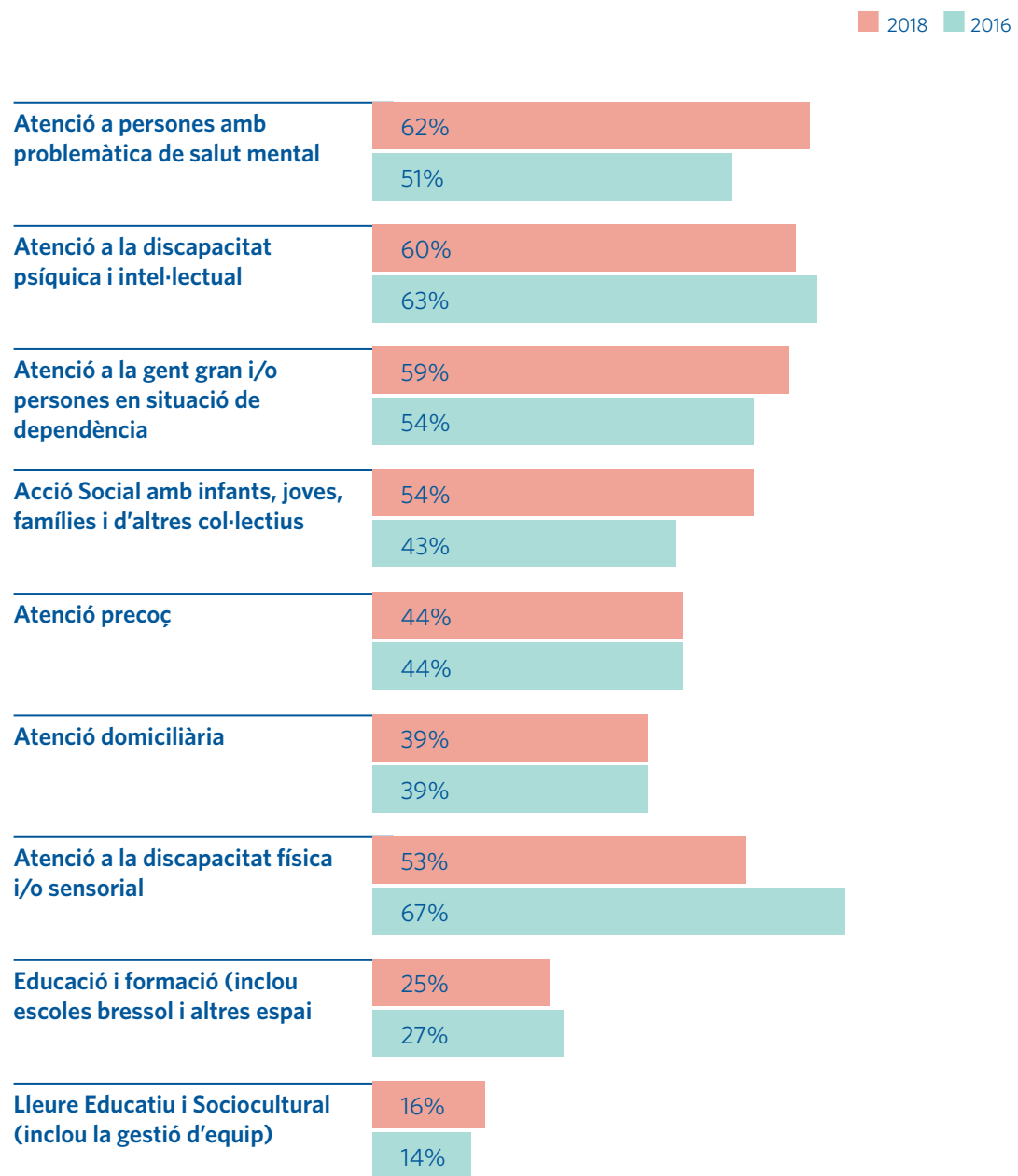
Les jornades laborals de les dones segons l'àmbit laboral comparades amb les dades de 2016 mostren una tendència a l'estabilitat, amb algunes excepcions. Els principals àmbits d'actuació on treballen més dones a jornada parcial són el lleure educatiu i sociocultural (84%), l'educació i la formació (75%) i l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial (64%). Aquest darrer àmbit ha duplicat el nombre de dones amb aquest tipus de jornada. L'anàlisi desagregat apunta al fet que aquest creixement es dona sobretot en entitats de dimensió econòmica elevada i ubicades sobretot a Ponent, que fan augmentar la proporció considerablement.

**GRÀFIC 19 Contractes a temps parcials de dones segons àmbit d'activitat, comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019.



Pel que fa a les jornades completes, els principals àmbits d'actuació on treballen més dones són l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental (62%), atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual (60%) i l'atenció a la gent gran i/o persones amb situació de dependència (59%). De l'evolució en les jornades completes segons l'àmbit d'actuació cal destacar el descens de les dones en l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial que ha passat del 67% en 2016, al 53% en 2018.

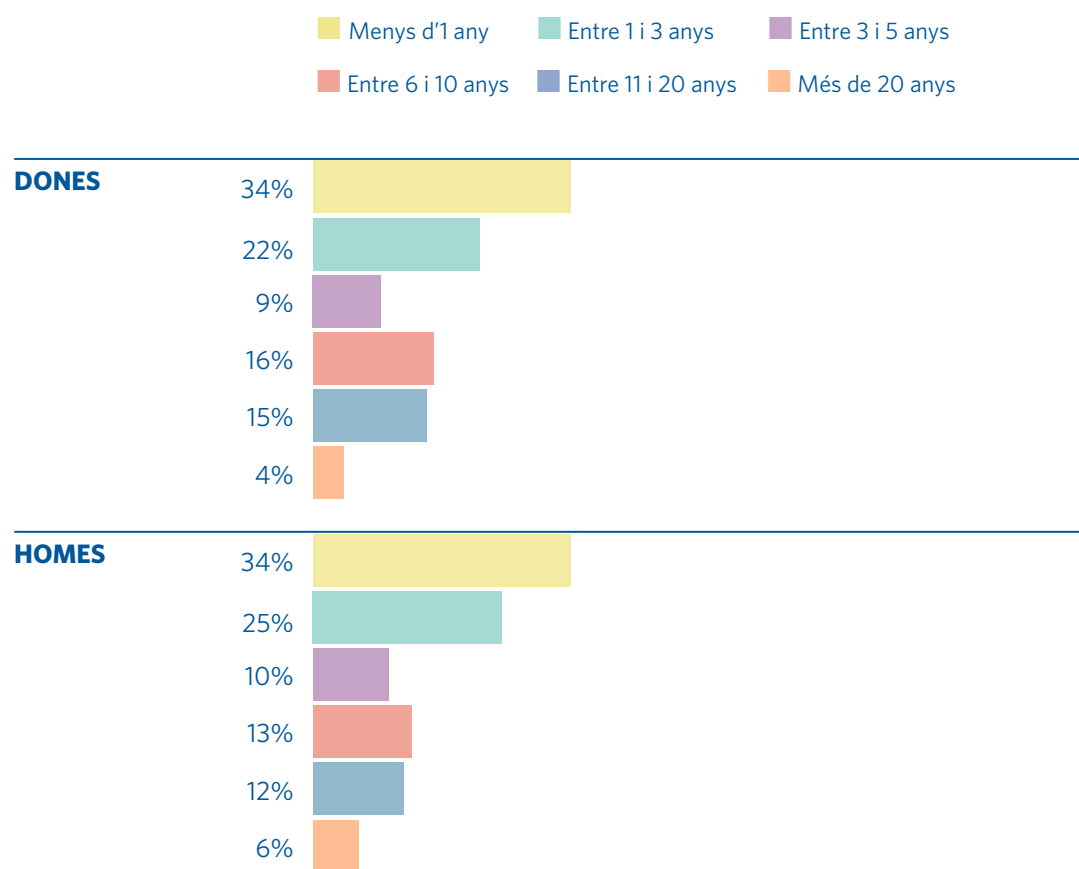
**GRÀFIC 20 Contractes a temps complet de dones segons àmbit d'activitat, comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



## 5.3. Antiguitat

El temps que les persones contractades es vinculen a les organitzacions és un signe de fidelització amb l'entitat que va lligat al cicle de vida de les persones, les característiques de la contractació, i també d'altres factors. La rotació en les entitats en el Tercer Sector Social és una pràctica habitual i les dades de l'Anuari de l'Ocupació 2019 apunten a una semblança entre dones i homes. La majoria de les persones contractades al sector, dones o homes, es vinculen menys d'un any en una organització, el 34% cadascun. D'altra banda, s'observen petites variacions envers l'antiguitat en funció del sexe.

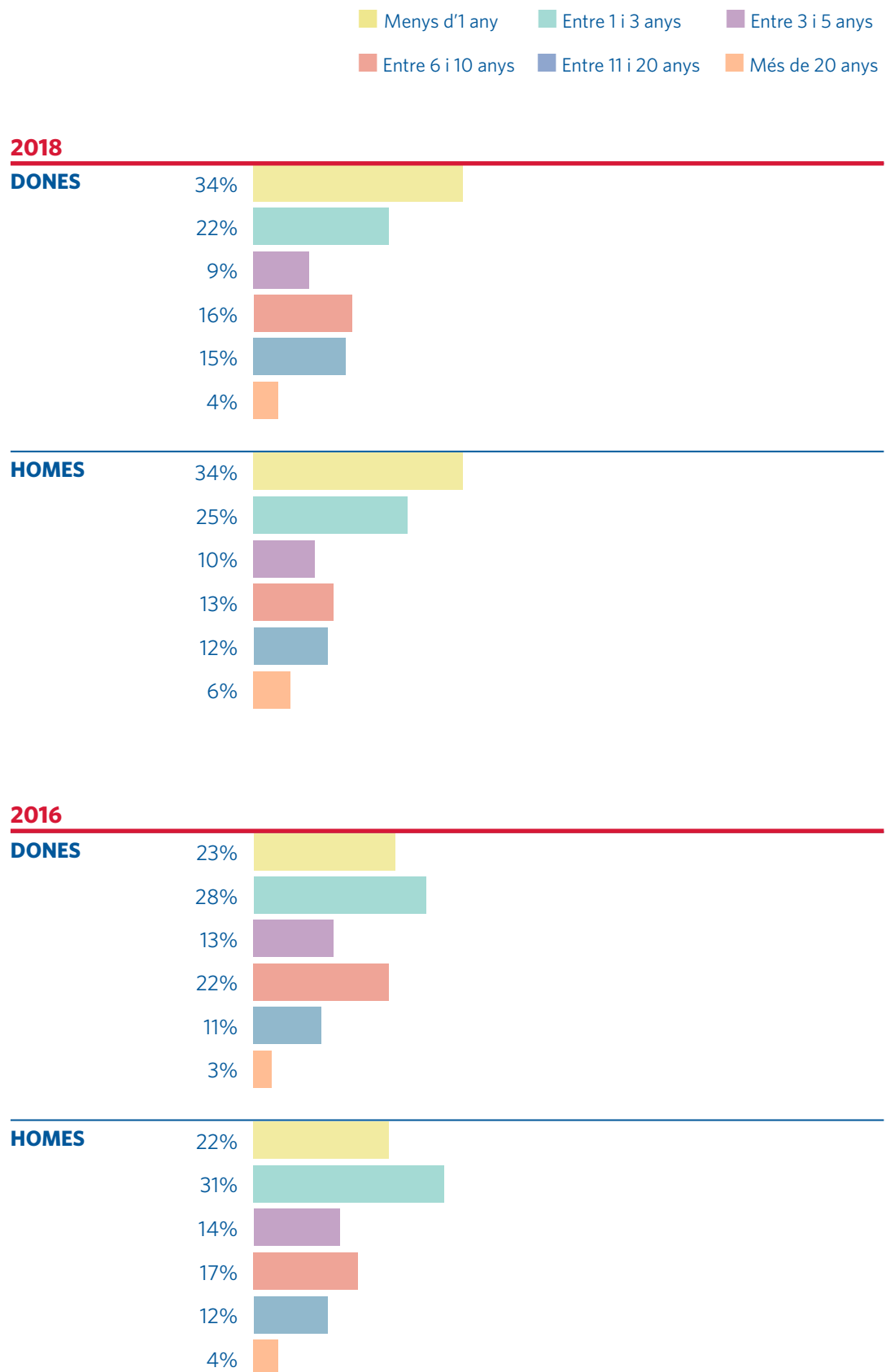
**GRÀFIC 21 Antiguitat en l'entitat per sexes.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Les dades comparades amb els resultats de 2016, tot i que en aquella edició s'apun-tava a una rotació més pronunciada entre els homes, semblen que mostren una tendència a l'estabilitat. S'observa un increment de les persones contractades amb menys d'1 any d'antiguitat, però per l'altra banda, també ha augmentat la proporció de les persones contractades d'entre 11 i 20 anys d'antiguitat i les que fa més de 20 anys que hi són a l'entitat. Probablement, d'acord amb el creixement global de la contractació en el Tercer Sector Social, les dades dibuixen un sector dinàmic, amb una entrada constant de persones als equips, que fa reequilibrar les antiguitats més llargues.

## GRÀFIC 22 Antiguitat en l'entitat per sexes, comparativa entre 2016 i 2018.

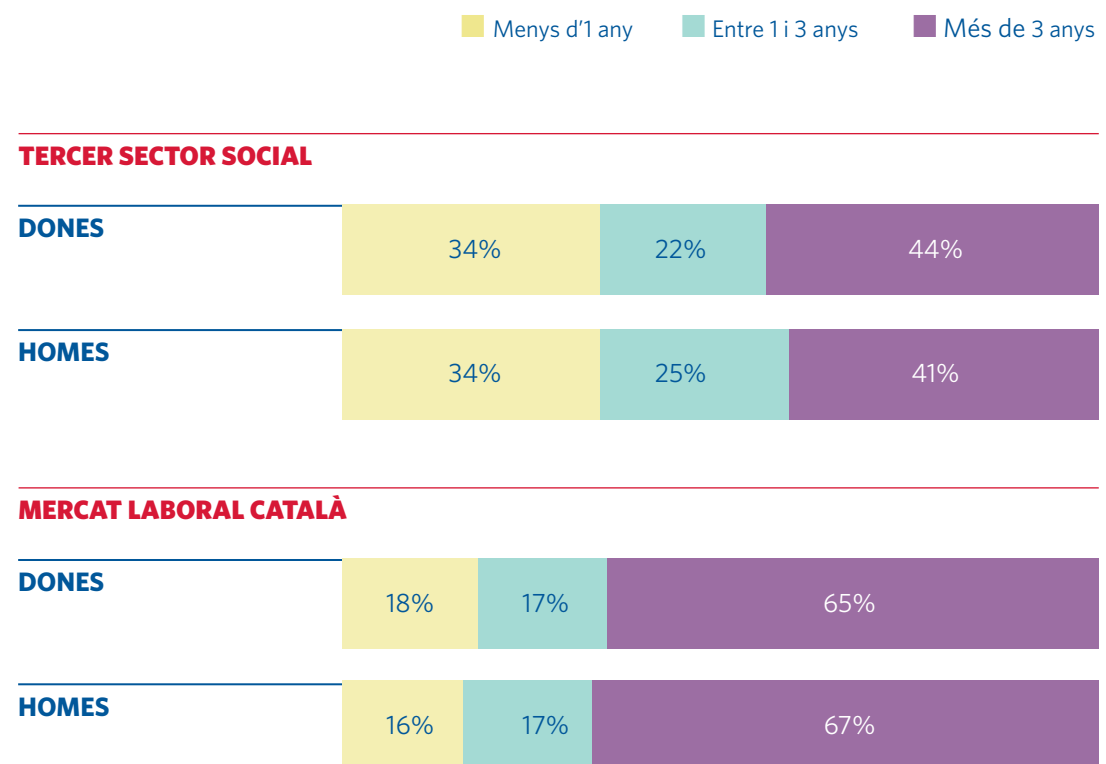
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019





En comparació amb les dades del mercat laboral català, s'observa una major presència d'antiguitat que en el sector, tant per homes com per dones. Tanmateix, cal considerar que les rotacions en el Tercer Sector Social sovint es produeixen entre entitats del mateix sector.

**GRÀFIC 23 Antiguitat en l'entitat per sexes, comparativa entre el Tercer Sector Social i el Mercat Laboral Català.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



# 6. CATEGORIES LABORALS I SALARIS

## 6.1. Un sector orientat a les persones

Les persones contractades en les entitats socials poden assumir diferents responsabilitats i funcions, les quals es poden organitzar segons diferents classificacions professionals. A l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social es recullen les següents:

- Direcció i gerència
- Comandaments intermedis
- Equip d'estructura
- Equip d'atenció directa
- Personal d'administració

A partir de les dades analitzades en aquest capítol es vol conèixer si es produeix, i com es produeix, la segregació vertical en el Tercer Sector Social. Des d'aquesta perspectiva és esperable que les dones ocupin llocs de feina amb capacitat limitada en la presa de decisions, mentre que els homes se situarien en càrrecs com els de direcció i gerència de les entitats, els quals es relacionen amb el poder de les entitats.

### SEGREGACIÓ VERTICAL

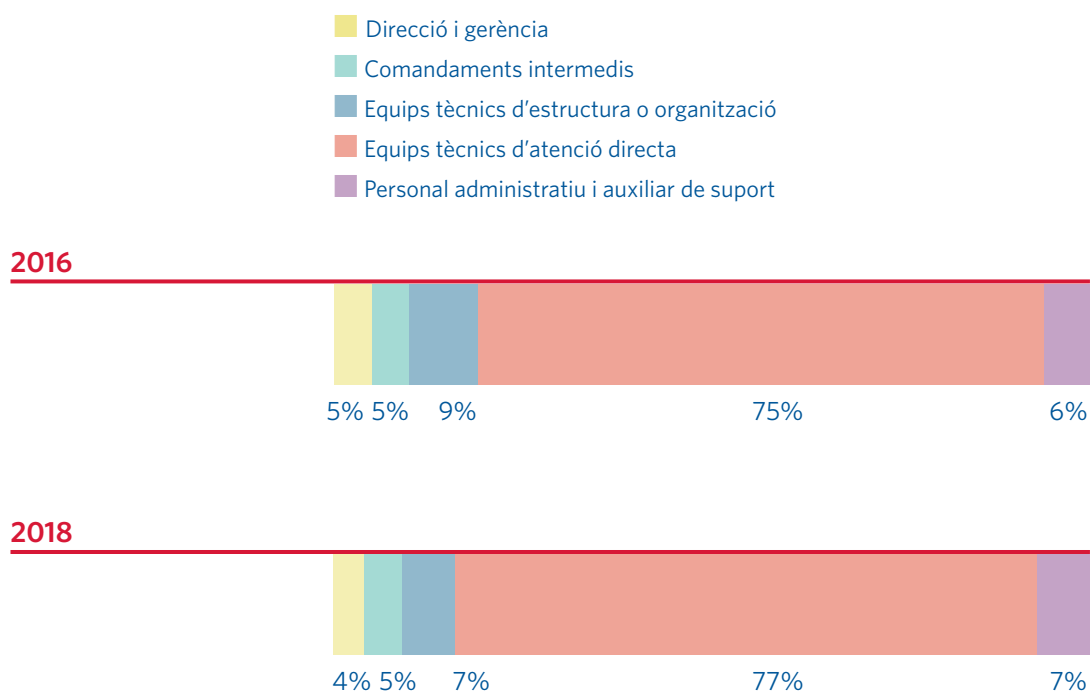
Aquest tipus de segregació fa referència a les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment. Són conegudes les desigualtats que limiten que la dona ocupi llocs de poder decisor, així com les condicions laborals que les afecten: són les que treballen més a temps parcial o en formes laborals de flexibilitat o jornada continuada i el salari femení, per al mateix càrrec i les mateixes funcions, és sovint més baix que el salari masculí.

