

MUJERES Y VOLUNTARIADO

Estudio sobre la participación de las mujeres
en el voluntariado y en otras formas de participación social
en la CAPV desde la PERSPECTIVA DE GÉNERO

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca General del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

Edición:

1ª, febrero 2021

Internet:

www.euskadi.eus

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

Edita:

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz

Autoría:

MURGIBE. Consultoría de Igualdad

Maquetación:

Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

INDICE

1	Introducción	4
2	Metodología	5
3	Mujeres y Voluntariado	6
	3.1. Perfil de las Voluntarias	7
	3.2. Motivaciones	12
	3.3. Tareas dentro de las organizaciones	16
	3.4. Desarrollo personal	20
	3.5. Liderazgo	22
	3.6. Obstáculos	23
	3.7. Necesidades	24
4	Mujeres y participación social	26
5	Conclusiones	29
6	Propuestas	33
7	Bibliografía	36
8	Anexo	37

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2001 se puso en marcha en Euskadi, el Consejo Vasco del Voluntariado, como un órgano de encuentro para reflexionar sobre las políticas de solidaridad y promover una actuación coherente, eficaz y coordinada en la difícil y compleja tarea de promocionar la acción voluntaria en nuestra sociedad.

Desde entonces, el Consejo ha ido estableciendo con periodicidad cuatrienal, una estrategia que ayude a definir y compartir una hoja de ruta común entre todos los agentes involucrados en el fomento de la participación social.

En octubre de 2017 se aprueba la Estrategia Vasca del Voluntariado para el periodo 2017-2020, suponiendo un marco de actuación para identificar prioridades, optimizar esfuerzos y provocar sinergias. Se toma conciencia del fomento de la participación y la solidaridad ciudadana como objetivo de largo recorrido, condicionado por el modelo social que día a día se construye, de modo consciente e inconsciente, entre mujeres y hombres.

En el marco de dicha estrategia, el reto 15 hace referencia a la necesidad de avanzar en la perspectiva de política de género y en relación al mismo, a finales de 2019, el Consejo Vasco del Voluntariado impulsa un estudio sobre Mujeres y Voluntariado contando con MURGIBE. Consultoría de Igualdad a fin de conocer la participación social desde la perspectiva de género de las mujeres en la CAPV y establecer así propuestas y acciones que permitan orientar la integración de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de la futura Estrategia Vasca del Voluntariado para los próximos años. Concretamente con este estudio se pretende:

- Explotar desde la mirada de género el Estudio del Voluntariado y otras formas de participación social en la CAPV 2017.
- Detectar la realidad y necesidades específicas de las mujeres voluntarias.
- Reflejar las dificultades que presentan mujeres y hombres para que activen su participación social a través del voluntariado y analizar sus posibles diferencias.
- Describir la participación de las mujeres implicadas en otras formas y expresiones de participación social.
- Presentar un informe final con propuestas concretas de objetivos y acciones que sigan orientando al Consejo Vasco del Voluntariado para la elaboración de una Estrategia desde la perspectiva de género.

2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente estudio, se han empleado fundamentalmente técnicas cualitativas, método de investigación inductivo, que tiene una perspectiva holística considerando el fenómeno como un todo. Se han utilizado diferentes estrategias intentando llegar al máximo de personas de las propias entidades y de las “propias protagonistas”, las mujeres.

Entrevistas grupales a entidades de voluntariado

- Se realizaron un total de 6 entrevistas grupales

Entrevistas individuales

- Se realizaron un total de 4 entrevistas individuales

Cuestionario on-line

- Fueron respondidos un total de 297 cuestionarios on-line por parte de mujeres de distintas entidades y de las tres provincias

Grupo de contraste

- Se han realizado, igualmente, 3 grupos de contraste con mujeres de los tres territorios y en donde han participado un total de 65 personas

Estudio del Voluntariado y otras formas de participación social en la CAPV

- Igualmente, se ha realizado una explotación, desde la mirada de género, de los datos recopilados en el Estudio del Voluntariado y otras formas de participación social en la CAPV que se realizó en el 2017.

Análisis de fuentes secundarias

3. MUJERES y VOLUNTARIADO

Según los datos extraídos del informe de “*Voluntariado y otras formas de participación social en la CAPV*” del 2017, el 13,4% de la población vasca ha ejercido el voluntariado en alguna organización del Tercer Sector en el último año, lo que significa aproximadamente 241.907 personas. Analizando esta información según sexo, se aprecia que el porcentaje de mujeres y hombres es similar.

Por otro lado, el volumen de personas que en el último año no han dedicado tiempo a colaborar en estas organizaciones, pero sí lo han hecho en años anteriores (*voluntariado perdido*) podría representar un 10% de la población vasca. En este caso, si hay diferencia entre los sexos, ya que son sobre todo las mujeres quienes han “abandonado” esta actividad.

En este informe también se identifica lo que se llama el voluntariado “*potencial*”, relativo a aquellas personas que actualmente no dedican tiempo a colaborar en estas organizaciones pero que podrían estar dispuestas a hacerlo en un futuro. Esto supone el 22%, siendo sobre todo los hombres quienes estarían en esta situación.

En conclusión, se puede decir que, aunque la proporción del voluntariado a fecha del 2017 es similar entre mujeres y hombres, el *voluntariado perdido* es mayoritario en las mujeres y el *voluntariado potencial* es mayoría en los hombres.

Proporción del voluntariado según sexo “actual, potencial y perdido”

Resultados generales. Porcentaje y estimación de absolutos. 2017

	Mujeres		Hombres	
	%	Estimación absolutos	%	Estimación absolutos
Voluntariado Actual	13,1	123.363	13,6	118.544
Voluntariado Potencial	20,8	163.091	23,3	166.082
Voluntariado Perdido	11,4	106.945	8,5	73.787

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Realizando un análisis según sexo con relación a cada territorio, esta variable no interfiere en la presencia de mujeres como voluntarias actuales y perdidas. En el caso de los hombres tienen mayor representatividad los guipuzcoanos como voluntarios actuales y potenciales.

Proporción del voluntariado actual, potencial y perdido. Resultados generales y según territorio histórico.

	Mujeres			Hombres		
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
Voluntariado Actual	13,9	13,3	12,5	12,4	12,7	15,6
Voluntariado Potencial	22,6	19,2	22,8	19,1	23,7	24,6
Voluntariado Perdido	11,3	11,5	11,2	14,5	10,2	2,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Vistos estos datos, se tomarán como referencia aquellos aportados que hacen referencia a las **voluntarias identificadas como “actuales” y “perdidas”**, considerando estas últimas ya que, aunque actualmente no ejercen esta actividad, lo han realizado en el último año.

A partir de estas consideraciones, se va a proceder a realizar una presentación de algunos elementos claves analizados en este estudio con relación a las propias mujeres, como son los que a continuación se exponen.

3.1. Perfil de las voluntarias

Aunque posteriormente se va a desarrollar la información, a continuación se presenta una breve ficha sobre el perfil de las mujeres que actualmente ejercen como voluntarias o que lo han hecho en algún momento:

- Tienen entre 18 y 29 o más de 50 años.
- Nacidas en la CAPV
- Su situación laboral es diversa: ocupada a tiempo completo o inactiva (estudiante, trabajadora no remunerada del ámbito del cuidado, jubilada)
- Estudios de Grado, Secundarios y Formación Profesional
- En cuanto a la convivencia, viven con sus padres y madres, en pareja (con y sin responsabilidades familiares) o solas

La **edad media** del voluntariado en las entidades del Tercer Sector es de 44 años. La presencia de los hombres es más evidente desde los 40 años y la de las mujeres de 18 a 29 años. El tramo de edad con menor participación en ambos sexos es de 30 a 39 años.

Distribución del voluntariado según edad.

	Mujeres	Hombres
Edad media	43,78	45,0
18-29 años	26,5	19,7
30-39 años	14,3	13,7
40-49 años	16,4	23,3
50-64 años	22,5	22,8
65 o más años	20,4	20,4
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Con respecto a la **procedencia por territorio**, los datos muestran que ligeramente hay más mujeres en Gipuzkoa y más hombres en Araba. Por **tamaño de municipios**, la diferencia es mínima en los municipios pequeños. Aquí participan más las mujeres, mientras que, en las capitales, lo hacen ellos.

Distribución del voluntariado según territorio histórico de residencia.

	Mujeres	Hombres
Araba	14,9	18,2
Bizkaia	54	54,4
Gipuzkoa	31,1	27,4
Total	100	100

Distribución del voluntariado según tamaño del municipio de residencia.

	Mujeres	Hombres
Pequeño	21,2	16,8
Mediano	44,5	43,1
Capital	34,3	40,1
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Aunque se constata que la mayoría de las personas voluntarias han nacido en la CAPV, hay más presencia de hombres del resto del estado y del extranjero que ellas.

Distribución del voluntariado según lugar de nacimiento.

	Mujeres	Hombres
CAPV	82,9	82,5
Resto del estado	11,4	14,2
Extranjero	2,7	3,3
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

En cuanto a la **situación laboral**, las mujeres desempleadas y estudiantes doblan la presencia de los hombres. En el caso de las personas ocupadas, la presencia de los hombres es mayor que la de ellas.

Atendiendo al **tipo de jornada** de quienes están actualmente con trabajo remunerado en general, son mayoría quienes cuentan con jornadas a tiempo completo, aunque ellos participan más que las mujeres. Por el contrario, las mujeres con tiempo parcial casi triplican a los hombres.

Distribución del voluntariado según situación laboral

	Mujeres	Hombres
Ocupada	39,3	60,7
Desempleada	13	4,8
Estudiante	11,0	5,6
Otros/as inactivos/as	36,7	28,9
Total	100	100

Distribución del voluntariado según tipo de jornada

	Mujeres	Hombres
Tiempo completo	57	87,2
Tiempo parcial	34,5	12,1
Otra	8,5	0,7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

El **nivel de instrucción** no señala diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Distribución del voluntariado según nivel de instrucción

	Mujeres	Hombres
Sin estudios	1,9	0
Primarios	14,1	11,2
Secundarios	23,3	25,2
FP	21,3	22,8
Estudios de grado	39,4	40,7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

La mayor parte de las personas voluntarias, tanto mujeres como hombres, viven con sus padres, seguido de quienes viven en pareja sin hijas e hijos. Hay una ligera diferencia entre sexos con respecto a si viven con responsabilidades familiares o no. Destaca la mayor proporción de mujeres que viven solas en comparación con ellos.

Distribución del voluntariado actual según composición familiar.

	Mujeres	Hombres
Solo o sola	14,9	9,3
Con otras personas, pero no forman un núcleo familiar	1,1	1,6
En pareja, sin hijos o hijas	25,4	28,9
Con mi padre y madre	30,6	34,5
Con mi pareja e hijos o hijas	17,4	15,6
Con mi padre o mi madre	2,9	0,4
Con mi hijo(s) o hija(s)	3,7	4,7
Familia extensa	3,9	4,9
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Por último, la mayor parte de las mujeres lleva más de 1 año ejerciendo de voluntaria, siendo un gran porcentaje quienes llevan más de 10 años.

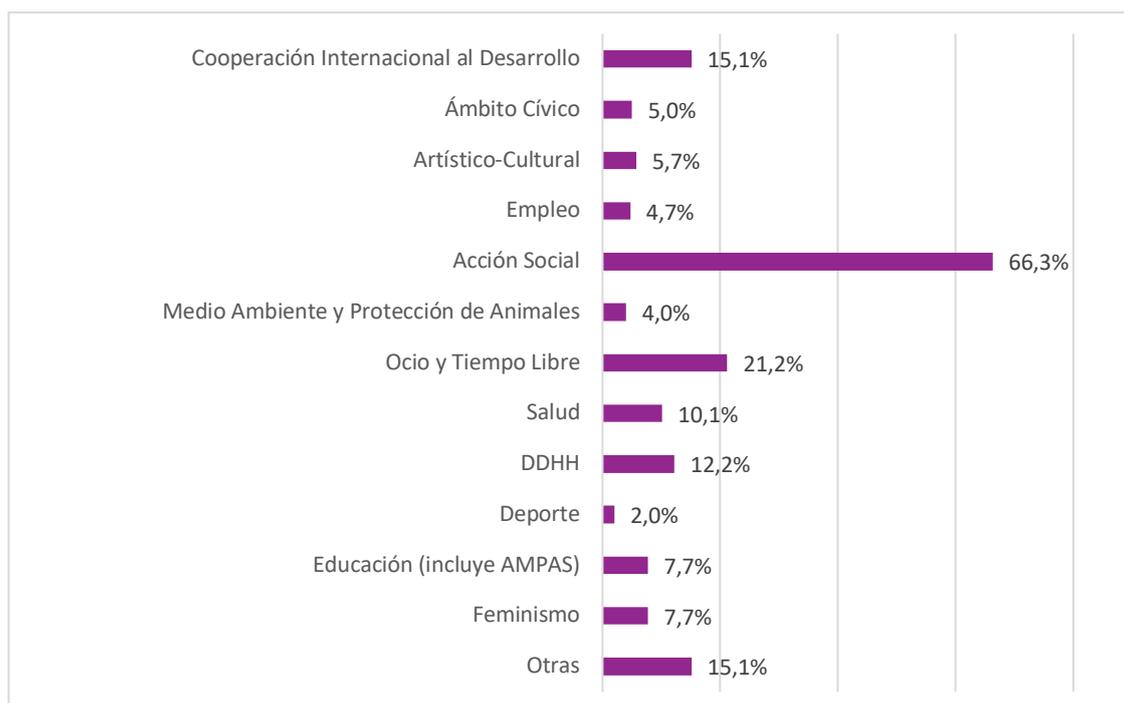
Años ejerciendo de voluntaria.

	Mujeres
Menos de 1 año	9,2%
Entre 1 y 5 años	37,6%
Entre 5 y 10 años	22%
Más de 10 años	31,2%
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

En cuanto al **ámbito de trabajo o tipo de entidad** a la que se dirigen las mujeres voluntarias, si se analizan los datos resultantes de la encuesta de voluntarias elaborada para el presente estudio, se puede concluir que Acción Social, Ocio y Tiempo Libre y Cooperación Internacional al Desarrollo son los más numerosas, a diferencia del Deporte y del Medio Ambiente y de la Protección de Animales, donde apenas hay mujeres.

Distribución de voluntarias según ámbito de actuación de las organizaciones.



Los datos no suman 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

En referencia a esta cuestión, los datos del Estudio de Gobierno Vasco del 2017 señalaban también las diferencias que se describen en la tabla siguiente.

Distribución del voluntariado según ámbito de actuación de las organizaciones.

Ámbitos de actuación	Mujeres	Hombres
Cooperación Internacional al Desarrollo	13,7	3,2
Ámbito Cívico	17,1	13,6
Artístico-Cultural	8,2	10,1
Empleo	0,9	7,1
Acción Social	30,9	22,4
Medio Ambiente y Protección de Animales	6,8	2,3
Ocio y Tiempo Libre	6,2	10,5
Salud	8,2	6,0
DDHH	2,1	1,9
Deporte	1,5	14,5
Educación (incluye AMPAS)	3,9	2,7
Otros	0,6	5,7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

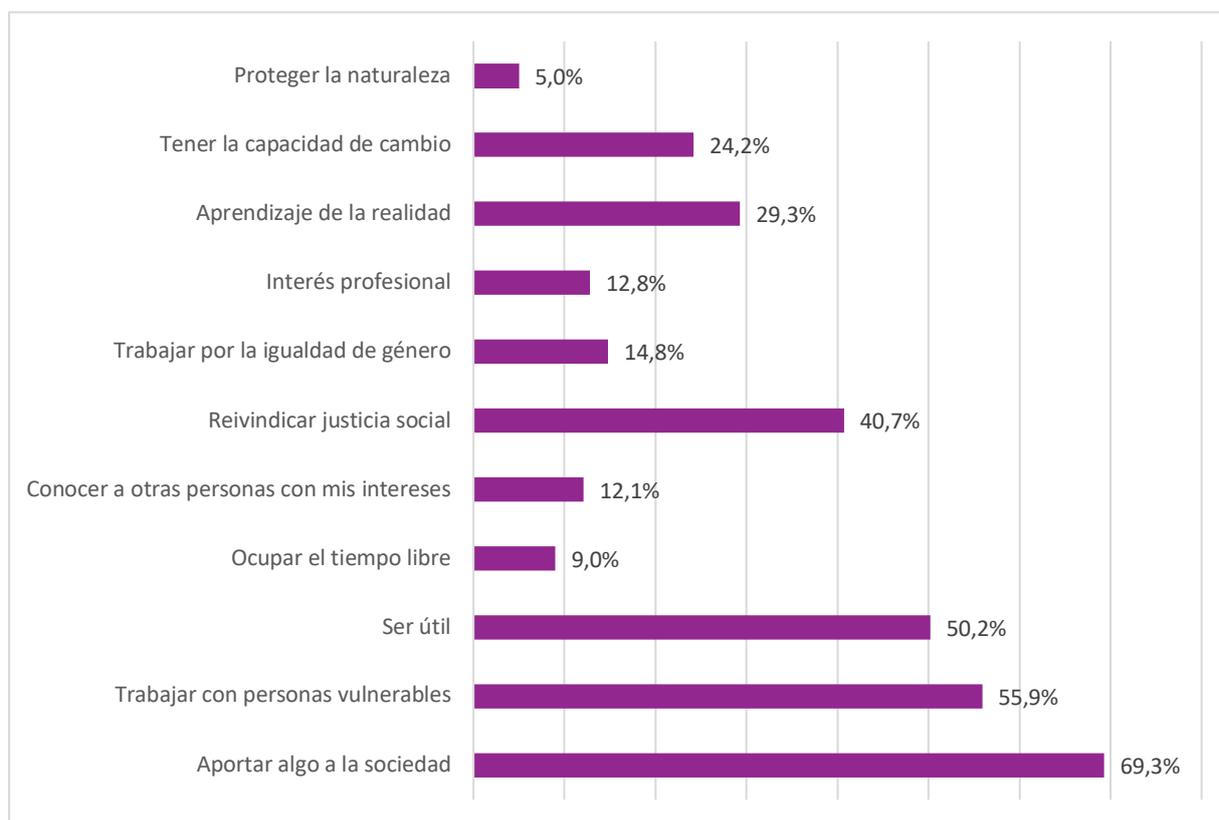
3.2. Motivaciones

Otro indicador que se ha querido conocer en este estudio es saber si las motivaciones de mujeres y hombres, a la hora de acercarse al voluntariado, presentan ciertas diferencias y qué representan.

En el estudio de 2017, las respuestas generales, sin distinción según sexo, recogen que el interés mayoritario es el ámbito de actuación o el tipo de entidad, así como el hecho de que la propia organización esté relacionada con los estudios o la actividad laboral de las personas voluntarias.

¿Qué señalan ahora las propias protagonistas? Añaden como motivación importante *aportar algo, interés en trabajar con personas vulnerables y ser útil hacia la sociedad*. En un porcentaje menor, pero también significativo, se señala la *reivindicación de la justicia social* como elemento motivador.

Motivaciones de las voluntarias

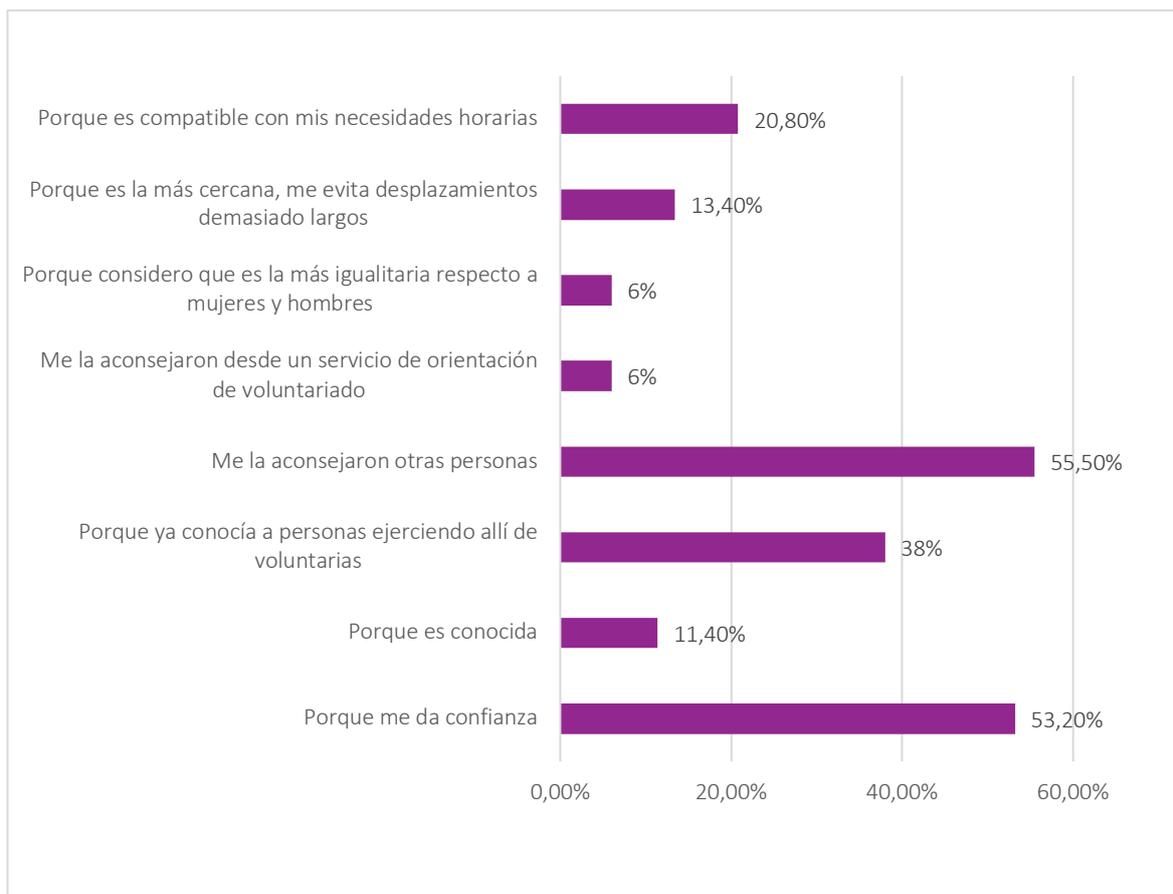


Los datos no suman 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

Los motivos de elección de una entidad en concreto, vienen dados por el consejo de otras personas o porque conocían a personas que ya estaban trabajando allí y porque son organizaciones que les aportan confianza.

Distribución del voluntariado según motivo de elección.



Los datos no suman 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

De manera general y, sumando estas respuestas a los resultados de las entrevistas con las diferentes entidades y de los grupos de mujeres, se pueden apuntar las siguientes tendencias:

1. Las mujeres escogen un ámbito en concreto debido a su interés relacionado con el rol del cuidado y el rol relacional.

Aunque la satisfacción personal y el desarrollo personal son motivaciones que se reconocen tanto en las mujeres como en los hombres, cuidar a las personas, solidaridad, acompañamiento, devolver la ayuda, etc., son motivaciones identificadas mayormente en las mujeres. Histórica, social y culturalmente, las mujeres han estado más vinculadas a los temas relacionados con lo social y la ayuda. Claramente se reconoce que la elección de unas entidades va muy vinculada al rol de género que han diferenciado a mujeres y hombres: ellas se acercan mayormente a las entidades relacionadas con la salud, la exclusión social, las personas mayores... y ellos a las relacionadas con el deporte, el ocio, transformación social, etc. *“Hay una especie de necesidad de transmitir esos valores que la sociedad nos impone desde que nacemos y esos valores nos llevan a*

ser voluntarias: cariñosa, empática, cuidadosa, amable... Estamos obligadas a ser como la sociedad quiere que seamos. Siempre hay más motivación en mujeres para estudiar grados de educación social, trabajo social, etc.”

Por ejemplo, cuando se les habla de la posibilidad de poder hacer voluntariado con animales, “se les abren los ojos”. Se animan tanto chicos como chicas, pero de diferente manera: a ellos les interesan por ejemplo los voluntariados relacionados con los perros potencialmente peligrosos mientras que, a ellas, por ejemplo, más con los gatos. Para el tiempo libre se animan de manera similar y para la infancia hospitalizada más las chicas. “Habrá que ver dentro de unos años hasta dónde se “impregnan” de los roles y valores segregados para hombres y mujeres de la sociedad o ver un cambio de tendencia real. Son personas que aún no están cuidando”.

2. Las mujeres no identifican el voluntariado como una oportunidad de crecimiento o desarrollo personal relacionado con el liderazgo.

En las conversaciones se especifica que las motivaciones de las mujeres están más orientadas a “AYUDAR en lo que sea”. Independientemente de su trayectoria personal y profesional, ellas se ofrecen a realizar aquellas tareas que la organización le asigne, se “ponen a disposición de la entidad”. De manera contundente, su motivación es ayudar a las personas y saben que cualquier tarea es importante y necesaria. En el caso de los hombres, hay una mayor tendencia a que sean ellos mismos los que se “candidatean” para determinadas tareas poniendo por delante sus habilidades o preferencias. Se ofrecen más a tareas de gestión que de cuidados “sin más”.

3. Para ellas es importante conocer a alguien en la entidad en la que quieren participar o que esta sea conocida.

Se menciona que el “boca a boca” o las referencias de otras mujeres es la mayor motivación para muchas. Es una de las razones identificadas en todas las fuentes de información analizadas.

4. Las mujeres son mayoría en organizaciones religiosas.

De manera más débil, también se señala “las creencias religiosas” como motivaciones para el voluntariado de algunas mujeres.

5. *El mundo del voluntariado es una oportunidad para adquirir prácticas laborales, son como “nichos de empleo”.*

El factor “edad” se nombra de manera reiterativa como una variable que puede y está cambiando las motivaciones para el voluntariado, tanto de mujeres como de hombres. Las y los jóvenes y las mujeres son quienes están relacionando el voluntariado como un espacio donde poder experimentar desde lo profesional y con más posibilidades de ser una oportunidad laboral a medio/largo plazo.

Los datos aportados por distintas instituciones, señalan que sigue habiendo sesgo de género en la elección de estudios y en el ámbito laboral, donde las mujeres optan por estudios y empleos relacionados con lo social y los cuidados. Así pues, identifican estos espacios como una oportunidad para entrar al mercado laboral. Se señala que las jóvenes suelen quedarse como voluntarias una vez que acaban sus prácticas, por ejemplo, pero que los chicos en mucha menor medida.

6. *El voluntariado no se relaciona tanto con la transformación social.*

Las motivaciones menos expresadas en el caso de los hombres van relacionadas con el hecho de cuidar y en el caso de las mujeres, la de entender que participan en la transformación o en el cambio social.

Existe una cierta diferenciación con relación al impacto del voluntariado en ambos sexos: aunque se entiende que contribuyen a un bien social, en el caso de las mujeres se relaciona mucho menos con el hecho de estar contribuyendo a un espacio de reivindicación de justicia social. Sin embargo, se puede afirmar que, en el caso del grupo de mujeres de Gipuzkoa, esta realidad no ha sido tan evidente. Se ha tratado de un grupo con mujeres muy comprometidas con la transformación social, con el empoderamiento político de las mujeres, con la necesidad de llevar el feminismo a toda la sociedad y también dentro del voluntariado. Ha sido el grupo con mayor conciencia de “agencia política”. En concreto varias inciden en que son voluntarias porque no les gusta el mundo tal como es: *“el capitalismo, el patriarcado, el machismo, el racismo, la homofobia, la extrema derecha, etc., hacen del mundo un lugar hostil para las mujeres y para las personas desplazadas/migrantes, las personas no heterosexuales, las personas no blancas, las personas pobres, etc. Quiero incidir políticamente en las desigualdades que nuestro sistema reproduce y crea, para fomentar el cambio social y ser parte de una red y comunidad en la que me sienta segura.”.*

7. La motivación de la acción voluntaria no se relaciona con la necesidad de “ocupar el tiempo”.

Se señala que a partir de los 30 años y durante más de una década, desciende el voluntariado coincidiendo con el momento de vida en el que empiezan a tener otro tipo de responsabilidades: criaturas, trabajo más estable... *“aunque no haya hijas e hijos, se busca mayor estabilidad”*. Cuando están estudiando, hay mucha motivación externa; cuando trabajan, se centran más en lo personal.

Las mujeres mayores de 50 participan cuando tienen ya crecidas las criaturas. Las de más de 60, cuando han fallecido sus madres y/o padres... es decir, cuando finalizan los cuidados. *“Entonces quieren aportar y quieren hacerlo en cuidados, en aquello que saben hacer bien. En esta edad de cambio vital en las mujeres, se nota, es cuando quieren hacer otra cosa. Cuando acaban de criar se preguntan: ¿ahora en qué ocupo mi tiempo?”*

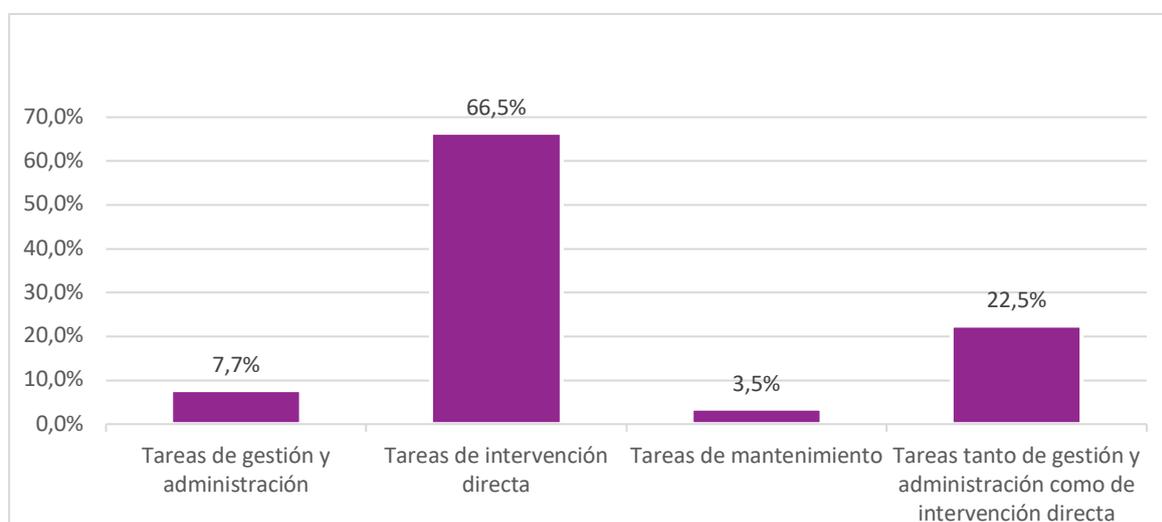
“En los hombres no se da esta circunstancia; quieren ayudar, echar una mano a la sociedad, no dicen como las mujeres “quiero sentirme útil”. En las mujeres es más una necesidad emocional que ocupar el tiempo; las mujeres buscan que la experiencia también les aporte”.

3.3. Tareas dentro de las organizaciones

Una vez analizadas las motivaciones, es interesante conocer qué **funciones o tareas** más específicas desempeñan las mujeres en estas organizaciones y si se puede decir que exista alguna diferencia con respecto a los hombres.

Con relación a los resultados, se puede decir que las mujeres invierten una media de 7 horas a la semana en tareas de intervención directa o combinada con tareas de gestión y administración.

Distribución del voluntariado según tipo de tareas que realiza.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

Donde hay mayor diferencia entre sexos es con respecto a las tareas de intervención directa, donde ellas son ampliamente mayoría. Por el contrario, apenas realizan tareas de mantenimiento que son desempeñadas básicamente por hombres.

Distribución del voluntariado según tipo de tareas que realiza. % verticales

Tareas a realizar	Mujeres	Hombres
Tareas de gestión y administración	13,1	18,9
Tareas de intervención directa	63,6	51,4
Tareas de mantenimiento	0,3	3
Tareas de gestión, administración y de intervención directa	23	26,7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Con relación a este cuadro, podríamos preguntarnos si existe o no sesgo de género en la elección o asignación de tareas.

Desde los grupos de discusión y entrevistas, se señala que las tareas más monótonas y solitarias son las tareas administrativas y que las realizan en mayor parte las mujeres, aunque también haya presencia de hombres. Se considera que efectivamente sí existe un cierto sesgo de género ya que las mujeres reproducen el “rol cuidador” en tareas de acompañamiento y en la propia recepción de la entidad.

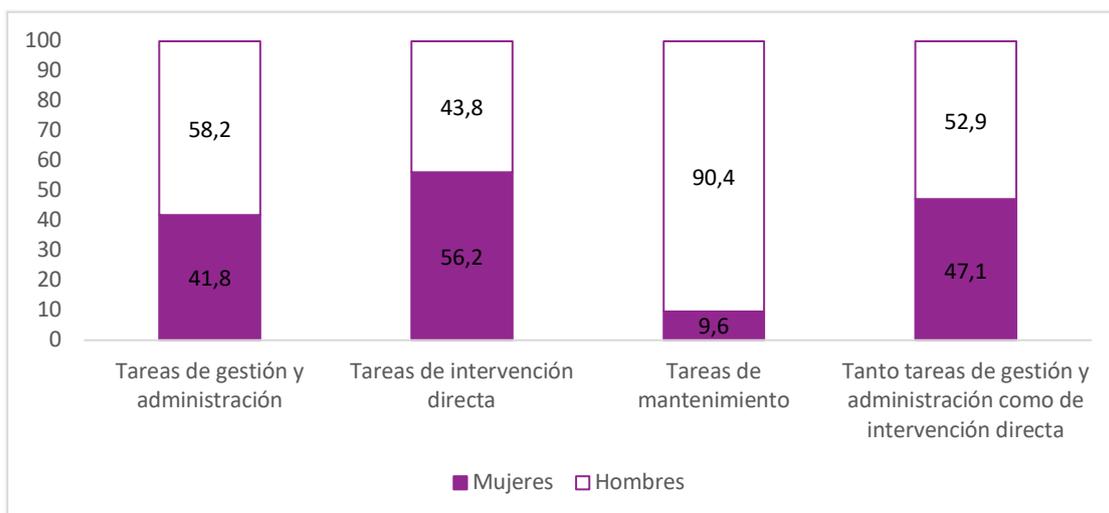
Hay tareas más creativas, como la impartición de talleres y otras con un cierto grado de incidencia mediática (reconocimiento externo e interno), que se consideran con más valor a nivel interno y que son ejercidas mayoritariamente por hombres.

También se reconoce que hay diferencias, en concreto con la asignación de las siguientes funciones o tareas: los hombres son conductores, están en las direcciones, gestionan las finanzas y utilizan mayormente las TIC. *“Es bastante complicado que los hombres puedan hacer acompañamiento “sin más”, sin una tarea concreta, solo estar con esa persona”.*

Resulta bastante frecuente detectar un cierto malestar entre los grupos de mujeres con relación a no hay mujeres en los puestos de decisión, o al menos, no hay suficientes. Es una reivindicación bastante común que en algunos casos lo justifican porque *“ellos están mejor preparados y porque las mujeres estamos siempre más ocupadas con los cuidados”.*

Con relación a cómo se presentan mujeres y hombres a la hora de poder elegir alguna tarea en concreto, se señala que *“las mujeres esperan a que se les diga qué hacer, no se auto valoran mucho, a diferencia de ellos, que suelen contar todo lo que saben hacer”.*

Distribución del voluntariado según tipo de tareas que realiza. % horizontales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Si sumamos el factor edad, también hay una diferenciación clara entre mujeres y hombres. Se aprecia que mientras que las mujeres de 18-29 años asumen ambos tipos de tareas (atención directa y gestión), a partir de esa edad, son los hombres quienes las realizan.

Existe una tendencia a que sean ellas quienes asuman la intervención directa a cualquier edad y sobre todo a partir de 65 años.

Distribución del voluntariado según tipo de tareas que realiza y EDAD. Porcentajes horizontales

	18-29		30-39		40-49		50-64		65 o más	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Tareas de gestión y administración	35,9	64,1	62,8	37,2	46,7	53,3	39,2	60,8	35,7	64,3
Tareas de intervención directa	52,9	47,1	41,6	58,4	61,6	38,4	55,2	44,8	71,2	28,8
Tanto tareas de gestión y administración como de intervención directa	76	24	39,9	60,1	37,6	62,4	40,6	59,4	29,3	70,7
Tareas de mantenimiento					24	76		100		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Con relación a si las mujeres participan en más de una organización y como es esta colaboración, comparando entre los sexos, la tendencia marca que ellas colaboran en una única organización de

manera ocasional y ellos en más de una organización y de manera habitual.

Distribución del voluntariado según participación en más de una organización.

	Mujeres	Hombres
Sí colabora en más de una organización	33,9	50,1
No colabora en más de una organización	66,1	49,9
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Distribución del voluntariado según participación habitual u ocasional en una organización.

	Mujeres	Hombres
Habitual	58,3	62,2
Ocasional	41,7	37,8
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

El **tiempo medio** invertido en el voluntariado por mujeres y hombres es similar. Por otra parte, a mayor número de horas invertidas, la presencia de mujeres también es mayor, sobre todo entre quienes dedican más de 20 horas a la semana.

Distribución del voluntariado según tiempo de dedicación.

Horas de dedicación	Mujeres	Hombres
Tiempo medio semanal	7,32	7,31
Menos de 1 hora	3,5	6,4
Entre 1 y 5 horas	51,4	61,7
Entre 5 y 10 horas	27,8	23,5
Entre 11 y 15 horas	4,8	5,4
Entre 16 y 20 horas	3,2	2,3
Más de 20 horas	9,3	0,7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

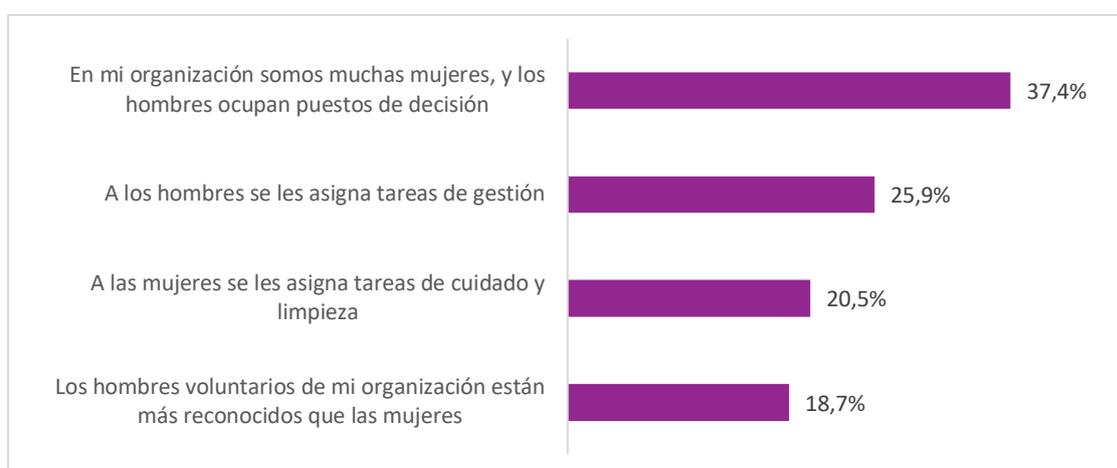
En línea con la **percepción de la igualdad en sus organizaciones**, el 91% de las mujeres consideran que sí se promueve la igualdad de mujeres y hombres entre el voluntariado. De hecho, muchas identifican que sus propias entidades están inmersas en estrategias de igualdad. A la hora de hacer propuestas, demandan una mayor participación de hombres y que se desarrollen acciones de formación dirigida al voluntariado para identificar qué programas ejecutar o como trabajar la igualdad en el día a día. También demandan servicios de conciliación para momentos puntuales, como las reuniones.

En referencia a la propia **plantilla de la entidad**, personas asalariadas, la proporción de mujeres que creen que se promueve la igualdad desciende ligeramente. Por otra parte, identifican que, a mayor presencia de mujeres en la plantilla, se da una mejor gestión de la igualdad.

Consideran que sus organizaciones promueven la igualdad con sus actividades, aunque demandan una mayor sensibilización incorporando otras realidades a la visión de la igualdad y teniendo en cuenta otras culturas.

Por último, se realizaba una serie de afirmaciones, donde las mujeres tenían que señalar si estaban o no de acuerdo con las mismas, presentando el siguiente resultado:

Opiniones respecto a la igualdad



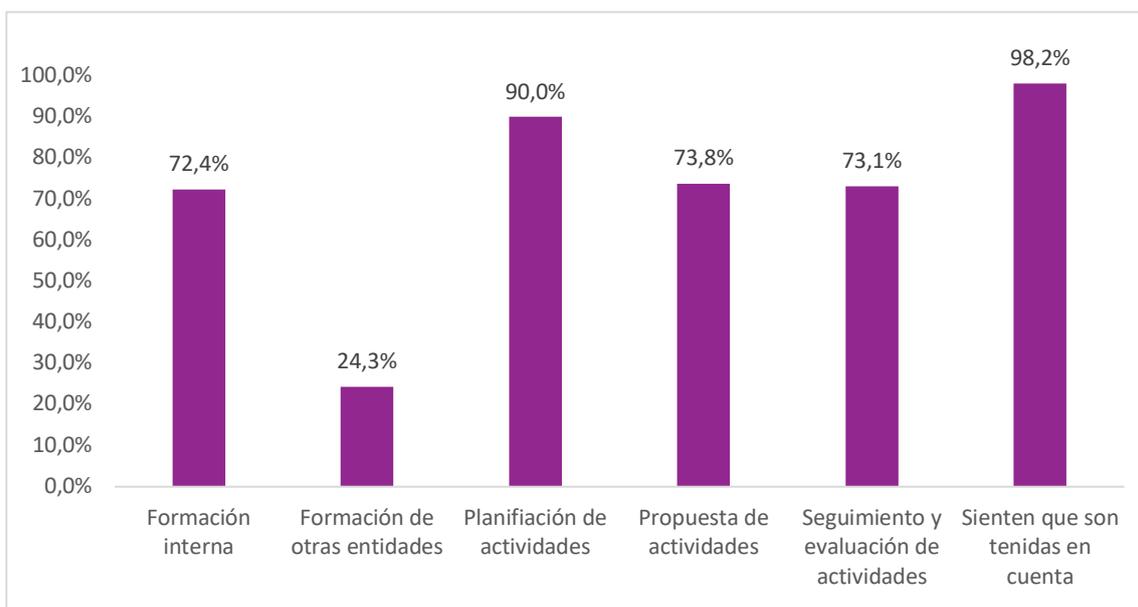
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

Las mujeres sienten que, aunque sean mayoría en las entidades, los hombres ocupan mayormente los puestos de decisión. Una de cada cuatro piensa que a ellos se les asignan más tareas de gestión y a la vez, consideran que los hombres no están mayormente más reconocidos que ellas.

3.4. Desarrollo personal

En este apartado se pretende analizar la posibilidad de desarrollo profesional que existe dentro de las propias entidades donde se ejerce el voluntariado. Esto es, si las mujeres consideran que tienen oportunidades para participar en formación, en congresos, jornadas, foros, si pueden planificar y dirigir propuestas, si realizan tareas de seguimiento y evaluación, si se sienten reconocidas, etc.

Participación en distintas actuaciones dentro de las entidades



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

En general, aportan valoraciones positivas, salvo la posibilidad de participar en actividades formativas que se organizan desde las agencias como Bolunta, Gizalde o Batekin, donde su participación desciende significativamente. Participan en mayor medida las de 31 a 45 años.

Las mujeres que se acercan a los servicios de orientación participan en las actividades formativas organizadas por otras asociaciones. Una parte importante colabora en la realización de las actividades, no habiendo diferencias en cuanto a la edad. Desciende de forma significativa cuando hay que proponer actividades, siendo las de 31 a 45 años quienes lo hacen en mayor medida.

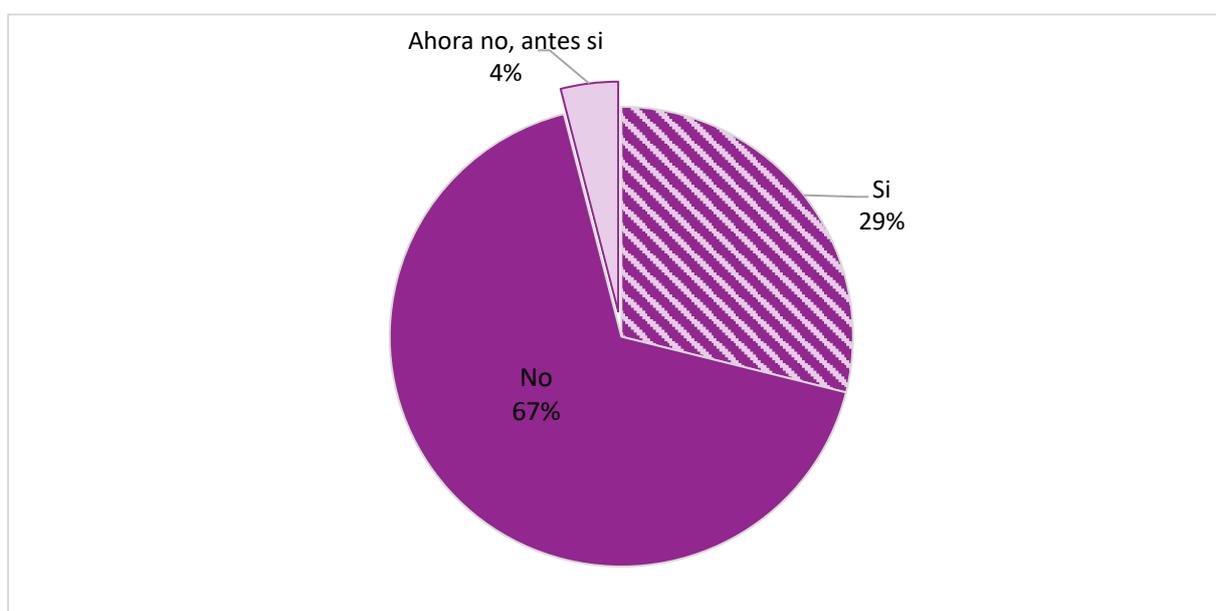
Prácticamente todas sienten que sus aportaciones son tenidas en cuenta, no habiendo diferencias según edad.

3.5. Liderazgo

Otro elemento que se ha querido analizar es la participación en los ámbitos de toma de decisiones y el uso del liderazgo de las mujeres en las entidades del voluntariado.

Partiendo de la hipótesis de que socialmente las mujeres no asumen funciones de poder en clave de igualdad con respecto a los hombres en cualquier tipo de organización (famoso “techo de cristal”), en estas entidades y, de acuerdo a los siguientes datos, también se demuestra que esta es una realidad.

Ocupa puesto de responsabilidad o de decisión en su organización



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a voluntarias 2019

Casi 7 de cada 10 mujeres no ocupan puestos de liderazgo con funciones de toma de decisiones y las que sí los ocupan, es debido a que forman parte de la Junta Directiva de la entidad o son fundadoras de la misma.

Las mujeres identifican que ocupar puestos de decisión va directamente relacionado con tener o no tiempo para ello y tener cierta formación o cualificación. Ellas afirman que no ejercen este tipo de función por falta de tiempo. Además, señalan que el tipo de tarea que realizan no implica liderazgo y que, para ello, *“ya hay otras personas con mayor cualificación”*.

Ha sido una constante en todos los foros entrevistados el hecho de que en sus propias organizaciones el liderazgo es ocupado mayoritariamente por los hombres, aun cuando hay buena parte de entidades muy feminizadas. Se identifica un claro “techo de cristal” en las direcciones de las entidades, de manera muy especial cuando son entidades grandes y cuando disponen de estructuras como

patronatos o con direcciones profesionales, etc. En este tipo de entidades grandes, las mujeres están más presentes en mandos intermedios.

Estas organizaciones son el reflejo de lo que pasa en la sociedad con respecto al “patriarcado” y apenas reflexionan o cuestionan cómo hacen las cosas, quien hace qué, qué impacto tiene y si se pueden transformar en algo las gestiones y planificaciones de las mismas.

Consideran que las mujeres voluntarias son incluso más responsables que los voluntarios y que hay otras razones las que hacen que ellos estén más predispuestos a ocupar puestos de decisión que ellas. Señalan que hay una *falta de reconocimiento de las competencias que se adquieren a través del voluntariado y esto perjudica especialmente a las mujeres*. Por ejemplo, la *“mujer que coordina a un grupo de jóvenes de forma voluntaria, adquiere competencias de liderazgo, gestión de grupos, etc. (en los hombres se dan por supuestas); si estas competencias adquiridas a través del voluntariado tuvieran un reconocimiento oficial, sería un plus para las mujeres, para por ejemplo su inserción o promoción laboral”*.

3.6. Obstáculos

En cuanto a posibles obstáculos o factores que identifican como claves a la hora de ejercer o no la actividad voluntaria, las mujeres se centran en la falta de tiempo de forma general.

Sin embargo, dado que esta falta de tiempo en sí no se puede considerar un factor, sino que esto tiene que ver con otras cuestiones que finalmente provocan esta situación, se ha abierto la posibilidad de identificar mejor qué situaciones hay detrás de esta falta de tiempo, recogiendo otros factores como son los cuidados a otras personas, los motivos laborales o el tiempo para viajar (desplazamientos).

Según edad, los obstáculos identificados son:

- Menores de 29 años, relacionados con el trabajo, los estudios y la falta de motivación.
- De 30 a 64 años, cuidados familiares, el trabajo y la pérdida de interés en la entidad de referencia.
- A partir de los 65, disponer o no de buena salud, la necesidad de disponer de tiempo para una misma y para viajar y que el marido se jubile y no quiera participar en el voluntariado.

Las propias protagonistas argumentan que han sido educadas a *“renunciar a todo”* por la familia y lo que, en un momento, el voluntariado era una oportunidad también de desarrollo personal, de empoderamiento y de espacio de relaciones, se deja a un lado cuando *“la familia las reclama”*.

Aunque los hombres están asumiendo de forma más diversa tareas de cuidado y de atención a las

personas en las entidades del voluntariado, sigue habiendo una segregación de género clara por sexo con respecto al rol social que se asigna a mujeres y a hombres y de manera especial, en lo que tiene que ver con el acceso a los espacios de poder, de reconocimiento social, institucional, etc.

En los últimos años, la participación en el voluntariado de las mujeres ha disminuido y la de los hombres ha aumentado. *“Quizás la razón de ellas tiene que ver con el aumento del rol cuidador de nuevo de amamas en sus redes familiares fruto de los escasos recursos socio comunitarios y la inestabilidad económica de sus hijas e hijos en sus propios proyectos familiares”*.

En línea con el rol de cuidado hablan también de las *“abuelas explotadas”*, relacionándolo con las eternas responsabilidades familiares como el principal obstáculo para que las mujeres continúen en las entidades o asuman determinadas tareas. Los cuidados de nietas y nietos, de personas mayores, incluso, el momento en el que el marido *“se les jubila”*, son razones de peso que les cambia su disponibilidad para seguir realizando el voluntariado.

En definitiva, se identifican las mismas dificultades que tienen las mujeres en otros ámbitos, perviviendo la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

3.7. Necesidades

Por último, se ha querido recoger qué necesidades o propuestas identifican estas mujeres en el ejercicio del voluntariado de manera general. De forma recurrente, estas son las que señalan:

- Es necesario una mayor presencia de hombres en tareas de atención directa como acompañamiento, etc.
- Impulsar la creación de redes de mujeres voluntarias y, específicamente, de quienes ocupan puestos de responsabilidad y de decisión en las organizaciones, con el objetivo de intercambiar estrategias y experiencias.
- Fomentar la intervención específica con mujeres usuarias.
- Promover actividades de voluntariado que puedan desarrollar personas mayores y concienciar a la gente joven.
- Realizar acciones de reconocimiento a la labor del voluntariado más individualizado, que se valore su cariño, esfuerzo y tiempo invertido.
- Contar con figuras profesionales en igualdad en las diferentes entidades: *que pudiera haber personas de apoyo de diferentes formaciones, distintas referencias para hombres y mujeres*.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones: *que el tema de género sea*

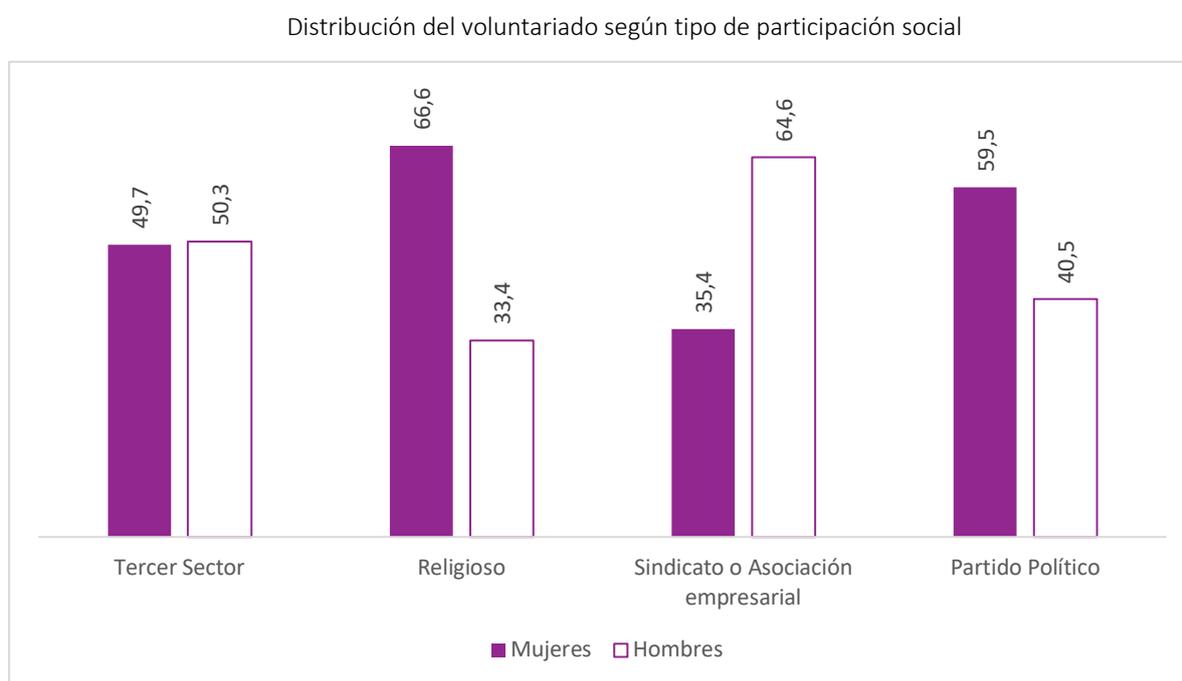
transversal en todas las formaciones, proyectos, programas, etc...

- Trabajar la conciliación de la vida personal también con el voluntariado: que se tenga en cuenta que los horarios de las personas voluntarias han cambiado. Hay más personas trabajando y el horario de algunas charlas y encuentros de formación, no son compatibles con ese horario.
- Para mejorar su voluntariado y activismo reclaman todo aquello relacionado con la corresponsabilidad familiar, la conciliación, los horarios, etc. Necesidad de organizar los tiempos de cuidados. Gestión del tiempo: compartir más las responsabilidades familiares, redistribución de las tareas y preocupaciones... Guarderías para poder asistir en otros momentos.
- Formación en igualdad.
- Las entidades deberían *“confiar más en las mujeres, facilitar información y reportar transparencia a ellas”*.
- Mayor reconocimiento de la sociedad, mayor sensibilización y empatía. Creen que tienen que tomar conciencia, más empoderamiento. Autoconocimiento, *“mirarnos más a una misma y querernos más”*.
- Necesitan formación e información, habilidades para la gestión eficaz del tiempo.
- Formación orientada a la gestión de las emociones ya que la mayoría hace labores de cuidados y trata con personas en situaciones muy críticas. Las mujeres son voluntarias como cuidadoras con su *“buena voluntad”* pero *“nos vendría bien formación en inteligencia emocional, cómo gestionar emociones, sobre ayuda psicológica, desahogo, etc”*.
- Tener las mismas oportunidades que los hombres.
- Comunicación interna y externa, compartir espacios, charlas y conocimientos, comunicación entre asociaciones con el fin de optimizar recursos y experiencias.
- Motivar a las mujeres a hacer también otro tipo de ayuda a nivel de gestión y de formación.
- Mayor participación de las mujeres en la gestión. Más mujeres en los órganos de decisión de las entidades/asociaciones.
- Mejorar la participación y evitar la invisibilidad de las mujeres en las entidades.
- Hay una clara falta de autoestima y de empoderamiento y es necesario una mayor visibilización del voluntariado.
- Campañas formativas e informativas, internas y externas y mayor trabajo en Red: *“Encuentros como este en el que conocemos a otras personas voluntarias en diferentes ámbitos son muy valiosos y necesarios”*.
- Información sobre subvenciones, ayudas, legislación.

4. Mujeres y Participación Social

En el Estudio del Voluntariado de 2017, no sólo se hacía referencia a la participación de las personas en organizaciones del voluntariado, sino también a otras formas de participación social a nivel general.

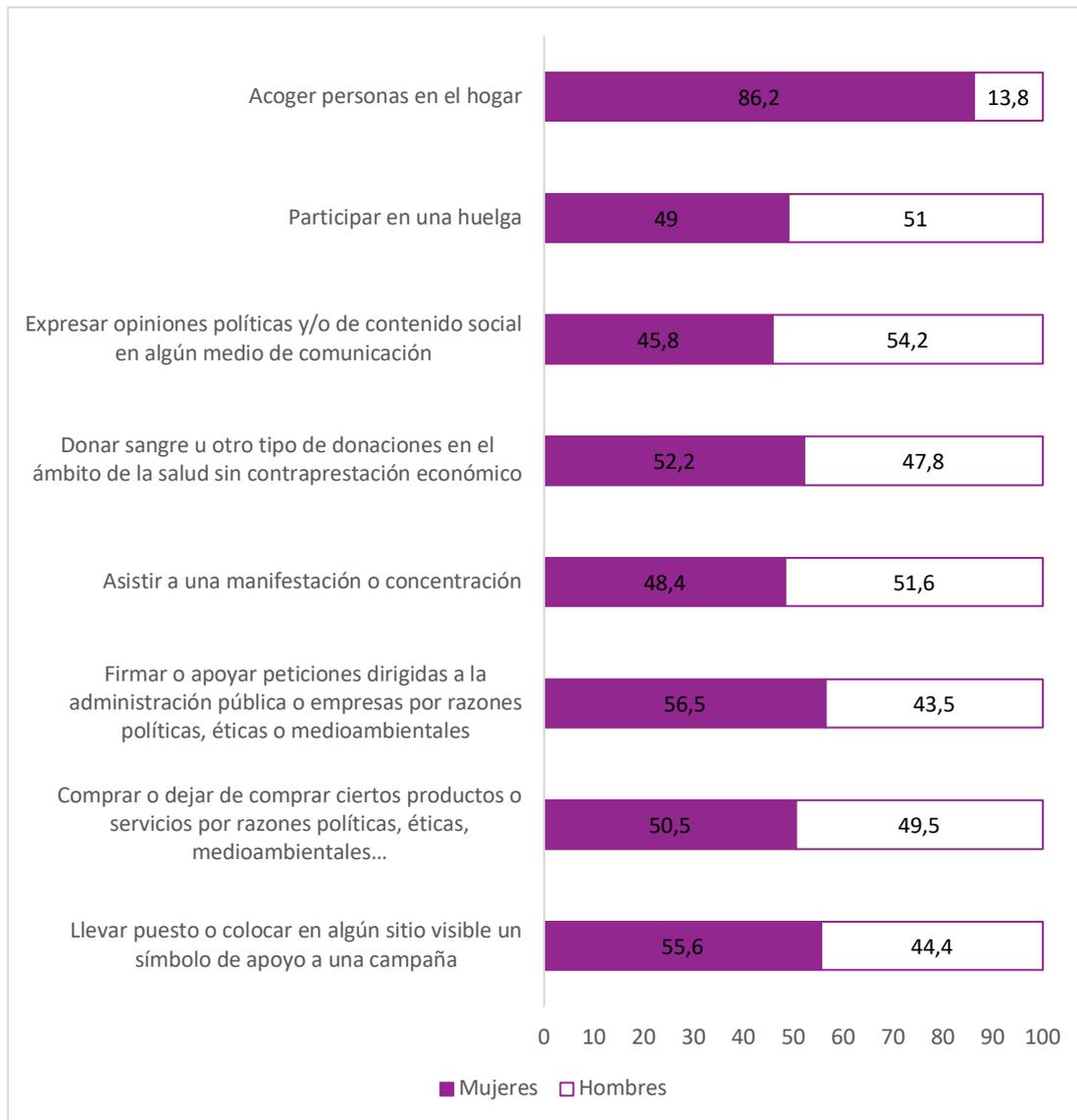
En este sentido, y desagregando estos datos según sexo, se aprecia que las mujeres tienen un nivel de participación similar en organizaciones del tercer sector, pero destacan en organizaciones religiosas y superan también en participación en partidos políticos. En los ámbitos relacionados con el mundo empresarial y sindical, ellos representan el doble que las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Teniendo en cuenta que para el siguiente análisis se ha realizado una lectura horizontal de cómo es la distribución según sexo de las siguientes actividades, esto es, no se analiza la frecuencia de cada actividad, sino quién la realiza, mujeres u hombres, se aprecia de nuevo, que son ellas quienes asumen la acción de acogida de personas en el hogar, así como la de firmar o apoyar peticiones dirigidas a la administración pública o empresas por razones políticas, éticas o medioambientales. El resto de actuaciones de participación social, se reparte equitativamente entre ambos sexos.

Distribución según participación en distintas actividades

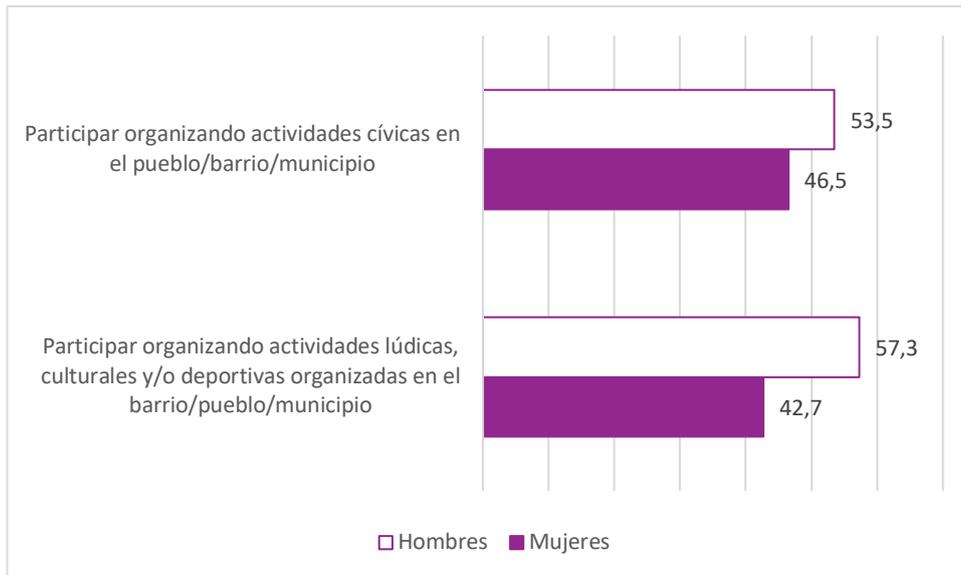


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

En cuanto a la participación en actividades lúdicas, culturales, deportivas y/o cívicas en el barrio, pueblo o municipio, los datos muestran cierto equilibrio en las actividades cívicas y una tendencia a que sean ellos quienes organizan actividades lúdicas.

Estos resultados van en línea con el apartado anterior, donde ellos señalaban una mayor participación en el ámbito deportivo y cultural del ámbito del voluntariado.

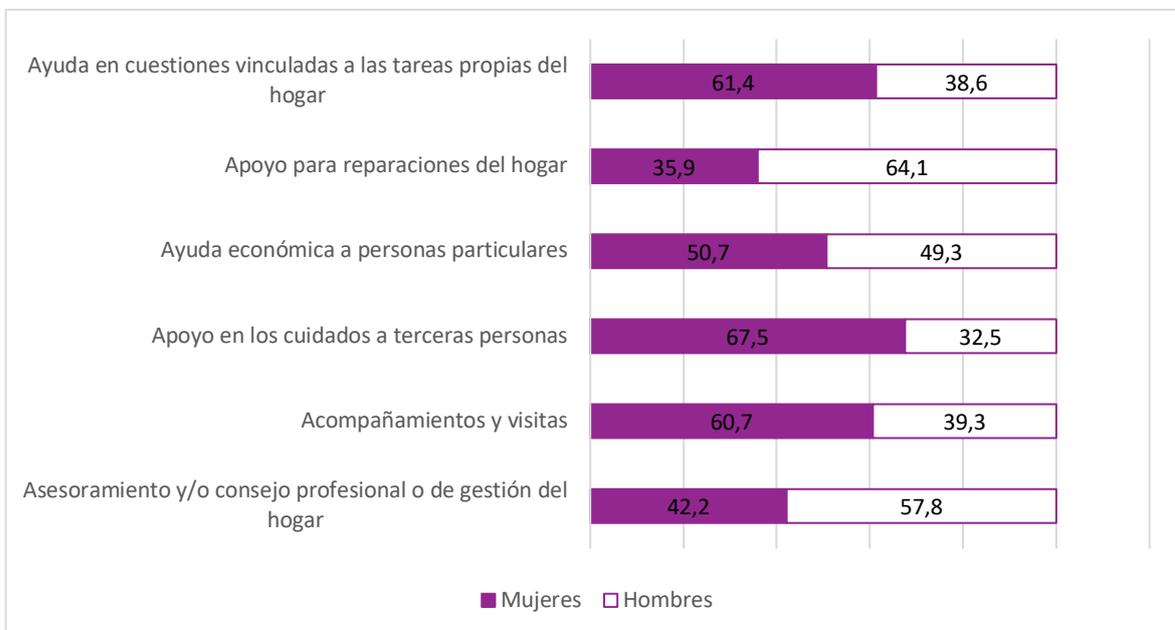
Distribución según participación en actividades lúdicas o cívicas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

Manteniendo la misma línea de otras formas de participación social, ellas realizan apoyo en los cuidados a terceras personas, a tareas propias del hogar y acompañamiento o visitas. Los hombres en el apoyo para reparaciones del hogar y en el asesoramiento y/o consejo profesional o de gestión del hogar.

Distribución según tipo de apoyo a otros hogares



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo Vasco del Voluntariado 2017

5. Conclusiones

A continuación, se recogen de forma sintetizada las grandes conclusiones de este estudio:

La situación de partida y la elección de mujeres y hombres NO es igual



Se aprecian diferencias de género en el punto de partida de las voluntarias y los voluntarios y en la elección del tipo de voluntariado: mientras ellos mayormente están ocupados, ellas están paradas o son estudiantes. Los hombres están más presentes en el ámbito deportivo, artístico cultural, empleo, ocio y tiempo libre y las mujeres despusen en acción social y cooperación al desarrollo. Ellas escogen estos ámbitos al estar más socializadas para desempeñar roles relacionales y de cuidados.

Techo de cristal en el voluntariado



En estas organizaciones, a pesar de que la participación de las mujeres es muy alta, el liderazgo está ocupado mayoritariamente por los hombres y cuentan con un mayor reconocimiento en general, identificándose la existencia de un claro “techo de cristal”. Igualmente, la mayoría de las voluntarias señala que la falta de tiempo debido a los cuidados es un obstáculo para ejercer el voluntariado de forma igualitaria, además de presuponer que ellos están más preparados que ellas.



El espejismo de la igualdad

Existe la creencia generalizada de que el ámbito del voluntariado es un ámbito en el que la igualdad ya está conseguida. A pesar de que se han detectado situaciones de desigualdad en la distribución de tareas, en la presencia en los ámbitos de decisión, etc., muchas voluntarias aun no son conscientes de la misma y tampoco del impacto que tiene esta situación en las organizaciones, en la sociedad y en sus propias vidas.

EL CUIDADO está INVISIBILIZADO



Una de las principales conclusiones de este estudio es la necesidad de visibilizar y valorar los cuidados, ya que constituyen de por sí, no sólo la motivación de las mujeres para ejercer voluntariado, sino también el obstáculo para no poder ejercerlo con plena libertad.

Son las mujeres más que los hombres, quienes tienden en mayor medida a aportar su trabajo y su tiempo de forma altruista mediante la acción voluntaria para mejorar la situación individual y colectiva de otras personas o para luchar a favor de los derechos humanos, la educación u otras causas y problemas sociales. Por su experiencia vital, las mujeres tienen necesidades distintas a los hombres (si han cuidado siempre, les cuesta hacer voluntariado más allá de los cuidados). Socialmente sigue siendo un trabajo poco visible y poco reconocido.

Aunque teóricamente las mujeres deberían poder ejercer el voluntariado en igualdad de condiciones que los hombres, la realidad demuestra que esto no es así, como consecuencia de roles y estereotipos sexistas, desigual uso del tiempo..., en definitiva: el ejercicio de LOS CUIDADOS.

La socióloga y Premio Nacional de Sociología y Ciencia Política del CIS en el 2018, María Ángeles Durán, plantea el surgimiento de una nueva clase social denominada 'CUIDATORIADO', reconociendo así un trabajo históricamente asignado a las mujeres de forma no remunerada: *"son personas cuya ocupación no es ni la agricultura ni la industria, sino cuidar. Una clase que en ocasiones cuenta con malas circunstancias y no recibe ningún tipo de cobertura económica. No creo que las mujeres podamos seguir asumiendo la carga que tenemos ahora y que proviene de una herencia histórica muy pesada y muy arraigada, ya que ha estado vinculada sobre todo con la maternidad. Reconocer que el cuidado es una actividad esencial y que no debiera caer solamente en las mujeres, significa una revolución"*.

En esta línea, la provisión de cuidados ha sido asumida tradicionalmente por mujeres cercanas a las personas dependientes. Madres, esposas e hijas han sido y son, responsables únicas de atender las necesidades de niños y niñas, personas enfermas o mayores dependientes. Esta ocupación nunca estuvo considerada como un empleo. No obstante, pese a su invisibilidad social, constituye una fuente de bienestar primordial, pero, como consecuencia de la paulatina incorporación femenina al mundo laboral, el escenario se ha modificado. En la actualidad, las mujeres añaden a su jornada laboral las horas correspondientes al cuidado de otras personas. Como resultado, los cuidados informales hoy no se solventan únicamente en el espacio doméstico, sino con ayuda de otras personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, tanto no voluntarias como voluntarias.

Motivar el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres



Se señala la necesidad de fomentar la conciencia personal política de las mujeres desde su voluntariado y activismo. Esta conciencia a nivel colectivo queda evidenciada cuando se crean y motivan entornos gestionados por y para las mujeres, dando la oportunidad de expresar y aportar sus conocimientos y propuestas desde su propia perspectiva. Fruto de esta conciencia, se crean nuevos activísimos de mujeres que promueven, entre otras cosas, poner la VIDA de las personas en el centro y con ello, generar una transformación social importante.

La perspectiva de género debe ser un instrumento



El reclamo de más formación en materia de Igualdad y la ruptura de muchos estereotipos para fomentar un voluntariado más igualitario, hace necesario que estas entidades incorporen la perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo para hacer visibles y, como consecuencia, abordables las desigualdades entre géneros.

Colocarse en la perspectiva de género implica la voluntad de CONSTRUIR UNA AGENDA que se posiciona en contra de la discriminación hacia las mujeres y a favor de la igualdad real de mujeres y hombres.

Algunos apuntes sobre ESTRATEGIAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: La Ley Vasca de Igualdad¹de 2005, define la perspectiva de género como *“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”*.

La interseccionalidad que suma



A la estrategia de incorporar la perspectiva de género sería deseable sumarle la mirada interseccional, esto es, tener en cuenta que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo, sino que son diversas entre sí y se enfrentan a otras fuentes de desigualdad y discriminación.

Además del género, la edad, clase social, etnia, orientación sexual e identidad de género, hábitat rural,

¹<http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2005/03/0500982a.pdf>

diversidad funcional, trastorno mental, adicciones, migración, pobreza y /o exclusión social, pueden superponerse a las mujeres dando lugar a múltiples desigualdades, también en la participación de su voluntariado.

La interseccionalidad implica abrir la mirada a aquellas situaciones donde las desigualdades contra las mujeres se intensifican y desde donde las políticas públicas deben y pueden actuar.

6. Propuestas

Como parte del resumen de este estudio y con el objeto de poder aportar ideas para seguir avanzando hacia un voluntariado más activo, sostenible e igualitario, a continuación, se presentan propuestas que se han ido recogiendo a través de los diferentes encuentros, cuestionarios, grupos de contraste y entrevistas que van dirigidas hacia las propias mujeres, a las entidades y a las instituciones:

Hacia las mujeres:

1. Empoderamiento colectivo: hay falta de autoestima y de empoderamiento político y es necesario una mayor visibilización del voluntariado de las mujeres.
2. Fomentar el cambio de roles de las voluntarias ya que actualmente su trabajo reproduce estereotipos de género, como por ejemplo limpieza y también, impulsar su participación en la gestión.
3. Acciones para que participen en los órganos de decisión: formación específica en igualdad, formación técnica para poder participar en los proyectos, formación en TICs, formación en habilidades de gestión, etc.
4. Formación orientada a la gestión de las emociones por su alta dedicación a cuidados.
5. Impulsar la creación de redes de mujeres voluntarias y, específicamente, de quienes ocupan puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones, con el objetivo de intercambiar estrategias y experiencias.
6. Comunicación interna y externa, compartir espacios, charlas y conocimientos.
7. Realizar acciones de reconocimiento a su labor de voluntariado más individualizado, que se valore su cariño, esfuerzo y tiempo invertido.

Hacia las entidades:

1. Gestión del tiempo: compartir más las responsabilidades familiares, redistribución de las tareas y preocupaciones...
2. Guarderías para poder asistir en otros momentos.
3. Facilitar horarios para poder participar; calendario previo de actividades. Las entidades, las instituciones y la sociedad en general deben tener en cuenta que los cuidados están en el centro de la organización de la vida.

4. Realizar acciones para eliminar el “techo de cristal” como la formación específica en género e igualdad.
5. Exigir que, al menos, un 50% de mujeres estén presentes en los órganos de gestión.
6. Otras acciones para eliminar el “techo de cristal”: son conscientes que las mujeres no están en los órganos de decisión, por lo que demandan equidad en estos niveles dentro de las entidades o asociaciones.
7. Fomento del trabajo en red: se proponen encuentros del voluntariado, mayor comunicación e información entre todas las organizaciones.
8. Ampliación de recursos: mayor financiación, locales, profesionales, etc.
9. Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones: que la perspectiva de género sea transversal en todas las formaciones, proyectos, programas:
 - a) Cuestionar situaciones de desigualdad que se dan por “normales”, como la alta presencia de mujeres en el ámbito del cuidado (tanto voluntariado como participación social).
 - b) Poner de manifiesto que estas situaciones derivan de los estereotipos y roles de género. Es decir, que las desigualdades de mujeres y hombres en el mundo formativo, profesional, laboral o en el mundo del voluntariado, no se deben a factores biológicos o naturales, sino a factores educativos, sociales y culturales modificables.
 - c) Y supone incorporar objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad. Es decir, buscar y proponer proactivamente alternativas más igualitarias y justas, así como recursos específicos que puedan compensar de cara a reducir o eliminar las desigualdades detectadas.
 - d) Organizar formación específica en igualdad para sensibilizar y formar a las personas voluntarias.
10. Contar con figuras profesionales en igualdad en las diferentes entidades: *que pudiera haber personas de apoyo de diferentes formaciones, distintas referencias para hombres y mujeres.*

Hacia las Instituciones:

1. Realizar campañas de sensibilización para motivar la acción voluntaria haciendo especial énfasis en la juventud. Por ejemplo, se puede promover una asignatura dentro del currículo académico sobre voluntariado o incentivar a que aquellas personas en situación de paro realicen este tipo de acciones.

2. Respecto al “techo de cristal”: realizar acciones orientadas a incrementar la participación de las mujeres en órganos de decisión.
3. Visibilizar y trabajar teniendo en cuenta la existencia de entidades gestionadas por personas voluntarias y aquellas llevadas por personas asalariadas profesionales.
4. Dotación de recursos para el voluntariado, formación y financiación.
5. En la medida que sea posible, adaptar horarios de las actividades programadas al objeto de facilitar la participación de las mujeres en las mismas.
6. Motivar el trabajo en red: promover reuniones entre personas voluntarias para compartir conocimientos y experiencias.
7. Mayor visibilización y reconocimiento de las MUJERES como voluntarias (premios, nombre de mujeres a premios, fundaciones, etc).

7. Bibliografía

1. ALEJOS ESCARPE, LUIS. (2018). «El movimiento de pensionistas, fenómeno singular de largo alcance»; *LanHarremanak*, 40, 31-48. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20327>).
2. DURÁN, MARIA ÁNGELES (2018) 'La riqueza invisible del cuidado'. Publicacions de la Universitat de València, 2018
3. EMAKUNDE (1998) "Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo"
4. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER "Información útil desde la perspectiva de género"
5. PEREZ OROZKO, AMAIA(2014) "Amenaza tormenta 1: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico".
6. PLAZA ESCRIVÀ, BEATRIZ (2017) "La plataforma Ongi Etorri Errefuxiatuak como experiencia de articulación de luchas y reivindicaciones" PUEBLOS revista de información y debate
7. SALDA BADAGO. Dossier de las V Jornadas Feministas de Euskal Herria 1, 2 y 3 noviembre de 2019

8. Anexo

Cuestionario Motivaciones

Desde la Dirección de Servicios Sociales del Gobierno Vasco y del Consejo Vasco del Voluntariado, estamos realizando un Informe sobre las Mujeres en el Voluntariado desde la perspectiva de género.

En estos momentos nos gustaría conocer mejor las motivaciones, obstáculos, intereses y valoración que hacéis las propias MUJERES en vuestra participación activa como voluntarias en vuestras entidades en general. Para ello, os presentamos a continuación, una serie de preguntas las cuales estaríamos agradecidas que nos las contestarais a la mayor brevedad posible.

Agradecemos tu participación. Atentamente.

**Se recomienda la apertura del cuestionario en navegadores como Firefox, Mozilla o Google Chrome para su correcto funcionamiento.*

1. ¿Qué edad tiene?
 - a. 18-30 años
 - b. 31 - 45 años
 - c. 46 - 65 años
 - d. Más de 65 años

2. ¿Cuál es su situación laboral?
 - a. Con empleo
 - b. En desempleo
 - c. Estudiante
 - d. Jubilada
 - e. Otras

3. ¿Cuántos años lleva ejerciendo de voluntaria?
 - a. Menos de 1 año
 - b. Entre 1 y 5 años
 - c. Entre 6 y 10 años
 - d. Más de 10 años

4. Ámbito de actuación de las organizaciones donde has sido voluntaria:
 - a. Cooperación internacional al desarrollo
 - b. Cívico

- c. Artístico cultural
 - d. Empleo
 - e. Acción Social
 - f. Medio ambiente y protección de animales
 - g. Ocio y tiempo libre
 - h. Salud
 - i. Derechos Humanos
 - j. Deporte
 - k. Educación (AMPAS)
 - l. Feminismo
 - m. Diversidad sexual
 - n. Otras
5. ¿En qué entidades ha estado? Especificar nombre: _____

Motivaciones

6. ¿Qué motivaciones te han llevado a ser voluntaria?
- a. Ser útil
 - b. Ocupar el tiempo libre
 - c. Conocer a otras personas con mis intereses
 - d. Reivindicar justicia social
 - e. Trabajar por la igualdad de género
 - f. Interés profesional
 - g. Aprendizaje de la realidad
 - h. Tener la capacidad de cambio
 - i. Aportar algo a la sociedad
 - j. Proteger la naturaleza
 - k. Trabajar con personas vulnerables
7. ¿Por qué eligió esa organización exactamente? se refiere a la organización en la que trabaja actualmente frente a otras del mismo ámbito
- a. Porque me da confianza
 - b. Porque es conocida
 - c. Porque ya conocía a personas ejerciendo allí de voluntarias

- d. Me la aconsejaron otras personas
 - e. Me la aconsejaron desde un servicio de orientación del voluntariado
 - f. Porque considero que es la más igualitaria respecto a mujeres y hombres
 - g. Porque es la más cercana, me evita desplazamientos demasiado largos
 - h. Porque es compatible con mis necesidades horarias
8. ¿Qué funciones desarrolla en la organización?
- a. Tareas de gestión y administración
 - b. Tareas de intervención directa
 - c. Tareas de mantenimiento
 - d. Tareas tanto de gestión y administración como de intervención directa

Desarrollo

9. ¿Participa en la formación interna organizada por la propia entidad?
- a. Si
 - b. No
10. ¿Participa en la formación organizada por otras entidades como Bolunta?
- a. Si
 - b. No
11. ¿Participa en la planificación de actividades de su entidad?
- a. Si
 - b. No
12. ¿Participa en la propuesta de actividades de su entidad?
- a. Si
 - b. No
13. ¿Participa en el seguimiento y evaluación de las actividades que desarrolla su entidad?
- a. Si
 - b. No
14. ¿Consideras que tus aportaciones son tenidas en cuenta?
- a. Si
 - b. No

Liderazgo

15. ¿Ocupa un puesto de decisión o responsabilidad en su organización?
- a. Si
 - b. No
16. ¿Por qué? _____

Igualdad

17. ¿Considera que su organización promueve la igualdad de mujeres y hombres a nivel interno? Con el voluntariado
- a. Si
 - b. No
18. ¿Qué propuestas le gustaría realizar al respecto? _____
19. ¿Considera que su organización promueve la igualdad de mujeres y hombres a nivel interno? Con su propia plantilla
- a. Si
 - b. No
20. ¿Qué propuestas le gustaría realizar al respecto? _____
21. ¿Considera que su organización promueve la igualdad de mujeres y hombres a nivel externo? Con sus propias actividades...
- a. Si
 - b. No
22. ¿Qué propuestas le gustaría realizar al respecto?
- _____
23. Señale si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 1 es "nada de acuerdo" y 4 "muy de acuerdo"
- a. Los hombres voluntarios de mi organización están más reconocidos que las mujeres

1

2

3

4

Nada de acuerdo

Muy de acuerdo

b. A las mujeres se les asigna tareas de cuidado y limpieza

1

2

3

4

Nada de acuerdo

Muy de acuerdo

c. A los hombres se les asigna tareas de gestión

1

2

3

4

Nada de acuerdo

Muy de acuerdo

d. En mi organización somos muchas mujeres y los hombres ocupan puestos de decisión

1

2

3

4

Nada de acuerdo

Muy de acuerdo

Obstáculos

24. ¿Qué obstáculos ha encontrado para desempeñar el voluntariado?

a. Falta de tiempo

b. Compatibilizar el trabajo voluntario con mi vida familiar

c. Falta de motivación

25. ¿Qué necesidades o propuestas tiene?
