

ESTUDI sobre

La bretxa salarial

al tercer sector



DESEMBRE 2024

Coordinació i redacció de l'estudi: Fundació Catalana de l'Esplai. Suport Tercer Sector

La Fundació Catalana de l'Esplai (Fundesplai) té l'objectiu d'educar els infant i joves, enfortir les entitats de lleure i el Tercer Sector, millorar el medi ambient i promoure la ciutadania i la inclusió social, amb voluntat transformadora.



Aquesta obra està distribuïda sota una llicència Reconeixement- No Comercial-Compartir Igual.

CONTINGUTS

INTRODUCCIÓ	5
SÍNTESI DE NORMATIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT	9
SÍNTESI DE RESULTATS	15
ANÀLISI DE DADES	21
1 Consideracions prèvies	22
2 Perfil de les entitats	22
2.1 Dimensions de les entitats	
2.2 Tipus de jornada	
2.3 Contractació durant l'any	
2.4 Tipologia de contracte	
2.5 Durada de la contractació	
2.6 Grups de cotització	
3 Bretxa salarial	36
3.1 Dimensions de les entitats	
3.1 Limitacions	
3.2 Bretxa salarial general	
3.3 Dades desglossades per sexe i grup de cotització	
3.4 Bretxes segons activitat	
ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL	
RESULTATS DE LES ENQUESTES A LES ENTITATS	47
1 Elaboració del qüestionari	48
2 Perfil general de les entitats	49
2.1 Àmbit de dedicació	
2.2 Plantilla i distribució per sexes	
2.3 Tipus de jornada	
3 Formació i sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	57
3.1 Compromís amb la igualtat i formació	
3.2 Perspectiva de gènere	
3.3 Polítiques salarials	
4 Conciliació de la vida laboral i personal	68
4.1 Mesures de conciliació	
4.2 Horaris	
5 Normativa i protocols	72
5.1 Obligacions de totes les entitats amb personal contractat	
5.2 Plans d'igualtat a les entitats	
5.3 Codi ètic amb perspectiva de gènere	
5.4 Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	
6 Els reptes de les entitats en matèria de gènere	81



INTRODUCCIÓ

INTRODUCCIÓ

Fa anys que Fundesplai impulsa activament **la igualtat de gènere i la diversitat sexual a través de la seva àrea de Suport Tercer Sector** i, més concretament, mitjançant el seu departament d'Igualtat de gènere i diversitat.

En el marc de les iniciatives d'aquest departament, l'any 2024 s'ha posat en marxa l'Oficina d'equitat de gènere i diversitat sexual, amb el suport del Departament d'Igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya. Aquest projecte neix amb l'objectiu de donar suport a les entitats no lucratives, tant en la promoció de la igualtat en els seus projectes com en el compliment de les normatives vigents en aquesta matèria.

També durant aquest any 2024, el departament d'Igualtat de gènere de Suport Tercer Sector s'ha proposat renovar l'estudi sobre la bretxa salarial de gènere al tercer sector, elaborat l'any 2022 i que va rebre en aquell moment el suport de l'Institut català de les dones.

Amb aquest objectiu, s'ha impulsat un nou estudi sobre **igualtat salarial i d'oportunitats** al tercer sector. L'estudi busca reflexionar sobre la realitat de les entitats en matèria de gènere, especialment en relació amb la igualtat retributiva. En aquest sentit, vol oferir una visió actualitzada de la bretxa salarial en una mostra d'entitats del sector i abordar reptes més amplis en la igualtat de gènere, a fi d'identificar àrees de millora i proposar, en un futur, mecanismes que facilitin més avenços en aquest àmbit.

En aquesta ocasió s'ha comptat amb el suport del Departament d'Igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya.

L'estudi parteix de la premissa que les dades analitzades provenen d'una mostra relativament petita del sector. Per tant, el seu objectiu no és oferir una visió exhaustiva o representativa de tot el sector, sinó proporcionar una oportunitat per reflexionar sobre les tendències observades i fomentar el debat al voltant de la igualtat salarial i d'oportunitats.

Per a l'elaboració de l'estudi, s'ha pres com a punt de partida la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere i:

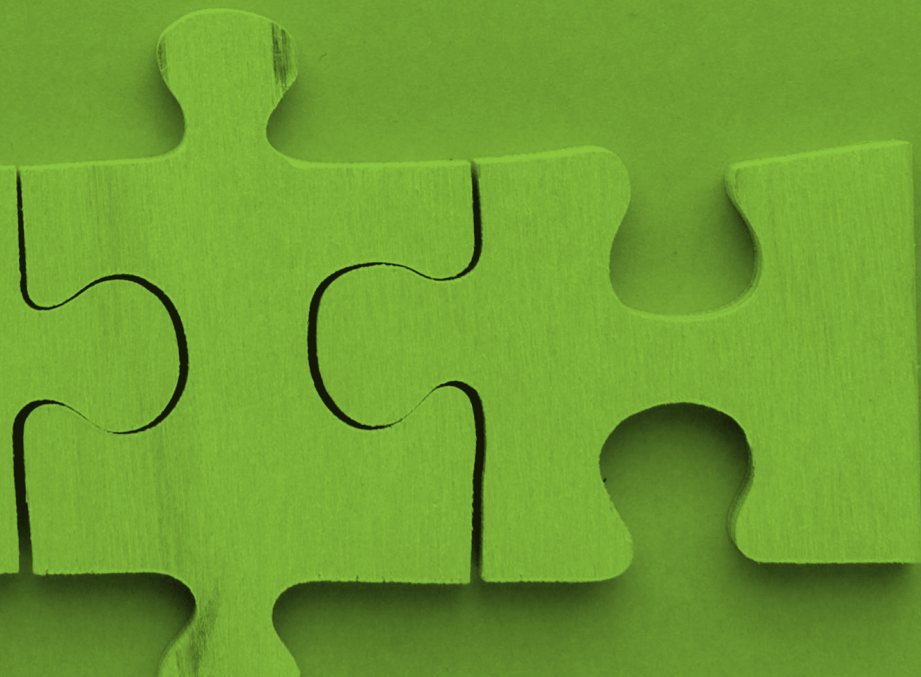
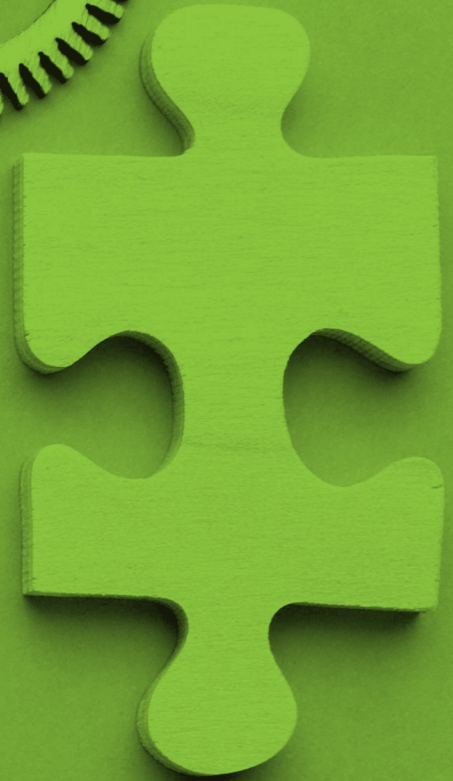
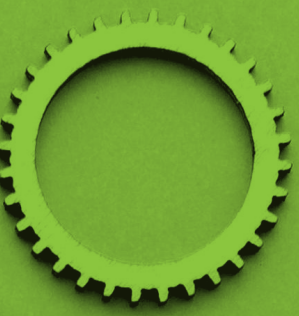


S'ha fet una anàlisi de les dades de **162** entitats del tercer sector que fan registre salarial.



S'ha elaborat una àmplia enquesta sobre diverses temàtiques al voltant de la igualtat de gènere a les entitats, incloent-hi compliment normatiu, accions de sensibilització o reptes identificats.





**SÍNTESI
DE NORMATIVA
EN MATÈRIA
D'IGUALTAT**

SÍNTESI DE NORMATIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

En l'àmbit estatal, existeixen principalment dues normatives en relació amb la igualtat retributiva:

- 1 Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva entre dones i homes, que estableix l'obligació de les totes les entitats d'elaborar registres salarials i promou la transparència retributiva com a eina per detectar i corregir possibles discriminacions salarials.
- 2 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. L'article 28.2 d'aquesta norma estipula que les entitats han de garantir la igualtat retributiva per treballs d'igual valor, impedit qualsevol discriminació basada en el sexe.

Aquest marc normatiu imposa obligacions per a totes les entitats amb personal contractat i algunes d'específiques per a entitats de 50 o més persones treballadores.

El Reial decret 902/2020 defineix la transparència retributiva com el principi que, aplicat als diversos factors que determinen les retribucions de les persones treballadores i els seus diferents elements, proporciona informació suficient i significativa sobre el valor atribuït a aquestes retribucions.

Aquest principi té com a objectiu identificar possibles discriminacions, tant directes com indirectes, especialment aquelles derivades de valoracions incorrectes dels llocs de treball, la qual cosa es dona, per exemple, quan per una feina d'igual valor es percep una retribució diferent sense una justificació objectiva.

Per entendre què és discriminació directa o indirecta, cal consultar l'article 2 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que aporta diverses definicions rellevants en matèria d'igualtat. Segons aquesta normativa, la discriminació directa es produeix quan una persona rep un tracte desfavorable per raó del seu sexe o per circumstàncies relacionades amb la seva condició biològica, sense una justificació objectiva i raonable, com ara mesures de protecció especial o accions positives. Un exemple de discriminació directa seria l'existència de diferents salaris per a la mateixa feina. En canvi, la discriminació indirecta es produeix quan, en una situació aparentment neutra, es provoca un perjudici a una persona en funció del seu sexe, de nou, sense cap justificació objectiva. Un exemple de discriminació indirecta serien els horaris incompatibles amb la conciliació familiar.

En aquest sentit, cal entendre la bretxa salarial com el càlcul que permet la comparació entre la mitjana aritmètica dels sous que perceben les persones de l'entitat, desagregades per sexe i sense tenir en compte el percentatge de jornada treballada, és a dir, considerant l'existència de discriminacions directes i també indirectes.

No només hi ha bretxa salarial quan es detecta una discriminació directa: la bretxa sovint es produeix per altres factors, com ara la parcialitat de les jornades, les reduccions per guarda legal o altres causes similars. La bretxa també pot estar vinculada a la segregació horitzontal (concentració de dones en sectors o ocupacions menys valorades) i a la segregació vertical (barreres d'accés de les dones als llocs de més responsabilitat).

SÍNTESI DE NORMATIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Aquestes desigualtats sovint són resultat, en definitiva, d'estereotips de gènere, com ara l'associació entre les dones i les tasques de cura, que poden perpetuar condicions laborals menys favorables.

En tot cas, el Decret 902/2020 estableix que el principi de transparència retributiva s'aplicarà a través de diversos instruments: el registre salarial i l'auditoria salarial, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'entitat i del conveni col·lectiu aplicable, i el dret d'informació dels treballadors i treballadores.

El registre retributiu és el document no nominatiu on les entitats han de recollir informació sobre els salaris percebuts per la totalitat de les persones contractades, segregats per sexes, durant l'any natural d'estudi, amb l'objectiu de detectar si hi ha bretxa salarial o no entre treballadors i treballadores.

En virtut del Reial decret 902/2020, el registre retributiu és de caràcter obligatori per a totes les entitats amb personal contractat, amb independència de les dimensions de la seva plantilla.

A més, si una entitat de 50 o més persones treballadores presenta una diferència mitjana de retribucions del 25% o més entre persones d'un sexe i de l'altre, haurà de justificar aquesta diferència en el registre salarial, justificació que no pot estar relacionada amb el sexe de les persones treballadores.

Les entitats de 50 o més persones treballadores queden obligades a elaborar el Pla d'igualtat i, en aquest sentit, també queden obligades a elaborar no solament un registre salarial sinó també una auditoria retributiva. Aquesta obligació també s'aplica a les entitats de menys de 50 persones treballadores que, tot i no estar obligades a tenir un pla d'igualtat, hagin decidit fer-lo voluntàriament.

L'auditoria retributiva té com a objectiu obtenir la informació necessària per verificar si el sistema retributiu de l'entitat compleix efectivament amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria salarial. Aquesta auditoria ha de permetre identificar els obstacles o dificultats que impedeixin garantir aquesta igualtat retributiva, així com assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu. En termes generals, l'auditoria té la mateixa vigència que el pla d'igualtat de l'entitat.

El Departament d'Igualtat i Feminisme disposa d'un espai web dedicat a la igualtat retributiva¹ on posa a disposició de les entitats una guia per elaborar el registre salarial i calcular la bretxa, així com diversos fitxers destinats a l'elaboració del registre.

La guia recorda que, per mesurar la bretxa salarial, cal calcular la mitjana aritmètica i la mediana d'homes i dones en relació amb el que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. En termes generals, el càlcul correspon a la fórmula següent:

$$\frac{\text{MITJANA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL HOMES} - \text{MITJANA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL DONES}}{\text{MITJANA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL HOMES}} \times 100$$

Font: Guia per a elaborar el Registre retributiu i càlcul de la bretxa de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Direcció General d'Igualtat. Generalitat de Catalunya.

SÍNTESI DE NORMATIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

A més d'aquesta normativa, caldrà mantenir també l'atenció en com s'acabi aplicant allò que disposa la Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell, de 10 de maig del 2023, per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o un treball d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu compliment.

La directiva es proposa establir els requisits mínims que permetin reforçar el principi d'igualtat retributiva entre homes i dones per a una mateixa feina o per feines d'igual valor. En relació amb la bretxa salarial, el Consell d'Europa situa en el 5% el topall més enllà del qual les entitats obligades han de fer alguna acció. Tot i que es preveu que siguin aquelles de més de 100 persones treballadores, caldrà en tot cas tenir en consideració aquesta xifra, molt per sota del 25% que actualment considera la normativa estatal.

Més enllà de la normativa més directament relacionada amb la igualtat i la transparència retributiva, les entitats han de conèixer i complir altres obligacions en matèria d'igualtat, que impliquen, per exemple, la redacció de plans d'igualtat, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, etc.

A més de les normatives estrictament lligades a la igualtat d'homes i dones, cal tenir present també la normativa per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI així com aquella normativa que, malgrat que no estigui directament vinculada a la igualtat, sí que hi té un impacte directe, com ara les obligacions en relació amb la desconexió digital contingudes a la Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Fent una síntesi molt succinta:

→ LES ENTITATS AMB PERSONAL CONTRACTAT, AMB INDEPENDÈNCIA DEL NOMBRE DE PERSONES CONTRACTADES, A MÉS D'ELABORAR EL REGISTRE SALARIAL, HAN DE:

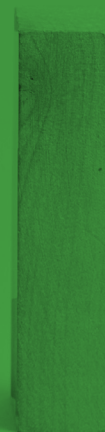
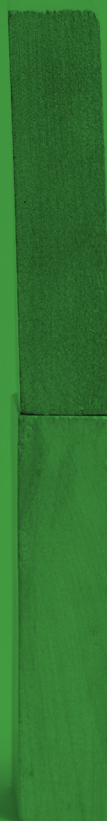
- Elaborar un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes)
- Elaborar una política interna que garanteixi el dret a la desconexió digital (Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals).
- Si de forma voluntària, es doten d'un pla d'igualtat, queden subjectes, també, a aquelles obligacions que siguin aplicables a les entitats que disposen del pla esmentat.

→ LES ENTITATS DE 50 O MÉS PERSONES TREBALLADORES, A MÉS DEL REGISTRE SALARIAL ANUAL I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, QUEDEN OBLIGADES A:

- Elaborar un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes)
- Elaborar una política interna que garanteixi el dret a la desconexió digital (Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals).
- Tenir un pla d'igualtat, que haurà d'estar degudament registrat (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre).
- Elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI. També hi ha obligació de fer un Pla d'igualtat i inclusió de persones LGTBI, a banda del protocol i fer formació per a totes les persones de l'entitat que inclogui mòduls específics sobre diversitat sexual (Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses).

Es pot consultar un llistat més exhaustiu de normativa al web del Departament d'Igualtat i Feminisme¹¹. En matèria de gènere, però, cal considerar també normatives que hi impacten de forma més indirecta, com ara l'esmentada obligació d'elaborar polítiques de desconexió digital, així com normatives més genèriques com, per exemple, la Llei 11/2023, del 27 de desembre, de foment de l'associacionisme, que explicita que un dels requisits de les entitats destinatàries de les mesures de foment és:

El garantiment de la perspectiva de gènere, la diversitat social i la participació inclusiva i accessible a tothom en llur funcionament intern i en l'elaboració, execució i avaluació dels projectes i les activitats, i l'aplicació de mesures o protocols contra l'assetjament sexual o per raó de gènere.



SÍNTESI DE RESULTATS



BRETXA SALARIAL

L'estudi té com a objectiu oferir reflexions i identificar tendències, sense pretendre ser representatiu de tot el sector. No obstant això, per mesurar l'evolució, s'ha calculat una xifra de síntesi que fa una aproximació a la bretxa salarial d'un conjunt de **162 entitats**. Aquesta xifra es situa al voltant del **2,69%**, un resultat molt similar al de l'estudi realitzat el 2022 per Fundesplai.

Així, es confirma que el tercer sector està allunyat de les xifres globals de Catalunya, on **la bretxa es troba en un 11,9% amb dades de l'IDEGCAT per a l'any 2021***. Ara bé, tal com es detallarà més endavant, algunes dades revelen qüestions importants a considerar, com ara que la bretxa salarial augmenta en els càrrecs directius i en els salaris més elevats, o que el conjunt del sector sembla enfrontar-se a reptes comuns relacionats que poden venir determinats pel fet que és un sector altament feminitzat i sovint vinculat a les cures i l'atenció a les persones.



FEMINITZACIÓ DEL SECTOR

Com és conegut i s'ha detectat en diferents estudis i informes, el tercer sector està altament feminitzat, en percentatges similars en els darrers anys, que es situen al voltant del **75% de presència de les dones**. Ara bé, com en el cas anterior, es detecta una lleugera infrarepresentació en els llocs de treball més vinculats als càrrecs directius i/o òrgans de govern.

En l'anàlisi de dades de les 162 entitats, el percentatge de dones és del 71,23%, xifra propera al 75,8% que recull la Radiografia de l'Estat i evolució de l'ocupació a les entitats socials de Catalunya. En l'enquesta, les dones també apareixen com el col·lectiu majoritari en el personal d'un 78% de les entitats participants. En canvi, només figuren com a majoritàries en un 58% dels òrgans de govern i en un 68% dels equips directius de les mateixes entitats.

*IDEGCAT (2024), Bretxa salarial de gènere. Disponible a: <https://www.idecat.cat/indicadors/?id=ods&n=13493> . Consulta 11 de desembre de 2024. Cal tenir en compte la nota metodològica de l'IDEGCAT, en la qual s'especifica que "L'indicador mesura la diferència entre el guany salarial brut mitjà per hora de l'ocupació assalariada masculina i de l'ocupació assalariada femenina com un percentatge del guany salarial brut mitjà per hora de l'ocupació assalariada masculina. L'indicador s'ha definit com a no ajustat, ja que proporciona una visió general de les desigualtats de gènere en termes salarials i mesura un concepte més ampli que el concepte d'igual retribució pel mateix treball. S'inclou tota l'ocupació assalariada d'empreses amb deu o més empleats, sense restriccions d'edat i hores treballades."



PARCIALITAT DE LA JORNADA

La mostra d'entitats analitzada revela xifres molt elevades de parcialitat en la jornada, de contractacions eventuais i, també, de contractes fixos discontinus vinculats a les activitats de temporada, especialment en el lleure i l'esport.

El 75,69% del personal del grup d'entitats treballa a jornada parcial. Ara bé, aquest percentatge es correspon, sobretot, a l'alta parcialitat del lleure i l'esport, i en menor mesura, de les entitats culturals. En l'àmbit social, en canvi, relació entre jornada completa i parcial al tercer sector social es situaria al voltant del 50%.

Quant a les enquestes, la jornada parcial sola, o com a tipus de jornada majoritària en combinació amb algunes jornades completes també sembla que és la situació més comuna a les entitats..

En aquest sentit, en tant que es tracta d'un sector **altament feminitzat**, caldrà considerar que aquesta alta parcialitat impactarà sobretot en la retribució de les dones. En aquest sentit, caldrà tenir en compte no solament la bretxa salarial existent entre homes i dones dins del sector, sinó també la situació del sector -feminitzat i sovint lligat a tasques de cures i atenció a les persones- dins del mapa general de l'ocupació.



DESCONEIXEMENT D'ALGUNES NORMATIVES

L'enquesta revela que algunes obligacions legals no son encara prou conegudes per les entitats que, en ocasions, no estarien complint o- si més no- no ho estarien fent de forma completa.

Aquest és el cas per exemple de **normatives directament vinculades a la igualtat com ara la disposició de protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe del qual disposa només un 54% de les entitats** que responen.

Pel que fa al registre retributiu, tot i ser una de les obligacions amb un nivell de compliment més alt, **encara hi ha un 30% d'entitats obligades que no l'han elaborat.**

També es detecta desconeixement d'altres normatives més generals però que impacten sobre la igualtat i la conciliació de forma directa, com ara la disposició de Protocols de desconnexió digital. Aquesta obligació, inclosa en la LOPDGDD, és la més àmpliament desconeguda en la mostra d'entitats enquestada: **més del 70% de les entitats participants indica que no compta amb un protocol de desconnexió digital.**



MESURES DE CONCILIACIÓ

Més de la meitat de les entitats implementen mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral i personal però un **16% està en procés d'aplicar-les** i un **20% encara no ha pres cap mesura concreta**.

Les mesures més comunes són:

-➤ Flexibilitat horària en les entrades i sortides.
-➤ Distribució personalitzada de la jornada laboral.
-➤ Reunions per videoconferència o amb possibilitat de connexió remota.

Respecte als permisos retribuïts:

-➤ Un 36% els amplia per incloure absències breus.
-➤ Un 26% facilita el procés d'obtenció dels permisos.



POLÍTIQUES SALARIALS

En general, són poques les entitats que disposen d'una política salarial definida amb criteris objectius i perspectiva de gènere. Pràcticament la meitat d'entitats només té per referència el conveni col·lectiu aplicable, mentre que **un 30% aproximadament té política salarial amb criteris objectius però sense perspectiva de gènere**. En tot cas, la majoria d'entitats entén que la política retributiva és coneguda per les persones que formen part de l'entitat.



COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I FORMACIÓ

Tot i que **més del 70% de les entitats tenen un compromís amb la igualtat de gènere**, només el **39% el tenen formalitzat**. A més, gairebé un **40% de les entitats no han rebut cap formació en matèria de gènere**.



ANÀLISI DE DADES



1 Consideracions prèvies

Aquest estudi pretén oferir una aproximació a l'estat actual de la bretxa salarial en el tercer sector, basant-se en una mostra de 162 entitats de diversos àmbits, amb una presència destacada de les entitats de lleure i socials. Cal tenir en compte que les conclusions obtingudes s'han d'interpretar en aquest context, ja que es tracta d'una selecció de dades aleatòria i limitada que no pretén representar tot el sector, sinó apuntar possibles línies per a futures recerques.

Les dades analitzades provenen de 162 entitats que elaboren registres salarials, i el seu tractament s'ha fet de manera anonimitzada des de l'inici, garantint la confidencialitat de la informació personal i de les entitats.

Les característiques de la mostra, així com la voluntat d'anonimitzar totes les dades, ha implicat algunes limitacions a l'hora de valorar el conjunt. Com veurem més endavant, per exemple, es calcula la bretxa a partir dels grups de cotització i no de les categories laborals com seria recomanable, atès que:

- El càlcul per categories implica separar les entitats per convenis col·lectius, la qual cosa tot i que no comprometria la confidencialitat sí que faria que, en alguns casos, la mostra fos massa reduïda per aportar cap conclusió.
- El càlcul per categories separant les entitats per convenis col·lectius dificultaria enormement la comprensió d'unes dades que, en definitiva, es volen únicament orientatives.



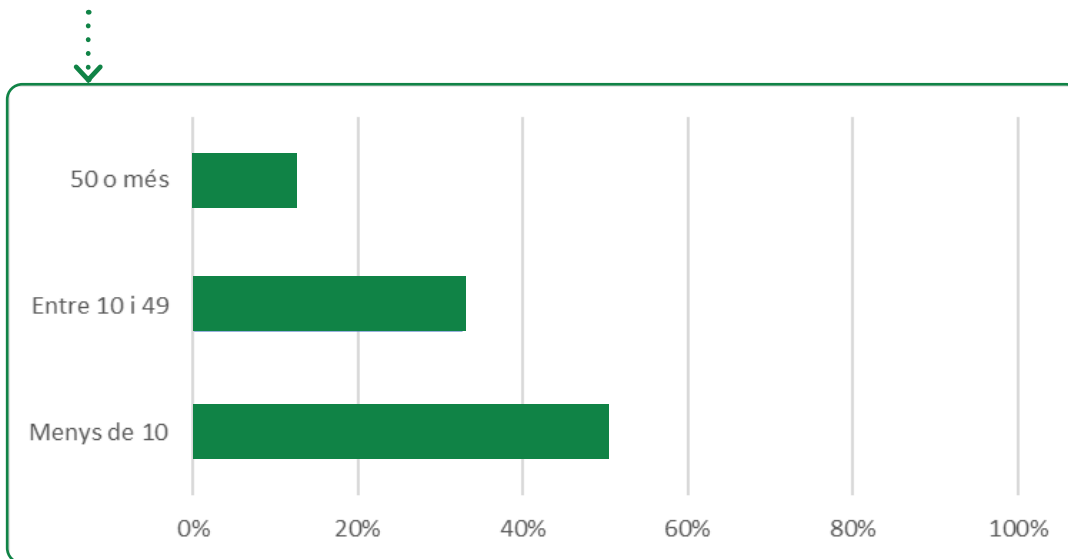
2 Perfil de les entitats

2.1. DIMENSIONS DE LES ENTITATS

S'analitzen dades provinents de 162 entitats del tercer sector, que apleguen entre totes 4.432 persones treballadores.

Les entitats són en general petites: una mica més de la meitat tenen menys de 10 persones treballadores, mentre que un 32% tenen plantilles d'entre 10 i 49 persones. Tot i això, les entitats amb 50 o més treballadors representen una minoria prou significativa, que arriba al 12,28%.

NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES	NOMBRE D'ENTITATS	Percentatge
Menys de 10	86	50,29%
Entre 10 i 49	56	32,75%
50 o més	21	12,28%



Per obtenir dades més segmentades, s'han agrupat les entitats segons el seu sector d'activitat. Aquesta agrupació s'ha fet de manera deliberadament no exhaustiva per evitar la formació de grups massa reduïts que no permetrien una anàlisi significativa.

	NOMBRE D'ENTITATS	PERSONES TREBALLADORES	MITJANA
LLEURE	31	2.259	72,87
SOCIAL	58	1.084	18,69
ESPORTIVA	17	444	26,12
CULTURAL	27	422	15,63
AMBIENTAL	11	129	11,73
COOPERACIO	11	66	6,00
ALTRES	7	46	6,57
Total	162	4.450*	27

* Algunes persones treballadores estan contractades a la vegada o en moments diferents de l'any per entitats que queden agrupades en diferents sectors d'activitat. Concretament, 18 persones es situen en 2 entitats pertanyents a àmbits diferents. En 11 d'aquests casos, una de les entitats es trobava en l'àmbit del lleure.

Les entitats socials i les de lleure són els dos grups més nombrosos, tant pel que fa a nombre d'entitats com de persones treballadores:

- Les 58 entitats de l'àmbit social agrupen 1.084 treballadors, amb una mitjana de 18,69 persones per entitat.
- Les entitats de lleure, amb 31 organitzacions, contracten 2.259 persones, amb una mitjana que s'enfila a les 72,87 persones per entitat. Val a dir, però, que com veurem més endavant, tot i l'elevat volum de contractacions, sovint corresponen a jornades parcials relacionades amb el monitoratge.

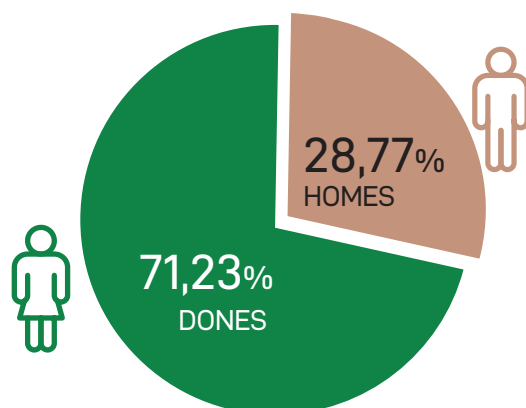
ANÀLISI DE DADES

Altres categories, com les entitats esportives i culturals, també tenen una presència prou significativa dins de la mostra d'entitats. S'hi compten, per exemple, 17 entitats esportives que contracten un total de 444 persones treballadores. Per la seva banda, les 27 entitats culturals de la mostra contracten 422 persones, amb una mitjana de 15,63 persones per entitat.

Per sexes, de les 4.432 persones treballadores de les entitats de la mostra, 1.275 són homes i 3.157 són dones:

	NOMBRE DE PERSONES	PERCENTATGE
Home	1.275	28,77%
Dona	3.157	71,23%
Total	4.432	100%

El percentatge de dones és del 71,23%, xifra propera al 75,8% que recull la Radiografia de l'Estat i evolució de l'ocupació a les entitats socials de Catalunya^{III}.



També és una xifra propera al 72,87% de l'estudi elaborat per Fundesplai l'any 2022.

Les entitats de lleure són les que tendeixen a tenir una representació més elevada de dones, seguides de les entitats agrupades en la classificació d'Altres i les de cooperació.

En l'altre extrem, les entitats esportives presentarien un percentatge inferior de dones en comparació amb la resta de grups, i que s'acostaria al 50%.

HOMES I DONES PER TIPOLOGIA	NOMBRE DE TREBALLADORS/ES	PERCENTATGE
LLEURE	2.259	
Home	531	23,51%
Dona	1.728	76,49%
ALTRES	46	
Home	12	26,09%
Dona	34	73,91%
COOPERACIO	66	
Home	18	27,27%
Dona	48	72,73%

SOCIAL	1.084	
Home	306	28,23%
Dona	778	71,77%
CULTURAL	422	
Home	157	37,20%
Dona	265	62,80%
AMBIENTAL	129	
Home	48	37,21%
Dona	81	62,79%
ESPORTIVA	444	
Home	208	46,85%
Dona	236	53,15%

* De nou la suma de persones treballadores arriba a 4.450 a causa atès que 18 persones es situen en 2 entitats pertanyents a àmbits diferents.

2.2. TIPUS DE JORNADA

La parcialitat és una característica de la mostra d'entitats: la majoria de les persones treballadores tenen -o com a mínim han tingut durant algun moment del període- una jornada parcial:

JORNADA	NOMBRE DE TREBALLADORS/ES	PERCENTATGE
COMPLETA	1.106	24,31%
PARCIAL	3.443	75,69%

* En aquest cas, la xifra total arriba a 4.549, atès que 117 treballadors/es combinen en el període, diversos tipus de jornada.

Aquesta dada sí que contrasta, en canvi, amb la Radiografia de l'Estat i evolució de l'ocupació a les entitats socials de Catalunya que estima que la relació entre jornada completa i parcial al tercer sector social es situaria al voltant del 50%.

Ara bé, observant el detall per tipologia d'entitat, les xifres semblen més coherents amb aquestes dades. Les entitats de la mostra classificades en l'àmbit social combinen jornades completes i parcials pràcticament al 50%.

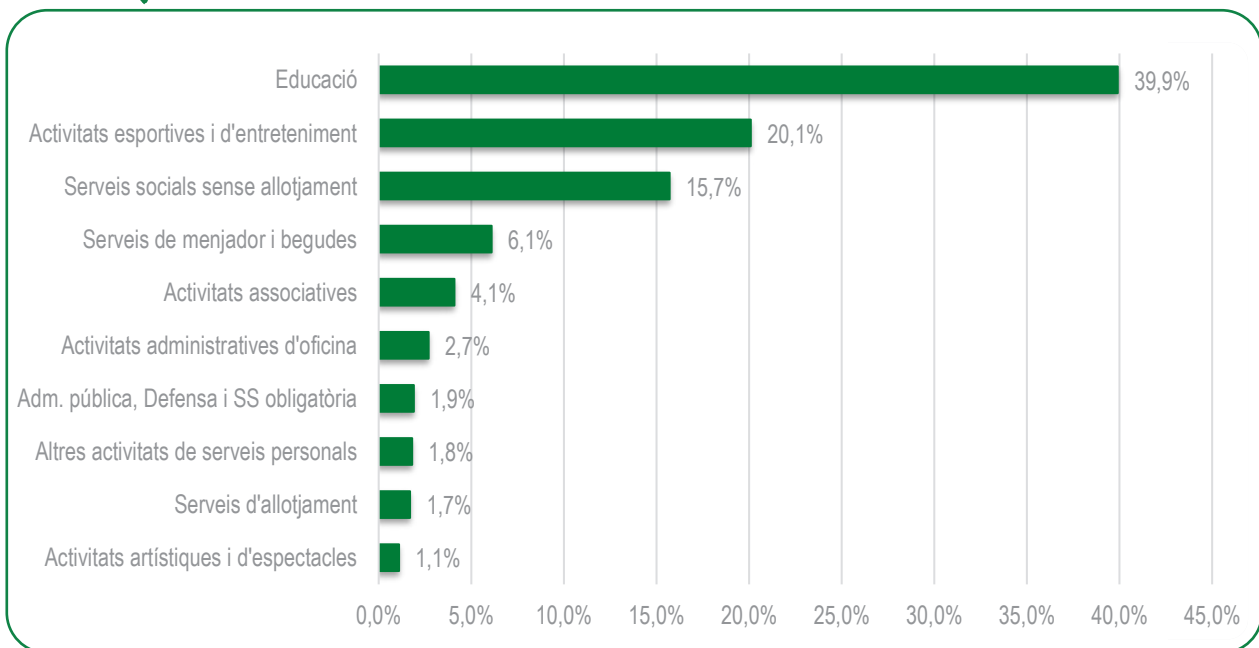
ANÀLISI DE DADES

JORNADA	NOMBRE DE TREBALLADORS/ES	PERCENTATGE
LLEURE	2.318	
COMPLETA	256	11,04%
PARCIAL	2.062	88,96%
ESPORTIVA	457	
COMPLETA	56	12,25%
PARCIAL	401	87,75%
CULTURAL	439	
COMPLETA	121	27,56%
PARCIAL	318	72,44%
COOPERACIO	66	
COMPLETA	27	40,91%
PARCIAL	39	59,09%
SOCIAL	1.103	
COMPLETA	529	47,96%
PARCIAL	574	52,04%
AMBIENTAL	132	
COMPLETA	76	57,58%
PARCIAL	56	42,42%
ALTRES	46	
COMPLETA	43	93,48%
PARCIAL	3	6,52%

* En aquest cas, cal considerar que no solament hi ha 117 treballadors/es que combinen diverses jornades durant el període, sinó que a més alguns treballadors/es estan vinculats a entitats de diferents àmbits.

Les entitats de lleure i les esportives, en canvi, encapçalen la llista de jornades parcials, amb més del 85% de la contractació en aquesta modalitat. Això contrasta també amb les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu^{IV}, que indiquen que l'ocupació de monitor/a té un 50,3% de contractació a temps parcial, que considera ja molt elevat en comparació amb el 29,6% general de Catalunya.

L'alta parcialitat tant en el lleure com en les activitats esportives es relaciona, segurament, amb l'ocupació concreta de monitor de lleure atès que, de nou segons dades de l'Observatori, les persones que es dediquen a aquesta ocupació són majoritàriament dones que treballen en l'àmbit educatiu, d'activitats esportives i entreteniment i de serveis socials sense allotjament.



Font: Observatori de treball i model productiu.

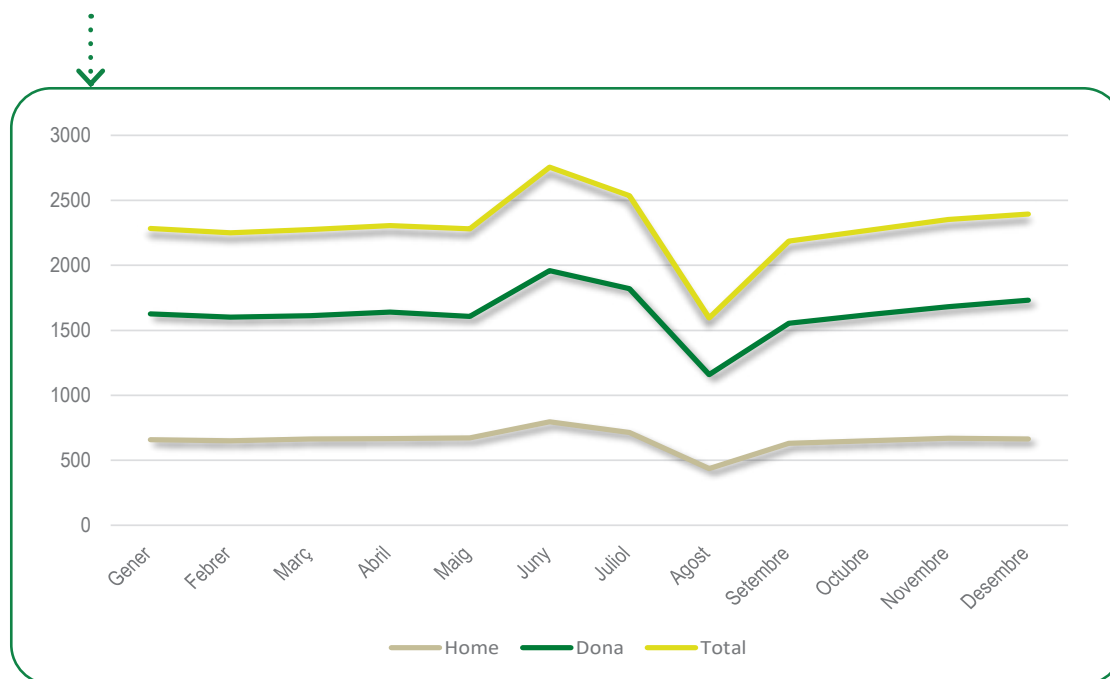
Val a dir, però, que la mostra inclou principalment entitats de lleure petites, amb estructures poc extenses i molta activitat de temporada i a temps parcial. Si la mostra hagués inclòs dades de les entitats de lleure de dimensions superiors, és possible que la xifra hagués variat.

2.3. CONTRACTACIÓ DURANT L'ANY

Considerant les dades de les 162 entitats i comptant només persones treballadores úniques, es percep una contractació estable que s'aproxima a les 2.500 persones durant tot l'any, amb un augment els mesos de juny i juliol i una davallada important al mes d'agost.

	HOME	DONA	TOTAL
Gener	657	1.626	2.283
Febrer	649	1.600	2.249
Març	664	1.611	2.275
Abril	666	1.640	2.306
Maig	673	1.608	2.281
Juny	796	1.959	2.755
Juliol	714	1.821	2.535
Agost	436	1.159	1.595
Setembre	631	1.554	2.185
Octubre	649	1.620	2.269
Novembre	669	1.683	2.352
Desembre	663	1.732	2.395

ANÀLISI DE DADES



2.4. TIPOLOGIA DE CONTRACTE

Per tipologia de contracte, veiem que més de la meitat corresponen a contractes fixos discontinus. Malgrat que la mostra és relativament reduïda, aquesta tendència respon molt probablement a l'estacionalitat d'algunes ocupacions, com ara les de monitoratge de lleure o activitats esportives.

TIPUS DE CONTRACTE	NOMBRE DE PERSONES	PERCENTATGE
FIX DISCONTINU	2.461	53,45%
INDEFINIT	1.358	29,50%
EVENTUAL	785	17,05%

* De nou, la xifra global supera el nombre de persones treballadores úniques atès que algunes d'elles tenen durant el període diversos contractes, ja sigui amb la mateixa entitat o amb diferents entitats.

Efectivament, si observem el detall segons dedicació de l'entitat contractant, veiem que l'estacionalitat es concentra en el lleure i l'àmbit esportiu.

TIPUS DE CONTRACTE PER ACTIVITAT	NOMBRE DE PERSONES	PERCENTATGE
AMBIENTAL	131	
FIX DISCONTINU	29	22,14%
INDEFINIT	81	61,83%
EVENTUAL	21	16,03%
COOPERACIO	69	
FIX DISCONTINU	3	4,35%

INDEFINIT	55	79,71%
EVENTUAL	11	15,94%
CULTURAL	439	
FIX DISCONTINU	161	36,67%
INDEFINIT	132	30,07%
EVENTUAL	146	33,26%
ESPORTIVA	453	
FIX DISCONTINU	231	50,99%
INDEFINIT	146	32,23%
EVENTUAL	76	16,78%
LLEURE	2.354	
FIX DISCONTINU	1834	77,91%
INDEFINIT	245	10,41%
EVENTUAL	275	11,68%
SOCIAL	1.120	
FIX DISCONTINU	205	18,30%
INDEFINIT	675	60,27%
EVENTUAL	240	21,43%
ALTRES	48	
FIX DISCONTINU	1	2,08%
INDEFINIT	31	64,58%
EVENTUAL	16	33,33%

Per sexes, veiem que la distribució, en aquest cas és força equilibrada pel que fa al contracte fix discontinu: del total de contractes a homes, el 53,49 són fixos discontinus. En el cas de les dones, el percentatge és pràcticament idèntic, del 53,44. En canvi, si que es percep que, en general, els contractes eventuais impacten més sobre les dones, atès que un 17% dels contractes a dones són temporals mentre que en el cas dels homes, el percentatge baixa al 15%.

TIPUS DE CONTRACTE	NOMBRE DE PERSONES	PERCENTATGE
Home	1.318	
FIX DISCONTINU	705	53,49%
INDEFINIT	409	31,03%
TEMPORAL	204	15,48%
Dona	3.286	
FIX DISCONTINU	1756	53,44%
INDEFINIT	949	28,88%
TEMPORAL	581	17,68%

2.5. DURADA DE LA CONTRACTACIÓ

Finalment, la diversitat de situacions que es troben al sector passa, també, per la durada, en dies i mesos, de les contractacions. Especialment en ocupacions com ara el monitoratge, no solament abunden les jornades parcials sinó que, en general, com veurem, hi ha una alta estacionalitat i eventualitat.

Per veure-ho en detall, es mesura també els dies de treball de les persones treballadores de la mostra a fi de tenir-ne una orientació: val a dir que es tracta de dies en els quals hi ha alta laboral, tant si és per dia complet com per una hora.

En tot cas, si calculem la mitjana de dies treballats i de mesos diferents en els quals es situen aquests dies treballats, veiem que les dones treballen de mitjana un dia més que els homes i que ho fan pràcticament en el mateix nombre de mesos.

	MITJANA DE DIES TREBALLATS	MITJANA DE MESOS DIFERENTS EN ELS QUALS ES PRODUEIX LA CONTRACTACIÓ
DONA	167,87	6,15
HOME	166,26	6,14

Si observem la mitjana de dies treballats en funció de l'activitat, en general pugen les mitjanes en els diferents àmbits excepte en el cas del lleure, per exemple, amb una davallada important relacionada, probablement, amb l'ocupació de monitoratge.

També s'eixampla la distància entre homes i dones pel que fa als dies treballats, especialment en els àmbits esportiu i cultural. En aquests dos àmbits, la tendència s'inverteix: mentre que en l'àmbit esportiu els homes tendeixen a tenir menys dies treballats, en les entitats culturals són les dones les que treballen menys dies. Això pot estar relacionat amb:

- La menor presència, en termes percentuals, de les dones en les entitats esportives: podria ser que la reducció en dies tingués a veure amb el fet que els homes ocupen més sovint llocs de feina relacionades amb els entrenaments mentre que les dones, a les entitats esportives, tot i ser-hi menys presents, hi ocupen llocs de feina més estables en el temps.
- La major presència de dones en l'àmbit cultural, especialment en el grup 4 relacionat, habitualment, amb ocupacions de monitoratge. En aquest cas, serien les dones les que majoritàriament, doncs, tindrien jornades més inestables i/o de menys hores.

SEXE SEGONS ACTIVITAT	MITJANA DE DIES TREBALLATS/ANY
ALTRES	
HOME	262,33
DONA	244,80
AMIENTAL	
HOME	169,19
DONA	171,59

COOPERACIO	
HOME	275,67
DONA	271,21
CULTURAL	
HOME	157,07
DONA	179,74
ESPORTIVA	
HOME	187,97
DONA	164,01
LLEURE	
HOME	125,33
DONA	129,79
SOCIAL	
HOME	212,92
DONA	235,76

* Dies naturals, inclouen feiners i festius.

En coherència amb les dades de parcialitat, els àmbits en els quals la mitjana de dies treballats és més baixa és el del lleure, esport i cultural.

Per tot això, volem analitzar les mitjanes salarials i possibles bretxes des de diferents perspectives, amb l'objectiu de construir una visió més global i que no es quedi en una sola xifra.

2.6. GRUPS DE COTITZACIÓ

Valorar la distribució de persones treballadores en grups de cotització és rellevant en tant que ens ofereix informació sobre el tipus d'ocupació i professionals que mobilitza la mostra d'entitats, així com sobre la distribució per sexes dins d'aquests grups.

Pel que fa als grups de cotització, es detecta que la majoria de treballadors/es de la mostra d'entitats es concentra en el grup 4, d'Ajudants no titulats. Aquest grup inclou ocupacions com ara monitor/a de lleure i altres de similars.

ANÀLISI DE DADES

DISTRIBUCIÓ DE GRUP DE COTITZACIÓ PER SEXE	NOMBRE DE TREBALLADORS/ES	PERCENTATGE
Home	1.297	
1-Enginyers i llicenciats	83	6,40%
2-Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	82	6,32%
3-Caps administratius i de taller	65	5,01%
4-Ajudants no titulats	868	66,92%
5-Oficials administratius	29	2,24%
6-Subalterns	6	0,46%
7-Auxiliars administratius	35	2,70%
8-Oficials de primera i de segona	49	3,78%
9-Oficials de tercera i especialistes	5	0,39%
10-Peons i similars	75	5,78%
Dona	3.228	
1-Enginyers i llicenciats	202	6,26%
2-Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	278	8,61%
3-Caps administratius i de taller	123	3,81%
4-Ajudants no titulats	2.242	69,45%
5-Oficials administratius	93	2,88%
6-Subalterns	9	0,28%
7-Auxiliars administratius	107	3,31%
8-Oficials de primera i de segona	53	1,64%
9-Oficials de tercera i especialistes	22	0,68%
10-Peons i similars	99	3,07%

* En aquest cas s'identifiquen 90 persones que, en la mateixa o diferent entitat, estan vinculats a més d'un grup de cotització durant el període. D'aquestes 90 persones, 3 es vinculen a 3 grups diferents cadascuna d'elles. D'aquí que la suma global arribaria a 4.525 (equivalents a 4.432 treballadors/es únics + 87 que apareixen en 2 grups de cotització i 3 que ho fan en 3 grups).

Aquestes dades mostren que les entitats de la mostra tendeixen a generar un volum important de llocs de treball que no requereixen qualificacions elevades o estudis superiors, inclosos generalment en el grup 4 d'Ajudants no titulats.

Ara bé, caldria posar aquestes dades, que ens parlen del nombre de persones, en relació amb les hores treballades i les jornades laborals, atès que, en general, les ocupacions dins d'aquest grup són les que previsiblement inclouran més jornades parcials.

Si observem com es distribueixen homes i dones en els diferents grups de cotització (taula anterior), es percep una representació lleugerament superior de dones en aquest grup 4 en termes de percentatge: del total de dones contractades per les entitats de la mostra, el 69,45% es situen en aquest grup mentre que, en el cas dels homes, el percentatge baixa al 66,92%.

Per la seva banda, el grup 1 és el que concentra les ocupacions per a les quals es requereix major qualificació i en el qual es solen situar les persones que assumeixen càrrecs directius. És, també, el grup que té les bases de cotització més elevades.

A diferència del grup 4 abans esmentat, en aquest grup, les dones s'hi concentren en un percentatge lleugerament inferior respecte als homes: si, del conjunt de dones contractades, el 6,26% es situa en aquest grup, en el cas dels homes, s'hi agrupen el 6,40% del total d'homes contractats.

Vist d'una altra manera, la taula següent ens mostra com es reparteixen els sexes dins de cada grup de cotització. Per posar en context les dades que ofereix, cal recordar que les dones representen el 71,23% del total de persones treballadores del grup d'entitats i els homes el 28,77%:

DISTRIBUCIÓ DE SEXES PER GRUP DE COTITZACIÓ	NOMBRE DE TREBALLADORS/ES	PERCENTATGE
1-Enginyers i llicenciats	285	
Home	83	29,12%
Dona	202	70,88%
2-Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	360	
Home	82	22,78%
Dona	278	77,22%
3-Caps administratius i de taller	188	
Home	65	34,57%
Dona	123	65,43%
4-Ajudants no titulats	3.110	
Home	868	27,91%
Dona	2.242	72,09%
5-Oficials administratius	122	
Home	29	23,77%
Dona	93	76,23%
6-Subalterns	15	
Home	6	40,00%
Dona	9	60,00%
7-Auxiliars administratius	142	
Home	35	24,65%
Dona	107	75,35%
8-Oficials de primera i de segona	102	
Home	49	48,04%
Dona	53	51,96%
9-Oficials de tercera i especialistes	27	
Home	5	18,52%
Dona	22	81,48%
10-Peons i similars	174	
Home	75	43,10%
Dona	99	56,90%

* La suma total arriba a 4.525, pel mateix motiu que la taula anterior.

ANÀLISI DE DADES

Si bé tots els grups reflecteixen la feminització del sector, aquesta feminització es veu accentuada en diversos grups de cotització, especialment en aquells vinculats a tasques administratives i de suport.

PER GRUPS:

- **Enginyers i llicenciats (Grup 1):** les dones representen un 70,88%, percentatge proper al general de dones a les entitats (71,23%), però lleugerament per sota. Per tant, malgrat que la presència femenina és predominant en aquest grup, aquesta diferència podria apuntar a un possible risc de segregació vertical.
- **Enginyers tècnics i ajudants titulats (Grup 2):** al contrari que en el cas anterior, en les ocupacions vinculades a llocs tècnics qualificats, les dones tenen una representació més elevada, amb un 77,22%, percentatge que supera la mitjana general de dones del grup d'entitats.

Aquesta diferència de percentatges podria suggerir que, si bé les dones estan ben posicionades en ocupacions tècniques que necessiten qualificació, en canvi no accedeixen tan fàcilment a llocs de major responsabilitat.

- **Caps administratius i de taller (Grup 3):** en aquest cas només el 65,43% de les persones contractades són dones.
- **Ajudants no titulats (Grup 4):** com hem vist abans, és el grup més nombrós -amb molta diferència- en nombre de persones treballadores. En aquest cas, hi ha un 72,09% de dones, percentatge molt proper al percentatge general de dones.
- **Oficials administratius i auxiliars (Grups 5 i 7):** les dones representen un 76,23% en el grup d'Oficials administratius i un 75,35% en el d'Auxiliars, superant la mitjana general, assenyalant una especial feminització de les tasques administratives.
- **Oficials de primera i segona (Grup 8):** aquest grup és gairebé paritari quant a sexes, amb un 51,96% de dones, la qual cosa contrasta amb la feminització de la resta de grups i apunta, per tant, a una certa masculinització de les ocupacions incloses dins d'aquest grup.

En tot cas, les dades fins ara analitzades semblen indicar que el gruix de la contractació es concentra en llocs de treball que no requereixen qualificació i que sovint es caracteritzen per jornades parcials.

Aquest fet pot indicar que potser tot el sector s'enfronta a problemàtiques comunes, com ara salaris baixos, parcialització de la jornada, estacionalitat en la contractació. Aquestes dinàmiques s'associen sovint al fet que el sector està estretament vinculat a les tasques de cures, una àrea tradicionalment feminitzada.

El tercer sector social es dedica eminentment a les cures. Sabem que l'àmbit de les cures ha estat, sempre, simbòlicament i pràctica associada a les dones i a la feminitat [...] No és casualitat, doncs, que el tercer sector es trobi sovint davant d'un menysteniment molt evident en la comparativa amb altres sectors econòmics tot i ocupar un percentatge significatiu del PIB.

Gemma Altell i Albajes, La bretxa salarial de gènere i el tercer sector^v

A més, en l'anàlisi de dades es també percep una certa sobrerrepresentació femenina en llocs tècnics qualificats, però alhora una lleugera infrarepresentació en els llocs de més responsabilitat. Així ho s'entén també en el mateix article:

Si anem a l'altre extrem de la piràmide, és a dir, a les posicions de direcció en el sector hi trobem moltes més dones que en altres sectors laborals, però també observem que la majoria d'homes del sector estan concentrats en aquestes posicions de direcció. És a dir, en el sector social hi ha més dones a tot arreu, però estan menys representades en la direcció que en la base.

Gemma Altell i Albajes, La bretxa salarial de gènere i el tercer sector

Finalment, si observem les durades mitjanes de dies treballats, segons grup de cotització, veiem que, en termes generals, les dones acumulen més dies de contractació (amb independències de les hores i del salari).

On es percep una diferència més gran és en el grup 9, tot i que pel baix nombre de treballadors d'aquest grup, la dada no es pot considerar gaire significativa.

GRUP	NOMBRE DE TREBALLADORS/ES	MITJANA DE DIES DE CONTRACTACIÓ	DIFERÈNCIA
1-Enginyers i llicenciats	285		
Home	83	261,66	-8,22
Dona	202	269,88	
2-Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	360		
Home	82	226,96	-7,22
Dona	278	234,17	
3-Caps administratius i de taller	188		
Home	65	126,01	-33,49
Dona	123	159,50	
4-Ajudants no titulats	3.110		
Home	868	140,61	7,39
Dona	2.242	133,22	
5-Oficials administratius	122		
Home	29	204,64	-36,14
Dona	93	240,78	
6-Subalterns	15		
Home	6	164,67	-35,42
Dona	9	200,09	
7-Auxiliars administratius	142		
Home	35	227,36	32,16
Dona	107	195,20	
8-Oficials de primera i de segona	102		
Home	49	172,08	-15,64
Dona	53	187,72	
9-Oficials de tercera i especialistes	27		
Home	5	323,40	181,72
Dona	22	141,68	
10-Peons i similars	174		
Home	75	143,66	-78,29
Dona	99	221,95	



3 Bretxa salarial

3.1. LIMITACIONS

En endavant, farem una aproximació des de diferents perspectives a les mitjanes de percepcions brutes d'homes i dones, a fi d'identificar d'una banda la bretxa general existent i, de l'altra, com s'expressa en funció de factors diferents com ara el grup de cotització.

Cal recordar, d'entrada, que es tracta d'una mostra reduïda d'entitats i, en aquest sentit, no es vol escalar els resultats al conjunt del sector sinó únicament recollir tendències, orientacions i reflexions que puguin això sí, ajudar a entendre com es manifesten els biaixos de gènere en les entitats.

A banda del caire reduït de la mostra, existeixen altres limitacions que convé conèixer per contextualitzar les dades:

■ LLOCS DE FEINA D'IGUAL VALOR

El Reial Decret 902/2020 estableix que en el registre retributiu de cada entitat s'han d'incloure desglossats per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana del que realment ha percebut cada persona per diferents conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Aquesta informació, a més, cal desglossar-la segons la naturalesa de la retribució: salari base, complements percepcions extrasalarials, etc.

En el nostre cas, però, no tractem dades d'una única entitat, sinó d'un conjunt d'elles, la qual cosa fa inviable fer el càlcul separant per categories laborals ni per naturalesa de retribució.

Les entitats de la mostra treballen amb diferents convenis col·lectius, cadascun dels quals estableix categories diferents. Si es volgués calcular separant per categories, el resultat serien dades molt fragmentades, difícils de comparar i probablement poc significatives atès que es tracta d'un grup reduït.

En lloc d'això, es farà el càlcul per grups de cotització en tant que, a diferència de les categories laborals, aquests grups són comuns a totes les persones contractades amb independència del conveni de l'entitat i, d'aquesta manera, es podria obtenir una comparativa més homogènia i significativa entre les diferents entitats.

■ HETEROGENEÏTAT DEL GRUP

Una altra limitació del càlcul és que es tracta d'un grup heterogeni. No solament les entitats són heterogènies quant al nombre de persones contractades, sinó que hi ha també una alta estacionalitat i parcialitat en la contractació, així com treballadors que, ja sigui per substitucions o per contractes eventuais, treballen només uns quants dies o fins i tot poques hores a l'any en una entitat, de forma puntual.

Per aquest motiu, sempre que és possible, el càlcul es fa tenint en compte les dades desglossades per sexe, però també per mesos, entitats, tipologia d'entitat o, com hem dit abans, per grups de cotització, a fi d'oferir una visió més equilibrada i segmentada.

Les entitats de la mostra tenen més d'un 70% de jornades parcials en el seu conjunt, sovint, a més, són esporàdiques, incloent-hi substitucions, etc.

Si prenem la mostra de percepcions brutes anuals, veurem les dimensions que això significa:

- La mitjana de les percepcions anuals, sense distingir per sexe ni mesos és de: 5.975,62 €.
- La mediana és de: 2.076,21€.

Recordem que estem parlant de percepcions totals per persona i any: això vol dir que de la mostra de salaris anuals per persona que prenem, la meitat són inferiors a 2.076,21€. Això ens dona idea de les dimensions de la mostra i de com les mitjanes, finalment, poden veure's afectades per l'elevada eventualitat i parcialitat en les jornades.

3.2. Bretxa salarial general

Si prenem les dades de les 162 entitats, i les mitjanes de salaris de dones i homes de cadascuna d'elles, identifiquem una bretxa molt propera a la bretxa que ja es detectava l'any 2021 a l'estudi sobre la bretxa salarial al Tercer Sector elaborat per Fundesplai.

Si en aquell moment es detectava un 2,21% desfavorable a la dona, ara, amb una mostra d'entitats lleugerament diferent i després d'uns anys, aquesta bretxa es manté en un percentatge proper, el 2,69%:

MITJANA SALARIS ANUALS DONA	MITJANA SALARIS ANUALS HOME	BRETXA
8.989,05 €	9.237,87 €	2,69%

Si en lloc de càlcul anual, el féssim mensual, seguiríem detectant bretxa desfavorable a la dona, però una mica més moderada:

MITJANA SALARIS MENSUAL DONA	MITJANA SALARIS MENSUAL HOME	BRETXA
1.083,05 €	1.103,20 €	1,83%

Aquesta xifra vol sintetitzar el conjunt de dades, tot i que a continuació s'exploraran altres enfocaments per mirar d'observar com es manifesta la bretxa en els diferents àmbits de les entitats o grups de treballadors/es.

Per fer aquest càlcul, s'ha fet la mitjana de percepcions per sexe i any dins de cada entitat i, després, s'ha calculat la mitjana del conjunt.

La mitjana de salaris anuals resultant és baixa atès que hi té un pes molt important la parcialitat abans esmentada. En aquest sentit, hi ha entitats que fonamentalment tenen personal a jornada parcial i, per tant, la seva mitjana és molt baixa.

ANÀLISI DE DADES

Es descarta la possibilitat de fer un càlcul alternatiu, basat directament en les mitjanes salarials de tot el conjunt de treballadors i treballadores, sense calcular primer les mitjanes per entitat. Si bé aquest enfocament ofereix una altra perspectiva per completar l'anàlisi i, de fet, s'usarà en algunes de les taules posteriors, té limitacions importants, com ara:

- Aquest mètode dona una visió desequilibrada, ja que les entitats més grans —amb les seves polítiques salarials particulars— hi tenen un pes desproporcionat, i això pot fer que es prenguin com a representatives de tot el sector. En canvi, calcular primer la mitjana salarial per sexe dins de cada entitat i, després, obtenir la mitjana d'aquestes mitjanes, s'intenta oferir una visió més equilibrada del sector, ja que reflecteix les diferències salarials entre sexes dins de cada entitat minimitzant que les entitats més grans o amb salaris extrems distorsionin el resultat final.
- El conjunt de dades és molt divers, incloent-hi tant persones amb contractes a jornada completa i de caràcter estable com treballadors que només fan unes hores de forma ocasional al llarg de l'any. Aquestes diferències provoquen que els càlculs quedin fàcilment esbiaixats. Com hem dit abans, si considerem totes les percepcions anuals sense cap filtre addicional, la mediana es trobaria al voltant dels 2.000 euros, cosa que indica que almenys la meitat de les persones de la mostra haurien cobrat aquesta quantitat com a màxim en tot un any en les entitats considerades.

Per això, per a l'aproximació a la bretxa global del conjunt d'entitats, les mitjanes s'ajusten agrupant les dades, com hem avançat abans, per mesos, grups de cotització, entitats, etc. a fi de trobar un equilibri més representatiu que minimitzi aquest efecte distorsionador.

3.3. DADES DESGLOSSADES PER SEXE I GRUP DE COTITZACIÓ

Tal com ja s'havia avançat al veure la distribució d'homes i dones per grup, sembla que el grup 1 no solament té una representació menor de les dones sinó que s'hi detecta una bretxa d'aproximadament el 7% en detriment de les dones. En canvi, el grup 2 presenta un biaix destacat a favor de les dones.

Així es pot veure a les taules següents, que fan una estimació de la bretxa segons el grup de cotització partint de la mitjana de salari d'homes i dones de tot el conjunt de la mostra d'entitats per any i per mesos (és a dir, de forma directa, sense fer primer la mitjana per entitat). La dada anual és sempre més extrema i més imprecisa i, en aquest sentit, és més ajustat tenir en compte la dada mensual:

Categoria	Bretxa Salarial	Dona (€)/any	Home (€)/any	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes	Home (€)/mes
1-Enginyers i llicenciats	7,43%	18.733,09 €	20.235,68 €	9,01%	2.078,12 €	2.283,82 €
2-Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	-28,78%	12.488,45 €	9.697,73 €	-27,10%	1.578,45 €	1.241,87 €
3-Caps administratius i de taller	-23,69%	6.926,16 €	5.599,57 €	-4,13%	1.204,55 €	1.156,80 €
4-Ajudants no titulats	2,24%	3.296,63 €	3.372,15 €	-1,83%	642,96 €	631,43 €
5-Oficials administratius	-14,81%	11.133,36 €	9.697,01 €	0,92%	1.360,74 €	1.373,40 €
6-Subalterns	-82,03%	8.035,78 €	4.414,57 €	-62,47%	1.163,07 €	715,88 €
7-Auxiliars administratius	8,48%	7.067,32 €	7.722,17 €	-4,56%	1.041,80 €	996,41 €
8-Oficials de primera i de segona	-35,27%	8.106,24 €	5.992,42 €	-40,14%	1.210,23 €	863,61 €
9-Oficials de tercera i especialistes	50,04%	4.074,95 €	8.155,88 €	2,09%	753,35 €	769,42 €
10-Peons i similars	-40,52%	6.261,54 €	4.455,99 €	3,69%	817,43 €	848,76 €
MITJANA	-8,55%	8.612,35 €	7.934,32 €	-8,91%	1.185,07 €	1.088,14 €

La taula mostra xifres molt diverses, algunes més significatives que d'altres, en funció sobretot del nombre de persones treballadores que s'hi compten. Com menys persones treballadores per grup, més equivocat pot ser el resultat, ja que qualsevol variació pot decantar enormement el percentatge cap a una banda o l'altra.

Per exemple, en el grup de Subalterns, les dones cobrarien un 62% més que els homes al mes. No obstant això, aquest resultat es basa en un grup de només 15 treballadors, fet que fa que la dada sigui poc fiable. Un cas similar és el dels Oficials de tercera i especialistes, on les dones guanyen un 2% menys que els homes, però el grup compta amb només 27 persones, cosa que també afecta la fiabilitat del resultat.

ANÀLISI DE DADES

En tot cas, semblaria confirmar-se que si bé les dones estan ben posicionades al grup 2, en canvi, no solament no estan prou representades al grup 1 sinó que, quan hi estan, pateixen una bretxa d'entre el 7 i el 9%. Això coincideix, de nou, amb les consideracions que feia Gemma Altell en l'article abans esmentat. També amb allò que ja detectava l'any 2018 l'informe L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere quan fa referència a:

Una reduïda bretxa salarial sectorial de 3% que s'eleva al 13% en les categories professionals més altes [...] 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%^{VI}.

Val a dir que aquestes xifres s'obtenen, com hem dit, calculant la mitjana directament a partir dels salaris, sense agrupar per entitat. Com s'ha vist, aquest càlcul tracta el conjunt del sector (o cada sector d'activitat) com si fos una unitat. Aquest tipus de càlcul dona una visió generalitzada de les diferències salarials per sexe, però té el risc que les entitats més grans, amb més treballadors, tinguin un pes excessiu en el conjunt i determinin els resultats.

Per això, es fa també el càlcul a partir de les mitjanes de salaris per entitat, de nou, amb un còmput anual i un de mensual:

Categoria	Bretxa Salarial	Dona (€)/any	Home (€)/any	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes	Home (€)/mes
1-Enginyers i llicenciats	27,86%	17.685,11 €	24.515,71 €	21,67%	1.828,67 €	2.334,52 €
2-Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	-1,66%	12.533,90 €	12.329,13 €	-5,08%	1.439,29 €	1.369,67 €
3-Caps administratius i de taller	13,30%	7.750,81 €	8.939,42 €	-3,85%	1.086,43 €	1.046,13 €
4-Ajudants no titulats	2,92%	4.321,84 €	4.451,80 €	2,16%	698,55 €	713,94 €
5-Oficials administratius	-32,00%	12.158,62 €	9.210,87 €	-18,22%	1.307,29 €	1.105,82 €
6-Subalterns	-86,33%	8.328,69 €	4.469,93 €	-44,51%	1.004,55 €	695,14 €
7-Auxiliars administratius	-4,97%	8.143,30 €	7.757,42 €	-11,70%	981,12 €	878,34 €
8-Oficials de primera i de segona	39,38%	6.198,19 €	10.224,81 €	12,16%	926,74 €	1.055,04 €
9-Oficials de tercera i especialistes	46,90%	4.419,84 €	8.324,02 €	15,11%	648,31 €	763,73 €
10-Peons i similars	-4,00%	5.075,46 €	4.880,18 €	29,27%	572,57 €	809,53 €
MITJANA	8,92%	8.661,58 €	9.510,33 €	2,58%	1.049,35 €	1.077,19 €

Veiem, doncs, que quan agrupem les dades per entitats i equilibrem una mica el pes de les entitats amb major nombre de treballadors o amb salaris més extrems dins de la plantilla, les xifres finals tornen a revelar una bretxa salarial global desfavorable a la dona, com ja s'havia identificat inicialment, propera a la que es va trobar l'any 2021.

El cas del grup 1 és significatiu perquè, si en el còmput individual -sense agrupar per entitats- s'hi revelava una bretxa del 7,41%, en canvi, quan agrupem els salaris per entitat, aquesta bretxa s'enfila per sobre del 20%.

Si ens fixem només en el grup 1 i mirem el detall mensual per tipologia d'entitat, veurem que la bretxa s'enfila en la majoria de tipologies, excepte en la cultural en la qual s'inverteix quan veiem les dades sense agrupar per entitat o es redueix notablement quan veiem les dades agrupades per entitat.

Això es deu al fet que, de les 16 entitats culturals que tenen personal en aquest grup, només 5 tenen homes contractats; la resta només tenen dones contractades en el grup 1.

GRUP 1 Àmbit	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes sense agrupar	Home (€)/mes sense agrupar ¹	Bretxa Salarial	Dona (€)/agrupat	Home (€)/agrupat
ALTRES	14,40%	2.548,46 €	2.977,25 €	14,58%	2.681,67 €	3.139,35 €
AMBIENTAL	22,57%	2.002,16 €	2.585,79 €	38,19%	1.508,43 €	2.440,29 €
COOPERACIÓ	4,77%	1.746,08 €	1.833,51 €	14,02%	1.692,72 €	1.968,65 €
CULTURAL	-25,48%	1.518,74 €	1.210,32 €	2,69%	1.124,15 €	1.155,27 €
ESPORTIVA	26,31%	2.922,82 €	3.966,28 €	26,31%	2.922,82 €	3.966,28 €
LLEURE	6,36%	1.645,17 €	1.756,93 €	11,29%	1.495,62 €	1.685,90 €
SOCIAL	13,40%	2.255,09 €	2.604,16 €	20,99%	2.146,36 €	2.716,51 €

En el cas esportiu, la xifra és idèntica atès que cada entitat té un únic treballador/a

En tot cas, el grup 1 es confirma com aquell en el qual sembla haver-hi una bretxa més pronunciada desfavorable a la dona. Aquest grup és el que conté salaris en general més elevats, malgrat que en alguns casos les mitjanes no semblen excessivament altes: aquest efecte es deu al fet que en algunes entitats també existeix una certa parcialitat en aquest grup o, si més no, contractacions que no ocupen els 12 mesos de l'any.

A més, la bretxa desfavorable per a les dones sembla ser més pronunciada en els àmbits amb salaris més elevats mentre que tendeix a disminuir a mesura que les mitjanes salarials baixen. Això suggereix que les desigualtats salarials que perjudiquen la dona són més accentuades en sectors amb remuneracions més altes.

Pel que fa al grup 2, quan s'ha analitzat de manera general, sembla que hi ha una bretxa salarial molt favorable a les dones. No obstant això, quan desglossem les dades per àmbits específics, descobrim que aquest aparent avantatge es deu a una situació molt favorable en un sol àmbit, que compensa una bretxa desfavorable en la resta.

De fet, en l'àmbit cultural, també caldria matisar el resultat atès que, en gran part, ve determinat per la coincidència de diversos factors de caire poc comú (indemnitzacions per acomiadament, i similars) que empenyen les mitjanes amunt.

ANÀLISI DE DADES

GRUP 2 Àmbit	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes sense agrupar	Home (€)/mes sense agrupar	Bretxa Salarial	Dona (€)/agrupat	Home (€)/agrupat
AMBIENTAL	7,14%	1.198,59 €	1.290,81 €	-3,73%	1.157,58 €	1.116,00 €
COOPERACIÓ	33,58%	1.536,87 €	2.313,99 €	13,53%	1.559,05 €	1.802,93 €
CULTURAL	-118,63%	1.180,96 €	540,17 €	-60,30%	1.188,86 €	741,67 €
ESPORTIVA	17,14%	1.536,35 €	1.854,18 €	9,65%	1.478,02 €	1.635,85 €
LLEURE	2,86%	1.381,14 €	1.421,79 €	-0,67%	1.341,49 €	1.332,58 €
SOCIAL	-8,40%	1.869,83 €	1.724,90 €	2,45%	1.577,36 €	1.617,04 €
ALTRES*	-	-	-	-	-	-

* S'omet la mitjana de l'àmbit Altres atès que hi ha poques dades de poques entitats.

En tot cas, veiem que el grup 2 que, inicialment semblava molt favorable a la dona, conté, en canvi, 4 àmbits en els quals la bretxa li resulta desfavorable.

Per acabar aquesta mirada més detallada dels grups, es valora també el grup 4 en tant que és un dels que, com hem vist, concentra més persones treballadores, especialment en l'àmbit del lleure.

Les dades classificades per tipus d'entitat són molt variable, des d'una bretxa destacable desfavorable a la dona en els àmbits cultural i esportiu fins a una bretxa favorable en el lleure i l'àmbit social.

ÀMBIT	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes sense agrupar	Home (€)/mes sense agrupar	Bretxa Salarial	Dona (€)/agrupat	Home (€)/agrupat
AMBIENTAL	9,03%	1.077,64 €	1.184,61 €	3,78%	1049,19	1090,38
COOPERACIÓ	-	-	-	-	-	-
CULTURAL	19,51%	484,79 €	602,31 €	11,44%	605,79	684,06
ESPORTIVA	11,54%	433,07 €	489,58 €	18,04%	465,93	568,5
LLEURE	-1,21%	503,29 €	497,25 €	0,16%	568,05	568,95
SOCIAL	-13,00%	1.022,68 €	905,03 €	-3,61%	881,32	850,62
ALTRES	-	-	-	-	-	-

En l'àmbit ambiental, la bretxa desfavorable per a les dones es redueix significativament en el càlcul agrupat (del 9,03% al 3,78%). En aquest cas, quan es calcula sense agrupar, es veu que hi ha significativament més dones que homes i que, en el cas d'elles, hi ha un percentatge significatiu que té salaris de menys de 1.000 euros, probablement corresponents a jornades parcials. Per aquest motiu, quan s'agrupa per entitat, aquestes dades queden diluïdes.

Crida l'atenció el cas del lleure, en el qual hi ha una bretxa positiva per a la dona en el càlcul no agrupat que es perd en el càlcul agrupat per entitat, en què la bretxa queda molt a prop del 0. Això podria suggerir que en aquest àmbit i grup, els salaris estan prop de ser equitatius pel que fa al sexe i que, en

tot cas, no hi ha grans diferències entre les diferents entitats contractants respecte a aquest grup.

L'àmbit social, en canvi, revela una tendència a afavorir la dona, en els dos mètodes de càlcul tot i que reduint-se força quan es consideren les mitjanes agrupades per entitat. Això potser indica que les mitjanes a favor de les dones es concentren probablement en determinades entitats i, en aquest sentit, es redueix la bretxa favorable. Ho veurem amb més deteniment revisant les dades no ja per grup de cotització sinó per tipus d'entitat segons l'activitat.

3.4. BRETxes SEGONS ACTIVITAT

En qualsevol cas, si volem obtenir una visió més genèrica que prescindint dels grups de cotització, ens proporcionem una situació general del sector, podem agrupar les mitjanes salarials de tot el conjunt de personal per mesos i per sector d'activitat.

Aquesta aproximació ens hauria de permetre identificar tendències generals i obtenir una imatge més clara encara que menys detallada de la situació salarial global. Així, intentarem veure com es distribueixen les mitjanes de salaris entre els diferents sectors i detectar possibles desigualtats que podrien no ser evidents quan es miren dades més desglossades.

El resultat, per activitats, es sintetitza a les taules següents considerant:

ÀMBIT	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes sense agrupar	Home (€)/mes sense agrupar	Bretxa Salarial	Dona (€)/agrupat	Home (€)/agrupat
ALTRES	23,57%	18.938,39 €	24.778,58 €	49,85%	15.528,80	30.966,39
AMBIENTAL	5,25%	8.141,38 €	8.592,68 €	12,70%	7.951,81	9.109,11
COOPERACIO	10,91%	13.786,45 €	15.474,47 €	-1,60%	13.159,5	12.951,71
CULTURAL	-30,13%	6.267,24 €	4.816,20 €	-49,04%	8761	5.878,25
ESPORTIVA	10,40%	4.310,57 €	4.811,02 €	10,10%	4.320,12	4.805,24
LLEURE	-6,17%	3.340,08 €	3.145,83 €	-8,81%	4.077,37	3.747,11
SOCIAL	-18,65%	10.928,83 €	9.210,60 €	9,86%	1.1874,78	13.173,33

* La bretxa tan elevada a Altres s'explica sobretot per l'existència d'entitats amb salaris per sobre de la mitjana i amb personal únicament masculí.

ANÀLISI DE DADES

Si considerem les dades per mes:

ÀMBIT	Bretxa Salarial	Dona (€)/mes sense agrupar	Home (€)/mes sense agrupar	Bretxa Salarial	Dona (€)/agrupat	Home (€)/agrupat
ALTRES	18,52%	2.285,67 €	2.805,12 €	32,69%	1.886,56	2.802,84
AMBIENTAL	8,41%	1.298,13 €	1.417,35 €	24,05%	10.72,24	1.411,75
COOPERACIO	10,09%	1.517,77 €	1.688,12 €	6,89%	13.86,76	1.489,43
CULTURAL	-20,04%	970,67 €	808,63 €	-29,89%	10.25,89	789,83
ESPORTIVA	-0,44%	726,60 €	723,38 €	-3,58%	692,42	668,52
LLEURE	-3,90%	650,71 €	626,30 €	-6,36%	699,54	657,71
SOCIAL	-10,54%	1.385,66 €	1.253,59 €	6,00%	13.02,72	1.385,91

Mirant només les mitjanes de percepcions, s'observa, per exemple, la mitjana de salaris a entitats esportives, de lleure i, en menor mesura, culturals són significativament més baixos que a la resta dels àmbits, segurament en coherència amb l'elevat percentatge de parcialitat en les jornades d'aquests mateixos sectors.

Tot i que no queda reflectit a la taula, això potser ho corroboraria, també, el fet que la mitjana puja en els tres casos durant el mes d'agost, quan la parcialitat disminueix, en disminuir l'activitat de les entitats, en particular la que té a veure amb monitors/es, talleristes o entrenaments.

PEL QUE FA A LES BRETXXES:

- L'àmbit "Altres" és el que acumula una bretxa mitjana més elevada essent també l'àmbit en el qual els salaris mitjans són més elevats.
- El sector ambiental també presenta una bretxa salarial desfavorable per a les dones, amb una mitjana del 8%. Aquesta bretxa augmenta enormement a l'hora de fer el càlcul per entitat atès sobretot a una bretxa desfavorable elevada en determinades entitats, que queda diluïda en el còmput individual perquè que, en definitiva, afecta a relativament poques persones
- El sector cultural és el que té una bretxa més positiva per a les dones, amb un resultat de mitjana elevat en tots els casos. En aquest cas, es detecta que sovint, la parcialitat semblaria recaure també en els homes, en ocasions més que no pas en les dones.
- Les entitats d'àmbit esportiu mostren uns resultats molt variables; positius per a les dones en còmputs anuals, i negatius quan es fa un càlcul més acurat per mesos. En aquest cas, es passa d'una bretxa favorable a les dones el mes de d'octubre del -8,33% fins a una de desfavorable del 17% durant l'estiu: a tall d'exemple, el mes d'agost les mitjanes són de 1.072,47 € en el cas dels homes i de 888,23 €. Aquest període en el qual la dona apareix com a més perjudicada és també aquell que, de mitjana, mostra salaris més elevats probablement per la menor incidència de jornades parcials.

- El lleure presenta una bretxa en general favorable a la dona però que va variant durant l'any, arribant a ser desfavorable a la dona el mes de juliol, mes de major contractació i salaris més elevats. En aquest mes, els homes perceben de mitjana 1.014,91 mentre que les dones perceben una mitjana de 999,25. En aquest cas és possible que els casals d'estiu, campaments o colònies redueixin la parcialitat en la contractació i, per tant, la mitjana acabi augmentant.
- L'àmbit social seria el segon més favorable a les dones, després del cultural. En aquest cas, tot i que la bretxa es manté sempre favorable a les dones, ho és menys durant els mesos d'estiu. Ara bé, en aquest cas en particular és especialment rellevant la dada de les percepcions agrupades atès que ens permet veure una molt àmplia variabilitat entre unes entitats i les altres, tant el cas dels homes com de les dones, amb entitats que tenen de mitjana menys de 1.000 euros i altres que els depassen àmpliament. En el cas de les dones, per exemple, la mediana per entitat es situa en els 1.226,05 € i la dels homes en els 1.191,19 €.

En tot cas, si tornem a mirar el detall d'aquest cas en concret, cal recordar que, un cop més, el Grup 1 torna a donar resultats perjudicials per a la dona a l'àmbit social: com hem vist a l'apartat anterior, les mitjanes agrupades per entitat només del grup 1 de l'àmbit social eren de 2.716,05 € pels homes i una de 2.146,36 € per a les dones. De forma individual, sense agrupar per entitats, es manté també la diferència en el mateix sentit, amb una mitjana de 2.604,16 € pels homes i una de 2.255,09 € per a les dones.

En termes generals, una observació constant és que la bretxa salarial tendeix a perjudicar les dones a mesura que augmenten els salaris. Aquesta tendència suggereix que les desigualtats salarials són més pronunciades en els llocs de treball amb remuneracions més altes, la qual cosa pot podria reforçar la idea, abans esmentada, que existeixen encara barreres que dificulten l'accés de les dones a les posicions més ben remunerades.



**ENQUESTA
SOBRE
LA IGUALTAT
DE GÈNERE
I LA BRETXA
SALARIAL**

**RESULTATS
DE LES ENQUESTES
A LES ENTITATS**

Com hem avançat a l'inici, l'estudi no s'ha limitat a l'anàlisi de dades obtingudes de la mostra d'entitats que fan registre salarial; també s'hi ha inclòs una part essencial dedicada a recollir l'opinió de les entitats mitjançant una enquesta amb la qual es vol aportar informació clau per complementar i enriquir els resultats.

1 Elaboració del qüestionari

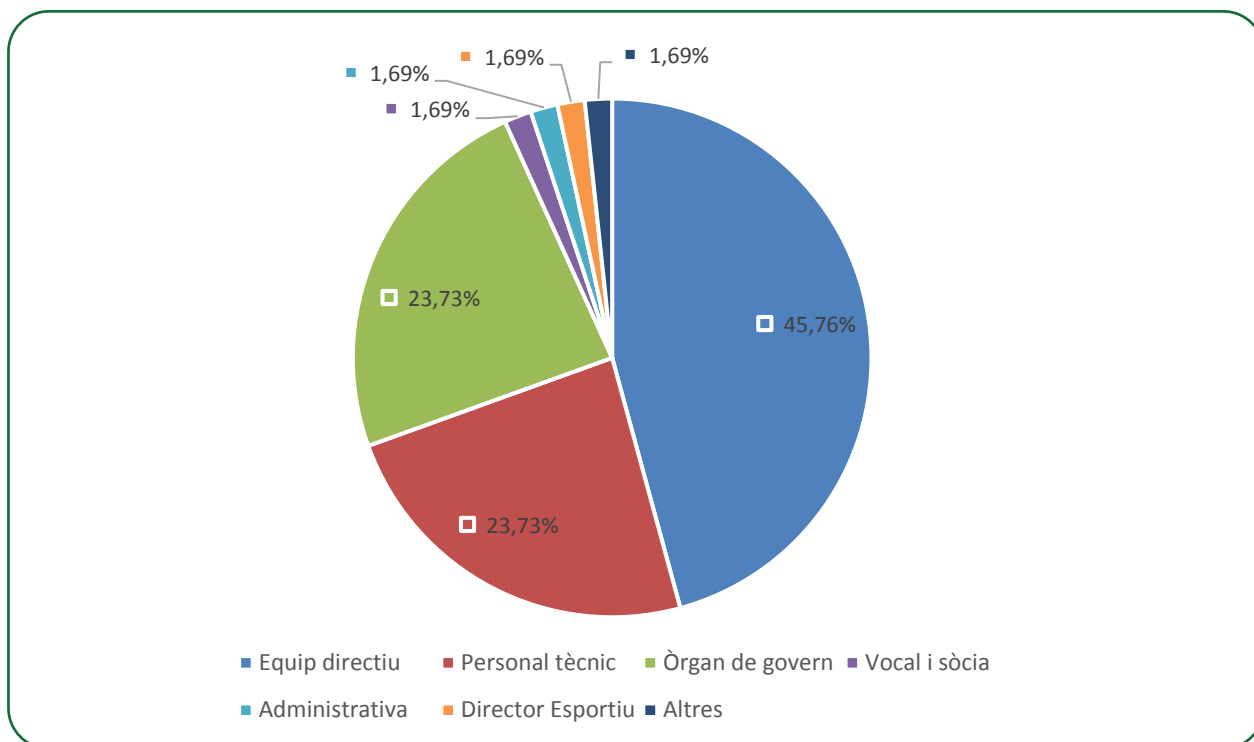
El qüestionari conté 46 preguntes, estructurades en els apartats següents:

- ..> Informació general
- ..> Informació bàsica sobre el personal
- ..> Sensibilització i formació
- ..> Polítiques salarials
- ..> Mesures de conciliació
- ..> Normativa i protocols
- ..> Reptes

El qüestionari es va enviar el dia 6 d'abril de 2024 i va obtenir un total de 59 respostes vàlides. No obstant això, algunes preguntes no són aplicables a totes les entitats o bé no són de caire obligatori i, per tant, el nombre de respostes per pregunta pot ser variable. Tot i això, la mitjana de respostes per pregunta és de 51,11, atès que en termes generals, només les preguntes amb respostes de text lliure reben un nombre de respostes inferior.

La majoria de les persones que responen l'enquesta estan vinculades als equips directius o als òrgans de govern de les entitats. En aquest sentit, s'entén que tenen un coneixement suficientment ampli, tant sobre aspectes estratègics de l'entitat com sobre el seu compliment normatiu.

PERSONA QUE RESPON L'ENQUESTA	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Equip directiu	27	45,76%
Òrgan de govern	14	23,73%
Personal tècnic	14	23,73%
Vocal i sòcia	1	1,69%
Administrativa	1	1,69%
Director esportiu	1	1,69%
Altres	1	1,69%



2 Perfil general de les entitats

2.1. ÀMBIT DE DEDICACIÓ

Igual que en el recull de registres salarials, en aquest cas també hi ha una alta participació d'entitats dedicades a la infància i la joventut, així com d'entitats que consideren que la seva activitat s'adreça a un públic ampli de la població general.

COL·LECTIU DESTINATARI	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Infància i joventut	19	32,20%
Població en general	16	27,12%
Persones en risc d'exclusió	7	11,86%
Altres	4	6,78%
Persones amb discapacitat (i/o les seves famílies)	3	5,08%
Persones amb malalties (i/o les seves famílies)	2	3,39%
Dones	2	3,39%
Gent gran	2	3,39%
Migrades, refugiades i exiliades	2	3,39%
Famílies	1	1,69%
Col·lectiu LGTBIQA+	1	1,69%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

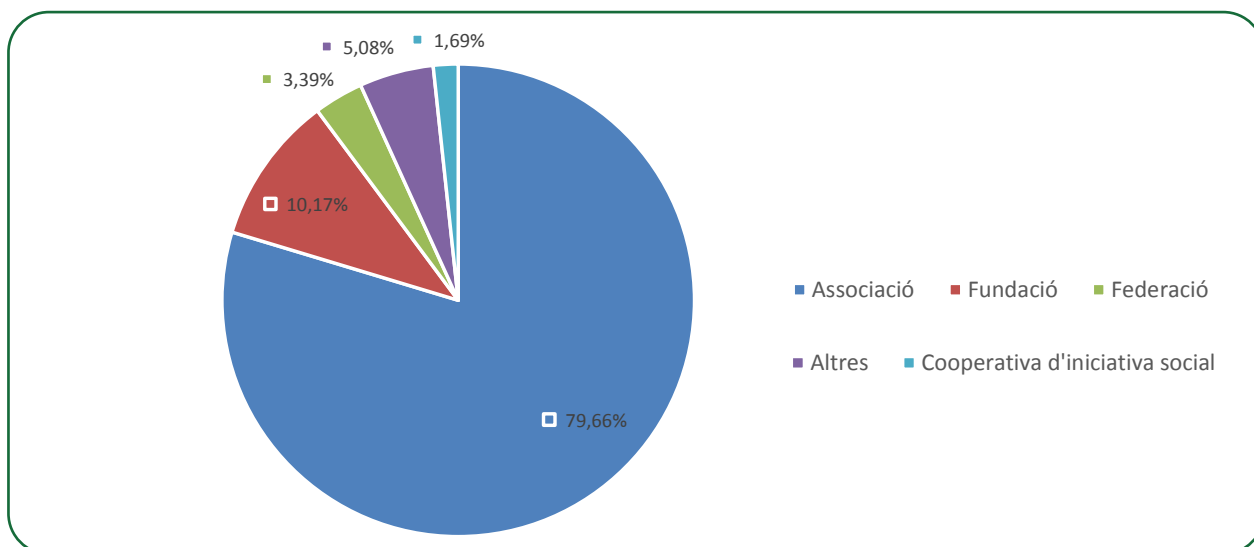
Pel que fa a l'àmbit amb el qual s'identifiquen, i en coherència amb l'anterior, la majoria de les entitats que responen estan inscrites en el lleure educatiu i l'àmbit social. Algunes entitats assenyalen que la seva activitat s'estén a diversos àmbits, no podent-ne destacar cap com a principal.

ÀMBIT DE DEDICACIÓ	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Lleure educatiu	13	22,03%
Social	9	15,25%
Formació i educació formal	7	11,86%
Diversos	6	10,17%
Ambiental	4	6,78%
Comunitari	4	6,78%
Cultural	4	6,78%
Salut	3	5,08%
Altres	3	5,08%
Recerca, incidència política, divulgació	3	5,08%
Esportiu	2	3,39%
Internacional	1	1,69%

Pel que fa a la forma jurídica, la immensa majoria de les entitats són associacions, en concret 47 de les 59 que responen l'enquesta

FORMA JURÍDICA	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Associació	47	79,66%
Fundació	6	10,17%
Federació	2	3,39%
Altres	3	3,39%
Cooperativa d'iniciativa social	1	1,69%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

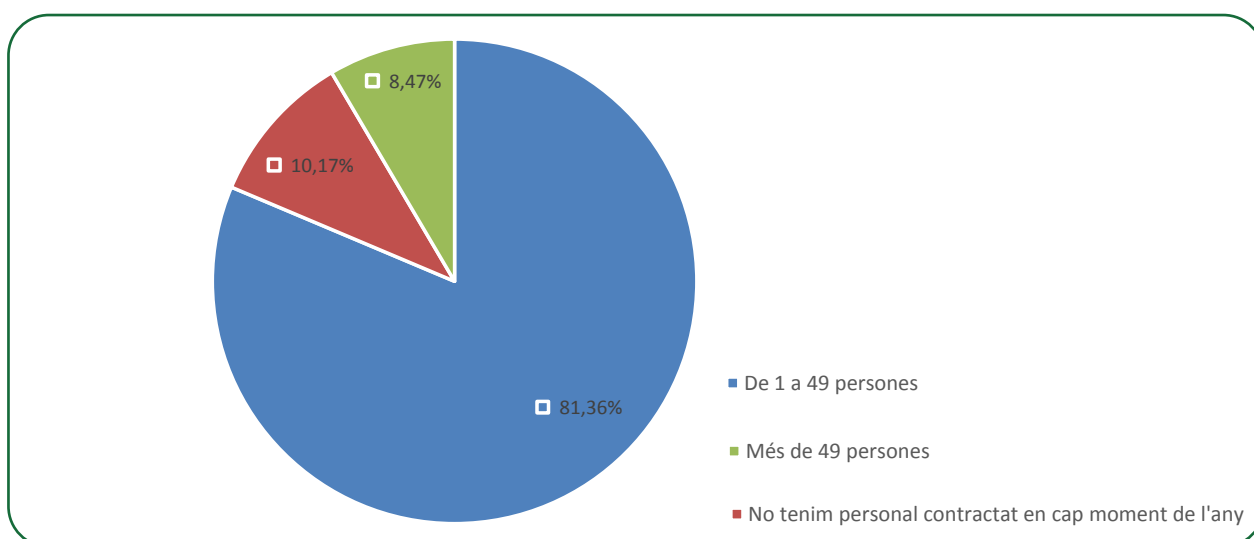


2.2. PLANTILLA I DISTRIBUCIÓ PER SEXES

El gruix de les entitats participants a l'enquesta tenen plantilles que no arriben a les 50 persones. Aquesta dada és rellevant en tant que diverses obligacions en matèria de gènere són aplicables, per ara, únicament a entitats amb plantilles superiors.

Malgrat que l'enquesta s'adreça principalment a entitats amb personal contractat, s'ha dissenyat un circuit d'enquesta més reduït per a aquelles entitats que, tot i no tenir personal, volen contribuir amb les seves idees sobre els reptes de les entitats en matèria d'igualtat.

NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
De 1 a 49 persones	48	81,36%
No tenim personal contractat en cap moment de l'any	6	10,17%
Més de 49 persones	5	8,47%



ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Per establir un mapa general de la representació de gèneres en els diferents grups de persones vinculats a les entitats, es pregunta quin és el gènere predominant en els òrgans de govern, equips directius, personal laboral i voluntari, i persones beneficiàries. No es demana el nombre exacte de persones per gènere, sinó que es busca únicament identificar el gènere que és predominant en cada grup, entenent per predominant aquell que supera el 70% de la representació.

La distribució per gènere ens confirma un cop més la feminització del tercer sector, especialment pel que fa a personal laboral, atès que és el col·lectiu majoritari en el personal d'un 78% de les entitats. En canvi, les dones només figuren com a majoritàries en un 58% dels òrgans de govern i en un 68% dels equips directius.

Malgrat que aquesta presència és prou rellevant, no es correspon amb el caràcter majoritari de les dones en les plantilles de les entitats, coincidint amb allò que ja detectava l'informe Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya^{vii} l'any 2018 en referir-se, concretament, al tercer sector social:

El Tercer Sector Social és un sector clarament feminitzat (74%), tot i que la presència de dones en els òrgans de govern i càrrecs directius disminueix significativament.

Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya

		DONA	ÉS PARITARI	HOME	NO EN TENIM	NO HO SABEM
ORGANS DE GOVERN	Nombre d'Entitats	34	15	9	-	1
	Percentatge	57,63%	25,42%	15,25%	-	1,69%
EQUIP DIRECTIU	Nombre d'Entitats	40	10	8	1	-
	Percentatge	67,80%	16,95%	13,56%	1,69%	-
PERSONES TREBALLADORES*	Nombre d'Entitats	46	7	4	1	1
	Percentatge	77,97%	11,86%	6,78%	1,69%	1,69%
VOLUNTARIAT	Nombre d'Entitats	30	17	3	9	-
	Percentatge	28,81%	50,85%	5,08%	15,25%	-
PERSONES BENEFICIÀRIES	Nombre d'Entitats	20	31	2	3	3
	Percentatge	33,90%	52,54%	3,39%	5,08%	5,08%

* Es detecta una incoherència en la resposta d'algunes entitats que, tot i indicar que no tenen personal laboral, responen com si en tinguessin. És el cas de 5 de les 6 entitats que no tenen personal en el moment de respondre l'enquesta. Es desconeix si es tracta d'una errada en la resposta o si les persones que responen ho fan pensant en algun moment en el qual l'entitat sí que hagi tingut personal laboral.

En resum, segons les respostes obtingudes, en 7 de cada 10 entitats les dones constitueixen la majoria del personal laboral, mentre que només en 5 de cada 10 entitats són majoria en els òrgans de govern.

Pel que fa als equips directius, les dones són majoritàries en aproximadament un 68% de les entitats. Tot i que aquest percentatge és superior al dels òrgans de govern, encara queda lluny del 78% d'entitats en les quals la representació femenina és majoritària.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Aquesta diferència de percentatges reforça la tendència que s'apreciava a l'hora d'analitzar les dades laborals de les 162 entitats de la mostra, en les quals es detectava una representació proporcionalment més baixa en el grup de cotització 1 així com una bretxa salarial en aquest mateix grup.

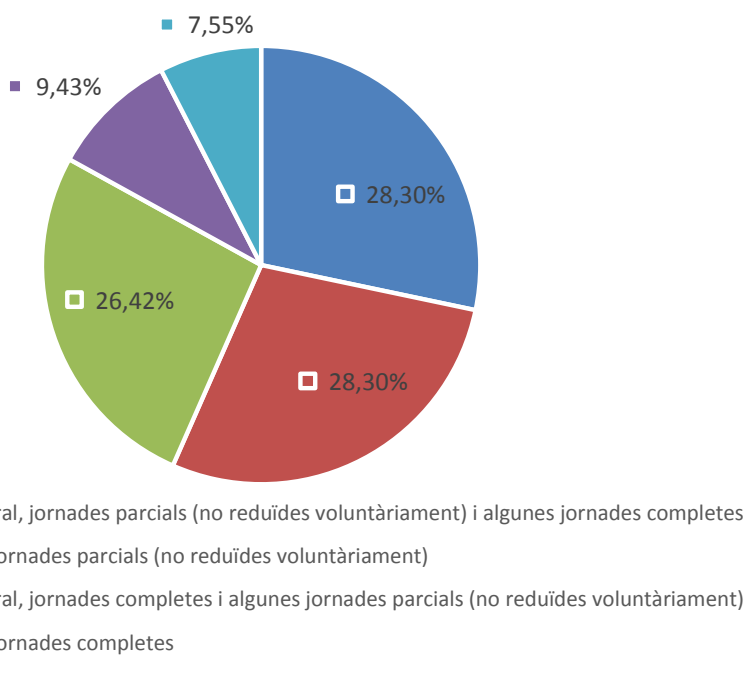
La mostra, però, és massa reduïda per mirar d'apreciar diferències significatives entre els diferents àmbits de dedicació o col·lectius atesos per les entitats.

2.3. TIPUS DE JORNADA

Les preguntes més directament relacionades amb l'àmbit laboral només poden ser contestades per les 53 entitats que han confirmat que compten amb personal contractat.

Pel que fa al tipus de jornada més comú, en general, és la jornada parcial (no reduïda voluntàriament) ja sigui sola o en combinació amb altres situacions en tot cas menys representatives a l'entitat:

TIPUS DE JORNADA	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
En general, jornades parcials (no reduïdes voluntàriament) i algunes jornades completes	15	28,30%
Només jornades parcials (no reduïdes voluntàriament)	15	28,30%
En general, jornades completes i algunes jornades parcials (no reduïdes voluntàriament)	14	26,42%
Només jornades completes	5	9,43%
Altres	4	7,55%



ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Com en el cas de la mostra d'entitats analitzada en el bloc anterior, es torna a constatar l'elevada incidència de la parcialitat en el sector.

En Altres, les entitats que no trien cap de les opcions proposades fan aclariments que en general, no modifiquen gaire els resultats anteriors i que, en tot cas, confirmen que la jornada parcial no reduïda voluntàriament és força majoritària a la mostra:

- Una altra entitat fa referència al fet que totes les persones que treballen com a talleristes fan jornades parcials
- Dues entitats especifiquen que compten amb jornades parcials reduïdes voluntàriament i jornades completes.

Si interpretem que les dues primeres respostes es podrien incloure en "Només jornades parcials" mentre que la última sumaria dues entitats a l'opció "Només jornades completes", el quadre quedaria així:

TIPUS DE JORNADA	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
En general, jornades parcials (no reduïdes voluntàriament) i algunes jornades completes	15	28,30%
Només jornades parcials (no reduïdes voluntàriament)	17	32,08%
En general, jornades completes i algunes jornades parcials (no reduïdes voluntàriament)	14	26,42%
Només jornades completes	7	13,21%

En tot cas, la jornada parcial sola, o com a tipus de jornada majoritària en combinació amb algunes jornades completes sembla que és la situació més comuna a les entitats.

En tant que sector altament feminitzat, aquesta alta parcialitat tindrà, sens dubte, un impacte en la retribució de les dones. En aquest sentit, caldrà tenir en compte no solament la bretxa salarial existent entre homes i dones dins del sector, sinó també la situació del sector dins del mapa general de l'ocupació, tal com advertia Gemma Altell a l'article Lideratge social i feminista^{VIII}.

[...] el tercer sector està feminitzat justament perquè es dedica majoritàriament a les cures i això el fa un sector econòmic sovint invisible malgrat tenir un pes significatiu en l'economia catalana; amb convenis comparativament baixos malgrat que requereix, en molts casos, d'un alt nivell professional i del qual s'espera un alt nivell de compromís (igual que s'espera de tot el treball de cures no remunerat i desenvolupat majoritàriament per les dones). Per tant, entendre com estem "col·locats" com a sector en el mapa general de l'ocupació i que les arrels d'aquesta situació tenen a veure amb el gènere serà l'única manera de posar-lo en la posició que mereix.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

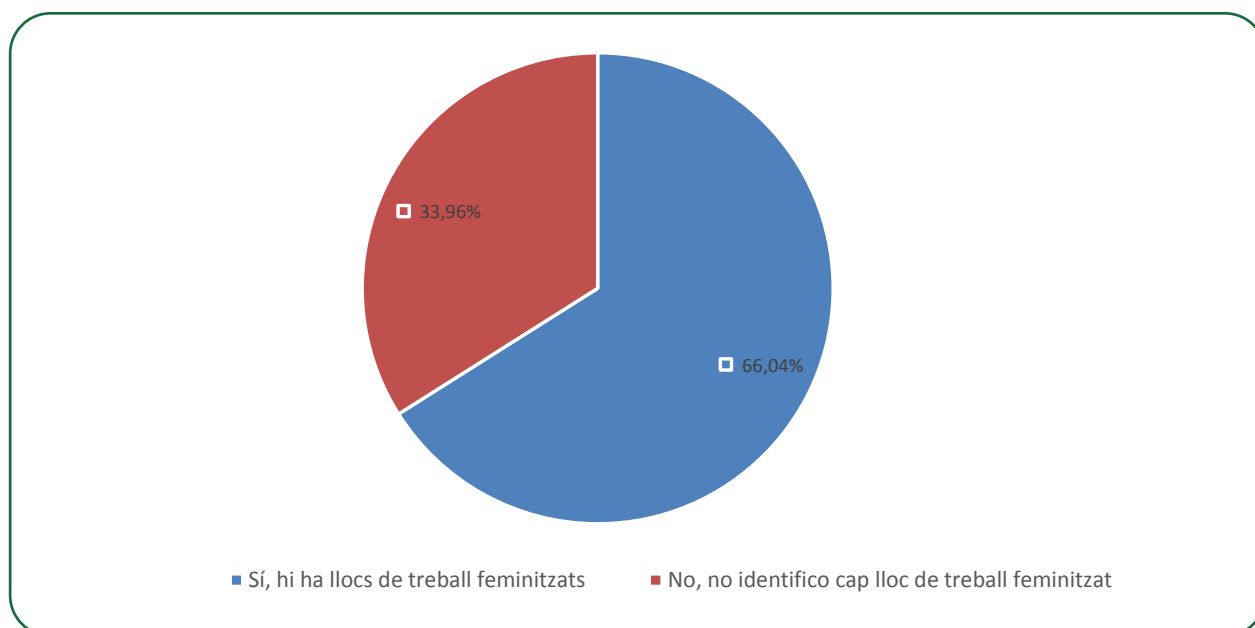
Aquesta parcialitat té, segurament a veure, amb el fet que les entitats manifesten que, de forma majoritària, ningú no d'acull a la jornada reduïda voluntàriament.

D'entre les 17 entitats que sí tenen persones en jornada reduïda voluntàriament, en més de la meitat dels casos es tracta de dones mentre que en un 35% hi hauria una proporció similar d'homes i dones, i només en un cas, hi hauria una majoria d'homes.

JORNADA REDUÏDA	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Ningú s'acull a la jornada reduïda	28	62,22%
Majoritàriament dones	10	22,22%
Hi ha la mateixa proporció d'homes que de dones	6	13,33%
Majoritàriament homes	1	2,22%

Finalment, se les pregunta a les entitats si identifiquen algun lloc de treball especialment feminitzat, i més del 60% respon afirmativament.

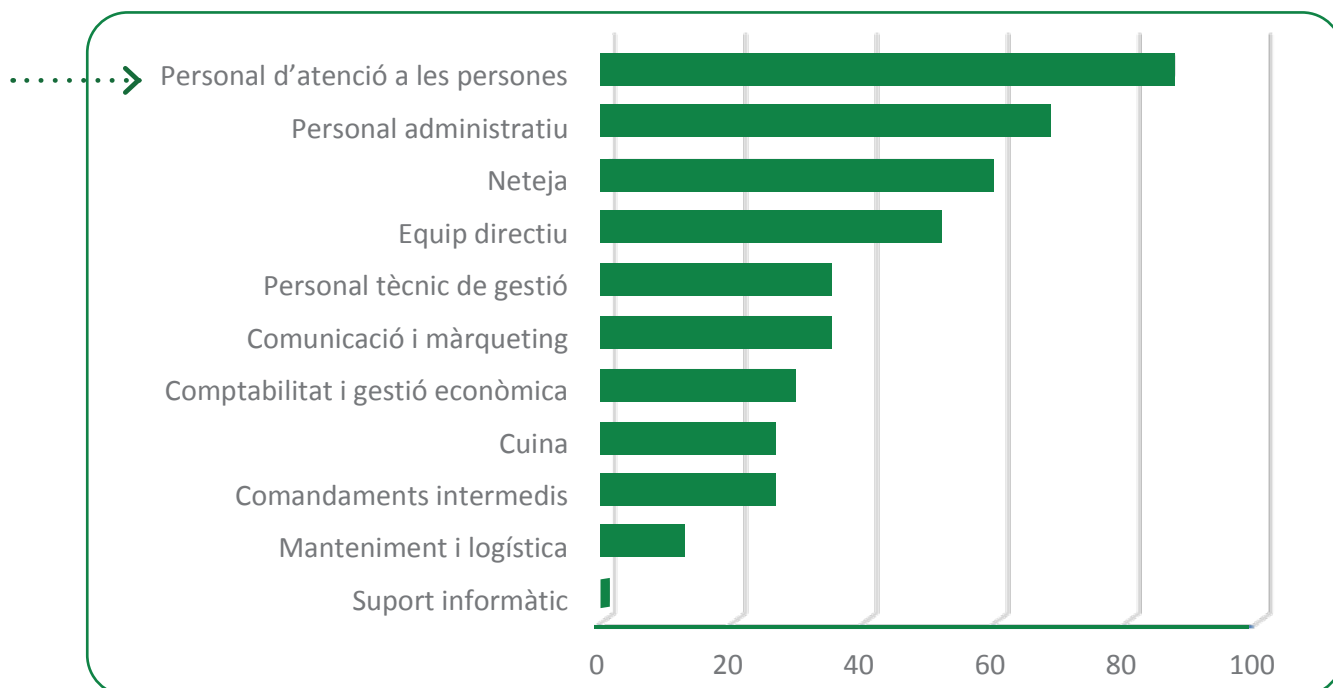
FEMINITZACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, hi ha llocs de treball feminitzats	35	62,26%
No, no identifico cap lloc de treball feminitzat	18	33,96%



ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Entre les ocupacions més feminitzades, destaquen molt clarament les d'atenció a les persones, seguides d'administració i neteja.

OCUPACIONS FEMINITZADES	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Personal d'atenció a les persones	31	86,11%
Personal administratiu	24	66,67%
Neteja	21	58,33%
Equip directiu	18	50,00%
Comunicació i màrqueting	12	33,33%
Personal tècnic de gestió	12	33,33%
Comptabilitat i gestió econòmica	10	27,78%
Comandaments intermedis	9	25,00%
Cuina	9	25,00%
Manteniment i logística	4	11,11%
Suport informàtic	0	0,00%



Crida l'atenció que també els equips directius es perceben com a feminitzats en la meitat dels casos, per damunt del personal tècnic de gestió o dels comandaments intermedis, que queden en una franja més baixa.

3 Formació i sensibilització en matèria d'igualtat de gènere

3.1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I FORMACIÓ

Una forma de mostrar el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere és fer-ho a través d'un acte o document formal i públic. No obstant això, menys del 40% de les entitats enquestades disposen d'aquest tipus de document. Existeix, això sí, un altre 43% d'entitats que manté el compromís amb la igualtat de gènere malgrat que no l'hagi formalitzat.

En la franja contrària, encara hi ha al voltant d'un 15% d'entitats sense cap compromís concret o que desconeixen la seva existència.

COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, el compromís existeix però no ha estat formalitzat en cap document	23	43,40%
Sí, el compromís amb la igualtat es troba formalitzat en els nostres estatuts, codi ètic i/o en un document o declaració formal de l'entitat	21	39,62%
No tenim cap compromís concret	6	11,32%
No ho sé	3	5,66%

En coherència amb les dades anteriors, quan es pregunta si l'entitat ha rebut formació en matèria de gènere, hi ha gairebé un 40% d'entitats que no han rebut cap formació per a cap dels seus col·lectius. En canvi, la meitat de les entitats haurien fet formació tant al personal tècnic com als òrgans de govern. En casos més puntuals, la formació hauria arribat únicament a un dels dos col·lectius.

FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, tots dos col·lectius	26	49,06%
No	21	39,62%
Sí, només el personal tècnic no inclòs a la categoria de directiu	3	5,66%
Sí, només els òrgans directius	3	5,66%

Semblaria, però, que pot haver-hi una certa correlació entre el fet d'haver adoptat un compromís formal amb la igualtat i la participació en formacions en matèria de gènere.

Si observem el detall de les entitats que han fet formació segons si tenen un compromís formalitzat o no, veiem que totes les entitats amb compromís formal han fet formació i, a més, que de forma majoritària l'han feta a tots dos col·lectius, personal tècnic i òrgans de govern.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

En canvi, entre les entitats que tenen un compromís no formalitzat, gairebé la meitat no ha fet cap tipus de formació mentre que només un 39% l'ha feta a tots els col·lectius i un 12% aproximadament només a un dels dos col·lectius.

SÍ, EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ES TROBA FORMALITZAT EN ELS NOSTRES ESTATUTS, CODI ÈTIC I/O EN UN DOCUMENT O DECLARACIÓ FORMAL DE L'ENTITAT	21	100%
Sí, tots dos col·lectius	14	66,67%
Sí, només el personal tècnic no inclòs a la categoria de directiu	1	4,76%
Sí, només els òrgans directius	2	9,52%

SÍ, EL COMPROMÍS EXISTEIX PERÒ NO HA ESTAT FORMALITZAT EN CAP DOCUMENT	23	100%
No	11	47,83%
Sí, només el personal tècnic no inclòs a la categoria de directiu	2	8,70%
Sí, només els òrgans directius	1	4,35%
Sí, tots dos col·lectius	9	39,13%

NO TENIM CAP COMPROMÍS CONCRET	6	100%
No	5	83,33%
Sí, tots dos col·lectius	1	16,67%

NO HO SÉ	3	100%
Sí, tots dos col·lectius	2	66,66%
No	1	33,33%

La correlació entre compromís formalitzat i formació podria deure's al fet que les entitats amb Pla d'Igualtat sovint reflecteixen el seu compromís a través d'aquest Pla i ofereixen formació en el seu marc. No obstant això, com veurem més endavant, aquesta relació no sempre es compleix en la mostra d'entitats analitzada. Per tant, cal no menystenir la relació entre el compromís formalitzat i les accions concretes -com ara la formació- que les entitats fan en favor de la promoció de la igualtat.

3.2. PERSPECTIVA DE GÈNERE

En general, les entitats valoren que estan aplicant una perspectiva de gènere en les seves accions i el seu funcionament. Ara bé, con en el cas del compromís amb la igualtat, es divideixen entre aquelles que disposen de pautes concretes i les que ho fan de manera més informal.

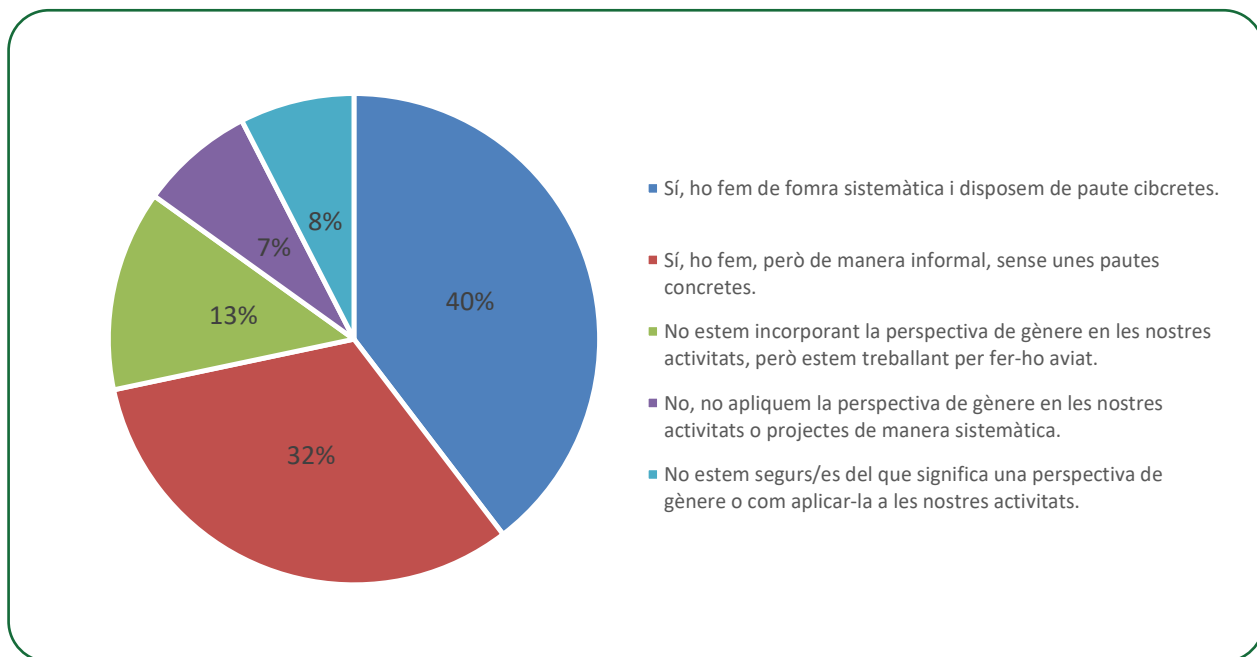
De fet, observant el detall de la relació entre respostes, veiem que de les 21 entitats que apliquen la perspectiva de gènere amb pautes concretes, 14 havien indicat que disposaven d'un compromís formal amb la promoció de la igualtat.

SÍ, HO FEM DE FORMA SISTEMÀTICA I DISPOSEM DE PAUTES CONCRETES	NOMBRE D'ENTITATS
No ho sé	1
No tenim cap compromís concret	1
Sí, el compromís amb la igualtat es troba formalitzat en els nostres estatuts, codi ètic i/o en un document o declaració formal de l'entitat	14
Sí, el compromís existeix però no ha estat formalitzat en cap document	5

En tot cas, s'aprecia com a mínim una predisposició clara per aplicar la mirada de gènere, com a mínim en un 85% de les entitats, entre les que apliquen la perspectiva de gènere amb pautes concretes o no, i les que no l'apliquen però estan fent passes per poder-ho fer aviat.

	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, ho fem de forma sistemàtica i disposem de pautes concretes.	21	39,62%
Sí, ho fem però de manera informal, sense unes pautes concretes.	17	32,08%
No estem incorporant la perspectiva de gènere en les nostres activitats, però estem treballant per fer-ho aviat	7	13,21%
No, no apliquem la perspectiva de gènere en les nostres activitats o projectes de manera sistemàtica	4	7,55%
No estem segurs/es del que significa una perspectiva de gènere o com aplicar-la a les nostres activitats	4	7,55%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL



Ara bé, allò que s'entén per aplicar la perspectiva de gènere pot variar molt en funció del grau de compromís de l'entitat i de coneixements en matèria d'igualtat. Així, quan es demana a les entitats que concretin de quines maneres apliquen la mirada de gènere en les activitats i funcionament intern, les respostes

■ SÍ, HO FEM DE FORMA SISTEMÀTICA I DISPOSEM DE PAUTES CONCRETES.

Algunes entitats esmenten accions concretes, com ara:

- Establir comissions per a la Violència 0, Punts violetes, o documents públics.
- Potenciar el paper de la dona en ocupacions tradicionalment masculinitzades.
- Formació sobre perspectiva de gènere en àmbits molt específics d'actuació com ara l'agricultura, la salut mental, o les mesures de privació de llibertat.
- Inexistència de bretxa salarial
- Polítiques de conciliació i sensibilització
- Creació de seccions femenines en entitats esportives

Altres entitats també fan referència a pautes que són de compliment obligatori, com ara la redacció de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

No obstant això, fins i tot d'entre les entitats que disposen de pautes concretes, a vegades les referències a accions més genèriques i pròpies d'estadis més inicials en matèria de promoció de la igualtat, com ara:

- Horaris que facilitin la conciliació.
- Llenguatge no sexista
- Buscar la paritat i la no invisibilització de la dona en actes o activitats.

■ SÍ, HO FEM PERÒ DE MANERA INFORMAL, SENSE UNES PAUTES CONCRETES.

Entre el grup d'entitats que apliquen la perspectiva de gènere sense pautes concretes, s'esmenta també la paritat, enfocaments feministes a l'hora de dissenyar projectes, llenguatge inclusiu, formació i, de forma més excepcional, algunes accions o projectes concrets en matèria de promoció de la igualtat com ara grups específics de perspectiva de gènere.

Algunes entitats d'aquest grup es mostren autocrítiques i reconeixen que l'aplicació de la perspectiva de gènere es dona en projectes concrets, però encara no de forma transversal al conjunt de l'entitat.

3.3. POLÍTIQUES SALARIALS

La transparència retributiva és un dels elements clau en la lluita contra la bretxa salarial. Així s'entén a la normativa d'aplicació com ara el Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que la defineix com al principi que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores, permet obtenir informació clara, suficient i rellevant sobre el valor que es dona a aquesta retribució.

La recent Directiva (UE) 2023/970 vol reforçar el paper de la transparència retributiva, fins i tot abans de la relació laboral, des del moment mateix de la selecció de personal i preveient mesures que portin les empreses a revisar les seves estructures retributives. S'hi indica, per exemple, que les organitzacions han de posar a disposició dels seus equips de treball els criteris que es fan servir per determinar els nivells de retribució, així com la progressió retributiva.

En termes generals, les entitats enquestades tenen encara camí per recórrer en la definició de les seves polítiques salarials:

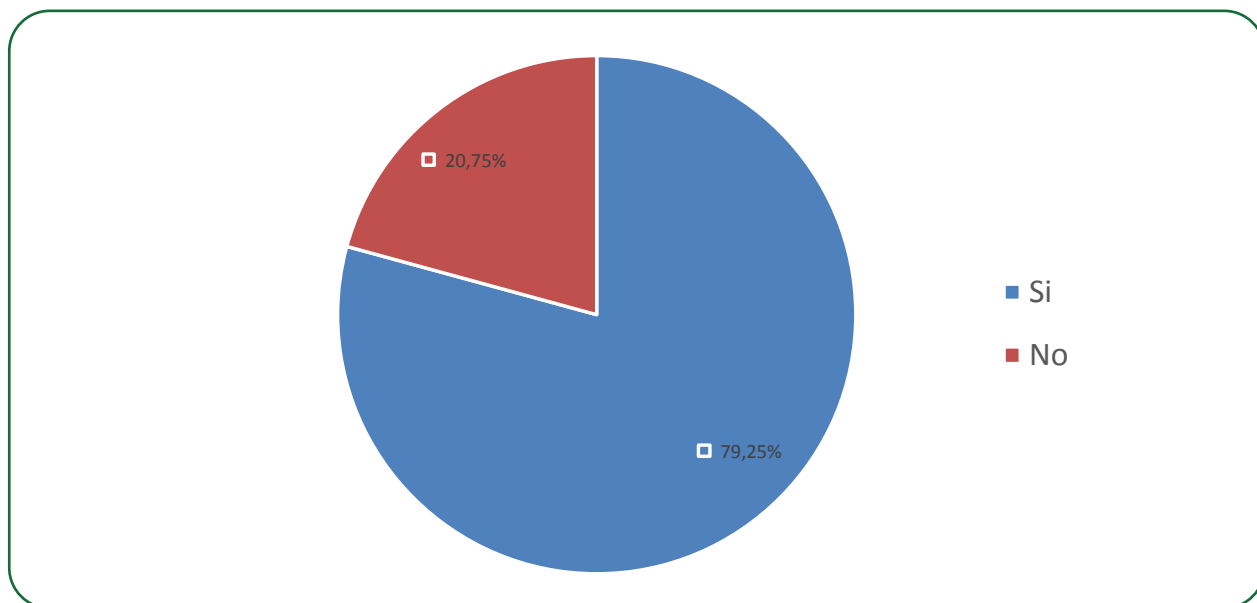
- Només 6 entitats de les 53 que responen la pregunta es trobarien en un estadi avançat de l'establiment d'una política salarial amb criteris objectius i perspectiva de gènere.
- 17 entitats tenen una política salarial definida amb criteris objectius però sense una aplicació de la perspectiva de gènere en la seva definició.
- 24 entitats, pràcticament la meitat de les entitats que responen a aquesta pregunta, es limiten a fer referència a l'aplicació estricta del conveni.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

POLÍTIQUES SALARIALS	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Els salaris estan ajustats a allò que estableix el conveni en funció de cada categoria, sense excepcions	24	45,28%
Sí, tenim una política salarial definida amb criteris objectius, més enllà del conveni.	17	32,08%
Sí, tenim una política salarial definida amb criteris objectius i perspectiva de gènere, més enllà del conveni.	6	11,32%
No, no existeix una política salarial definida, amb criteris objectius	4	7,55%
No ho sé	2	3,77%

En general, però, la majoria d'entitats entén que la política retributiva és coneguda per les persones que formen part de l'entitat.

CONEXIMENT DE LA POLÍTIKA SALARIAL	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí	42	79,25%
No	11	20,75%



ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

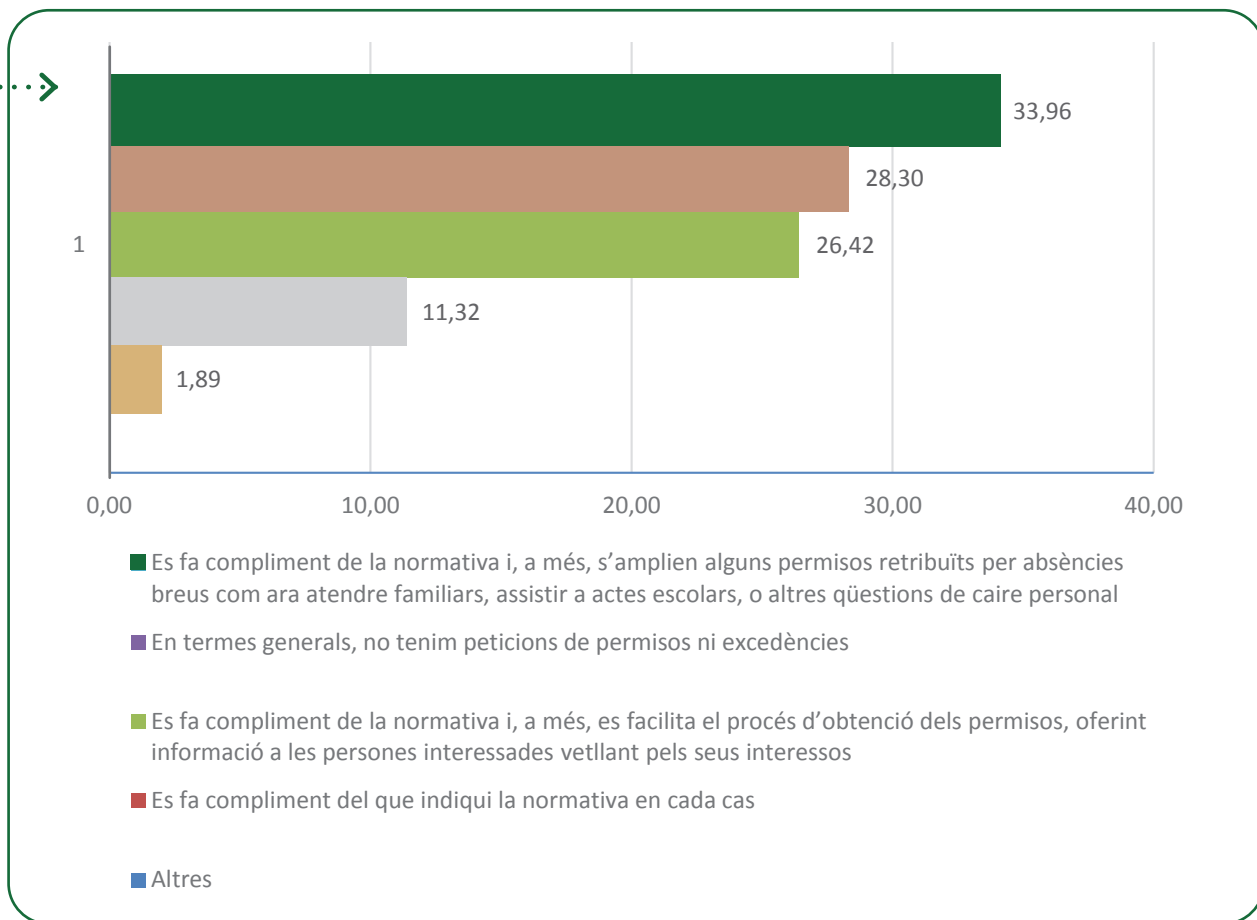
Entre les entitats que reconeixen que la política salarial no és prou coneguda s'hi compten entitats en totes les situacions abans descrites, incloent-hi 2 de les entitats que es troben en l'estadi més avançat, de polítiques salarials amb criteris objectius i perspectiva de gènere:

NO ÉS CONEGUDA	11
Els salaris estan ajustats a allò que estableix el conveni en funció de cada categoria, sense excepcions	3
No, no existeix una política salarial definida, amb criteris objectius	2
Sí, tenim una política salarial definida amb criteris objectius i perspectiva de gènere, més enllà del conveni.	2
Sí, tenim una política salarial definida amb criteris objectius, més enllà del conveni.	4

Finalment, per tancar el bloc de polítiques salarials, es pregunta a les entitats quin tractament fan dels permisos i excedències del personal. La pregunta ofereix diverses opcions de resposta, de les quals l'entitat en pot triar diverses. En aquest cas, però, curiosament, pràcticament cap entitat en tria més d'una.

TRACTAMENT DE PERMISOS I EXCEDÈNCIES	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Es fa compliment de la normativa i, a més, s'amplien alguns permisos retribuïts per absències breus com ara atendre familiars, assistir a actes escolars, o altres qüestions de caire personal	18	33,96%
En termes generals, no tenim peticions de permisos ni excedències	15	28,30%
Es fa compliment de la normativa i, a més, es facilita el procés d'obtenció dels permisos, oferint informació a les persones interessades vetllant pels seus interessos	14	26,42%
Es fa compliment del que indiqui la normativa en cada cas	6	11,32%
Altres	1	1,89%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

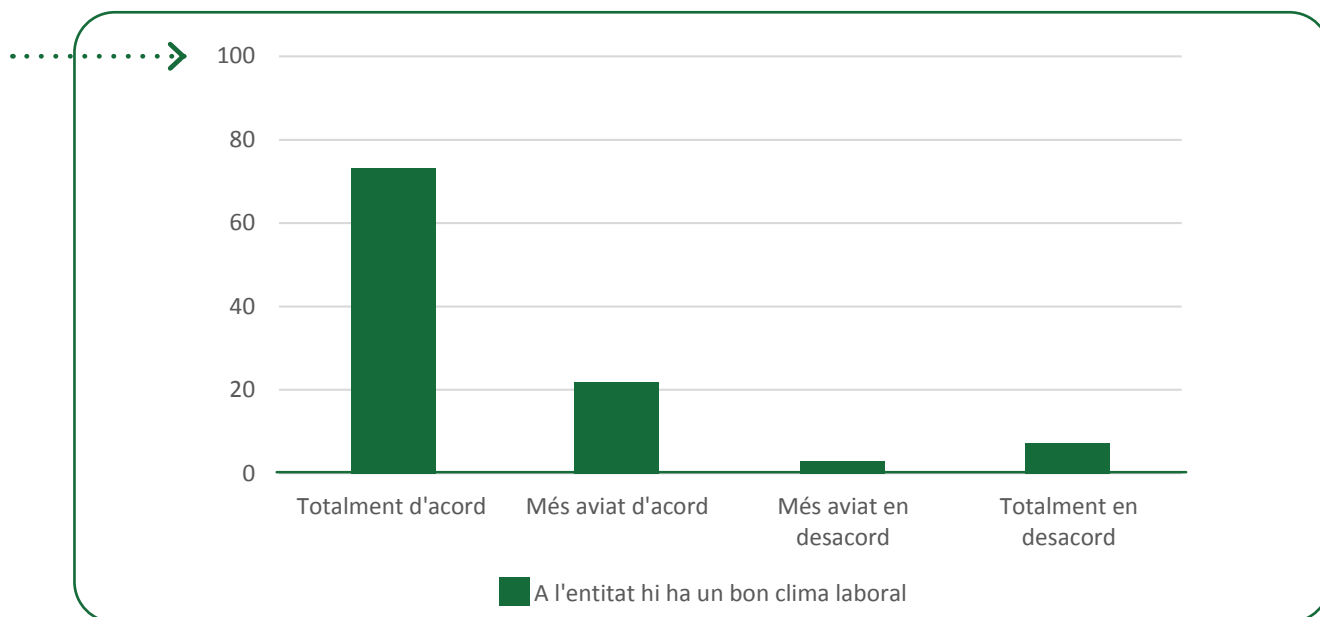


Finalment, es tanca el bloc de política salarial amb algunes preguntes que, tot i ser de caràcter més secundari, poden oferir una visió del context en què operen les entitats.

En general, reconeixen un clima laboral bo o molt bo i només en casos excepcionals el posen en dubte.

A L'ENTITAT HI HA UN BON CLIMA LABORAL	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Totalment d'acord	38	71,70%
Més aviat d'acord	11	20,75%
Més aviat en desacord	1	1,89%
Totalment en desacord	3	5,66%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL



En les respostes, però, no s'aprecia cap relació clara entre un millor clima laboral i, per exemple, el fet que les persones treballadores coneguin o no la política salarial.

En canvi, i tot i que la mostra no és prou significativa per extreure'n conclusions fermes, sí que s'aprecia que el grup d'entitats que tenia una política salarial amb criteris objectius i perspectiva de gènere és l'únic grup en el qual el clima laboral és bo o molt bo, sense cap resposta que el posi en qüestió.

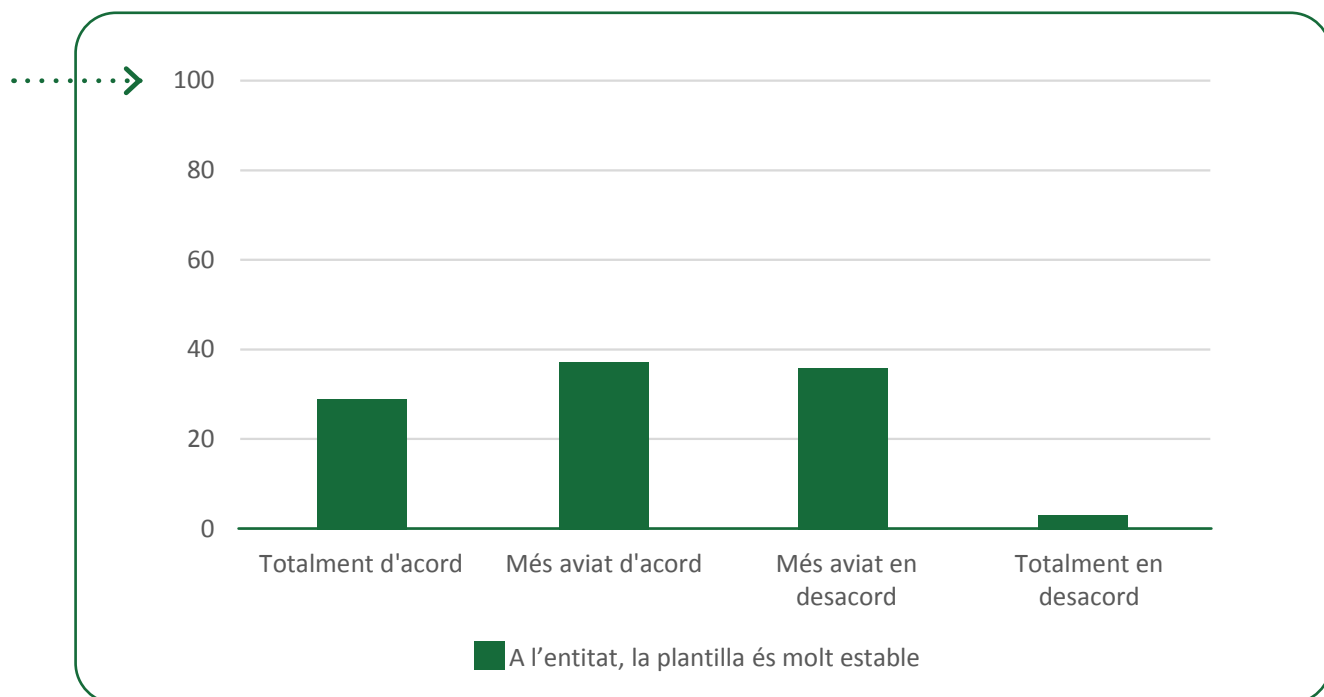
Sí, tenim una política salarial definida amb criteris objectius i perspectiva de gènere, més enllà del conveni.	Nombre d'entitats	Percentatge
Més aviat d'acord	1	16,67%
Totalment d'acord	5	83,33%
Sí, tenim una política salarial definida amb criteris objectius, més enllà del conveni.	Nombre d'entitats	Percentatge
Més aviat d'acord	4	23,53%
Totalment d'acord	11	64,71%
Totalment en desacord	2	11,76%
Els salaris estan ajustats a allò que estableix el conveni en funció de cada categoria, sense excepcions	Nombre d'entitats	Percentatge
Totalment d'acord	18	75,00%
Més aviat d'acord	5	20,83%
Totalment en desacord	1	4,17%
No, no existeix una política salarial definida, amb criteris objectius	Nombre d'entitats	Percentatge
Totalment d'acord	3	75,00%
Més aviat d'acord	1	25,00%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

No sé si existeix una política salarial	Nombre d'entitats	Percentatge
Totalment d'acord	1	50,00%
Més aviat en desacord	1	50,00%

D'altra banda, les entitats queden força repartides quan se'ls pregunta sobre l'estabilitat de la plantilla. Malgrat que més de la meitat tendeixen a considerar-la estable o molt estable, més d'un 30% opina el contrari.

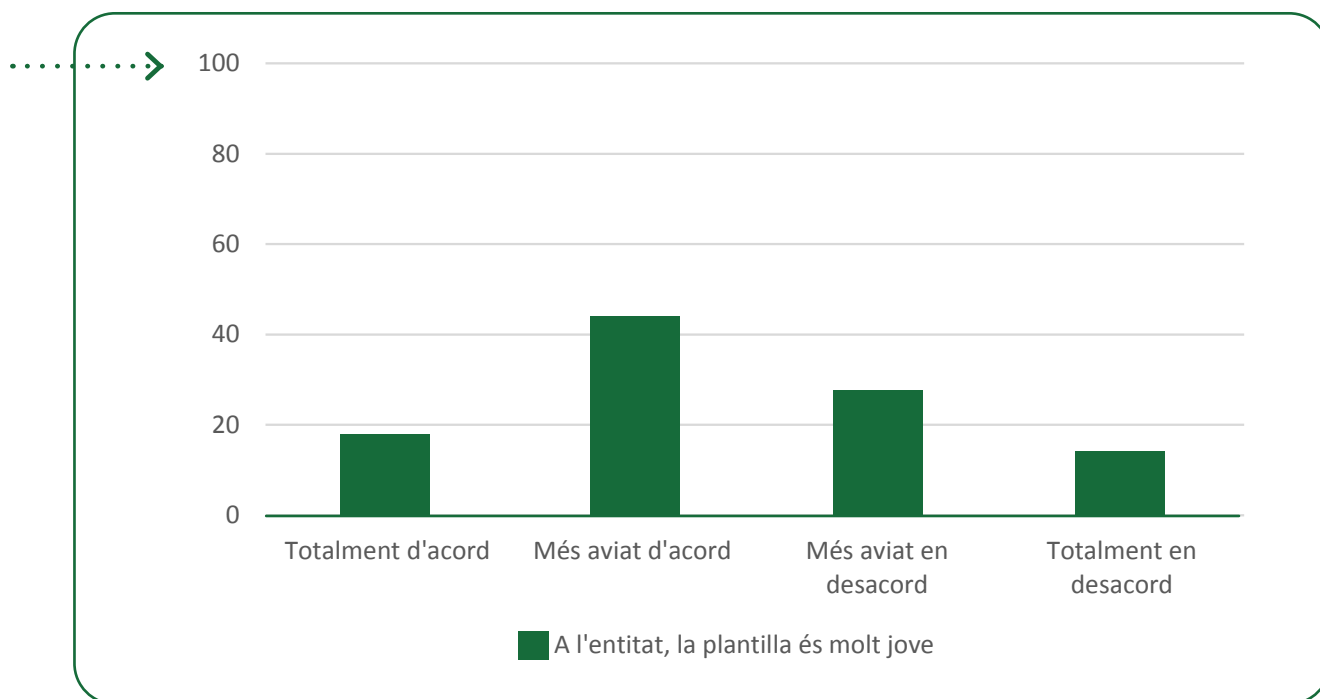
A L'ENTITAT, LA PLANTILLA ÉS MOLT ESTABLE	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Totalment d'acord	15	28,30%
Més aviat d'acord	19	35,85%
Més aviat en desacord	18	33,96%
Totalment en desacord	1	1,89%



ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

En darrer lloc, es pregunta a les entitats sobre la joventut de la seva plantilla i, en aquest cas, les entitats de nou, queden força repartides en les diferents franges.

A L'ENTITAT, LA PLANTILLA ÉS MOLT JOVE OPCIÓ	NOMBRE D'ENTITATS	A L'ENTITAT, LA PLANTILLA ÉS MOLT JOVE
Totalment d'acord	9	16,98
Més aviat d'acord	23	43,40
Més aviat en desacord	14	26,42
Totalment en desacord	7	13,21



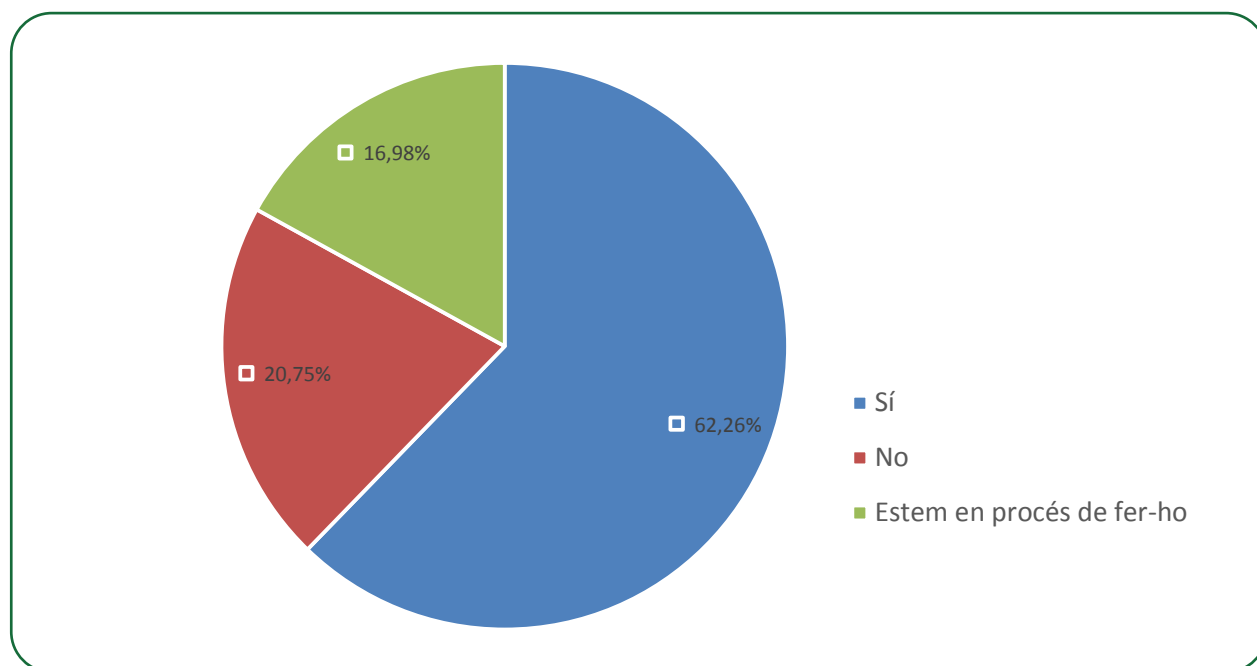


4 Conciliació de la vida laboral i personal

4.1. MESURES DE CONCILIACIÓ

Més de la meitat de les entitats han aplicat mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral i personal dels seus equips de treball. Al 62% que representen, cal sumar-los un 16% que es troba en procés de fer-ho. Així, quedaria només un 20% d'entitats que encara no ha fet cap passa concreta en relació amb la conciliació.

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí	33	62,26%
No	11	20,75%
Estem en procés de fer-ho	9	16,98%
Totalment en desacord	1	1,89%



ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Entre les mesures més comunes, s'hi compten:

MESURES IMPLEMENTADES	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Flexibilitat horària en les entrades i sortides de la feina	29	63,04%
Distribució personalitzada de la jornada laboral	28	60,87%
Reunions per videoconferència o amb possibilitat de connectar-s'hi remotament	27	58,70%
Implantació d'un sistema de teletreball voluntari en un o diversos dies a la setmana	19	41,30%
Adaptació dels períodes de vacances al curs escolar.	18	39,13%
Permisos retribuïts més enllà del que està legalment establert per a absències breus de menys d'un dia	17	36,96%
Consideració del domicili de les persones treballadores a l'hora d'assignar-los tasques que impliquen mobilitat	15	32,61%
Implantació de la jornada continua	15	32,61%
Elecció o canvis de torns	13	28,26%
Possibilitat de reduir el temps dedicat al dinar i avançar l'hora de sortida	13	28,26%
Jornada intensiva durant l'estiu o períodes vacacionals	12	26,09%
Jornada intensiva els divendres	11	23,91%
Permisos no retribuïts més enllà del que està legalment establert per a absències breus de menys d'un dia.	8	17,39%
Permisos retribuïts més enllà del que està legalment establert per a absències de fins a una setmana.	6	13,04%
Descomptes o altres facilitats pel que fa a l'aparcament, àpats, cura d'infants, etc.	4	8,70%
Permisos no retribuïts més enllà del que està legalment establert per a absències de fins a una setmana.	2	4,35%
Bústia de suggeriments sobre mesures de conciliació.	2	4,35%
Altres	4	8,70%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Entre les entitats que trien l'opció Altres:

- Una entitat assenyala que, en el seu cas, l'atenció directa exigeix horaris rígids que no permeten teletreball ni reducció de jornada.
- De manera similar, una altra entitat destaca que les opcions plantejades no són aplicables en jornades que són exclusivament de caràcter parcial.
- En un altre cas, una entitat explica que només compta amb una persona contractada que teletreballa i té una distribució horària personalitzada.
- Finalment, una entitat manifesta que aplica mesures personalitzades segons cada situació.

4.2. HORARIS

Pel que fa als horaris més habituals, el personal d'estructura tendeix a concentrar-se en els horaris de matí o bé en jornades partides de matí i tarda. En canvi, el personal d'atenció directa es situa majoritàriament en horari de tarda, seguit d'horaris variables i, només en tercer lloc, horari de matí.

Horari més habitual	PERSONAL D'ESTRUCTURA		PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA	
	Nombre d'Entitats	Percentatge	Nombre d'Entitats	Percentatge
Horari de matí	16	30,19%	11	21,15%
Horari partit (matí i tarda)	14	26,42%	8	15,38%
Horari de tarda	6	11,32%	15	28,85%
Horaris variables	11	20,75%	12	23,08%
Torns rotatius	-	-	1	1,92%

No es percep una correlació directa entre cap dels horaris i una percepció millor o pitjor del clima laboral, atès que la mostra és massa reduïda en aquest cas, i les entitats queden força repartides entre les diferents opcions.

Pel que fa als horaris per a les reunions, en general, es fan dins de l'horari laboral, ja sigui de matí o de tarda.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

HORARI DE LES REUNIONS	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
En horari laboral, de matí o tarda	25	47,17%
En horari laboral, sempre de matí	14	26,42%
A vegades es fan fora de l'horari laboral	10	18,87%
Sempre fora de l'horari laboral	2	3,77%
Altres	2	3,77%

Les entitats que trien Altres, indiquen que:

- No es fan reunions, el personal és poc i es fan trobades individuals
- Es consensua una data, atès que totes les persones tenen jornades i dies de treball diferents.

Quant a la formació, les xifres són similars: en general es proposen en horari laboral de mati o tardes. Pel que fa a les formacions fora de l'horari laboral, el percentatge és superior al de reunions i s'enfila fins a un 30% del total.

Un 15% de les entitats no estaria oferint cap mena de formació als equips de treball.

HORARI DE LES FORMACIONS	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
En horari laboral, de matí o tarda	21	39,62%
En horari laboral, sempre de matí	8	15,09%
A vegades es fan fora de l'horari laboral	8	15,09%
No oferim formació de forma habitual a les persones treballadores	8	15,09%
Sempre fora de l'horari laboral	5	9,43%
Altres	3	5,66%

Les entitats que han triat l'opció Altres aclareixen que:

- Les hores de formació fora d'horari laboral es compensen.
- L'horari de les formacions depèn de la categoria laboral
- El personal amb horari flexible s'organitza de forma autònoma.



5 Normativa i protocols

El bloc de normativa i protocols tracta aspectes més concrets i de caràcter obligatori, que no deixen marge per a interpretacions, sinó que ofereixen indicis objectius sobre els avenços de les entitats en la promoció de la igualtat. En aquest cas, els percentatges de compliment normatiu revelen que encara queda un llarg camí per recórrer tant en el coneixement de la normativa com en el seu compliment efectiu així com una certa dissonància entre la predisposició de les entitats en favor de la promoció de la igualtat i l'aplicació real de la normativa en aquesta matèria.

5.1. OBLIGACIONS DE TOTES LES ENTITATS AMB PERSONAL CONTRACTAT

■ PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

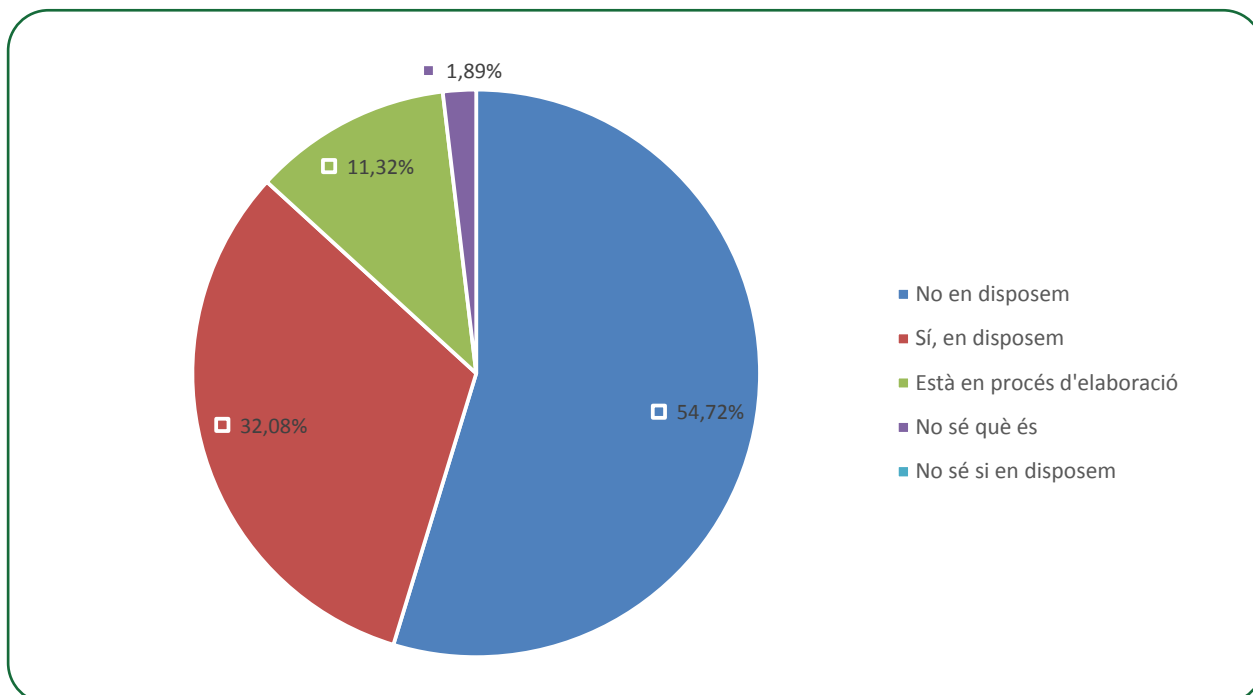
Tres de les obligacions per les quals es pregunta a l'enquesta fan referència a obligacions aplicables a qualsevol entitat amb personal contractat, amb independència del nombre de persones treballadores.

Aquest és el cas, per exemple, del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, de caire obligatori per a qualsevol entitat amb personal contractat en virtut del que estableix l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007 i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Malgrat que no es tracta de normatives noves, encara són moltes les entitats que desconeixen aquesta obligació. Les entitats que han respost l'enquesta no en són una excepció: només el 54% disposa d'un protocol, mentre que el 32% no en té, i un 11% està en procés d'elaborar-lo.

PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, en disposem	29	54,72%
No en disposem	17	32,08%
Està en procés d'elaboració	6	11,32%
No sé si en disposem	1	1,89%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL



■ PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

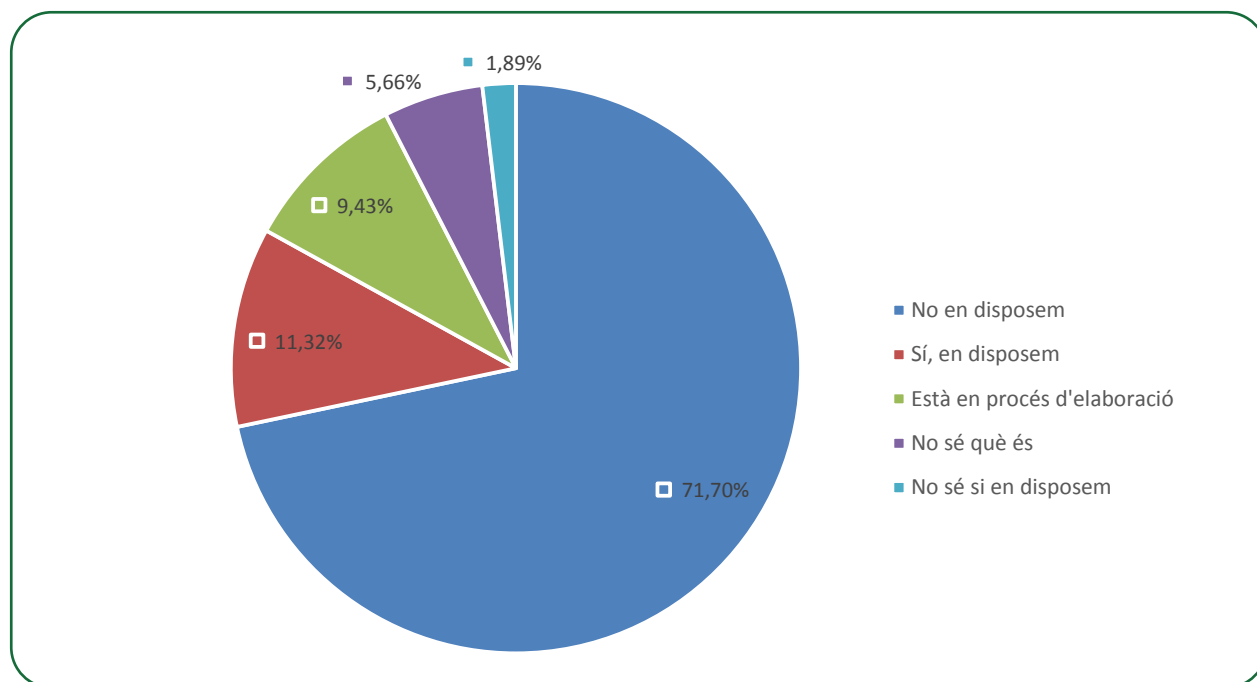
Una altra obligació per a totes les entitats amb personal contractat és disposar d'un protocol de desconnexió digital, derivat de la Llei Orgànica de Protecció de Dades i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD).

El grau de compliment d'aquesta norma és encara més baix que el del protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe abans esmentat.

Més del 70% de les entitats no compta amb un protocol de desconnexió digital, un 5% desconeix en què consisteix i un 1% no sap si en disposa. De fet, només 6 de les 53 entitats amb personal contractat han elaborat aquest protocol i 5 més el tenen en procés d'elaboració.

PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
No en disposem	38	71,70%
Sí, en disposem	6	11,32%
Està en procés d'elaboració	5	9,43%
No sé què és	3	5,66%
No sé si en disposem	1	1,89%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL



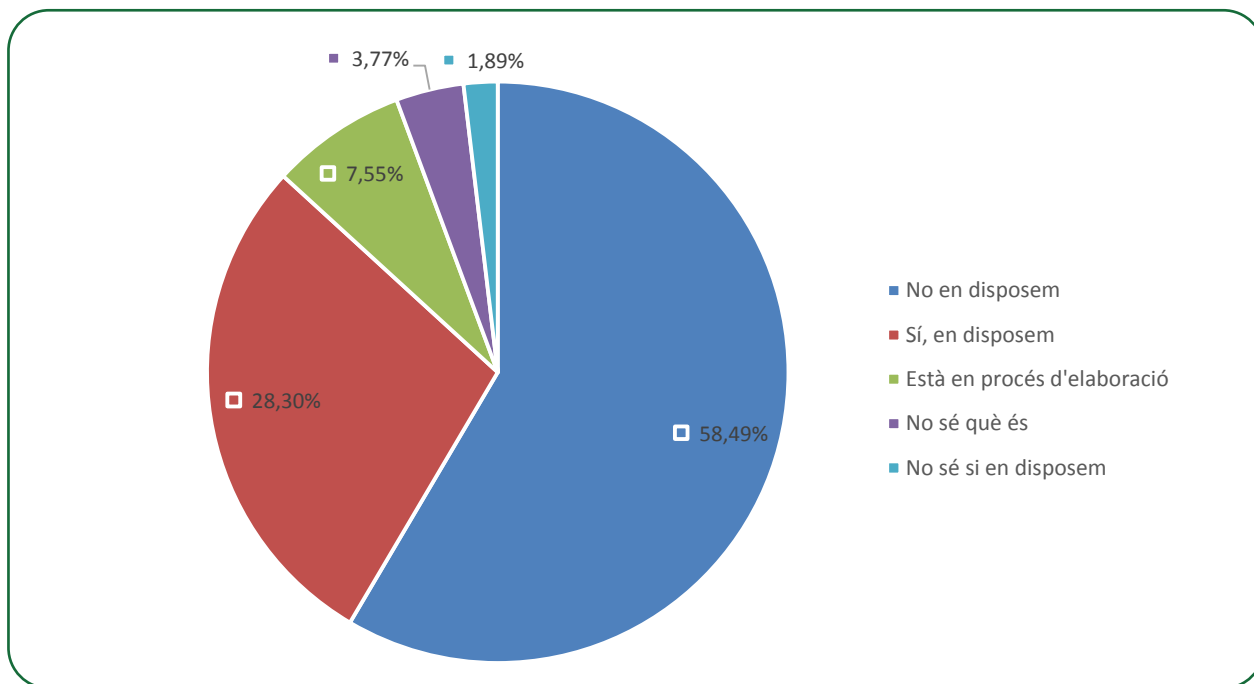
REGISTRE RETRIBUTIU

Una tercera obligació que afecta tota entitat amb personal laboral és la d'elaborar el registre retributiu, en virtut del Reial Decret 6/2019. El registre retributiu és un mecanisme destinat a deixar constància de l'existència o no d'una bretxa salarial entre homes i dones. La seva obligatorietat va entrar en vigor el mes de març de 2019, però la seva implantació es podia fer fins abril del 2021.

Ara bé, com en els casos anteriors, tot i que el grau de compliment normatiu és superior, encara és una obligació poc coneguda. Les entitats que en disposen no arriben al 60% mentre que gairebé un 30% no en disposa i un 7% el tindria en procés d'elaboració.

REGISTRE RETRIBUTIU	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, en disposem	31	58,49%
No en disposem	15	28,30%
Està en procés d'elaboració	4	7,55%
No sé si en disposem	2	3,77%
No sé què és	1	1,89%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL



Pel que fa a les 31 entitats que fan registre salarial, el 80% no ha detectat bretxa salarial mentre que 4 entitats sí que l'han detectat i 2 ho desconeixen.

	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
No	25	80,65%
No ho sé	2	6,45%
Sí	4	12,90%

* Es demana a les entitats que elaboren un registre retributiu que indiquin si han detectat bretxa salarial. No obstant això, algunes entitats que prèviament havien indicat que no fan registre han respost aquesta pregunta, probablement per error o basant-se en suposicions sobre l'existència o no de bretxa. En qualsevol cas, només es tenen en compte les respostes de les entitats que efectivament han realitzat el registre salarial.

Les entitats que han identificat bretxa salarial a través dels registres l'atribueixen principalment a la coexistència de jornades completes i parcials, sent aquestes últimes més nombroses. A més, una de les entitats reconeix que les jornades completes solen ser ocupades per homes, mentre que les parcials són majoritàriament ocupades per dones.

Altres causes que les entitats detecten estan relacionades amb plantilles molt reduïdes o amb circumstàncies que entenen que podrien desvirtuar els resultats del registre, com ara contractes puntuals per resoldre necessitats sobrevingudes de l'entitat i que, en tot cas, tenen una consideració d'excepcional per a elles.

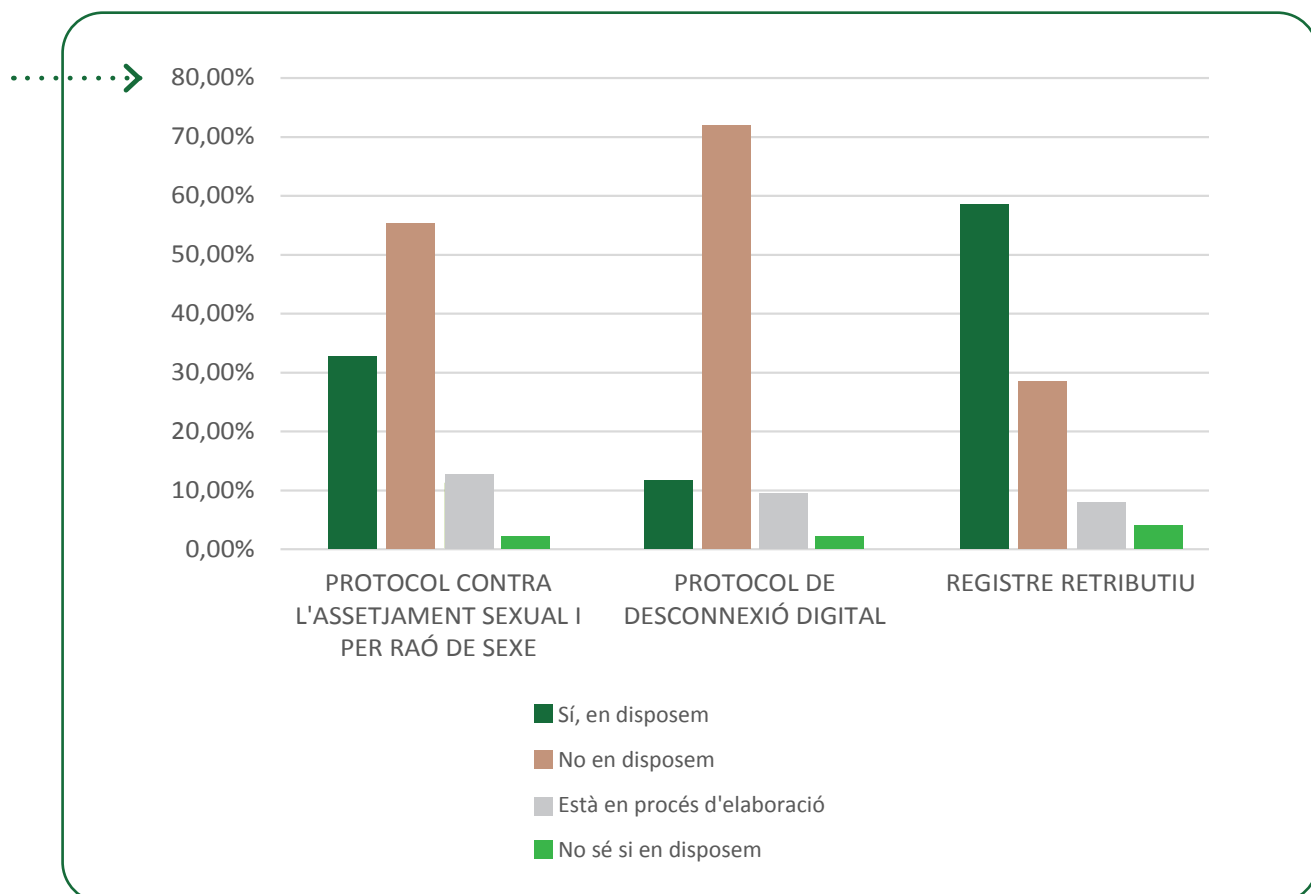
No obstant, tot i que manifesten una clara voluntat de corregir les bretxes detectades, no aporten mecanismes concrets per fer-ho.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

■ SÍNTESI DE LES OBLIGACIONS APLICABLES A TOTES LES ENTITATS AMB PERSONAL CONTRACTAT

En resum, entre les tres obligacions aplicables a totes les entitats amb personal contractat, la menys coneguda i amb menor grau de compliment és el protocol de desconexió digital, present només en un 11% de les entitats participants. El segueix el protocol contra l'assetjament, del qual només disposa un 32% de les entitats. Finalment, una mica més de la meitat de les entitats compleix amb l'obligació de tenir un registre retributiu.

	PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL	REGISTRE RETRIBUTIU
Sí, en disposem	32,08%	11,32%	58,49%
No en disposem	54,72%	71,70%	28,30%
Està en procés d'elaboració	11,32%	9,43%	7,55%
No sé si en disposem	1,89%	1,89%	3,77%
No sé què és	-	5,66%	1,89%



En el cas del compliment normatiu, sí que es detecta una certa relació entre el fet d'haver rebut formació i el compliment efectiu de la normativa. Per exemple, de les 17 entitats que NO disposen de protocol contra l'assetjament sexual, 12 no havien fet cap tipus de formació en matèria d'igualtat i només 5 n'havien rebut.

En el cas del protocol de desconnexió digital, de les 6 entitats que sí que en disposen:

- 2 no havien rebut formació
- 4 havien rebut formació tant els òrgans de govern com l'equip tècnic

Tot i que s'observa aquesta possible correlació entre la formació rebuda per l'entitat i la implementació de protocols d'assetjament o de desconnexió digital, el registre retributiu sembla que segueix una lògica diferent. Això probablement es deu al fet que la seva elaboració està més vinculada a la gestió laboral i a les nòmines dels treballadors, una àrea que depèn en gran mesura de l'actualització i la competència dels serveis laborals contractats, més que de la pràctica interna de l'entitat.

Així, de les 31 entitats que disposen de registre retributiu:

- 10 no havien rebut formació
- 2 només havien rebut formació adreçada a personal tècnic
- 17 havien rebut formació adreçada a personal tècnic i a òrgans de govern

5.2. PLANS D'IGUALTAT A LES ENTITATS

Tot i que l'elaboració d'un Pla d'Igualtat és recomanable per a qualsevol entitat, independentment de la mida de la seva plantilla, actualment només és obligatori per a aquelles que compten amb 50 o més persones treballadores, en virtut de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret 6/2019 i el Reial decret 901/2020.

A més, aquesta obligació s'estén també a la resta d'entitats, independentment del nombre de treballadors en dos casos:

- Quan així ho estableixi el conveni col·lectiu aplicable, segons els termes que hi figuren.
- Com a resultat d'un procediment sancionador en què l'autoritat laboral així ho disposi.

De les 53 entitats amb personal laboral participants a l'enquesta, només 15 disposen de Pla d'igualtat, mentre que 13 el tenen en procés d'elaboració. Ara bé, per interpretar adequadament aquestes dades cal fer-ho en relació amb el nombre de persones treballadores de què disposen.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
De 1 a 49 persones treballadores	48	100%
Està en procés d'elaboració	11	22,92%
No en disposem	22	45,83%
No sé si en disposem	3	6,25%
Sí, en disposem	12	25,00%
Més de 49 persones treballadores	5	100%
Està en procés d'elaboració	2	40,00%
Sí, en disposem	3	60,00%

Totes les entitats obligades o bé ja disposen de Pla d'igualtat o bé el tenen en procés d'elaboració. Pel que fa a les no obligades -si més no, per dimensions de la plantilla- un 25% també en disposa mentre que un altre 22% el té en procés d'elaboració.

Atès que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe sol anar lligat al contingut del Pla d'Igualtat -i en general, en forma part- hi ha força coincidència entre les entitats que disposen de Pla i les que disposen de l'esmentat protocol.

- De les 15 entitats amb Pla d'Igualtat, 13 disposen del protocol contra l'assetjament, 1 indica que no ho sap i una darrera manifesta que no en disposa.
- Si ens fixem només en les entitats obligades per tenir 50 o més persones treballadores, les 3 que disposen de Pla d'igualtat, també disposen de protocol, mentre que, de les 2 que tenen el Pla en elaboració, una també disposa de protocol mentre que l'altra el té en procés d'elaboració.

Si relacionem els plans d'igualtat amb el fet que els òrgans de govern hagin establert un compromís, formal o no, amb la igualtat, els resultats indiquen que hi ha una correlació entre el compromís formal i la presència d'un Pla d'igualtat. Aquesta correlació pot existir perquè el compromís formal impulsa l'elaboració del Pla, o bé perquè el Pla mateix s'interpreta com una expressió del compromís amb la igualtat.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Si, el compromís amb la igualtat es troba formalitzat en els nostres estatuts, codi ètic i/o en un document o declaració formal de l'entitat	21	100,00%
El Pla d'igualtat està en procés d'elaboració	6	28,57%
No disposem de Pla d'Igualtat	5	23,81%
Sí, disposem de Pla d'Igualtat	10	47,62%
Sí, el compromís existeix però no ha estat formalitzat en cap document	23	100,00%
El Pla d'igualtat està en procés d'elaboració	7	30,43%
No disposem de Pla d'Igualtat	12	52,17%
No sé si en disposem	1	4,35%
Sí, disposem de Pla d'Igualtat	3	13,04%
No tenim cap compromís concret	6	100,00%
No disposem de Pla d'Igualtat	4	66,67%
Sí, disposem de Pla d'Igualtat	2	33,33%
No sé si tenim cap compromís	3	100,00%
No disposem de Pla d'Igualtat	1	33,33%
No sé si en disposem	2	66,67%

5.3. CODI ÈTIC AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Malgrat que no constitueix cap obligació, es pregunta a les entitats si disposen d'un codi ètic elaborat amb perspectiva de gènere. Disposar d'un document d'aquestes característiques no pot considerar-se condició necessària per demostrar un compromís ferm amb la igualtat, però sí que pot interpretar-se com a un indicador del grau de compromís de les entitats que, efectivament, en disposin.

En aquest cas, les dades es poden considerar positives en tant que, tot i no tenir caire obligatori, un 22% de les entitats ja en disposa mentre que un altre 15 el té en procés d'elaboració.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

CODI ÈTIC AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Sí, en disposem	26	49,06%
No en disposem	12	22,64%
Està en procés d'elaboració	8	15,09%
No sé si en disposem	4	7,55%
No sé què és	3	5,66%

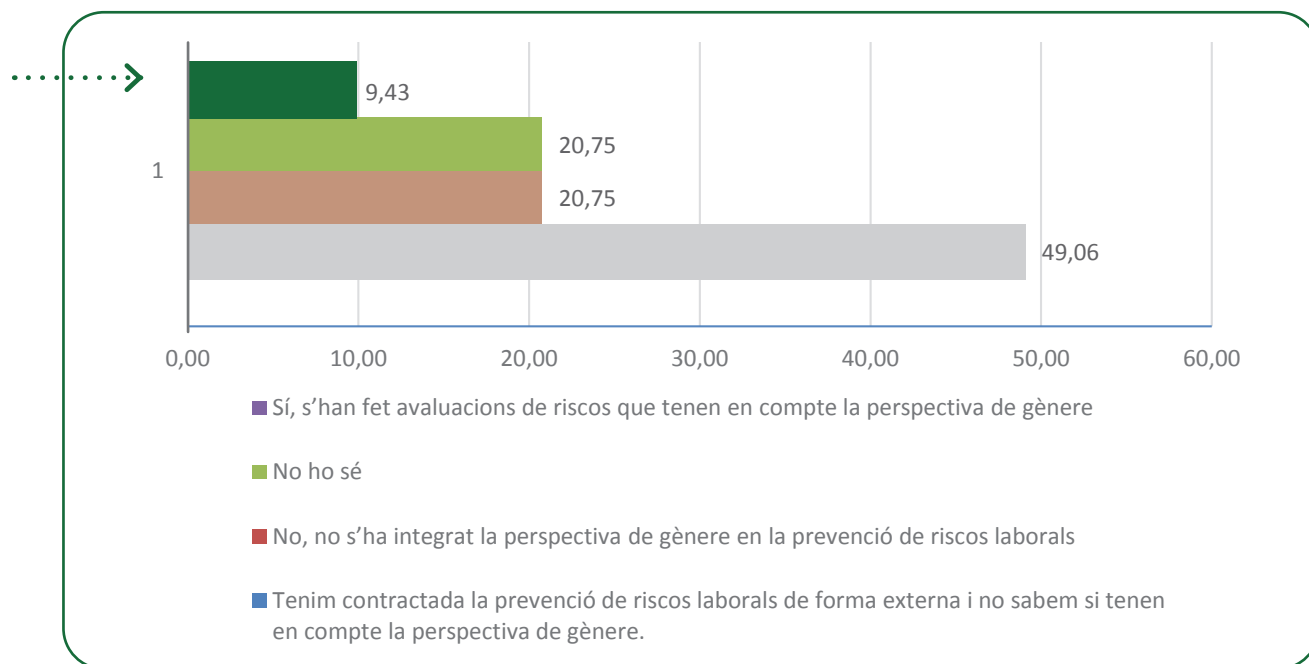
5.4. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Per tancar aquest bloc dedicat a les obligacions i qüestions més relacionades amb la gestió que amb el vessant estratègic, s'aborda la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

En general, les entitats no solen tenir un coneixement profund sobre aquest aspecte. Com mostren les respostes a l'enquesta, l'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals sovint queda a càrrec dels serveis externs contractats per l'entitat, que en queda al marge i, de fet, desconeix si s'està considerant, o no, aquesta mirada de gènere. Aquesta és la situació de pràcticament la meitat de les entitats, a les quals caldria sumar el 20% que ha contestat que no té coneixement sobre la qüestió.

En síntesi, només 5 de les entitats, que representen menys del 10% del total, han fet avaluacions de riscos tenint en compte la perspectiva de gènere.

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Tenim contractada la prevenció de riscos laborals de forma externa i no sabem si tenen en compte la perspectiva de gènere.	26	49,06%
No, no s'ha integrat la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	11	20,75%
No ho sé	11	20,75%
Sí, s'han fet avaluacions de riscos que tenen en compte la perspectiva de gènere	5	9,43%



6 Els reptes de les entitats en matèria de gènere

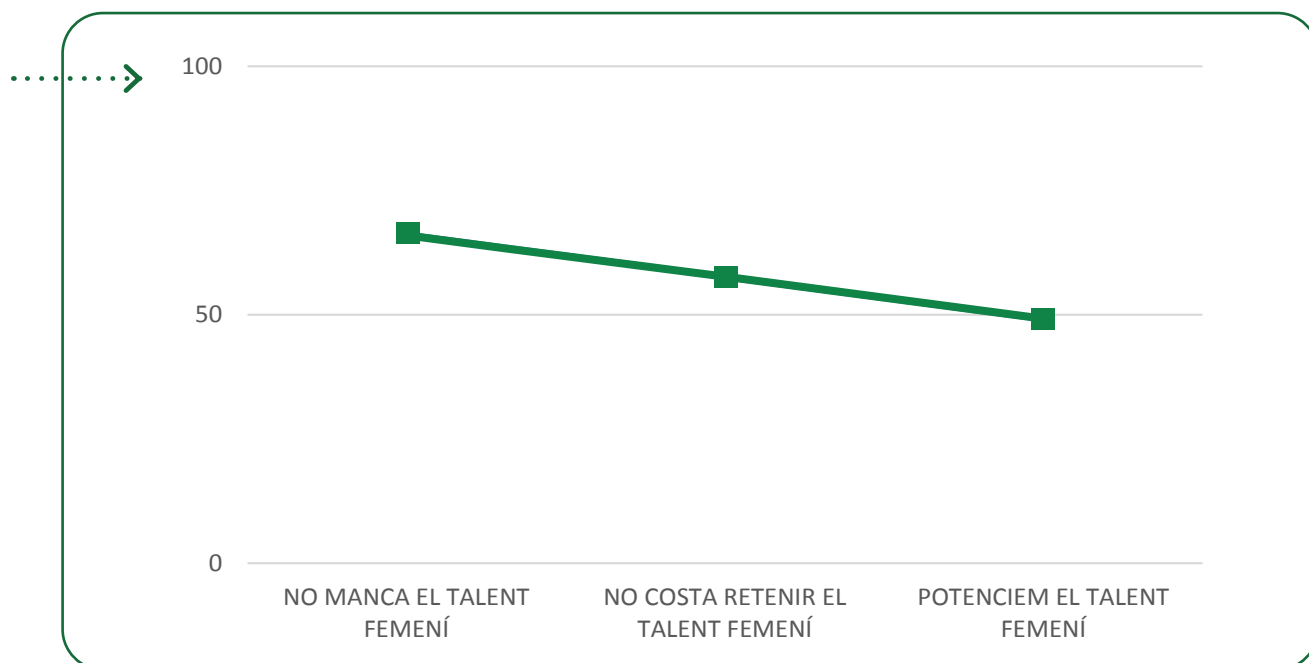
Atès que les publicacions sobre la bretxa salarial al tercer sector han destacat que, tot i tenir una bretxa notablement inferior a la d'altres tipus d'organitzacions, les entitats han d'enfrontar, entre d'altres, el repte de la igualtat en els càrrecs directius, l'enquesta planteja algunes preguntes sobre la percepció que tenen del lideratge i talent femenins.

En general, les entitats consideren que no tenen dificultats per trobar ni retenir talent femení, i que, a més, solen potenciar-lo.

	ENS MANCA LIDERATGE FEMENI		COSTA RETENIR EL TALENT FEMENÍ		POTENCIEM EL TALENT FEMENÍ	
	Nombre d'Entitats	Percentatge	Nombre d'Entitats	Percentatge	Nombre d'Entitats	Percentatge
Totalment en desacord	39	66,10%	34	57,63%	5	8,47%
Més aviat d'acord	9	15,25%	17	28,81%	6	10,17%
Més aviat en desacord	8	13,56%	6	10,17%	19	32,20%
Totalment d'acord	3	5,08%	2	3,39%	29	49,15%

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

No obstant això, si considerem només les respostes més positives (marcades en color a la taula anterior) es detecta un lleuger descens en aquests tres aspectes: la capacitat de trobar, retenir i potenciar el talent femení.



Les respostes queden més equilibrades, si les simplifiquem, posant-les només en termes d'acord i desacord:

	EN DESACORD	D'ACORD
Manca lideratge femení	81,36%	18,64%
Costa retenir el talent femení	86,44%	13,56%
Potenciem el talent femení	18,64%	81,36%

No obstant aquesta visió aparentment molt positiva respecte al lideratge i el talent femení, el lideratge femení apareix en segon lloc entre els principals reptes que les entitats identifiquen en matèria d'igualtat a les entitats.

A partir d'una llista de propostes, les entitats identifiquen com el principal repte de les entitats la implantació de més i millors mesures de conciliació: així és per al 50% de les entitats. En segon lloc i pràcticament amb el mateix pes, apareix la garantia de la presència de les dones en els llocs de lideratge d'acord amb el seu pes en el sector.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

REPTES	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Implantar més o millors mesures de conciliació familiar i laboral que garanteixin l'equilibri entre la vida laboral i personal	27	50,00%
Garantir la presència de les dones en els rols de lideratge d'acord amb el seu pes al sector	26	48,15%
Aconseguir que l'Administració doti les entitats de més recursos per desenvolupar polítiques de promoció de la igualtat	21	38,89%
Adaptar el tipus de jornades laborals de les persones treballadores per afavorir la conciliació	15	27,78%
Implementar polítiques de retribució equitatives	14	25,93%
Disposar de més dades en relació amb la igualtat a les entitats del tercer sector	9	16,67%
Establir programes de desenvolupament professional específics per a les dones.	7	12,96%
Altres	6	11,11%

Entre les entitats que trien l'opció Altres per aportar reptes diferents dels que es proposen inicialment a l'enquesta, s'esmenta el següent:

- Una entitat fa referència a la importància de garantir la diversitat en els llocs de lideratge de l'entitat, no solament en termes de gènere sinó també pel que fa a la diversitat cultural, d'orientació sexual, de renda, etc.
- Una entitat fa referència a la importància de donar més valor a les feines relacionades amb les cures.

En contraposició a la pregunta sobre els reptes, es pregunta a les entitats també pels obstacles que identifiquen: per aconseguir els reptes en matèria d'igualtat. En aquest cas, el primer lloc l'ocupen les qüestions relacionades amb la manca de recursos per treballar la igualtat: recursos per implementar mesures de conciliació i finançament per a programes en favor de la igualtat. En tot cas, la conciliació torna a ocupar el primer lloc.

En canvi, es percep que les dones, en general, no troben dificultats per accedir a llocs de presa de decisions, atès que només un 20% de les entitats selecciona aquesta opció. A més, tampoc no sembla haver-hi manca de sensibilització entre les persones usuàries ni resistència al canvi per part dels òrgans de govern.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

OBSTACLES	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Manca de recursos per implementar millors mesures de conciliació	27	56,25%
Manca de finançament per engegar programes específics d'igualtat de gènere.	20	41,67%
Dificultats de les dones per accedir a llocs de lideratge i/o presa de decisions	10	20,83%
Manca de la sensibilització de les persones usuàries	7	14,58%
Resistència al canvi i manca de compromís per part dels òrgans de govern	5	10,42%
Manca de dades sobre la situació salarial de les dones en el Tercer Sector	4	8,33%
Manca de sensibilització de les persones que formen part de l'entitat	3	6,25%
Altres	7	14,58%

Malgrat tot, entre les entitats que trien l'opció Altres, es detecten dues direccions:

- 4 entitats que no identifiquen cap dificultat en matèria de gènere, aduint sovint la feminització de l'entitat. Fins i tot una entitat valora que les polítiques per afavorir les dones poden ser font de desigualtat.
- Una entitat entén que les entitats petites solen ser més equitatives.
- Una entitat reivindica de nou la importància de donar valor a les tasques relacionades amb les cures.
- Una entitat lamenta que li cal més implicació per part dels homes.

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

Finalment, es pregunta a les entitats sobre les mesures que trobarien adients per lluitar contra la bretxa salarial al tercer sector.

Les respostes de les entitats fan referència a:

- Formació i sensibilització
- Conciliació laboral i personal
- Polítiques salarials objectives
- Transparència retributiva
- Recursos i subvencions

En aquest punt, a més, s'introdueixen dues visions que tot i no ser significatives quant al pes que tenen a l'enquesta, sí que val la pena valorar a fi de tenir una visió completa de la situació:

- Diverses entitats associen la bretxa salarial exclusivament a la desigualtat en la retribució per igual feina, és a dir, que entenen únicament la bretxa quan les dades són equivalents. Una de les entitats esmenta, fins i tot, que les reduccions de jornada voluntàries, sovint adoptades per dones, podrien explicar la diferència entre percepcions mitjanes, suggerint que, en aquest cas, la variació no s'hauria de considerar bretxa salarial, atès que la reducció de jornada és una decisió personal i voluntària.
- Algunes entitats, de manera genèrica, ressalten com a circumstància comú en tot el sector la necessitat d'augmentar els salaris apuntant potser que, a més o més enllà de la bretxa que hi pugui haver dins del sector entre homes i dones, tot el conjunt del sector es troba en una situació més precària en comparació amb altres sectors o tipus d'organitzacions.

Finalment i quant al paper de l'Administració en la promoció de la igualtat retributiva, les entitats n'esperen:

- Tasques de supervisió i, en alguns casos, punitives.
- Polítiques d'igualtat en matèria de convenis i contractes, controls.
- Potenciar la conciliació
- Facilitar formació
- Vetllar per la transparència
- Preveure recursos econòmics, ajuts i acompanyament
- Incorporar la perspectiva de gènere també a nivell intern
- Legislar per impedir la desigualtat retributiva
- Una entitat ha posat en dubte l'existència de la bretxa salarial al tercer sector, suggerint que l'enquesta podria estar assumint dades que no es corresponen amb la realitat. Aquesta observació no és repre-

ENQUESTA SOBRE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA BRETXA SALARIAL

sentativa de la mostra, però s'inclou aquí per il·lustrar que també hi ha visions, dins del mateix sector, que neguen la bretxa. Cal destacar, en tot cas, que aquesta entitat indica que no disposa de personal contractat, fet que limita les seves respostes al bloc inicial de dades generals i a l'apartat de reptes. Per tant, tot i valorar la crítica, és important contextualitzar-la per entendre millor el seu abast.

Per tant, fruit de totes les dades analitzades, es pot concloure que ens trobem dins d'un sector que, tot i ser molt divers, disposa d'elements estructurals similars que ajuden a reduir la bretxa en comparació amb altres àmbits laborals, però que al mateix temps, dificulten el seu recorregut de millora.

Ha quedat palès que, en termes generals, les entitats comparteixen un fort compromís amb la igualtat de gènere i amb l'eliminació de tota forma de discriminació, principis que assumeixen com a propis. No obstant això, també existeixen dificultats per eliminar la bretxa salarial, especialment la indirecta, a causa molt sovint de les característiques pròpies de l'activitat com ara la prevalença de jornades parcials, eventuais o amb horaris que no faciliten la conciliació. A això s'hi suma la dificultat de donar solucions viables que permetin complementar aquestes jornades o garantir un finançament adequat per afrontar la situació.

Tot plegat, a més, impacta significativament en les dones, en tractar-se d'un sector altament feminitzat, en part degut a l'activitat que s'hi desenvolupa, molt sovint relacionada amb les cures i l'atenció a les persones.

Per fer front a aquesta situació, es considera cabdal que les entitats disposin d'informació completa i actualitzada sobre la legislació en matèria d'igualtat i que puguin tenir accés a recursos que les ajudin a implementar les mesures establertes en les diferents disposicions legals.

Aquests mecanismes, com ara un acompanyament adequat, representen una oportunitat de reflexió i debat sobre la seva realitat i sobre les accions necessàries per avançar cap a una igualtat entre dones i homes cada cop més efectiva, essent conscients de l'espai que ocupen les dones en l'organització i de les polítiques que caldria engegar per enfortir-les i reduir la bretxa salarial, en el cas de detectar-la.

En síntesi, tot i que la mostra analitzada indica que el tercer sector es troba en un estadi avançat en l'eradicació de la bretxa salarial, encara afronta reptes significatius, com ara la parcialitat de les jornades laborals abans esmentada. No obstant això, el seu compromís amb el principi d'igualtat també el posiciona com un espai amb potencial per desenvolupar noves solucions i formes de treballar orientades a eliminar tota forma de discriminació.

ⁱ**Departament d'Igualtat i Feminisme (s.d.) Igualtat salarial.** Disponible a: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/igualtat-salarial/> Consulta 9/12/2024

ⁱⁱ**Departament d'Igualtat i Feminisme (s.d.) Igualtat salarial.** Disponible a: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/> Consulta 9/12/2024

ⁱⁱⁱ**Observatori del Tercer Sector. (2022).** Estat i evolució de l'ocupació a les entitats socials de Catalunya. Disponible a: <https://laconfederacio.org/document/estat-i-evolucio-de-locupacio-a-les-entitats-socials-de-catalunya/?wpdm-dl=12707&refresh=67504de6270ec1733316070/> Consulta 27/09/2024

^{iv}**Observatori del Treball i Model productiu, Indicadors per ocupacions.** Disponible a: <https://treballperocupacions.observatoritreball.gencat.cat/treballperocupacions/web/quina-ocupacio-t-interessa/indicadors-principals> Consulta 06/09/2024

^v**Gemma Altell i Albajes (2022), La bretxa salarial de gènere i el tercer sector. Social.cat. El diari digital de l'acció social a Catalunya.** Disponible a: <https://www.social.cat/opinio/17540/la-bretxa-salarial-de-genere-i-el-tercer-sector> Consulta 27/11/2024

^{vi}**Observatori del Tercer Sector. Montse Fernández (2018). L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere.** Disponible a: https://voluntaris.cat/wp-content/uploads/2020/06/informe_locupacio-en-el-tercer-sector-social-catala-des-de-la-perspectiva-de-genere.pdf Consulta 10/10/2024

^{vii}**Elisa Stinus Bru de Sala, Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya.** Disponible a: <https://potstercersector.cat/sites/default/files/recursos/La-Confederacio-Guia%20de%20gesti%C3%B3%20del%20canvi%20pel%20foment%20de%20l'equitat%20de%20g%C3%A8nere%20al%20TSS-2018.pdf> Consulta 27/11/2024

^{viii}**Gemma Altell i Albajes (2023), Lideratge social i feminista: dos conceptes indestriables.** Disponible a: <https://www.social.cat/opinio/19137/lideratge-social-i-feminista-dos-conceptes-indestriables> . Consulta 27/11/2024