Més informació <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=1&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>

Cal considerar per començar que el grup professional més representat en el Tercer Sector Social és el de l'atenció directa, el 77% de les persones contractades en 2018 s'ubiquen en aquest grup. Les dades d'evolució apunten a lleugeres diferències. Respecte de 2016 s'observa un augment de 2 punts en aquesta categoria. La proporció del personal administratiu, auxiliar i de suport ha augmentat 1 punt respecte a les dades de 2016, passant del 6% al 7%.

D'altra banda, la representativitat dels comandaments intermedis s'ha mantingut al 5%, direcció i gerència ha disminuït en un punt, 5% en 2016 i 4% el 2018 i per últim, les persones tècniques d'estructura o organització han reduït la seva presència en 2 punts, 9% en 2016 i 7% el 2018.

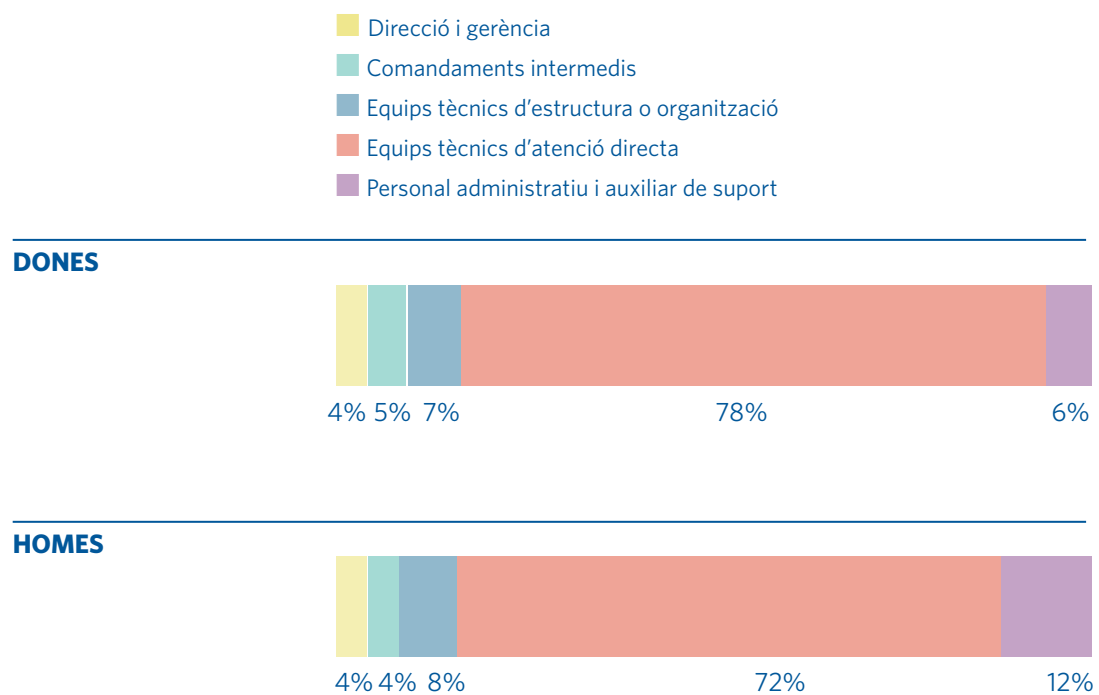
**GRÀFIC 24 Persones contractades per grups professionals.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



L'anàlisi de les persones contractades, disgregades per sexes, apunta al fet que l'atenció directa és la principal activitat que realitzen tant homes com dones. Val la pena recordar que el 75% de les persones contractades són dones i el 25% són homes. De fet, pel conjunt de categories, homes i dones segueixen una tendència semblant caracteritzada pel gruix de persones adreçades a la intervenció, la qual supera el 70%.

Amb tot hi ha algunes diferències que poden apuntar als rols tradicionals de gènere i la seva reproducció dins del sector. La més destacada és la distribució que es produeix entre equip tècnic d'estructura i d'atenció directa. Mentre que en el cas de les dones el pes de l'atenció directa és del 78%, en el cas dels homes aquesta categoria es redueix al 72%. Els 6 punts de diferència es distribueixen principalment pels homes entre el personal d'administració.

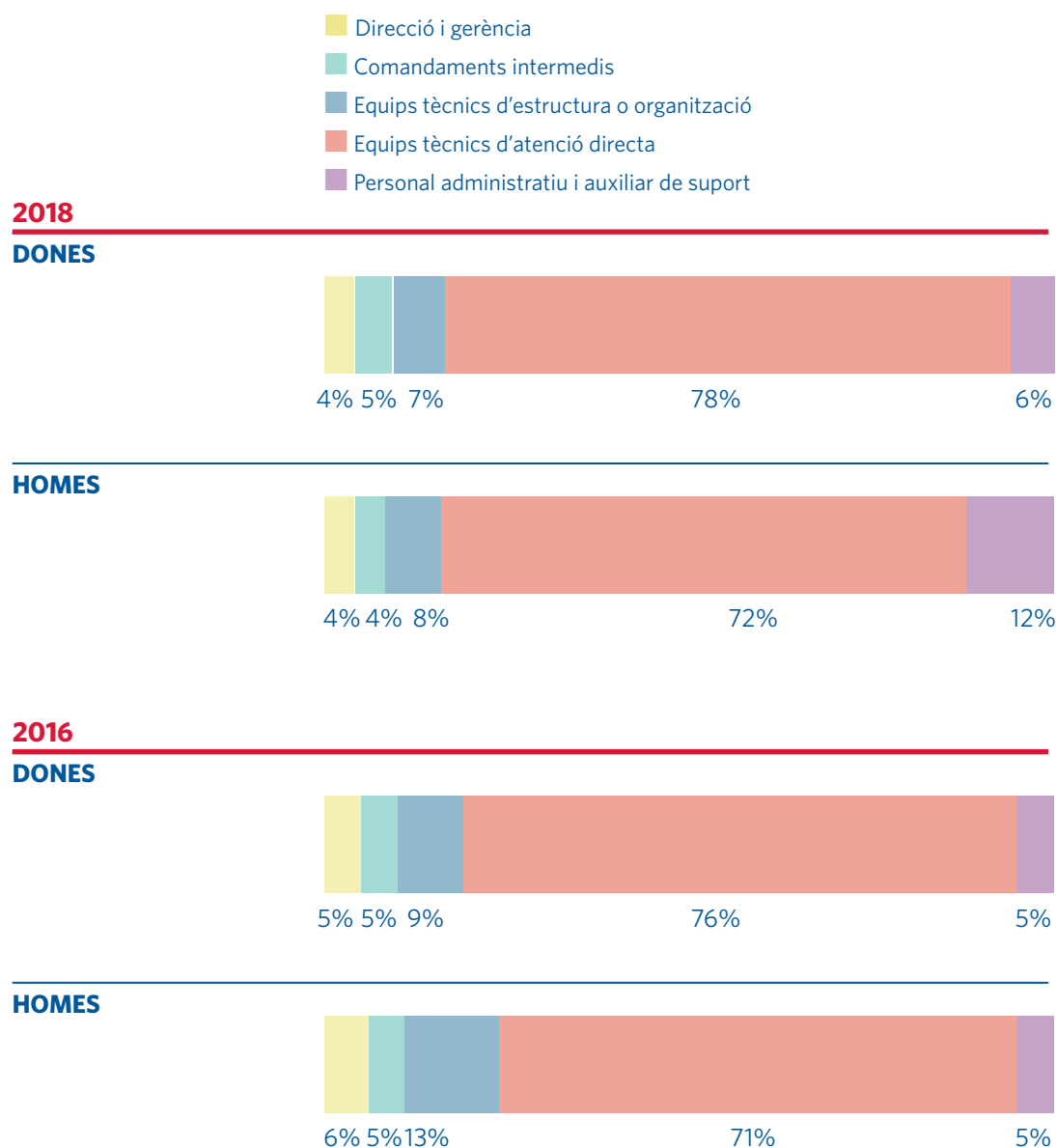
**GRÀFIC 25 Classificació professional per sexes.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Les dades comparades amb els resultats de 2016 mostren que el càrrec més habitual de contractació és els i les tècniques d'atenció directa, tant per homes com per dones. A més s'observa un augment de 7 punts en la contractació d'homes per càrrecs d'administració i auxiliar de suport, passant del 5% en 2016 al 12% en 2018.

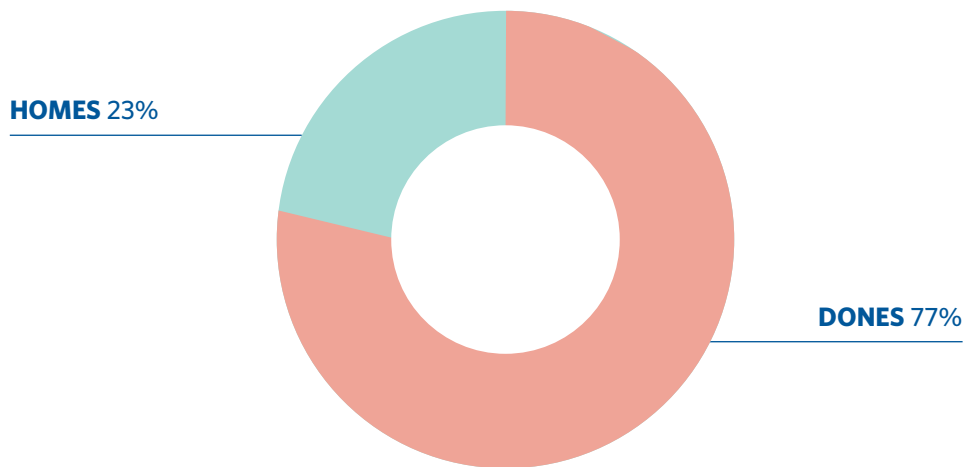
## GRÀFIC 26 Classificació professional per sexes, comparativa entre 2016 i 2018.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



L'Observatori del Treball i Model reproductiu de la Generalitat de Catalunya, recopila les contractacions produïdes mensualment a Catalunya per sexes i grups d'ocupació detallats, on existeix un epígraf adreçat a ocupacions on es té cura de persones. Es tracta d'informació sobre contractacions realitzades en un mes concret de l'any, i no sobre el total de l'ocupació, però que aporta sobre l'alta presència de dones en aquest tipus de feines. Les dades, apunten al fet que aquest tipus d'ocupació, molt similar a la categoria d'atenció directa, és efectivament copada per dones en el conjunt del mercat laboral català, amb una presència que se situa en una xifra anàloga al Tercer Sector Social.

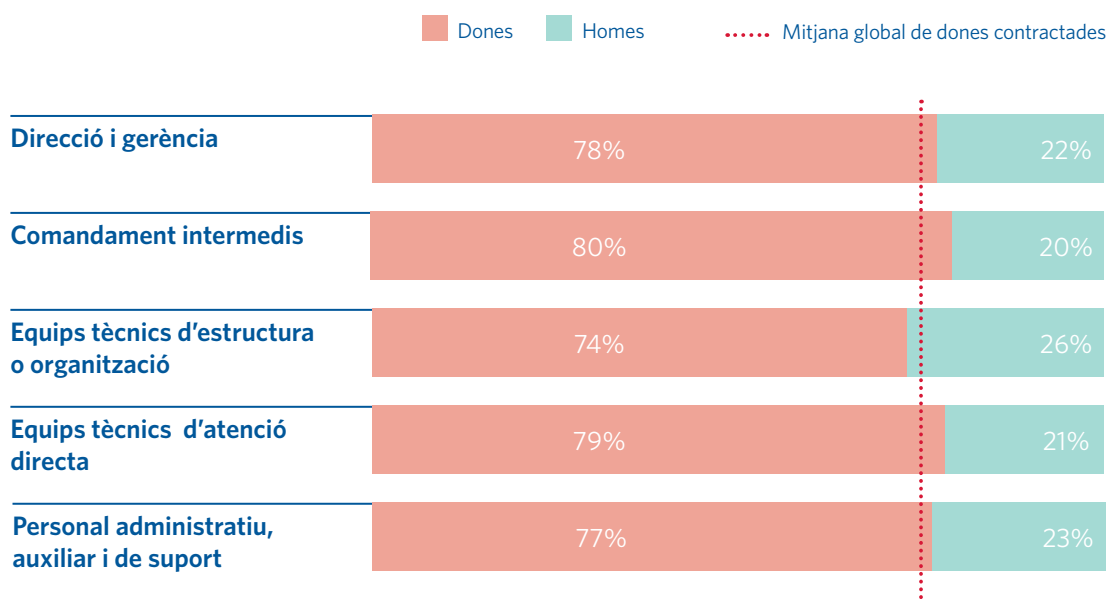
**GRÀFIC 27 Presència de dones contractades i homes contractats a 1 de gener de 2019 en ocupacions on es té cura de persones. Mercat Laboral ordinari a Catalunya.** Font: Observatori del Treball i Model reproductiu



Quan es fa l'exercici invers, és a dir, analitzar cada grup professional segons el pes que tenen dones i homes dins d'aquests, s'observa que les dades aporten una informació semblant atès que el gruix de la contractació són dones. Malgrat això hi ha alguns matisos interessants respecte als equips tècnics d'estructura. En la resta de grups professionals, la mitjana dels homes se situa entre el 20% i el 23%, mentre que la mitjana dels homes per la categoria de persones tècniques d'estructura, aquest percentatge és més elevat (26%). Les dades d'evolució mostren una estabilitat en els resultats entre 2016 i 2018.

**GRÀFIC 28 Distribució d'homes i dones segons classificació professional.**

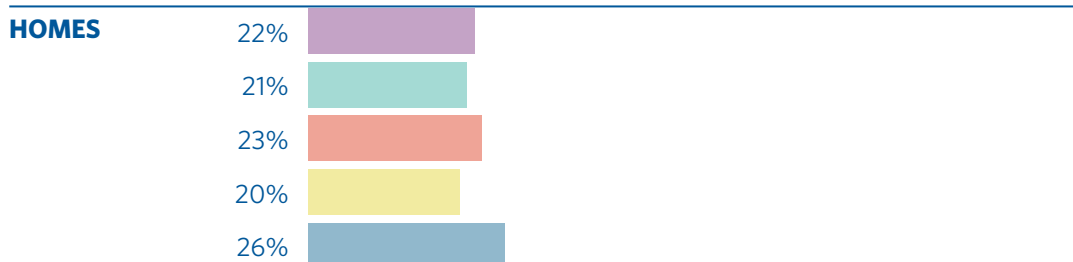
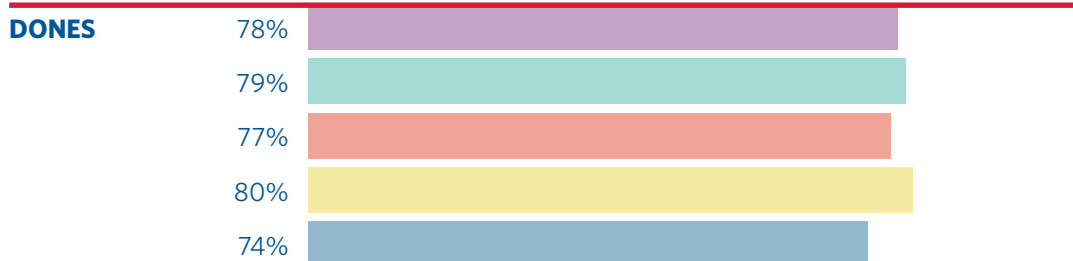
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



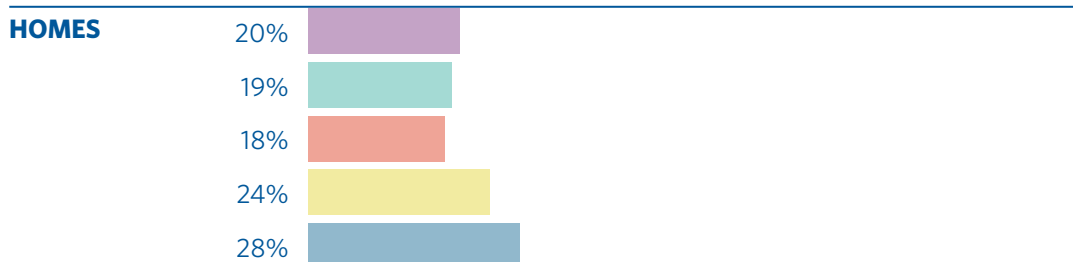
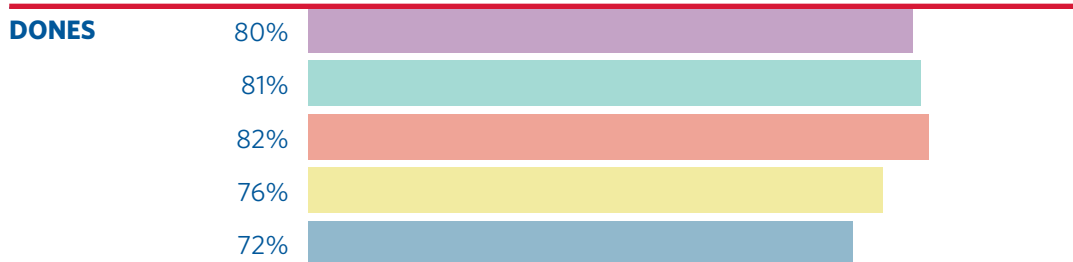
**GRÀFIC 29 Distribució d'homes i dones segons classificació professional, comparativa dades 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019

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

**2018**



**2016**

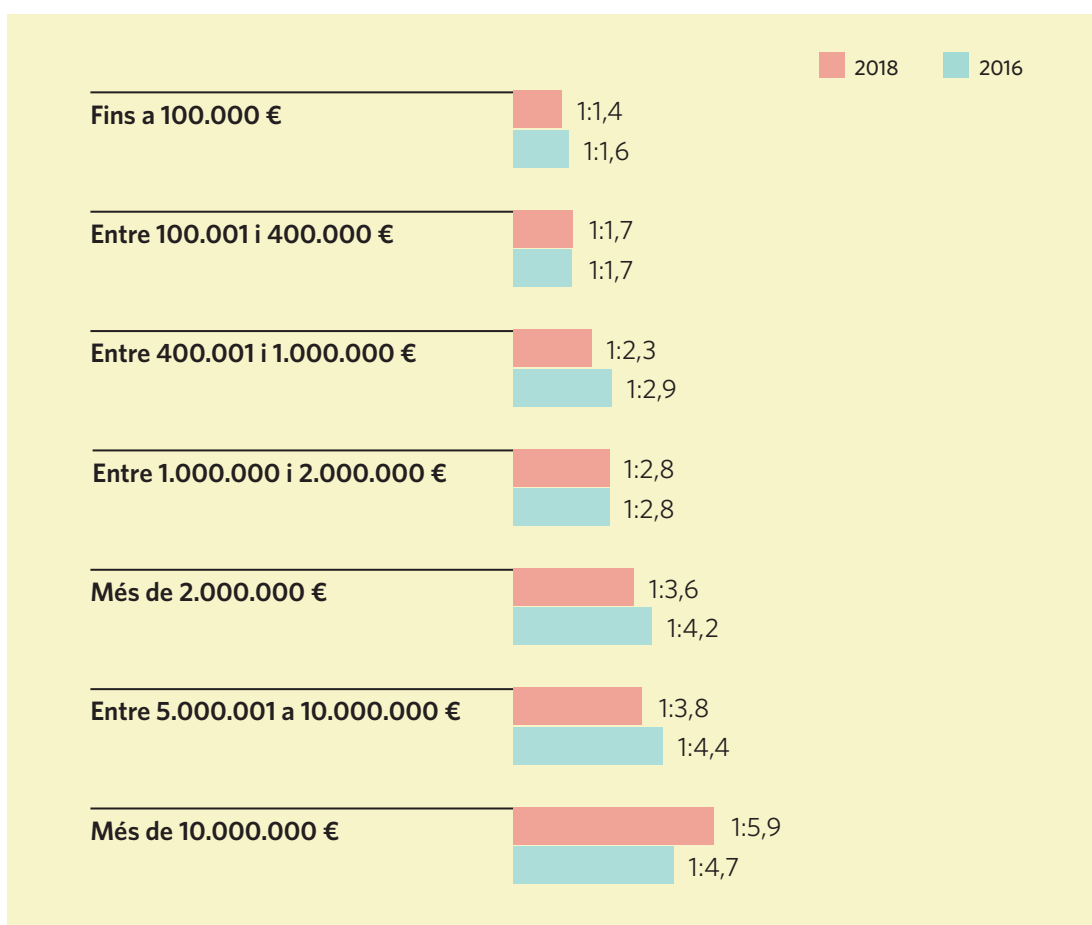


## 6.2. Escales salarials

Les escales salarials en el Tercer Sector Social tendeixen, per terme general, a l'homogeneïtat. De fet, la ràtio salarial del sector se situa en una escala 1:2,7. És a dir, el salari mig més alt és 2,7 vegades el salari mig més baix. Aquesta tendència es manté en el temps, tal com s'ha pogut constatar en les diferents edicions de l'Anuari de l'Ocupació.

No obstant això, es pot observar com la distància entre salaris creix en les organitzacions amb volums econòmics superiors. Així, mentre les organitzacions que compten amb pressupostos anuals inferiors al milió d'euros se situen per sota de la ràtio mitjana (per tant per sota de la relació 1:2,7), les que superen aquesta xifra es troben per sobre de la mitjana amb 0,1 en el cas de les entitats que compten amb entre 1 i 2 milions d'euros l'any i més d'un punt de distància per les que tenen ingressos superiors als 2 milions. S'observa com creix progressivament la ràtio a mesura que augmenten els ingressos fins a arribar a la relació 1:5,89 per a entitats amb pressupostos de més de 10 milions d'euros anuals.

**ESQUEMA 2 Ràtio salarial segons volum econòmic de les entitats, comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019.





Pel que fa als salaris globals, de dones i homes, novament es constaten diferències. El salari més habitual per tots dos sexes, se situa en el tram que comprèn dels 20.000 als 25.000 euros bruts anuals (per una jornada laboral a temps complet). Tanmateix, en aquest tram s'ubiquen el 54,9% de les dones, mentre que en el cas dels homes la xifra se situa en el 53,6%. En el cas dels salaris compresos entre els 25.000 i 30.000 la tendència varia, les dones representen l'11,7% i els homes el 10,4%. Per a guanys superiors als 30.000 € la presència de les dones se situa en el 3,6% i la dels homes en el 5,4%. És a dir, el 3,6% de les dones que treballen en el Tercer Sector Social perceben salaris bruts anuals superiors als 30.000 euros, xifra que en el cas dels homes representa 1,8 punts més.

**ESQUEMA 3 Salaris de dones i homes en el Tercer Sector Social.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019<sup>1</sup>

	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>
Entre SMI -14.000 €	5,4%	9,6%
Entre 14000-20000 €	24,3%	21,0%
Entre 20000-25000 €	54,9%	53,6%
Entre 25000-30000 €	11,7%	10,4%
Entre 30000-35000 €	1,0%	1,1%
Entre 35000-45000 €	1,8%	2,6%
Entre 45000-60000 €	0,6%	1,1%
Entre 60000-80000 €	0,2%	0,4%
Mes de 80000 €	0,0%	0,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

1. Els trams salarials assignats en l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social han variat respecte la resta d'anys, és per això que no es pot fer un anàlisi comparatiu entre les dades de 2018 i 2016.

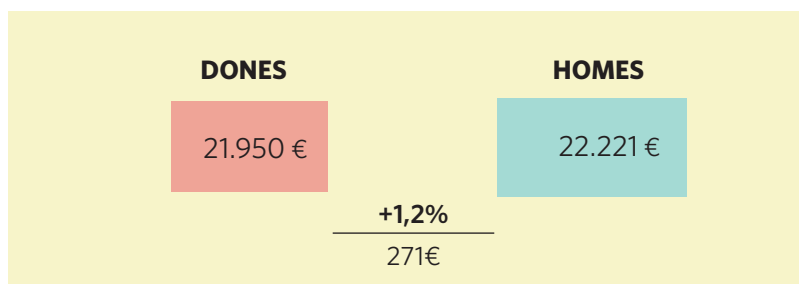
### 6.3. Bretxa salarial

La bretxa salarial per motiu de gènere en el Tercer Sector Social se situa en 2018 en l'1,2%, és a dir, els salaris dels homes són de mitjana un 1,2% més alts que els de les dones. El salari mitjà dels homes se situa en els 22.221 euros, això és 271 euros bruts més a l'any que els 21.950 euros que guanyen de mitjana les dones. En el mercat laboral la bretxa és significativament més elevada, arribant al 23%. A priori, doncs, sembla que el Tercer Sector Social té una bretxa molt reduïda respecte al conjunt de l'ocupació. Val la pena recordar que el 75% de la contractació en el sector són dones.

Cal apuntar que la bretxa salarial és un indicador força sensible, el qual es pot relacionar amb diferents aspectes de la provisió de serveis socials com és la volatilitat de contractacions per part del sector públic. Així, les mateixes fluctuacions en la contractació pública, sobretot aquelles d'entitat gran, poden fer fluctuar aquesta bretxa. En l'edició 2016 de fet se situava de mitjana en el 3%.

---

**ESQUEMA 4 Diferència salarial per sexes.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



La bretxa salarial per sexes del tercer sector és pràcticament 22 punts inferior a la bretxa salarial del mercat laboral català, que és del 23%. Això vol dir que la mitjana del salari mig dels homes és 23% superior a la mitjana salarial de les dones.

Més enllà d'una bretxa global, s'observen diferències segons les categories professionals. En alguns casos la bretxa és positiva i en d'altres és negativa, en concordança amb les mitjanes salarials per a cada grup. En el cas de les direccions i gerències la bretxa és de l'11%. És a dir, per aquests càrrecs, sovint menys regularitzats per convenis laborals, el salari d'un home és un 11% superior al d'una dona. En el cas dels comandaments intermedis la bretxa se situa en el 5%, també amb benefici pels homes. En el cas de l'equip tècnic la bretxa és positiva, és a dir, els salaris de les dones els que superen els salaris dels homes. En el cas dels equips d'atenció directa és del 5%, i la bretxa dels equips d'estructura és d'un 6%. Per últim, la bretxa dels equips d'administració és la més baixa de totes les categories professionals, situant-se en el 2%, a favor de les dones. Per tant, en les categories on els salaris són més elevats, la bretxa es dona en detriment de les dones.

**ESQUEMA 5 Bretxa salarial per categories professionals.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

BRETXA SALARIAL	2018		2016	
Direcció i gerència	▼	-11 %	▼	-13 %
Comandament intermedis	▼	-5 %	▼	-2 %
Equip tècnic d'atenció directa	▲	5 %	▼	-1 %
Equip d'estructura	▲	6 %	▲	5 %
Equip d'administració	▲	1,5 %	▲	8 %

▼ Salari de les dones inferior al dels homes ▲ Salari de les dones superior al dels homes

### Bretxa salarial en direcció i gerència

El conjunt d'organitzacions que formen el Tercer Sector Social no són homogènies pel que fa a la distribució de dones i homes entre les diferents categories professionals i, com ja es va constatar en l'anterior edició, hi ha diferències segons les característiques de les organitzacions. L'anàlisi de salaris en els càrrecs de direcció i gerència mostra diferències segons tipologies d'organitzacions. Les dades apunten a una relació entre qui assumeix el càrrec de direcció i gerència, i el volum econòmic de les entitats.

**Les dones assumeixen càrrecs de direcció i gerència de forma habitual en organitzacions amb pressupost inferior al milió d'euros anual. Els homes ho fan en organitzacions que superen aquesta xifra.**

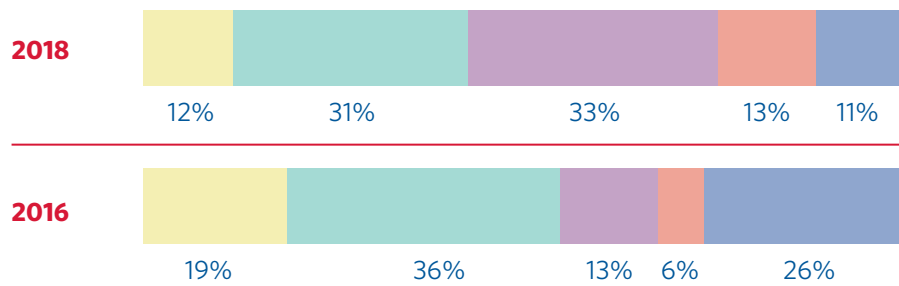
El 45% dels homes assumeixen aquests càrrecs en organitzacions d'entre 1.000.001 i 5.000.000 d'euros d'ingressos anuals. En el cas de les dones, pel mateix volum econòmic, el percentatge se situa 12 punts per sota. A més, les dones es concentren també en els càrrecs de direcció i gerència en organitzacions amb volum d'ingressos anual d'entre 400.001 i 1.000.000 d'euros bruts anuals (31%). Les dades d'evolució mostren un augment de la presència de dones

en les entitats amb volums econòmics d'entre 1.000.000 i 5.000.000 d'euros i un augment de la presència d'homes en gerència en les entitats amb volums econòmics d'entre 5.000.000 i 10.000.000 d'euros bruts anuals.

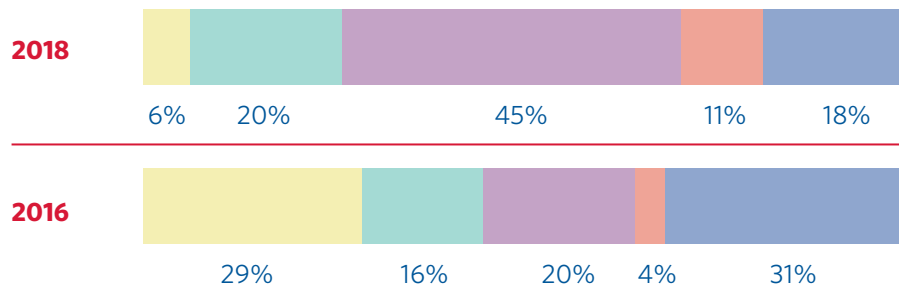
**GRÀFIC 30 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons volum econòmic de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



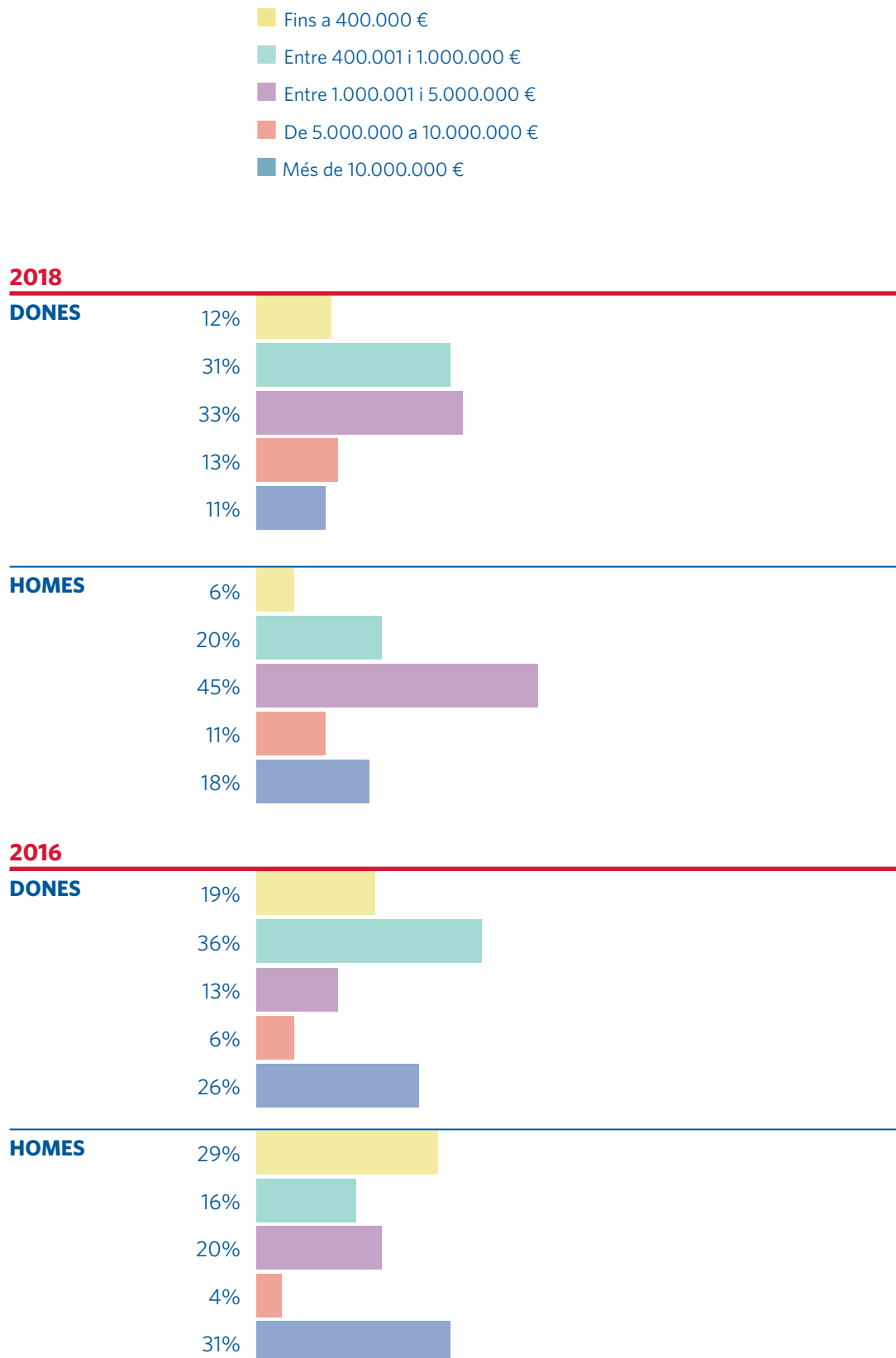
**DONES**



**HOMES**

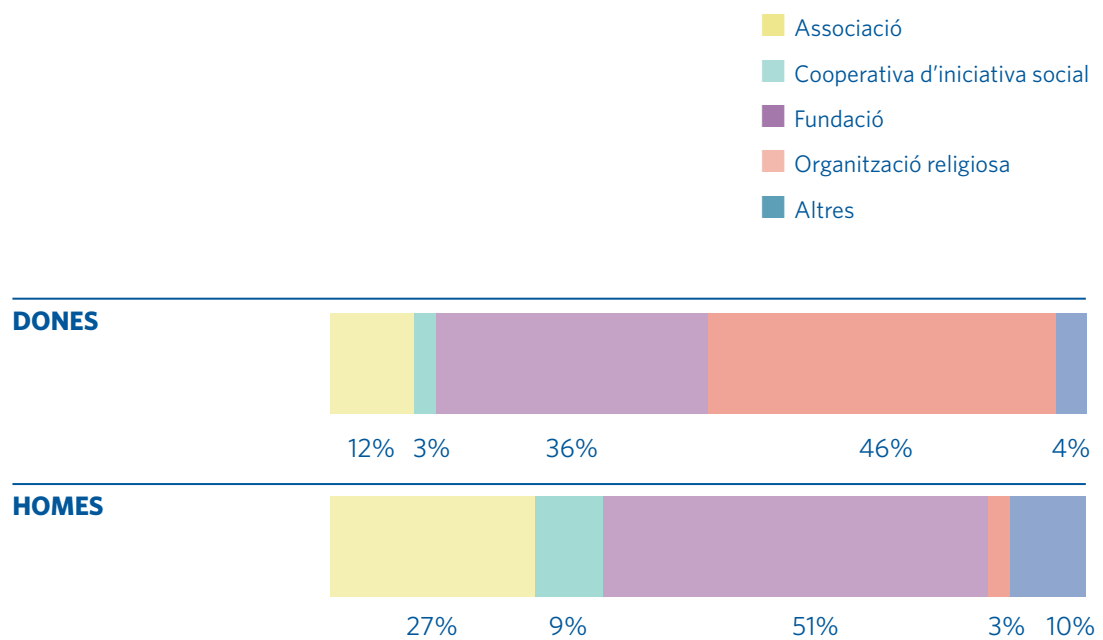


**GRÀFIC 31 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons volum econòmic de les entitats. Comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



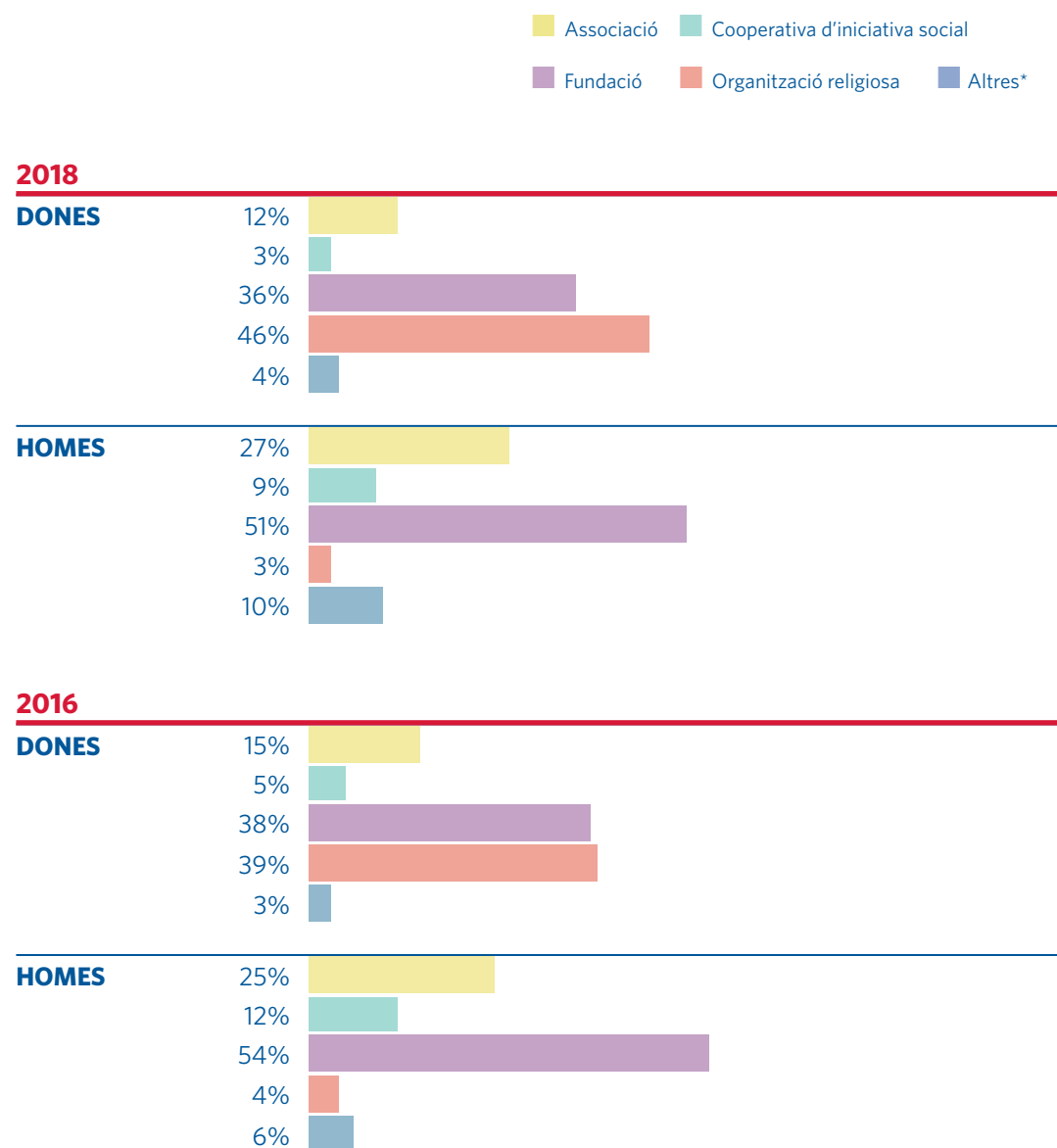
El càrrec de direcció i gerència també mostra diferències segons la forma jurídica de les entitats. Les dones assumeixen de manera habitual aquest càrrec en organitzacions religioses i fundacions, 46% i 36% de les dones directores i gerents, ho fan en aquest tipus d'entitats. En el cas dels homes directores i gerents, aquests es concentren també en les fundacions i en les associacions però amb altres proporcions, en concret el 51% i el 27% del total.

**GRÀFIC 32 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons forma jurídica de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Les dades apunten a una estabilitat en els resultats tret de en les organitzacions religioses, on la presència de les dones ha passat d'un 39% en 2016 al 46% el 2018. La resta de formes jurídiques es mantenen bastant estables, amb variacions d'entre l'1% i el 4%.

**GRÀFIC 33 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons forma jurídica de les entitats, comparativa entre 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019

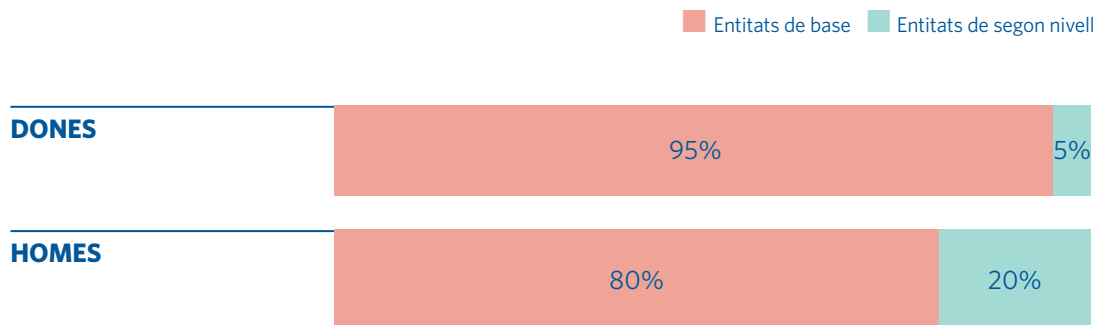


Pel que fa al nivell de les entitats també s'observen algunes diferències en les direccions. Les dones directores ho són en el 95% dels casos en entitats de base i en l'altre 5% en organitzacions de segon nivell o superior. Els homes directores, per la seva banda, ho són en el 80% dels casos en entitats de base i en el 20% en entitats de segon nivell o superior.

Les dades resultants de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social 2019, segueixen la tendència dels resultats obtinguts en l'edició de 2017, tot i que les dones directores en entitats de base han augmentat en 5 punts. Els homes directores i gerent, en canvi, s'han reduït en 6 punts en les entitats de base, fet que ha fet augmentar el seu pes en les federacions i d'altres organitzacions de segon nivell (i superior).

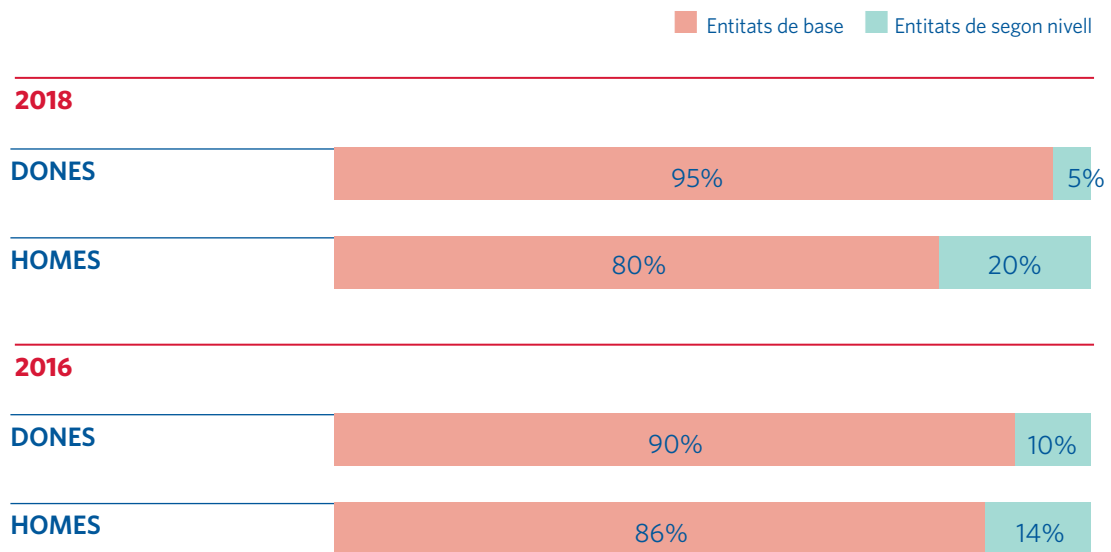
### GRÀFIC 34 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons nivell de les entitats.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



### GRÀFIC 35 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons nivell de les entitats.

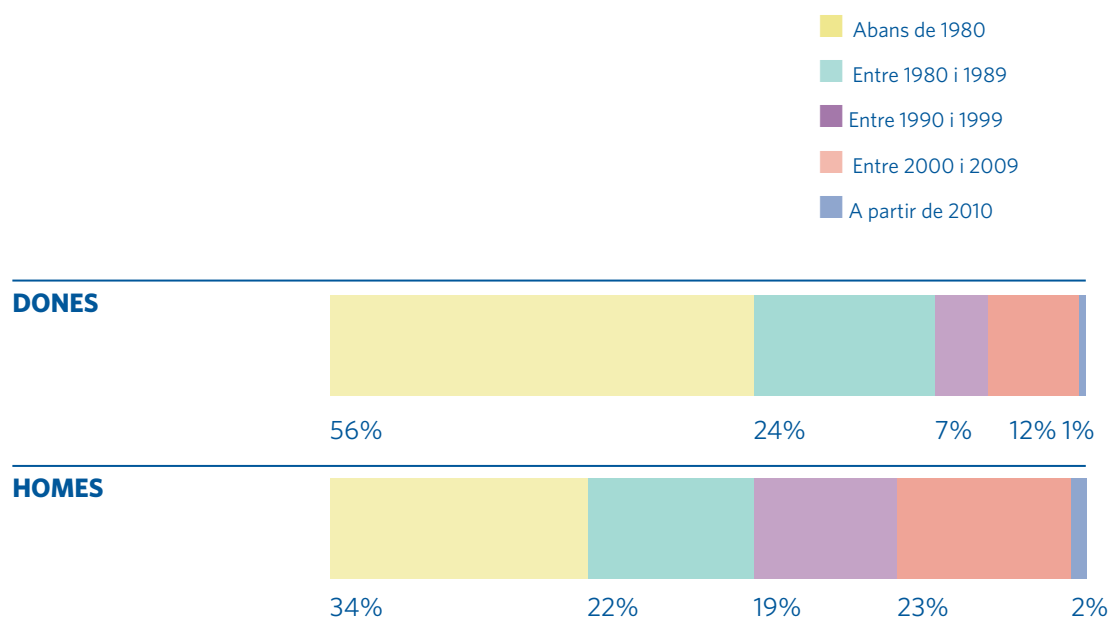
Comparativa 2016 i 2018. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



La darrera variable analitzada és l'any de constitució de les entitats. Els resultats apunten que hi ha diferències pels càrrecs de direcció i gerència entre homes i dones. Així les dones es concentren en entitats constituïdes abans de 1980, mentre que els homes es distribueixen de manera més homogènia.



**GRÀFIC 36 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons any de constitució de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

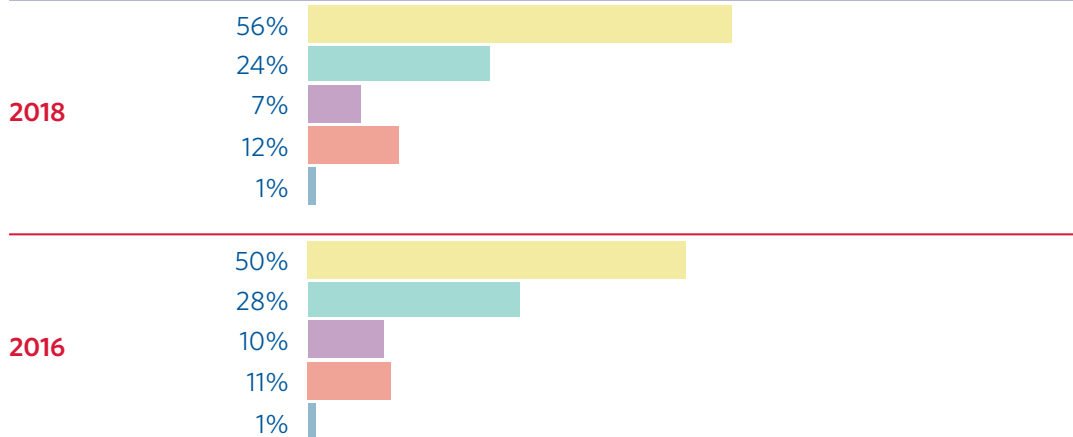


Les dades d'evolució en aquest cas apunten a tendències diferents. La presència de dones en les entitats constituïdes abans de 1980 s'ha incrementat, passant del 50% el 2016 al 56% al 2018. Les entitats constituïdes en la dècada dels vuitanta s'ha reduït del 28% al 24%. Per contra, el nombre de dones en els càrrecs de direcció i gerència de les entitats constituïdes en la dècada dels noranta i del 2000 a 2009 s'ha reduït lleugerament, en 1 punt i 3 punts respectivament. El nombre de dones en els càrrecs de direcció i gerència de les entitats constituïdes a partir de 2010 es manté estable.

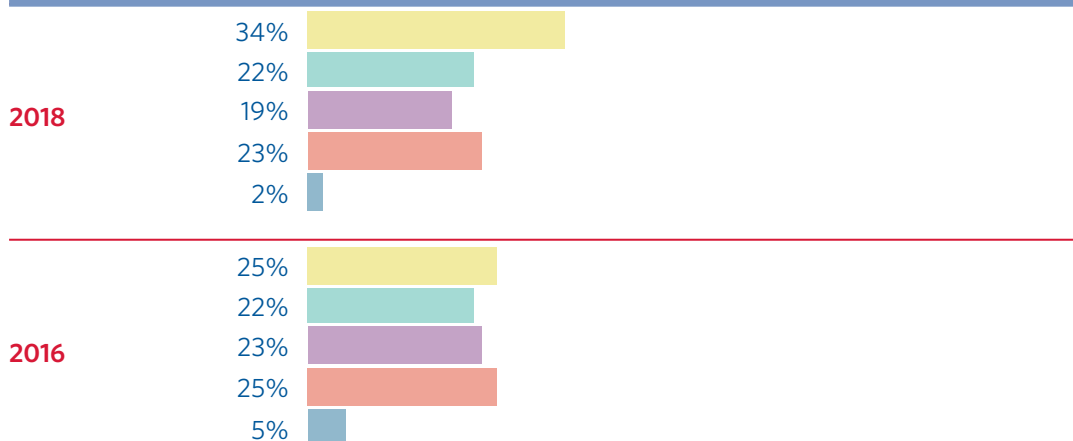
**GRÀFIC 37 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons any de constitució de les entitats, comparativa entre 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019

Abans de 1980    Entre 1980 i 1989    Entre 1990 i 1999  
 Entre 2000 i 2009    A partir de 2010

### DONES



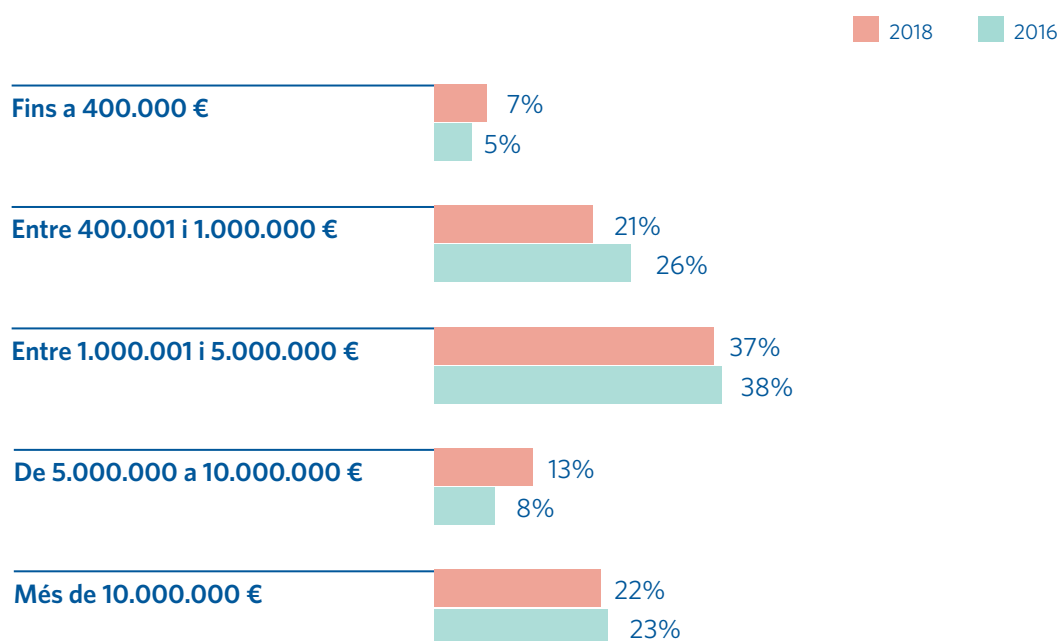
### HOMES



### Bretxa salarial en comandaments intermedis

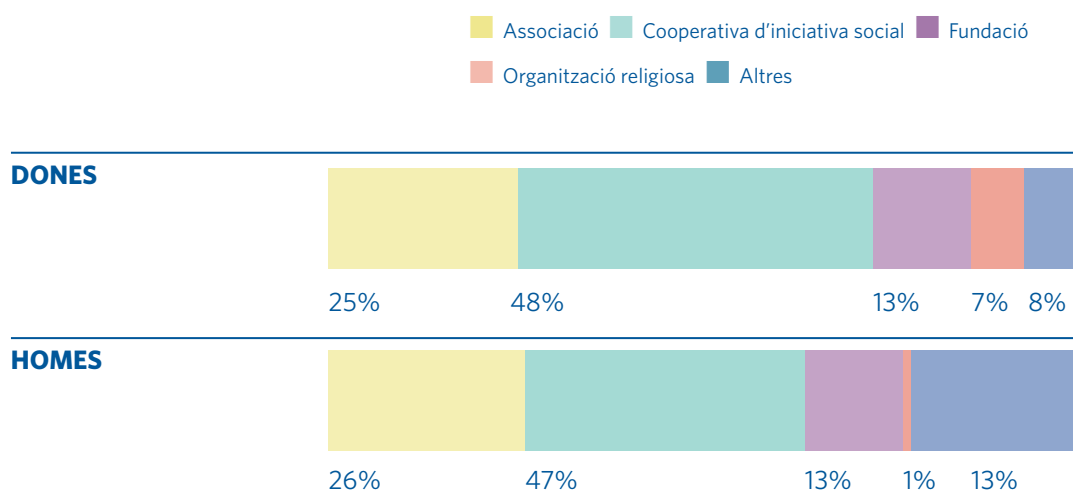
Els comandaments intermedis acostumen a ser una categoria professional pròpia d'organitzacions de grandària mitjana i gran. De fet, és a partir dels 400.000 euros de pressupost anual que aquesta figura comença a prendre rellevància. La distribució de persones amb aquest càrrec segons el volum econòmic de les entitats apunta al fet que el 21% d'aquests càrrecs s'ubiquen en entitats amb un nivell econòmic d'entre 400.001 i el milió d'euros, el 37% en organitzacions d'entre 1 i 5 milions d'euros anuals, el 13% en entitats d'entre 5 i 10 milions d'euros i el 22% en entitats que superen els 10 milions d'euros d'ingressos anuals. Les dades d'evolució respecte a l'anterior edició d'aquest informe mostren que la tendència es manté estable en el temps, essent les entitats amb més volum econòmic les que més disposen d'aquest perfil professional.

**GRÀFIC 38 Comandaments intermedis segons volum econòmic de les entitats. Comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



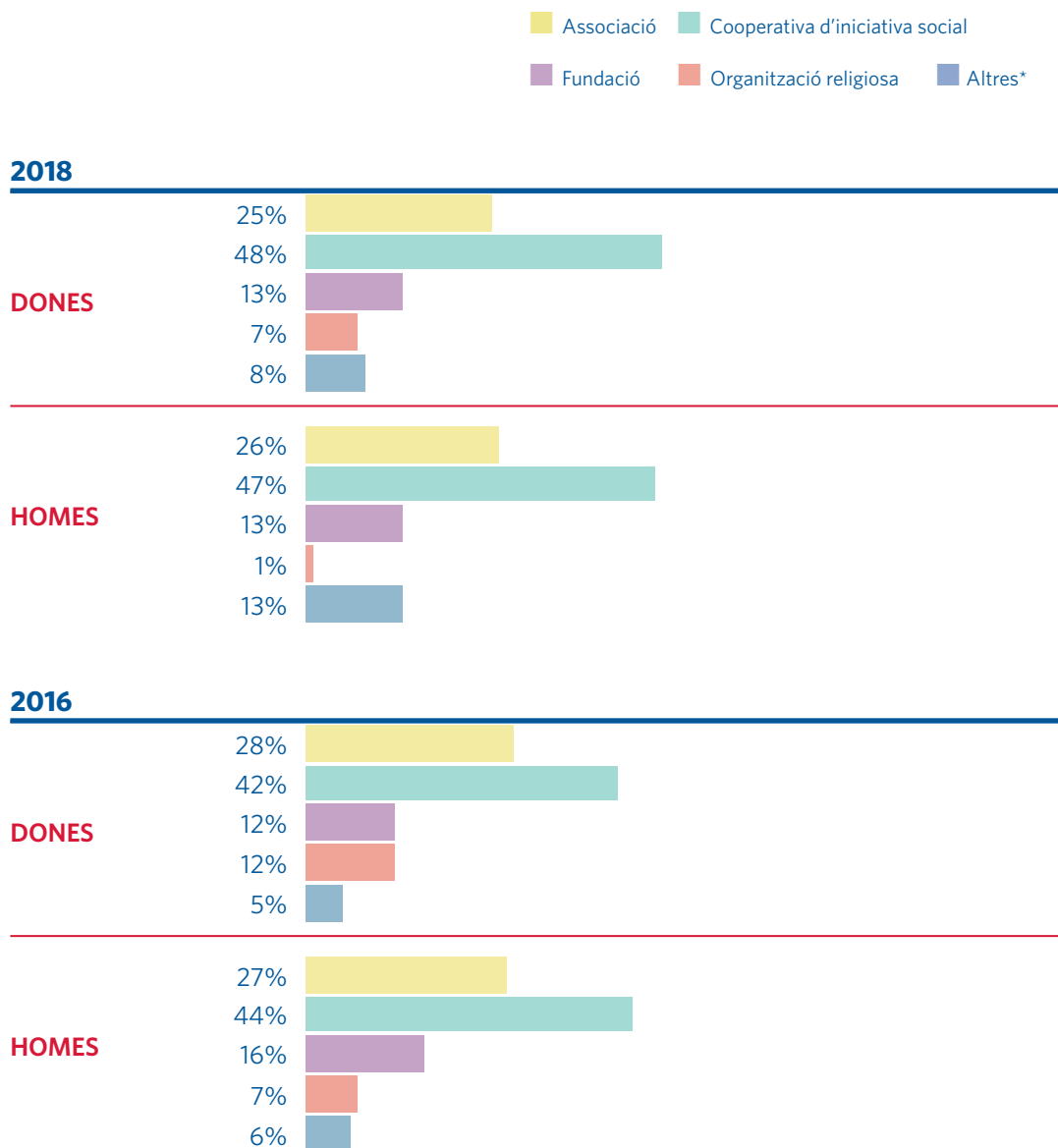
Seguint la mateixa anàlisi que pel càrrec de direcció i gerència s'analiza aquesta categoria per sexes i segons diferents variables de caracterització. Respecte de la forma jurídica les dones es concentren més en les fundacions i organitzacions religioses que els homes, 1 i 6 punts de diferència respectivament, mentre que els homes es concentren més en les associacions i altres formes jurídiques, 1 i 5 punts de diferència respectivament, envers les dones.

**GRÀFIC 39 Comandaments intermedis per sexes i segons forma jurídica de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Els resultats comparats amb les dades de 2016 mostren una tendència a l'estabilitat tot i amb certes variacions. Cal destacar el descens d'homes que ocupen els càrrecs de comandaments intermedis en les organitzacions religioses, en 2016 representaven el 7% del total i en 2018 l'1%. En el cas de les dones, el canvi més pronunciat es dona en les cooperatives d'iniciativa social, on ha augmentat en 6 punts. També s'observa una reducció de 5 punts de les dones en les entitats religioses.

**GRÀFIC 40 Comandaments intermedis per sexes i segons forma jurídica de les entitats. Comparativa dades 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019

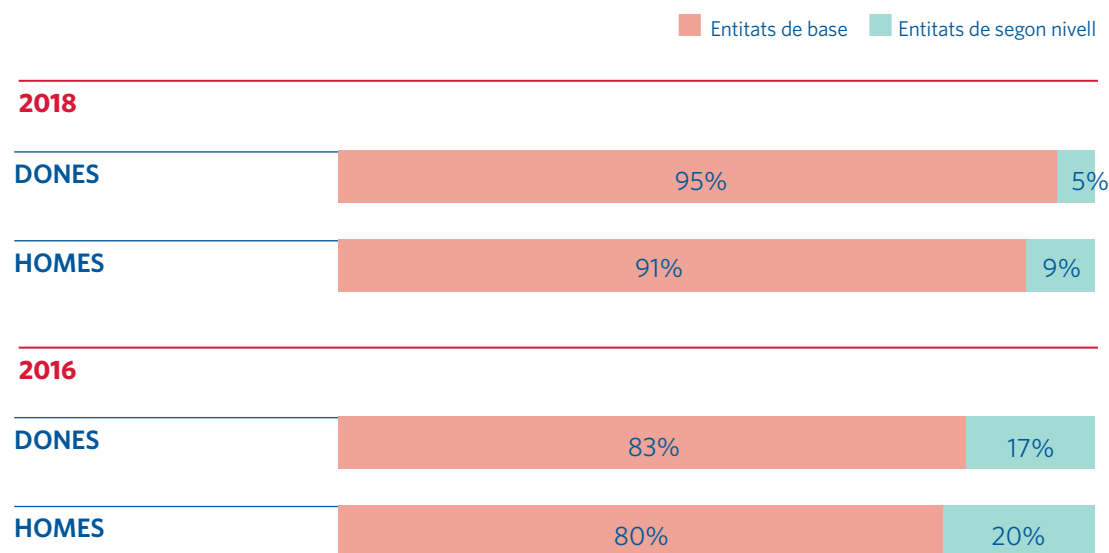


El nivell de les organitzacions apunta a lleugeres diferències pel que fa als comandaments intermedis. En el cas de les dones, el 95% s'ubiquen en organitzacions de base, mentre que el cas dels homes aquesta xifra es redueix en 4 punts fins a situar-se en el 91%. Per tant, els homes amb càrrecs de comandaments intermedis se situen en les entitats de segon nivell, i superior, per sobre de les dones.

Les dades comparades amb els resultats de 2016 apunten a la mateixa tendència, les dones que formen part de comandaments intermedis tenen més presència en entitats de base i els homes en entitats de nivell superior que les dones. Les diferències entre la presència de dones i homes que formen part de comandaments intermedis en 2016 era de 3 punts, un menys que el 2018 (4 punts). Caldrà analitzar futures dades per confirmar les tendències d'evolució que apunten a una concentració més gran en les entitats de primer nivell per aquest tipus de càrrecs.

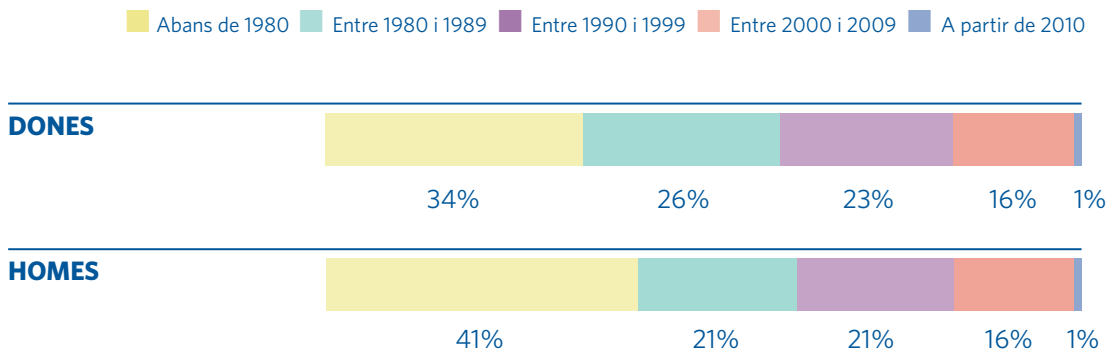
### GRÀFIC 41 Comandaments intermedis per sexes i segons nivell de les entitats.

**Comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019

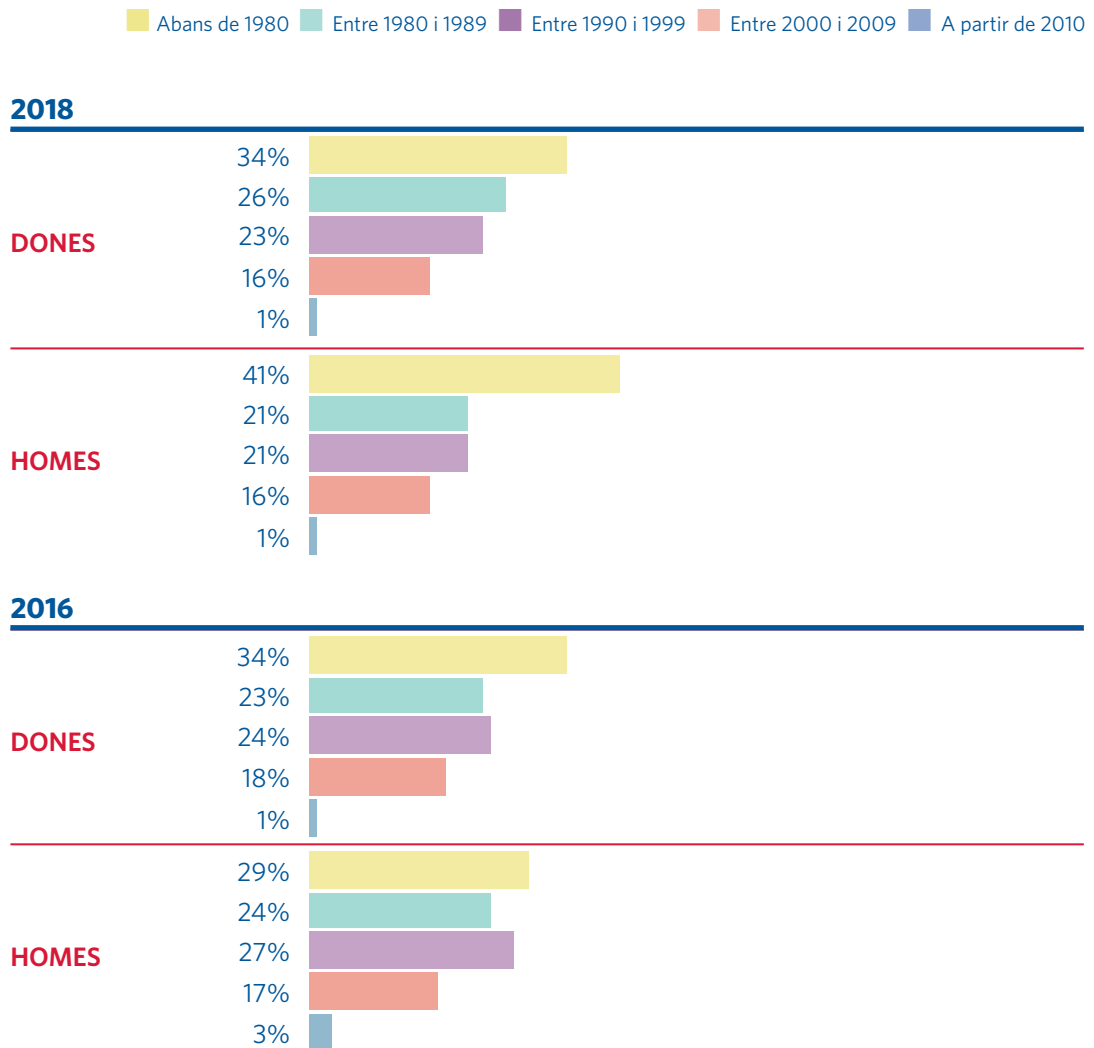


Pel que fa a l'any de constitució de les entitats, els resultats per sexes semblen mostrar diferències entre els comandaments intermedis, en concret en aquelles entitats constituïdes abans de 1980, on les dones que formen part dels comandaments intermedis tenen menys presència que els homes, 34% envers el 41% dels homes. En les entitats constituïdes entre el 1980 i el 1989, les dones tenen major presència, el 26% enfront del 21% dels homes. En la resta d'entitats constituïdes en altres anys, la presència de dones i homes que formen part de comandaments intermedis és similar. Els resultats d'evolució apunten a una continuïtat de les dades tret d'un cas, els homes en entitats constituïdes abans de 1980, els quals han passat del 29% en 2016 al 41% en 2018, un augment de 12 punts. Aquest augment es justifica per la davallada d'homes en comandaments intermedis en entitats constituïdes en les dècades de l'any 80 i, sobretot, 90.

**GRÀFIC 42 Comandaments intermedis per sexes i segons any de constitució de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



**GRÀFIC 43 Comandaments intermedis per sexes i segons any de constitució de les entitats. Comparativa dades 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

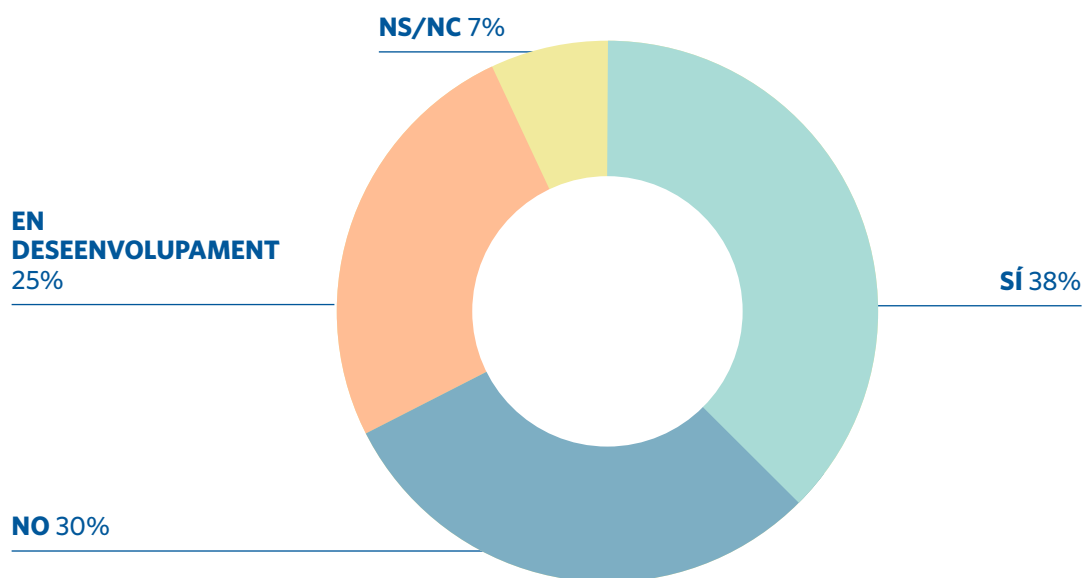


# 7. IMPLEMENTACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT

## 7.1. La igualtat un valor del Tercer Sector Social

La igualtat és un valor del Tercer Sector Social i que hauria d'anar més enllà del que estableix la llei. Però davant un marc normatiu clar en relació amb aquesta qüestió, s'ha preguntat a les entitats pel grau d'implementació de plans d'igualtat. En termes globals, sense tenir en compte el nombre de persones treballadores, els resultats apunten que el 38% de les entitats del Tercer Sector Social disposen d'un pla d'igualtat i el 25% el tenen en desenvolupament.

**GRÀFIC 44 Entitats segons si disposen d'un pla d'igualtat.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



## PLANS D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat es poden definir com el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius que es volen assolir, les estratègies que s'han d'adoptar i les accions concretes per aconseguir-los, així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius proposats. Són organitzacions amb obligat compliment aquelles que:

- Compten amb 50 o més persones treballadores.
- Si ho estableix el conveni col·lectiu d'aplicació.
- Quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

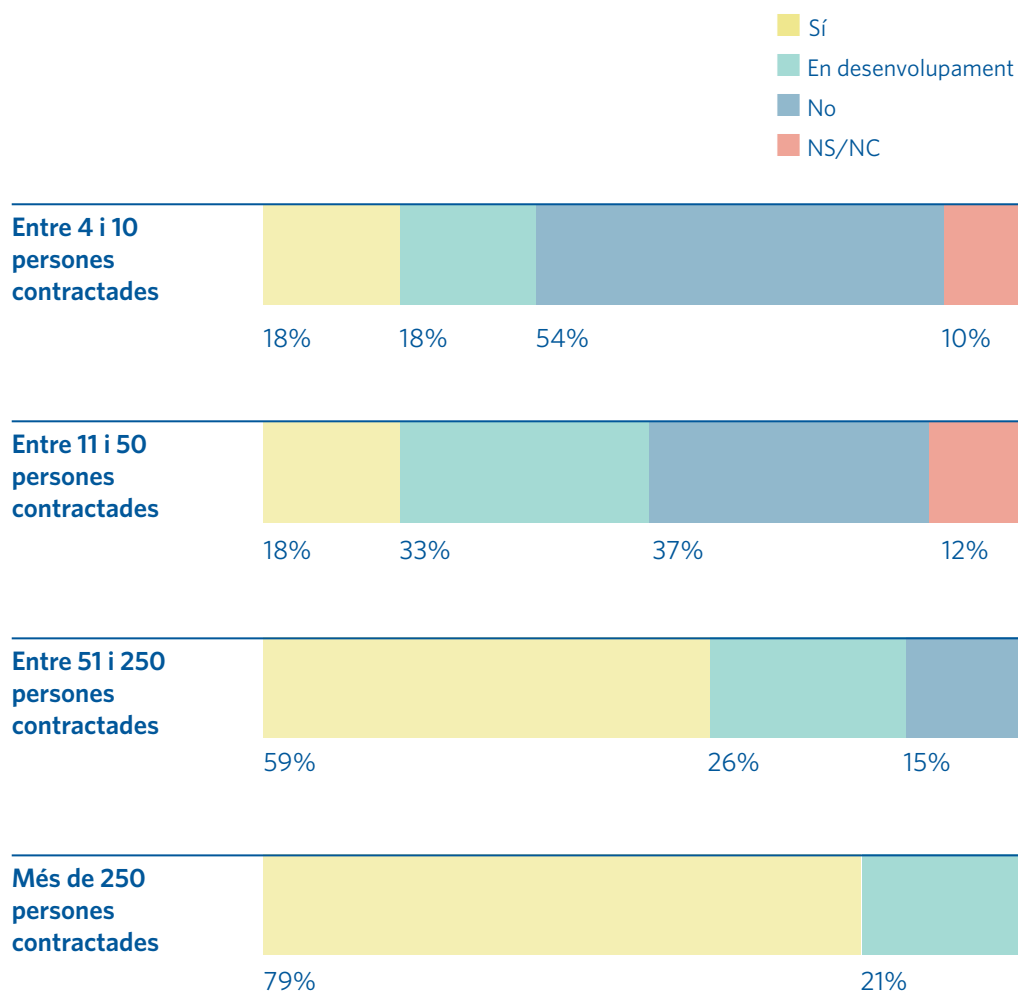
Més informació <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>

Tot i que la llei només obliga a aquelles entitats amb més de 50 persones treballadores a disposar d'un pla d'igualtat, al Tercer Sector Social hi ha entitats amb equips remunerats més petits que disposen de pla d'igualtat sense necessitat legal. En concret, el 18% de les entitats que compten amb entre 11 i 50 persones contractades i el 18% de les que tenen entre 4 i 10 persones contractades disposen d'un pla d'igualtat. A més, el 18% de les que tenen entre 4 i 10 persones contractades, té el pla d'igualtat en desenvolupament i el 33% de les que compten amb entre 11 i 50 persones contractades també el té en desenvolupament.



## GRÀFIC 45 Entitats amb pla d'igualtat segons el nombre de persones

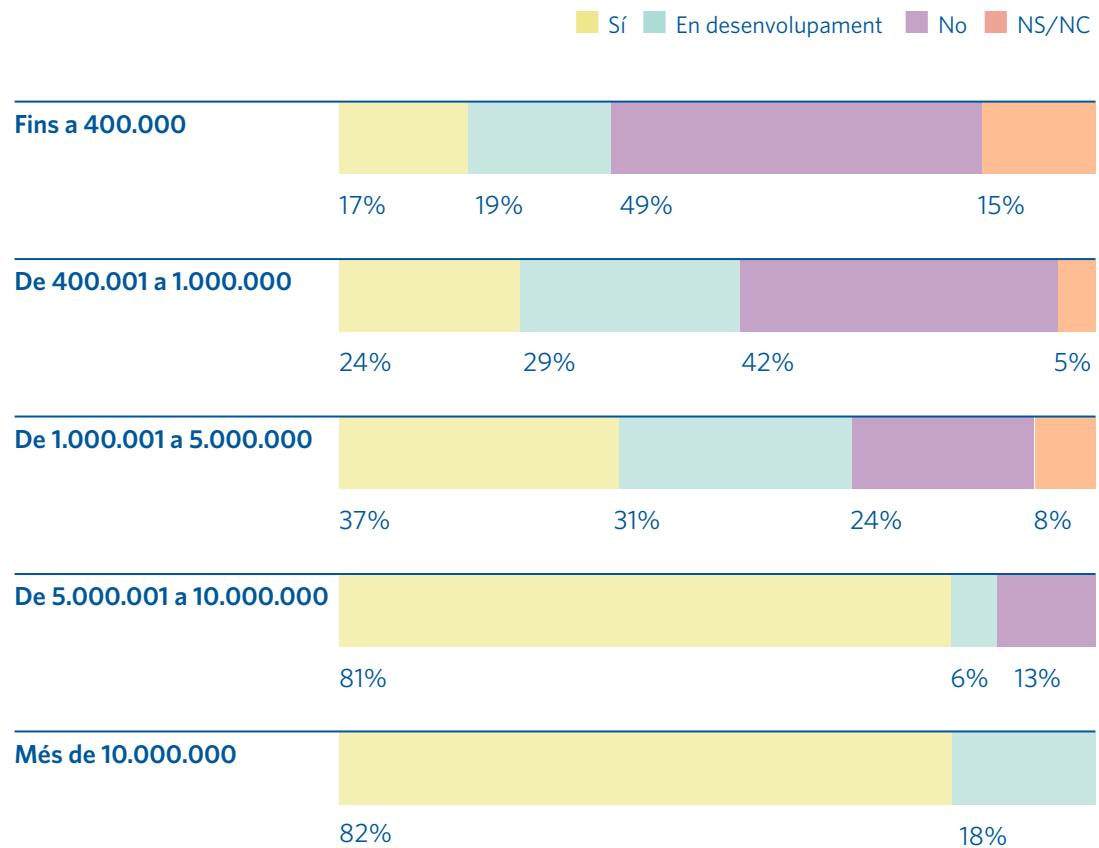
contractades. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



A més del nombre de persones treballadores, sembla oportú analitzar l'existència de plans d'igualtat d'acord amb altres indicadors com ara el volum econòmic i l'any de constitució de les entitats. Segons les dades analitzades a través del volum d'ingressos total de les entitats, les entitats que més disposen del pla d'igualtat són les que tenen més volum econòmic, concretament les que disposen de més de cinc milions d'euros bruts anuals. Pel que fa a l'any de constitució, la majoria d'entitats van desenvolupar el pla d'igualtat entre 2015 i 2017 (54%), el 24% entre 2007 i 2015, el 17% entre 2018 i 2019 i per últim, el 5% abans del 2017.

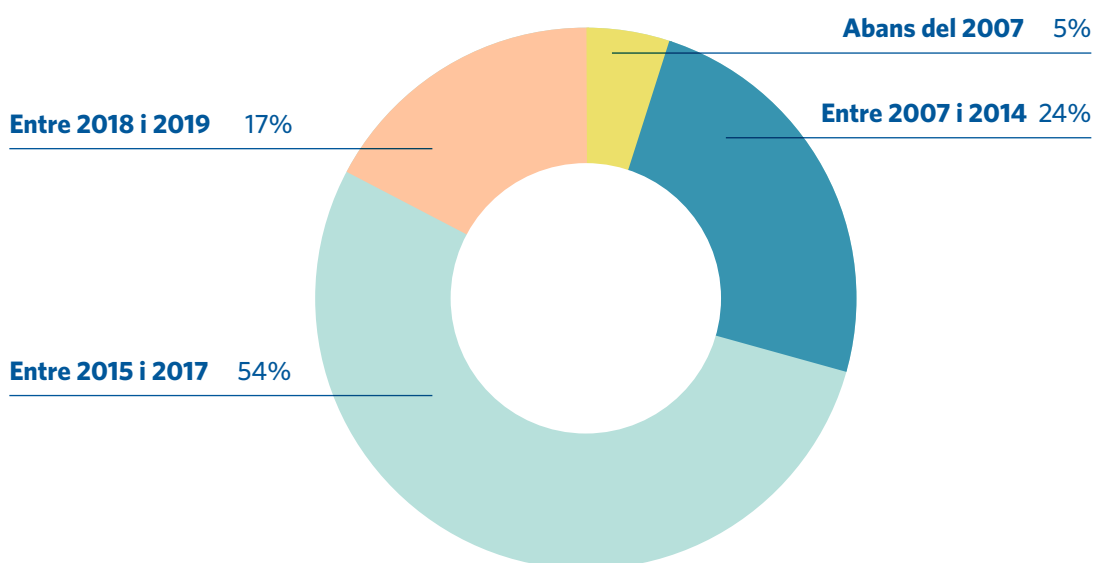
## GRÀFIC 46 Plans d'igualtat en relació amb el volum econòmic de les entitats.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



## GRÀFIC 47 Any d'inici del pla d'igualtat.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



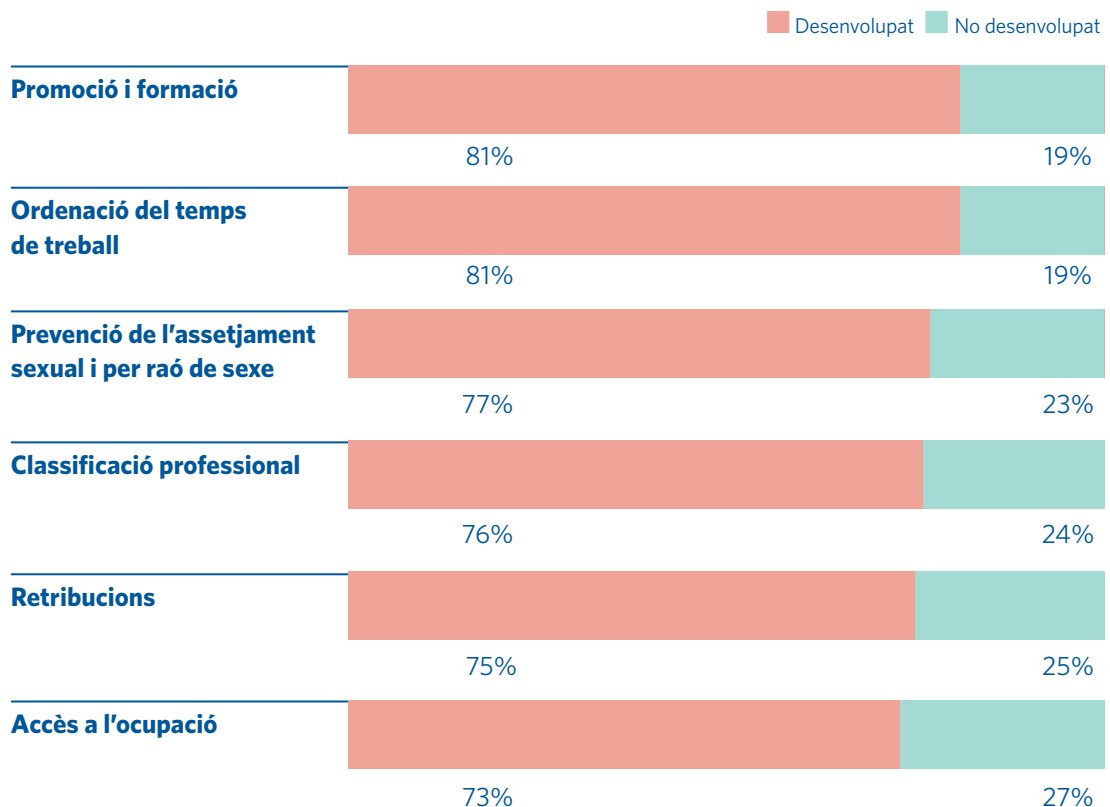
## 7.2. Aspectes que preocupen a les entitats en matèria d'igualtat

Els plans d'igualtat, per llei, consideren un seguit d'àmbits on s'ha d'aplicar aquest pla. Es tracta de vuit matèries laborals sobre les quals incidir i sobre les quals s'ha volgut preguntar a les entitats, més enllà d'haver implementat un pla. D'aquesta manera s'ha volgut copsar quins són els elements que més preocupen les entitats. Es tracta de:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació i promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarrepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Els aspectes que més preocupen les entitats són principalment, la promoció i formació, l'ordenació del temps de treball i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, superant el 75% de les entitats que tenen aquests aspectes desenvolupats.

**GRÀFIC 48 Grau de desenvolupament dels aspectes del pla d'igualtat.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

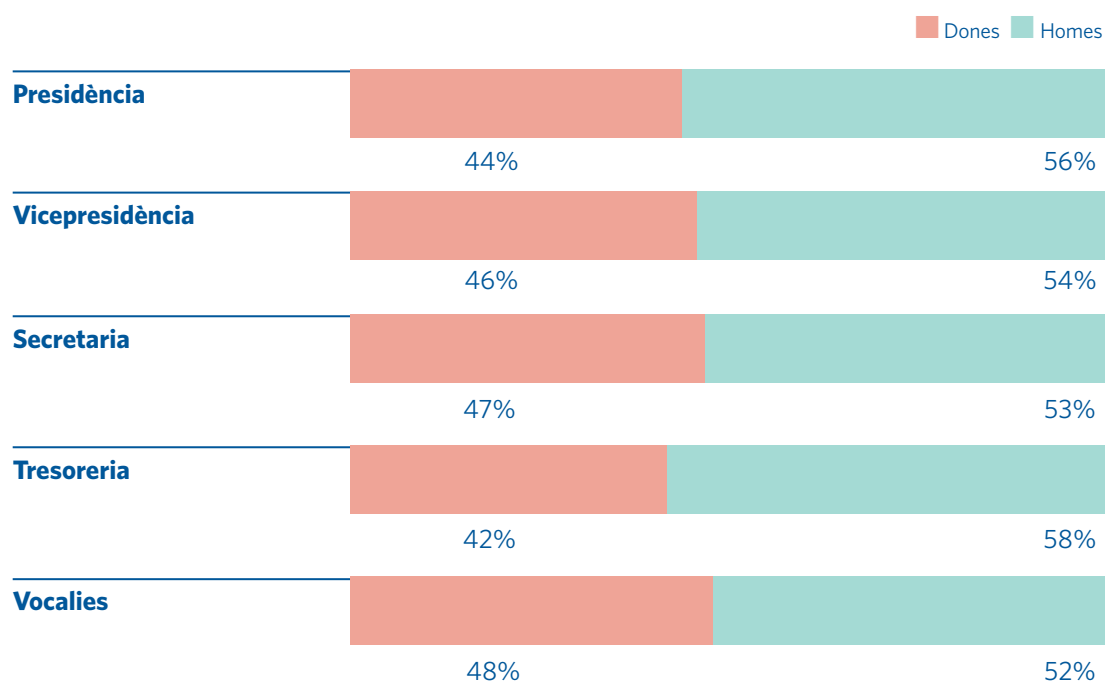


# 8. ÒRGANS DE GOVERN

## 8.1. Participació de les dones en els òrgans de govern

La presència de dones i homes en els òrgans de govern de les entitats d'acció social acostuma a ser paritària. Així s'ha reflectit en diferents estudis, des de l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya fins a les dades recollides en l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social 2019. L'anàlisi detallada de la composició de juntes, patronats i consell rectors mostra com el càrrec de presidència és equilibrat, mantenint-se dins la forquilla 40%-60%. Segons les dades aportades per l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social 2019, les dones representen el 44% de les presidències, i els homes el 56%. En el cas de les vicepresidències, secretaria i vocalies la tendència es manté, però amb una lleugera predominança dels homes. Les dones en aquests tres casos representen el 46%, el 47% i el 48% respectivament. Per últim, en el cas de la tresoreria és on els homes tenen més presència, les dones representen el 42% envers el 58% dels homes.

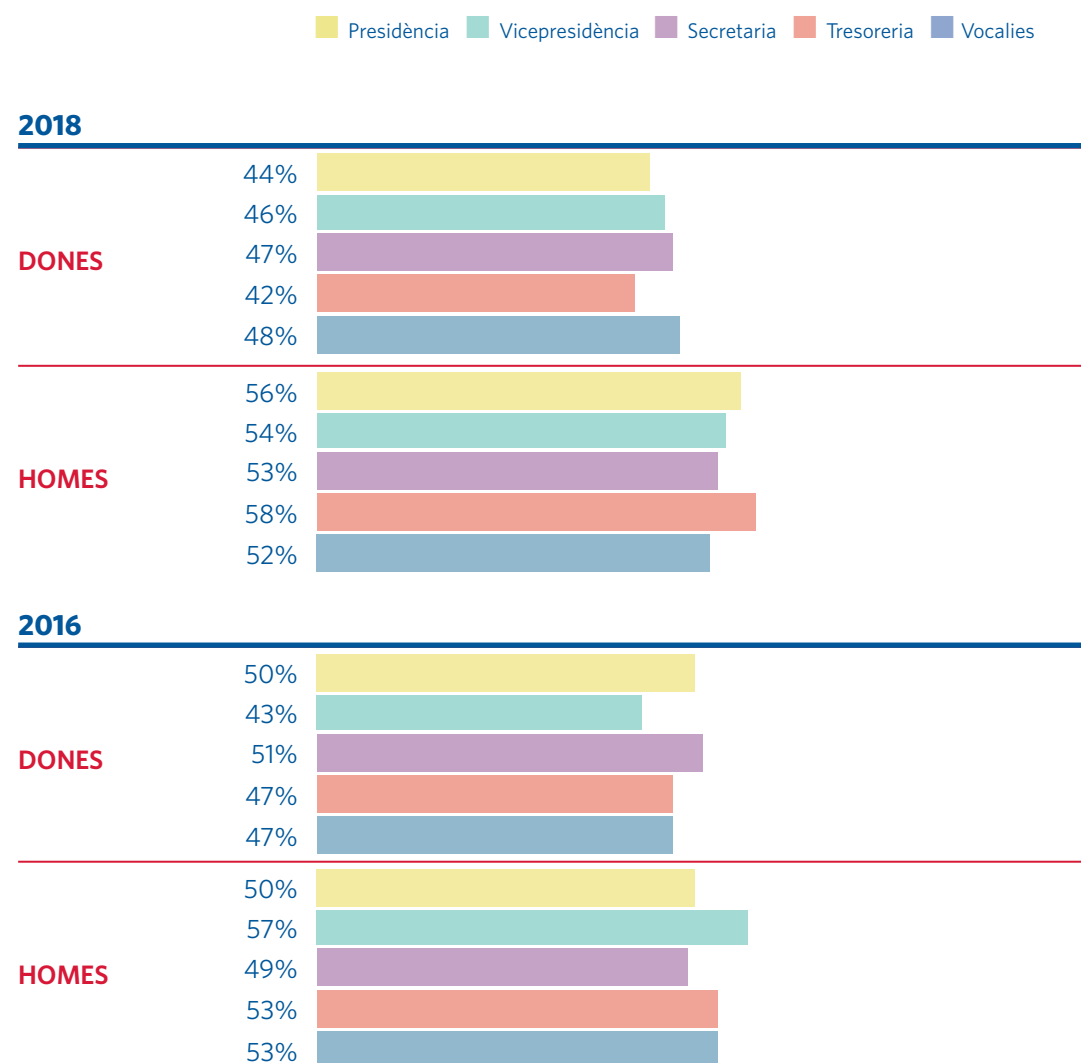
**GRÀFIC 49 Composició de les juntes per sexes.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Els resultats comparats amb les dades de 2016 mostren una tendència a l'estabilitat. Tot i així hi ha algunes diferències que caldrà analitzar en el futur per tal de confirmar possibles canvis de tendències. Així, mentre que en 2016 les dones estaven més presents en les secretaries (51%), en 2018 les dones estan més presents en vocalies (48%). Els homes han variat, d'acord amb la mateixa lògica. Si en 2016 hi havia més representativitat en les vicepresidències (57%) i en 2018 són més presents en tresoreria (58%).

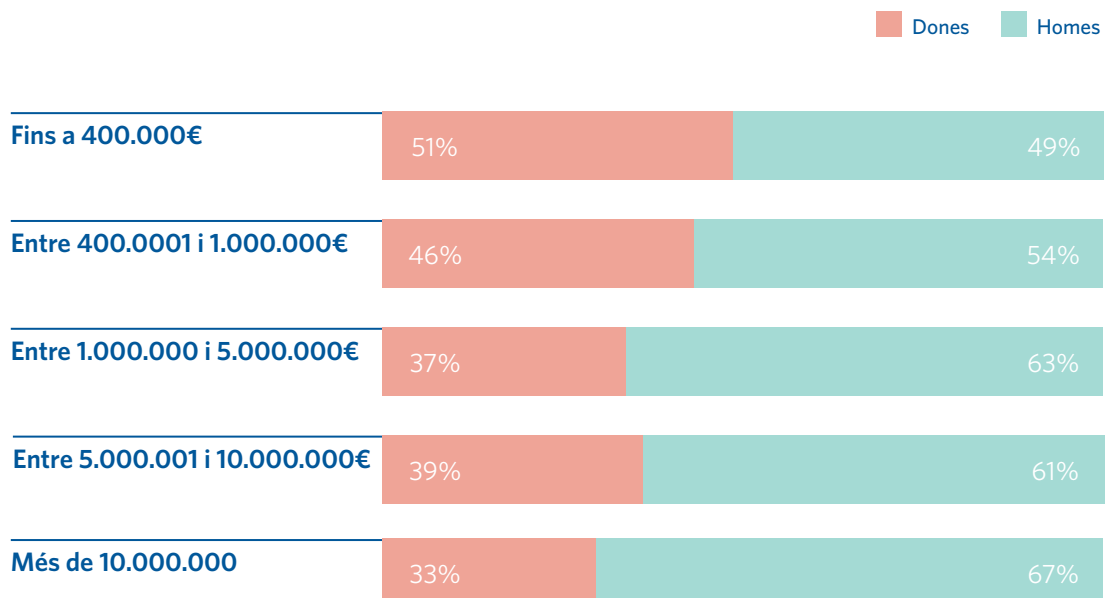
### GRÀFIC 50 Composició de les juntes per sexes. Comparativa 2016 i 2018.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



En arribar als màxims càrrecs de representació, és a dir, les presidències, s'ha volgut analitzar la presència de dones i homes segons diferents característiques de les entitats. En general, la proporció entre homes i dones en càrrecs de presidència segons el volum econòmic, és força equitativa, ja que es troba en la forquilla d'entre 60% i 40%, en la majoria a favor dels homes. Tot i així, s'observa una tendència envers la presidència d'homes i dones per volum econòmic de l'entitat, on a mesura que augmenta el volum econòmic de les entitats, més homes ocupen el càrrec de presidència.

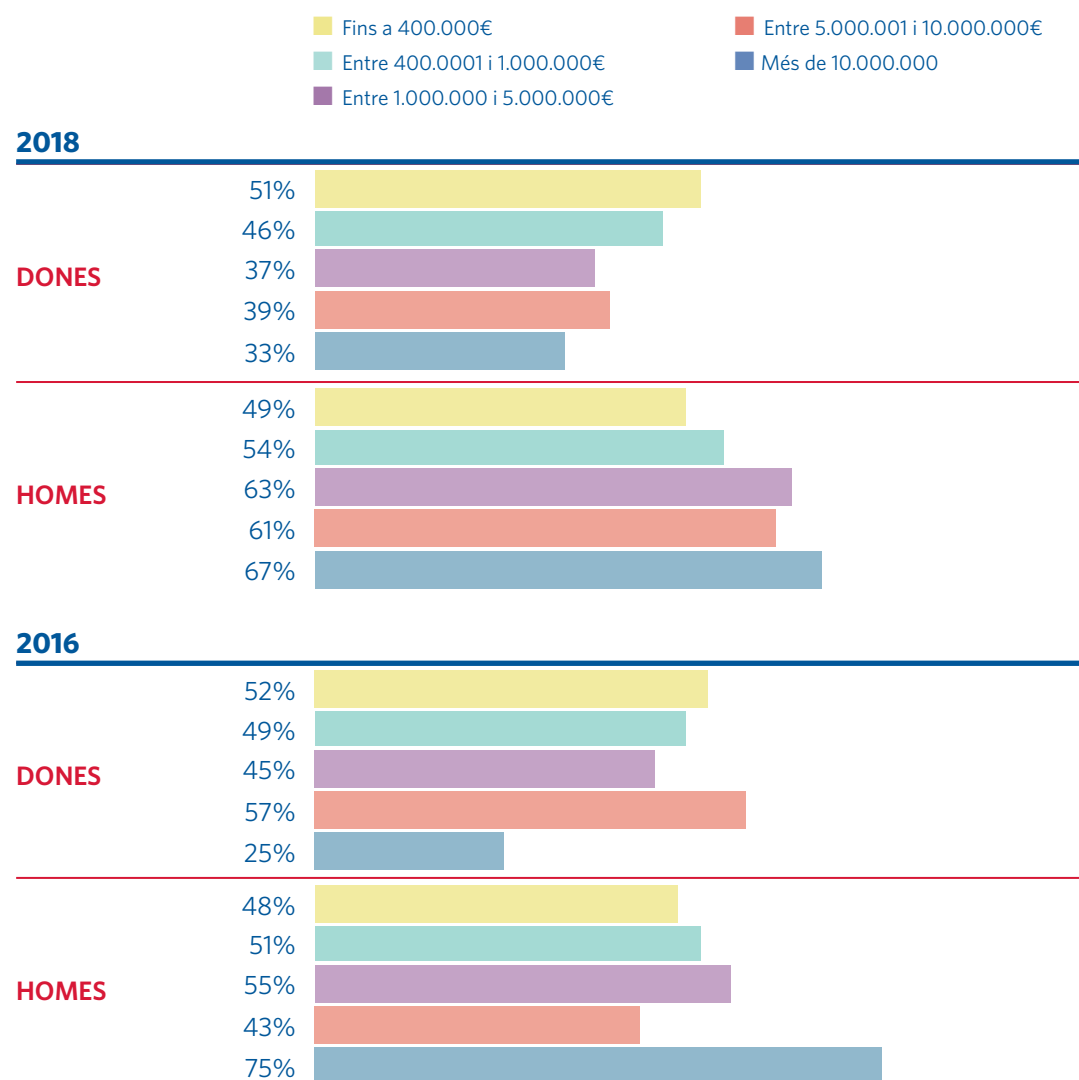
**GRÀFIC 51 Càrrec de presidència segon volum econòmic de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Les dades d'evolució apunten a una certa estabilitat per a les entitats amb menys d'1 milió d'euros de volum econòmic. Les entitats amb més volum econòmic han augmentat la proporció d'homes en càrrecs de presidència, respecte a les dades de 2016. En concret, han augmentat 8 punts en les entitats que disposen d'1 a 5 milions d'euros i 14 punts en les entitats d'entre 5 i 10 milions d'euros bruts anuals. Per últim, les entitats que disposen de més de 10 milions d'euros bruts anuals continuen tenint una major representació els homes en càrrecs de presidència que les dones, però en menor mesura que en 2016, s'ha reduït en 8 punts.

## GRÀFIC 52 Càrrec de presidència segon volum econòmic de les entitats.

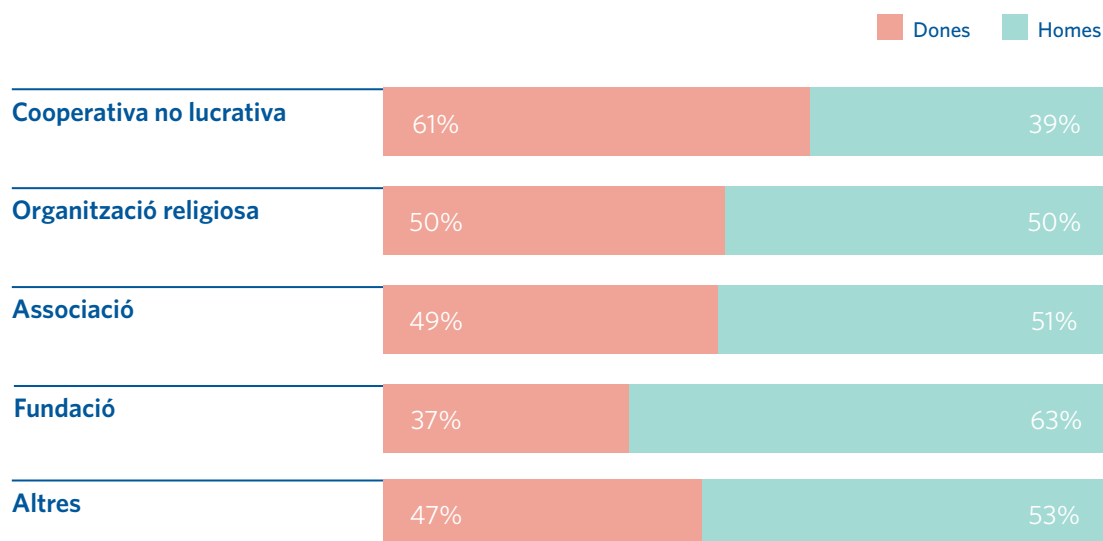
Comparativa 2016 i 2018. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2018



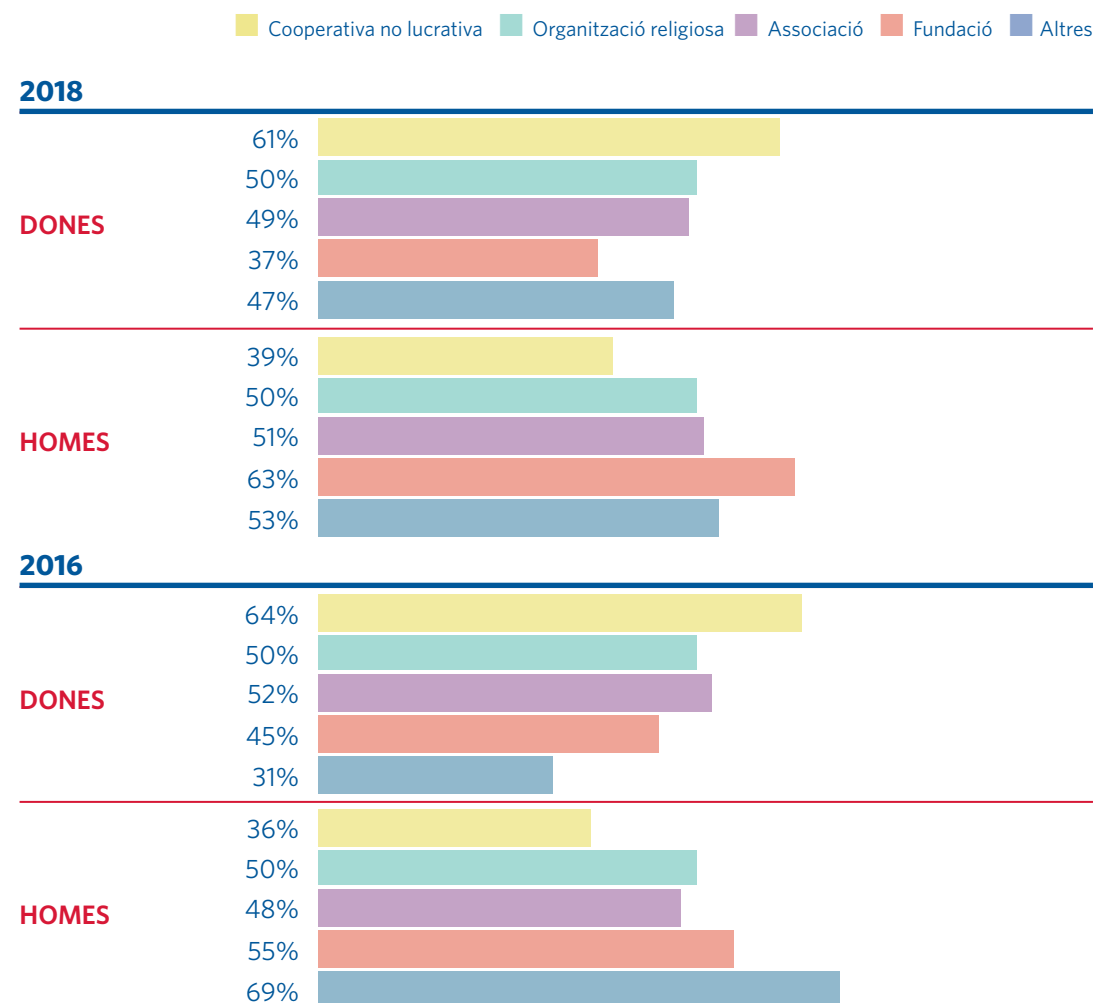
La forma jurídica també aporta informació rellevant pel que fa als càrrecs de presidència. Els resultats dibuixen un mapa de presidències que varia en la presència de dones en una forquilla del 33% fins al 69% segons la forma jurídica. Les entitats amb més presència de dones en les presidències són les cooperatives no lucratives (69%), 19 punts per sota es troben les organitzacions religioses, amb el 50% de les presidències liderades per dones. En el cas de les associacions les dones representen el 49%. Les formes jurídiques amb representació de dones en el càrrec de presidència per sota de la mitjana són les fundacions (34%). Altres formes jurídiques, on s'inclouen formes jurídiques específiques com les federacions i també models públic-privats, les dones en càrrecs de presidència representen el 33%.

Les dades d'evolució apunten a una tendència general que es consolida, sobretot pel que fa a cooperatives, associacions i organitzacions religioses, però que té com a excepció les fundacions, on la presència d'homes ha pujat significativament (8 punts). En canvi, en altres formes jurídiques, on es poden trobar corporacions i altres formes híbrides d'organització, els homes disminueixen respecte de l'edició anterior.

**GRÀFIC 53 Càrrec de presidència segon forma jurídica de les entitats.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



**GRÀFIC 54 Càrrec de presidència segon forma jurídica de les entitats. Comparativa 2016 i 2018.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017 i 2019



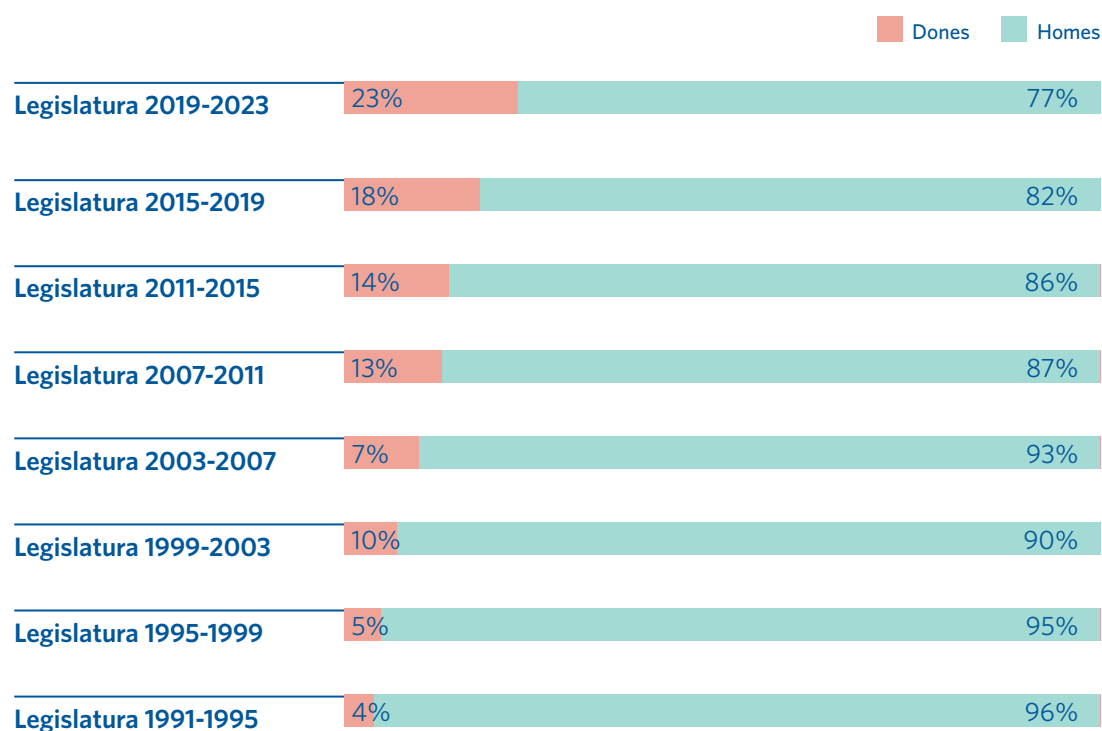


## 8.2. Les dones en espais de poder públic

Per tal de complementar les dades de participació de les dones en els espais de presa de decisió de les entitats socials, i afegir elements de reflexió, s'incorporen també en aquest informe dades relatives a la participació de les dones en espais públics de poder. Per això s'analitzen tres espais escalats territorialment. Aquests són municipis, Parlament Català i el Parlament Europeu. Les xifres apunten que en tots tres casos s'ha donat un augment progressiu de la participació de dones tot i no arribar encara a xifres pròximes al 50%, tal com representen les dones en la societat. La presència de dones en l'actual legislatura municipal és del 23%, en el Parlament Català del 44% i en el Parlament Europeu del 37%.

Sembla en tots tres casos que s'han produït punts d'inflexió, amb un augment més significatiu de la presència de dones, el qual probablement respon a l'aplicació de quotes de gènere dels partits polítics en la composició de les candidatures electorals i, en darrera instància, a un major nivell de sensibilitat de la societat. L'estudi *Quotes de gènere i reclutament polític*<sup>2</sup> analitza les polítiques de quotes, les quals no s'han aplicat de manera homogènia en els partits, però que semblen ser un element clau per a la presència de les dones en l'arena política. Aquesta recerca assenyala alguns moments concrets en les darreres dècades, com són la dècada dels anys 90, quan alguns partits van establir quotes del 30% i els primers anys de la dècada del 2000 quan es va ampliar la quota a la forquilla 40%-60%.

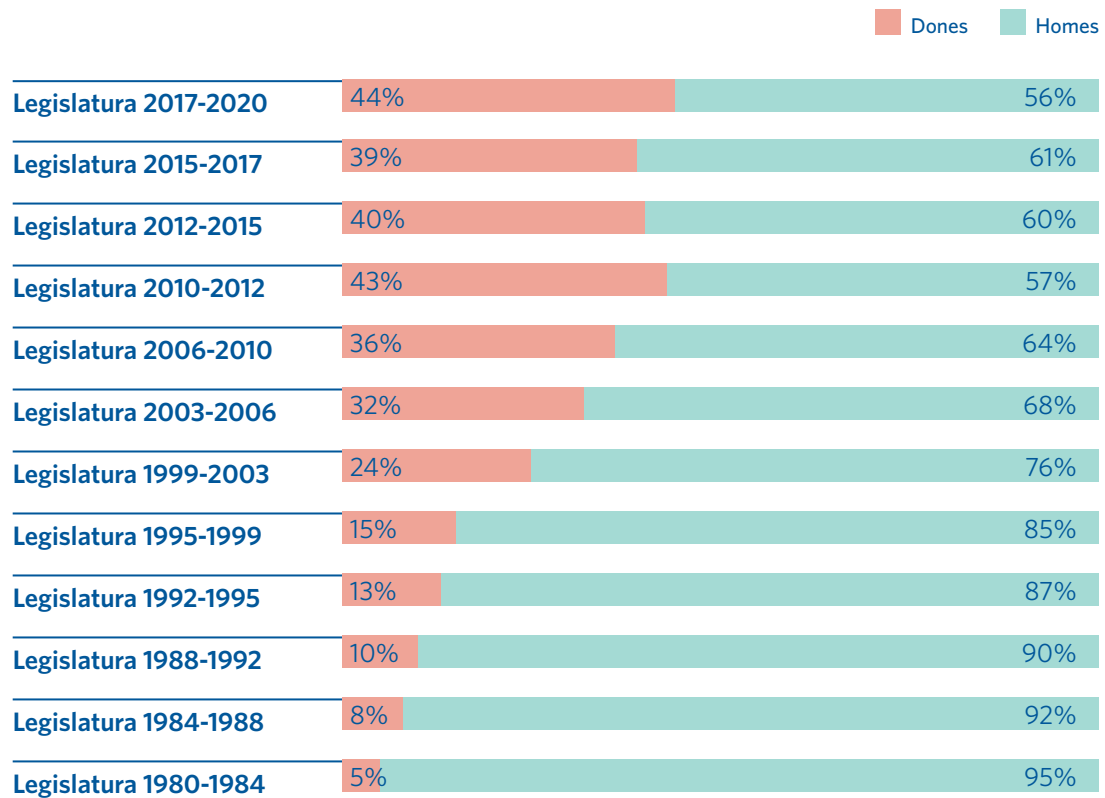
**GRÀFIC 55 Dones alcaldesses a Catalunya segons legislatura.** Font: Institut Català de les Dones



2 Tània Verge (2011) *Quotes de gènere i reclutament polític. Anàlisi dels Partits Polítics Catalans*. Fundació Josep Irla <https://irla.cat/wp-content/uploads/2015/10/quotes-de-genere.pdf>

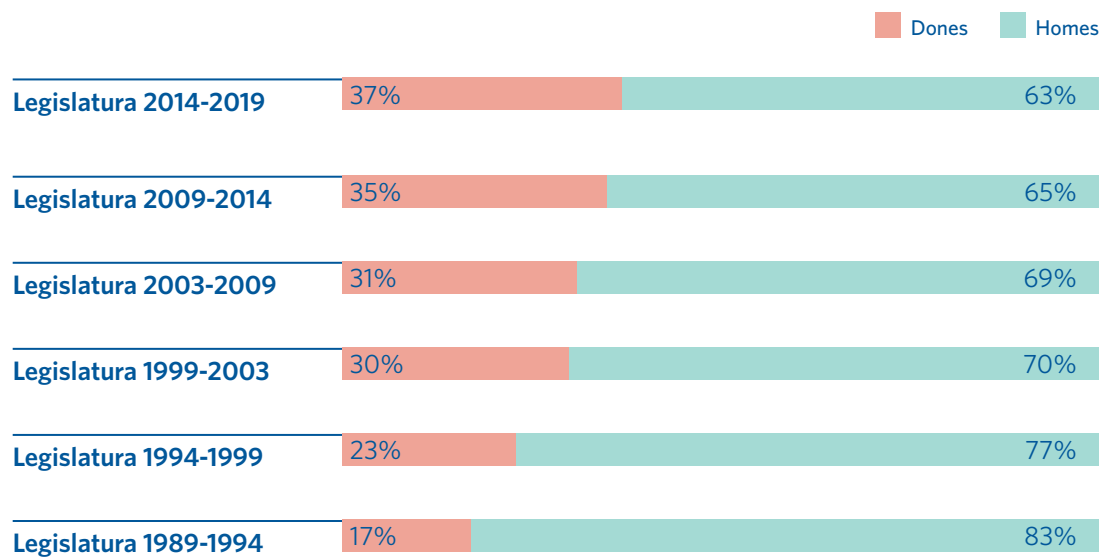
## GRÀFIC 56 Dones diputades del Parlament de Catalunya segons legislatura.

Font: Institut Català de les Dones



## GRÀFIC 57 Dones diputades del Parlament Europeu segons legislatura. Font:

Institut Català de les Dones



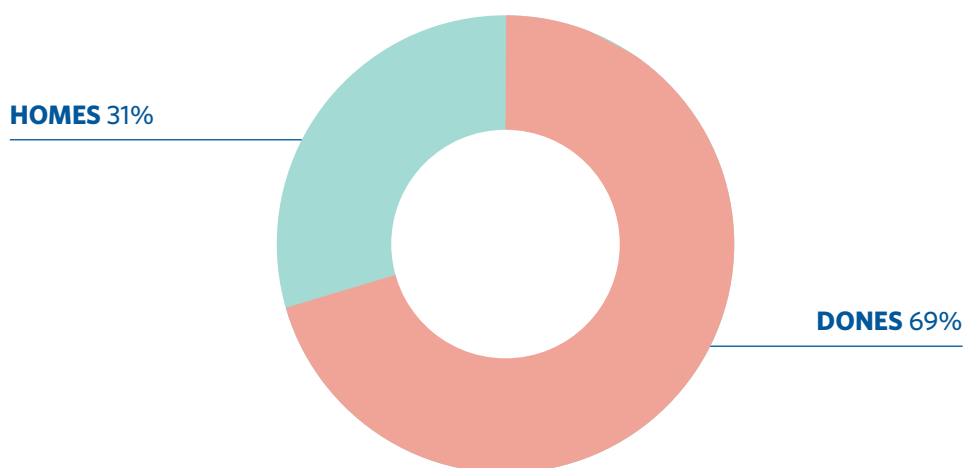
### 8.3. Dones presidentes i directives

Cada cop més, el món acadèmic s'interessa per analitzar la participació de les dones en diferents espais de presa de decisió, també en el cas de les entitats del Tercer Sector. Un recent estudi, publicat el 2019 per la professora de la Universitat de Texas, Young Juu Lee<sup>3</sup>, estableix una relació entre les dones presidentes i directives. Segons aquest estudi, als EUA, a més proporció de dones presidentes també hi ha més proporció de dones directives. Això sobretot succeeix en organitzacions amb volums econòmics elevats, a partir dels 10 milions de dòlars.

Seguint aquest plantejament, s'ha volgut analitzar aquesta relació en el cas de les entitats del Tercer Sector Social de Catalunya generadores d'ocupació. Els resultats no semblen apuntar en la mateixa direcció. Així, quan la presidència l'assumeix una dona hi ha una prevalença de dones directives, representant el 69% del total. Aquestes dades però, no superen la mitjana general de les entitats del Tercer Sector Social, en la que les dones directives representen el 78%.

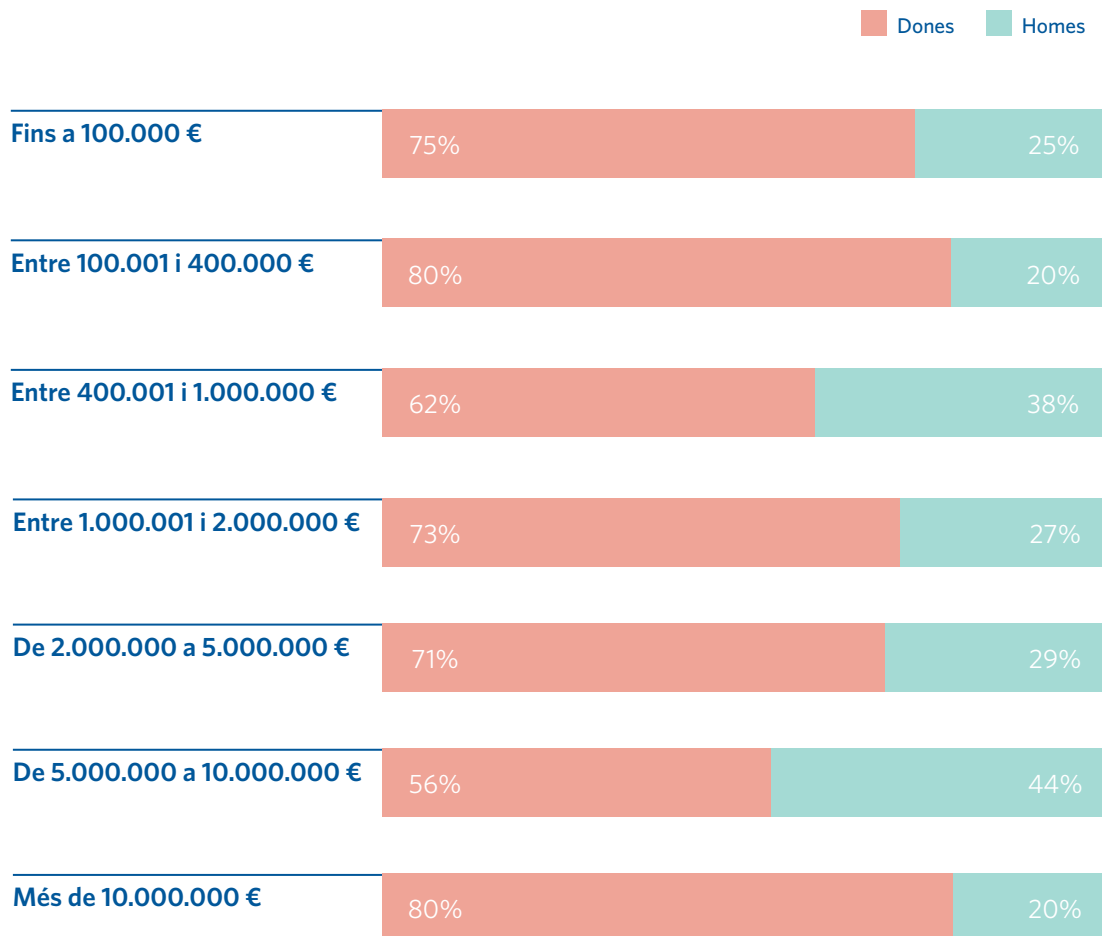
Continuant amb la hipòtesi de l'estudi nord-americà s'ha volgut també analitzar aquesta informació per volum econòmic. Els resultats són poc conclouents i mostren que hi ha una lleugera tendència que indica que com menys volum econòmic, més presència de dones directives hi ha. Aquest extrem ja es dona en el conjunt del sector, independentment de qui ocupa el càrrec de presidència.

**GRÀFIC 58** Proporció de persones directives, per sexe, en aquelles entitats que la presidència l'ocupa una dona. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



<sup>3</sup> Lee, Young Juu (2019). Scarce as hens teeth: Women CEOs in large non-profit organizations. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.21354?af=R>

**GRÀFIC 59** Proporció de persones directives, per sexe i volum econòmic en aquelles entitats que la presidència l'ocupa una dona. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



## 9. EN SÍNTESI

Tot el recull de dades que s'aporten en aquest informe ajuden a comprendre com es produeix la participació de les dones en el Tercer Sector Social generador d'ocupació i, a la vegada, també plantegen fites i reptes sobre els quals treballar. Des de DDiPAS es proposen tres interrogants als quals donar resposta per avançar en la igualtat efectiva:

Quines diferències hi ha entre l'ocupació en el Tercer Sector Social i el conjunt del mercat laboral català en matèria de gènere? Hi ha indicadors explicatius que ajuden a evidenciar les desigualtats existents que a vegades són invisibles? El gènere té impacte en les trajectòries professionals?

El Tercer Sector Social compta amb una alta presència de dones contractades, amb una mitjana significativament superior al conjunt de mercat laboral, però totalment alineada amb professions vinculades amb les cures a persones, siguin del sector mercantil o públic. Les dades vinculades amb altres pilars del benestar –sanitat i educació- apunten a que en el Tercer Sector Social la presència de dones és superior, tot i que en aquests també estiguin vinculats amb professions feminitzades.

El Tercer Sector Social, com a proveïdor de serveis socials i d'atenció a les persones, va viure el seu moment de creixement i expansió a la dècada dels anys 90 del segle XX. Es tracta per tant d'un sector jove i que es desenvolupa en paral·lel amb l'Estat del benestar en el nostre entorn. Algunes de les tendències observades en la contractació, i que es consoliden amb les dades d'evolució, relacionen aquest sector encara jove amb un predomini de la jornada parcial, la temporalitat de contractes, les altes rotacions i grups d'edat joves – tot i que comencen a augmentar les edats adultes-.

En conjunt dibuixen un Tercer Sector Social generador d'ocupació que és entrada al mercat laboral de persones joves, sobretot dones, orientades a professions vinculades amb l'atenció social i les cures. També un sector que facilita la conciliació, malgrat aquesta no sigui necessàriament una intenció de les entitats, donades les necessitats horàries de serveis d'atenció a les persones, les quals sovint són incompatibles amb les jornades completes.

Respecte de l'escala salarial, aquestes són més aviat ajustades, i se situen per terme mig, per sota de les mitjanes del mercat laboral. Des d'una perspectiva de rols tradicionals de gènere, on l'home representa la figura de responsabilitat econòmica, i les dones si treballen ho fan com un complement a l'aportació masculina, es pot comprendre l'alta presència de dones en un sector que, per la seva manca de lucre, no compta en el seu conjunt amb uns salaris competitius.

En conjunt, les característiques del mateix sector, pel que fa als projectes que desenvolupa, així com la seva trajectòria recent, poden ser factors explicatius de l'alta presència de dones. Es tracta d'un nínxol laboral i econòmic que ha viscut un creixement accelerat en poc temps i probablement no ha tingut prou temps per entomar algunes de les tendències de segregació que ja existien en el mercat laboral.

Les dades semblen indicar una consolidació de tendències vinculades amb les segregacions horitzontals i verticals dins del Tercer Sector Social. L'enfocament de la contractació cap a la prestació de serveis marca tendències clares respecte de la distribució de dones i homes en les entitats, i d'acord amb les activitats que es vinculen de manera més pronunciada amb les tasques de cura. Mentre que els homes s'ubiquen sobretot en funcions d'estructura i en càrrecs de direcció i gerència, les dones ho fan en l'atenció directa.

A més, cal considerar que el Tercer Sector Social no és homogeni, existint diferències per formes jurídiques, anys de constitució, volum econòmic i el nivell de les organitzacions. Es tracta per tant de variables que no són neutres i que s'han d'abordar a l'hora de treballar la igualtat efectiva en les entitats. Aquests factors, que es relacionen sobretot amb la segregació vertical, no han de servir per classificar les entitats, ja que no es tracta d'una relació causa-efecte, sinó de tendències reversibles i que probablement han vinculat determinades tipologies d'entitats amb les lògiques de mercat i patriarcals.

En paral·lel, el sector ha donat, i està donant, passes per avançar en l'equitat a través del desenvolupament i implementació de plans d'igualtat que ajudin a identificar els elements de millora i a treballar-hi en ells. Les dades assenyalen que el desplegament d'aquest tipus de plans se situa per sobre del que s'estableix per llei, i per tant, es pot vincular amb una voluntat del Tercer Sector Social per avançar en la igualtat efectiva de dones i homes.

En matèria d'equitat, una de les qüestions més puntuades per les entitats és la promoció i formació, que precisament es vincula en aquest informe amb les segregacions dins del context laboral. D'aquest resultat es pot inferir que hi ha consciència de temes sobre els quals s'ha de treballar per revertir les situacions de desequilibri.

Per concloure, es vol posar l'accent en el fet que aquesta publicació aporta informació valuosa sobre el rol de les dones en el Tercer Sector Social català, tot ajudant a comprendre millor com es produeix la provisió de serveis a les persones des de la perspectiva de gènere. Alhora convida a la reflexió sobre el trencadís que es dibuixa de la interrelació de les diferents variables aportades. Saber com es concreten aquests resultats en el dia a dia de les entitats és, sens dubte, un camí que no s'acaba amb la lectura d'aquest informe, sinó que interpel·la a la reflexió profunda, col·lectiva i transversal.

# ANNEXES

## L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya

L'Anuari de l'Ocupació va néixer l'any 2014 amb la finalitat de conèixer -de forma àgil, sistemàtica i periòdica- l'estat, la situació i l'evolució de l'ocupació en el sector no lucratiu de serveis socials i d'atenció a les persones. L'Anuari de l'Ocupació és una iniciativa impulsada per La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, amb el suport de la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa de la Generalitat de Catalunya, i elaborada per l'Observatori del Tercer Sector.

### Fitxa tècnica

Àmbit: Catalunya

Univers: Organitzacions del Tercer sector Social amb 4 o més persones contractades

Estudi: Quantitatiu

Recollida de dades: A través de qüestionari online

Any de referència de les dades: 2018

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

Tractament de les dades quantitatives: estadística descriptiva

### Fonts consultades

- Ajuntament de Barcelona. Definició d'economia de les cures <http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/ca/canal/economia-de-les-cures>
- Associació de Metgesses de Catalunya <http://www.metgesses.cat>
- Damman, M. (et al. (2014). *Gender, Occupation, and Promotion to Management in the Nonprofit Sector. The Critical Case of Médecins Sans Frontières Holland*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.21114>
- Departament d'Educació, dades sobre professorat contractat disgregades per sexes. <http://ensenyament.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/estadistiques-ensenyament/curs-actual/personal-docent-regim-general/>
- Fundació Surt. Definicions de segregació horitzontal i vertical <https://www.surt.org/recursos/>
- Plans d'Igualtat .Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>
- Institut Català de les Dones. Dades d'alcalduesses i parlamentàries. [http://dones.gencat.cat/ca/ambits/participacio/dones\\_politica/](http://dones.gencat.cat/ca/ambits/participacio/dones_politica/)
- Institut d'Estadística de Catalunya. Dades de l'EPA 2019 sobre població activa a Catalunya.
- Lee, Young Juu (2019). Scarce as hens teeth: Women CEOs in large non-profit organizations. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.21354?af=R>
- Observatori del Mercat laboral i treball productiu <http://observatoritreball.gencat.cat/ca/inici/>

---

---

ELABORAT PER:



**L'OBSERVATORI**  
del tercer sector i la societat civil

HO PROMOU:



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball,  
Afers Socials i Famílies**

AMB EL FINANÇAMENT DE:

