

ACCIÓN VOLUNTARIA EN NAVARRA

DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



ACCIÓN VOLUNTARIA EN NAVARRA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
ABRIL, 2023

COORDINACIÓN

NAVARRA + VOLUNTARIA

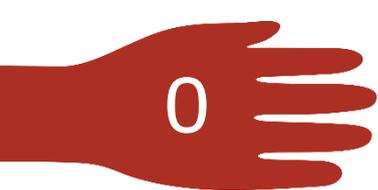
navarramasvoluntaria.navarra.es/

INVESTIGACIÓN, REDACCIÓN Y MAQUETACIÓN

PATRICIA MARTÍNEZ-GARCÍA Y DELICIA AGUADO-PELÁEZ

ARADIA COOP.

www.aradiacooperativa.org



ÍNDICE

	1. INTRODUCCIÓN	05
	2. METODOLOGÍA	15
	2.1 OBJETIVOS	15
	2.2 ENFOQUES	15
	2.3 CESTA	16
	2.4 FASES	17
	3. RESULTADOS	23
	3.1 CUESTIONARIOS DE PERSONAS VOLUNTARIAS	23
	3.2 CUESTIONARIOS DE PERSONAS GESTORAS	53
	3.3 ESPACIOS DE DIÁLOGO	76
	4. CONCLUSIONES	91
	4.1 ALGUNOS APRENDIZAJES	91
	4.2 ALGUNAS HERRAMIENTAS	98
	4.3 PENSANDO EN EL FUTURO	100
	5. BIBLIOGRAFÍA	105
	5.1 BIBLIOGRAFÍA	105
	5.2 PRINCIPALES DOCUMENTOS CONSULTADOS	106
	5.3 ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA INSPIRAR(NOS)	108

QUEREMOS DAR LAS **GRACIAS** A TODAS LAS PERSONAS Y ENTIDADES QUE, DE UNA FORMA U OTRA, HAN PARTICIPADO EN LA REALIZACIÓN DE ESTE INFORME.

ESPERAMOS QUE ESTE TEXTO SIRVA PARA SEGUIR TRABAJANDO EN UNAS ENTIDADES QUE **CUIDEN** LA PRESENCIA Y VOCES DE TODAS LAS PERSONAS QUE SE ACERCAN A ELLAS.

INTRODUCCIÓN

En su búsqueda por fomentar una ciudadanía activa y por su vínculo con valores como la solidaridad, el compromiso social o la empatía, el voluntariado es un instrumento ligado a la profundización democrática, como se recoge en el preámbulo de la **Ley del Voluntariado de Navarra** de 1998. No obstante, esta relación con la transformación social no lo exime de reproducir las lógicas de dominación en las que se inserta, como se observa en la ausencia de cualquier consideración sobre el género de dicho documento.

Son muchas las aportaciones que, desde esa fecha, se han hecho desde los feminismos para enriquecer enfoques, metodologías e incluso el lenguaje, como se observa en el II Plan de Voluntariado de Navarra (2022-2023: 5) que apuesta como principio transversal por “**la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a través de la incorporación de la perspectiva de género**”. En este texto se asume que, como parte de la sociedad que es, el voluntariado reproduce también produce discriminaciones entre hombres y mujeres. El informe que tienes entre manos surge, justamente, del compromiso por seguir desvelando las brechas por las que se siguen colando las inequidades, intentando superar el espejismo de igualdad plena ligado a su condición de ámbito feminizado (Zunzarren Avelino, 2021).



Figura 1.1 Porcentaje de mujeres y hombres en el voluntariado navarro. Fuente: *Estudio sobre el voluntariado de Navarra* (2019). Elaboración propia.

Según el último informe publicado por la Plataforma Española de Voluntariado (2022), **la tasa de feminización es de 1,27** donde, en datos porcentuales, el 56% son mujeres y el 44% hombres. En el caso de la Comunidad Foral, la distancia se ensancha, como se puede ver en el *Estudio sobre el voluntariado de Navarra* (Taller de Sociología S. L., 2020) donde se recoge que el 60,6% son voluntarias y el 39,4% voluntarios. Unas cifras que se corresponden con la información facilitada por la plataforma Navarra + Voluntaria donde, de las 2465 personas inscritas, el 66% son mujeres, el 32,8% son hombres y el 0,4% se identifican como otro.

Como se verá a lo largo del informe y como se recoge en otras investigaciones, **esta feminización tiene unas implicaciones positivas sobre las experiencias de las mujeres que conforman el voluntariado**. En primer lugar, favorece su implicación en los asuntos público-comunitarios. En segundo, posibilita la construcción de entornos más cómodos y seguros. Una característica que se ve acompañada por la presencia de masculinidades alternativas al modelo hegemónico.

En este sentido, se trata de un ámbito donde se detectan “comportamientos de promoción de cuidados en hombres y mujeres voluntarias” (García-Cano, Paterna y Martínez, 2016: 549). Es decir, el voluntariado “ya no se concibe como una actividad típicamente femenina”, sino que existe una mayor fluidez en las identidades de género con relación a los patrones tradicionales. De tal forma, **el voluntariado puede ser un lugar desde el que experimentar socialmente con patrones de socialización sustentados en el reconocimiento de la interdependencia**, tan necesario en entornos donde el aislamiento, la desconexión y el *sálvese quien pueda* están cada vez más presentes.



Figura 1.2 Fortalezas del voluntariado desde una perspectiva de género. Fuente: Varios estudios. Elaboración propia.

Pese a estas fortalezas, el sistema sexo-género encuentra fisuras en las que colarse en el propio corazón del voluntariado. Un aspecto muy visible es cómo la división sexual del trabajo estructura su organización en áreas de preferencia. En el *Informe de evaluación de impacto de género del II Plan de Voluntariado de Navarra 2022-2023* se señala que **hay notables diferencias entre mujeres y hombres en la elección de los ámbitos de intervención**. Mientras que las

primeras predominan en los espacios relacionados con los temas sociales y de salud, los segundos lo hacen en los culturales, deportivos, medioambientales y de protección civil. Esta tendencia no se da solo en el caso navarro. “Está claro que las motivaciones de las personas que realizan actividades de voluntariado pueden verse influidas por el sistema de género y el perfil de la actividad realizada” (García-Cano, Paterna y Martínez, 2016: 522).

