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



Dones Directives
i Professionals
de l'Acció Social

INFORME 2018

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



**Dones Directives
i Professionals
de l'Acció Social**

Barcelona, Juny de 2018

Anàlisi de dades i redacció:
Observatori del Tercer Sector
Montse Fernández

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 (natnots.cat)

**La Confederació Empresarial
del Tercer Sector Social de Catalunya**

(La Confederació)
Via Laietana 54, 1r pis.
Barcelona 08003
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

Amb el suport de



1. PRESENTACIÓ	4
2. INTRODUCCIÓ	6
3. OBJECTIUS I METODOLOGIA	8
4. LES PERSONES OCUPADES EN EL TERCER SECTOR SOCIAL	9
4.1. Presència de les dones	9
4.2. Característiques sociodemogràfiques	13
4.3. Tipus i temps de vinculació a l'entitat	16
5. ACTIVITAT PROFESSIONAL	18
5.1. Classificació professional	18
5.2. Direcció i gerència	20
5.3. Comandaments intermedis	22
5.4 Equips d'atenció directa	24
6. CARACTERÍSTIQUES DE LA CONTRACTACIÓ	26
6.1. Tipus de contracte	26
6.2. Tipus de jornada	28
7. SALARIS	31
7.1. Escales salarials	31
7.2. Bretxa salarial	33
8. ÒRGANS DE GOVERN	35
9. UNA HIPÒTESI, QUATRE CONCLUSIONS I DOS REPTES	38
ANNEXES	46



1. PRESENTACIÓ

L'informe 2018 "L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere" és una iniciativa impulsada per La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació) i la Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDiPAS) amb el suport de la Direcció General d'Economia Social, Tercer Sector, Cooperatives i Autoempresa del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya i que s'emmarca en un programa més ampli de gestió del canvi per assolir l'equitat de gènere al Tercer Sector Social, posant especial atenció a la presència femenina en òrgans de govern i càrrecs de direcció.

Neix amb la voluntat de generar un instrument de coneixement i millora contínua en matèria d'equitat de gènere en el si de les organitzacions del Tercer Sector Social de Catalunya i ho fa amb la voluntat de quedar-se, amb el convenciment que el sector necessita una eina pròpia d'anàlisi amb perspectiva de gènere sobre la presència i rol de les dones en el sector.

Per fer-lo no partim de zero: disposem de les dades quantitatives que anualment recullen La Confederació i l'Observatori del Tercer Sector per l'elaboració de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, un molt bon punt de partida per, més enllà d'extreure dades globals sobre l'ocupació que genera el sector, aprofundir sobre aquestes dades amb una mirada de gènere.

Esperem que aquest informe sigui d'utilitat pel sector i sobretot, que serveixi per avançar col·lectivament en el compromís cap a l'equitat de gènere a les nostres organitzacions, d'acord amb els valors propis del Tercer Sector i del conjunt de l'Economia Social.

Joan Segarra
President
La Confederació

Fina Rubio
Presidenta
DDiPAS



2. INTRODUCCIÓ

Les entitats que formen el Tercer Sector Social, és a dir, organitzacions de caràcter privat, sense afany de lucre i que tenen per missió l'atenció a col·lectius en situació de risc i la millora de la qualitat de vida de les persones, són generadores d'ocupació. Amb la necessària provisió de serveis i activitats, s'han anat desenvolupant equips tècnics estables per tal de donar resposta a les necessitats socials de l'entorn. Sovint proveint serveis de la mateixa cartera de serveis, essent així un agent clau de les administracions. En altres ocasions anant un pas més enllà en la detecció de noves necessitats.

Sigui com sigui, l'ocupació en el Tercer Sector Social és un fet constatat i s'estima en més de 90.000 persones el nombre de contractacions en aquest sector en el 2016. Aquesta xifra ha anat en augment els darrers anys tal com apunta l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya. En comparació amb el conjunt del mercat laboral, sembla que treballar per i amb persones ha motivat que l'activitat continués malgrat l'escenari econòmic advers.

També, en les diferents edicions de l'Anuari de l'Ocupació es constata que més del 70% de les persones contractades són dones. Les activitats vinculades a la cura i atenció de les persones relacionen el sector amb els rols tradicionals de gènere, on la dona assumeix la responsabilitat del treball reproductiu. En aquest cas fora de l'esfera privada però posant el focus en l'atenció a col·lectius en situació de vulnerabilitat.

Davant aquest context, la Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social, junt amb La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, han promogut una recerca que permeti aprofundir en la realitat de l'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere. La matèria primera d'aquesta publicació són les dades de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017, impulsat per la Confederació i elaborat per l'Observatori del Tercer Sector.

Amb aquesta recerca s'ha aprofundit en l'anàlisi de les dades disgregades per sexes, tot considerant la perspectiva de gènere com un element cabdal en l'estudi de l'ocupació. Conceptes com 'sostre de vidre' i 'terra enganxós' es fan palesos amb algunes de les dades obtingudes. També es veuen reflectits alguns elements propis dels rols tradicionals de gènere, tant aquells vinculats a les dones com als homes. Tot plegat convida a la reflexió sobre l'equilibri entre el rol de transformació social de les entitats i la convivència amb determinades pautes de conducta i d'acció pròpies de les societats patriarcal.

3. OBJECTIUS I METODOLOGIA

El principal objectiu d'aquesta recerca és impulsar i visibilitzar el rol de les dones en el teixit associatiu català. Per assolir-lo s'han plantejat els següents objectius específics:

Abordar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la realitat organitzativa del Tercer Sector Social i en concret del món laboral i els òrgans de govern.
Identificar, seleccionar i perfeccionar els indicadors necessaris per a l'aproximació de la perspectiva de gènere.

Analitzar la realitat de les dones en el Tercer Sector Social a partir de l'explotació de sèries de dades, la realització de creuaments de variables i de proves estadístiques.
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.

La metodologia de treball ha estat quantitativa i basada en l'explotació de fonts secundàries. En concret de les dades procedents de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017. En alguns casos s'han comparat els resultats amb el conjunt del mercat laboral català i amb altres fonts d'informació.

FASES

Prospecció de dades	Exploració estadística bàsica i revisió de variables d'interès a partir de la matriu de dades.
Sessió de treball	Sessió de treball amb la junta DDiPAS per tal de determinar el pla de tabulació.
Explotació estadística	Anàlisi estadístic de les variables d'interès, realització de creuaments, anàlisis addicionals, etc.
Elaboració informe	Estructuració de la informació, elaboració de material gràfic, etc.

4. LES PERSONES OCUPADES EN EL TERCER SECTOR SOCIAL

4.1. Presència de les dones

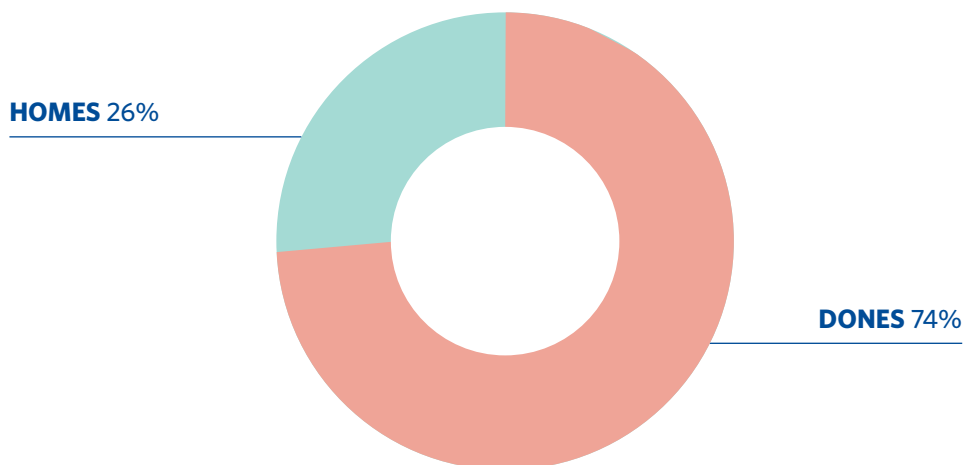
La prevalença de les dones en el Tercer Sector Social de Catalunya és un fet indiscutible i que, a més, sembla que any rere any va en augment. Gairebé 3 de cada 4 persones contractades en les entitats d'acció social són dones. Atès que hi ha prop de 92.000 persones contractades en el sector, segons l'estimació de l'Anuari de l'Ocupació 2017, es pot quantificar la contractació de les dones en més de 68.000 en 2016.

S'estima que el Tercer Sector Social contracta més de 68.000 dones

L'any anterior la proporció de dones era 2 punts inferiors, i dos anys enrere 3 punts inferior. Tal com s'assenyalava en l'Anuari de l'Ocupació 2017 aquesta tendència creixent és inversa a la del conjunt del mercat laboral on la presència de les dones ha disminuït en 6 punts en tres anys (de 2014 a 2016).

GRÀFIC 1 Persones contractades en el Tercer Sector Social.

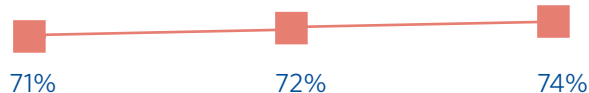
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



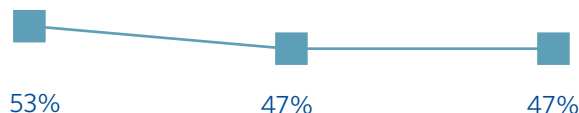
GRÀFIC 2 Evolució de la presència de dones en el mercat laboral català i en el Tercer Sector Social.

Fonts: Institut d'Estadística de Catalunya i Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

TERCER SECTOR SOCIAL



MERCAT LABORAL CATALÀ



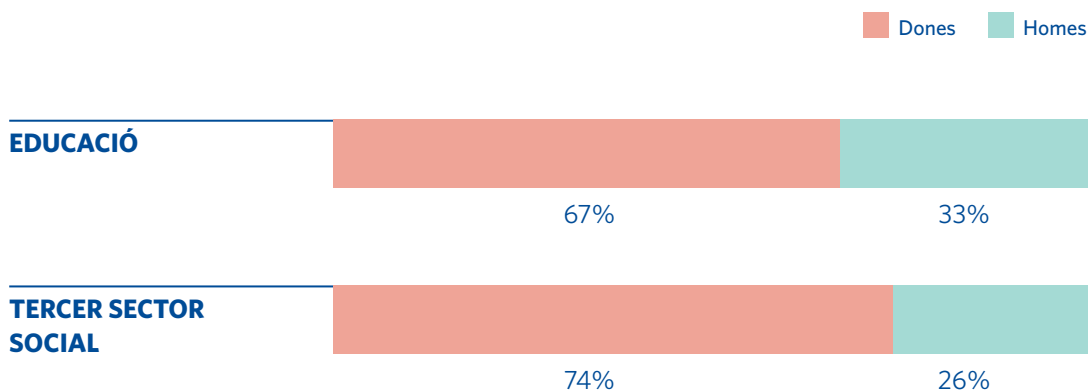
Es tracta doncs d'un sector amb una alta presència de dones, fins i tot més elevada que en altres sectors vinculats amb l'Estat del Benestar com és l'educació. Segons les dades del Departament d'Ensenyament, a Catalunya en el curs 2016-2017 el personal docent (tant de centres públics com privats) estava format pel 67% de dones i el 33% d'homes.

3 de cada 4 persones contractades en el Tercer Sector Social són dones. En el conjunt del mercat laboral català les dones es troben per sota del 50% de la contractació

La presència de les dones en una professió vinculada també amb les tasques reproductives, és elevada però sense arribar al pes que representen en el Tercer Sector Social. Les condicions laborals vinculades a l'estabilitat i els salaris poden ser dos factors explicatius d'aquesta distància.

GRÀFIC 3 Presència de dones contractades i homes contractats en Educació i en el Tercer Sector Social.

Fonts: Departament d'Ensenyament i Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

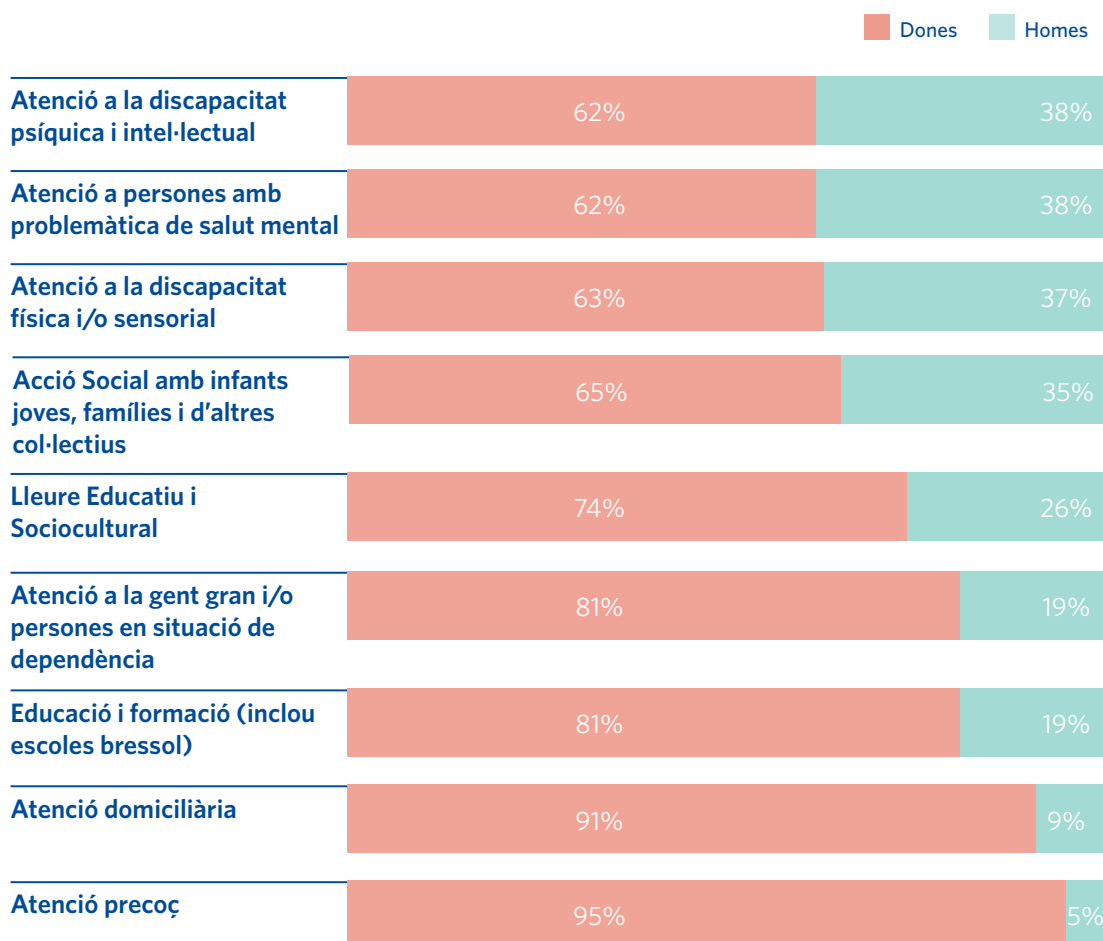


Els àmbits d'activitat del Tercer Sector Social on les persones contractades desenvolupen la seva activitat no són homogenis pel que fa a la contractació de dones i homes. Aquests àmbits s'ha establert d'acord amb els recollits en l'Anuari de l'Ocupació 2017 i en total són nou. Cadascun d'ells està lligat al col·lectiu al qual s'adreça l'acció.

Malgrat la prevalença de les dones a tots els àmbits d'activitat, en alguns d'aquests la seva presència arriba pràcticament al 100%. Aquest és el cas de l'atenció precoç on el 95% de les persones contractades són dones. Altres àmbits on la presència de dones supera la mitjana del Tercer Sector Social són l'atenció domiciliària, l'educació i la formació (incloent-hi escoles bressol) i l'atenció a la gent gran. En tots tres casos es supera la proporció de 8 dones per cada 10 persones contractades.

El lleure educatiu i sociocultural coincideix amb la mitjana del sector, essent exactament el pes de les dones del 74%. Els àmbits que es troben per sota de la mitjana pel que fa a la presència de dones són l'acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius, l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial, l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental i l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual. En aquests casos, la proporció de dones se situa entre el 62% i el 65%.

GRÀFIC 4 Presència de dones contractades i homes contractats en els diferents àmbits d'activitat del Tercer Sector Social. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

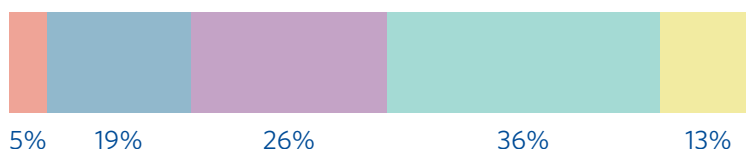


Sembla que aquestes diferències es poden associar a les tasques i funcions que es vinculen, en termes generals, amb cadascun d'aquests àmbits i d'acord amb la divisió sexual del treball. Els homes estan més presents amb els àmbits que es poden associar amb el treball productiu mentre que les dones són més nombroses en aquells àmbits que es poden vincular amb el treball reproductiu. A tall d'exemple, en l'atenció a infants i persones grans hi ha més presència de dones que en àmbits on les característiques dels col·lectius atesos es vinculen més amb la salut o el treball productiu com és l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual.

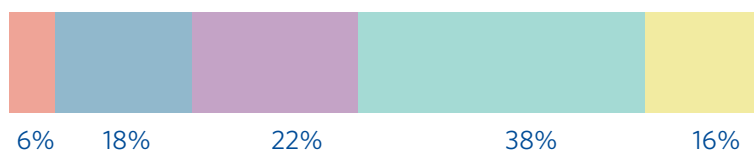
Hi ha una altra variable que també sembla apuntar algunes diferències respecte a la contractació de dones i homes, el volum d'ingressos de les organitzacions. Independentment de quin sigui el rol que es desenvolupi en les organitzacions, s'observa que el 54% dels homes contractats s'ubiquen en organitzacions amb volums econòmics que superen el milió d'euros. En el cas de les dones, pel mateix tram econòmic, la xifra és 5 punts inferior, situant-se en el 49%.

GRÀFIC 5 Presència de dones contractades i homes contractats segons volum econòmic. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

DONES



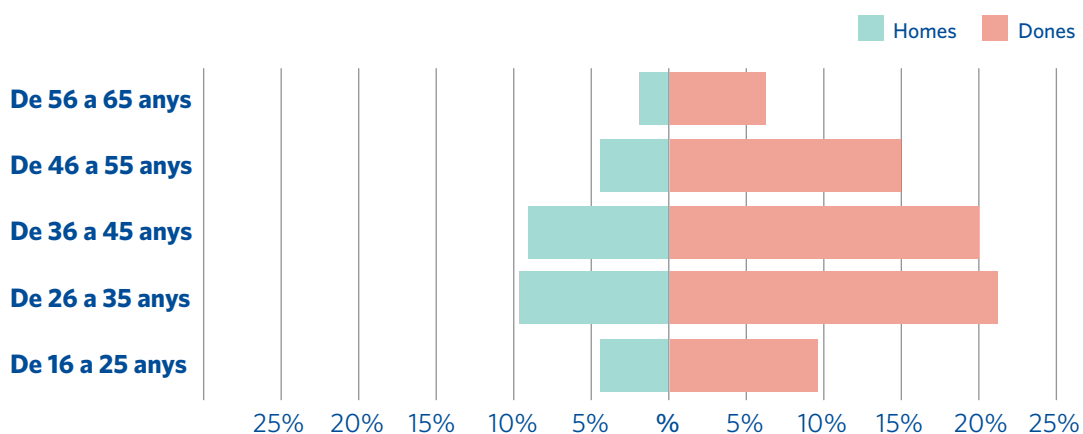
HOMES



4.2. Característiques sociodemogràfiques

Quan aprofundim en el perfil de les persones contractades en el Tercer Sector Social s'apunta a un altre factor demogràfic prevalent com és l'edat. Els equips contractats en el sector es caracteritzen per ser joves. Aquest element permet aprofundir en la caracterització de la contractació, vinculant-se amb les primeres experiències professionals. El grup d'edat més freqüent compren entre els 26 i els 35 anys, tant pels homes com per les dones.

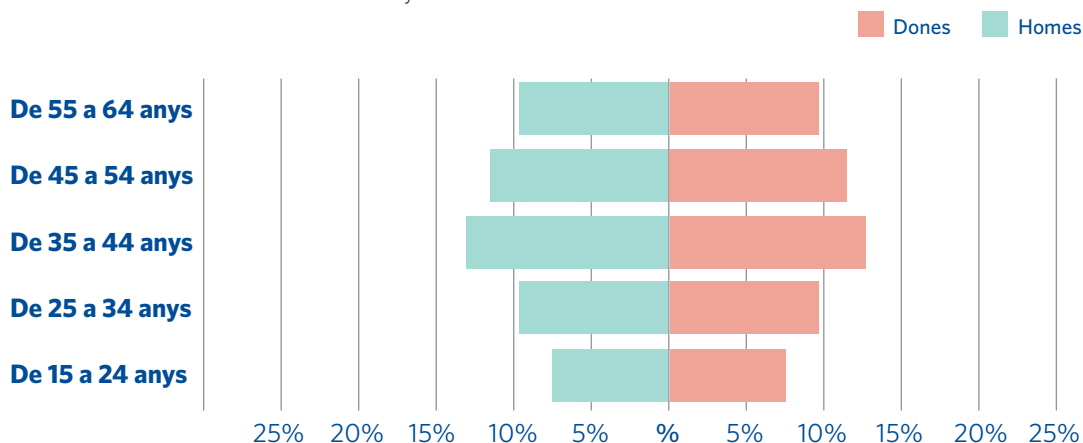
GRÀFIC 6 Piràmide de població de les persones ocupades en el Tercer Sector Social. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



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 significativament. Les dades poblacionals mostren com el grup d'edat més freqüent és els dels 35 als 44 anys i que aquest és equilibrat entre dones i homes. A més, la distribució en els diferents grups d'edat és força homogènia si es compara amb la piràmide de la població de l'ocupació de les entitats socials. 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 7 Piràmide de població de la societat catalana el 2017.

Font: Institut d'Estadística de Catalunya

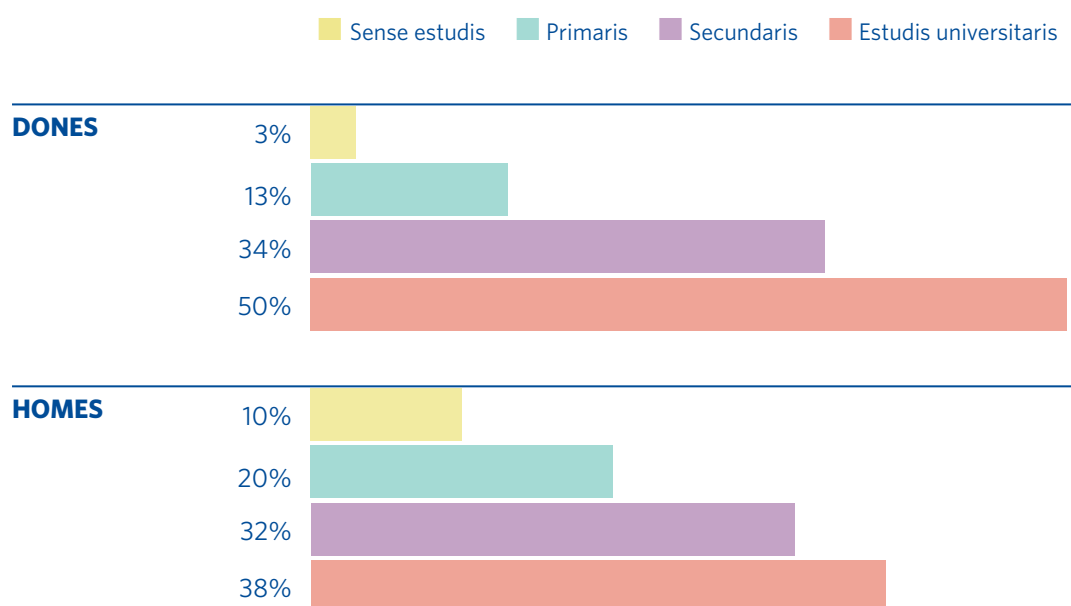


Pel que fa al nivell d'estudis de les persones contractades s'observa, en conjunt, un nivell de qualificació on predominen els estudis superiors. Cal considerar que hi ha diferències entre dones i homes. L'assoliment d'estudis universitaris es dona en el 50% de les dones i en el 38% dels homes. Els estudis secundaris, que inclou ESO, BUP, Batxillerat, FP, CFGM i GFGS, representen el 34% de les dones i 32% dels homes. A més, el 20% dels homes comptem amb estudis primaris i el 10% no té estudis. En el cas de les dones aquestes xifres es redueixen al 13% i el 3% respectivament.

Són diversos els estudis que posen de manifest la sobrequalificació de les persones treballadores en els organitzacions socials (des del mateix Anuari de l'Ocupació a l'Anuari del Tercer Sector Social de Catalunya). En aquest sector el nivell d'estudis se situa per sobre de la mitjana del conjunt de la població (48% i 44% respectivament). Però l'anàlisi desagregat per sexes apunta a que l'alt nivell formatiu té un component de gènere, on és l'alta formació acadèmica de les dones la que fa augmentar el nivell d'instrucció del sector.

GRÀFIC 8 Nivell d'instrucció de les persones contractades en el Tercer Sector Social per sexes.

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



El perfil de la persona contractada en el Tercer Sector Social és d'una dona d'entre 26 i 35 anys i amb estudis superiors

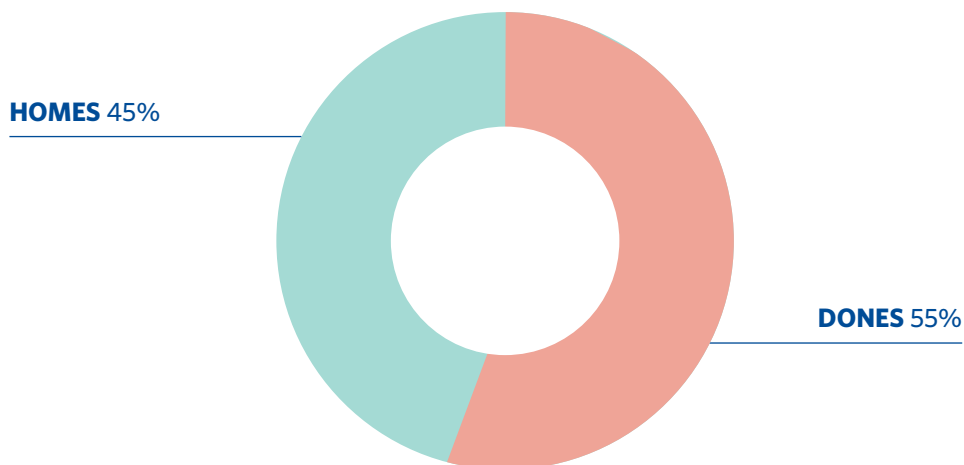
Les organitzacions socials, pels mateixos valors que les inspiren, acostumen a treballar des d'una perspectiva inclusiva. Així, de manera més habitual que en l'empresa mercantil, es produeix la contractació de persones amb discapacitat.

“Un 4,4% de les persones contractades de forma directa al Tercer Sector Social l'any 2016 han estat persones amb discapacitat (sense incloure en aquesta dada els Centres Especials de Treball), una xifra significativament superior a la dada relativa al conjunt del mercat laboral català, on és del 0,2%” (Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social 2017, p 33).

L'anàlisi desegregat per sexes assenyala a una contractació més equilibrada entre dones i homes amb discapacitat que en el conjunt del sector. El 45% de les persones amb discapacitat contractades són homes, enfront el 26% del conjunt. Anàlogament, el 55% de les persones contractades amb discapacitat són dones davant el 74% del global.

GRÀFIC 9 Persones contractades amb discapacitat (no s'inclou CET) per sexes.

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

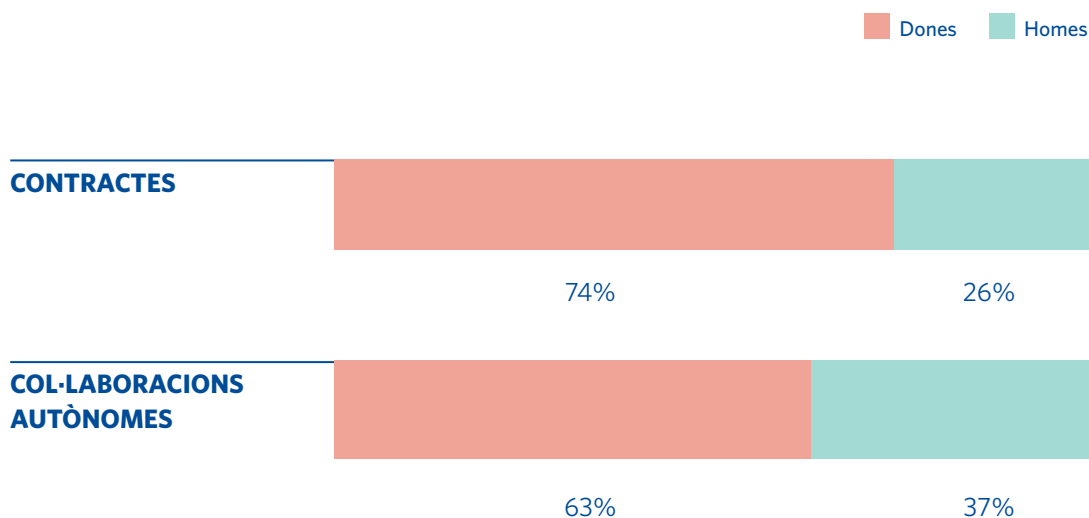


4.3. Tipus i temps de vinculació a l'entitat

Hi ha feines que pel tipus d'activitat que representen i el temps que requereixen no precisen necessàriament una relació contractual directa entre la persona treballadora i l'organització. En aquests casos, s'acostuma a formalitzar la relació mitjançant una col·laboració autònoma. La presència de les dones en aquest tipus de relació continua sent predominant en el sector però inferior que en el cas de la contractació. En concret el 63% de les persones col·laboradores autònomes són dones i el 37% són homes. És a dir, hi ha 11 punts de diferència respecte a la contractació. El fet que els serveis complementaris a l'activitat principal, com ara la consultoria, la gestió i comptabilitat, la comunicació, etc. es trobin allunyats de l'atenció directa i el treball reproductiu, podria explicar, almenys en part, l'increment en la presència d'homes en aquest tipus de relació.

GRÀFIC 10 Presència de dones i homes segons el tipus de relació establerta amb l'entitat.

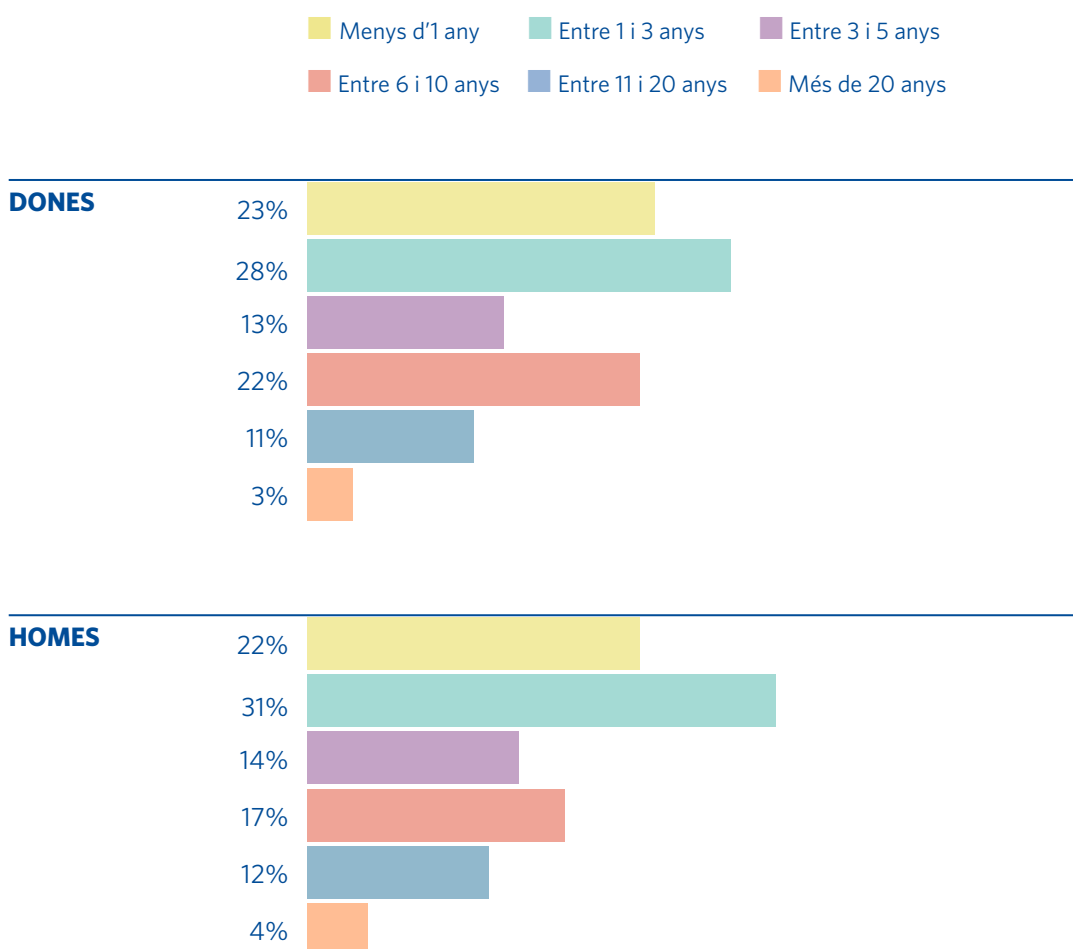
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



El temps que les persones contractades es vinculen a les organitzacions és un signe de fidelització amb l'entitat que com sembla lògic va lligat al cicle de vida de les persones, les característiques de la contractació, etc. La rotació en les entitats del Tercer Sector Social és quelcom habitual. Sense aprofundir en els possibles factors explicatius, les dades de l'Anuari de l'Ocupació 2017 apunten a una semblança en el temps que dones i homes formen part d'una entitat. Amb tot, hi ha algunes diferències, principalment en la franja dels 6 als 10 anys de permanència on s'observa 5 punts de diferència entre dones i homes. En conjunt, el 51% de les dones es vincula fins a tres anys en una organització mentre que en el cas dels homes ho fan el 53% pel mateix període.

GRÀFIC 11 Antiguitat en l'entitat per sexes.

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



5. ACTIVITAT PROFESSIONAL

5.1. Classificació professional

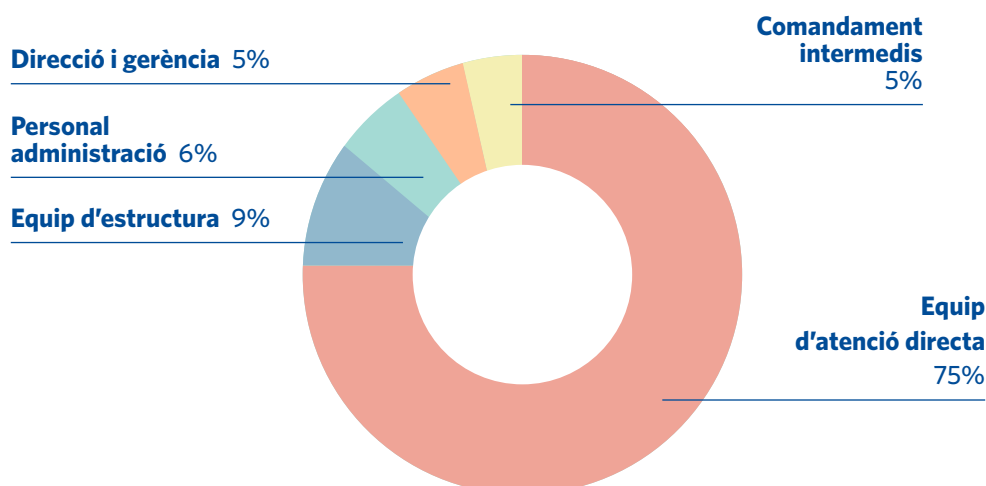
Les persones contractades en les entitats socials poden assumir diferents responsabilitats i funcions, les quals es poden organitzar segons diferents classificacions professionals. Donades les característiques del Tercer Sector Social, el qual s'orienta de forma predominant a l'atenció directa dels col·lectius sobre els quals treballa, s'ha realitzat una classificació *ad hoc* en l'Anuari de l'Ocupació 2017. Aquesta contempla cinc categories:

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

El grup professional de més pes és el de l'atenció directa, el 75% de les persones contractades se situen en aquest grup. Amb això, el 25% de la contractació es distribueix entre l'equip d'estructura (9%), el personal administratiu i de suport (6%), el de direcció i gerència (5%) i els comandaments intermedis (5%).

GRÀFIC 12 Persones contractades per grups professionals.

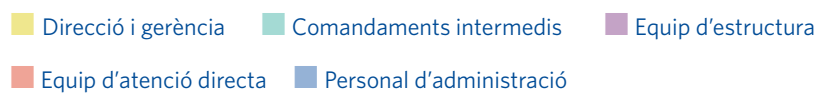
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



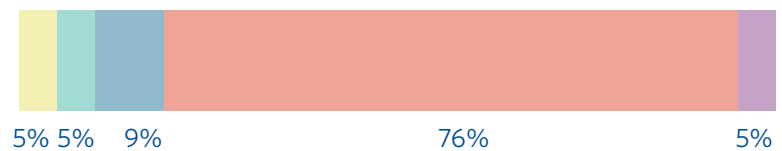
L'anàlisi de les persones contractades, disgregades per sexes, mostra que l'atenció directa és la principal activitat que realitzen tant homes com dones. Val la pena recordar que el 74% de les persones contractades són dones i el 26% són homes. De fet, pel conjunt de categories, homes i dones segueixen 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 novament 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 76%, en el cas dels homes aquesta categoria es redueix al 71%. Els 5 punts de diferència es distribueixen pels homes entre l'equip d'estructura (4 punts) i el de direcció i gerència (1 punt). Pel que fa als comandaments intermedis i al personal d'administració els resultats són els mateixos per dones i homes.

GRÀFIC 13 Classificació professional per sexes.

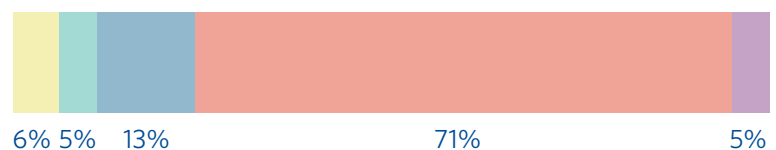
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



DONES



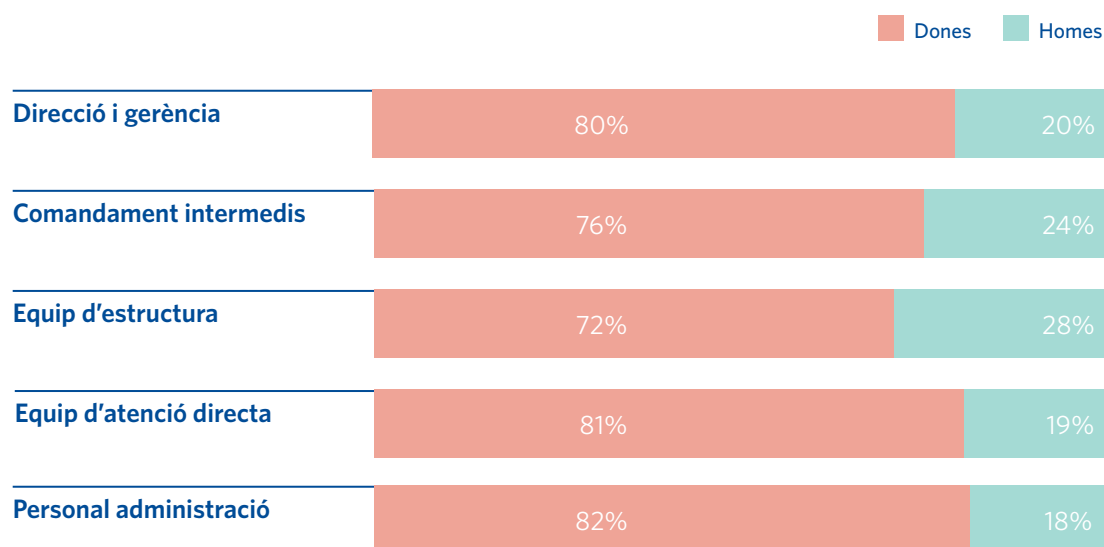
HOMES



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 d'estructura i els comandaments intermedis. En tots dos grups professionals, la mitjana dels homes supera el 20%, essent les més elevades. De fet, en el cas dels equips d'estructura se supera en 2 punts la mitjana dels homes en el sector.

GRÀFIC 14 Distribució d'homes i dones segons classificació professional.

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

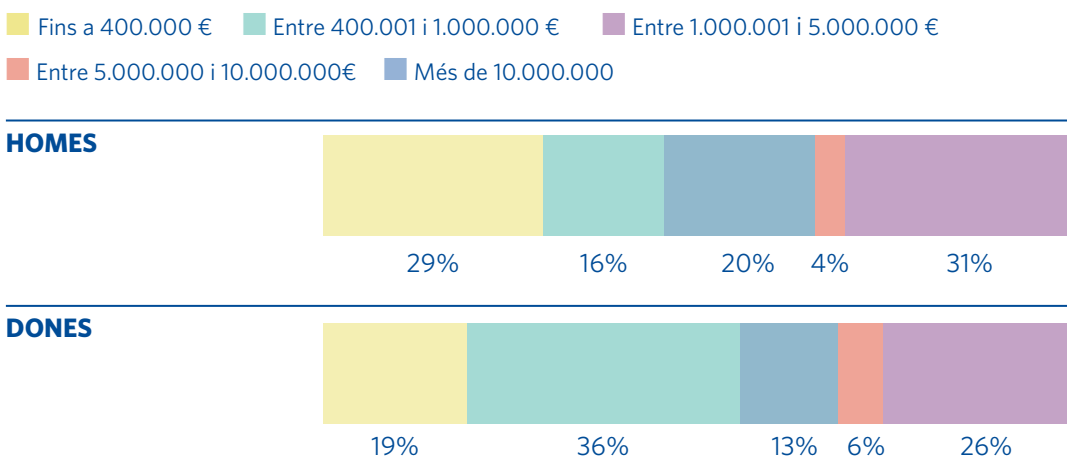


5.2. Direcció i gerència

El conjunt d'organitzacions que conformen el Tercer Sector Social no són homogènies pel que fa a la distribució de dones i homes entre les diferents categories professionals. L'anàlisi creuat amb altres variables mostra que segons el volum econòmic de les organitzacions hi ha diferències, principalment en els càrrecs de direcció i gerència. És a dir, el fet que la persona que assumeix el càrrec de direcció i gerència sigui un home o una dona està relacionat amb el volum econòmic de les entitats. El 66% dels homes assumeixen aquests càrrecs de presa de responsabilitat en organitzacions que superen el milió d'euros en ingressos anuals. En el cas de les dones, pel mateix volum econòmic, el percentatge se situa 12 punts per sota. Per tant, les dones es concentren en els càrrecs de direcció i gerència en organitzacions amb volum d'ingressos anual inferior al milió d'euros.

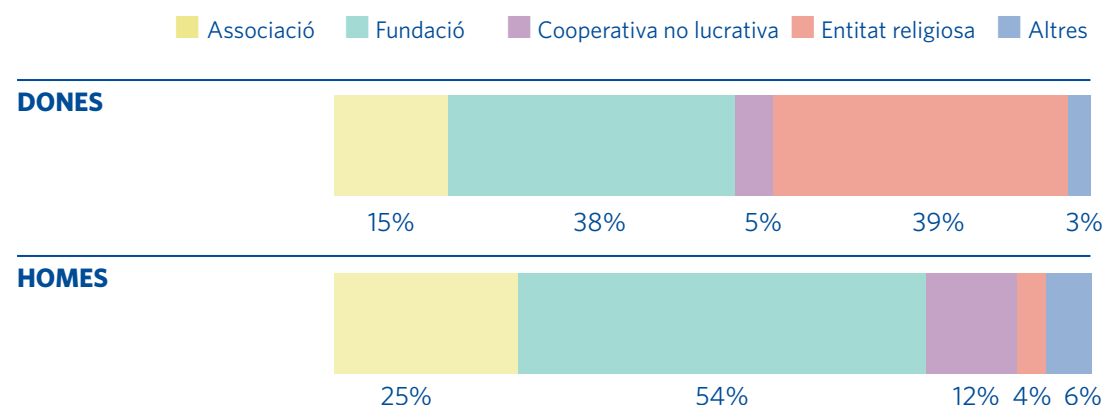
GRÀFIC 15 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons volum econòmic de les entitats.

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



El càrrec de direcció i gerència també sembla mostrar diferències per sexes segons la forma jurídica de les entitats. Les dones assumeixen de manera habitual aquest càrrec en fundacions i entitats religioses, 38% i 39% de les dones directores o gerents, ho fan en aquest tipus d'entitats. En el cas dels homes directors i gerents, aquests es concentren en les fundacions, en concret el 54% del total. S'observa també una presència més elevada dels homes en les cooperatives no lucratives, on de fet dupliquen les dones directores. També es dupliquen en el cas de les entitats contemplades com 'altres'. En aquest epígraf es consideren federacions, models publico-privats, ...

GRÀFIC 16 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 2017

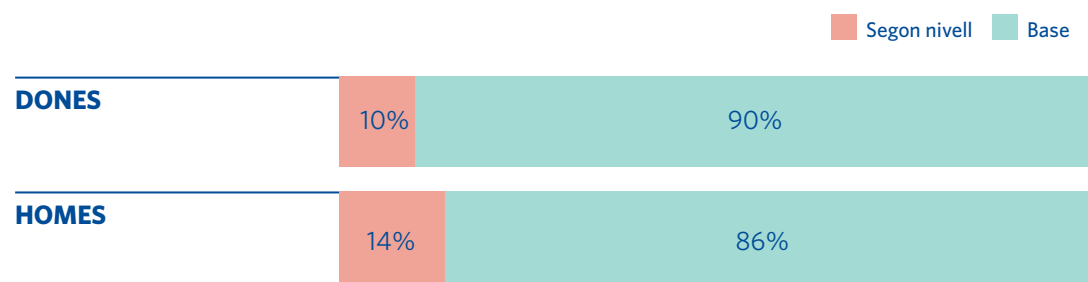


Pel que fa al nivell de les entitats també s'observen algunes diferències en les direccions. Les dones directores ho són en el 90% dels casos en entitats de base i en l'altre 10% en organitzacions de segon nivell o superior. Els homes directors, per la seva banda, ho són en el 86% del casos en entitats de base i en el 14% en entitats de segon nivell o superior.

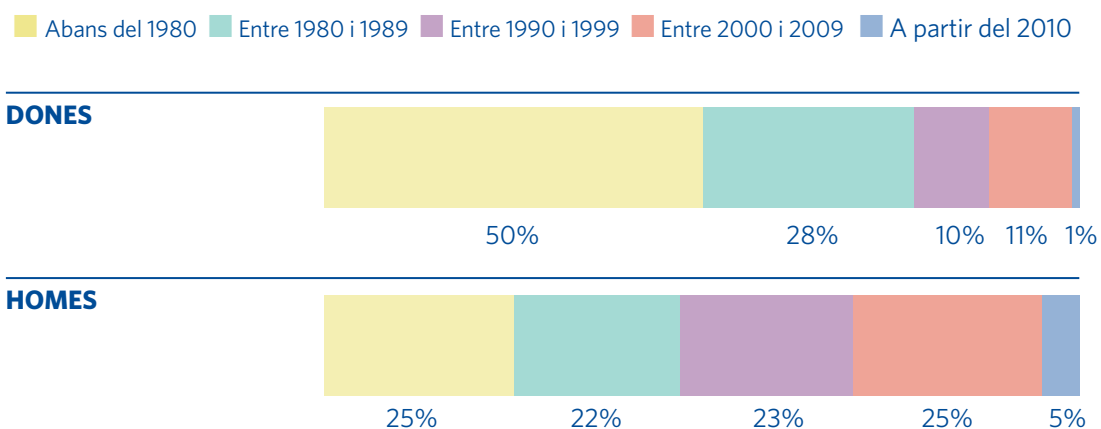
La darrera variable analitzada és l'any de constitució de les entitats i novament s'observen diferències en les direccions. Els resultats apunten que la meitat de les dones amb càrrec de direcció o gerència ho fa en entitats creades abans del 1980. En el cas dels homes, la seva distribució com a directors d'entitats és força homogènia entre els diferents períodes de temps analitzats. Amb tot, els homes directors es concentren principalment en entitats creades a partir de la dècada dels anys 90.

GRÀFIC 17 Càrrecs de direcció i gerència per sexes i segons nivell de les entitats.

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



GRÀFIC 18 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 2017

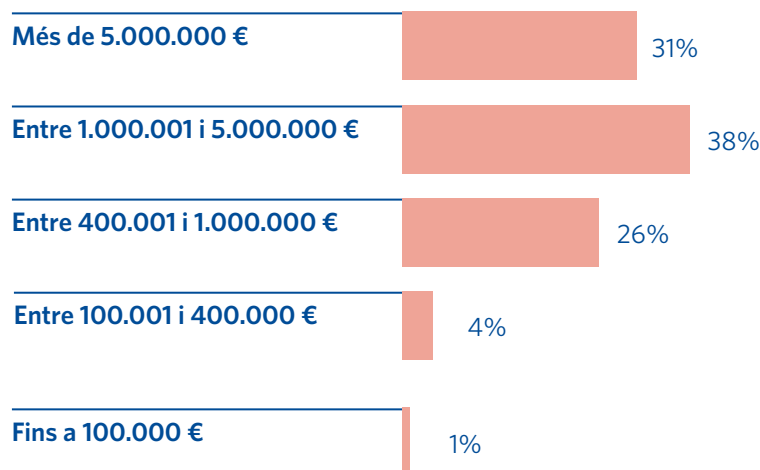


5.3. Comandaments intermedis

Els comandaments intermedis acostuma 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 a que el 26% d'aquests càrrecs s'ubiquen en entitats amb un nivell econòmic d'entre 400.001 i el milió d'euros, el 38% en organitzacions d'entre 1 i 5 milions d'euros anuals i el 31% en entitats que superen els 5 milions d'euros d'ingressos anuals.

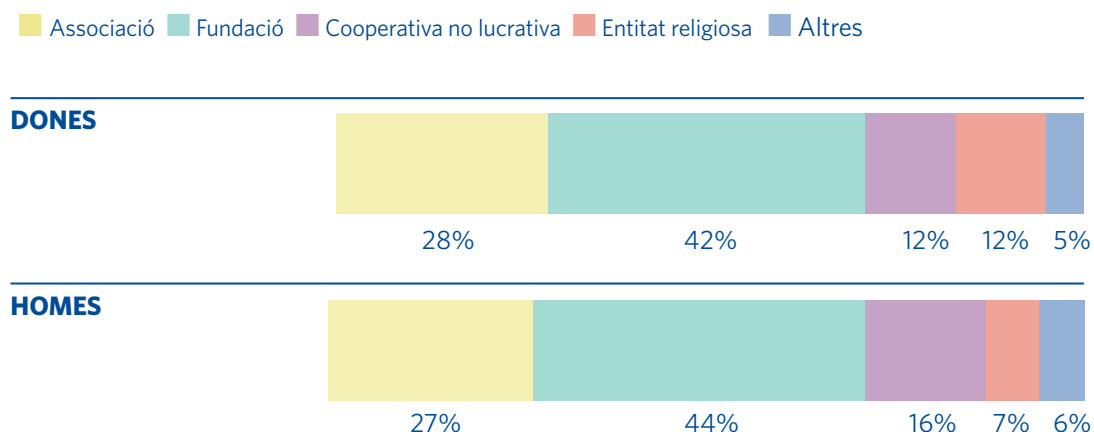
GRÀFIC 19 Comandaments intermedis segons volum econòmic de les entitats.

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



Seguint la mateixa anàlisi que pel càrrec de direcció i gerència s'analitza aquesta categoria per sexes i per diferents variables que caracteritzen les entitats. Així, segons la forma jurídica, s'observa que les dones es concentren novament més en les organitzacions religioses que els homes (4 punts més) i que aquests ho fan en les cooperatives (5 punts més).

GRÀFIC 20 Comandaments intermedis per sexes i segons forma jurídica de les entitats. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

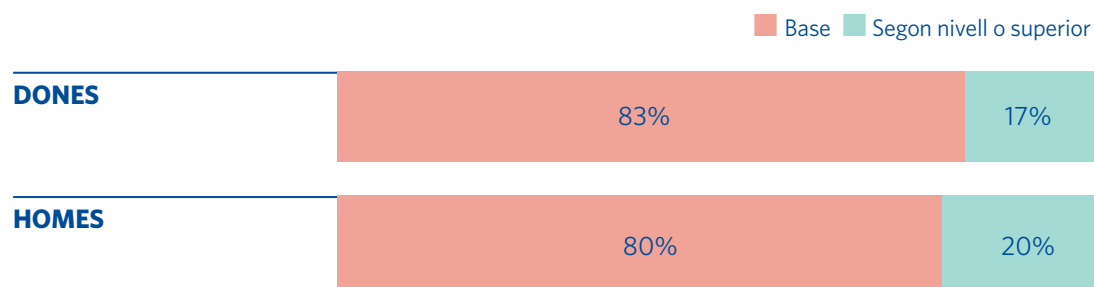


El nivell de les organitzacions també apunta a lleugers diferències pel que fa als comandaments intermedis dones i homes. En el cas de les dones, el 83% s'ubiquen en organitzacions de base, mentre que el cas dels homes aquesta xifra es redueix en 3 punts fins situar-se en el 80%. Per tant, els homes amb càrrecs de comandaments intermedis se situen en les entitats de segon nivell i superior, per sobre de les dones.

Pel que fa a l'any de constitució de les entitats, els resultats per sexes semblen mostrar semblances entre els comandaments intermedis. Però, malgrat no tan pronunciada, hi ha una analogia amb les dades obtingudes en els càrrecs de direcció i gerència, on les dones se situen en entitats de més trajectòria i els homes en aquelles constituïdes a partir de la dècada dels anys 90.

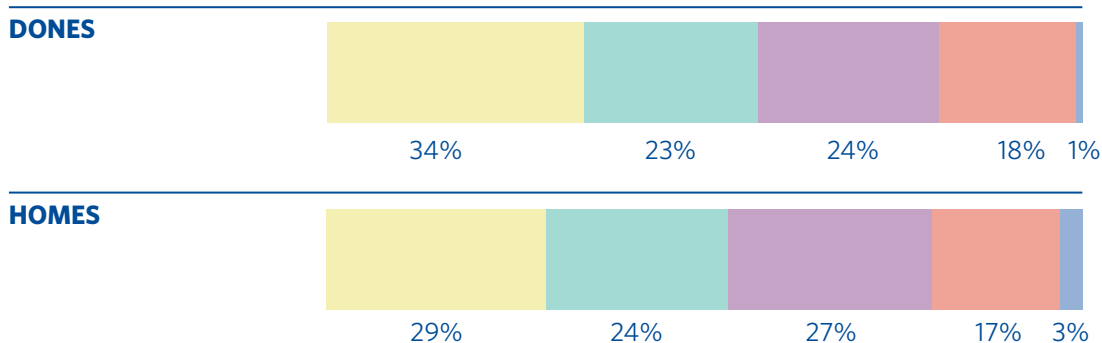
GRÀFIC 21 Comandaments intermedis per sexes i segons nivell de les entitats.

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



GRÀFIC 22 Comandaments intermedis per sexes i segons any de constitució de les entitats. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

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



5.4 Equips d'atenció directa

Tal com s'ha avançat, els equips d'atenció directa formen el gruix de la contractació en el Tercer Sector Social, concretament el 75%. Entre les variables que determinen la presència de dones i homes en aquest càrrec tècnic hi ha una variable que resulta clau: l'àmbit d'activitat de les organitzacions. Com s'ha avançat pel conjunt de la contractació del Tercer Sector Social, hi ha àmbits on la presència de dones és més accentuada i, fent una primera aproximació als col·lectius i les àrees d'atenció específiques en cada cas, es poden interpretar els resultats des dels rols tradicionals de gènere i la divisió sexual del treball on les dones s'especialitzen en el treball reproductiu, de cura, i les homes en el treball productiu, vinculat amb els guanys.

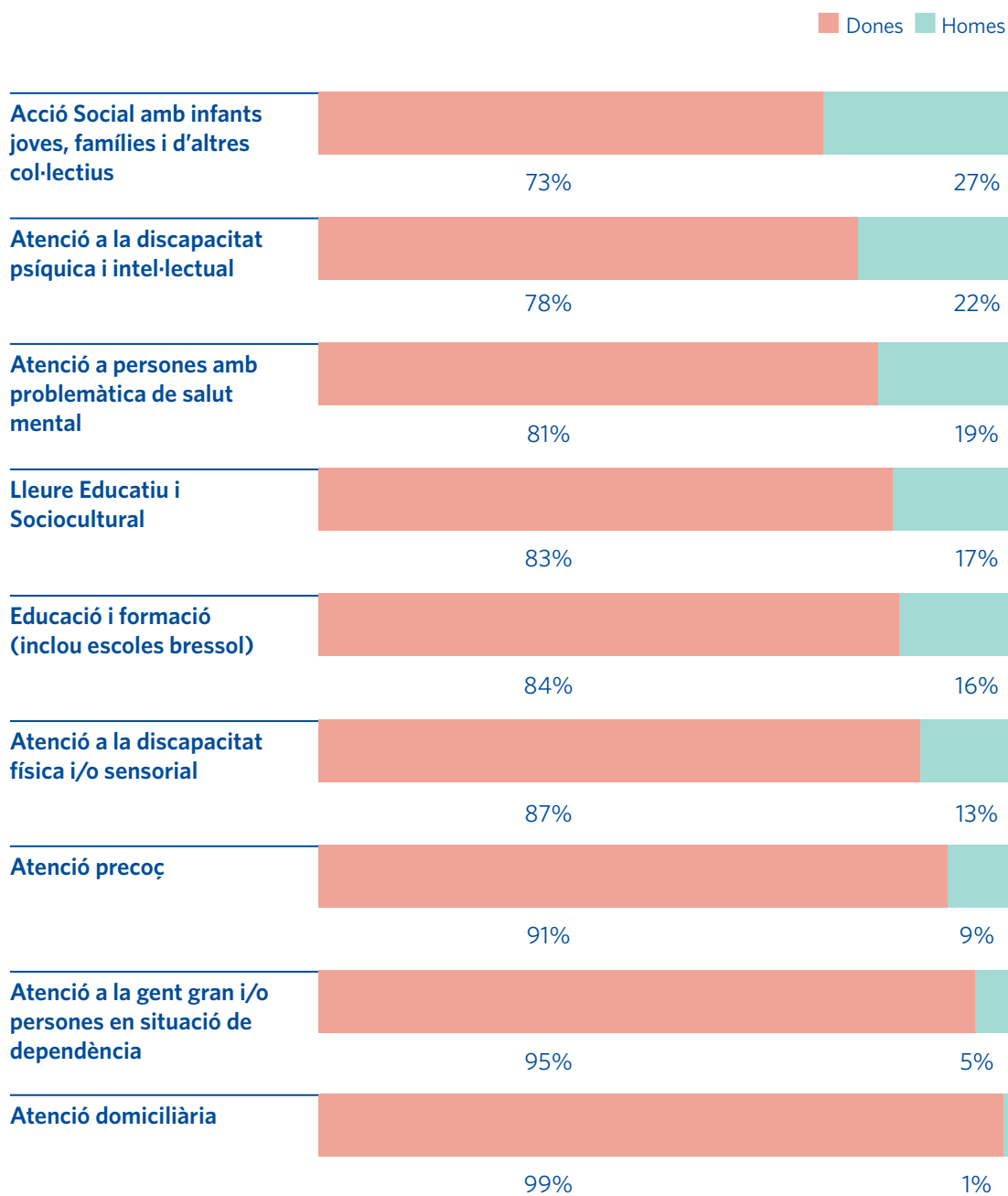
En el cas dels equips d'atenció directa, es dibuixa una imatge força semblant però amb alguns trets destacats. El primer d'ells és el fet que per aquesta categoria professional, el pes de les dones se situa per sobre de la mitjana en la pràctica totalitat d'àmbits. De fet, l'única excepció és l'acció social amb infants, joves, famílies i altres on la presència dels homes se situa en el 27%, essent la més elevada de tots els àmbits.

L'activitat de l'organització sembla estar relacionada amb la presència de dones i homes. Els homes es concentren més en l'àmbit de l'acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius. Les dones en l'atenció precoç

D'altra banda, i de manera anàloga amb el conjunt de la contractació, els àmbits on la presència de les dones arriba gairebé al 100% són l'atenció precoç, l'atenció a la gent gran i l'atenció domiciliària. No sembla casualitat que dos àmbits vinculats a l'atenció a la vellesa, com són l'atenció a la gent gran i l'atenció domiciliària tinguin una presència tan significativa de dones. De fet la sobrerrepresentació de les dones en llocs de treball vinculats amb el treball reproductiu és una constant.

GRÀFIC 23 Equip d'atenció directa per sexes i segons àmbit d'activitat.

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



6. CARACTERÍSTIQUES DE LA CONTRACTACIÓ

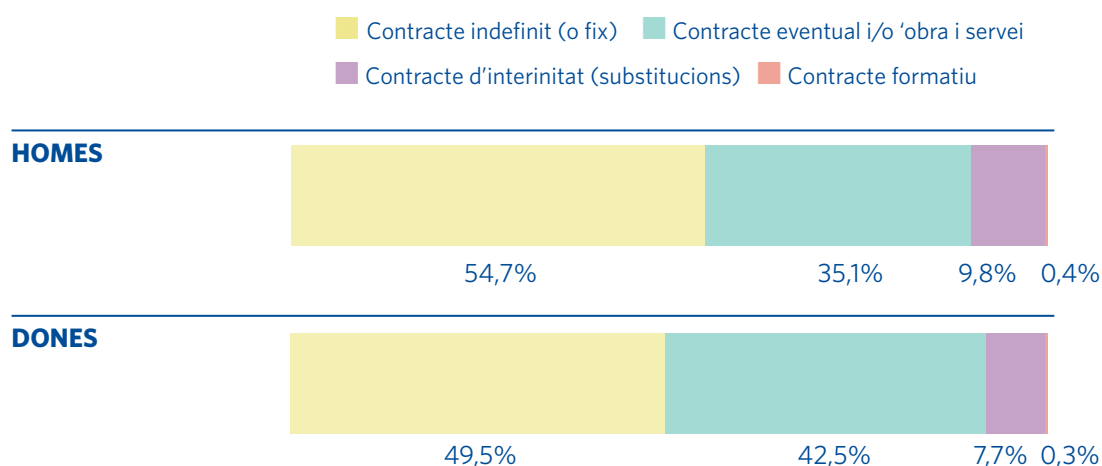
6.1. Tipus de contracte

Els contractes laborals es poden classificar segons la seva temporalitat (indefinit i temporal) i d'acord també amb la seva finalitat (formatiu, per substitucions, etc.). S'han analitzat els tipus de contractes aplicats en el Tercer Sector Social 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 46,8% del total dels contractes, mentre que en els homes aquesta tipus de contracte és 4,3 punts inferior, situant-se en el 42,5%.

Els contractes eventuais i els d'obra i servei representen el 35,1% dels contractes signats per les dones mentre que en el cas dels homes aquests contractes representen el 42,5%. Sembla doncs que hi ha una major temporalitat en els contractes dels homes. Pel que fa al contracte de treball fix discontinu, la distància entre homes i dones no supera l'1%. Tampoc en el cas dels contractes formatius. Però en el cas dels contractes d'interinitat, és a dir, aquells contractes de substitucions que permeten garantir el funcionament dels serveis s'observen que són un 2,1% més habituals entre dones que entre homes.

GRÀFIC 24 Contractes laborals per sexes en el Tercer Sector Social.

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

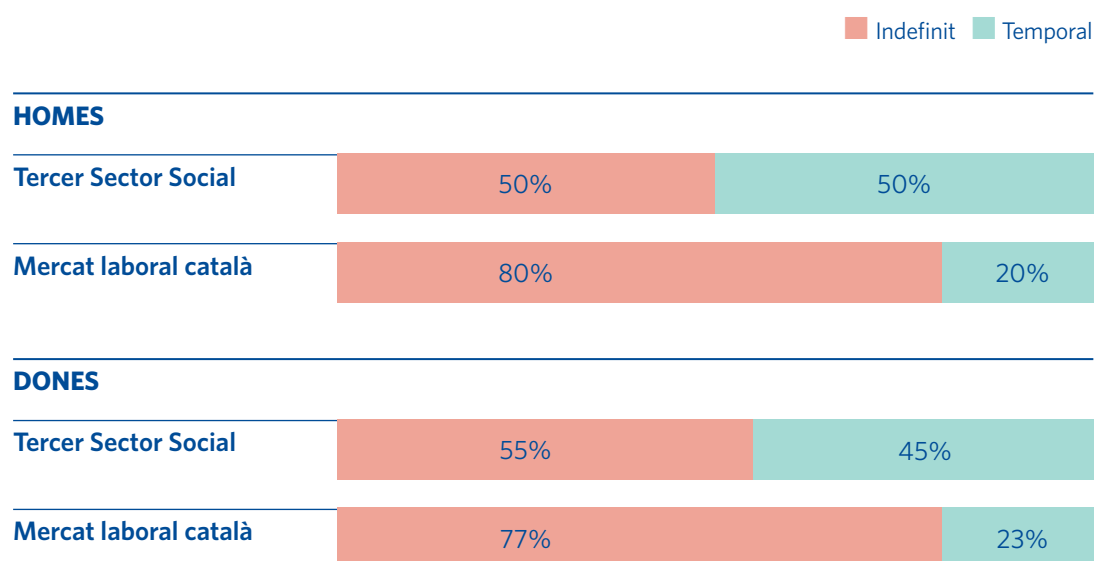


La comparativa amb el mercat laboral català mostra com la temporalitat en els contractes és més present en el Tercer Sector Social. Sense ànim d'entrar en els perquès d'aquesta qüestió, que té un component multifactorial vinculat amb l'activitat d'atenció a les persones i amb la sostenibilitat econòmica dels projectes, s'analitzen els resultats comparativament per dones i homes. Per fer-ho s'han agregat els contractes indefinits amb els fixos discontinus, i el temporals amb els d'interinitat.

En el cas de les dones, hi ha 22 punts de distància pel que fa a la temporalitat dels contractes respecte el conjunt del mercat laboral. En el cas dels homes aquesta distància arriba als 30 punts. La presència de contractes indefinits i temporals és pràcticament la mateixa tant per dones (55%) com per homes (50%) en el Tercer Sector Social. En el conjunt del mercat laboral els contractes indefinits tenen un pes més elevat, que oscil·la del 77% en el cas de les dones al 80% en el cas dels homes. Davant aquests resultats, no es pot obviar que el 74% de la contractació en el Tercer Sector Social es realitza a dones.

GRÀFIC 25 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 2017

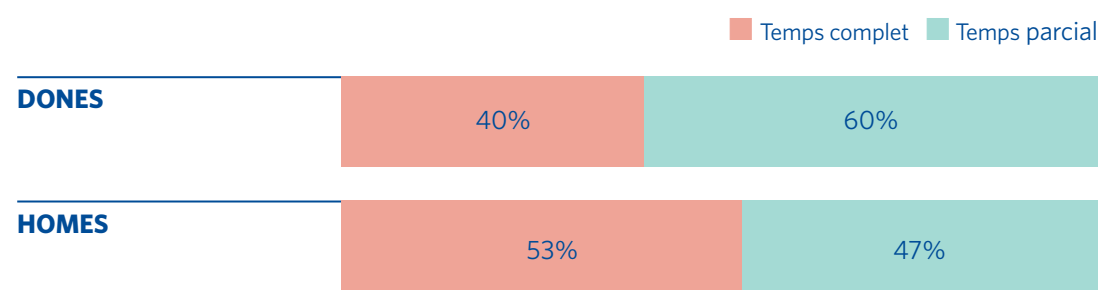


6.2. Tipus de jornada

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 60% dels contractes de les dones i el 47% dels contractes dels homes. Hi ha, doncs, una distància de 13 punts.

GRÀFIC 26 Jornada laboral en el Tercer Sector Social per sexes.

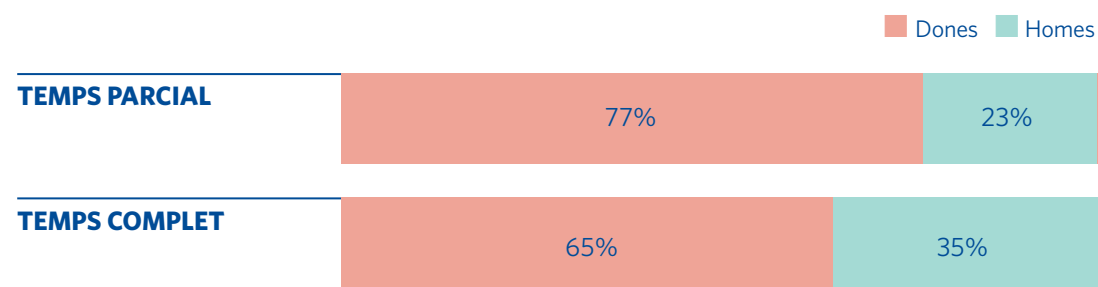
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



Fent la lectura complementària, és a dir, del total de jornades a temps parcial quantes són realitzades per dones i quantes per homes, s'observa que el 77% són realitzades per dones i el 23% per homes. En el cas dels contractes a temps complet la presència de les dones es redueix en 12 punts, sumant el 65% d'aquest tipus de jornada, mentre que els homes en aquest cas representen el 35%.

GRÀFIC 27 Distribució de dones i homes segons jornada laboral en el Tercer Sector Social.

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

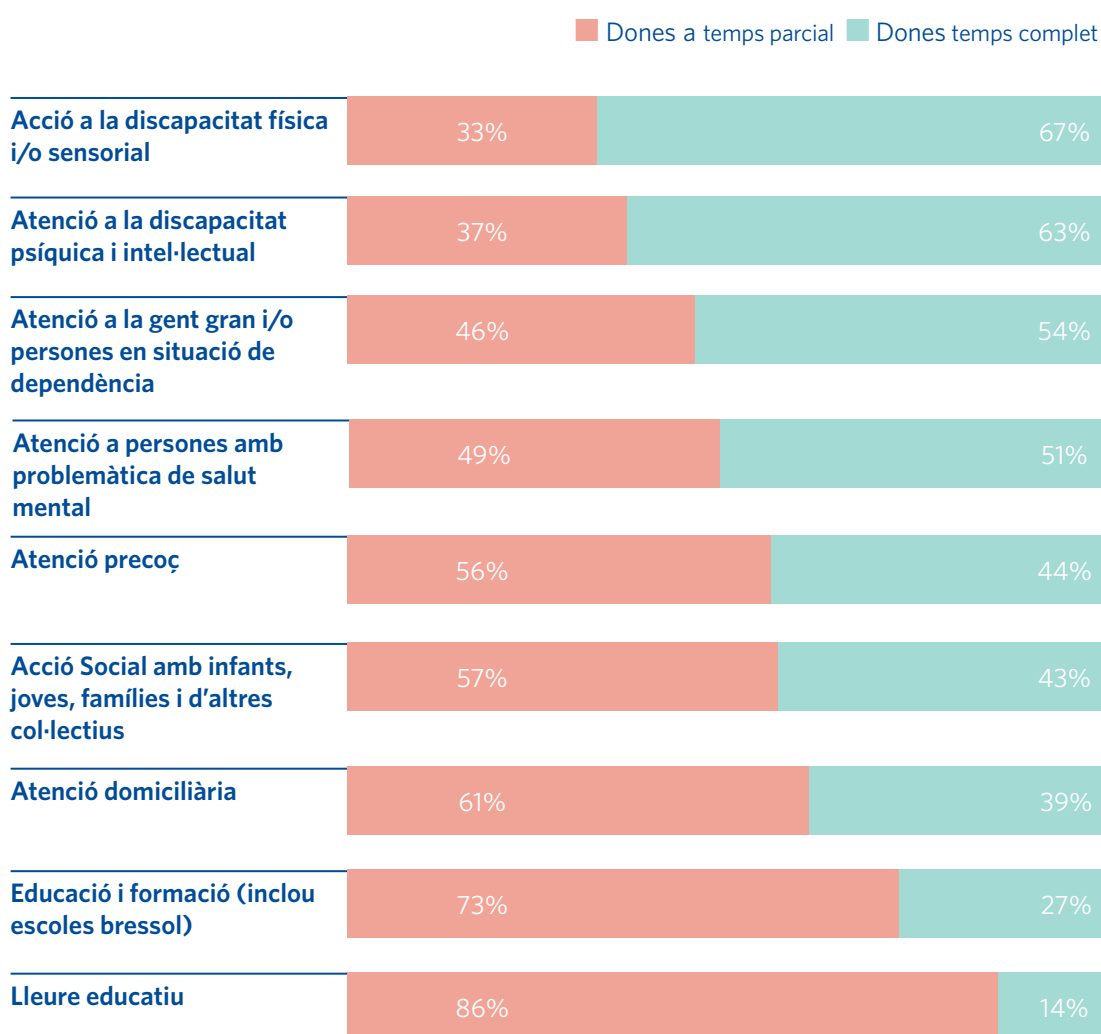


L'anàlisi per àmbits d'activitat de les jornades parcials de les dones contractades, permet aprofundir sobre quins són els serveis i activitats on es dona de manera més habitual aquest tipus de jornada. Els resultats apunten que en el lleure educatiu i sociocultural acumula el 86% de jornades a temps parcials. L'educació i formació el 73% i l'atenció domiciliària el 61%. Aquests tres àmbits són els que s'ubiquen per sobre de la mitjana (60%).

I per sota de la mitjana es troben l'acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius, on el 57% de les jornades de les dones contractades en aquest àmbit són parcials, l'atenció precoç amb el 56%, l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental amb el 49%, l'atenció a la gent gran i a persones en situació de dependència amb el 46%, l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual amb el 37% i l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial amb el 33%.

GRÀFIC 28 Contractes a temps parcials de dones segons àmbit d'activitat.

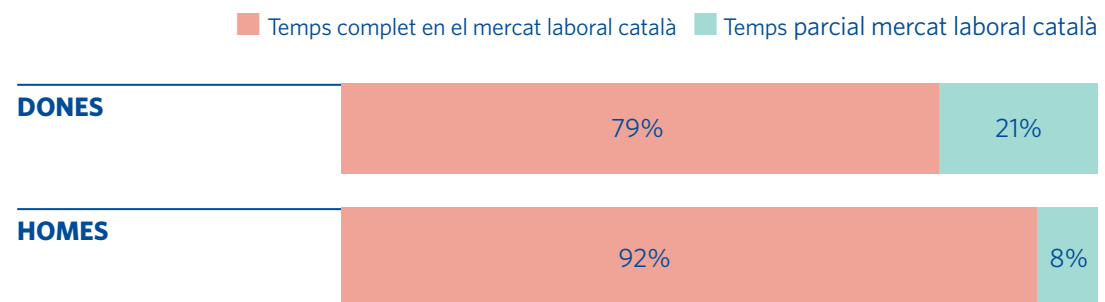
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



En el conjunt del mercat laboral les jornades parcials acostumen a ser menys freqüents que en el Tercer Sector Social, conseqüència probablement de les característiques dels serveis d'atenció a les persones. En el mercat laboral català el 79% de les dones assalariades tenen una jornada a temps complet i el 21% a temps parcial. En el cas dels homes la jornada completa és encara més pronunciada, arribant al 92% dels contractes.

GRÀFIC 29 Jornada laboral per sexes en el mercat laboral català.

Font: Institut d'Estadística de Catalunya



La jornada parcial és més habitual entre les dones que entre els homes. La distància d'aquest tipus de jornada per sexes és la mateixa en el mercat laboral i en el Tercer Sector Social

Una reflexió que sorgeix a la vista de les dades comparades és que les jornades parcials es donen de forma més freqüent entre les dones, tant en el conjunt del mercat laboral com en el Tercer Sector Social. I la distància entre homes i dones per aquest tipus de jornades és més gran en el conjunt del mercat laboral. De fet, la distància de dones i homes és exactament la mateixa en el Tercer Sector Social i en el conjunt del mercat laboral català, arribant al 13%.

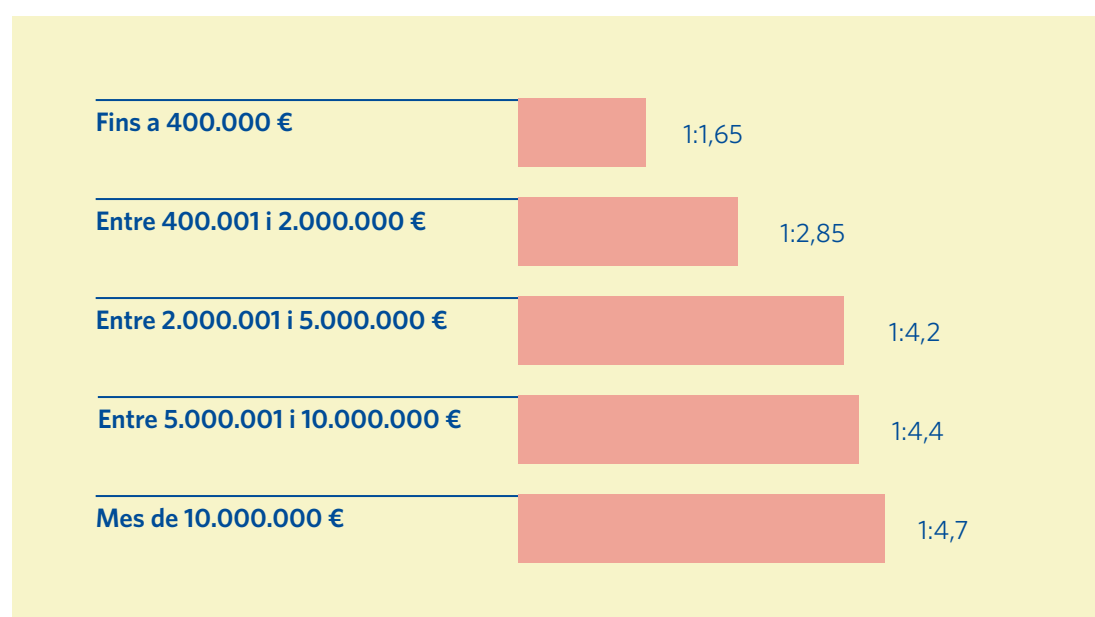
7. SALARIS

7.1. Escales salarials

Les escales salarials en el Tercer Sector Social tendeixen, en termes generals, a la homogeneïtat. De fet, la ràtio salarial del sector se situa en una escala 1:3. És a dir, el salari mig més alt és tres 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 als 2 milions d'euros se situen per sota de la ràtio mitjana (per tant per sota de la relació 1:3), les que superen aquesta xifra es troben per sobre de la mitjana amb més d'un punt de distància. S'observa com creix progressivament la ràtio a mida que augmenten els ingressos fins arribar a la relació 1:4,7 (gairebé 1:5) per a entitats amb pressupostos de més de 10.000 milions d'euros anuals.

TAULA 1 Llocs de feina segons volum econòmic de les entitats.

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



La tendència a la igualtat en els salaris es pot analitzar des de la perspectiva de gènere. De fet, en el bloc 4 s'ha pogut constatar com els càrrecs de direcció i gerència es podien relacionar amb algunes característiques de les organitzacions. Existeixen diferències en la presència de dones directores i homes directors en funció de la dimensió econòmica de les entitats. Els homes se situen de manera més freqüent en organitzacions amb volums pressupostaris més elevats.

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 compren dels 12.001 als 24.000 euros bruts anuals (per una jornada laboral a temps complet). Tanmateix, en aquest tram s'ubiquen el 82,7% de les dones, mentre que en el cas dels homes la xifra se situa en el 77,3%. Per a guanys superiors la presència de les dones se situa en el 2,8% i la dels homes en el 4,2%. És a dir, el 2,8% de les dones que treballen en el Tercer Sector Social perceben salaris bruts anuals superiors als 24.000 euros, xifra que en el cas dels homes representa 1,4 punts més.

TAULA 2 Salaris de dones i homes en el Tercer Sector Social.

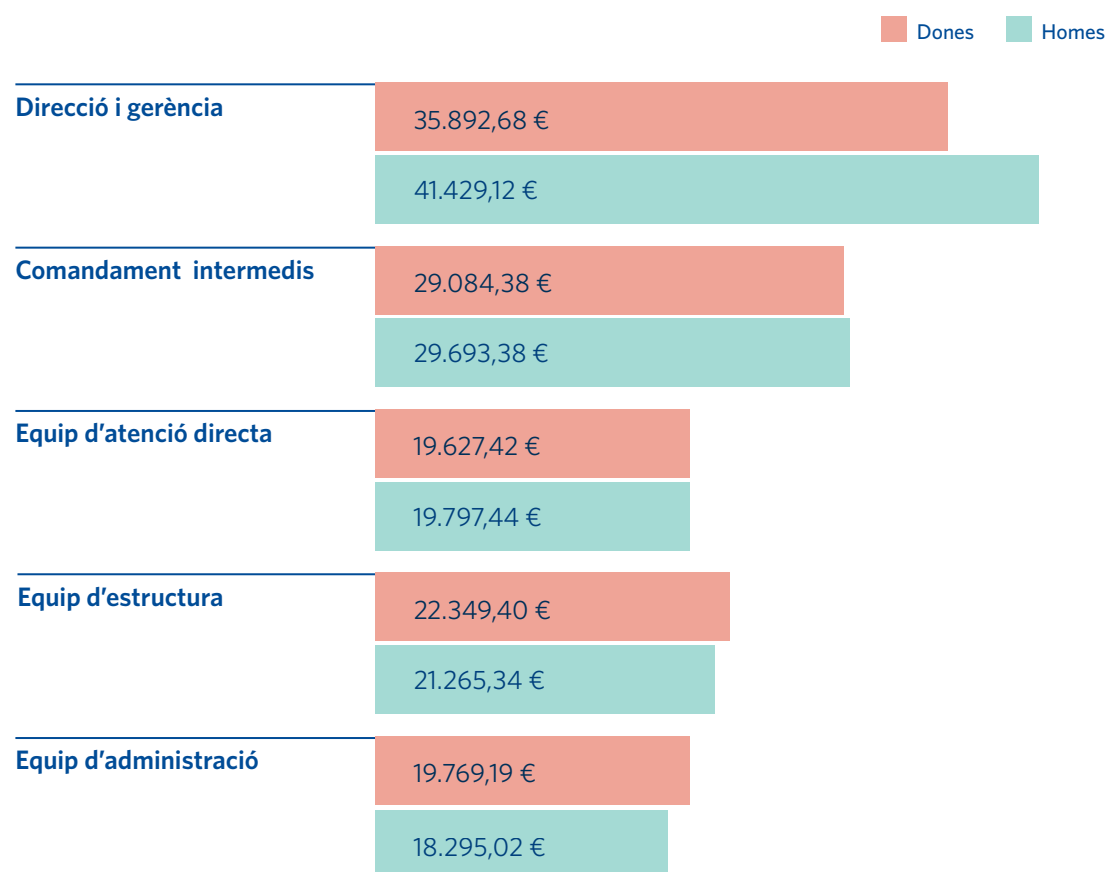
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017

	DONES	HOMES
Salari mínim interprofessional	0,7%	0,8%
Entre SMI -12.000 €	2,1%	4,4%
Entre 12.001 € - 24.000 €	82,7%	77,3%
Entre 24.001 € - 36.000 €	11,7%	13,3%
Entre 36.001 € - 48.000€	2,1%	2,5%
Entre 48.001 € - 60.000 €	0,5%	1,0%
Entre 60.001 € - 80.000 €	0,2%	0,6%
Més de 80.000 €	-%	0,1%
Total	100,0%	100,0%

El salari mig anual per grups professionals també mostra diferències entre dones i homes. En alguns casos a favor de les dones i en d'altres a favor dels homes. Concretament, les dones perceben un salari mig més alt en els grups d'administració i d'estructura. Per als grups professionals d'atenció directa, comandaments intermedis, i direcció i gerència són els homes qui perceben, de mitjana, un salari més elevat. La distància més pronunciada es dona precisament en aquest darrer grup de direcció.

GRÀFIC 30 Salari mitjà anual per grups professionals i per sexes.

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

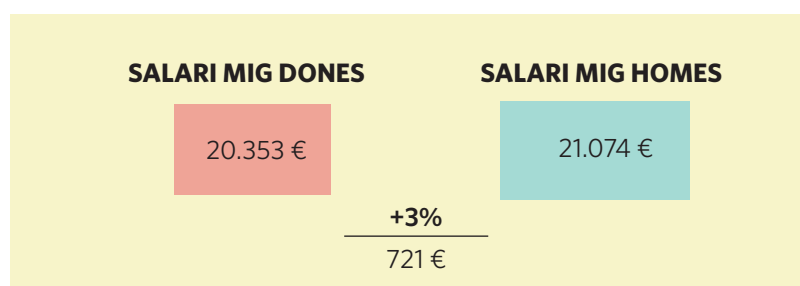


7.2. Bretxa salarial

La bretxa salarial per motiu de gènere en el Tercer Sector Social se situa en el 3%, és a dir, els salaris dels homes són de mitjana un 3% més alts que els de les dones. El salari mig dels homes se situa en els 21.074 euros, 721 euros bruts més a l'any que els 20.353 euros que guanyen de mitjana les dones. En el mercat laboral la bretxa és significativament més elevada, arribant al 26%. A priori, doncs, sembla que el Tercer Sector Social té una bretxa molt reduïda respecte el conjunt de l'ocupació. Val la pena recordar que el 74% de la contractació en el sector són dones.

ESQUEMA 1 Diferència salarial per sexes.

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



Hi ha diferències en la bretxa salarial segons les categories professionals analitzades, 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 del 13% a favor dels salaris dels homes. És a dir, per aquests càrrecs, sovint menys regularitzats, el salari d'un home és un 13% superior al d'una dona. En el cas dels comandament intermedis la bretxa se situa en el 2%, també a favor dels homes. En el cas de l'equip tècnic d'atenció directa, la bretxa és la més baixa de totes les categories professionals, situant-se en l'1%, novament a favor dels homes.

Només en el cas dels equips d'estructura i d'administració la bretxa és positiva, és a dir, són els salaris de les dones els que superen els salaris dels homes. En el cas dels equips tècnics d'estructura és del 5% i en el persones d'administració del 8%. Per tant, quan categories on els salaris són presumiblement més elevats la bretxa es dona a favor dels homes i en categories amb salaris inferiors la bretxa es dona a favor de les dones.

ESQUEMA 2 Bretxa salarial per categories professionals.

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

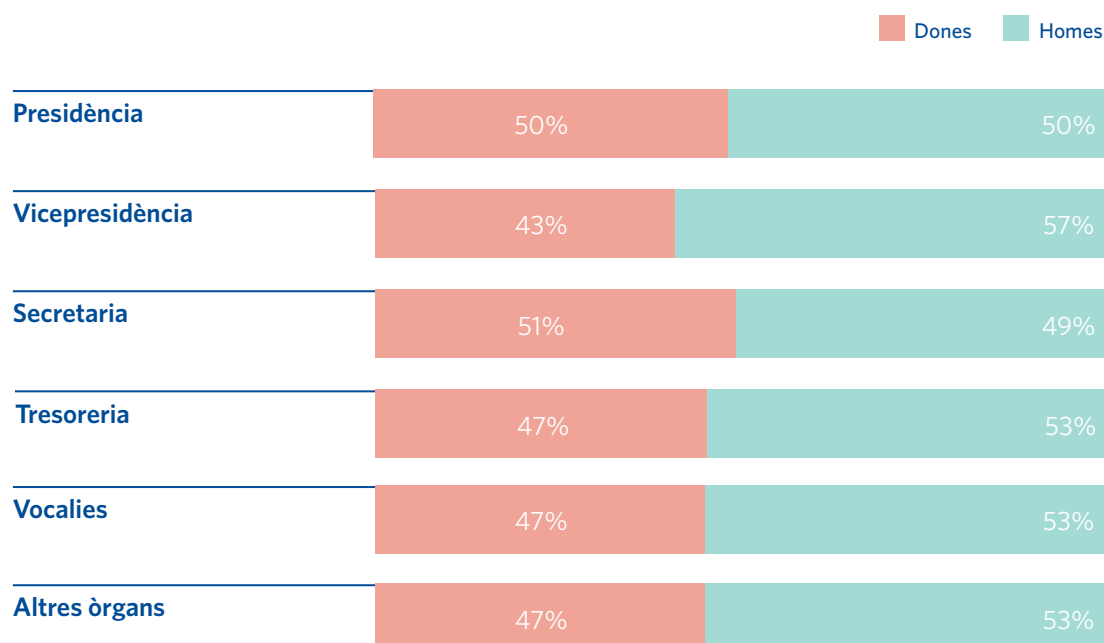
BRETXA SALARIAL		
Direcció i gerència	▼	-13 %
Comandament intermedis	▼	-2 %
Equip tècnic d'atenció directa	▼	-1 %
Equip d'estructura	▲	+5 %
Equip d'administració	▲	+8 %

8. ÒRGANS DE GOVERN

La presència de les dones en els òrgans de govern de les entitats d'acció social acostuma a ser paritari. Així s'ha reflectit en diferents estudis, des de l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya fins les dades recollides en l'Anuari de l'Ocupació 2017. L'anàlisi detallada de la composició de juntes, patronats i consell rectors mostra com el càrrec de presidència és equilibrat per dones i homes, situant-se en el 50%. En el cas de les vicepresidències, s'observa una presència més elevada d'homes, en concret un 7% que de dones. En el càrrec de secretaria, en canvi, tot i tendir a l'equilibri les dones són lleugerament més presents (51%). En el cas de la tresoreria tornen a ser els homes qui tenen més presència (47%). El mateix pes tenen en les vocalies i en altres òrgans de govern, com ara consell assessors.

GRÀFIC 31 Composició de les juntes per sexes.

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

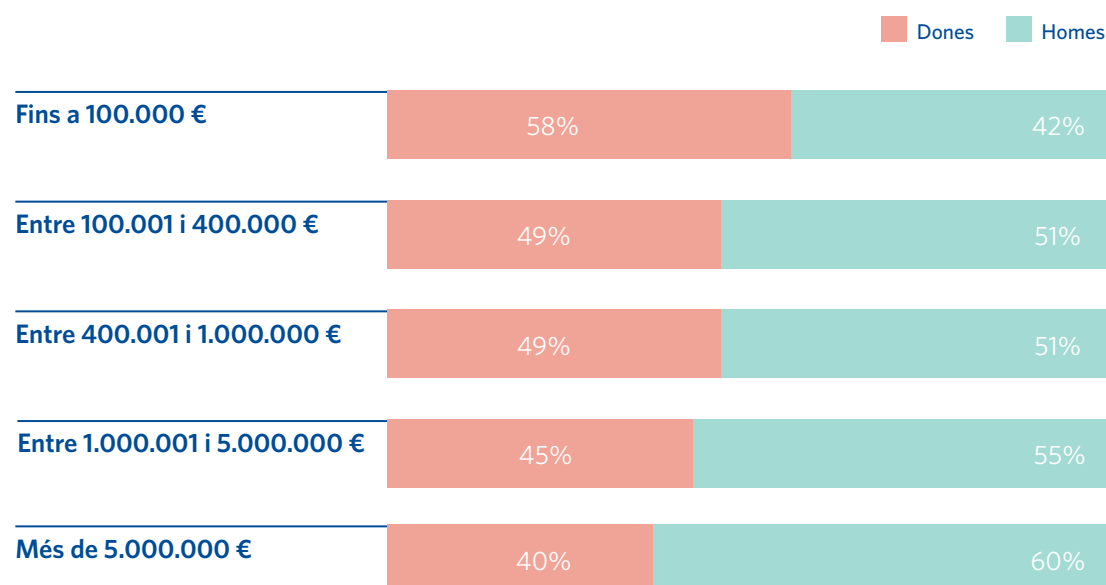


En arribar als màxims càrrecs de representació, és a dir, les presidències, s'ha volgut analitzar la presència de dones i homes segons diferents característiques de les entitats. De manera anàloga amb els càrrecs tècnics de direcció i gerència, s'observen aquí també diferències segons el volum econòmic de les entitats.

Entre les organitzacions que no superen els 100.000 euros d'ingressos anuals, les presidències liderades per dones representen el 58% del total i, de fet, és l'únic cas en que se situa per sota de la mitjana. Per a pressupostos que superen els 100.000 euros anuals, les presidències són ocupades de manera més habitual per homes, existint una relació directa entre increment d'ingressos econòmics i presència d'homes.

GRÀFIC 32 Càrrec de presidència segons volum econòmic de les entitats.

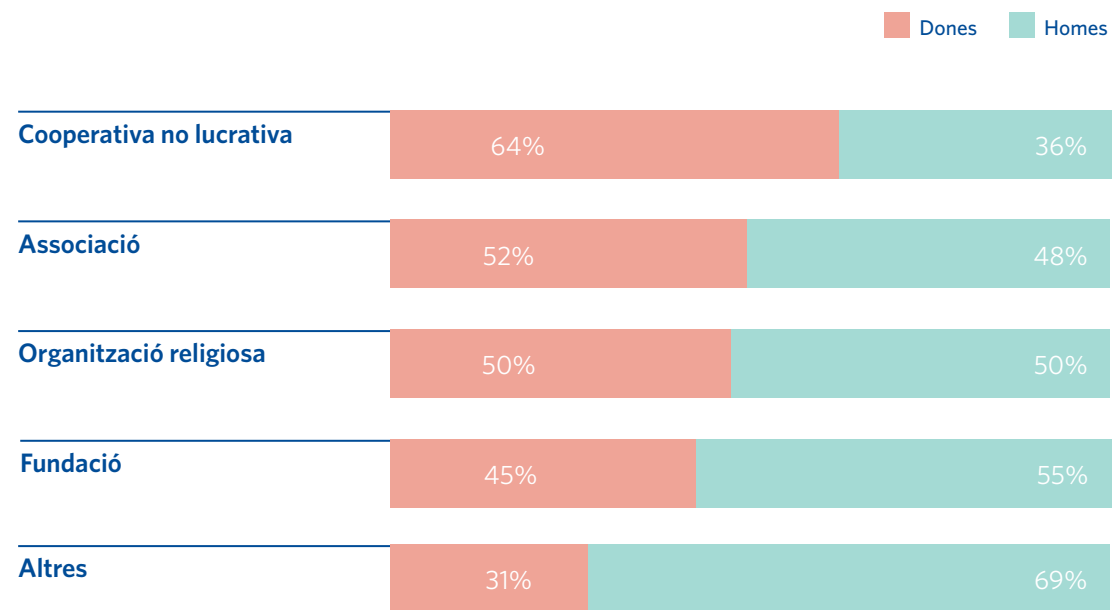
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



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 31% fins el 64% segons la forma jurídica. Les entitats amb més presència en les presidències de dones són les cooperatives no lucratives (64%), 12 punts per sota es troben les associacions, amb el 52% de les presidències liderades per dones. En el cas de les organitzacions religioses hi ha un empat tècnic (50%). Les formes jurídiques amb representació de dones en el càrrec de presidència per sota de la mitjana són les fundacions (45%) i altres formes jurídiques (31%). En aquest darrer epígraf, com s'ha avançat, s'inclouen formes jurídiques específiques com les federacions i també models públic-privats.

GRÀFIC 33 Càrrec de presidència segons forma jurídica de les entitats.

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



9. UNA HIPÒTESI, QUATRE CONCLUSIONS I DOS REPTES

L'anàlisi de les dades recollides en aquest informe ens ha aportat una mirada que, en general, confirma moltes de les percepcions que hem anat extraient de la pròpia experiència de les dones del Tercer Sector Social, de la seva pràctica i vivència quotidiana expressada en diferents grups de debat i espais de reflexió articulats pel sector.

Calia, però, contrastar les percepcions i les vivències quotidianes amb les dades objectives, amb l'anàlisi acurada de les mateixes, posant-nos les "ulleres de gènere" que ens permetessin posar llum a situacions i dinàmiques que, justament per tractar-se de discriminacions de gènere, resten massa sovint invisibles.

És des d'aquesta mirada que hem trobat com molts dels indicadors analitzats apunten a l'existència de bretxes de gènere importants i també de dinàmiques que expressen diferències de comportament en relació a les trajectòries professionals que duem a terme dones i homes en el sector.

No tots el resultats d'aquesta anàlisi ens porten a conclusions negatives. Ans al contrari. Com palesen moltes dades dels informes regulars de l'ocupació en el Tercer Sector Social, i es confirma en aquest, estem en un sector amb una elevada presència femenina (3 de cada 4 persones contractades són dones), amb nivells formatius alts (el 50% de les dones tenen estudis universitaris), més que els dels seus companys homes (el 38% tenen estudis universitaris). Estan presents en les estructures de govern i direcció de les entitats de manera transversal i en major proporció que en l'empresa ordinària. Són professionals amb talent conscients del seu valor i també del camí que queda per recórrer per afermar-lo en igualtat de condicions amb els seus companys. L'economia social, feminista i ecològica, ofereix un entorn de valors i possibilitats que poden afavorir els lideratges de les dones i la construcció de nous models econòmics que empenyin cap a l'equitat de gènere.

UNA HIPÒTESI

El gènere té impacte en les trajectòries professionals que homes i dones duem a terme en el Tercer Sector

L'anàlisi de les variables de l'informe ens deixa una visió global d'un sector més "amigable" per a les dones, en el que són majoritàries. Pot ser justament per això les trajectòries professionals són diferents, perquè també ho són les seves experiències professionals en el sector.

Com es pot palesar seguint el fil de l'anàlisi de les dades, les dones poden trobar més facilitats per flexibilitzar els seus horaris fent-los compatibles a les cures; arriben més fàcilment i en major proporció als càrrecs de comandament intermedi i de direcció i gerència que en les empreses de l'economia mercantil. Per això són les dones les que semblen percebre en el Tercer Sector un entorn de majors possibilitats personals i professionals. Mentre que pels homes directius la presència en el sector és, sovint, una possibilitat de projecció cap el món empresarial on poden trobar més fàcilment que les dones possibilitats de millora salarial i d'estatus professional.

Aquesta és una hipòtesi que s'ha anat construint a partir d'una visió global de les diferents dimensions que analitza l'informe, extraient dades que anaven encaixant fins a compondre aquesta primera imatge de les diferents trajectòries professionals de dones i homes. Tanmateix, tot i que s'articula a partir de dades constatades en l'informe, i en aquest sentit podem considerar que és prou sòlida com a hipòtesi, som conscients que per corroborar-la, o no, caldria disposar de més dades i aprofundir l'anàlisi d'algunes variables.

QUATRE CONCLUSIONS

1. L'heterogeneïtat del sector té gènere

- **Les diferències de gènere varien i s'eixamplen en funció del tipus d'organització.**

El Sector Social és molt heterogeni, en ell trobem entitats de diferents formes jurídiques. Des de microentitats formades per un reduït nombre de persones i amb un volum d'ingressos inferior als 100.000 €, a grans entitats amb uns nivells de contractació i d'ingressos equiparables a les grans empreses del mercat ordinari. Amb àmbit d'actuació també molt diferents tot i que, en general, es focalitzin majoritàriament cap els serveis i l'atenció a les persones.

Aquesta heterogeneïtat és un dels trets distintius del sector que lluny de ser un problema és, i es viu, com una riquesa que permet mirades i actuacions diferenciades en una realitat social que és també diversa.

Tanmateix, tot i compartir aquesta percepció de la riquesa que suposa la diversitat present en el sector, el que hem constatat en aquest informe és que **aquesta heterogeneïtat també té gènere.**

En tots els àmbits de l'anàlisi ens hem trobat amb tres grans dimensions que impliquen sistemàticament diferents comportaments en relació al gènere: la grandària i el volum econòmic de l'entitat; l'edat de l'organització i la forma jurídica, determinen la configuració de les desigualtats de gènere existents.

- **Les bretxes de gènere s'eixamplen en paral·lel al creixement de l'organització en nivells de contractació i volums econòmics.** Com es palesa en l'informe, la presència de dones en els òrgans de govern i també en els càrrecs directius i les gerències de les entitats es redueix quan augmenta la grandària i el volum d'ingressos, alhora que la bretxa salarial s'eixampla.
- **L'any de constitució també sembla tenir impacte en la major o menor presència de dones en les direccions de les entitats.** En les organitzacions constituïdes abans del 1980 es dona una major presència femenina en les direccions d'aquestes entitats (el 50% de les dones directives estan en aquestes organitzacions, front el 25% dels homes). Mentre els homes se situen en major mesura en organitzacions nascudes després del 1990 (el 53% dels homes i el 22% de les dones).

Una primera anàlisi explicativa, que caldrà validar, pot correlacionar aquesta data amb els canvis que es produeixen en la configuració del sector social vinculada al nou model d'estat del benestar i que suposa un impuls del Tercer Sector, alhora que modifica la percepció de l'estatus social de les organitzacions que el conformen.

- **La forma jurídica també aporta diferències de gènere.** Els homes tenen més presència en les direccions de les fundacions (54%) i les entitats de segons nivell. Mentre que les dones directives i gerents es distribueixen entre les organitzacions religioses (el 39% de les dones directives estan en aquestes organitzacions) i les fundacions (38%).

El pes i la transversalitat que tenen aquestes dimensions obliga a **matissar l'anàlisi dels resultats globals, incorporant de manera sistemàtica el seu impacte de gènere.** Alhora que fa palès el repte urgent d'incorporar registres sistemàtics de dades que ens permetin l'anàlisi diferenciat dels impactes de gènere en cadascuna d'aquestes dimensions.

2. Segregació horitzontal. La feminització de la cura

- **En el Sector Social les dones estan concentrades majoritàriament en els àmbits d'activitat directament vinculats a les cures.**

Tot i que es tracta d'un sector enfocat als serveis adreçats fonamentalment a l'atenció a les persones, fet que explica en gran part la seva feminització, en el seu sí també s'articulen diferències directament vinculades al major o menor pes de les cures en els diferents àmbits d'activitat.

Així, tal com recullen les dades de l'informe, ens trobem que **les dones estan sobre representades en els àmbits d'actuació on aquesta vinculació és directa**: Atenció precoç 95%; Atenció domiciliaria 91%; Educació i formació (incloses les escoles bressol) 81%; Atenció a la gent gran 81%.

Tenen un pes equilibrat a la seva presència global en el sector (74%) en l'àmbit de Lleure Educatiu i Sociocultural.

I redueixin progressivament la seva presència en els àmbits d'activitat que socialment i, sobretot, en l'autopercepció del propi sector, apareixen més desvinculats de les cures, tot i mantenir-se la visió de professionals orientats a donar suport a les persones.

En aquest àmbit trobem les organitzacions agrupades en el conveni d'Acció Social amb infants, famílies i d'altres col·lectius, en el que les dones representen el 65% de l'ocupació del sector. Tot i la diversitat interna que incorpora aquest conveni, és rellevant el pes de les organitzacions professionals situades en l'orientació i la inserció professional, activitat que es visualitza lligada a l'àmbit productiu, i les dirigides al treball amb joves. En ambdós casos es dona una major presència d'homes que en altres organitzacions del sector. I en ambdós casos també, la percepció de l'estatus professional està clarament deslligada de les cures.

Finalment, trobem les organitzacions vinculades a l'atenció a les diverses discapacitats i la salut mental, agrupades en tres convenis diferents. En els tres casos l'ocupació de dones és inferior al percentatge global del sector en 11-12 punts. Una diferència que no sembla aliena al major reconeixement social de l'àmbit d'activitat i dels professionals de la medicina que hi treballen (psiquiatres, terapeutes...).

L'estructura de recollida de dades articulada a partir de la classificació dels convenis col·lectius introdueix, a més, un cert biaix en aquesta valoració, en la mesura que dins d'aquestes agrupacions trobaríem també diferències significatives si disgreguem dades en funció de la major o menor assimilació a les tasques de cura. Si fos així podem intuir amb fonament que, segurament, tindríem una segregació encara més pronunciada.

3. Segregació Vertical. El sostre de vidre

· La presència global paritària en els òrgans de govern i en la direcció i gerència de les entitats amaga les bretxes de gènere existents a l'interior

Si observem les dades globals de la composició de les juntes directives, ens apareix una imatge força equilibrada en termes de gènere: 50/50 en les presidències i una relació que s'hi aproxima molt a aquesta paritat en la resta de càrrecs. Tanmateix, en introduir les dimensions de volum econòmic, anys de constitució i forma jurídica, afloren les bretxes existents.

Els homes són majoritaris (60%) en les presidències de les grans organitzacions (volums econòmics superiors als cinc milions d'euros), en les fundacions (55%) i en les organitzacions de segon nivell.

Les dones tenen més presència (58%) en les presidències de les organitzacions petites (menys de 100.000 € d'ingressos anuals), en les cooperatives no lucratives (64%) i en les associacions (52%). La seva presència decau en la mesura que s'incrementen els ingressos i també quan la fórmula jurídica és Fundació(45%) o Altres formes jurídiques en les que s'integren principalment les organitzacions de segon nivell, on cauen al 31%.

Aquesta pauta es reproduïx també pel que fa als càrrecs de direcció i gerència. Els homes tendeixen a incorporar-se a càrrecs directius en organitzacions de major volum econòmic (66% són directius d'organitzacions amb volums econòmics superiors al milió d'euros); en fundacions (54%) i en organitzacions constituïdes després de 1990 (75%)

Mentre que el 55% de les dones directives ho són d'organitzacions amb volums econòmics inferiors al milió d'euros, en entitats religioses (39% front el 4% dels homes) i en entitats constituïdes abans de 1980 (50%).

4. Les bretxes salarials

- **Una reduïda bretxa salarial sectorial de 3% que s'eleva al 13% en les categories professionals més altes.**

El Sector Social, en conjunt, incorpora valors de igualtat i solidaritat que tenen una de les seves expressions en el manteniment d'escales salarials menys estratificades que en el conjunt de l'economia productiva, situant-se com es recull en l'informe en una escala 1:3 i en una bretxa salarial de gènere del 3%, molt més reduïda que la del conjunt de l'ocupació (26%).

De nou, però, aquestes xifres globals amaguen diferències de gènere significatives quan fem la mirada interna per categories professionals. Així veiem que en els nivells de direcció i gerència s'eixampla fins el 13%, fent un salt molt gran respecte al nivell inferior de comandaments intermedis, on la bretxa es situa en el 2% .

En aquest cas no tenim dades de com poden afectar les dimensions de volum econòmic, forma jurídica i anys de constitució que hem incorporant en les conclusions anteriors. Tanmateix hi ha alguns elements que cal considerar en la valoració d'aquestes dades.

En primer lloc que es tracta d'un sector majoritàriament femení, amb una presència majoritària de dones en el nivell tècnics d'atenció directa, i això modela la bretxa salarial de gènere.

D'altra banda, tant pels propis valors del sector, com pel fet que la seva activitat està sovint vinculada a la contractació pública de serveis, els salaris estan enquadrats en el marc dels convenis col·lectius. Excepte en la categoria de direcció i gerència que sovint queda fora de la regulació del conveni.

Finalment, té la rellevància reducció de la distància salarial en les organitzacions petites (fins a 400.000 €) i mitjanes (entre 400.001 i 2.000.000), amb una escala de 1:1,65 i de 1:2,85 respectivament. Mentre que la forquilla salarial s'obre considerablement en les organitzacions grans: 1:4,4 per a les que tenen un volum econòmic entre 5 i 10 milions d'euros i 1:4,7 en les que superen el 10.000.000€.

La combinació d'aquests elements entrelligats entre si, el que pot explicar tant aquesta bretxa global baixa, com el que s'eixampli en els nivells directius, amb més presència en les grans organitzacions del sector.

DOS REPTES

Fruit de l'anàlisi de les dades i de les conclusions apareixen dos grans reptes que ens sembla necessari abordar.

1. El primer repte té a veure amb les dades i el coneixement que ens aporten. Per continuar avançant en aquesta mirada de gènere que ens porti un coneixement molt més acurat de la realitat de les dones en el Tercer Sector Social, cal sistematitzar les dades disponibles i incorporar nous indicadors que facilitin aquesta anàlisi de gènere.
2. El segon gran repte té a veure amb la necessitat, i la voluntat, d'incorporar en les nostres organitzacions aquesta mirada de gènere que ens permeti veure les desigualtats invisibles i incorporar la seva erradicació com un objectiu estratègic de les entitats. Per a fer-ho ens cal avançar en eines, de reflexió, de gestió i d'avaluació.

Aquests reptes que compartim tant la Confederació com DDiPAS ens ha portat a gestar el projecte de col·laboració que té com un dels seus resultats aquest informe. Conscients també que la informació és poder. Poder de transformació, del sector i de les persones -homes i dones- que el constituïm. I també empoderament, perquè el coneixement de la realitat és el primer pas per a transformar-la i avançar en l'equitat de gènere.

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

Anuari 2017

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:
2016

Error mostral:
 $\pm 4,25\%$ en entorn de màxima indeterminació ($p=q=0,5$) i 95% de confiança

Tractament de les dades quantitatives:
Estadística descriptiva

Altres fonts consultades

- Institut d'Estadística de Catalunya. Dades de l'EPA 2017 sobre població activa a Catalunya.
- Departament d'Ensenyament, dades sobre professorat contractat disgregades per sexes.

Elaborat per:



Amb el suport de:

