

Una
perspectiva
de gènere a
l'ocupació al
Tercer Sector

El Prat de Llobregat, novembre de 2021

ESTUDI I REDACCIÓ: Fundesplai - Suport Tercer Sector. Eduardo Izquierdo

ASSESSORAMENT: Sara Jiménez, Elisabet Manday, Montse Mateo, Jordi Roman

EDICIÓ: Montse Mateo

DISSENY I MAQUETACIÓ: El Vallenc

Índex

Introducció	4
Parlant amb Mireia Mata, directora general d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya	6
La situació del Tercer Sector	7
Objectius	9
Metodologia	10
Ocupació al Tercer Sector	13
Tipus de contracte	16
Tipus de jornada	19
Reduccions per guarda legal	21
Situació salarial. La bretxa salarial	22
Dades quantitatives. L'opinió del personal	25
Objectius	26
Fonts consultades	27
Normativa consultada	27

Introducció

L'Institut Català de les Dones és l'organisme del Govern de la Generalitat de Catalunya, adscrit al Departament d'Igualtat i Feminismes, que dissenya, impulsa, coordina i avalua les polítiques per a l'equitat de gènere que desenvolupa l'Administració de la Generalitat, a partir de les competències exclusives que atorga l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

L'Institut Català de les Dones té les competències que li atorga la Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dones, modificades per la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Els àmbits de treball de l'Institut es poden dividir en els següents apartats:

- Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca
- Observatori de la Igualtat de Gènere
- Campanyes
- Cercador d'expertes
- Entitats
- Formació
- Violència masclista
- Altres (ens locals, formació, mitjans de comunicació, etc.)

L'Observatori de la Igualtat de Gènere és un òrgan assessor del Govern adscrit a l'Institut Català de les Dones creat per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, com una de les mesures per garan-

tir el compliment de la Llei i assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Els últims documents elaborats per aquest observatori són:

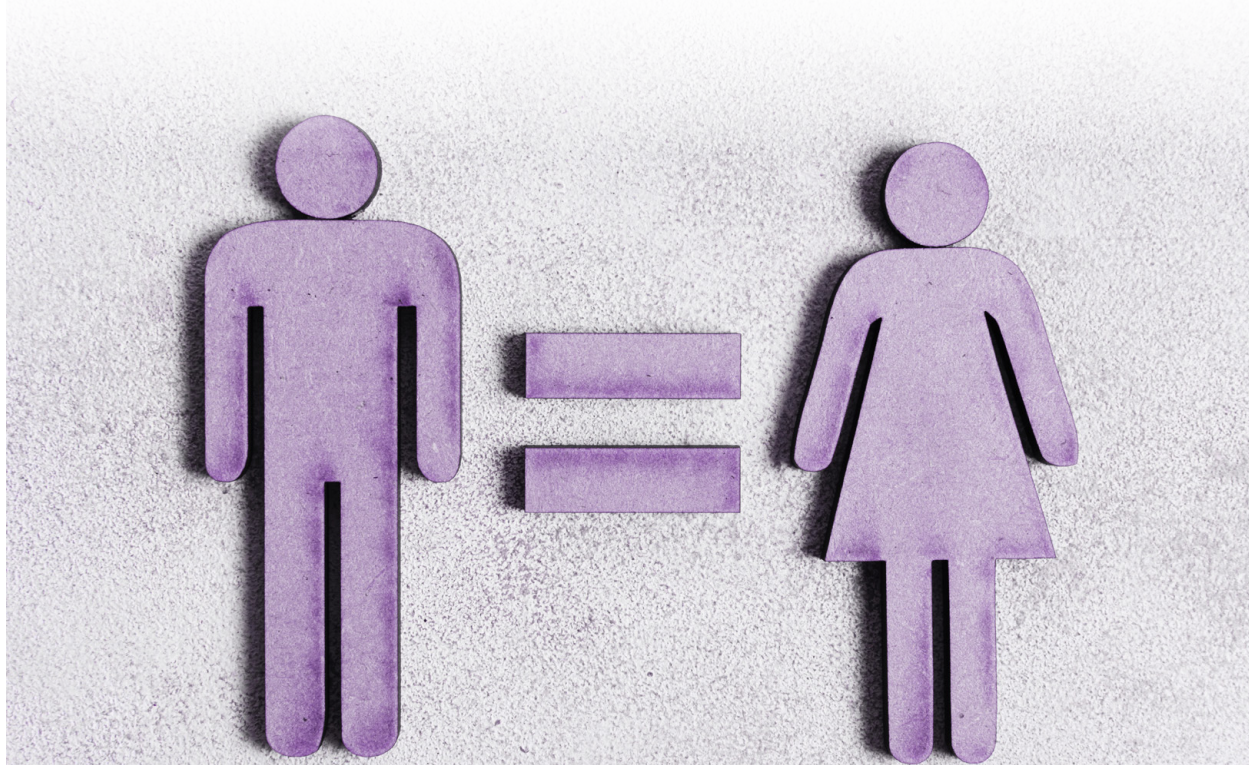
- Dossier estadístic Dones en l'Esport 2021
- Dossier estadístic Les Dones a Catalunya 2021

Les dades obtingudes per l'observatori fan referència als àmbits de:

- Ciència i tecnologia
- Empoderament
- Formació
- Interseccionalitats
- Renda
- Salut
- Treball
- Ús del temps
- Violències masclistes

El 7 de maig de 2021 es publica la Resolució PRE/1393/2021, per la qual s'aproven les bases reguladores del procediment per a la concessió de subvencions a entitats privades sense ànim de lucre per a la realització de projectes i activitats per promoure la igualtat efectiva de dones i homes.

En virtut d'aquesta subvenció, es dona suport a la realització per part de Fundesplai - Suport Tercer Sector d'un Estudi sobre la Igualtat de Gènere al Tercer Sector a partir de les dades de més de 100 entitats seleccionades d'entre les



1.200 entitats adherides a Suport Tercer Sector, l'àrea de Fundesplai dedicada a acompanyar les entitats en matèria de gestió.

Aquestes dades seran el centre de l'estudi i, de forma anònima, permetran extreure conclusions respecte a tipologia de contractes, plans d'igualtat, protocols d'assetjament sexual, tipologia de jornades de treball, categories per sexe, grups professionals per sexe, bretxa salarial, reduccions de jornada per sexe, etc.

Suport Tercer Sector és un projecte de Fundesplai que ha anat desenvolupant i consolidant una sèrie de serveis per a les entitats per facilitar-los l'adopció d'aquesta perspectiva de gènere, a més del compliment de la normativa vigent. Entre aquests serveis es troben l'acompanyament en la realització de plans d'igualtat i el seu registre a l'organisme competent, que Suport porta més de 10 anys realitzant; la formació en qualsevol àmbit relacionat amb el gènere i el treball, l'elaboració de registres salarials i auditories retributives, l'acompanyament en la confecció de protocols per abordar l'assetjament sexual o per raó de sexe, la redacció de manuals de llenguatge inclusiu, i un servei de suport a comissions d'igualtat i assessoria permanent, entre molts altres.

Aquesta experiència ha portat Suport a ser una entitat pionera en aquests aspectes en el Tercer Sector i a assolir fites com ara que, per primera vegada, un centre d'esplai tingui un

pla d'igualtat registrat a la Generalitat de Catalunya, dissenyar i implantar projectes transversals perquè tots els clubs esportius d'una ciutat disposessin de plans d'igualtat o que entitats de la magnitud de Càritas Barcelona, Dincat, APADO o Fundació El Redós, entre moltes altres, hagin comptat amb la nostra ajuda per instaurar i millorar les polítiques de gènere a les seves entitats.

En el moment de realització d'aquest projecte, Suport Tercer Sector ha participat en la realització de més de 25 plans d'igualtat, més de 50 protocols per abordar l'assetjament sexual o per raó de sexe, i més de 20 manuals de llenguatge inclusiu. A més, ha auditat més de 30 entitats en l'àmbit de la igualtat. Aquest mateix any 2021, i a efectes de complir amb la normativa del RD 901/2020, s'han realitzat més de 150 informes de registre salarial analitzant la bretxa salarial, tant a entitats que formen part del servei laboral com a altres entitats del Club Suport o, fins i tot, externes, fet aquest que ens permet tenir una magnífica fotografia del sector en l'àmbit salarial disgregat per sexe.



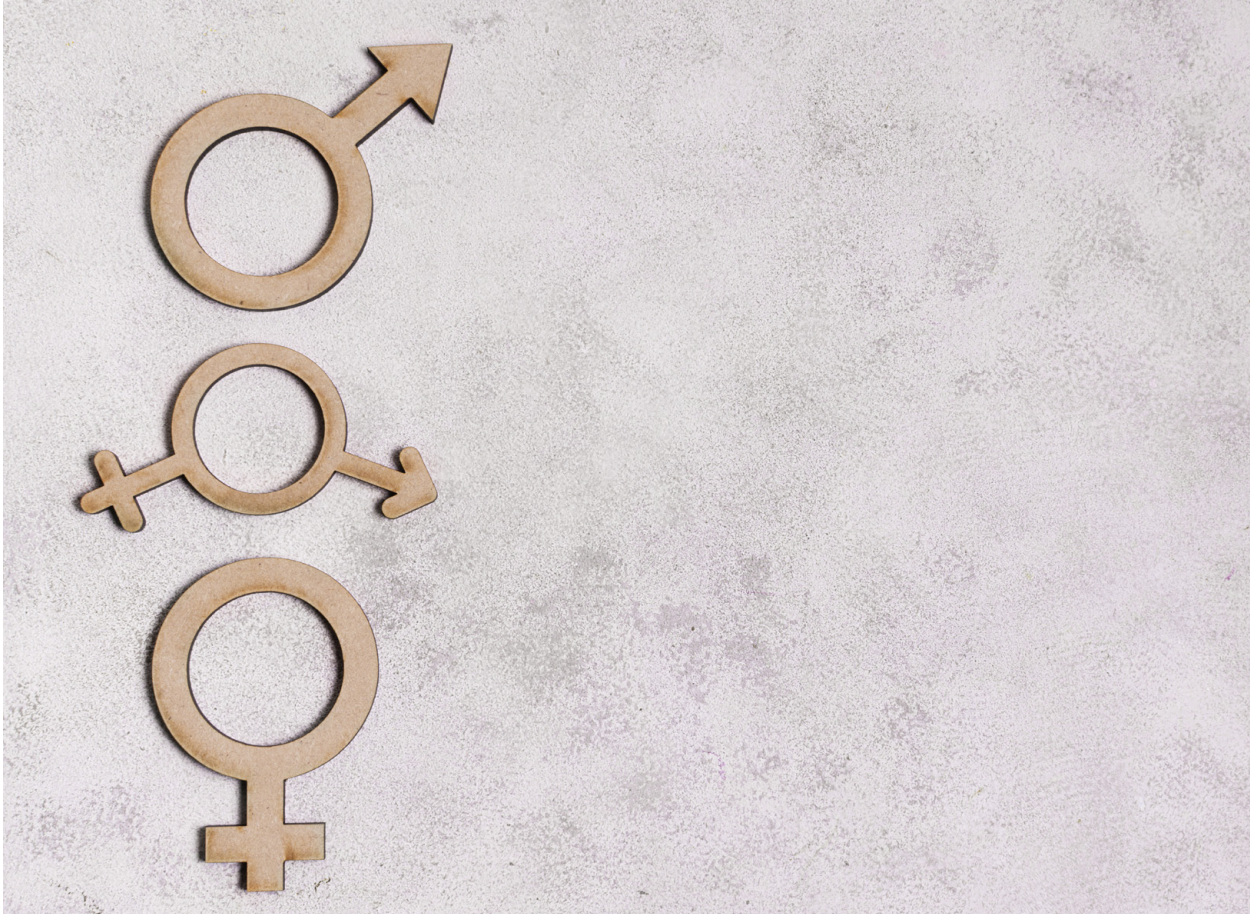
Parlant amb Mireia Mata, DIRECTORA GENERAL D'IGUALTAT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

L'agost del 2020, dins de la tasca contínua de foment de la igualtat de gènere de Suport Tercer Sector, es va entrevistar Mireia Mata, directora general d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya. En aquesta conversa, en relació amb el Tercer Sector i la igualtat, Mireia Mata va compartir les següents reflexions:

- Primer, vull fer un reconeixement de tot cor a aquestes entitats del Tercer Sector que fan esforços molt importants, perquè la gestió patronal habitual juntament amb la gestió del voluntariat és molt complicada. És una governança que de vegades planteja molts reptes, per tant, a les institucions del Tercer Sector que esteu afrontant-los crec que se us ha de fer aquest reconeixement. Penso que hem d'acabar trobant formes específiques i que és un repte, i que no les tenim encara resoltes perquè és molt important aquest pas. És evident que un pla d'igualtat va molt més enllà de la bretxa salarial perquè aquests va-

lors profunds dels quals estem parlant han d'impregnar tota la gestió dels voluntaris i les voluntàries, fins i tot de les persones que col·laboren molt eventualment amb la institució.

- Nosaltres ens hem centrat en aquest àmbit de la igualtat, però hi ha altres unitats de la Generalitat que estan treballant en polítiques de dones. En tot cas, per a nosaltres, la política d'igualtat passa pel món del treball. En aquest sentit, les nostres eines són les mesures i els plans d'igualtat, és a dir, com abordem el món del treball —que no va ser concebut per a la igualtat— perquè garanteixi aquesta igualtat que és imprescindible perquè les dones puguin ser lliures i independents.
- Sempre estàvem dient que no és perquè la llei digués que havia d'haver-hi plans a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores, sinó que per a



nosaltres qualsevol empresa, fos de la mida que fos, era important que tingués aquesta perspectiva d'igualtat i de treballar contra la bretxa salarial, contra la discriminació horitzontal, contra la dificultat d'accés de dones a llocs de presa de decisions i contra la parcialitat en el temps de treball no volguda sinó necessitada per tenir cura de les persones dependents.

- Volem que les empreses ens presentin un pla fruit d'aquesta reflexió. Perquè moltes vegades ens diuen "quantes mesures hem de posar?" o "ho hem d'avaluar tot?", i nosaltres sempre els diem "poseu les mesures que vosaltres estigüeu en condicions d'acceptar com a pròpies, d'executar i de donar-ne explicacions a la vostra massa de treballadors i treballadores i a la vostra pròpia organització".

La situació DEL TERCER SECTOR

El Tercer Sector és un sector altament feminitzat. Tots els estudis realitzats al respecte han mostrat que aquesta és una afirmació indiscutible, que es confirma amb qualsevol anàlisi o diagnosi.

A juny de 2019, La Confederació, patronal del Tercer Sector, i l'entitat Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDPAS) van elaborar la *Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya (una iniciativa transformadora per reforçar la presència de les dones en els òrgans de govern i de direcció de les entitats)*. En aquesta guia, es recordava, textualment, que

la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix com a presència equilibrada en les organitzacions que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%:

- Entre el 60% i el 40%: presència equilibrada.
- Entre el 61% i el 70%: presència desequilibrada.
- Més del 71%: destacada presència desequilibrada.

El concepte de “sostre de vidre”, que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions, segueix encara molt present. També posa de manifest que “un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones”.

Pràcticament al mateix temps es publicava l'*Informe de l'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere*, impulsat per les mateixes entitats però realitzat per l'Observatori del Tercer Sector. Aquest informe constata diversos aspectes. El primer d'ells és que l'any 2016 hi havia 90.000 contractacions en el sector i, sobretot, que el 70% de les persones contractades al sector eren dones. Aquest





fet es justificava de manera molt clara perquè les activitats vinculades a la cura i atenció de persones grans o discapacitades relacionen de forma directa el sector amb rols tradicionals de gènere i estereotips, en què la dona assumeix el treball reproductiu i de cures.

En aquest sentit, el 2019 AFIN, Grup de Recerca de la Universitat Autònoma de Barcelona, va expressar que “la cura s’expandeix com a sector ocupacional, regulada per unes polítiques públiques orientades a la professionalització del sector (tradicionalment assistencial

i no regulat) mitjançant un sistema de formació. Encara i això, d’acord amb les polítiques familiaristes del sistema de benestar espanyol, la cobertura pública és insuficient, refamiliaritzant l’atenció, i els llocs de treball són precaris, altament feminitzats i amb pocs requeriments formatius”. I afegeix que “la qualificació de les ocupacions vinculades a la cura com a femenines forma part d’un sistema social basat en la divisió sexual de la feina, on el tipus d’activitats està associat a les dones, amb poc valor social i econòmic”.

Objectius

Les dades aportades fan imprescindible la realització d'un estudi com aquest, en què de manera qualitativa es pugui fer una fotografia del sector que ens indiqui com es troba i, sobretot, com ha evolucionat respecte a les dades obtingudes pels esmentats estudis al 2018.

Per tant, els objectius de l'estudi són:

- Anàlisi de les dades estadístiques objectives de les entitats segregades per sexe.
- Comparació amb publicacions recents del sector.

- Definició de la bretxa salarial de forma global, i també per àrees d'activitat.
- Anàlisi de les respostes subjectives de treballadors i treballadores de les entitats objecte de l'estudi.

És molt necessari remarcar que aquest estudi no només es concentra en el Tercer Sector Social, sinó que abasta entitats de tot el Tercer Sector.

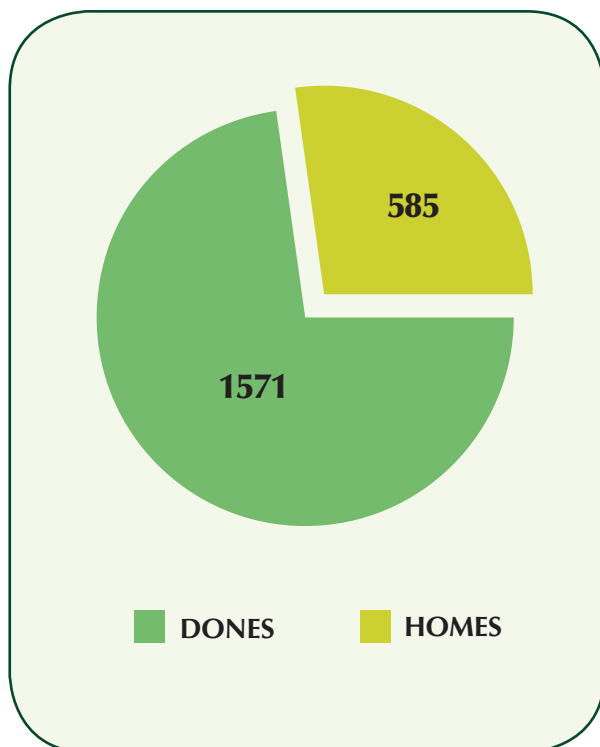


Metodologia

A continuació definirem la metodologia utilitzada per a l'elaboració de l'informe i, per tant, l'origen de les dades:

Mostra i dades objectives:

- 147 entitats de diferents sectors
- 2.156 persones treballadores que es divideixen en:
 - 1.571 dones
 - 585 homes

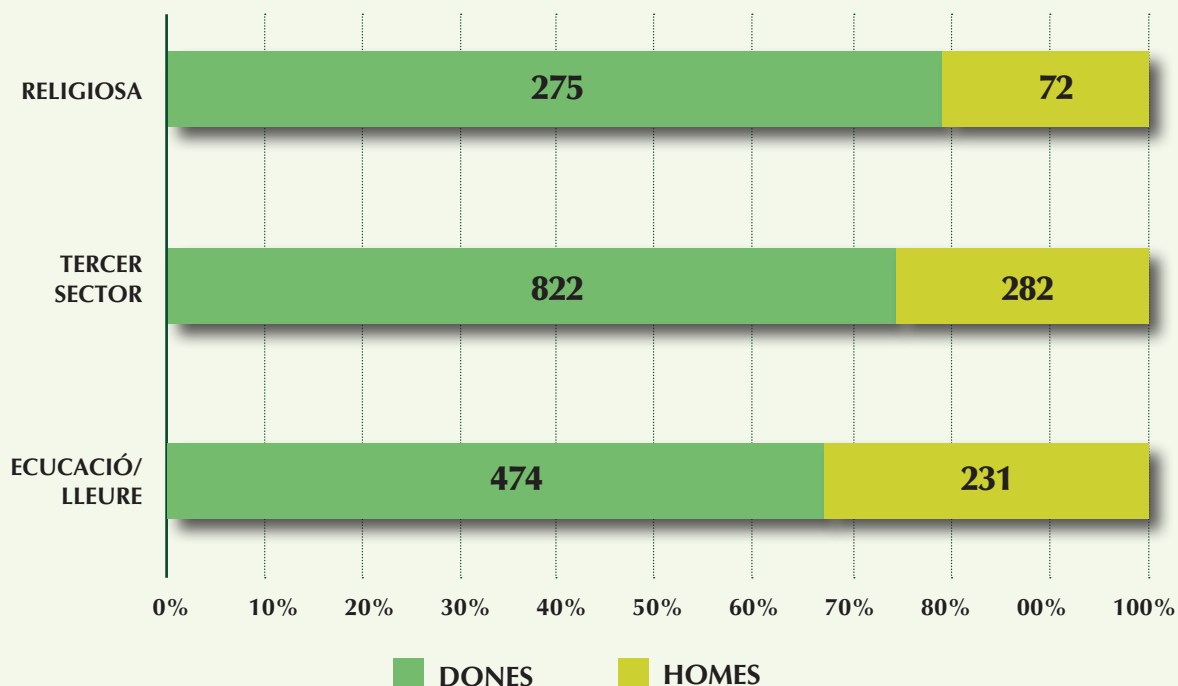


Pel que fa a les àrees d'activitat analitzades, ens trobem el següent:

ÀREA	DONES	HOMES
EDUCACIÓ / LLEURE	474	231
TERCER SECTOR	822	282
RELIGIOSA	275	72

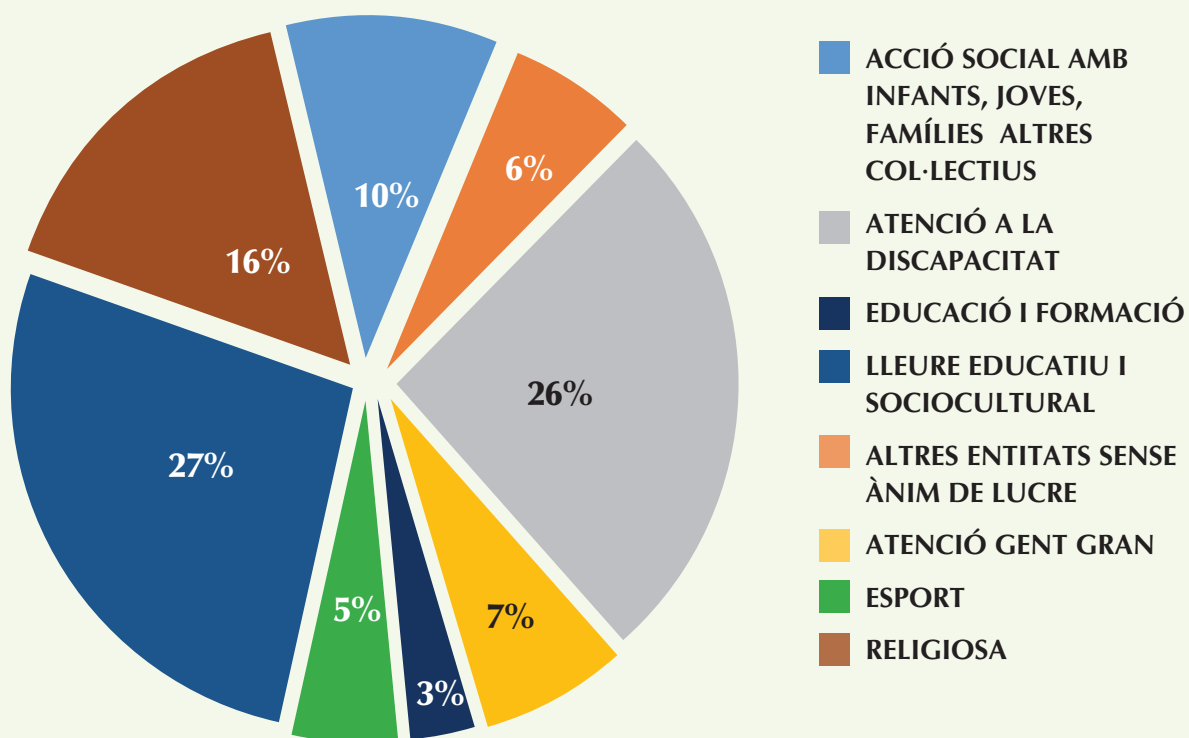
Això suposa que el **72,8% de les persones objecte de l'estudi són dones**, fet que confirma la impressió de feminització del sector.

SUB-SECTOR

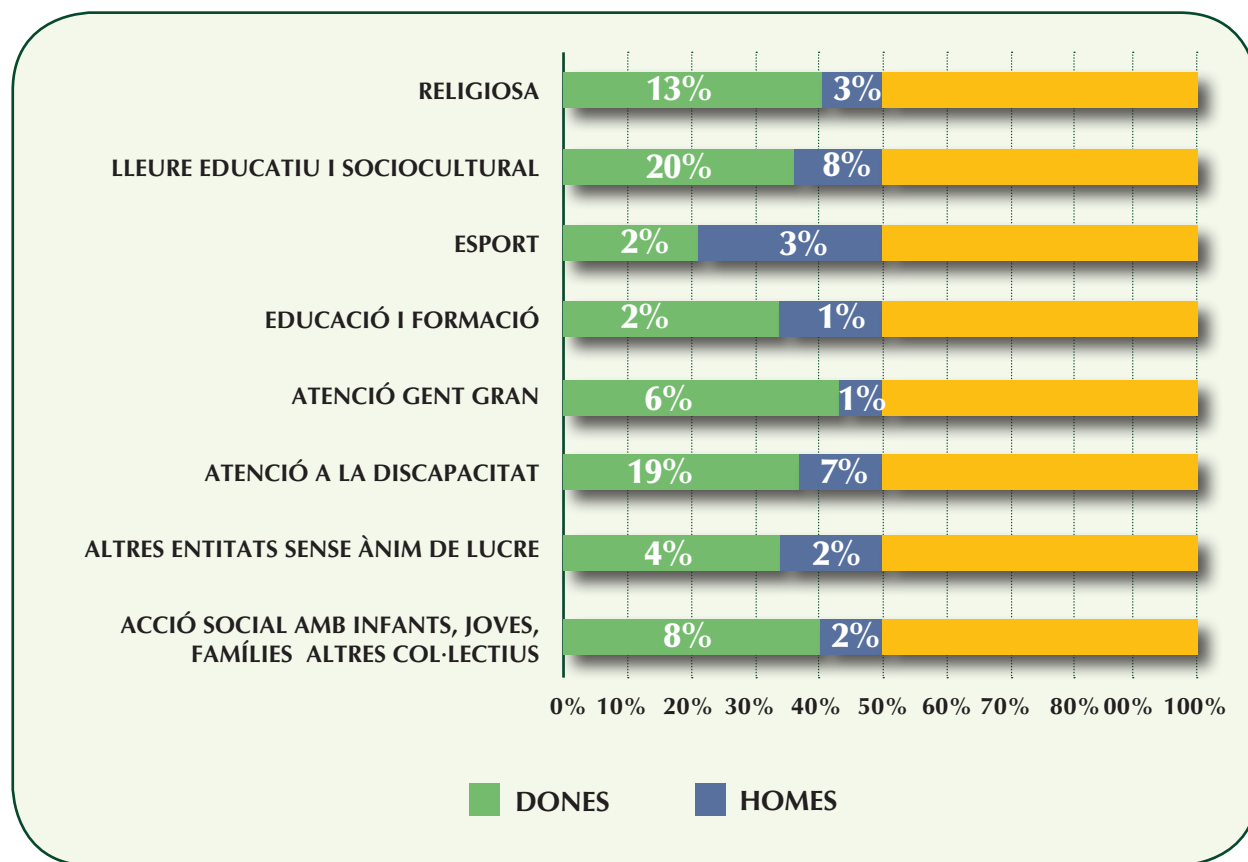


Les persones analitzades en aquest estudi es divideixen en les activitats d'acció següents:

ACTIVITATS OBJECTE D'ESTUDI



Aquestes dades segregades per sexe ens donen el resultat següent:



Si ens concentrem en les dades subjectives, obtingudes d'una enquesta realitzada a persones treballadores d'aquestes entitats, obtenim que:

- Respostes obtingudes: 408
- Índex de resposta: 18,92%
- Percentatge de resposta per sexe:
 - Dones: 72%
 - Homes: 28%

Ocupació AL TERCER SECTOR

La primera dada que hem de valorar, un cop hem confirmat la feminització del sector, és l'anàlisi dels grups professionals ocupats segregats per sexe.

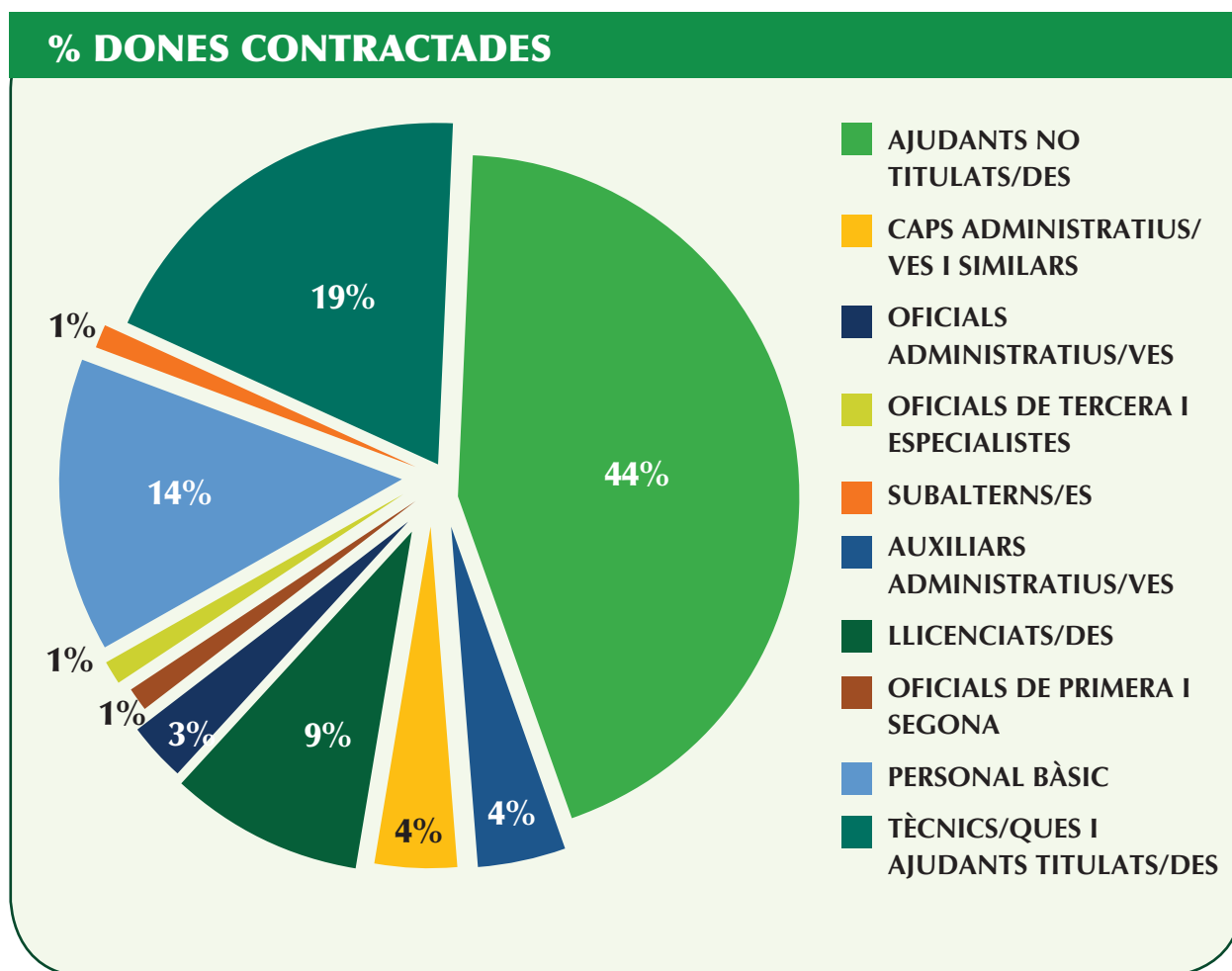
GRUP PROFESSIONAL	DONES	HOMES	TOTAL
Ajudants no titulats/des	32%	11%	43%
Auxiliars administratius/ves	3%	1%	4%
Caps administratius/ves i similars	3%	1%	4%
Llicenciats/des	6%	4%	10%
Oficials administratius/ves	2%	1%	3%
Oficials de primera i segona	1%	1%	2%
Oficials de tercera i especialistes	0%	0%	0%
Personal bàsic	10%	4%	14%
Subalterns/es	1%	0%	1%
Tècnics/ques, i ajudants titulats/des	14%	4%	18%

Observem com la majoria del personal es concentra en el grup d'Ajudants no titulats/des. En aquest grup estarien incloses figures com monitors/es, gericultors/es, entrenadors/es, dinamitzadors/es, auxiliars d'ajuda domiciliària, animadors/es culturals, auxiliars de serveis generals i un llarguíssim etcètera.

L'atenció directa estaria concentrada entre l'esmentat grup d'Ajudants no titulats/des, Tècnics/ques i ajudants titulats/des, i Personal bàsic. En aquest cas, si sumem els percentatges obtenim un 75%, exactament el mateix percentatge obtingut en aquest grup professional en l'Informe de l'Observatori del Tercer Sector de 2018.

Quant a l'anàlisi dins de cada sexe, ens trobem aquesta situació:

GRUP PROFESSIONAL	DONES	% DEL TOTAL
Ajudants no titulats/des	693	44%
Auxiliars administratius/ves	59	4%
Caps administratius/ves i similars	55	4%
Llicenciats/des	141	9%
Oficials administratius/ves	52	3%
Oficials de primera i segona	20	1%
Oficials de tercera i especialistes	10	1%
Personal bàsic	224	14%
Subalterns/es	19	1%
Tècnics/ques, i ajudants titulats/des	298	19%
Total general	1571	100%

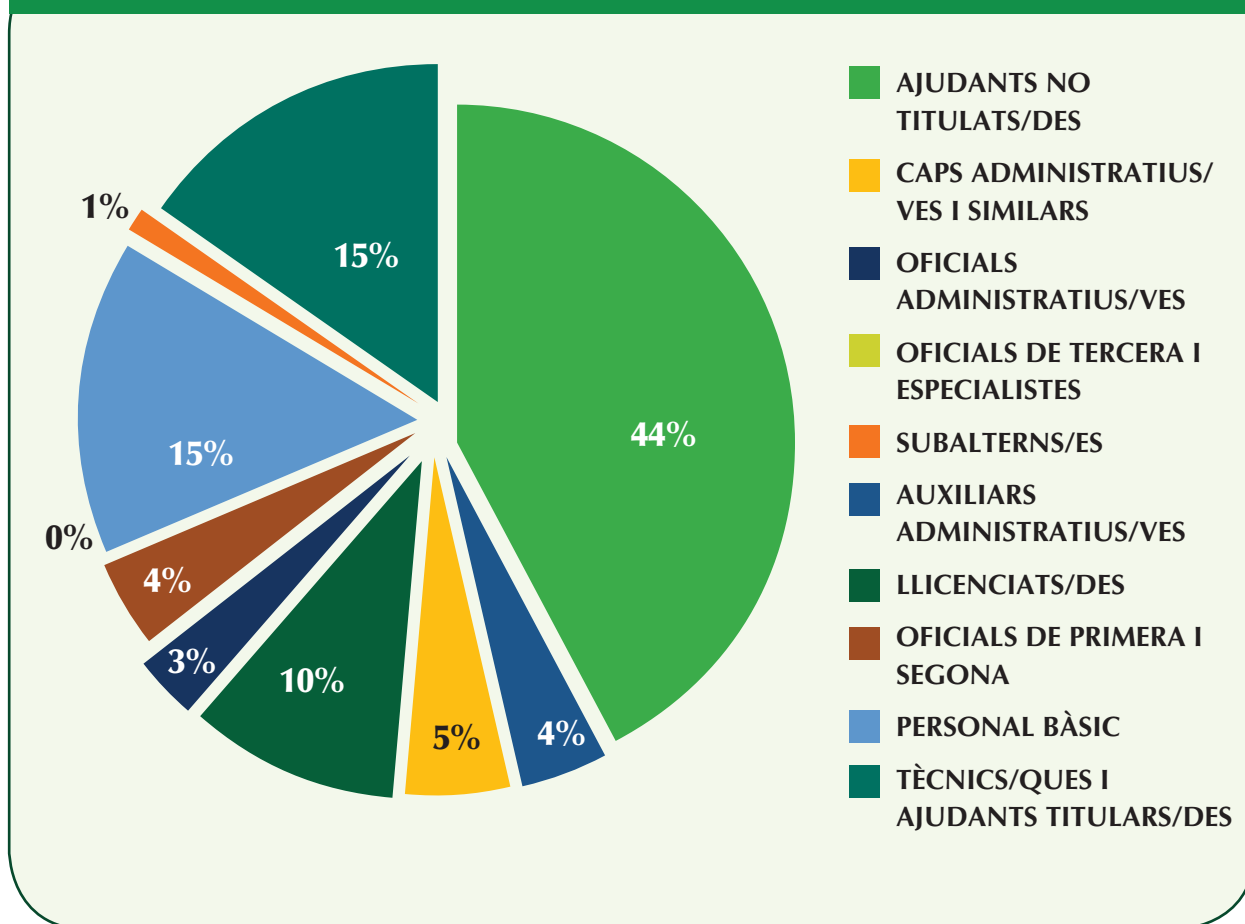


GRUP PROFESSIONAL	Homes	% del total
Ajudants no titulats/des	246	42%
Auxiliars administratius/ves	26	4%
Caps administratius/ves i similars	32	5%
Llicenciats/des	61	10%
Oficials administratius/ves	19	3%
Oficials de primera i segona	25	4%
Oficials de tercera i especialistes	2	0%
Personal bàsic	85	15%
Subalterns/es	4	1%
Tècnics/ques, i ajudants titulats/des	85	15%
Total general	585	100%

Les dades obtingudes reforcen la impressió que no només el grup Ajudants no titulats/des és on se situa la part més gran del personal, sinó que en el cas de les dones, el percentatge s'incrementa en un 12% respecte al general, i s'apropa a la meitat.

Un altre aspecte a destacar és que entre tècnics/ques i ajudants titulats/des i caps administratius/ves hi trobem un 17% del personal objecte de l'estudi, de manera genèrica, i si concretem en les dones, un 23%. En aquesta franja és on se situen els comandaments intermedis, cosa que ens ha de portar a analitzar necessàriament els llocs de més responsabilitat. Aquests es trobarien en la franja de Llicenciats/des, on observem un 6% de dones i un 4% d'homes.

% HOMES CONTRACTATS



Prenent com a referència les dades genèriques, en què parlàvem de pràcticament un 73% de dones (72,8%), és fàcil extreure la conclusió que no hi ha correlació entre aquesta dada i les dones que ocupen llocs de més responsabilitat, ja que, si bé és cert que no ens trobem gaire lluny (60%), encara cal treballar en aquest sentit. Tampoc podem oblidar que dins aquest grup es trobarien també titulats/des que no ocupen llocs de responsabilitat com poden ser llicenciats/des en psicologia, treball social, etc. Per tant, el percentatge disminuiria probablement i s'allunyaria encara més de la situació ideal, que seria la correlació entre dones al Tercer Sector i dones que ocupen llocs directius.

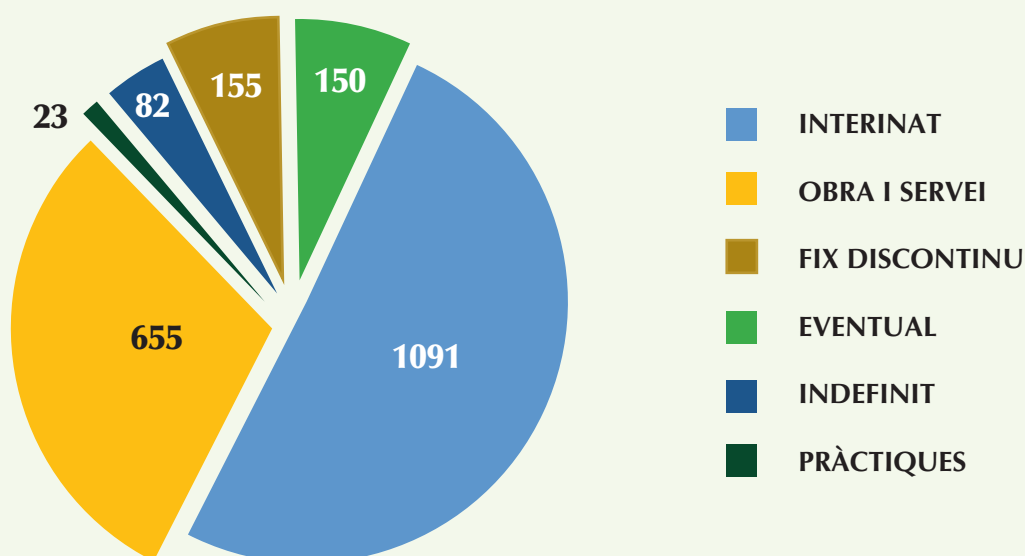
Existeix un evident biaix en favor dels homes, entre les dones ocupades al Tercer Sector i les que ocupen llocs directius

Tipus DE CONTRACTE

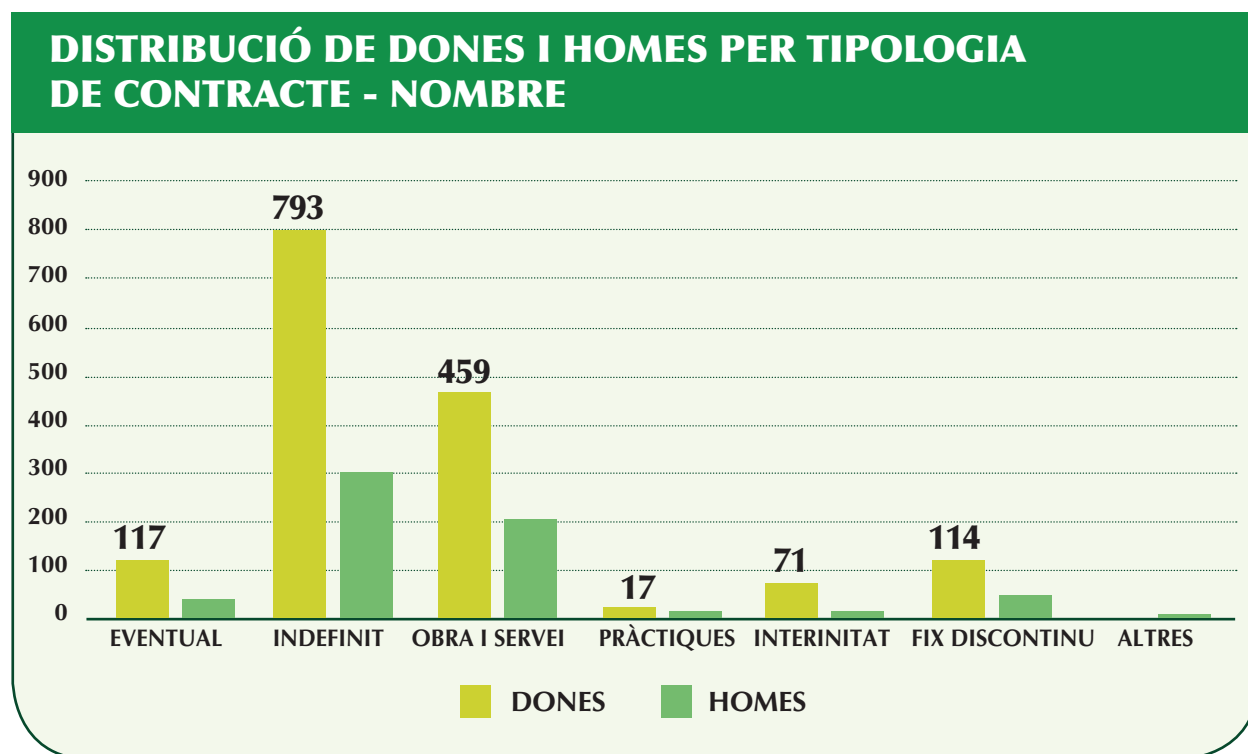
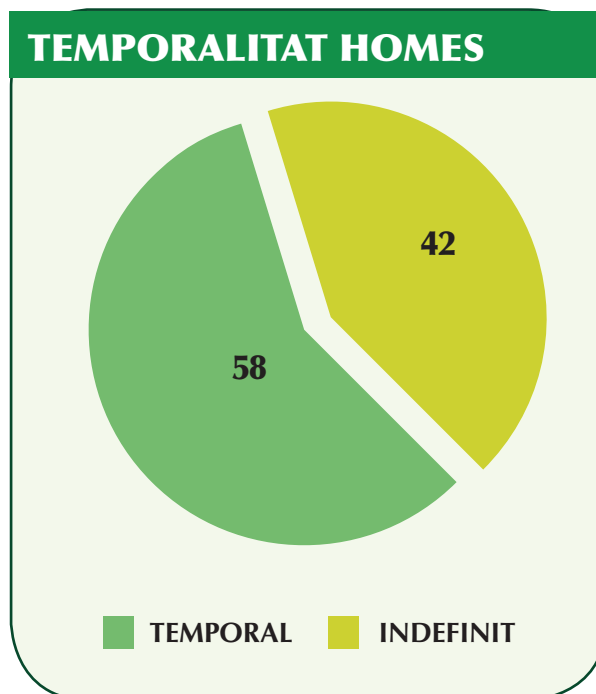
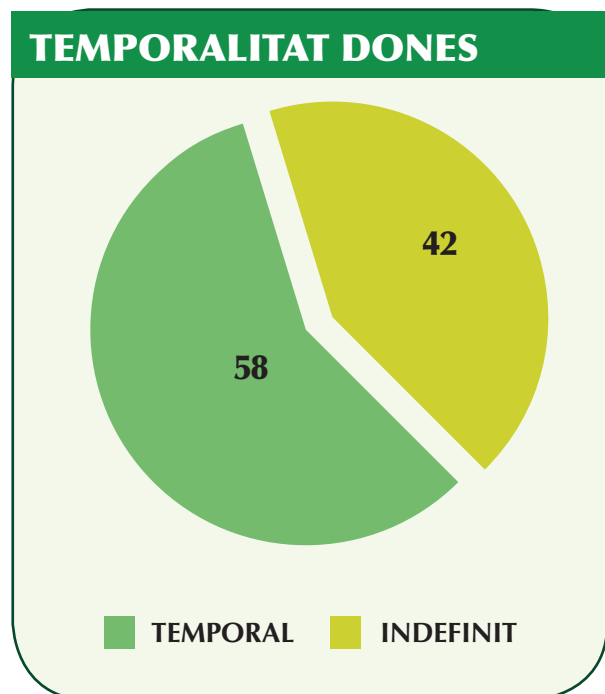
El tipus de contracte de les persones objecte de l'estudi és una dada molt interessant que, combinada amb altres que veurem més endavant, com el tipus de jornada, ens permetran establir el nivell de precarització per sexes del Tercer Sector.

TIPUS DE CONTRACTE	DONA	HOME	TOTAL
EVENTUAL	117	33	150
INDEFINIT	793	298	1091
OBRA I SERVEI	459	196	655
PRÀCTIQUES	17	6	23
INTERINITAT	71	11	82
FIX DISCONTINU	114	41	155
Total general	1571	585	2156

TIPUS DE CONTRACTATS



No costa gaire arribar a la conclusió, veient les dades obtingudes, que el sector es caracteritza per una alta temporalitat, però aquesta és exactament igual als homes i a les dones.

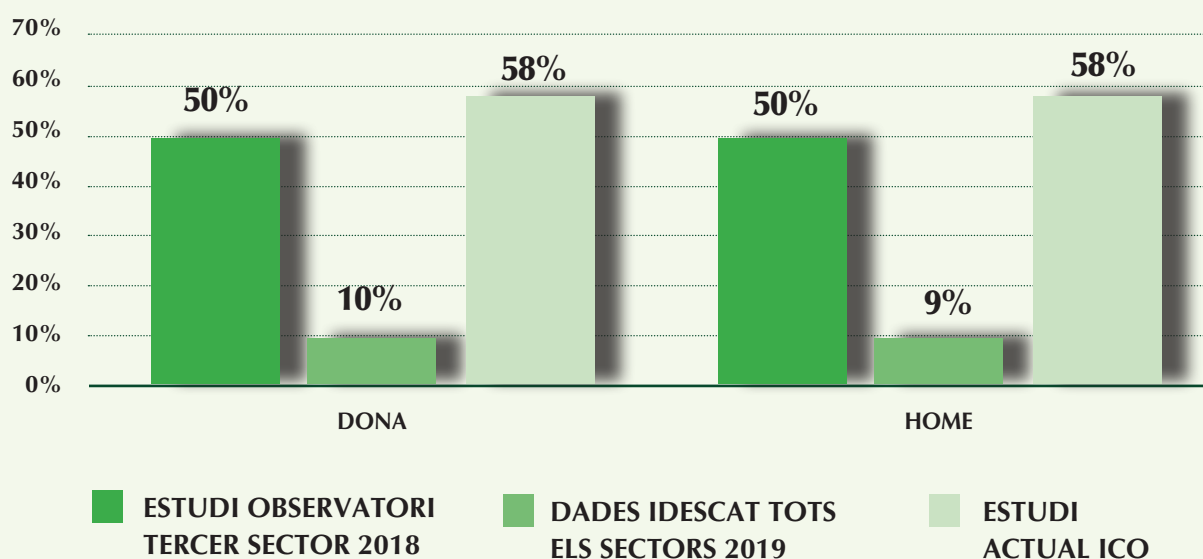


Si prenem dades de l'Idescat relatives a les noves contractacions de l'any 2020, podem considerar que aquesta dada és positiva, ja que a Catalunya, en tots els sectors, el percentatge

de temporalitat se situa en un 86%. Un percentatge enganyós, ja que hauríem de comparar l'estat de tota la població activa, i no només de les noves contractacions.

SEXE	ESTUDI OBSERVATORI TERCER SECTOR 2018	DADES IDESCAT TOTS ELS SECTORS 2019	ESTUDI ACTUAL ICD
DONA	50%	10%	58%
HOME	50%	9%	58%

TEMPORALITAT DELS CONTRACTES



Aquestes dades ens fan arribar a les següents conclusions en l'àmbit dels tipus de contracte:

- 1 El percentatge de persones amb un contracte temporal és molt més alt en el Tercer Sector que en la població general ocupada de Catalunya.
- 2 No hi ha una més temporalitat de les dones respecte als homes, sinó que és totalment igual. Una dada que ja es va donar en l'estudi de l'Observatori del Tercer Sector de 2018 i que ara es repeteix.
- 3 L'índex de temporalitat al Tercer Sector s'ha incrementat respecte a l'any 2018 en un 8%. Per tant, s'estan realitzant molts més contractes temporals que indefinits, tot i que la tendència hauria de ser a la inversa.

Tipus DE JORNADA

El tipus de jornada és un element essencial per analitzar la precarització de qualsevol sector, ja que tradicionalment el treball a temps parcial s'ha concentrat en les dones.

Les dades de l'estudi de l'Observatori del Tercer Sector de 2018 mostraven que dins del Tercer Sector Social, la jornada a temps parcial representava el 60% dels contractes que es feien a dones, mentre que en el cas dels homes,

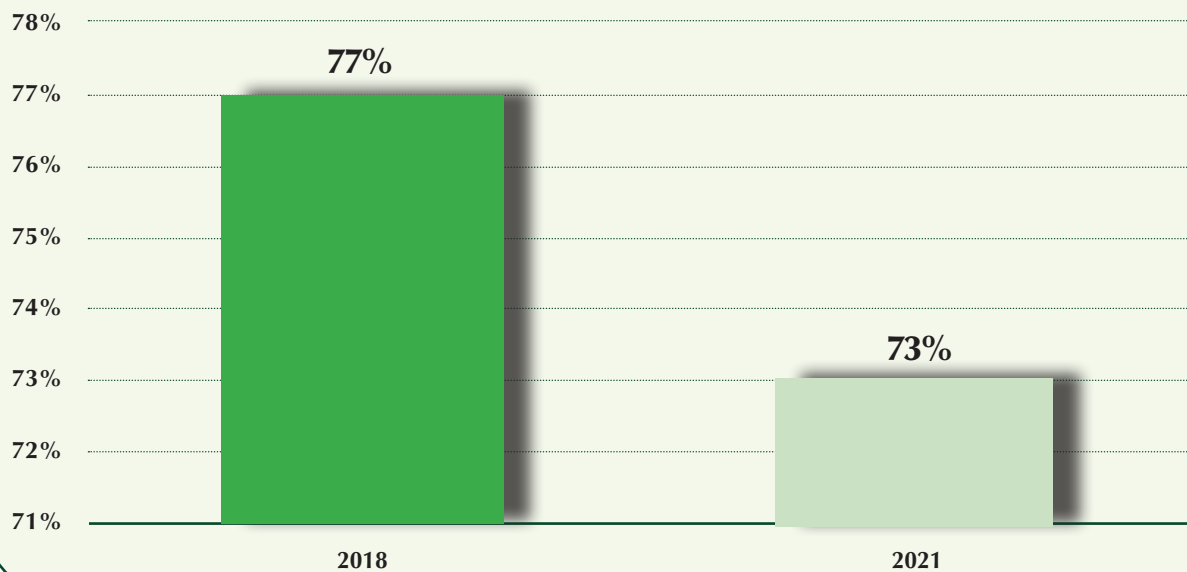
aquest percentatge baixava fins al 47%. Per tant, hi havia una diferència considerable de 13 punts. Tenint en compte les dades en conjunt, respecte als contractes a temps parcial, el 77% es feien a dones i només el 23% a homes. Una diferència considerable que ara podem comparar amb les dades objecte d'aquest estudi.

Jornada/Horaris	DONA	HOME
A TEMPS PARCIAL	39%	14%
COMPLETA	33%	12%
Total general	73%	27%

En aquest sentit, i agafant com a referència l'última dada, observem que la situació del sector ha millorat pel que fa a les jornades a temps

parcial de les dones. Tot i ser una millora de només 4 punts, la tendència és a la baixa.

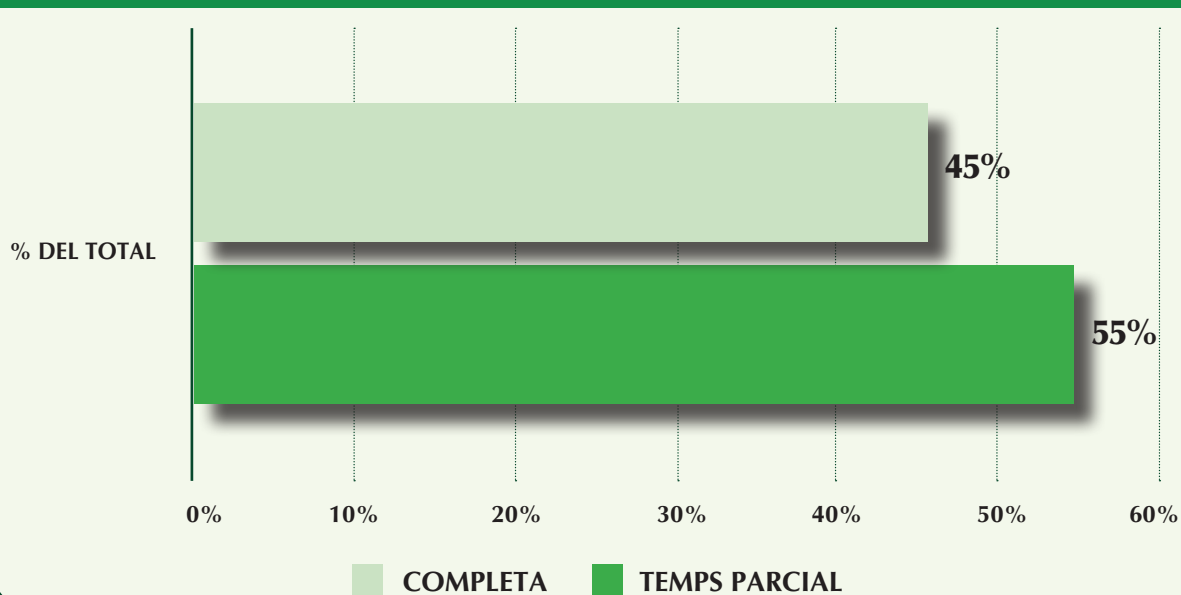
% DONES A TEMPS PARCIAL



El següent pas seria analitzar com se situa la distribució del tipus de jornada dins de cada sexe. Pel que respecta a les dones:

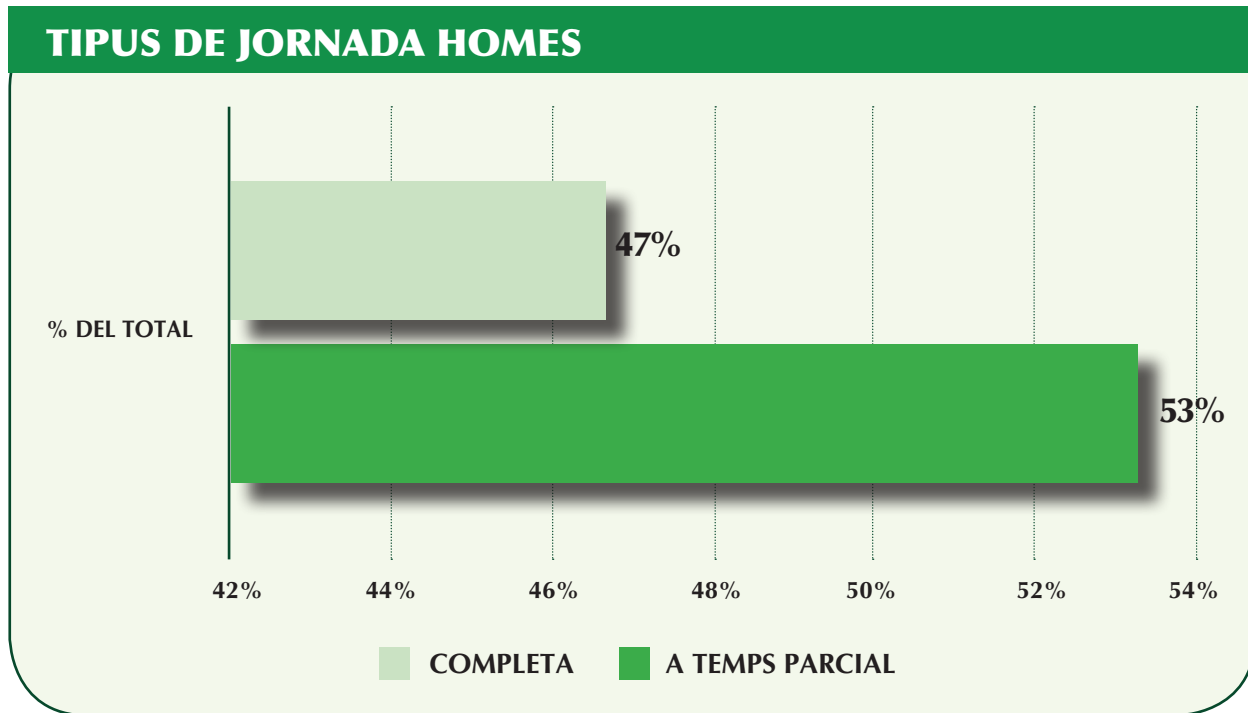
Jornada/Horaris	DONES	% DEL TOTAL
A TEMPS PARCIAL	857	55%
COMPLETA	714	45%
Total general	1571	100%

TIPUS DE JORNADA DONES



Pel que fa a les mateixes dades però en el cas dels homes:

Jornada/Horaris	HOMES	% DEL TOTAL
A TEMPS PARCIAL	312	53%
COMPLETA	273	47%
Total general	585	100%



Això posa de manifest que en la distribució segregada de la jornada a temps parcial s'observa una lleugera diferència en contra de les dones, tot i que en ser només de 2 punts no podem ar-

ribar a definir aquesta condició de treball com a definitiva per establir una precarització del sector envers les dones.

Reduccions PER GUARDA LEGAL

Finalment, analitzarem per sexes com es produeixen les reduccions per guarda legal existents en les persones de la mostra de l'estudi.

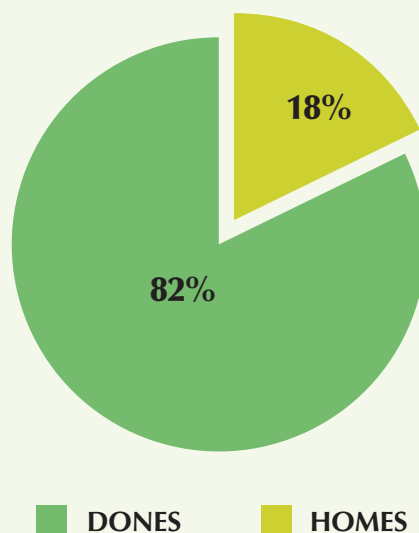
La reducció per guarda legal, segons l'apartat 6 de l'article 37 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, permet als treballadors i treballadores de reduir la jornada de treball diària per atendre la cura d'un/a menor de 12 anys, de persones amb discapacitat a càrrec de la persona treballadora, així com de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Com hem apuntat al principi, tradicionalment s'ha associat el rol de cura a les dones, i arriba el moment de comprovar què en diuen els números.

	REDUCCIÓ PER GUARDA LEGAL
HOMES	6
DONES	27

Aquestes dades es converteixen en els següents percentatges:

% REDUCCIONS PER GUARDA LEGAL





Segons les dades de l'Institut Nacional d'Estadística corresponents a l'any 2019, el nombre d'homes que agafaven una reducció per dedicar-se a cures de qualsevol tipus era del 5%. En canvi, en les entitats estudiades, aquesta xifra s'apropa al 18%. Un número molt superior, 13 punts, però que encara es troba molt lluny de l'equitat desitjada.

De fet, la UNED ha manifestat en diverses ocasions que és en aquest punt que la bretxa de gènere es posa més de manifest, fet que també

succeeix en l'actual estudi, en què trobem en aquest punt la diferència més gran entre homes i dones. Aquest fet encara s'ha accentuat més amb l'arribada de la Covid, que ha provocat confinaments de nens i nenes, en moltes ocasions resoltos amb la presència principalment de les mares respecte als pares. I és que el mateix estudi de la UNED esmentat anteriorment parla d'un 26% de les mares que redueixen la seva jornada, és a dir, una de cada quatre mares, per cuidar els seus fills o filles, enfront del 4,1% dels pares.

Situació salarial.

LA BRETXA SALARIAL

La bretxa salarial total és la comparació entre la mitjana aritmètica dels sous que perceben les persones de l'entitat, desagregades per sexe, sense tenir en compte el percentatge de jornada treballada. Aquest fet, que pot semblar una errada a l'hora de comparar situacions salarials, es fa de manera específica per aconseguir descobrir biaixos de gènere, provocats precisament per les situacions que hem analitzat anteriorment, com la parcialitat de les jornades o les reduccions per guarda legal.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) manifesta que la bretxa salarial de gènere mesura la diferència entre ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Aquesta bretxa salarial pot fer referència a diferències en els ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals.

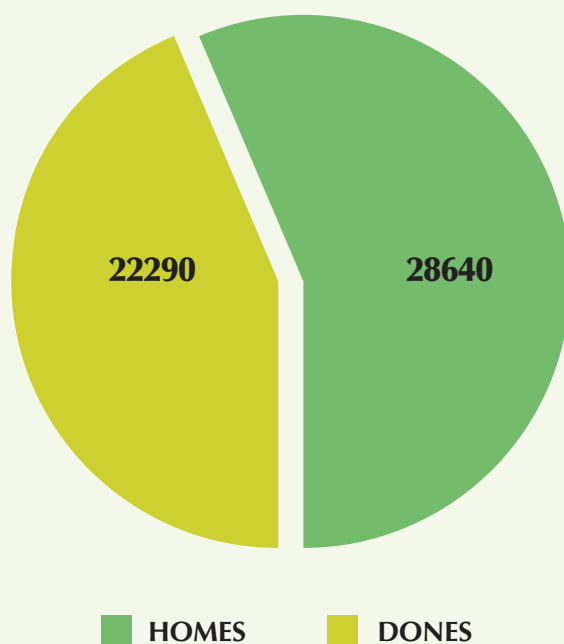
Les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial publicades el juny de 2020 són corresponents a l'any 2018, a partir de les dades obtingudes de

l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT).

Aquesta bretxa salarial se situava l'any 2002, segons les dades de l'EES, en un 22,2%.

Els motius d'aquesta bretxa salarial poden ser diversos, però normalment els podem dividir en:

- Infravaloració de les feines i ocupació de llocs de treball poc valorats. Presència majoritària de dones en sectors precaritzats i amb condicions de treball inferiors.
- Estereotips i rol de gènere. Assumpció per part de les dones de determinats papers en llocs de treball amb pitjor remuneració.
- Cura. Relacionat amb l'anterior però amb entitat pròpia es troba el rol de la cura, assumit habitualment per les dones.

BRETXA SALARIAL ESTATAL = 22,2%

Bretxa salarial al Tercer Sector = 2,21%

- Segregacions verticals i horitzontals. La gamma de feines ocupades per les dones és més estreta (segregació horitzontal) i en llocs de treball amb menys jerarquia (segregació vertical).

Cal recordar que l'article 6.b del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones estableix que totes les entitats que tinguin una bretxa salarial per sobre del 25% han de donar una explicació objectiva a aquesta situació.

L'Informe de l'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere de l'Observatori del Tercer Sector, que ens serveix constantment com a referència per comparar les noves dades obtingudes, va situar la bretxa salarial del Tercer Sector Social en un 3%, afortunadament molt lluny del 22,2% del mercat laboral estatal. Tenint en compte el percentatge tan alt d'ocupació femenina que ja hem posat de manifest, aquesta dada és molt interessant.

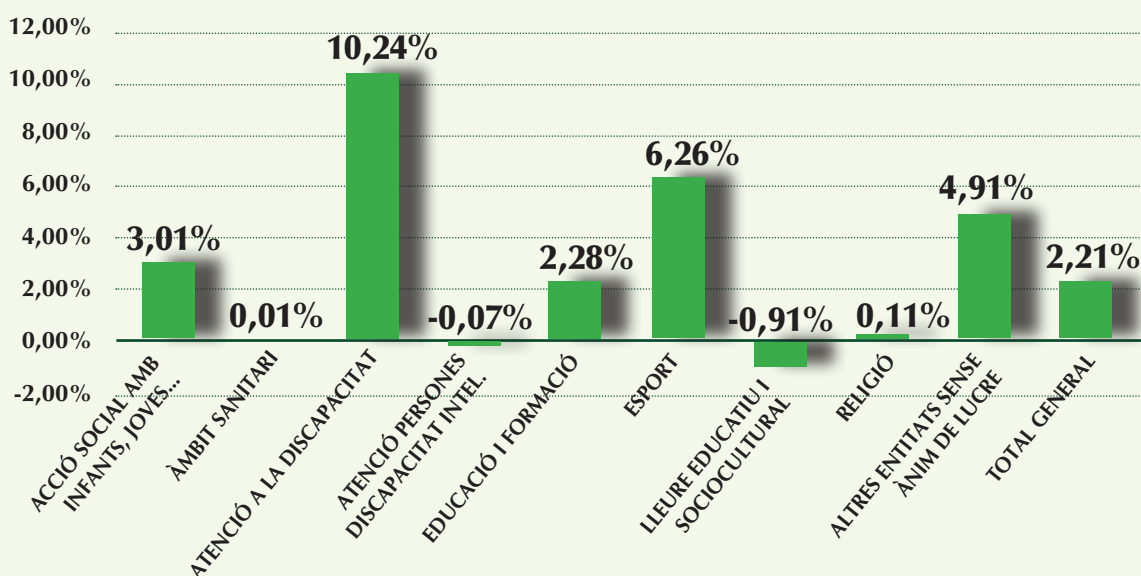
En el present estudi els resultats de la bretxa salarial la situen en un 2,21%, per tant es milloraria el 3% obtingut en l'estudi de l'Observatori del Tercer sector de fa tres anys. Analitzant per àrees d'actuació, ens trobem amb els següents resultats:

ÀREA D'ACTUACIÓ	BRETXA SALARIAL
EDUCACIÓ / LLEURE	1,04%
RELIGIOSA	0,11%
TERCER SECTOR	3,43%
Total general	2,21%

En aquest quadre podem veure que en les entitats religioses pràcticament no existeix bretxa salarial, que en l'àmbit del lleure i l'educació aquesta es troba al voltant de l'1% i és al Tercer Sector en general on hi hauria la bretxa més alta, propera a la dada obtinguda el 2018. Per tant, val la pena fer un estudi més acurat de l'àmbit més concret. En aquest sentit, aquestes són les dades obtingudes:

ÀMBIT	BRETXA SALARIAL
ACCIÓ SOCIAL AMB INFANTS, JOVES, FAMÍLIES I ALTRES COL·LECTIUS	3,01%
ÀMBIT SANITARI	0,00%
ATENCIÓ A LA DISCAPACITAT FÍSICA	10,24%
ATENCIÓ PERSONES DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL	-0,07%
EDUCACIÓ I FORMACIÓ	2,28%
ESPORT	6,26%
LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL	-0,91%
RELIGIOSA	0,11%
ALTRES ENTITATS SENSE ÀNIM DE LUCRE	4,91%
Total general	2,21%

BRETXA SALARIAL



Analitzant aquestes dades, ens trobem que:

- 1 Hi ha àmbits com el Sanitari, l'Atenció a Persones amb discapacitat intel·lectual, el Lleure educatiu i Sociocultural o les entitats religioses on la bretxa salarial és 0 o, fins i tot, favorable a les dones, ja que és negativa.
- 2 Existeixen dos àmbits alineats amb la bretxa salarial genèrica, com són Acció Social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius i Educació i Formació.
- 3 I finalment, tres àmbits com l'Atenció a la discapacitat física, l'esport i el calaix de sastre que hem anomenat Altres entitats sense ànim de lucre tenen dades més preocupants. Especialment remarcable és l'àmbit d'Atenció a la discapacitat física, on la bretxa se situa en un 10,24%.

Dades quantitatives. L'OPINIÓ DEL PERSONAL



Malgrat no ser l'objectiu d'aquest estudi, basat essencialment en dades quantitatives, no hem volgut desapropitar l'oportunitat de preguntar al personal de les entitats la seva opinió respecte a dues qüestions molt concretes i totalment subjectives.

Del total de 2.156 persones objectes d'aquest estudi, s'ha obtingut la resposta de 408 persones.

Les preguntes plantejades i la nota obtinguda es valoren sobre 10, en què el 0 és totalment en desacord i el 10, totalment d'acord. Les preguntes són les següents:

- L'entitat treballa amb perspectiva de gènere = 8,92
- Els homes i les dones cobren el mateix a la meua entitat si fan la mateixa feina = 9,07

Evidentment la primera pregunta buscava conèixer l'opinió subjectiva respecte a la imatge que dona l'entitat i la segona, respecte a una dada tan compromesa com el salari.

Objectius

La situació obtinguda en aquest estudi mostra un sector en constant evolució cap a la igualtat de gènere. És destacable el fet de no haver obtingut diferències remarcables en l'àmbit de les condicions de treball amb l'esperada excepció de les excedències per cura de fills/es.

Per tant, podem concloure que els objectius com a sector haurien de ser:

- 1** Fer un treball de sensibilització respecte als rols de gènere per tal que la feminització del sector no sigui un fet perjudicial, especialment en l'àmbit salarial.
- 2** Posar els mitjans necessaris per lluitar contra la temporalitat dels contractes en el sector, promovent per exemple la utilització del contracte fix discontinu.
- 3** Promoure l'opció que les excedències per cura de fills/es o familiars també siguin sol·licitades pels homes i que no recaiguin només en les dones.
- 4** Posar el focus en els sectors que han mostrat una bretxa salarial per sobre del 2,21% (mitjana del sector) i intentar analitzar el perquè d'aquesta situació.

FONTS CONSULTADES

Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. La Confederació – DDiPAS. 2018

L'ocupació al Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere. L'Observatori del Tercer Sector. 2018

AFIN. *Feminització de la cura.* Número 116. UAB. 2019

Dossier Dones i treball. ICD. 2020

Informe sobre la bretxa salarial. CCOO. 2021

Les dones a Catalunya 2021. Observatori de la Igualtat de Gènere. 2021

Les dones al mercat de treball. Barcelona Activa. 2021

Institut d'Estadística de Catalunya. Dades de l'EPA 2020 sobre població activa a Catalunya

NORMATIVA CONSULTADA

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Reial Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes al treball.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones



Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**

900 900 120
**Contra la violència
masclista** **Atenció 24 h**



Fundesplai
Fundació Catalana de l'Esplai