



ANUARI DE  
L'OCUPACIÓ  
DEL TERCER  
SECTOR SOCIAL  
DE CATALUNYA  
2025

ANUARI DE  
L'OCUPACIÓ  
DEL TERCER  
SECTOR SOCIAL  
DE CATALUNYA  
2025

Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2025 – 11a edició

Barcelona, desembre de 2025.

Edita:

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

**(La Confederació)**

C. València núm. 3-B, planta -1 (local).

Barcelona 08015

info@laconfederacio.org

www.laconfederacio.org

Direcció

Anna Mas

Realització, anàlisi i tractament de dades

(Fundació Ferrer i Guàrdia: Mònica Vila i Nil Garrell)

Equip de treball

Mònica Colomer i Marc Segarra

(La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya)

Disseny gràfic i maquetació:

Natàlia González (nanots.cat)

HO PROMOU:



AMB EL FINANÇAMENT DE:



# ÍNDEX

Presentació institucional.....	5
Introducció .....	6
Objectius.....	7
Metodologia.....	8
<b>1. Caracterització de les entitats</b> .....	11
1.1 Distribució territorial .....	12
1.2 Any de constitució .....	14
1.3 Forma jurídica.....	15
1.4 Àmbit territorial.....	16
1.5 Àmbit d'intervenció .....	17
1.6 Dimensió de l'entitat .....	20
<b>2. Personal al tercer sector social</b> .....	21
2.1 Personal remunerat.....	22
2.2 Tipus de jornada .....	25
2.3 Tipus de contracte.....	27
2.4 Perfil personal contractat .....	29
2.5 Salaris i equitat.....	32
2.6 Qualitat laboral: Grau de compliment de plans i mesures .....	41
2.7 Voluntariat.....	43
2.8 Absentisme i baixes laborals .....	43
Plans i mesures .....	47
Formacions.....	49
<b>3. Finançament de les entitats</b> .....	50
3.1 Valoració de la situació econòmica de l'entitat.....	51
3.2 Ingressos i despeses de les entitats .....	51
3.3 Fonts de finançament .....	53
3.4 Detall del finançament públic .....	54
3.5 Deute a entitats .....	57
3.6 Detall del finançament privat .....	59
<b>4. Percepció i reptes de futur</b> .....	61
4.1 Espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'Administració pública.....	62
4.2 Objectius forts i febles per a l'assoliment dels objectius de les entitats.. ..	63
4.3 Grau de reconeixement per part d'altres agents.....	65
<b>Conclusions</b> .....	66
Caracterització de les entitats .....	67
<b>Annexos</b> .....	71
Quadre d'elements de qualitat laboral i normativa aplicable .....	72

## **Presentació institucional**

Un any més, des de La Confederació, presentem una nova edició de *l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya*, una recerca periòdica que ens permet obtenir dades actualitzades sobre l'estat i l'evolució de l'ocupació que generen les organitzacions no lucratives que treballen en el sector de serveis socials i d'atenció a les persones del nostre país.

Enguany, amb la seva onzena edició, s'evidencia la consolidació de *l'Anuari de l'Ocupació* com a document d'anàlisi i treball de referència per tots els actors vinculats al sector. És un instrument clau per generar discurs compartit i reforçar el reconeixement del Tercer Sector Social com a agent social i econòmic amb capacitat de generar ocupació. És un instrument, també, d'incidència política per reclamar l'increment de la inversió en el sistema de serveis socials com a eix fonamental de l'Estat del Benestar, avançant cap a models de col·laboració públicossocials que permetin una major estabilitat dels serveis. I, sens dubte, és una eina orientada a la millora contínua del sector, convençuts que la qualitat de l'ocupació repercuteix directament en la qualitat dels serveis que dia a dia desenvolupen les entitats socials del país.

Com en les edicions anteriors, és una satisfacció constatar que *l'Anuari de l'Ocupació* continua avançant gràcies a l'esforç de moltes organitzacions compromeses que comparteixen la seva realitat i el seu coneixement en benefici de tot el sector. I un cop més, hem de destacar el suport del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, una col·laboració renovada anualment des del naixement del projecte i sense la qual aquesta recerca no seria possible.

Tenim la convicció que les dades que aquí presentem contribuiran a continuar avançant de manera decidida en la qualitat de l'ocupació del sector. Aquest és el compromís ferm de La Confederació i del conjunt d'entitats que representa.

**Jordi Roman Soto**

President de La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya

## Introducció

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya arriba el 2025 a la seva onzena edició, consolidant-se com l'eina de referència per comprendre l'estat de l'ocupació d'un sector que continua creixent, diversificant-se i assumint un paper cada vegada més rellevant en l'atenció a les necessitats socials del territori català.

Aquesta onzena edició recull la participació de 281 entitats i ofereix una radiografia detallada del sector. La distribució territorial torna a evidenciar una concentració molt destacada a la província de Barcelona, que agrupa la major part de les entitats amb personal contractat. La majoria d'entitats es van constituir entre els anys noranta i la primera dècada dels 2000, i adopten principalment formes jurídiques d'associació o de fundació.

Durant el 2024, es calcula que el sector va ocupar aproximadament 121.500 persones, una xifra que reforça el seu paper com a motor d'ocupació i com a actor imprescindible en la prestació de serveis i en l'atenció de necessitats socials emergents.

En aquesta edició s'incorpora per primer cop la categoria "macro" —entitats amb més de 500 persones treballadores—, fet que permet captar de manera més precisa la realitat d'organitzacions amb un pes laboral i econòmic molt superior a la mitjana. Pel que fa a la dimensió global del sector, la distribució mostra un predomini d'entitats petites i micro, que representen la major part del conjunt, mentre que les entitats mitjanes tenen un pes moderat i les grans i macro conformen un segment minoritari dins del sector.

El sector continua estant fortament feminitzat en totes les categories professionals, incloent-hi els càrrecs directius. Tot i això, les diferències salarials per gènere es mantenen en valors baixos i relativament estables, amb bretxes generalment properes a l'1% segons la categoria professional. Les dades d'aquesta edició confirmen una consolidació de la contractació indefinida i un descens sostingut de les jornades parcials.

Pel que fa el finançament, predomina el pes dels fons públics, que continuen essent l'eix central del sosteniment econòmic del sector, representant el 60%. Tanmateix, les entitats mostren un esforç notable per diversificar fonts i instruments. La mediana d'ingressos del 2024 és de 1.297.892, i es reflecteix diferències molt marcades segons la dimensió de l'entitat. Malgrat haver-hi una percepció general d'estabilitat econòmica, prop d'un 40% de les entitats declara tensions de tresoreria derivades de retards en els pagaments públics.

Entre els reptes principals del 2025, destaquen la necessitat d'afrontar el context socioeconòmic desfavorable, adaptar-se a un marc normatiu i legislatiu que dificulta l'activitat, reduir les càrregues de digitalització i tràmits administratius, reforçar les relacions amb el sector privat i millorar la relació i coordinació amb les administracions públiques. El rol central dels equips professionals continua sent el principal actiu i, alhora, un àmbit on cal garantir estabilitat, reconeixement i oportunitats de creixement.

## Objectius

L'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2025 té com a objectiu general consolidar-se com el document de referència per al coneixement de l'estat de l'ocupació i les dinàmiques laborals al sector no lucratiu, aportant una visió rigorosa i actualitzada de les condicions en què treballen les persones que en formen part.

En aquesta onzena edició, l'Anuari centra la seva mirada en la qualitat del treball a les entitats del tercer sector social, analitzant aspectes clau com la composició i estabilitat dels equips professionals, les desigualtats salarials i les barreres a la promoció, l'existència de protocols i plans d'igualtat i conciliació, les condicions laborals i les oportunitats de desenvolupament professional. Els objectius específics d'aquesta edició són:

- Actualitzar el coneixement sobre les entitats del tercer sector social amb persones ocupades a Catalunya, a partir d'una mostra representativa que permeti captar la diversitat del sector.
- Analitzar la qualitat de l'ocupació al tercer sector social, posant el focus en aspectes com l'estabilitat laboral, les condicions contractuals, la igualtat retributiva, la conciliació i les oportunitats de desenvolupament professional.
- Identificar els factors laborals que afavoreixen o dificulten la retenció del talent, la motivació i la sostenibilitat dels equips professionals.
- Aprofundir en la situació econòmica de les entitats, incloent-hi els resultats anuals, les fonts de finançament i la relació amb l'Administració pública, per entendre com condiciona la gestió de les persones.
- Detectar fortaleeses i debilitats del sector en relació amb la gestió de persones, la qualitat del treball i la capacitat d'assolir els seus objectius organitzacionals.

## Metodologia

El qüestionari utilitzat en aquesta edició de l'Anuari ha incorporat preguntes de continuïtat respecte a edicions anteriors, fet que permet analitzar l'evolució de l'ocupació al tercer sector social i mantenir una línia d'anàlisi estable al llarg del temps.

En total, el qüestionari inclou 91 preguntes, distribuïdes en quatre blocs temàtics, algunes de les quals es mostren de manera condicionada segons les respostes prèvies.

- Secció A: Dades bàsiques de l'entitat
- Secció B: Gestió de les persones
- Secció C: Finançament
- Secció D: Participació, impacte i reconeixement

L'estudi s'ha adreçat a un univers de 2.042 entitats del tercer sector social de Catalunya amb almenys una persona contractada. La recollida de dades s'ha dut a terme mitjançant un qüestionari autoadministrat en línia, amb el suport d'un seguiment actiu a través de trucades telefòniques i correus electrònics per fomentar la participació i facilitar la resolució de dubtes. El treball de camp s'ha desenvolupat entre el 15 de setembre i el 7 de novembre de 2025.

S'han obtingut respostes completes de 281 entitats, totes elles amb almenys una persona ocupada. Tot i que no s'ha aplicat un disseny de mostreig probabilístic, la mostra recollida permet una anàlisi significativa del sector en termes de volum, diversitat territorial, tipologia d'entitats i àmbits d'actuació.

## FITXA TÈCNICA DE L'ENQUESTA



### Univers

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



### Àmbit geogràfic

Catalunya.



### Mostra

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



### Tipus de mostreig

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



### Tipus de qüestionari

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



### Treball de camp

Del 15 de setembre al 7 de novembre de 2025.



### Error mostral

$\pm 5,43\%$  al 95% de nivell de confiança en situació de màxima incertesa.

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

- Dimensió de l'entitat: Les entitats micro, que tenen menys de 10 persones treballadores; les entitats petites, que tenen entre 11 i 50 persones treballadores; les entitats mitjanes, que tenen entre 51 i 250 persones, i les entitats grans, que tenen entre 251 i 500; i les entitats macro, que tenen més de 500 persones treballadores.
- Sostre de vidre: Les entitats amb menys d'un 40% de dones en les direccions i gerències s'han categoritzat com a «masculinitzades». Les entitats entre un 40 i un 60% de dones s'han categoritzat com a «paritàries». I les entitats amb més d'un 60% de dones en les direccions i gerències s'han categoritzat com a «feminitzades».
- Grans àmbits: Àmbits d'actuació vinculats a «Acompanyament», «Atenció i acció comunitària», «Atenció psicosocial i rehabilitació», «Formació, educació i lleure», «Necessitats bàsiques i inserció laboral», «Sensibilització i xarxes de suport» i «Altres».

# 1

## **CARACTERITZACIÓ DE LES ENTITATS**

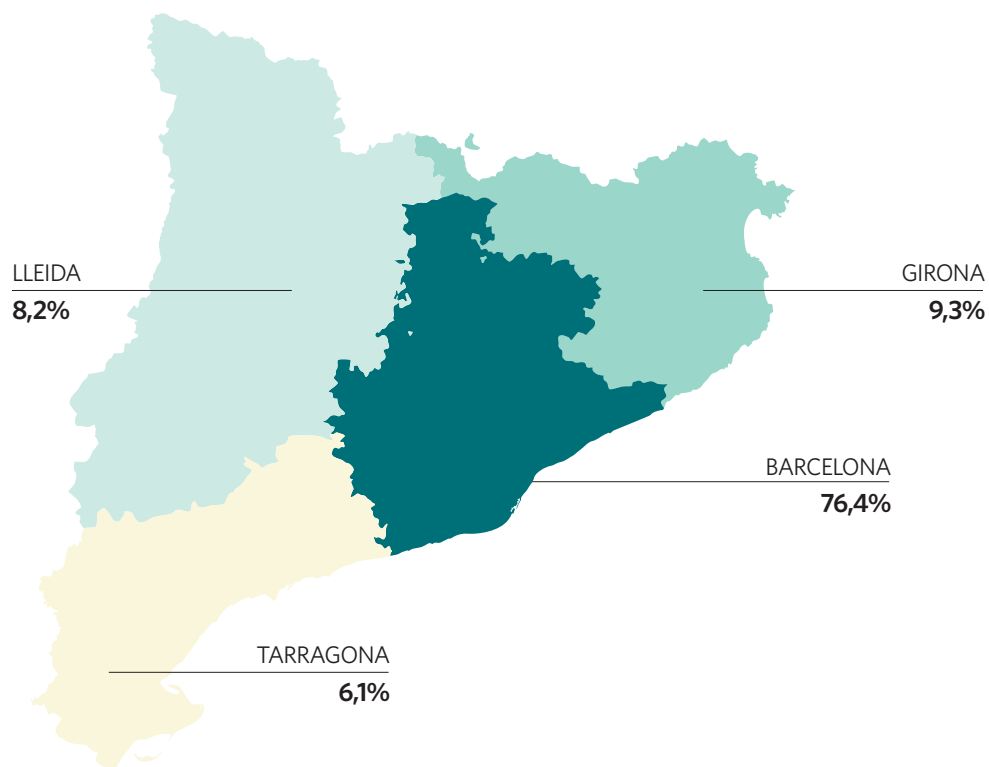
Aquest bloc ofereix una radiografia detallada de les entitats que constitueixen el tercer sector social de Catalunya. S'hi analitzen aspectes com la distribució territorial, l'any de constitució, la forma jurídica, l'àmbit d'intervenció i la dimensió de l'entitat. L'objectiu és proporcionar una visió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

## 1.1 Distribució territorial

La distribució territorial de les entitats del tercer sector amb personal contractat mostra una forta concentració a la província de Barcelona, que agrupa el 76,4% de les respostes. Aquest pes es reflecteix també en l'anàlisi comarcal, on el Barcelonès destaca amb un 49,6% del total d'entitats.

Les altres províncies presenten una presència més reduïda: Girona concentra el 9,3%, Lleida el 8,2% i Tarragona el 6,1%.

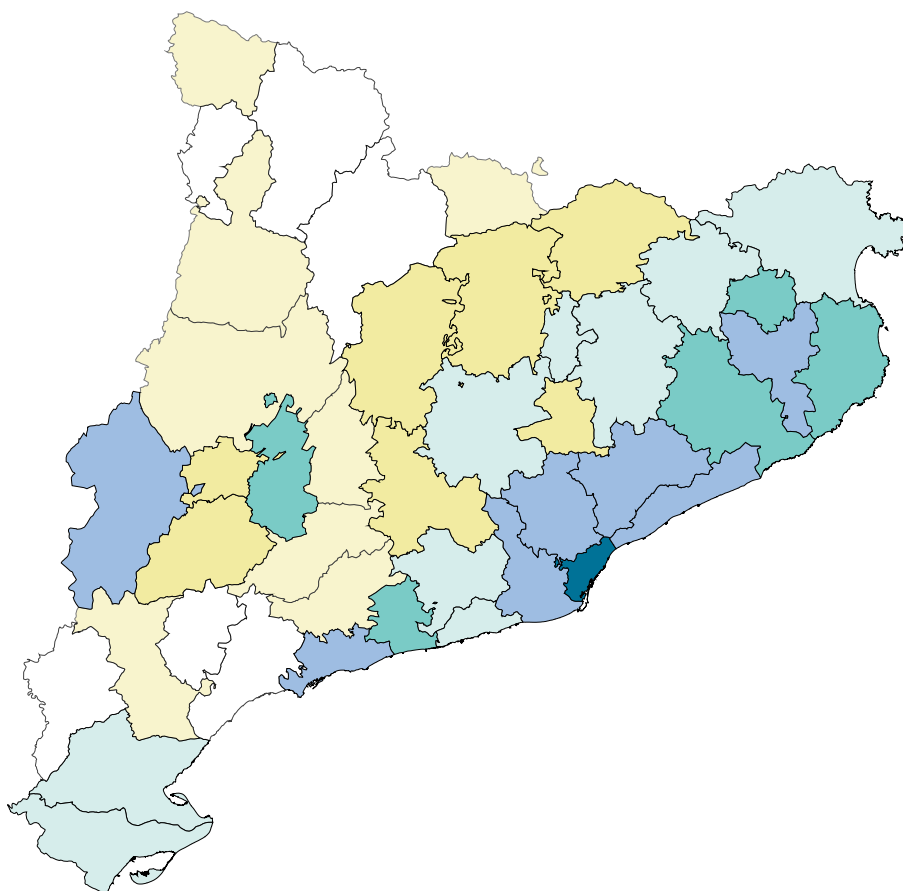
Taula 1: **Província**



Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector 2025

Taula 2: **Comarca (%)**

Alt Camp	0,4
Alt Empordà	1,4
Alt Penedès	1,4
Alt Urgell	0,4
Bages	1,8
Baix Camp	0,7
Baix Ebre	0,7
Baix Empordà	0,7
Baix Llobregat	8,2
Baix Penedès	0,4
<b>Barcelonès</b>	<b>49,6</b>
Berguedà	0,7
Cerdanya	0,4
Conca de Barberà	0,4
Garraf	0,4
Garrigues	0,7
Garrotxa	0,4
Gironès	3,9
La Garrotxa	0,7
La Selva	0,7
Lluçanès	0,4
Maresme	3,2
Montsià	0,7
Noguera	0,4
Osona	2,1
Pla d'Urgell	0,4
Pla de l'Estany	0,7
Ribera d'Ebre	0,4
Ripollès	0,4
Segarra	0,4
Segrià	4,6
Selva	0,4
Solsonès	0,7
Tarragonès	2,5
Urgell	0,4
Vallès Occidental	6,8
Vallès Oriental	1,8

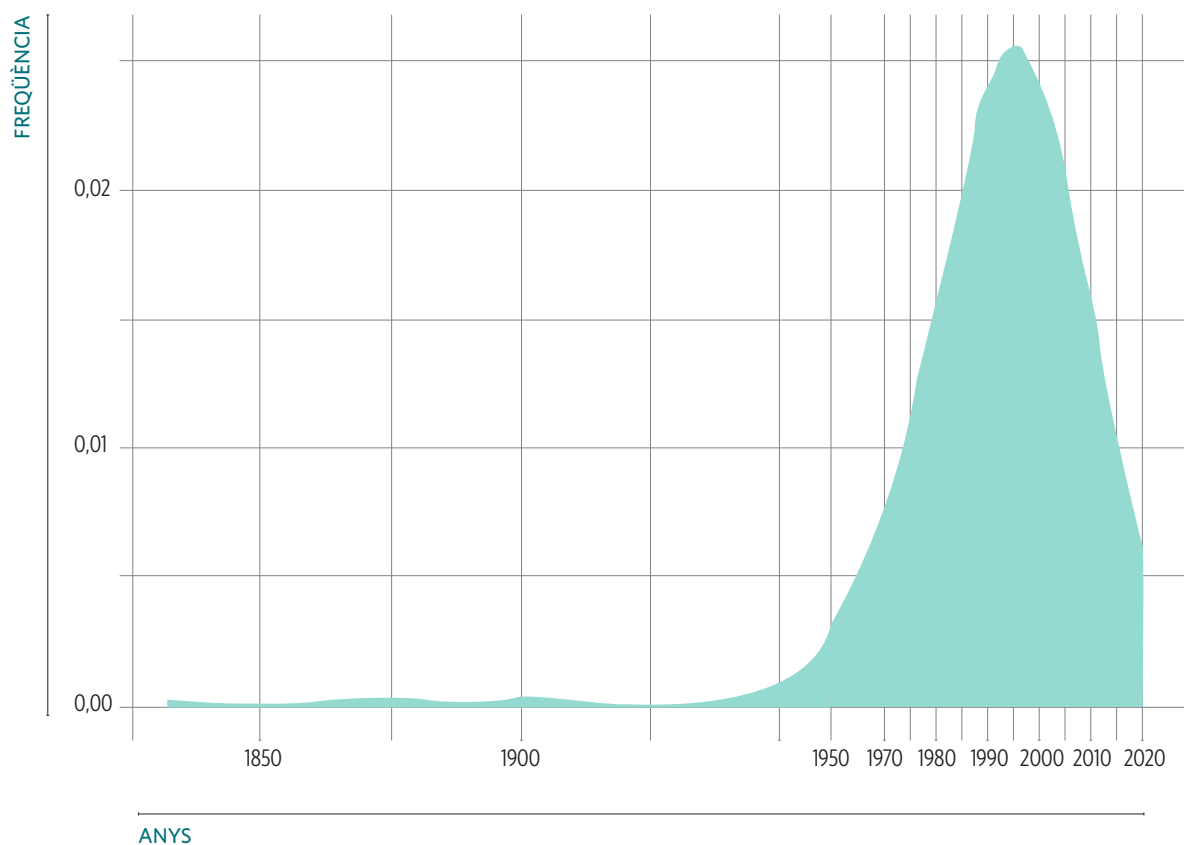


Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector 2025

## 1.2 Any de constitució

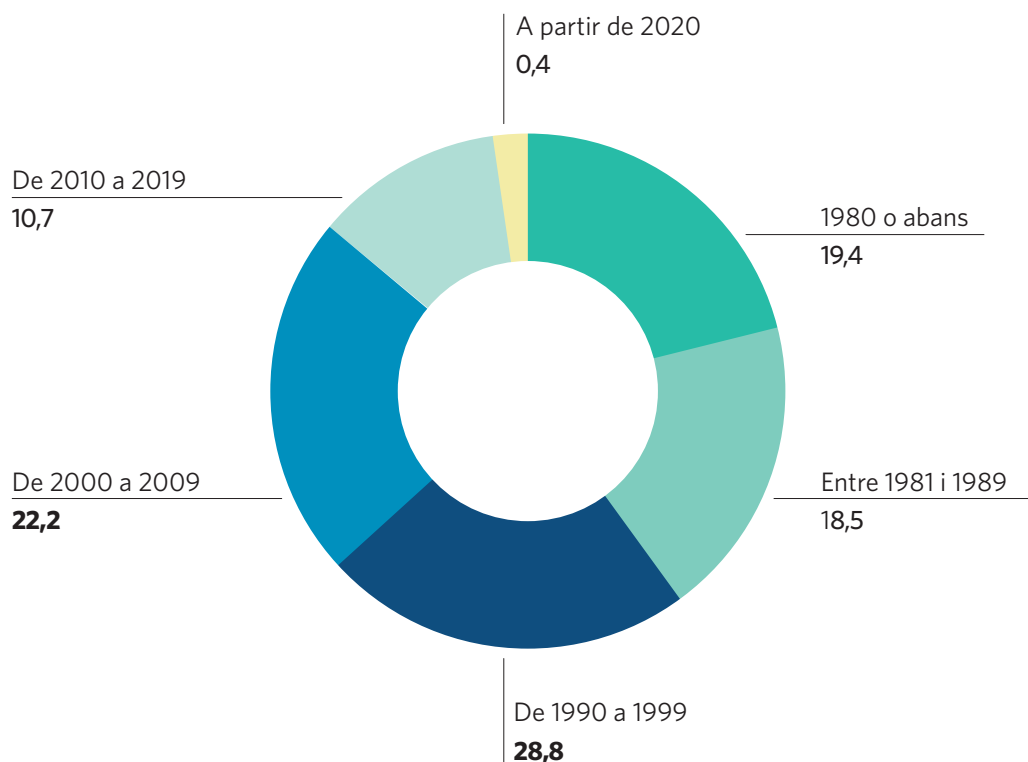
L'any de constitució és un indicador clau de la trajectòria, la consolidació i l'arrelament d'una entitat al territori, així com del dinamisme en la creació de noves organitzacions per respondre a necessitats socials emergents. El 19,1% de les entitats, respectivament, s'han creat el 1980 o abans i entre el 1981 i el 1989. Pel que fa a la resta, el 28,8% es concentra entre el 1990 i el 1999, el 22% entre el 2000 i el 2009, l'10,7% entre el 2010 i el 2019 i, finalment, menys de l'1% a partir del 2020.

Gràfic 1: **Any de constitució**



Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector 2025

Gràfic 2: **Any de constitució (%)**



### 1.3 Forma jurídica

Pel que fa a la forma jurídica de les entitats participants, la majoria es constitueixen com a fundació, modalitat que representa el 39,9% del total. En segon lloc, destaquen les associacions, que agrupen el 37,1% de les entitats.

Entre les altres tipologies jurídiques, les cooperatives suposen l'11,2%, mentre que un 5,4% d'entitats declaren tenir altres formes jurídiques. Les federacions representen el 3,2%, les empreses d'inserció es redueixen a l'1,4%, les empreses a l'1,1%, i les delegacions d'entitats representen el 0,7%.

En comparació amb l'exercici anterior, no s'observen variacions substancials en la distribució de formes jurídiques, més enllà d'un increment en el pes de les fundacions i d'una disminució de les empreses d'inserció.

Taula 3: **Forma jurídica (%)**

	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Fundació	39,9	31,7
Associació	37,1	37,1
Cooperativa	11,2	9,2
Altres	5,4	11,5
Federació	3,2	4,2
Empresa d'Inserció	1,4	3,9
Empresa	1,1	1,9
Delegació d'entitat	0,7	0,5

## 1.4 Àmbit territorial

L'àmbit territorial d'actuació determina l'abast geogràfic en què una entitat desenvolupa la seva activitat. Les dades indiquen que el 59,1 % de les entitats operen principalment en l'àmbit municipal, mentre que el 44,8 % ho fan en l'àmbit comarcal i el 34,2% en el provincial. A escala autonòmica, hi actuen el 30,2% de les entitats, i només el 8,2% tenen presència en l'àmbit estatal. En l'àmbit més local, el 21,4% de les entitats treballen al barri i el 20,3% al districte.

Taula 4: **Àmbit territorial (%)**

<b>El barri</b>	21,4
<b>El districte</b>	20,3
<b>L'àmbit municipal</b>	59,1
<b>L'àmbit comarcal</b>	44,8
<b>L'àmbit provincial</b>	34,2
<b>L'àmbit autonòmic</b>	30,2
<b>L'àmbit estatal</b>	8,2

## 1.5 Àmbit d'intervenció

L'àmbit d'intervenció defineix el context en què les entitats despleguen la seva activitat. Tot i que poden intervenir en més d'un àmbit, s'ha identificat el principal per a cada entitat. Els resultats d'aquest any mostren que els àmbits més freqüents són l'atenció residencial i l'acompanyament i assistència personal, tots dos amb un 13 %. En tercer lloc se situa l'educació en el lleure i serveis educatius (9,8%), seguit per l'atenció psicosocial i/o rehabilitació (8,3%) i l'atenció diürna o centres de dia (6,9%). També destaquen els Centres Especials de Treball (5,8 %) i l'àmbit d'igualtat de tracte i no-discriminació i drets humans (4,3%). La resta d'àmbits presenten percentatges inferiors al 4 %, amb una distribució que evidencia la diversitat del tercer sector social i la seva capacitat per donar resposta a necessitats molt variades.

Taula 5: **Àmbit d'intervenció (%)**

	Total
Acció cívica i comunitària	2,2
Acompanyament i assistència personal	13,0
Altres	3,6
Altres formes d'inserció sociolaboral	2,9
Altres formes d'inserció sociolaboral	0,4
Atenció a persones en situació de soledat no desitjada	0,7
Atenció diürna o centres de dia	6,9
Atenció diürna o centres de dia / Atenció	0,4
Atenció domiciliària	0,7
Atenció precoç	2,2
Atenció psicosocial i/o rehabilitació	8,3
Atenció residencial	13,0
Centres Especials de Treball	5,8
Cooperació internacional	0,7
Cultural	2,5
Educació en el lleure i serveis educatius	9,8
Empreses d'inserció	3,3
Envelliment actiu	1,4
Exclusió residencial i promoció del dret a l'habitatge	2,9
Exclusió residencial i promoció del dret a l'habitatge	1,4
Formació i educació formal	1,4
Igualtat de tracte i no-discriminació i drets humans	4,3
Necessitats bàsiques i ajudes econòmiques	2,9
Protecció i tutela	2,9
Recerca i noves tecnologies	0,4
Sensibilització	0,7
Sociosanitari	3,6
Suport a persones en situació administrativa irregular	1,1
Xarxes i suport a entitats	0,7

## Col·lectius atesos

Els col·lectius atesos per les entitats del tercer sector social mostren una gran diversitat, tot i que alguns grups concentren una part significativa de l'atenció. Segons l'enquesta, el col·lectiu més atès és el de persones amb discapacitat (37,5%), seguit de infància i adolescència (28,4%) i persones en situació o risc de pobresa o exclusió social (27,4%). També destaquen les persones amb problemes de salut mental (24,6 %) i, en menor mesura, la joventut (18,2%) i les persones grans (17,2%).

Altres col·lectius atesos inclouen les persones amb trastorn de l'espectre autista (15,4%), persones d'origen migrat (9,8%) o malalties cròniques (8%). Per sota del 8 % trobem famílies segons la seva estructura (nombroses, monomarentals, separats, etc.) (8%), persones en situació de sensellarisme (6%), amb autisme (6%) o en situació d'atur (6%). Els percentatges més baixos corresponen a col·lectius com LGTBIQ+ (3%), persones refugiades (2%), comunitats culturals o religioses i persones que exerceixen la prostitució (1%, respectivament) i el poble gitano (0,4 %).

Taula 6: **Col·lectius atesos (%)**

Comunitats culturals i  o religioses	1,1
Famílies segons la seva estructura (nombroses, monomarentals, separats, etc.)	7,7
Infància i adolescència	28,4
Joventut	18,2
LGTBIQ+	2,5
Majors de 45 anys	3,5
Persones amb amb trastorn de l'espectre autista	15,4
Persones amb discapacitat	37,5
Persones amb malalties	8,4
Persones amb problemes d'addicció i  o drogodependències	4,2
Persones amb problemes de salut mental	24,6
Persones d'origen migrat	9,8
Persones en situació d'atur	5,6
Persones en situació de sensellarisme	6,0
Persones en situació o risc de pobresa o exclusió social	27,4
Persones grans	17,2
Persones que es troben o s'han trobat en situació de privació de la llibertat	2,8
Persones que exerceixen la prostitució	1,1
Persones refugiades i  o demandants d'asil	1,8
Poble gitano	0,4

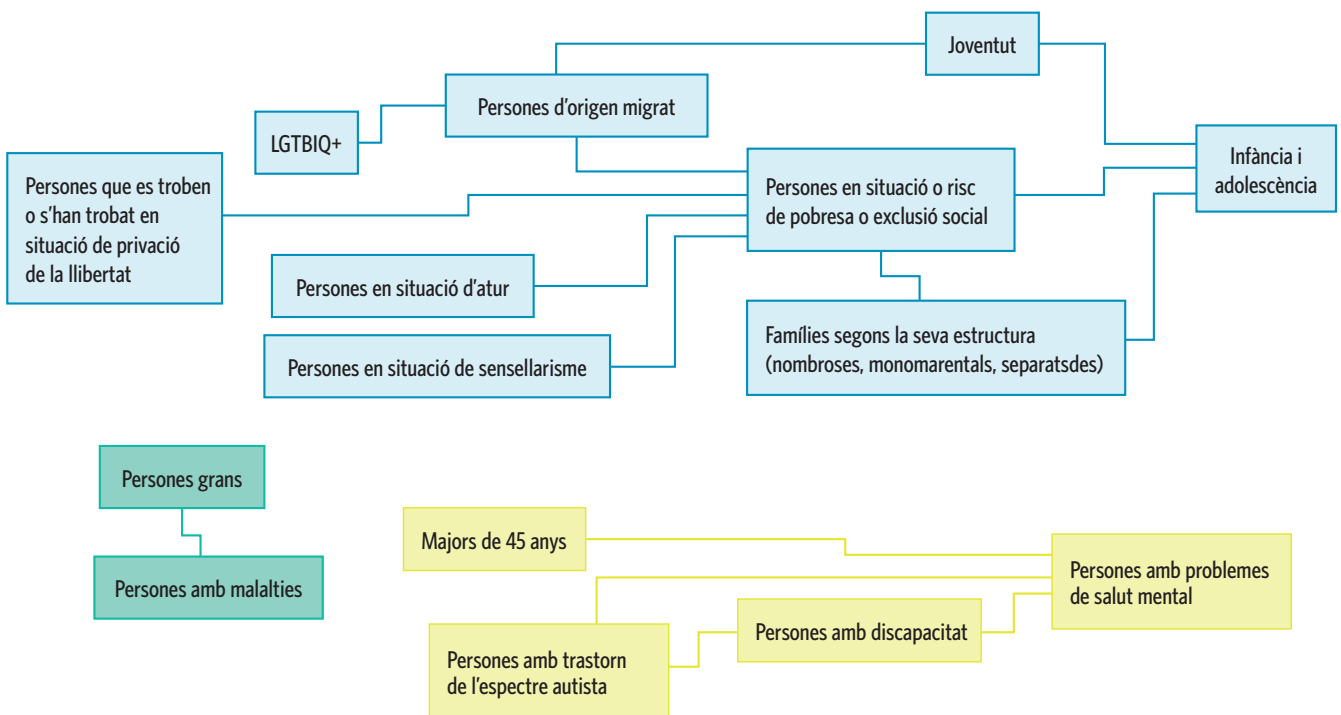
Un cop analitzats els col·lectius principals, és interessant poder conèixer quins col·lectius s'atenen conjuntament per part de les entitats del tercer sector, per exemple, saber si aquelles entitats que atenen persones amb problemes de salut mental també atenen persones amb discapacitat. S'han utilitzat algorismes de detecció de patrons d'associació, que serveixen per detectar relacions habituals entre grans conjunts de dades.

El diagrama mostra les combinacions de col·lectius atesos més habituals. Hi apareixen les freqüències amb què els col·lectius són atesos conjuntament per una mateixa entitat: les línies més gruixudes indiquen associacions més freqüents, mentre que les més fines representen combinacions menys habituals. No es mostren els col·lectius sense cap associació.

L'associació més habitual és la que hi ha entre els col·lectius de persones amb problemes de salut mental i persones amb discapacitat; un 18% de les entitats atenen conjuntament aquests col·lectius. Alhora un 5% de les entitats atenen aquests dos col·lectius conjuntament amb persones amb trastorn de l'espectre autista. D'altra banda, un 11% de les entitats atenen a infància i adolescència conjuntament amb persones en situació o risc de pobresa o exclusió social i un 10% a infància i adolescència conjuntament amb joventut, tot i que cap atén als tres col·lectius alhora.

El col·lectiu de persones en situació o risc de pobresa o exclusió social és el que es combina més amb altres col·lectius, a més d'infància i adolescència es combina amb persones d'origen migrat (6% de les entitats), persones en situació de sensellarisme (4%), persones en situació d'atur (3,6%), Famílies segons la seva estructura (nombroses, monomarentals, separats/des) (2,9%) i persones que es troben o s'han trobat en privació de llibertat (1,8%).

Imatge 1: **Diagrama de combinacions dels col·lectius atesos més habituals**



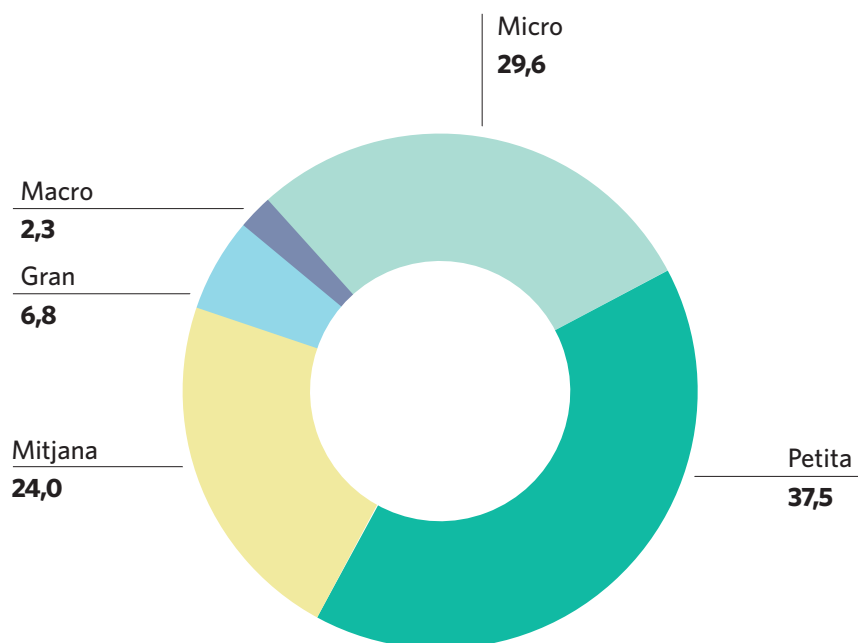
## 1.6 Dimensió de l'entitat

La dimensió de les entitats es determina a partir del nombre de persones treballadores a data de 30 de desembre de 2024. S'hi estableixen cinc categories: entitats micro (menys de 10 persones treballadores), petites (entre 11 i 50), mitjanes (entre 51 i 250), grans (entre 251 i 500) i macro (més de 500 persones treballadores).

La categoria "macro" s'incorpora per primer cop en aquesta edició. Tot i que representa una part molt petita de les respostes, incloure-la és rellevant perquè aquestes entitats, per la seva gran dimensió, concentren un volum d'activitat i d'ocupació molt superior al de la majoria d'organitzacions del sector. Per aquest motiu, malgrat que no es poden extreure conclusions generalitzables sobre aquest grup a causa del seu pes reduït en la mostra, és important tenir-les en compte per entendre l'heterogeneïtat i l'estructura real del tercer sector social.

Segons les respostes de l'enquesta, la majoria d'entitats participants són petites (37%) i micro (30%). Les segueixen les entitats mitjanes (24%), les grans (6,8%) i, finalment, les macro, que representen un 2,3% del total de respostes.

Gràfic 3: **Dimensió de l'entitat, 2024 (%)**



# 2

## **PERSONAL AL TERCER SECTOR**

Aquest apartat presenta els principals indicadors sobre les condicions laborals al tercer sector social a partir de les dades de l'Anuari 2025. S'hi analitzen la composició de les plantilles, l'estabilitat contractual, la distribució de les jornades, els perfils professionals i la segregació de gènere. També es revisen els salaris, la bretxa salarial i la ràtio d'equitat, així com el grau de desplegament de plans i mesures de qualitat laboral. Finalment, s'inclouen les dades sobre voluntariat, absentisme i persones ateses.



## 2.1 Personal remunerat

Les entitats del tercer sector social amb persones ocupades tenen, de mitjana, una plantilla de 109 persones. Aquesta xifra es veu incrementada per l'efecte de les entitats de major dimensió, que eleven la mitjana. En canvi, la mediana (és a dir, el valor central que s'obté quan s'ordenen totes les dades de manera creixent) ofereix una mesura més precisa del tipus de plantilla habitual d'aquestes entitats, ja que no està afectada per les entitats de dimensions molt grans. Concretament, la mediana indica que les entitats del tercer sector tenen plantilles de 24 persones, i la meitat de les entitats es troben dins d'un interval que va de 8 a 69 persones ocupades.

Si s'observen els resultats en funció de la dimensió de l'entitat, la meitat d'entitats micro tenen entre 3 i 7 persones treballadores; les petites, entre 15 i 34 persones; les mitjanes, entre 62 i 132 persones; i les entitats grans tenen entre 294 i 486 persones treballadores.

Taula 7: **Nombre de personal remunerat segons dimensió de l'entitat, any 2024**

DIMENSÍO ENTITAT	Mitjana 2024	P25	P50	P75
Micro	5	3	5	7
Petita	25	15	22	34
Mitjana	106	62	85	132
Gran	318	316	368	577
Macro	2216	867	1641	3077
Total	<b>109</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>69</b>

### Total treballadors del Tercer Sector Social:

Enguany, com a novetat destacada, s'ha aplicat un mètode d'estimació més precís per calcular el nombre total de persones treballadores del tercer sector social. S'estima que hi ha un total de 121.561 persones que treballen al tercer sector social, amb un marge d'error d'entre 108.381 i 134.741 persones. Aquest increment respecte a l'any anterior no respon a un creixement sobtat del sector, sinó a la millora del procediment de càlcul, que enguany ha incorporat de manera més acurada el pes de les entitats macro, entitats amb plantilles molt àmplies que tenen un impacte especialment rellevant en el total d'ocupació del sector.

Per estimar el total de persones treballadores del tercer sector social, s'han combinat dos mètodes en funció de la dimensió de les entitats. D'una banda, per a les entitats i federacions de més de 500 persones treballadores s'ha realitzat una identificació manual del nombre exacte de treballadores. Aquesta xifra s'ha obtingut a partir de les respostes aportades en l'Anuari i de la informació disponible en les memòries anuals d'aquestes entitats.

D'altra banda, per a les entitats i federacions amb menys de 500 persones treballadores, el total d'ocupació s'ha estimat mitjançant la mitjana de treballadores declarada en l'enquesta, aplicant-la al conjunt d'entitats d'aquest segment.

Sumant el volum obtingut pels dos mètodes i incorporant el marge d'error corresponent al procés d'estimació, el resultat final situa el nombre total de persones treballadores del tercer sector social en 121.561 i amb un marge d'error de  $\pm 13.180$ .

## Evolució contractació

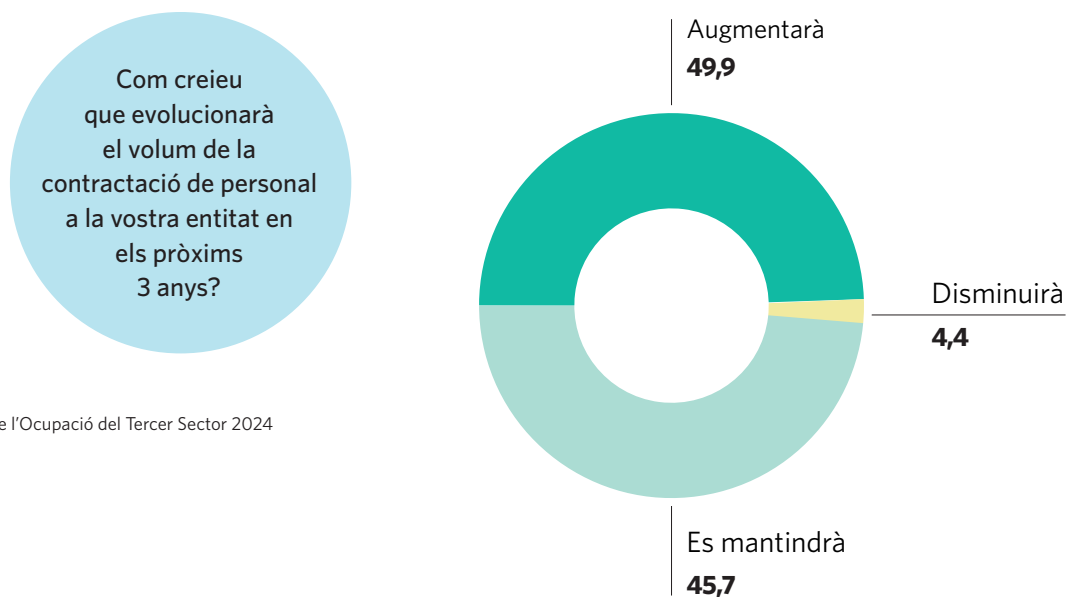
Es va preguntar a les entitats si la contractació de personal havia augmentat, disminuït o s'havia mantingut durant l'últim any. Els resultats indiquen que el 54 % han augmentat la contractació, el 38 % l'han mantinguda i només el 8 % l'han reduïda. Aquesta evolució varia segons la dimensió: les entitats amb més persones treballadores són les que registren majors increments en la contractació.

Taula 8: **Evolució de la contractació segons dimensió de l'entitat (%)**

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
<b>Ha augmentat</b>	54,2	28,4	51,2	70,2	88,2	100,0
<b>Ha disminuït</b>	7,6	10,4	9,5	5,3	0,0	0,0
<b>S'ha mantingut</b>	38,2	61,2	39,3	24,6	11,8	0,0
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

Aquesta pregunta es vincula amb la que es va plantejar en l'edició anterior sobre les previsions d'evolució del volum de contractació. Les dades actuals confirmen les prediccions: el 50% de les entitats esperaven un augment del personal, el 46% que es mantingués i només el 4% preveïen una disminució.

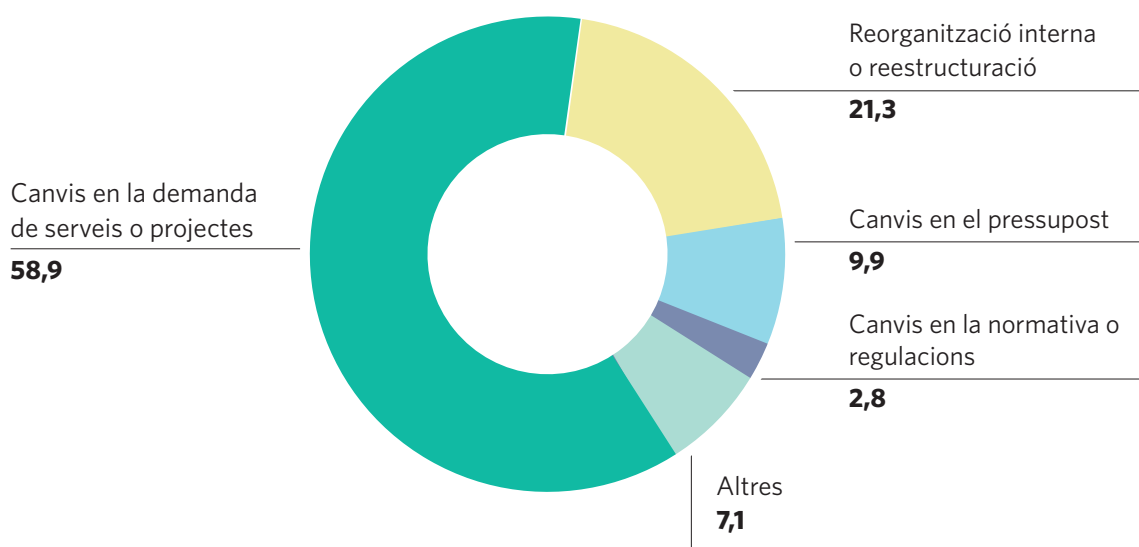
Gràfic 4: **Previsió d'evolució de contractació, 2024 (%)**



Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector 2024

Es va preguntar a les entitats quins són els motius que expliquen l'evolució de la contractació. Els resultats mostren que la causa principal són els canvis en la demanda de serveis o projectes, assenyalada pel 59% de les entitats. En segon lloc, destaca la reorganització interna o reestructuració (21%). En menor mesura, el 9,9% ho atribueixen a canvis en el pressupost, el 3% a modificacions normatives o reguladores i el 7% a altres motius.

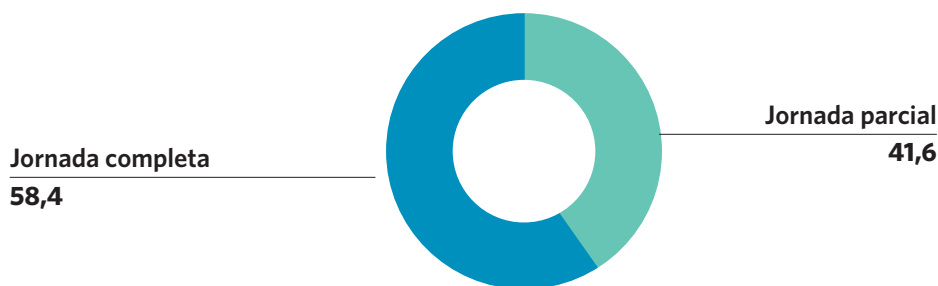
Gràfic 5: **Motius de l'evolució de la contractació (%)**



## 2.2 Tipus de jornada

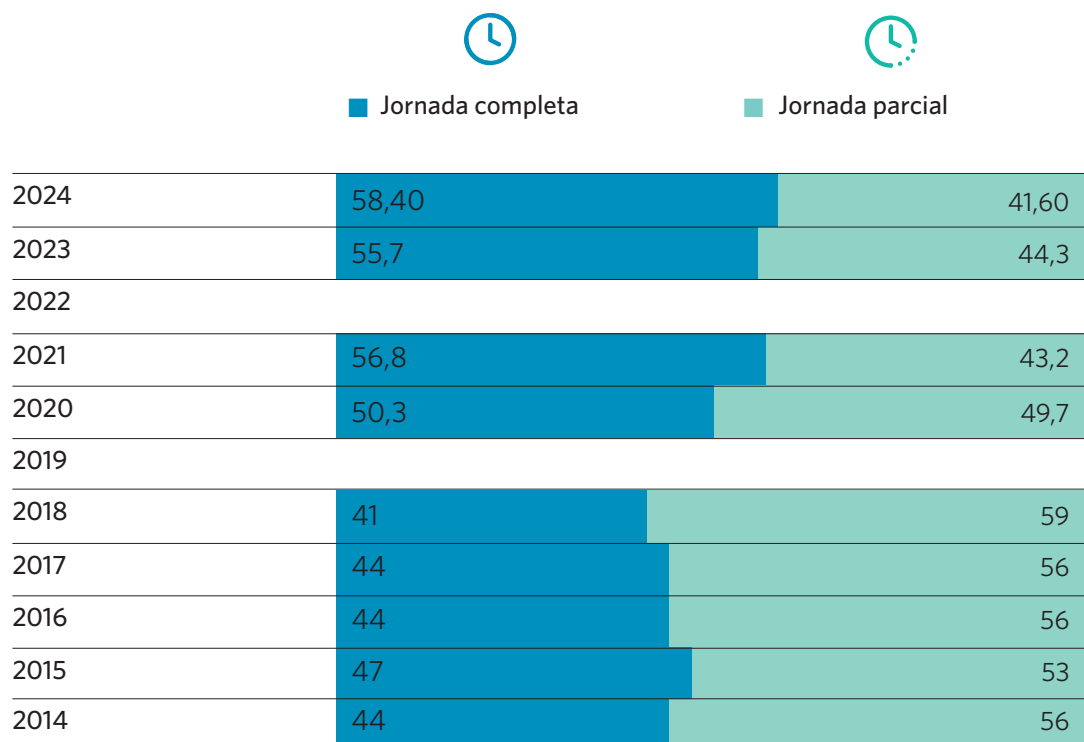
En el marc de l'anàlisi sobre la qualitat laboral al tercer sector social, resulta rellevant observar la distribució de les jornades de treball. Pel que fa a la jornada laboral, el 58,4 % de les persones ocupades al tercer sector social treballen a jornada completa, mentre que el 41,6 % ho fan a jornada parcial.

Gràfic 6: **Jornada laboral de la plantilla, 2024 (%)**




En comparar les jornades laborals de les persones ocupades al tercer sector social de Catalunya d'enguany amb la resta d'anys, s'observa que fins a la pandèmia les jornades parcials eren majoritàries. No obstant això, a partir del 2020 les proporcions canvien i les jornades completes passen a ser majoritàries, consolidant-se els anys següents amb valors com el 57% el 2021, el 56% el 2023 i arribant al 58% el 2024. Paral·lelament, les jornades parcials han anat disminuint de manera sostinguda, passant del 59 % el 2018 al 42% actual.

Taula 9: Evolució de la jornada laboral al tercer sector social de Catalunya, 2014-2024



En relació amb les persones contractades a jornada parcial, és rellevant analitzar quins són els percentatges de dedicació dins d'aquesta modalitat. Concretament, el 40% treballen entre el 50 % i el 74 % de la jornada, i el 38% ho fa entre el 75 % i el 99 %. En canvi, només el 16,7 % tenen una parcialitat baixa (entre el 25 % i el 49 % de la jornada) i el 6% dedica menys del 25 % de la jornada. Aquestes dades indiquen que, tot i la presència significativa de contractes parcials al sector, la major part d'aquestes persones desenvolupen una jornada propera a la completa.

Taula 10: **Tipus de jornada parcial (%)**

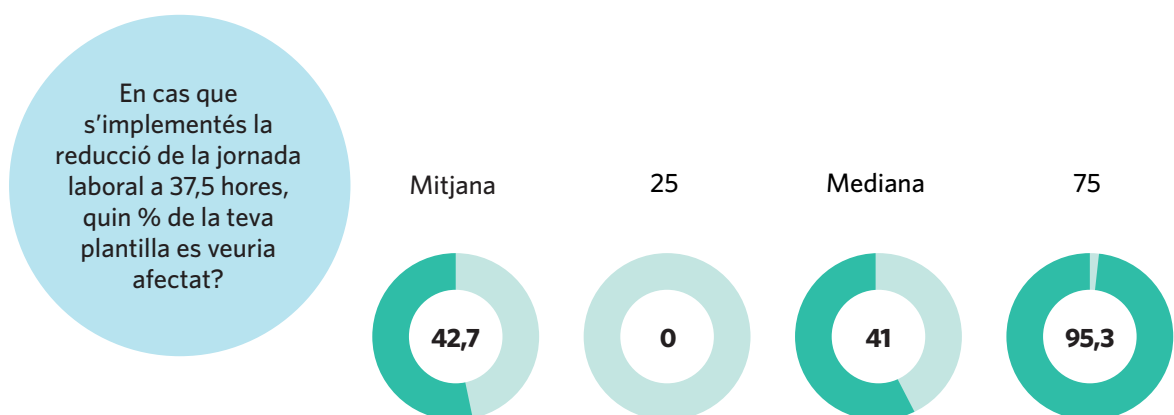


Menys del 25% de jornada	6,3
Entre el 25% i el 49%	16,7
Entre el 50% i el 74% de la jornada	<b>39,5</b>
Entre el 75% i el 99% de la jornada	37,6
Total	100

Es va demanar a les entitats que indiquessin quin percentatge de la seva plantilla es veuria afectat en cas que s'implementés la reducció de la jornada laboral a 37,5 hores setmanals.

De mitjana, es veuria afectat un 46% de la plantilla de les entitats del tercer sector social. S'estima que això equivaldria a 58.087 persones treballadores. Tenint en compte el marge d'error de l'enquesta, hi pot haver una variació d'entre 52.036 i 64.138 persones treballadores.

Gràfic 7: **Impacte de la reducció de la jornada a 37,5 hores sobre la plantilla (%)**



## 2.3 Tipus de contractes

### Durada del contracte

Pel que fa a la tipologia de contractes, predomina clarament la contractació indefinida, que representa el 83 % del total. Aquesta dada confirma la tendència del sector cap a l'estabilitat laboral. Les altres modalitats tenen un pes molt menor: els contractes indefinits fixos discontinus suposen el 14 %, els contractes de durada determinada el 13 %, mentre que els de substitució i els formatius representen el 8 % i el 2 %, respectivament.

S'observen diferències significatives segons la dimensió de l'entitat. Les entitats micro i petites —és a dir, aquelles amb menys de 50 persones treballadores— presenten un percentatge més elevat de contractes indefinits. En canvi, les entitats mitjanes i grans mostren una estructura contractual més diversificada, amb una presència superior de contractes fixos discontinus i de durada determinada.

Taula 11: **Tipologia del contracte segons la dimensió de l'entitat (%)**

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
Contractes indefinit ordinari	<b>82,5</b>	90,0	84,1	77,6	65,7	61,4
Contractes indefinit fix discontinu	<b>14,4</b>	6,6	6,6	4,4	15,2	12,2
Contractes de durada determinada	<b>13,4</b>	1,8	5,7	10,2	10,6	20,8
Contractes de substitució	<b>7,8</b>	1,2	3,1	7,2	7,8	4,8
Contractes formatius	<b>1,5</b>	0,5	0,5	0,6	0,7	1

### Categoria laboral

#### Segregació de gènere

La composició per gènere en les entitats del tercer sector social mostra una clara feminització en totes les categories laborals. A direcció o gerència, les dones representen el 66 %, davant del 33,5 % d'homes i un 0,5 % de persones no binàries. Aquesta tendència s'accentua en els comandaments intermedis (71 % dones) i en els equips tècnics, tant d'estructura (71,2 %) com d'atenció directa (76,8 %). La feminització és encara més marcada en el personal d'administració o suport, on les dones arriben al 76,9 %.

Aquestes dades confirmen que el tercer sector social continua sent un àmbit altament feminitzat, especialment en els llocs tècnics i administratius, tot i que també hi ha una presència majoritària de dones en càrrecs directius.

Taula 12: **Categoria laboral segons gènere (%)**

CATEGORIA LABORAL	Homes	Dones	No binàries	Total
Direcció o gerència	33,5	66	0,5	100
Comandaments intermedis	28,5	71	0,5	100
Equips tècnics d'estructura o organització	28	71,2	0,8	100
Equip tècnic d'atenció directa	22,4	76,8	0,8	100
Personal d'administració o auxiliar/suport	22,2	76,9	0,5	100

## Sostre de vidre

El sostre de vidre és un indicador que permet analitzar la presència de dones en càrrecs directius i detectar possibles desigualtats en l'accés a posicions de lideratge dins el sector. Els resultats de l'enquesta mostren que el 62% de les direccions de les entitats del tercer sector social són feminitzades, mentre que el 23% són masculinitzades i només el 14% presenten paritat. Les diferències per àmbit són notables: l'atenció i acció comunitària destaca amb un 85% de direccions feminitzades, evidenciant una presència majoritària de dones. En canvi, en l'àmbit de formació, educació i lleure, la feminització baixa fins al 36%, situant-se com l'àmbit amb menor presència de dones en càrrecs directius.

Taula 13: **Sostre de vidre segons àmbit (%)**

	Total	Acompanyament	Atenció i acció comunitària	Atenció psicosocial i rehabilitació	Formació, educació i lleure	Necessitats bàsiques i inserció laboral	Sensibilització i xarxes de suport
Direcció Feminitzada	62,2	63,9	84,6	66,7	35,7	62,2	50
Direcció Masculinitzada	23,4	21,3	7,7	14,3	46,4	32,4	25
Direcció paritària	14,4	14,8	7,7	19,0	17,9	5,4	25

## 2.4 Perfil personal contractat

### Edat i antiguitat de la plantilla

La distribució per edats de la plantilla del tercer sector social el 2024 mostra un predomini del grup de 36 a 55 anys, que concentra el 48% del total. El segon grup més nombrós és el de 16 a 35 anys, amb un 38%, mentre que les persones de 56 a 65 anys representen el 13%. El col·lectiu de més de 65 anys continua sent testimonial, amb només el 2%.

En relació amb el 2023, s'observa una lleugera reducció del grup més jove (de 42% a 38%) i un increment del grup de 36 a 55 anys (de 43% a 48%), que consolida la seva posició com a majoritari. Les persones de 56 a 65 anys disminueixen lleugerament (de 15% a 13%), mentre que el col·lectiu de més de 65 anys creix de manera mínima (d'1% a 1,5 %).

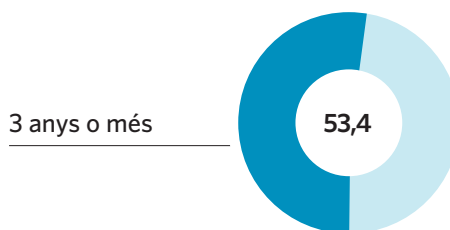
Taula 14: **Edat del personal contractat, 2024 (%)**



Edat	2024	2023
De 16 a 35 anys	37,9	41,6
De 36 a 55 anys	47,6	42,6
De 56 a 65 anys	13,3	14,8
Més de 65 anys	1,5	1,0

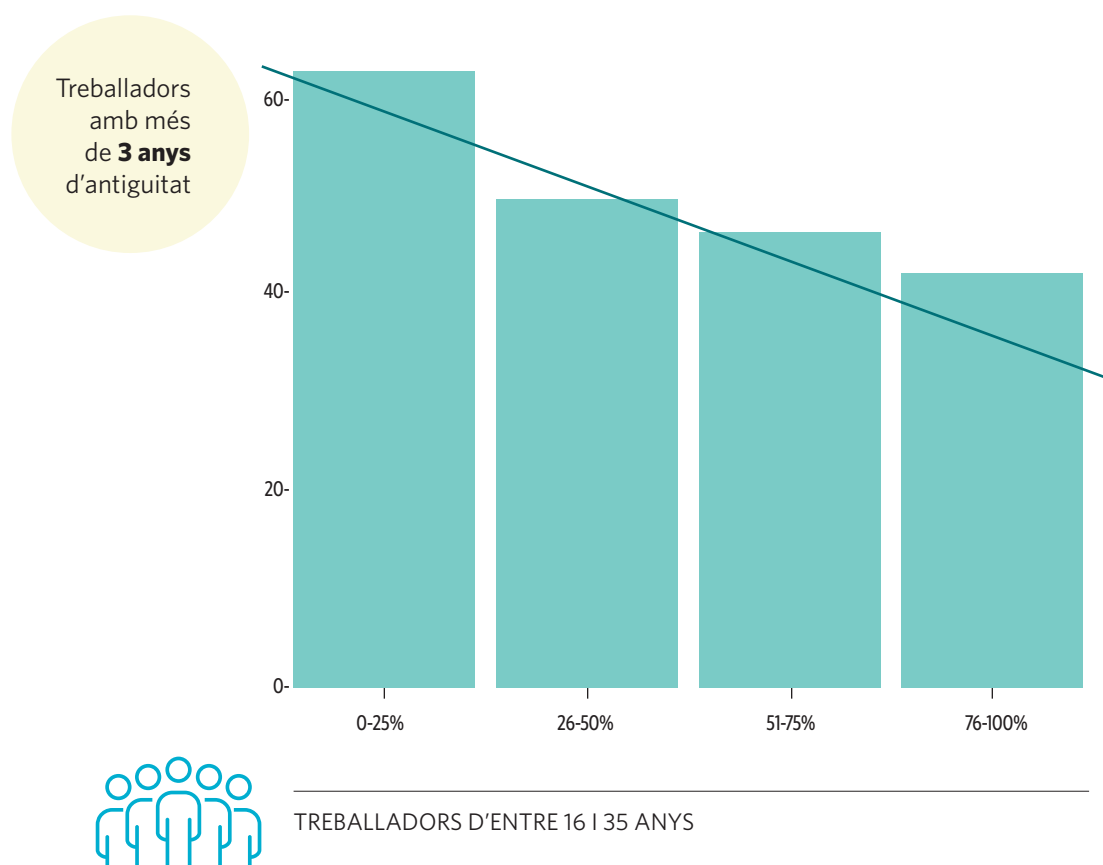
Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla, en el conjunt del tercer sector el 53% té una antiguitat de tres anys o superior.

Gràfic 8: **Antiguitat laboral del personal contractat, 2024 (%)**



El gràfic mostra la relació entre l'antiguitat del personal i el percentatge de persones treballadores d'entre 16 i 35 anys a les entitats. Els resultats mostren que com més alta és la presència de persones joves a la plantilla, menor és el percentatge de treballadores amb més de 3 anys d'antiguitat. Les entitats que tenen entre un 0-25% de personal jove són les que presenten una taxa d'antiguitat més elevada, per sobre del 60%. A mesura que augmenta el pes del col·lectiu jove de 16 a 35 anys, la proporció de persones amb trajectòries més llargues dins l'entitat disminueix progressivament: al voltant del 50% en el tram 26-50% i fins a situar-se al voltant del 40% en les entitats amb més del 75% de personal jove.

Gràfic 9: **Taxa d'antiguitat segons % de persones treballadores entre 16 i 35 anys**



## Persones contractades amb discapacitat

L'enquesta demana a les entitats quantes persones amb discapacitat tenen contractades, fet que permet mesurar el grau d'inclusió laboral dins el sector. Els resultats mostren que, de mitjana, les entitats que compten amb persones amb discapacitat tenen 9,5 dones i 13,2 homes, mentre que no s'hi registra cap persona no binària. Si es desglossen les dades per dimensió, les entitats micro presenten valors molt baixos (0,8 dones i 0,3 homes), i les petites mantenen xifres reduïdes (1,7 dones i 1,8 homes). Les mitjanes arriben a 8,6 dones i 12,0 homes, mentre que les grans concentren els volums més elevats, amb 28,5 dones i 55,5 homes. Finalment, les macro destaquen amb una mitjana de 48,3 dones i 14,3 homes. En cap categoria s'han registrat persones no binàries amb discapacitat.

Taula 15: **Nombre de persones contractades amb discapacitat segons la dimensió de l'entitat, 2024**

Indiqueu quantes persones teniu contractades amb discapacitat a 31 de desembre de l'any 2024

	Mitjana total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
<b>Dones amb discapacitat</b>	5,6	0,8	1,7	8,6	28,5	48,3
<b>Homes amb discapacitat</b>	8,0	0,3	1,8	12	55,5	14,3
<b>Persones no binàries amb discapacitat</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Les entitats que tenen alguna persona amb discapacitat representen el 40 % del total. De les entitats que tenen algú amb discapacitat, de mitjana tenen un 19,5% de la plantilla. Aquesta proporció varia notablement segons l'àmbit d'actuació: mentre que en àmbits com "Necessitats bàsiques i inserció laboral" la presència és molt elevada (40,9 %), en altres com "Formació, educació i lleure" baixa fins al 7,7 %. També destaquen valors alts en Sensibilització i xarxes de suport, amb un 24,4 %, i en Atenció psicosocial i rehabilitació, amb un 20,5 %, mentre que àmbits com Acompanyament, amb un 9,3 %, i Atenció i acció comunitària, amb un 11,3 %, se situen per sota de la mitjana.

Taula 16: **Percentatge de persones amb discapacitat sobre el total de la plantilla segons àmbit d'actuació, 2024 (%)**

Acompanyament	9,3
Atenció i acció comunitària	11,3
Atenció psicosocial i rehabilitació	20,5
Formació, educació i lleure	7,7
Necessitats bàsiques i inserció laboral	40,9
Sensibilització i xarxes de suport	24,4
<b>Total</b>	<b>19,5</b>

## 2.5 Salaris i equitat

### Salaris i bretxa de gènere salarial

La taula següent presenta les mitjanes i les medianes salarials del 2024 segons el gènere i la categoria laboral. Els resultats mostren que les diferències salarials entre dones i homes són en general reduïdes, amb una bretxa salarial que es manté al voltant de l'1% en la majoria de categories, tant en mitjana com en mediana. Tot i així, es continuen observant algunes diferències que varien segons el nivell de responsabilitat del lloc de treball.

En els càrrecs de direcció i gerència és on es registra la diferència més notable: els homes perceben de mitjana salaris més alts que les dones (43.957 € davant 40.736 €), fet que es tradueix en una bretxa del 7,33%. No obstant això, la mediana mostra una situació diferent, amb un valor lleugerament superior per a les dones (40.605 €) que per als homes (39.840 €), fet que indica la presència d'alguns salaris masculins molt elevats que estiren la mitjana. En canvi, la distribució salarial entre dones és més homogènia i estable dins la categoria de direcció.

A mesura que es descendeix en l'escala jeràrquica, les diferències salarials tendeixen a reduir-se. En els comandaments intermedis, la bretxa és negativa en mitjana (-1,94%) i també lleugerament negativa en mediana (-0,78%), mentre que en els equips tècnics d'estructura o organització la bretxa oscil·la entorn d'un 1,5%. En el cas de l'equip tècnic d'atenció directa, la bretxa és reduïda, amb un 1,47% en la mitjana i un 0,83% en la mediana. Finalment, en el personal d'administració o suport, la bretxa torna a situar-se en valors negatius (-1% en mitjana i -2,58% en mediana), mostrant una major equitat o fins i tot una lleugera avantatge per a les dones.

Tot i que també s'han recollit dades per a persones no binàries, la mostra continua essent massa reduïda per extreure conclusions sòlides o comparar-les de manera rigorosa amb la resta de categories de gènere.

Si s'observen els salaris segons perfil professional, es manté l'estructura salarial pròpia del sector: els llocs vinculats a administració se situen prop dels 20.000 €, els equips tècnics oscil·len entre 24.000 i 26.500 €, els comandaments intermedis al voltant dels 31.000 €, i les direccions o gerències superen els 40.000 €, tant en mitjana com en mediana.

Taula 17: **Mitjanes i medianes salarials segons gènere i categoria laboral, amb bretxa salarial, any 2024**

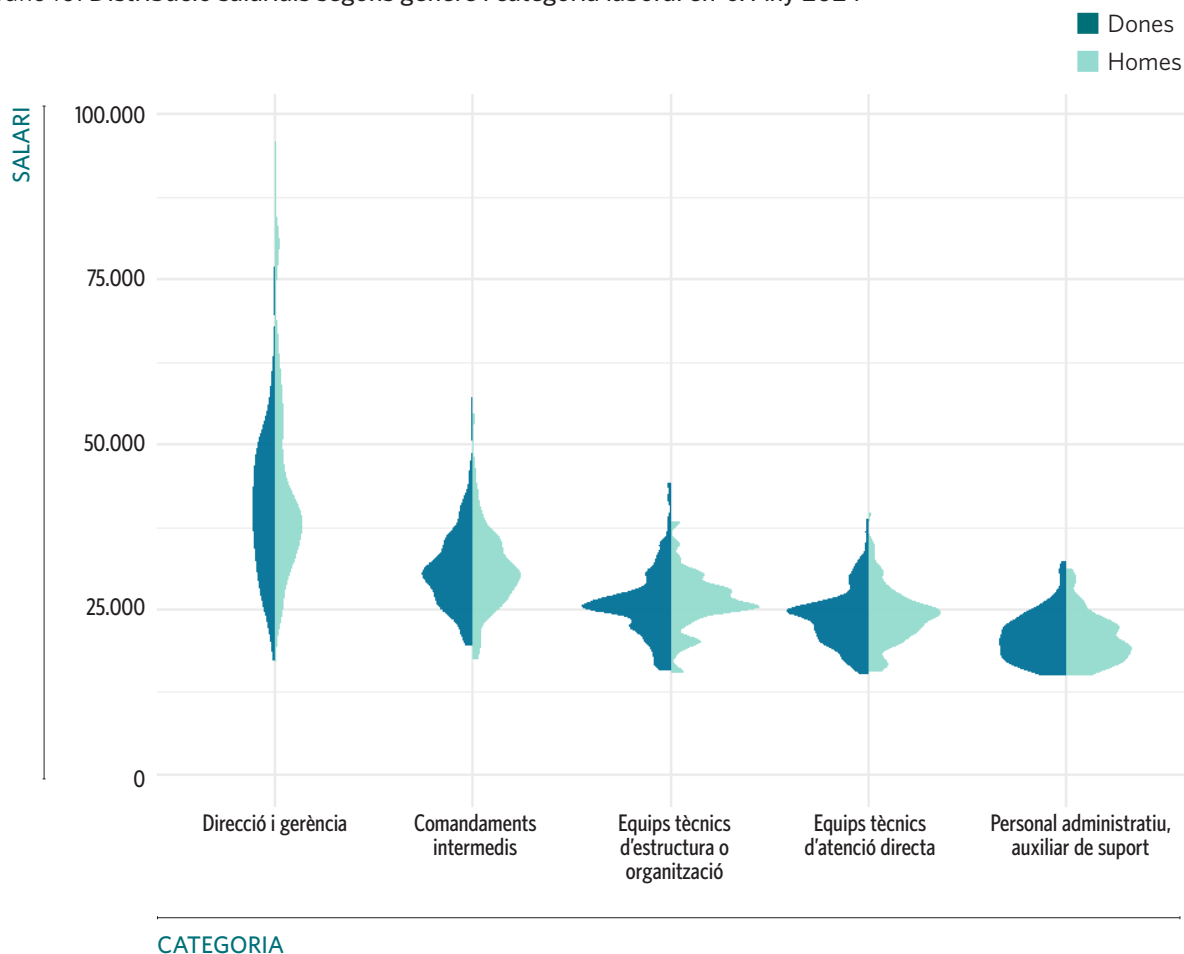
<b>MITJANA</b>	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>No binàries</b>	<b>Bretxa salarial Homes - Dones</b>
<b>Direcció o gerència</b>	42.756,92	40.736,42	43.957,96	38.250,74	7,33
<b>Comandaments intermedis</b>	31.652,06	31.611,75	31.010,41	28.949,08	-1,94
<b>Equips tècnics d'estructura o organització</b>	26.554,89	25.779,12	26.174,37	25.828,72	1,51
<b>Equip tècnic d'atenció directa</b>	24.140,54	23.800,18	24.155,72	22.016,57	1,47
<b>Personal d'administració o auxiliar/suport</b>	22.116,36	20.950,04	20.727,47	21.848,13	-1,07
<b>MEDIANA</b>	Total	Dones	Homes	No binàries	Bretxa salarial Homes - Dones
<b>Direcció o gerència</b>	22.116,36	40.605	39.840,14	35.000	-1,92
<b>Comandaments intermedis</b>	30.498	30.659	30.422	29.389,5	-0,78
<b>Equips tècnics d'estructura o organització</b>	25.817	25.541,3	26.006	27.000	1,79
<b>Equip tècnic d'atenció directa</b>	23.800	23.800	24.000	22.800	0,83
<b>Personal d'administració o auxiliar/suport</b>	20.800	20.515,8	20.000	22.085	-2,58

El gràfic mostra les distribucions salarials per categories laborals i gènere. La banda esquerra de cada categoria correspon a les dones, i la banda dreta als homes. Les zones més amples indiquen els salaris més freqüents, mentre que les parts estretes representen salaris menys habituals.

Es pot observar un lleu desacoblament entre les distribucions de dones i homes en totes les categories. En general, els salaris dels homes tendeixen a situar-se lleugerament per sobre, tot i que les diferències són reduïdes i les corbes sovint se superposen.

Les figures també permeten identificar la dispersió salarial dins de cada categoria: les formes més allargades indiquen una variabilitat més gran. Es destaca la categoria de direcció i gerència, que presenta la dispersió més elevada i un desacoblament més visible entre gèneres. En la resta de categories, les distribucions són molt semblants i les diferències entre dones i homes són petites.

Gràfic 10: Distribució salarial segons gènere i categoria laboral en €. Any 2024



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

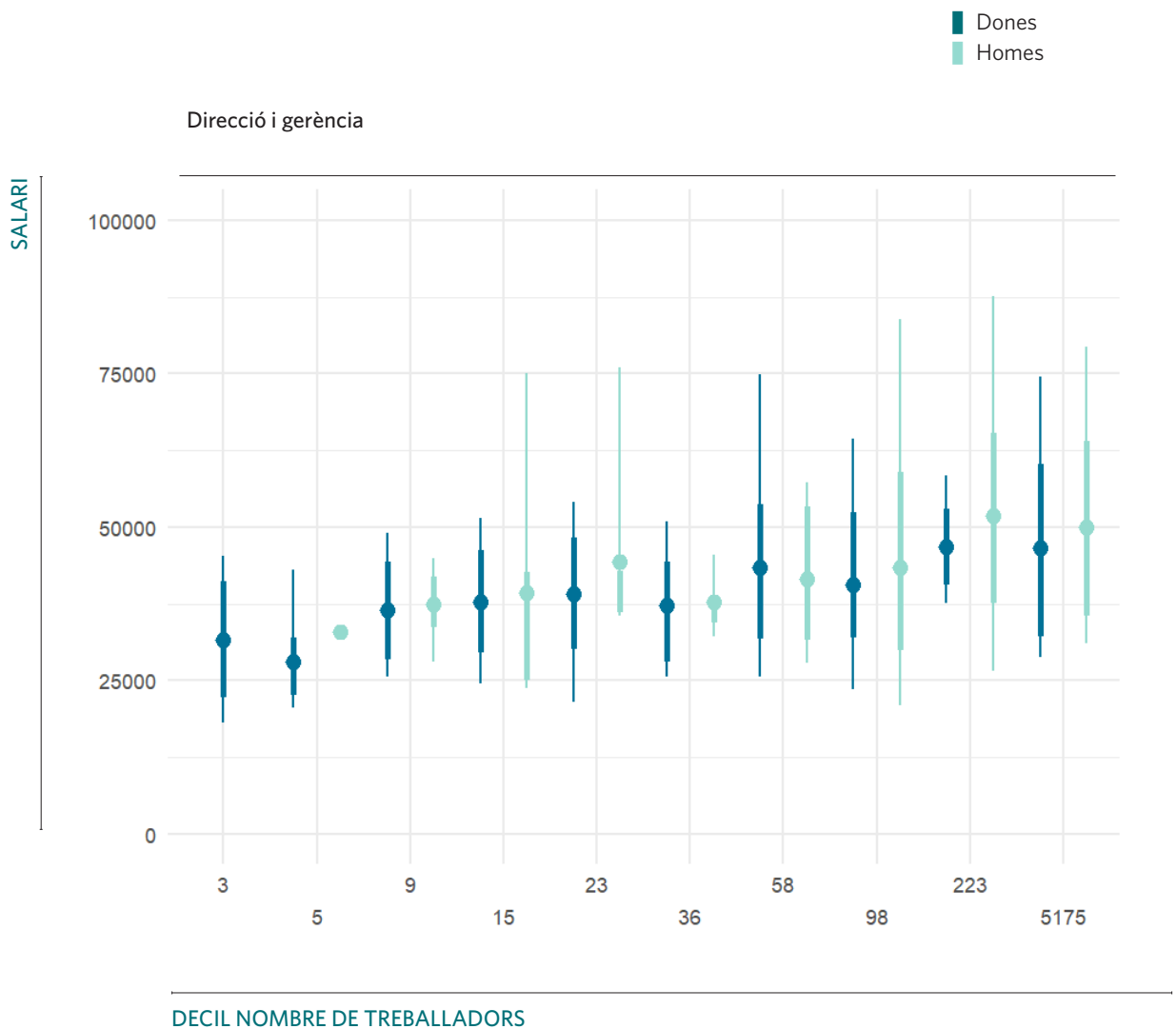
Per cada gènere i decil es mostren els intervals de confiança del 95% indicats per barres d'error. Això permet veure la variabilitat associada a la mitjana de sou de cada grup, cosa que implica que el 95% dels sous es troben en aquest interval.

Els resultats mostren un patró similar al d'anys anteriors: les diferències salarials més elevades es concentren en els càrrecs de direcció o gerència, on els homes continuen percebut remuneracions superiors en totes les dimensions, especialment en les entitats de major dimensió.

En les categories intermèdies, com els comandaments intermedis i els equips tècnics d'estructura, la bretxa és molt més variable i sovint es dona en sentit contrari, amb valors que en alguns casos afavoreixen les dones i en altres els homes. Aquesta variabilitat es repeteix tant en les entitats petites com en les mitjanes i les micro.

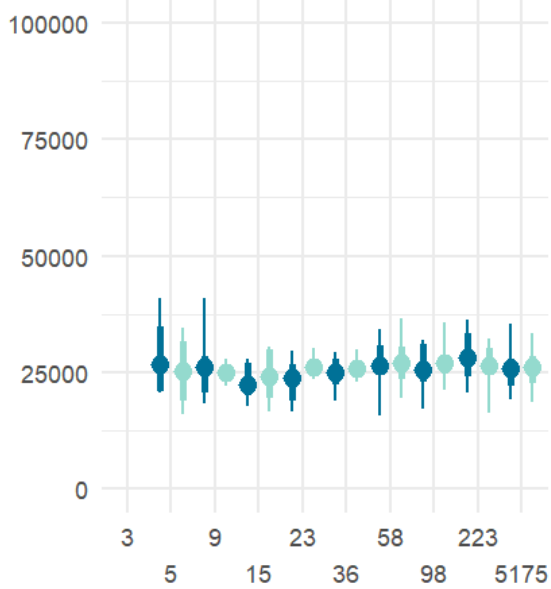
En l'equip tècnic d'atenció directa, un dels grups més nombrosos del sector, les diferències salarials són reduïdes i força homogènies entre dimensions, amb valors molt propers entre dones i homes. Un comportament similar s'observa en el personal d'administració o suport, on les diferències també són baixes i no segueixen un patró consistent entre entitats grans, mitjanes, petites o micro.

Gràfic 11: **Distribució salarials segons gènere i nombre de treballadors per cada categoria laboral, 2024**

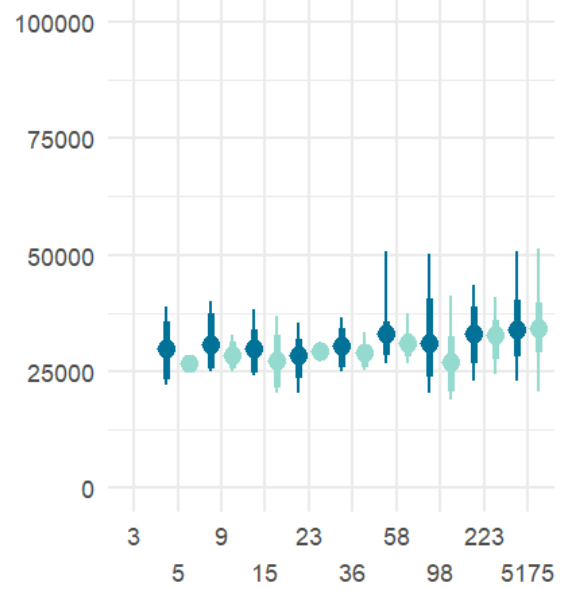


■ Dones  
■ Homes

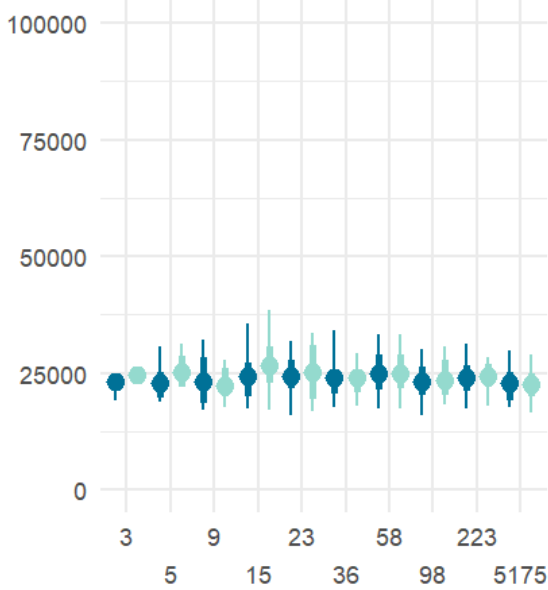
Equips tècnics d'estructura o organització



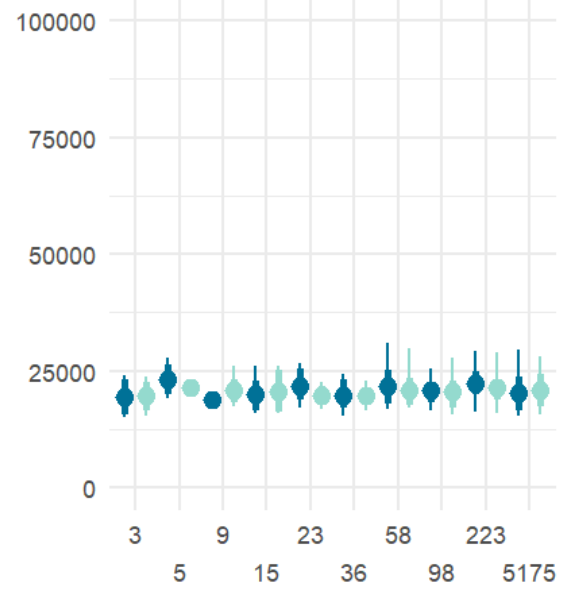
Comandaments intermedis



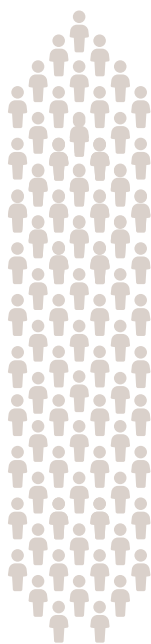
Equip tècnic d'atenció directa



Personal administratiu, auxiliar i de suport



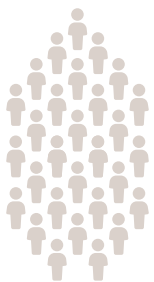
(A continuació es presenten les taules que han servit de base per elaborar els gràfics.)



ENTITATS GRANS			
MITJANA	DONES	HOMES	BRETXA SALARIAL HOMES - DONES
Direcció o gerència	43.304,27	47.008,62	7,88
Comandaments intermedis	31.907,81	32.197,52	0,90
Equips tècnics d'estructura o organització	24.539,59	25.090,92	2,20
Equip tècnic d'atenció directa	21.977,82	21.965,12	-0,06
Personal d'administració o auxiliar/suport	19.203,12	19.839,04	3,21



ENTITATS MITJANES			
MITJANA	DONES	HOMES	BRETXA SALARIAL HOMES - DONES
Direcció o gerència	45.056,37	47.705,28	5,55
Comandaments intermedis	32.897,07	32.075,16	-2,56
Equips tècnics d'estructura o organització	27.121,37	26.917,28	-0,76
Equip tècnic d'atenció directa	23.814,57	24.058,35	1,01
Personal d'administració o auxiliar/suport	22.046,09	21.503,23	-2,52



ENTITATS PETITES			
MITJANA	DONES	HOMES	BRETXA SALARIAL HOMES - DONES
Direcció o gerència	39.378,87	40.721,18	3,30
Comandaments intermedis	30.685,86	29.667,08	-3,43
Equips tècnics d'estructura o organització	24.641,32	26.181,09	5,88
Equip tècnic d'atenció directa	24.464,71	25.212,90	2,97
Personal d'administració o auxiliar/suport	20.604,70	20.237,12	-1,82



ENTITATS MICRO			
MITJANA	DONES	HOMES	BRETXA SALARIAL HOMES - DONES
Direcció o gerència	33.823,67	36.840,58	8,19
Comandaments intermedis	30.470,68	28.136,47	-8,30
Equips tècnics d'estructura o organització	26.491,54	25.020,00	-5,88
Equip tècnic d'atenció directa	23.069,82	23.296,47	0,97
Personal d'administració o auxiliar/suport	20.307,69	20.376,88	0,34

## Explicació i predicció de les diferències salarials

### Salaris mínims, freqüents i màxims

La mediana del salari mínim se situa en 17.594 €, amb un rang interquartílic que va de 16.357,75 € (25%) a 20.232,75 € (75%). Això indica que la meitat de les entitats reporten salaris mínims dins d'aquest interval.


En el cas dels salaris màxims, la mediana arriba a 41.000 €, amb un rang interquartílic significativament més ampli: de 31.778 € a 55.178,25 €. Aquesta major dispersió reflecteix que hi ha molta diferència entre els salaris més alts del Tercer Sector.

Pel que fa als salaris més freqüents, la mediana és de 23.500 €, i per a la meitat de les entitats aquests salaris es troben entre 19.590 € i 26.000 €.

Si comparem les medianes, el salari més freqüent és un 33,6% superior al salari mínim, mentre que el salari màxim és un 133% superior al salari mínim.

Pel que fa a les mitjanes salarials, el salari mínim és de 18.836,41 euros, el salari freqüent assoleix els 23.566,28 euros i el salari màxim se situa en 44.650,16 euros.

Taula 18: **Salaris mínims, freqüents i màxims**



	SALARI MÍNIM	SALARI MÀXIM	SALARI FREQUENT
25%	16.357,75	31.778	19.590
MEDIANA	17.594	41.000	23.500
75%	20.232,75	55.178,25	26.000
MITJANA	18.836,41	44.650,16	23.566,28

## Ràtio d'equitat salarial

La ràtio d'equitat salarial indica la diferència entre el salari més baix i el més alt d'una entitat. Es calcula per tal de conèixer la diferència salarial entre persones treballadores i poder valorar l'equitat dins una mateixa entitat, com en aquest cas.

Concretament, la ràtio d'equitat salarial defineix els ordres de magnitud dels salaris màxims sobre els mínims i s'operativitza com una divisió del salari màxim sobre el salari mínim. Per tant, aquesta ràtio indica quantes vegades més gran és el salari màxim sobre el mínim. En consonància amb els resultats obtinguts anteriorment, aquesta ràtio augmenta amb la dimensió de les entitats.

En el conjunt del sector, la ràtio d'equitat salarial presenta una mitjana de 2,47, fet que significa que, de mitjana, els salaris més alts dupliquen i gairebé tripliquen els salaris més baixos. Si s'observa en funció de la dimensió de l'entitat, es mostra que les entitats micro registren els nivells d'equitat més alts, amb una ràtio mitjana d'1,55. A mesura que augmenta el nombre de persones treballadores, i per tant la seva dimensió, les diferències salarials s'amplien: les entitats petites assoleixen una mitjana de 2,22, les mitjanes de 3,27, les grans de 3,07 i, finalment, les entitats macro presenten una mitjana de 5,51, fet que implica que els salaris alts poden arribar a multiplicar per cinc o sis els salaris més baixos. Concretament, segons els resultats de l'enquesta, hi ha 3 entitats —el 2% del total— en què el salari més alt és més de set vegades superior al salari més baix.

Taula 19: Ràtio d'equitat salarial segons la dimensió de l'entitat, any 2024

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
Mitjana	<b>2,47</b>	1,55	2,22	3,27	3,07	5,51
25%	<b>1,58</b>	1,19	1,67	2,23	2,49	4,15
Mediana	<b>2,19</b>	1,37	2,10	2,92	3,17	4,44
75%	<b>2,97</b>	1,90	2,70	3,81	3,51	6,35

## 2.6 Qualitat laboral: Grau de compliment de plans i mesures

Per tal de mesurar el grau de compliment de plans i mesures de les entitats del tercer sector social de Catalunya, s'ha elaborat un índex sintètic que mesura el nivell de qualitat laboral de les entitats a partir de la presència de plans, protocols i mesures relacionades amb la normativa vigent i bones pràctiques. Per construir l'índex, s'ha assignat 2 punts a cada element obligatori segons la normativa i 1 punt a cada element opcional. La suma dels punts determina la categoria de qualitat laboral:

- Grau de compliment baix (fins a 7 punts) -> indica que l'entitat disposa de poques mesures i no compleix amb els requisits obligatoris d'acord amb la normativa vigent.
- Grau de compliment mig (de 8 a 11 punts) -> indica que l'entitat té un nivell intermig, que pot incloure diversos elements opcionals i alguns obligatoris, però sense arribar a una cobertura completa.
- Grau de compliment alt (de 12 a 17 punts) -> indica que les entitats compleixen la normativa i incorporen mesures addicionals de qualitat laboral.

A l'annex es poden consultar el quadre amb els plans, protocols i mesures considerats, així com la normativa aplicable.

En el conjunt del sector, el 41,3% de les entitats es troben en un nivell baix de compliment, mentre que un 30,1% presenten un nivell alt i un 28,6% se situen en un nivell mig de compliment.

Les diferències per dimensió de l'entitat són rellevants. Les entitats micro se situen majoritàriament en el nivell baix (63,4%), mentre que les petites es distribueixen de manera més equilibrada entre el nivell baix (38,7%) i el mig (38,7%). Entre les mitjanes, gairebé la meitat, el 48,4% es troben en el nivell alt, i en les entitats grans aquest percentatge és encara superior (64,7%). Finalment, les entitats macro també destaquen pel seu nivell de compliment: un 60% se situen en el nivell alt i cap en el nivell baix, mentre que el 40% restant es troba en el nivell mig.

Taula 20: Grau de compliment de mesures i plans de qualitat laboral (%)

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
BAIX	41,3	63,4	38,7	27,4	11,8	0
MIG	28,6	21,1	38,7	24,2	23,5	40
ALT	30,1	15,5	22,6	48,4	64,7	60

## Convenis laborals

Per entendre millor el marc laboral del tercer sector social, també s'ha analitzat quin conveni col·lectiu apliquen les entitats. La diversitat del sector —amb entitats que treballen en àmbits tan diversos com l'acció social, la discapacitat, l'educació o l'atenció domiciliària— fa que la tria del conveni sigui un element clau per assegurar unes condicions de treball adequades i alineades amb les funcions reals del personal. La distribució dels convenis mostra una gran diversitat dins del sector. El conveni més utilitzat és el d'Acció Social per a infants, joves i famílies (27,7%), seguit de convenis vinculats al lleure educatiu (12,6%), als tallers de discapacitat intel·lectual (12,6%) i a residències i centres de dia (12,3%). També destaca el pes dels convenis generalistes, com el d'oficines i despatxos (8,8%), així com l'existència d'un conveni propi en un 5,6% de les entitats. Finalment, la categoria Altres (18,9%) indica que gairebé una cinquena part de les entitats aplica convenis molt específics o minoritaris.

Taula 21: **Convenis del tercer sector social de Catalunya, 2025 (resposta múltiple, %)**

<p>Quins convenis s'apliquen actualment a la vostra entitat?</p>	Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya	12,6
	Conveni col·lectiu d'Empreses d'Atenció Domiciliària de Catalunya	2,5
	Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social Infants, Joves, Famílies i d'altres en situació de risc	<b>27,7</b>
	Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç	4,2
	Conveni col·lectiu del sector d'oficines, despatxos i serveis en general	8,8
	Conveni de tallers per a discapacitat intel·lectual de Catalunya	12,6
	Conveni d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats	6,3
	Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual	12,3
	Conveni col·lectiu de treball del sector d'escoles d'educació especial de Catalunya	2,5
	Conveni col·lectiu del sector de l'atenció a la gent gran	1,8
	VIII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	3,9
	Conveni col·lectiu propi	5,6
	Altres	18,9

## 2.7 Voluntariat

Pel que fa a les persones voluntàries, les entitats del tercer sector social compten amb una mitjana de 83,6 persones voluntàries. Aquesta xifra està molt condicionada pels volums elevats d'algunes entitats de gran dimensió, que arriben a una mitjana de 246,4 voluntàries. En canvi, la realitat majoritària és molt més reduïda: la mediana del sector és de 9 persones, i la meitat de les entitats es mouen entre 1 i 39,5 voluntàries l'any.

L'anàlisi per dimensió mostra diferències rellevants. Les entitats micro, petites i mitjanes presenten volums de voluntariat relativament similars, amb medianes situades entre 9 i 10,5 voluntàries. En canvi, les entitats grans registren una mitjana inferior a la de les entitats de menor dimensió i una mediana de 0 voluntàries, fet que indica que una part significativa d'aquestes entitats no treballa amb voluntariat. Finalment, les entitats macro destaquen per uns volums molt superiors, amb una mitjana de 985,2 voluntàries i una mediana de 84, mostrant una distribució interna molt desigual i la presència d'alguns casos amb xifres molt altes.

Taula 22: **Nombre de persones voluntàries segons la dimensió de l'entitat, 2024 (persones)**

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
MITJANA	<b>83,6</b>	35,5	88,3	79,3	29,1	985,2
25	<b>1</b>	3,5	1	1	0	0
50	<b>9</b>	10	9	10,5	0	84
75	<b>39,5</b>	30	46	37,5	30	533

## 2.8 Absentisme i baixes laborals

En el conjunt del tercer sector social, l'absentisme laboral se situa en el 8,5%. S'observen diferències clares segons la dimensió de les entitats. Les entitats micro presenten el percentatge d'absentisme més baix (3,8%), mentre que les entitats mitjanes registren el valor més alt (11,3%). Les petites i grans es troben al voltant de la mitjana del sector, amb 8,5% i 8,7% respectivament. Pel que fa a les entitats macro, tot i ser el grup de dimensions més grans del sector, presenten un absentisme del 7,1%, per sota de la mitjana general i inferior al de les entitats grans i mitjanes.

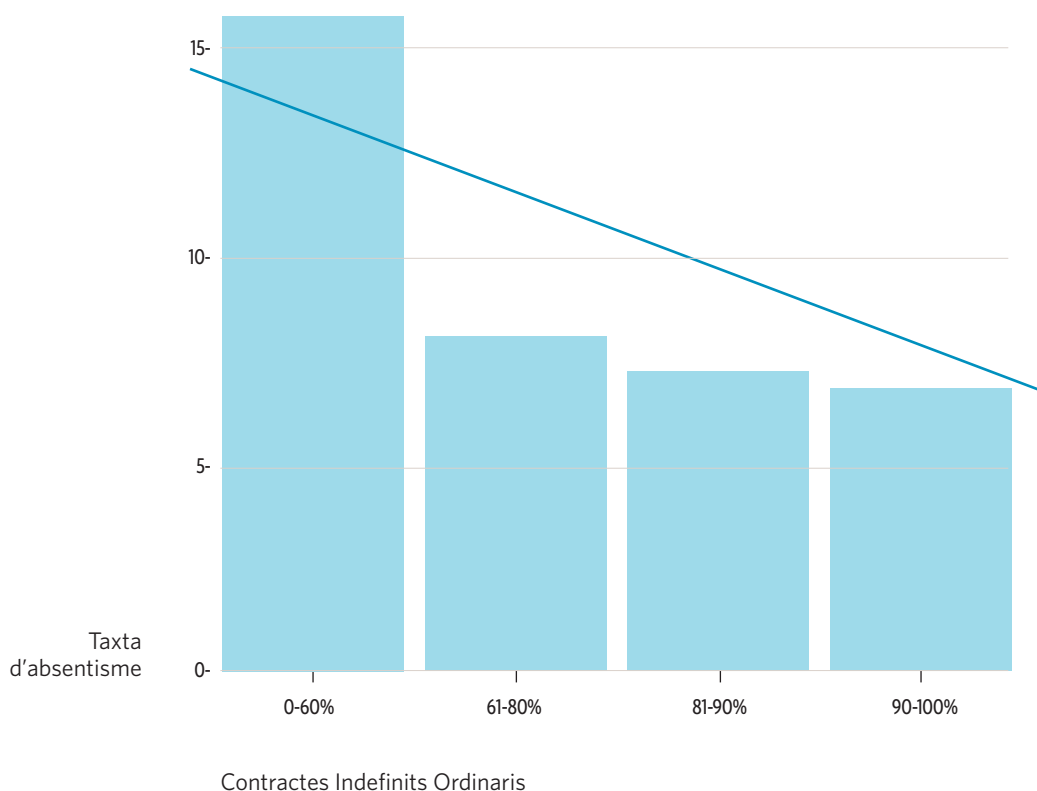
Taula 23: **Absentisme laboral (%)**

Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
8,5	3,8	8,5	11,3	9,1	7,1

El gràfic mostra la relació entre els contractes indefinits i l'absentisme laboral. Els resultats mostren que com menor és el percentatge de contractes indefinits a l'entitat, més elevada és la taxa d'absentisme. Les entitats que tenen entre un 0-60% de contractes indefinits presenten la taxa d'absentisme més alta, situant-se al voltant del 16%. A mesura que augmenta el percentatge de contractes indefinits, l'absentisme disminueix de manera sostinguda: en el tram 61-80% baixa a prop del 8% i es manté estable en valors similars (entre el 7% i el 8%) en els trams 81-90% i 90-100%.

La línia de tendència reforça aquesta lectura i, a més, les proves estadístiques indiquen que aquesta relació és significativa: hi ha una relació inversa entre la contractació indefinida i l'absentisme. És a dir, les entitats amb una plantilla més estable, amb més contractes indefinits, presenten nivells d'absentisme molt més baixos.

Gràfic 12: **Taxa d'absentisme segons % de contractes indefinits, 2024**



Les entitats han ordenat de major a menor les causes de l'absentisme laboral. En el rang 1, és a dir, la causa principal, la gran majoria indiquen les baixes per incapacitat temporal (84,3%), seguides dels permisos (12,1%), els altres motius justificats (3%) i, finalment, els injustificats (0,6%).

Aquest mateix ordre de prioritats es repeteix en tots els rangs següents: en el rang 2 tornen a aparèixer en segon lloc els permisos, en el rang 3 els motius justificats i en el rang 4 els injustificats. És a dir, l'estructura de causes manté exactament la mateixa jerarquia en tots els nivells.

Taula 24: **Tipus d'absentisme laboral, 2024 (%)**

Causes d'absentisme	RANG 1	RANG 2	RANG 3	RANG 4
Baixes per Incapacitat Temporal (IT)	<b>84,34</b>	9,72	3,36	1,74
Permisos ( Ex. Paternitat/ maternitat/ cura de menors)	12,05	59,03	19,33	8,7
Altres justificats (Ex. Exercici funcions sindicals)	3,01	19,44	48,74	29,57
Altres Injustificats	0,60	11,81	28,57	60

Segons les entitats, l'impacte més destacat de l'absentisme és l'augment de l'estrès i de la càrrega de treball, assenyalat per un 34,5% de les organitzacions. En segon lloc se situa la percepció d'impacte econòmic (29,5%), seguida de la repercussió en l'atenció a les persones usuàries, que afecta el 23,5% de les entitats. Altres impactes són menys habituals, com l'empitjorament del clima laboral (2,5%). Finalment, una minoria considera que l'absentisme no ha tingut cap impacte (2,5%) o afirma directament que no n'hi ha (4,5%).

És important remarcar que aquests resultats reflecteixen la percepció subjectiva de les entitats i no mesuren l'impacte real o econòmic efectiu de l'absentisme. Per tant, les dades permeten entendre quins efectes consideren més rellevants les entitats, però no quantifiquen la magnitud real d'aquests impactes.

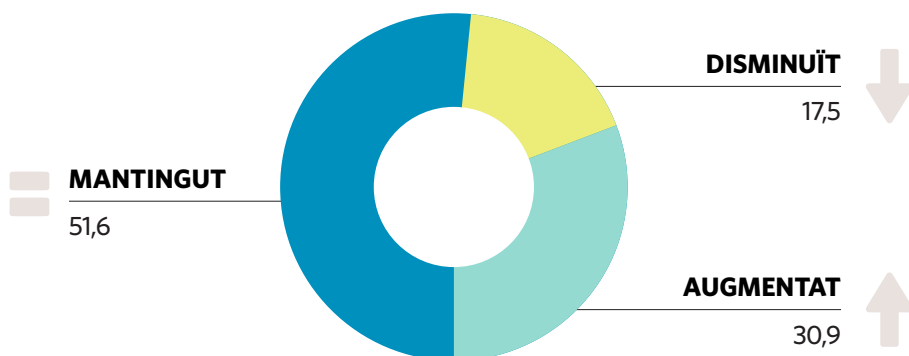
Taula 25: **Impacte de l'absentisme laboral (%)**

	TOTAL
Augment de l'estrès i la càrrega de treball	<b>34,5</b>
Empitjorament del Clima Laboral	2,5
Impacte Econòmic	29,5
Repercussió en l'atenció de les persones usuàries dels serveis	23,5
Cap impacte	2,5
No hi ha absentisme	4,5
Altres	3

### Baixes laborals

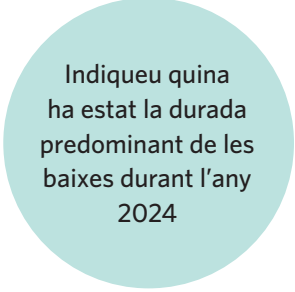
Pel que fa a l'evolució de les baixes laborals durant l'últim any, la meitat de les entitats (51,5%) indiquen que el nombre de baixes s'ha mantingut estable. En canvi, tres de cada deu entitats (30,9%) afirmen que les baixes han augmentat, mentre que un 17,5% assenyalen que han disminuït. En conjunt, les següents dades mostren que la situació general tendeix a l'estabilitat, amb una majoria que no observa grans canvis respecte a l'any anterior.

Gràfic 13: **Evolució de les baixes laboral (%)**



Pel que fa a la durada de les baixes, les baixes molt curtes (menys de cinc dies) són les més habituals al sector, amb un 42,9% del total, mentre que les baixes curtes (5-30 dies) representen un 34,6%, situant-se com la segona durada més freqüent. En canvi, les baixes de durada mitjana (31-60 dies) i llarga (61 dies o més) són menys comunes, amb un 10,1% i un 12,4% respectivament.

Taula 26: **Durada predominant de les baixes laborals, 2024 (%)**



	TOTAL
Molt curta: Menys de cinc dies naturals	<b>42,9</b>
Curta: De 5 a 30 dies naturals	34,6
Mitjana: De 31 a 60 dies naturals	10,1
Llarga: De 61 dies naturals o més	12,4

## Plans i mesures

Pel que fa a les mesures i plans de qualitat laboral, el més estès és el Pla de prevenció de riscos laborals, present en el 90,5% de les entitats. El segueixen el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i el Protocol LGTBIQ+, amb un 75,9%, i el Pla d'Igualtat, que arriba al 69,3%. També tenen una presència destacada el Pla de voluntariat i d'acollida (63,9%) i el Codi Ètic (59,8%).

Per altra banda, les mesures menys implantades són el Balanç social (29,1%) i les mesures de responsabilitat ecosocial o l'enquesta anual de clima laboral (30,3%), seguides pel protocol de desconexió digital (36,1%) i el teletreball (46,9%).

Taula 27: **Plans i mesures de qualitat laboral, 2024 (%)**

CATEGORIA	Total
Pla de prevenció de riscos laborals	<b>90,5</b>
Pla de prevenció de riscos psicosocials	42,7
Codi Ètic	59,8
Espais de participació amb treballadores	53,9
Mesures de responsabilitat ecosocial / Enquesta anual de clima laboral	30,3
Pla de voluntariat i Pla d'acollida	63,9
Pla d'Igualtat	69,3
Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe / Protocol per a la no discriminació LGTBIQ+	75,9
Protocol de desconnexió digital	36,1
Reglament de règim intern	52,7
Teletreball	46,9
Mesures de flexibilització horària	61,4
Balanç social	29,1

Les entitats han valorat la prioritat de millorar diversos aspectes de la qualitat del treball. Les entitats identifiquen com a principals prioritats de millora els aspectes relacionats amb el desenvolupament professional, especialment les habilitats, la participació i la formació (72%) i les perspectives professionals (70%). En canvi, altres aspectes vinculats a les condicions de treball es consideren menys urgents. L'ambient físic rep una valoració més equilibrada, amb un 55% que el considera prioritari. Tant la qualitat del temps de treball (43,5% prioritari) com l'ambient social (47,1% prioritari) apareixen majoritàriament com a aspectes no prioritaris per a la majoria d'entitats.

Taula 28: **Aspectes de qualitat del treball (%)**

	<b>PRIORITARI</b>	<b>NO PRIORITARI</b>
Ambient físic (ergonomia, entorn, temperatura, soroll, llum)	55,1	44,9
Qualitat del temps de treball (horaris, autonomia, flexibilitat)	43,5	56,5
Ambient social (tracte personal, suport als equips...)	47,1	52,9
Habilitats, participació i formació	72	28
Perspectives professionals	70,0	30

## Formacions

Les entitats destinen de mitjana un 2,3% del pressupost a formacions. La mediana se situa a l'1%, amb un 25% d'entitats que hi dediquen menys d'un 0,4% i un 75% que no superen el 3%.

Taula 29: **Pressupost destinat a formacions (%)**

	FORMACIONS
Quin és el % de pressupost del 2024 que heu dedicat a formacions?	
MITJANA	<b>2,3</b>
25	0,4
MEDIANA	1
75	3

# 3

## **FINANÇAMENT DE LES ENTITATS**

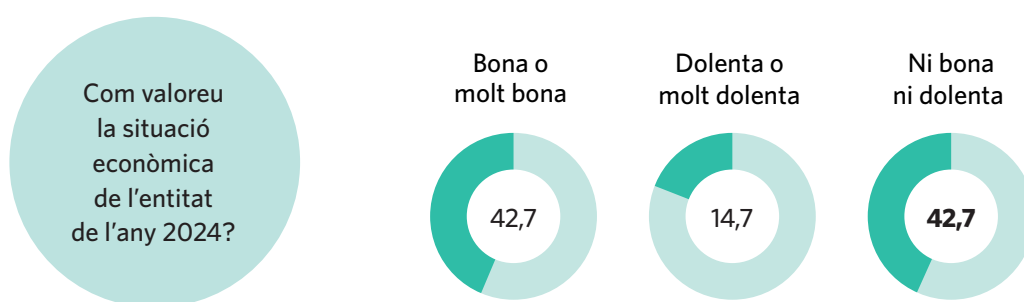
Aquest bloc examina l'estructura de finançament del tercer sector social. S'hi analitzen les fonts de finançament de les entitats, tant públiques com privades, el deute existent, així com la seva sostenibilitat econòmica a curt i llarg termini. També es revisen les dificultats que afronten les entitats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



### 3.1 Valoració de la situació econòmica de l'entitat

Pel que fa a la valoració de la situació econòmica actual de les entitats, el 42,7% de les entitats considera que la situació econòmica és bona, el mateix percentatge que el de les entitats que la qualifiquen com a ni bona ni dolenta (42,7%). Aquest equilibri indica que, tot i que una part important d'entitats percep estabilitat o solidesa, una proporció igualment rellevant manté una percepció moderada o incerta de la seva situació. En canvi, només un 14,7% valora la situació com a dolenta.

Gràfic 14: **Valoració econòmica de l'entitat del 2024 (%)**



### 3.2 Ingressos i despeses de les entitats

Durant l'exercici 2024, les entitats del tercer sector social van registrar uns ingressos amb una mediana d'1.297.892 euros, situant la meitat de les entitats dins d'un interval que oscil·la entre 386.050 euros i 3.921.458 euros. Això mostra una forta heterogeneïtat en la capacitat econòmica del sector, amb grans diferències segons la mida de l'entitat.

Els ingressos augmenten de manera molt marcada en funció del nombre de persones treballadores. Les entitats micro presenten una mediana de 187.550 euros, mentre que les petites arriben a 945.492 euros, aproximadament cinc vegades més. Al seu torn, les entitats mitjanes assoleixen una mediana de 4.143.215 euros i les entitats grans es situen a una mediana de 9.405.057 milions d'euros. Finalment, les entitats macro destaquen per uns ingressos molt elevats, amb una mediana propera als 72,9 milions d'euros, i una mitjana que supera els 78 milions, fet que les posiciona com un grup clarament diferenciat del sector. La mitjana total d'ingressos (4,34 milions d'euros) és notablement superior a la mediana, fet que indica la presència d'un nombre reduït d'entitats amb ingressos molt alts —sobretot entre les macro— que estiren el valor global.

Taula 30: **Ingressos de les entitats, exercici 2024 (€)**

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
Mitjana	<b>4.341.422,89</b>	396.671,579	1.427.477,99	5.238.006,04	10.192.222,84	78.187.708,75
25	<b>386.050</b>	120.589,75	551.902	2.654.724,78	7.903.315,1425	53.588.435
50	<b>1.297.892</b>	187.550,08	945.492	4.143.215,37	9.405.057	72.878.923
75	<b>3.921.458</b>	351.914,603	1.762.034,71	5.947.424,58	11.465.576,82	97.478.196,8

Durant l'exercici 2024, les entitats del tercer sector social van registrar unes despeses amb una mediana d'1.239.594 euros, situant la meitat de les organitzacions en un interval comprès entre 345.000 euros i 3.487.436 euros.

Les diferències per dimensió són molt marcades. Les entitats micro presenten una mediana de despeses de 187.550 euros, mentre que les petites arriben als 937.788 euros, aproximadament cinc vegades més. Les entitats mitjanes multipliquen per quatre la despesa de les petites, situant-se en 3,9 milions d'euros. Les grans registren una mediana de 9,9 milions d'euros, i les macro destaquen clarament amb 68,99 milions d'euros, confirmant la seva posició diferenciada dins del sector.

La mitjana total de despesa (4,11 milions d'euros) també és superior a la mediana, fet que indica novament la presència d'un conjunt reduït d'entitats grans amb volums de despesa molt elevats que tensionen la mitjana a l'alça.

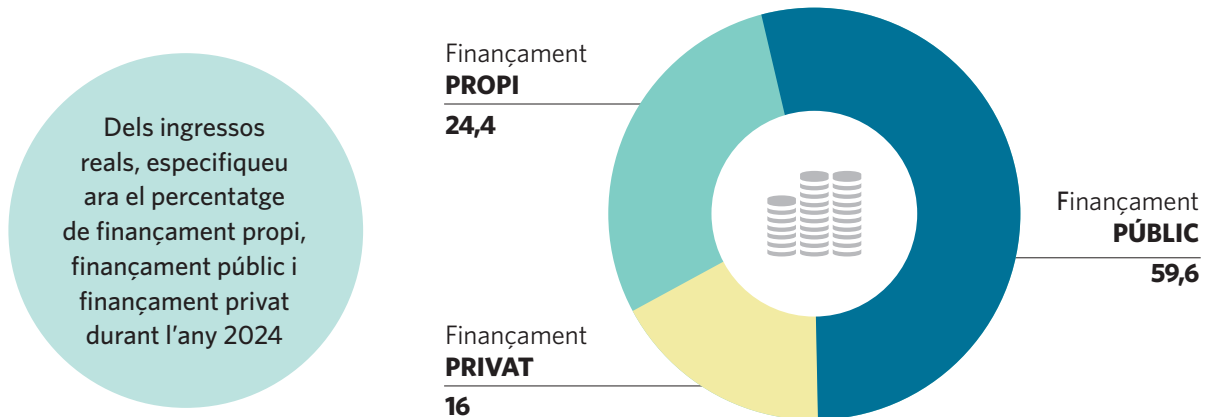
Taula 31: **Despeses de les entitats, exercici 2024 (€)**

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
Mitjana	<b>4.110.105,43</b>	335407,29	1.248.055,24	4.942.165,55	10.119.806,61	75.512.322,5
25	<b>345000</b>	120.589,75	532.997,2	2303205,5	7,721,961,60	52.406.201,25
50	<b>1239593,93</b>	187.550,08	937.788	3.960.472	9.931.658	68.994.623,5
75	<b>3487436</b>	351.914,603	1.568.127,66	5.774.361,27	11.675.310,74	92.100.744,75

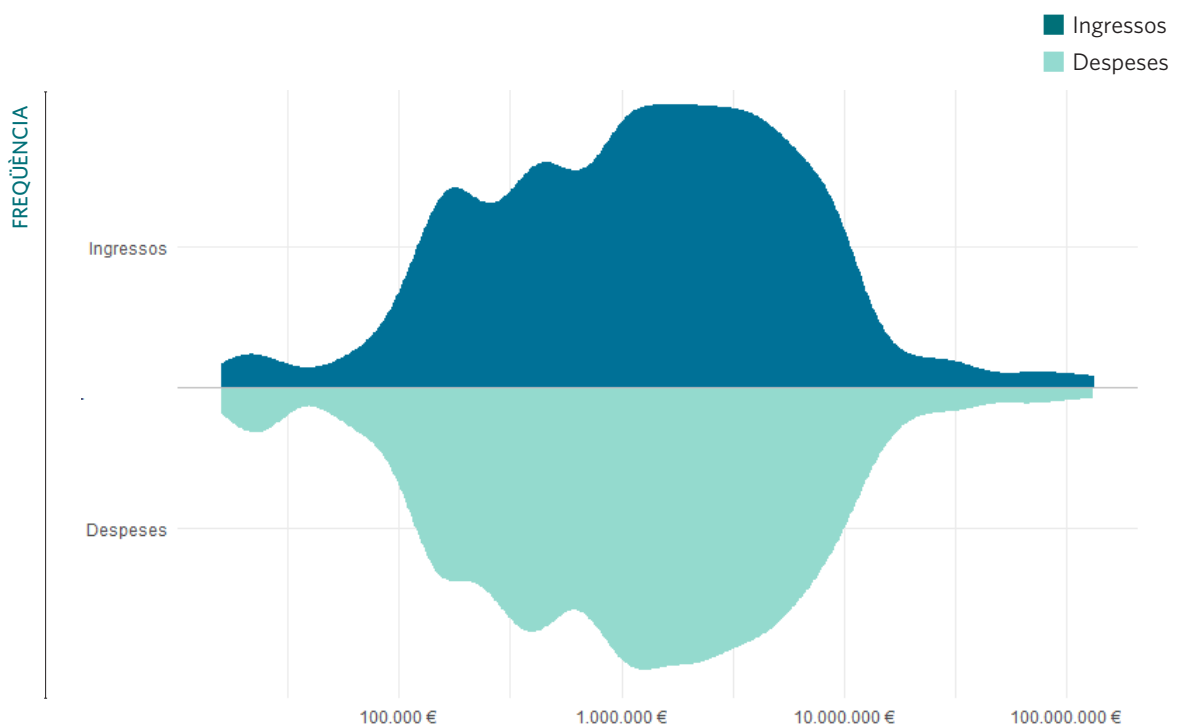
### 3.3 Fonts de finançament

L'enquesta indica que, pel que fa a l'origen dels ingressos de les entitats, el finançament públic és clarament majoritari, ja que representa el 59,6% del total. En segon lloc, les entitats depenen en menor mesura del finançament propi (24,4%), mentre que el finançament privat té un pes més reduït, amb un 16%.

Gràfic 15: **Fonts de finançament (%)**

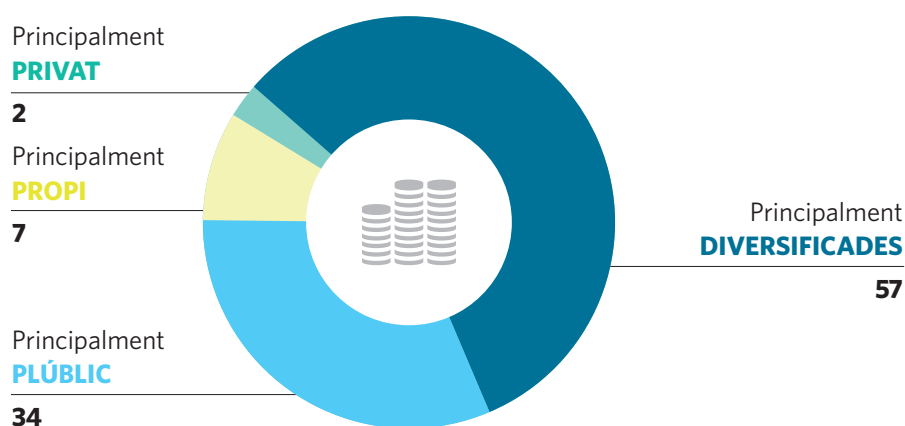


Gràfic 16: **Densitat de la distribució d'ingressos i despeses**



La distribució mostra que la majoria d'entitats tenen el finançament diversificat (57%), mentre que un 34% es financen principalment amb fons públics. Les entitats amb finançament propi com a font principal són el 7%, i les que depenen principalment de finançament privat representen tan sols el 2%.

Gràfic 17: **Distribució de les fonts de finançament de les entitats del tercer sector social de Catalunya, 2024 (%)**



### 3.4 Detall del finançament públic

#### Finançament públic segons l'organisme

Pel que fa al detall del finançament públic, la Generalitat de Catalunya és, amb molta diferència, la principal font de recursos, i aporta el 68,2% del total del finançament públic de les entitats. L'Ajuntament és el segon ens amb més pes (19,6%). Altres administracions hi tenen una contribució més reduïda: la Diputació representa un 5,3%, l'Estat espanyol un 3,9% i la Unió Europea un 2,1%. Els consells comarcals (0,4%) i altres administracions (0,7%) tenen un pes residual. En conjunt, aquestes dades mostren una forta concentració del finançament públic en la Generalitat, mentre que la resta d'ens públics tenen una presència més limitada.

Taula 32: **Organisme finançador, exercici 2024 (%)**

Indiqueu el percentatge d'ingressos provinents de finançament públic en funció dels ens de procedència durant l'any 2024

	Total
Ajuntament	19,6
Consells Comarcals	0,4
AMB	0,0
Diputació	5,3
Generalitat de Catalunya	68,2
Estat Espanyol	3,9
Unió Europea	2,1
Altres administracions públiques	0,7

### Instruments de finançament públic

Entre els instruments de finançament públic disponibles, l'enquesta mostra que les subvencions són el mecanisme més utilitzat, present en el 92,1% de les entitats. Els convenis i els concerts es fan servir en un 43,3% de les entitats, mentre que els contractes tenen una presència menor (29,8%). No hi ha cap entitat que declari ingressos públics sense relació econòmica.

S'observen diferències significatives segons la dimensió. Tot i que la gran majoria d'entitats, independentment de la seva mida, fan ús de les subvencions, el patró de diversificació varia notablement. Les entitats micro depenen gairebé exclusivament d'aquest instrument (96%), amb una presència molt reduïda d'altres mecanismes. Les petites mantenen les subvencions com a principal font (90,3%), però incrementen l'ús de convenis (46,8%) i concerts (37,1%).

Les entitats mitjanes destaquen per una diversificació més gran: a més de les subvencions (88,1%), el 73,8% utilitza concerts, el 54,8% convenis i el 42,9% contractes. Les entitats grans segueixen aquesta tendència, amb concerts (68,8%) i contractes (50%) molt presents, tot i que els convenis baixen fins al 25%. Finalment, les macro mostren una estratègia de màxima diversificació, aplicant tots els instruments de finançament públic.

Taula 33: **Instruments de finançament públic de les entitats, 2024 (resposta múltiple %)**

Quins són els orígens dels ingressos públics de l'entitat durant l'any 2024?

	Total	Micro	Petita	Mitjana	Gran	Macro
Subvencions	<b>92,1</b>	96	90,3	88,1	93,75	100
Convenis	43,3	30	46,8	54,8	25	100
Concerts	43,3	16	37,1	73,8	68,75	100
Contractes	29,8	12	27,4	42,9	50	100
Sense relació econòmica	0,0	0	0,0	0,0	0	0

### Recursos no monetaris

Pel que fa als recursos no monetaris rebuts de les administracions públiques, la forma de suport més habitual és la cessió d'espais, que arriba al 50,3% de les entitats i constitueix, amb diferència, el recurs no monetari més utilitzat. En segon lloc, destaquen les formacions (22,6%), seguides pels materials (13,6%) i per les activitats de suport a la comunicació (10,2%). Altres formes de suport, com la cessió d'espais publicitaris (5,6%) o la col·laboració a través d'hores de personal remunerat (5,1%), tenen una presència més limitada. En conjunt, aquestes dades mostren que una part significativa del sector rep suport logístic, formatiu o operatiu per part de l'Administració, més enllà del finançament econòmic directe.

Taula 34: **Recursos no monetaris rebuts per entitats amb finançament públic (%)**

Recursos no monetaris	Total
Cessió d'espais (sales, oficines, etc.)	<b>50,3</b>
Cessió d'espais publicitaris	5,6
Materials	13,6
Formacions	22,6
Activitats de suport a la comunicació de l'entitat-activitats	10,2
Col·laboració a través d'hores i treball de personal remunerat (suport, etc.)	5,1
Altres	5,6

### 3.5 Deute a entitats

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

El 39,9% de les entitats afirmen tenir deute amb les administracions públiques, fet que els ha provocat tensions amb la tresoreria de l'entitat, mentre que el 60,2% indiquen que no n'han tingut. A més, el deute pendent representa el 27,8% del total del finançament de les entitats

Si es mira segons la dimensió, el pes del deute augmenta clarament amb la mida de l'entitat. Les entitats micro són les que menys tensions declaren (26%), mentre que el percentatge creix en les petites (35,6%) i arriba al 50% en les mitjanes. El nivell més alt es dona en les grans, on un 65% afirmen tenir deute pendent, mostrant una afectació molt més elevada.

S'observen diferències estadísticament significatives segons la diversificació de les fonts de finançament de les entitats. Entre les entitats amb fonts diversificades, un 46,2% afirma tenir deutes amb administracions públiques que els han provocat tensions de tresoreria. En canvi, aquesta proporció és notablement inferior, un 29,9%, en les entitats no diversificades.

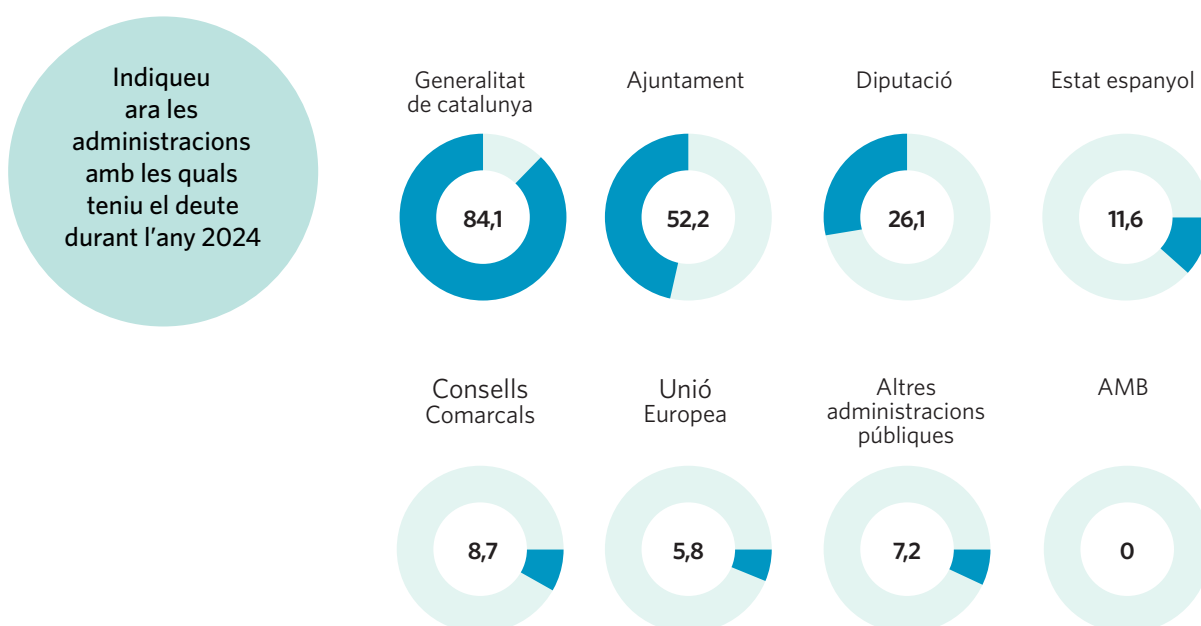
Taula 35: **Proporció d'entitats amb deute de les administracions públiques segons dimensió i diversificació de fonts d'ingressos, 2024 (%)**

	SÍ	NO
Principalment Públic	32,1	67,8
Principalment Propi	22,2	77,8
Principalment Privat	0	100
Diversificades	46,2	53,8
<b>Total</b>	<b>39,9</b>	<b>60,2</b>

Hi ha deute de les administracions públiques que provoca tensions en la tresoreria de la vostra entitat durant l'any 2024?

El deute pendent representa el 27,8% del total del finançament de les entitats. Entre les entitats que asseguren tenir deute amb administracions públiques durant l'any 2024, la gran majoria indiquen que aquest deute prové de la Generalitat de Catalunya, amb un 84,1% del total. En un segon terme, se situen les entitats que han tingut deute amb els ajuntaments, un 52,2%, i amb la Diputació, amb un 26,1%. En un tercer nivell, apareixen els deutes amb l'Estat espanyol (11,6%), els consells comarcals (8,7%), la Unió Europea (5,8%) i altres administracions públiques (7,2%). Finalment, no es registra cap entitat que hagi tingut deute amb l'AMB.

Gràfic 18: **Administracions públiques amb què les entitats tenen deute, 2024 (resposta múltiple, %)**



Per afrontar els retards en els pagaments públics, la majoria d'entitats recorren a pòlisses de crèdit (69,6%). Altres opcions, tot i menys freqüents, inclouen demanar suport a altres entitats (17,4%) o endarrerir activitats (13%). L'impagament a proveïdors és poc habitual (5,8%), i un 20,3% utilitza altres mecanismes.

Taula 36: **Recursos de les entitats per resoldre el deute amb les administracions públiques, 2024 (resposta múltiple)**

	Total
Amb pòlisses de crèdit	<b>69,6</b>
Endarrerint activitat	13,0
Demanda de diners a altres entitats	17,4
Impagament de proveïdors	5,8
Altres	20,3

## 3.6 Detall del finançament privat

### Evolució del finançament privat

Pel que fa a l'evolució del finançament privat en el període 2020-2024, la meitat de les entitats indiquen que s'ha mantingut estable, mentre que un 32,4% afirmen que ha augmentat i un 17,6% que ha disminuït.

Les diferències segons la diversificació són significatives: les entitats diversificades reporten més sovint un augment del finançament privat (40,8%), mentre que entre les no diversificades predomina el manteniment (61,1%) i és menys habitual l'augment (20%).

Taula 37: **Evolució del finançament privat (%)**

		Total	Diversificades	No diversificades
	Ha augmentat	32,4	40,8	20,0
	Ha disminuït	17,6	16,7	18,9
	S'ha mantingut	<b>50,0</b>	42,5	61,1

Durant els darrers 4 anys (període 2020-2024) el finançament privat...

### Origen dels ingressos privats

L'anàlisi de l'origen dels ingressos privats mostra que la via més habitual són els ajuts, subvencions i convenis (72,5%). Altres formes de suport amb certa presència són la col·laboració en espècie (33,3%) i els patrocini o espònsors (19,6%). Les campanyes de micromecenatge i altres campanyes arriben al 17,6%, mentre que els préstecs tenen un pes reduït (15,7%). La reducció de despeses és l'opció menys utilitzada (7,8%).

Taula 38: **Origen d'ingressos privats de les entitats, 2024 (resposta múltiple %)**

	Total
Mecenes o campanyes de micromecenatges	17,6
Altres campanyes de finançament	17,6
Préstecs d'entitats financeres	15,7
Patrocini espònsor	19,6
Col·laboració en espècie	33,3
Ajuts, subvencions i convenis	<b>72,5</b>
Reducció de despeses	7,8

Quins mecanismes o accions de finançament privat utilitza la vostra entitat?

## Reptes del finançament privat

Segons les entitats, un dels principals reptes vinculats al finançament privat és mantenir i consolidar aquest tipus de finançament (63,3%), juntament amb la necessitat d'aconseguir més reconeixement i visibilitat (61,3%). També és rellevant el reforç de la xarxa de relacions (50,7%) i la importància de conèixer millor les oportunitats de finançament disponibles (49,3%). En un segon terme, les entitats assenyalen reptes relacionats amb la col·laboració entre organitzacions del tercer sector (40,7%) i amb l'enfortiment de l'economia col·laborativa (38%). En conjunt, les dades mostren que el principal repte no és només captar nous recursos, sinó aconseguir estabilitat, visibilitat i aliances que permetin sostenir el finançament privat a mig i llarg termini.

Taula 39: **Reptes del finançament privat (%)**

	Total
Xarxa de relacions	50,7
Aconseguir reconeixement i/o visibilitat	<b>61,3</b>
Col·laboracions entre entitats del Tercer Sector	40,7
Enfortiment de l'economia col·laborativa	38,0
Conèixer oportunitats de finançament	49,3
Manteniment i consolidació del finançament privat	<b>63,3</b>



# 4

## **PERCEPCIÓ I REPTES DE FUTUR**

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



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

Pel que fa a la participació de les entitats en espais de participació o coproducció de polítiques públiques, gairebé una de cada quatre entitats (24,4%) hi participa de manera regular, mentre que la majoria (46,6%) ho ha fet algun cop durant el 2024. En canvi, un 29% declara no haver-hi participat mai.

Les diferències per àmbit són significatives. Les entitats de sensibilització i xarxes de suport destaquen per un nivell molt alt de participació regular (66,7%), molt per sobre de la resta. En canvi, els àmbits d'atenció psicosocial i rehabilitació (14,9%) i necessitats bàsiques i inserció laboral (18,4%) presenten els percentatges més baixos de participació continuada. En la majoria d'àmbits, però, predomina la participació ocasional (al voltant del 46-50%), cosa que indica una vinculació intermitent però present amb els espais de coproducció.

Taula 40: **Col·laboració en espais de participació o coproducció de polítiques públiques segons àmbit d'actuació (resposta múltiple, %)**

Durant el 2024, l'entitat ha participat en espais de participació o coproducció de polítiques públiques amb l'administració pública?	De forma regular	Hem participat alguna vegada	Mai hem participat
Sensibilització i xarxes de suport	<b>66,7</b>	26,7	6,7
Necessitats bàsiques i inserció laboral	18,4	50,0	31,6
Formació, educació i lleure	20,0	50,0	30,0
Atenció psicosocial i rehabilitació	14,9	46,8	38,3
Atenció i acció comunitària	26,7	50,0	23,3
Acompanyament	24,1	24,1	29,3
<b>Total</b>	<b>24,4</b>	<b>46,6</b>	<b>29,0</b>

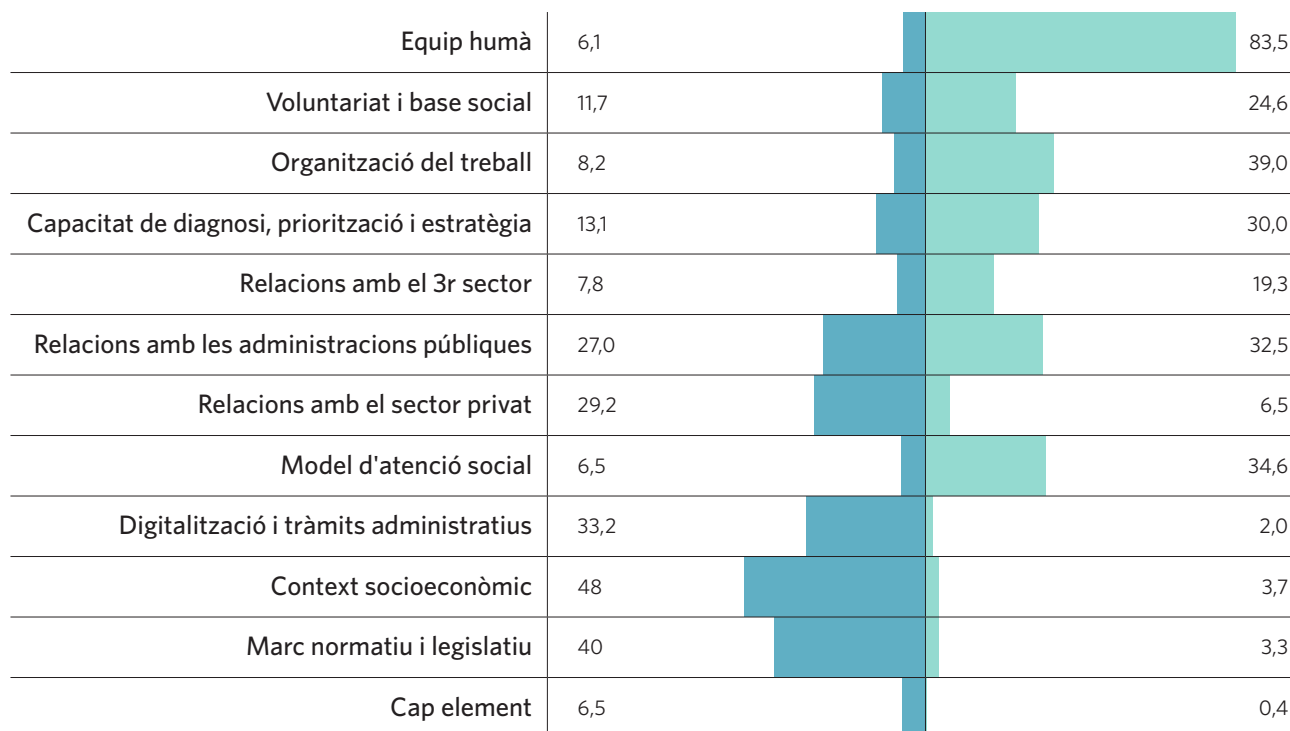
## 4.2 Objectius forts i febles per a l'assoliment dels objectius de les entitats

Pel que fa als objectius forts, les entitats destaquen clarament l'equip humà com el seu principal punt fort (83,5%), molt per sobre de qualsevol altre aspecte. En segon terme, hi apareixen elements relacionats amb l'organització interna i el treball amb l'entorn, com l'organització del treball (39,1%), el model d'atenció social (34,6%) o les relacions amb les administracions públiques (32,5%). El voluntariat i la base social (24,7%) també es considera un element rellevant.

En canvi, entre els punts febles per aconseguir els objectius, les entitats assenyalen principalment el context socioeconòmic (48%) i el marc normatiu i legislatiu (40,2%). També es percep com a feble la digitalització i els tràmits administratius (33,2%), així com les relacions amb el sector privat (29,3%) i, en menor mesura, la relació amb les administracions públiques (27,1%).

En conjunt, aquestes dades indiquen que els principals punts forts se situen en els recursos humans i el model d'intervenció, mentre que les febleses responen sobretot a condicionants externs que dificulten el desenvolupament del tercer sector social.

Gràfic 12: **Elements considerats punts forts i punts febles per a l'assoliment dels objectius de l'entitat (resposta múltiple, %)**



(A continuació es presenten les taules que han servit de base per elaborar els gràfics.)

<b>Objectius forts</b>	Total
Equip humà	<b>83,5</b>
Voluntariat i base social	24,7
Organització del treball	39,1
Capacitat de diagnosi, priorització i estratègia	30,0
Relacions amb el 3r sector	19,3
Relacions amb les administracions públiques	32,5
Relacions amb el sector privat	6,6
Model d'atenció social	34,6
Digitalització i tràmits administratius	2,1
Context socioeconòmic	3,7
Marc normatiu i legislatiu	3,3
Cap element	0,4

<b>Objectius febles</b>	Total
Equip humà	6,1
Voluntariat i base social	11,8
Organització del treball	8,3
Capacitat de diagnosi, priorització i estratègia	13,1
Relacions amb el 3r sector	7,9
Relacions amb les administracions públiques	27,1
Relacions amb el sector privat	29,3
Model d'atenció social	6,6
Digitalització i tràmits administratius	33,2
Context socioeconòmic	<b>48,0</b>
Marc normatiu i legislatiu	40,2
Cap element	6,6

### 4.3 Grau de reconeixement social per part d'altres agents

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

En conjunt, les dades indiquen que el màxim reconeixement prové de les persones més directament vinculades amb la tasca de les entitats, especialment les persones usuàries, que valoren la feina de les entitats amb un 4,4. També el personal de les entitats —treballadores i equips interns— mostra un nivell de reconeixement alt (4,2), situant-se com el segon col·lectiu que més valora positivament la tasca del sector.

En canvi, els agents externs presenten valoracions més baixes. El reconeixement de la població general (3,4) i el de les altres entitats del tercer sector (3,8) es mantenen en un rang mitjà, mentre que el sector privat (3,2) i l'Administració pública (3,6) són els que mostren una percepció més baixa.

Taula 41: **Grau de reconeixement social de les entitats del tercer sector social de Catalunya, 2024 (%)**

	Total
Usuàries	<b>4,4</b>
Personal de les entitats	4,2
Altres entitats del tercer sector	3,8
Administració pública	3,6
Població general	3,4
Sector privat	3,2



## **CONCLUSIONS**

## Caracterització de les entitats

El tercer sector social català amb persones ocupades presenta una gran diversitat pel que fa a la seva distribució territorial, l'any de creació de les entitats, la forma jurídica, els àmbits d'intervenció i la dimensió. Tot i aquesta heterogeneïtat, s'hi poden identificar alguns trets comuns. La província de Barcelona continua concentrant la major part de les entitats, i en l'àmbit comarcal la comarca del Barcelonès segueix essent la més destacada. Aquest predomini territorial posa de manifest desequilibris importants i una capacitat d'acció més limitada en zones menys poblades.

Pel que fa a l'antiguitat, la majoria d'entitats van ser creades entre els anys 1990 i 2009. Tanmateix, aproximadament una desena part han sorgit a partir del 2010, fet que reflecteix una trajectòria recent i encara en desenvolupament.

Les associacions i les fundacions continuen sent les formes jurídiques més comunes, representant més de dos terços de les entitats amb personal contractat. Aquesta distribució es manté força estable al llarg del temps.

L'atenció residencial i els serveis d'acompanyament i assistència personal constitueixen els principals àmbits d'actuació de les entitats. També hi tenen una rellevància destacada l'educació en el lleure i els serveis educatius, així com l'atenció psicosocial i els programes de rehabilitació.

El Tercer Sector es caracteritza per l'ampli ventall de col·lectius que atén. Entre aquests, destaquen especialment l'atenció a persones amb discapacitat, a la infància i l'adolescència i a les persones en situació o risc de pobresa. L'anàlisi mostra que moltes entitats treballen alhora amb diferents col·lectius, com ara persones amb discapacitat i salut mental, o infants i famílies que viuen situació o risc de pobresa. Aquestes combinacions posen de manifest que les necessitats de les persones són diverses i interrelacionades, fet que requereix que les entitats ofereixin respostes adaptades i sensibles a aquesta complexitat.

Pel que fa a la seva estructura, el sector està format majoritàriament per entitats petites i micro, que en conjunt representen més de la meitat. La incorporació de la categoria "macro" permet visibilitzar un grup reduït però rellevant d'entitats que, tot i ser poc nombroses, concentren un volum d'activitat i ocupació molt superior a la resta.

## Personal contractat i factors clau de qualitat del treball

Més enllà de la dimensió de les entitats, les dades del 2025 mostren que les entitats del tercer sector social disposen d'una mediana de 24 persones en plantilla, amb una distribució que situa la meitat de les entitats entre 8 i 69 persones ocupades. Enguany, gràcies a un mètode d'estimació més precís que incorpora el pes real de les entitats macro, s'estima que el sector ocupa al voltant de 121.500 persones.

Pel que fa a l'evolució de la contractació, el 2025 confirma una tendència de creixement sostingut. Més de la meitat de les entitats indiquen haver augmentat la contractació durant l'últim any, i una proporció molt elevada preveia ja aquesta tendència en l'edició anterior, fet que reforça la idea d'un sector en creixement. Segons les entitats, aquest augment de personal respon sobretot a la major demanda de serveis.

En relació amb les jornades laborals, es consolida el predomini de la jornada completa, que arriba a prop del 60% del conjunt del personal, mantenint el gir iniciat el 2020 i allunyant-se de l'escenari previ a la pandèmia, en què predominaven les jornades parcials. Entre les jornades parcials, la majoria se situen en trams alts de dedicació, fet que evidencia una parcialitat que s'acosta a la jornada completa en molts casos. Paral·lelament, la implantació generalitzada del contracte indefinit es confirma amb un pes molt elevat d'aquesta modalitat (més del 80%), reforçant l'estabilitat laboral en el sector.

El sector manté un alt grau de feminització en totes les categories, especialment entre els equips d'atenció directa i el personal d'administració, una tendència que també es reflecteix en els càrrecs directius, on les direccions són majoritàriament feminitzades, tot i que amb diferències significatives entre àmbits.

Pel que fa a l'edat i l'antiguitat, la plantilla del sector continua destacant pel pes important de les persones d'entre 36 i 55 anys, tot i que el personal jove de 16 a 35 anys també hi té una presència rellevant, representant el 38%. Les entitats amb una proporció més alta de persones joves presenten nivells d'antiguitat més baixos, un fet que indica una rotació més elevada entre joves.

El sector també destaca per la seva contribució a la inclusió laboral: el 40 % de les entitats contracten persones amb discapacitat, amb una presència especialment elevada en les entitats dedicades a les necessitats bàsiques i la inserció laboral.

Les dades salarials del 2024 mostren una bretxa entre homes i dones situada al voltant de l'1% en la majoria de les categories, tot i que en els càrrecs de direcció i gerència és molt superior i la bretxa es situa en el 7,3%. Tanmateix, la mediana en aquesta categoria és lleugerament més alta per a les dones, fet que indica la presència de salaris masculins molt elevats que eleven la mitjana. A mesura que es descendeix en l'escala jeràrquica, les diferències tendeixen a reduir-se o fins i tot a invertir-se, amb bretxes negatives en comandaments intermedis i en personal d'administració.

Aquesta edició també evidencia un avanç notable en el desplegament de plans i mesures de qualitat laboral, amb un volum creixent d'entitats que assolixen nivells mitjans o alts de compliment. Les entitats de major dimensió els nivells més elevats de desplegament, mentre que les micro continuen tenint més dificultats per implementar totes les mesures obligatòries o recomanades.

Les dades mostren que el voluntariat al tercer sector social és molt divers: tot i que la mitjana general és de 83,6 persones voluntàries, la realitat majoritària és molt més reduïda, amb una mediana de 9 voluntàries. Les entitats petites i mitjanes tenen nivells similars, mentre que moltes entitats grans no incorporen voluntariat. En canvi, les macro concentren xifres molt elevades, amb una mitjana de 985,2 voluntàries, mostrant una gran variabilitat interna.

L'absentisme al tercer sector social se situa en el 8,5%, amb diferències notables segons la dimensió de les entitats. L'absentisme al sector confirma que l'estabilitat laboral és un factor clau per reduir-lo, ja que les entitats amb més contractes indefinits registren menys absències. Les baixes per incapacitat temporal constitueixen la causa principal de l'absentisme. Segons les entitats, els principals impactes es concentren en l'augment de l'estrès, la càrrega de treball i els efectes econòmics.

## El finançament de les entitats

Durant l'exercici 2024, les entitats del tercer sector social amb personal contractat han registrat ingressos amb una mediana d'1,29 milions d'euros. La capacitat econòmica de les entitats creix de manera molt marcada a mesura que augmenta la seva mida. Les entitats petites ja superen amb escreix els ingressos de les micro, i tant les mitjanes com les grans continuen aquesta progressió ascendent. Les macro queden clarament fora d'escala i es configuren com un grup econòmicament diferenciat dins del sector. Pel que fa a les despeses, presenten un comportament similar: la mediana d'1,23 milions d'euros i les diferències segons la mida corroboren que l'estructura econòmica de les entitats s'ajusta al seu volum d'activitat i de personal.

El finançament públic segueix esdevenint un pilar central del sosteniment de moltes entitats, seguint del finançament propi i, en menor mesura, del finançament privat. La Generalitat i els ajuntaments continuen essent els principals canals de finançament públic del tercer sector social, amb una aportació especialment rellevant per part del govern català. Els governs locals hi tenen també un pes notable, mentre que diputacions, l'Estat i la Unió Europea contribueixen en menor mesura.

Pel que fa als instruments, les subvencions continuen essent el mecanisme central de finançament públic per a les entitats. El sector fa un ús rellevant de convenis, concerts i contractes, que augmenten progressivament entre les entitats de major dimensió. Els recursos no monetaris, com la cessió d'espais o les formacions, també tenen un paper significatiu en el suport públic a moltes entitats.

El deute acumulat per les administracions públiques afecta prop de quatre de cada deu entitats i provoca tensions significatives en la seva tresoreria. La Generalitat concentra la major part d'aquest deute pendent, seguida dels ajuntaments i, en menor mesura, les diputacions. En alguns casos, aquests imports poden representar una proporció notable del finançament total de l'entitat. Per afrontar aquesta situació, les organitzacions recorren principalment a les pòlisses de crèdit.

Tot i que continua essent minoritari, el finançament privat mostra una evolució positiva: una part substancial de les entitats ha mantingut o incrementat aquest tipus de finançament durant els darrers anys. Les principals vies d'accés són els ajuts, subvencions i convenis privats, complementats per col·laboracions en espècie, campanyes de micromecenatge, patrocini, préstecs i iniciatives de captació de fons. En aquest context, les entitats identifiquen com a reptes principals la necessitat de consolidar i mantenir aquest finançament, i augmentar la visibilitat.

En conjunt, el finançament del tercer sector social el 2025 es caracteritza per una dependència elevada del finançament públic, una diversificació necessària per sostenir l'activitat, una pressió continuada derivada dels retards en els pagaments i un creixement moderat però sostingut del finançament privat. El sector haurà de continuar avançant en models que reforcin l'estabilitat econòmica, redueixin la vulnerabilitat als endarreriments i permetin assegurar condicions laborals i salarials alineades amb l'esforç i complexitat de serveis que presta.

## Participació i reptes de futur

La participació del sector en els espais de coproducció de polítiques públiques mostra una tendència creixent, amb la majoria d'entitats participant-hi, almenys, de manera ocasional. Les entitats identifiquen com a principals fortaleces els elements interns vinculats als seus equips humans, l'organització del treball i la solidesa del model d'atenció, que continuen essent els motors clau de la seva capacitat d'impacte. En canvi, els punts febles se situen en factors externs, com el context socioeconòmic i el marc normatiu, que limiten la seva capacitat d'acció i generen condicionants difícils de revertir des del sector mateix. Aquest contrast reforça la idea que el tercer sector disposa d'una base interna sòlida, però opera en un entorn que encara exigeix més estabilitat, menys càrrega burocràtica i un marc institucional més favorable.

# ANNEXOS



## Annexos

### Quadre d'elements de qualitat laboral i normativa aplicable

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



 **laconfederació**