En este sentido, diferentes estudios sobre el voluntariado realizados desde diferentes territorios coinciden en que **las mujeres tienden a priorizar organizaciones de carácter social porque consideran como una prioridad fundamental cubrir las necesidades básicas humanas** (Themudo, 2009). Por su parte, los hombres encontrarían un mayor interés en implicarse en actividades dentro de organizaciones medioambientales o recreacionales.



Figura 1.3 Debilidades del voluntariado desde una perspectiva de género. Fuente: Varios estudios. Elaboración propia.

Además, esta segregación no solo actúa de forma horizontal, sino también vertical (Murgibe, 2021). En el informe *El voluntariado ante el espejo* (2020), se identifica **un desequilibrio importante de sexo entre los cargos directivos, profesionales y el voluntariado de base**, con una clara feminización en los dos segundos que no se encuentra en el rol de dirigentes¹.

“Podemos decir, entonces, que la feminización del sector no llega a ponerse de manifiesto en los niveles de mayor responsabilidad. Sea cual sea la causa (techo de cristal, dificultades de conciliación...) este dato pone el dedo en la llaga, ya que

¹ Entre los hombres se divide a partes iguales quienes son profesionales y quienes son dirigentes. En el caso de las mujeres, la proporción es de dos tercios a uno (Plataforma Española de Voluntariado, 2020).

organizaciones de nuestro sector, que tienen como bandera la igualdad, no están siendo capaces de incorporar estos principios (éticos, ideológicos) a su estructura interna y a su funcionamiento cotidiano” (Plataforma Española de Voluntariado, 2020: 13)

Poniendo el foco **en el territorio navarro, se observa esta distribución diferenciada, aunque no tan marcada**. En el ya mencionado *Estudio sobre el voluntariado* (2020), se recogen, entre otros muchos², los siguientes datos acerca de las entidades que forman parte de la plataforma Navarra + Voluntaria:

- El 50,2% de las personas que participan en el estudio son voluntarias de base, de las cuales el **54,3% son mujeres** y el 43,9% son hombres.
- El 18,9% participan en cargos de responsabilidad, 16,6% mujeres y **22,4% hombres**.
- El 16,9% en tareas administrativas y de gestión, **17,9% mujeres** y 15,3% hombres.
- El 16,5% participa en labores de personal técnico, 14,6% mujeres y **19,4% hombres**.

En este mismo estudio se puede observar cómo el género también condiciona la forma de colaboración, con **una participación más puntual en el caso de las mujeres y trayectorias más largas en los hombres, o en los tiempos de dedicación, con una mayor intensidad masculina en su implicación**³. En el *Informe de evaluación de impacto de género del II Plan de Voluntariado*, se relacionan estas diferencias con la **triple jornada femenina**. En otras palabras, muchas mujeres inhiben su participación social al tener que compaginarla con el empleo y la responsabilidad (excesiva) sobre los trabajos de cuidados⁴. Esto se observa en el siguiente perfil del voluntariado:

“Una mujer de mediana edad, con nivel de estudios alto, que reside en una población de tamaño medio-grande, trabaja y vive en un hogar con dos miembros sin menores o personas dependientes a su cargo; además de

² El *Estudio sobre el Voluntariado de Navarra* (2020), elaborado por Taller de Sociología S. L. para Navarra + Voluntaria, ha servido de base documental para buena parte de este informe. En estas páginas solo se han utilizado aquellos datos que hemos considerado más relevantes para el objetivo de esta investigación, así que se recomienda acudir al texto completo.

³ Los hombres dedican 21,8 horas al mes frente a 16 horas por parte de las mujeres.

⁴ En *La situación de las mujeres y los hombres en la Comunidad Foral de Navarra. Un diagnóstico previo al Anteproyecto de Ley de Igualdad del Gobierno de Navarra* (2017) se recogen abundantes datos sobre cómo las vidas de las mujeres se ven condicionadas por la falta de corresponsabilidad en los hombres. Por poner algunos ejemplos: las mujeres navarras dedican 1 hora y 44 minutos más al día a las tareas del hogar o el 94,2% de excedencias para crianzas o el 79,8% para atender a otros familiares son solicitadas por ellas. Más información aquí: <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-32-f-es.pdf>

como voluntaria, realiza colaboraciones de otro tipo con alguna ONG” (Plataforma Española de Voluntariado, 2022: 6).



Figura 1.4 Perfil del voluntariado. Fuente: *Plataforma Española de Voluntariado* (2022). Elaboración propia.

Los rasgos que contiene este perfil nos hablan del sexo (mujer) y su relación con los cuidados (sin menores o personas dependientes a su cargo), pero también nos va dando pistas sobre **otros marcadores sociales** como la edad, la situación laboral o el lugar de residencia, que nos van alertando que existe una normatividad que atraviesa al voluntariado en relación con distintos marcadores sociales. Ya en la Estrategia Navarra de Voluntariado (2013) se detectaba como debilidad la falta de personas migradas entre las personas voluntarias, así como cierta concepción pasiva de los colectivos a los que se dirigen las actuaciones.

Estas carencias también son recogidas en el *Estudio sobre el voluntariado de Navarra* (2020) que señala que las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad a las que se atiende desde distintas entidades —con adicciones, con discapacidad, exreclusas, migradas, refugiadas...— no participan directamente en las entidades, lo que denota cierto carácter asistencialista. Esta falta de diversidad pone de relieve la importancia de ahondar en las desigualdades a través de un enfoque interseccional.

Pero, antes de continuar, es fundamental detenerse en el contexto en el que se inserta el voluntariado en Navarra (y no solo), con el fin de facilitar herramientas para comprender y profundizar en las (des)igualdades que se exponen en estas páginas.

Marco de interpretación: Un escenario trampeado

Mirar hacia el voluntariado desde una perspectiva de género implica examinar el propio tablero de juego y las normas que lo dirigen, pues ni las entidades ni las personas que lo conforman se mueven en un espacio abstracto. **El escenario en el que nos movemos está atravesado por las lógicas del sistema sexo-género, que condicionan la atribución de espacios, expectativas o tareas en función de si las personas son leídas como hombres o mujeres.** Y lo hace en base a cuatro oposiciones que no solo son binarias, sino que también son jerárquicas, en las que la primera parte del par tienen más valor que la segunda. Estas son: (1) **Público/Privado**; (2) **Razón/Emoción**; (3) **Dominación/Subalternidad**, y (4) **Sujeto/Objeto**. ¿En qué se traducen?

PÚBLICO	RAZÓN	DOMINACIÓN	SUJETO
PRIVADO	EMOCIÓN	SUBALTERNIDAD	OBJETO

Figura 1.5 Lógicas del sistema sexo-género. Elaboración propia.

El pensamiento político y filosófico occidental se basa en una división de espacios que otorga papeles diferenciados a los hombres y a las mujeres. Por un lado, lo público, que es el ámbito de la razón y lo productivo, se entiende como masculino. Por otro, lo privado, el mundo de la emoción y lo reproductivo, como femenino. Esta dicotomía está, además, jerarquizada haciendo que nuestras sociedades valoren y reconozcan todo lo que tiene que ver con lo productivo, mientras que se da por sentado y, con ello, se desvaloriza lo reproductivo.

Asimismo, las aptitudes y actitudes deseadas de habitar lo público son aquellas que se ligan a la racionalidad, la seguridad y la serenidad, valores que tradicionalmente han estado encarnados en lo masculino. De forma contraria, las formas ligadas a lo femenino como la emocionalidad, la inseguridad o los nervios son expulsadas o deslegitimadas. Estas dicotomías son fundamentales en unas sociedades que vinculan, explícita o implícitamente, masculino/hombre y femenino/mujer.

La palabra *deseadas* que se encuentra en el párrafo anterior permite ver que existe un modelo que tiene vocación de universalidad, que es considerado la norma y que, en nuestros contextos, es lo masculino. Frente a este patrón de lo que se considera lo prestigioso, lo poderoso, lo valorado y lo universal se ubica lo subalterno, definido como particular, específico y, con ello, llevado a los márgenes.

El vínculo público-razón-dominación-masculino provoca que un tipo de sujeto se erija como privilegiado. Un individuo que está muy ligado a la idea del “trabajador champiñón”, que ha acuñado Amaia Pérez Orozco (2010: 137), para referirse a “aquel que brota todos los días plenamente disponible para el mercado, sin necesidades de cuidados propias ni responsabilidades sobre cuidados ajenos [...]”. Esta frase nos devuelve de nuevo al ámbito de los cuidados y pone sobre la mesa el delirio de invulnerabilidad sobre el que se erige nuestra sociedad, que se desarrolla de espaldas a las necesidades derivadas del hecho de que somos cuerpos (alimentación, higiene, atención, afectos...). Y, cuando no los niega, los estigmatiza marcando esos cuerpos como objetos para *ser mirados* o para considerarlos *menos capaces*.

¿En qué se traducen estas lógicas en el voluntariado? La consecuencia más evidente es **la propia valoración del voluntariado, que tiene un menor reconocimiento que otras formas de participación política y social** (Martínez-García y Aguado-Peláez, 2019; Martínez-Palacios, 2017). El ser considerado un espacio donde priman los valores ligados a los cuidados y al altruismo lo convierte en una extensión del ámbito privado/reproductivo, tradicionalmente ligado a las mujeres. De tal forma, la feminización se traduce en que tiene menos valor social e institucional⁵. Una falta de reconocimiento que no solo es simbólica, sino que también es política y material. Cuestiones que se reflejan en la falta de influencia política y de recursos económicos, en inestabilidad y en una importante dependencia hacia la administración que condiciona el propio planteamiento de los proyectos (Zunzarren Avelino, 2021).

Moviendo el objetivo al interior de las organizaciones, los pocos estudios que se han realizado sobre el voluntariado desde una perspectiva de género (García-Cano, Paterna y Martínez, 201) ofrecen algunas pistas sobre cómo podrían actuar estas lógicas. Por un lado, **se manifiesta en la segregación vertical y horizontal** que se ha mencionado, **en la propia feminización del sector** o en un **modelo de habitar las organizaciones que se basan en un liderazgo heroico en el que se priman dinámicas individuales** que exaltan el sacrificio personal y la plena disponibilidad. En este sentido, podemos encontrarnos con organizaciones que no son suficientemente sensibles a necesidades físicas ligadas a enfermedades, cansancios o incluso la menstruación.

⁵ Las propias personas que participan en este informe han manifestado su malestar por esta falta de reconocimiento, que también se recoge en el *Estudio sobre el voluntariado de Navarra* (2020) donde personas voluntarias y ciudadanía en general consideraban, en buena parte, que estaba menos valorado de lo que correspondía por su papel.

Algunas de las desigualdades son más visibles, otras más sutiles y otras directamente no son vistas como tales, sino como un aspecto naturalizado en los comportamientos de hombres y mujeres o, en todo caso, un problema individual. Son estas últimas las que, en buena medida, permiten la perpetuación de las discriminaciones del sistema sexo-género de forma velada. ¿Y cómo lo hacen? Pues a través de las **normas de género**⁶, un término que se refiere a reglas no escritas a través de las cuales se disciplina sobre lo que supone ser hombre o mujer en un sistema binario. Veamos un ejemplo: en muchas ocasiones se da por hecho que las mujeres tienen mayor predisposición para cuidar. Esto provoca, por un lado, que se deleguen en ellas estas tareas y, por otro, que se sientan culpables cuando no se hacen cargo de estas labores.

El mayor logro de estas normas es que perpetúan el sistema de forma velada, ocultándolo tras lo que se consideran rasgos privados del carácter. Así, la desigualdad se despolitiza e incluso entra en contradicción con principios feministas que se han asumido, como se podrá ver en el propio trabajo de campo.

En el libro *Innovaciones democráticas feministas* (Martínez-Palacios *et al.*, 2018) se identifican tres normas de género femeninas que condicionan las experiencias de las mujeres en el ámbito de la participación ciudadana, una realidad que tiene relación con el voluntariado. Estas son: la “tríada mujer entregada, responsable y exigente”, la discreción y la empatía.

- La **autoexigencia**, en la que se puede resumir la tríada mencionada, tiene que ver con la búsqueda de la perfección y de la obligatoriedad de encargarse de todo, incluso lo que corresponde a otras personas.
- La **discreción**, que se manifiesta en la necesidad de pasar desapercibida, tanto física como simbólicamente. Sirva como muestra el ocupar menos espacio o tomar menos la palabra.
- La **empatía**, que se traduce en la hiperresponsabilidad sobre los cuidados ajenos en detrimento de los propios, así como en la sensación de deber sobre el bienestar físico y emocional del resto de personas.

Estas normas sirvieron de base para el desvelamiento de las lógicas de dominación por género que atraviesan los espacios educativos (Martínez-García,

⁶ Por las referencias bibliográficas de las que parte este estudio, ligadas al ámbito de la participación (Martínez-Palacios *et al.*, 2018), se ha optado por el término *normas de género* en lugar de *mandatos de género*, pues se considera que responde mejor a la intencionalidad de la que se parte. Por una parte, porque el concepto de normas de género abarca una dimensión incorporada de la dominación, que hace hincapié en cómo interiorizamos la forma en la que tenemos de comportarnos, pensar y actuar y nos convertimos en agentes de su reproducción. Por otro lado, porque enfatiza el papel despolitizador de estas reglas sociales no escritas, que conviene desvelar para poder ver las lógicas estructurales en las que nos moldeamos.

Aguado Peláez y Ahedo, 2022). En esta investigación se complementa este listado con la **complacencia**, entendida como la necesidad femenina de agradar que se traduce físicamente (sonrisa impostada o preocupación por la apariencia) y en el propio comportamiento (evadiendo el conflicto, por ejemplo). Asimismo, se identificó la contrapartida masculina de estas normas:

- La **apatía**, que se traduce en una necesidad de desprenderse de responsabilidades.
- La **vehemencia**, que lleva a los hombres a ocupar más el espacio público, haciéndose notar más, tomando la palabra incluso de forma irreflexiva (pero sintiéndose legitimados) o en su propia movilidad.
- La **invulnerabilidad**, que deriva en una expulsión de las emociones y en la no asunción de debilidades.
- La **fraternidad**, como el apoyo incondicional entre varones que busca el agrado y la legitimación por parte de los que consideran iguales.



Figura 1.6 Normas de género masculinas y femeninas. Elaboración propia.

Estas normas pueden adquirir formas propias en el voluntariado o pueden no estar todas presentes. Sin embargo, nos ha parecido que se constituyen como herramientas útiles para identificar esos recovecos por los que se cuele la discriminación en un ámbito aparentemente más igualitario como es el voluntariado.

Con todo, y teniendo en cuenta la falta de investigaciones dirigidas a ahondar en el voluntariado desde una perspectiva de género, este informe se plantea profundizar en la situación de Navarra. Por un lado, se atiende a las desigualdades entre mujeres y hombres que se pueden estar reproduciendo y, por otro, se proponen estrategias de mejora que deriven en una práctica voluntaria en la que la transformación social sea igualitaria e inclusiva.

A continuación, nos detenemos en la metodología que ha dado forma a estas páginas.

METODOLOGÍA



2.1 OBJETIVOS

2.1.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo de este informe es **desvelar las brechas y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en el voluntariado navarro**. O, en otras palabras, realizar una fotografía de la situación de la acción voluntaria en Navarra desde una perspectiva de género.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Esta fotografía se revela en torno a los siguientes objetivos específicos:

- Explorar el contexto navarro de voluntariado desde la perspectiva de género.
- Desvelar las desigualdades de género en el seno de las entidades del voluntariado navarro.
- Identificar buenas prácticas que potencien la equidad entre mujeres y hombres en el seno de las entidades de voluntariado navarro.
- Recopilar posibles líneas de actuación para continuar avanzando en clave de igualdad en el futuro III Plan de Voluntariado (a partir de aquí, III PVN).

2.2 ENFOQUES

Esta investigación parte de un marco de interpretación que bebe de dos enfoques como son la **investigación-acción participativa con perspectiva feminista** (a partir de aquí, IAPF) y b) un **enfoque interseccional**. Del primero se aplican las herramientas que contribuyen a la comprensión de las personas como sujetos de la investigación y no como objetos (Bradbury y Divecha, 2020; Luxán Serrano y Azpiazu Carballo, 2016).

Por su parte, el feminismo interseccional⁷ permite comprender las desigualdades más allá de un enfoque monofocal y complejizar las realidades de mujeres y hombres explorando como el sexo/género interacciona con otros ejes de identidad (como pueden ser clase, diversidad funcional, edad, orientación sexual, racialización, o la trayectoria militante), enmarañado con diferentes sistemas de dominación (elitismo, capacitismo, LGBTIQ+fobia o racismo, entre otros). De tal forma, las personas experimentan situaciones (dinámicas) de opresión y privilegio según el contexto (Collins, 1990; Crenshaw, 1991; Collins y Bilge, 2016).

2.3 CESTA

Para ello, se utiliza una cesta metodológica que entremezcla técnicas cuantitativas y, especialmente, cualitativas. Y es que las técnicas cualitativas en clave participativa permiten atender a las vivencias y a un análisis más explicativo que los datos, especialmente cuando hablamos de tener en cuenta las realidades de las mujeres. Pues, como afirma Pilar Díaz (2012: 188), carecemos "de fuentes convencionales, ya que [las mujeres] están infrarrepresentadas en los documentos oficiales y en los archivos en los que trabaja tradicionalmente la comunidad científica". Algo que también ocurre en el ámbito del voluntariado, donde se ha señalado la falta de estudios con perspectiva de género (García-Cano, Paterna y Martínez, 2016: 536; Zunzarren Avelino, 2021).

De esta forma, esta mirada interpretativa hacia el corazón del voluntariado navarro permite (re)pensar las necesidades, los dolores y las resistencias presentes en el día a día de las diferentes organizaciones, poniendo luz a realidades tantas veces invisibilizadas para los datos cuantitativos. En las siguientes páginas, se detalla en profundidad el proceso metodológico.

⁷ En el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra (2022-2027) recoge la interseccionalidad entre sus principios de la siguiente manera: "Las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres se intensifican en función de cómo el género se interrelaciona con otras fuentes de discriminación, como la edad, la discapacidad, la situación socioeconómica, la configuración familiar, la lengua o idioma vehicular, la raza, la cultura, la ruralidad, la violencia machista o la orientación e identidad sexual, entre otras variables. El enfoque interseccional permite abordar las desigualdades discriminatorias desde el reconocimiento a todas las mujeres y el respeto a su diversidad y diferencia" (p. 13).

2.4 FASES

Para alcanzar los objetivos citados y desde los enfoques señalados, se plantea un esquema-acordeón de apertura-cierre con seis etapas que marcan el camino recorrido durante la investigación. Las fases son las siguientes (ver FIGURA 2.1).

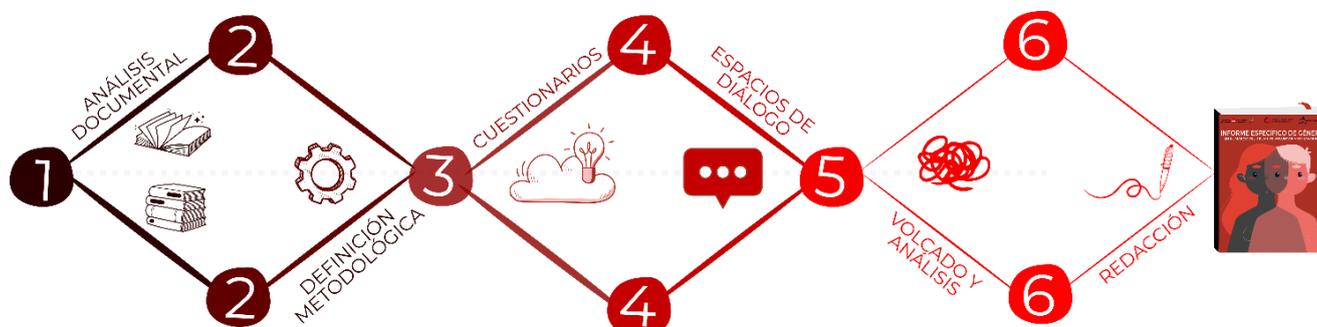
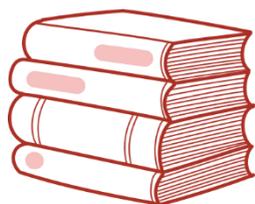


Figura 2.1 Fases de la investigación. Elaboración propia.

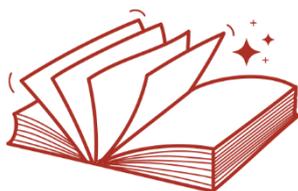
2.4.1 FASE 1: ANÁLISIS DOCUMENTAL

La primera fase de apertura es un momento fundamentalmente interno en el que se busca definir y abordar los documentos clave sobre la materia.



Revisión bibliográfica sobre el estado de la cuestión

Aproximación a artículos, libros y otros materiales de interés sobre la materia (ver  **BIBLIOGRAFÍA**). Aunque tiene especial énfasis en esta fase de apertura, se realiza de forma continuada durante toda la investigación.



Revisión de fuentes secundarias

Primera visión del marco formal a través del análisis de diferentes textos documentales y estratégicos como informes, estadísticas, leyes o planes sobre la materia (ver  **BIBLIOGRAFÍA**) con el fin de obtener una primera visión de la situación del voluntariado navarro desde una perspectiva de género. Al igual que la revisión bibliográfica, es una labor que continua hasta el final.

2.4.2 FASE 2: DEFINICIÓN METODOLÓGICA



A partir de este barrido documental, se pasa a una fase de cierre donde se aborda el aterrizaje metodológico, concretando agentes, técnicas metodológicas, dimensiones de análisis y adecuando el cronograma a las necesidades de la investigación. Algo que se contrasta con el equipo técnico de la Sección de Participación Ciudadana y Voluntariado Gobierno de Navarra y de Navarra + Voluntaria.

2.4.3 FASE 3: CUESTIONARIOS *ONLINE*

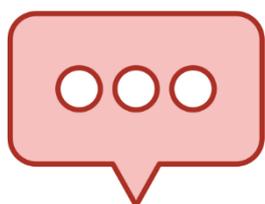


A partir de este barrido documental, se vuelve a una fase de apertura en la que se aborda el trabajo de campo a través del diseño, difusión y análisis de cuestionarios *online* para el voluntariado desde una perspectiva interseccional⁸.

Los cuestionarios no siguen una lógica estadística, sino que tienen un fin exploratorio. Es decir, examinar diferentes reflexiones individuales para conocer la percepción de las (des)igualdades en el día a día de las organizaciones en temáticas como presencia, motivación, ámbitos de actuación, legitimidad de voces, recursos, tareas y roles desempeñados o tiempos de dedicación de hombres y mujeres. Se distribuyen dos tipos de cuestionarios según el perfil:

- Voluntariado: Cuestionario dirigido a las 2465 personas voluntarias. Se compone de 35 preguntas, de las cuales 17 se centran en el perfil, 16 en experiencias y vivencias, así como 2 preguntas abiertas de cierre sobre mejoras. Se toman en cuenta las respuestas de 173 personas (tras un descarte por detectar falta de rigurosidad), de las cuales el 60,7% son mujeres; el 37,6% son hombres; un 1,1% se posicionan en otro (como personas no binarias), y un 0,6% prefiere no responder.
- Personal de gestión: Cuestionario dirigido a las 145 personas gestoras de organizaciones de entidades pertenecientes a la red Navarra + Voluntaria. Están compuestos por 47 preguntas, de las cuales 14 abordan el perfil, 11 la perspectiva de género en su entidad, 20 experiencias y vivencias personales, así como dos preguntas abiertas de cierre. Responden un total de 33 de las 145, de las cuales el 78,8% son mujeres; un 18,2% son hombres y un 3% ha preferido no responder (una persona).

2.4.4 FASE 4: ESPACIOS DE DIÁLOGO



Tras la finalización de los cuestionarios, se abre una cuarta etapa de cierre del trabajo de campo que pasa por el diseño y la puesta en marcha de dos espacios de diálogo no mixtos de tres horas de duración. Para ello, se realiza un llamamiento desde la plataforma Navarra + Voluntaria a las

⁸ Es importante señalar que en los cuestionarios se incluyó la categoría género con las opciones: femenino, masculino, persona no binaria y prefiero no responder. En una revisión posterior, se indica la necesidad de adecuarlo a lo dispuesto por la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, en cuyo artículo 19(a) se recoge: "Incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo" en las Administraciones Públicas de Navarra. A estos efectos se ha optado por sustituir, cuando corresponda, la variable género por sexo y sus respectivas opciones: mujeres, hombres, otro y mantener el prefiero no responder.

138 entidades que forman parte (que suman un total de 2465 personas registradas).

Al taller femenino acuden un total de 22 personas de las cuales 4 son técnicas, 7 responsables de voluntariado y 11 voluntarias. Al taller masculino acuden un total de 6 personas de las cuales son 1 técnico, 1 responsable de voluntariado y 4 voluntarios.

Ambos espacios son dinamizados con metodologías participativas y un enfoque de cuidados para garantizar un reparto de voces y legitimidades de todas las personas participantes. En este sentido, se opta por espacios no mixtos en los que crear ambientes de respeto y seguridad en la que mujeres y hombres se puedan expresar libremente y evitar autocensuras, reproches o debates que puedan desviar el objeto de estudio. Por escasez de tiempos se apuesta por estos dos talleres, pero sería interesante crear un espacio mixto en el marco de la devolución del presente informe y, especialmente, la definición del III PVN.

Estos espacios colectivos para el diálogo tienen tres dimensiones: a) Pedagógica: Crear un pequeño marco común en materia de igualdad; b) Diagnóstica: (Re)pensar la situación de las mujeres en el voluntariado navarro, profundizando de forma cualitativa en los resultados obtenidos de la documentación y los cuestionarios; c) Propositiva: Identificar líneas de trabajo futuras que puedan ayudar a avanzar en una mayor equidad entre hombres y mujeres en el voluntariado navarro de cara a la redacción del III PVN.



Taller voluntariado mujeres

Taller voluntariado hombres



Imagen 2.1: Fotografías de los talleres con el voluntariado.

TAILERRAK

GENERO-DESBERDINTASUNAK NAFARROAKO BOLUNTARIOETZAN

URTARRILAK 25, ASTEAZKENA

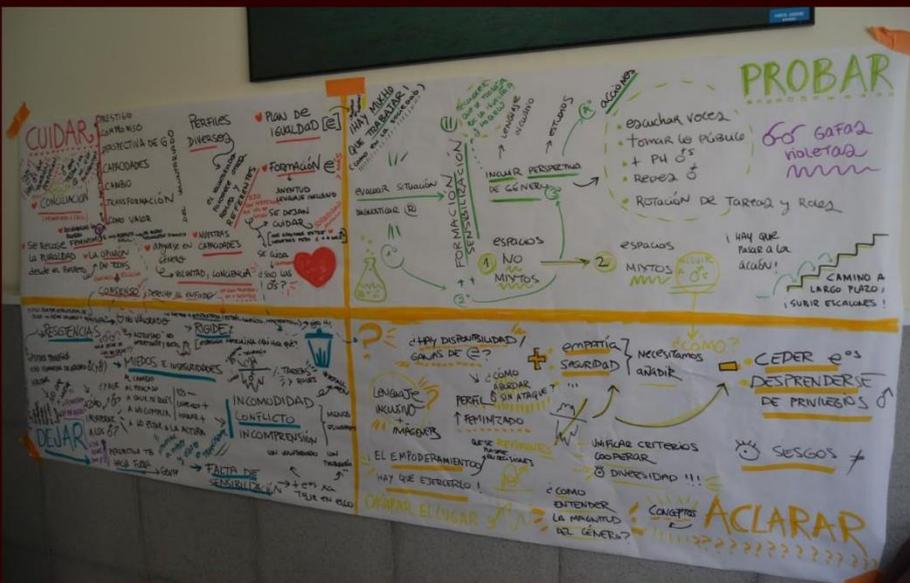
IRUÑA



Gobierno de Navarra Nafarroako Gobernua

AGENCIA 2030

NAFARROA, OROTAN LAGUN NAVARRA VOLUNTARIA



Relatorías visuales



Setem Nafarroa. Catering comercio justo

Trabajando en el suelo



Imagen 2.2: Fotografías de los talleres con el voluntariado.

Para ello, se hace uso de una dinámica basada en las cuatro habitaciones del cambio teorizadas por el psicólogo sueco Claes Fredrik Janssen en la que cada una de ellas representa un estado psicológico diferente frente al cambio. En este caso, nos inspiramos en las dinámicas implementadas por Bherria (Gallastegi, 2020), de cara a utilizar estas cuatro habitaciones para (re)pensar qué queremos cuidar, dejar, aclarar y probar dentro de las organizaciones de voluntariado en clave de género. Algo que se hace, en primer lugar, de forma individual, en segundo, grupal y, en tercero, en plenario (ver IMÁGENES 2.1 y 2.2). En este último momento, las principales reflexiones se recogen en una relatoría gráfica.

2.4.5 FASE 5: VOLCADO Y ANÁLISIS



A partir de aquí, la fase quinta se abre al análisis de la información obtenida durante toda la investigación que pasa por el volcado, la sistematización y el análisis de los documentos seleccionados, los cuestionarios y los espacios de diálogo. Se recogen los principales resultados y conclusiones de la investigación.

2.4.6 FASE 6: REDACCIÓN

Fase de cierre final de redacción del informe y contraste con el equipo técnico de la Sección de Participación Ciudadana y Voluntariado Gobierno de Navarra y de Navarra + Voluntaria, así como por parte de la Unidad de Igualdad del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI).



REDACCIÓN Y CONTRASTE

Redacción provisional, contraste, revisión y redacción final del presente texto.

RESULTADOS



3.1 CUESTIONARIOS DE PERSONAS VOLUNTARIAS

A los cuestionarios dirigidos a personas que practican voluntariado han respondido **173 personas**, de las cuales 105 son mujeres (60,7%), 65 son hombres (37,6%), 2 se identifican en "otro", con el no binarismo (1,1%) y una ha preferido no responder (0,6%)⁹. A partir de aquí, se hará un recorrido por sus respuestas sobre cuestiones ligadas con: 1) Su perfil; 2) sus experiencias en este ámbito, y 3) posibles campos de actuación y propuestas de mejora.

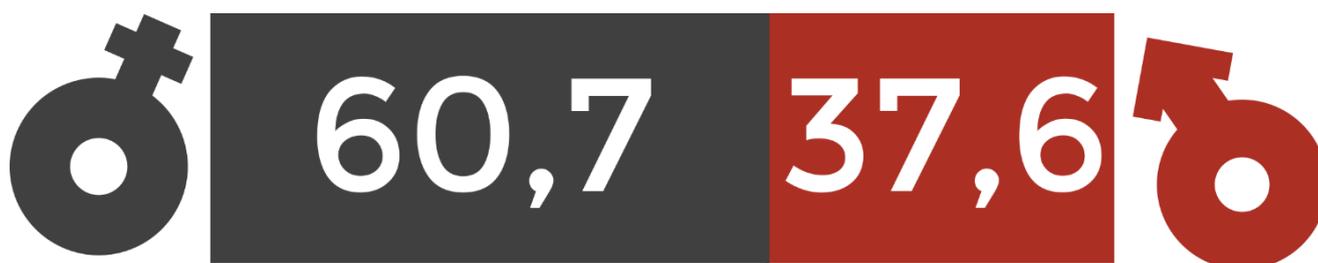


Figura 3.1 Porcentaje de mujeres y hombres que responden al cuestionario de personas voluntarias. Elaboración propia.

3.1.1 PERFIL

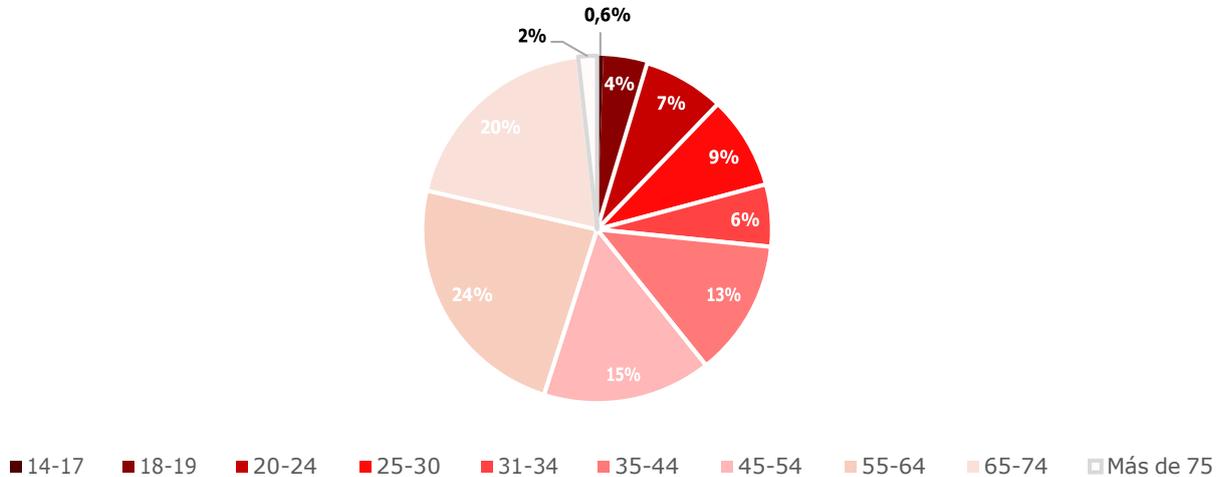
Si nos detenemos en la edad, el perfil mayoritario se reparte por las diferentes franjas de la **adultez** (ver GRÁFICO 3.1), siendo significativa la disminución de respuestas entre las personas jóvenes (solo un 12,1% son menores de 24 años). Cruzado con el sexo, se puede observar lo siguiente:

- La mayoría de las franjas de edad están feminizadas.
- La mayor feminización se da entre las personas más jóvenes (de ellas, un 66,7% son mujeres, un 28,6%, hombres y un 4,7%, personas no binarias), que se refuerza con los datos ponderados donde esta franja supone el 13,3% del total de las mujeres y el 9,23% del total de los hombres.

⁹ Es decir, si los comparamos con los datos de Navarra + Voluntaria, participa un porcentaje más alto de hombres que la media de inscritos (un 37,6 frente al 32,8%) y de personas con identidades de género disidentes (un 1,1 frente al 0,4%) y uno menor de mujeres (un 60,7 frente al 66%).

- La única franja masculinizada es la de mayor de 65 años donde el 54% son varones que, de forma ponderada, ocupan el 30,8% del total de los hombres (frente al 16,2% del total de mujeres).

Gráfico 3.1 Distribución por edad de las personas voluntarias



Fuente Elaboración propia.

En lo que se refiere a otros ejes de identidad, de las respuestas de las personas que participan se desprende un **perfil altamente normativo** (ver FIGURA 3.2):

- **El 91,8% son blancas**, con un total de 157 respuestas. El siguiente porcentaje más elevado es el correspondiente a latinas, con 5,8% —10 respuestas—.
- **El 82,6% son heterosexuales**. El resto de las respuestas se distribuye en bisexual (7,6%), prefiero no responder (6,4%), gay (1,7%), lesbiana (1,2%) y asexual (0,6%).
- **El 89,4% no experimenta barreras**. Un 10% experimentan barreras sensoriales (3,5%), físicas (2,4%), mentales (2,4%) o psíquicas (1,8%).
- **El 90,2% tiene como lengua materna el castellano**. Por su parte, el 6,4% tiene castellano y euskera y el 2,9% euskera.
- **El 78,2% cuenta con estudios superiores** reglados —doctorado, posgrado, grado/licenciatura/diplomatura o formación profesional—. Por su parte, un 11,8% tiene el bachiller; un 8,2%, estudios primarios/medios —secundaria, primaria, graduado escolar—, y un 1,8% no cuenta con formación reglada.
- **Un 77,4% vive en Pamplona**. A este respecto, cabe destacar que las mujeres tienen una presencia proporcionalmente superior en zonas y subzonas ubicadas en territorio navarro que no son la capital (66,7%), especialmente en La Ribera (59,1%). No se identifica información reseñable si se pondera la información, pero sí cabe destacar que el 100% de las respuestas de personas no binarias se ubican en zona urbana.
- **El 45,7% se encuentra contratada por cuenta ajena**, seguidas por las jubiladas (29,5%). El resto de las respuestas se distribuye entre desempleadas (8,7%), estudiantes (8,1) %, pensionistas (1,2%), personas que

simultáneamente estudian y trabajan (1,2%)¹⁰ y aquellas que se dedican al trabajo de cuidados en el hogar (0,6%).

- **El 62,4% se ubica en clase media** y el resto de las respuestas se distribuye mayoritariamente en torno a esta categoría: 15% en media-alta y 15% en media-baja.

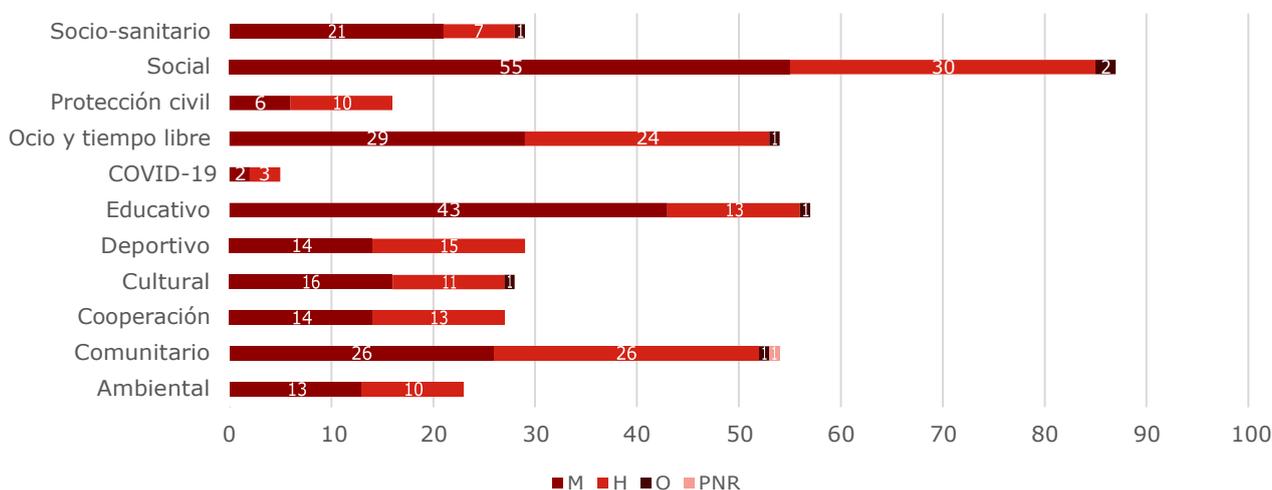


Figura 3.2 Perfil del voluntariado que responde a los cuestionarios. Elaboración propia.

¹⁰ Desagregadas por sexo, destaca la alta tasa de respuestas masculinas entre las personas jubiladas, que se corresponde con un 51%, mientras sucede lo contrario entre estudiantes (28,6%) y autónomas (11,1%). Datos que dialogan con los recogidos en cuanto edad.

El ámbito de actuación en el que se invierte más horas es el **social** (50,6%), seguido por el educativo (33,1%), el comunitario y el ocio y tiempo libre (ambos con un 31,4%).

Gráfico 3.2 Participación de las personas voluntarias según ámbitos de actuación, distribuidas por sexo (en totales)



Leyenda: T: total; M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.
 Aclaración: cada persona ha respondido hasta un máximo de 3 ámbitos de actuación (aquellas donde invierten más horas).
 Nota sobre respuestas: M: 105 (61%); H: 64 (37,2%); O: 2 (1,2%); PNR: 1 (0,6%).

Algo que desagregado por sexo deja ver **la segregación horizontal** señalada en otros documentos (ver GRÁFICO 3.2):

- Más hombres en la esfera de la protección civil (62,5% ♂), la emergencia de la COVID-19 (60% ♂), y la deportiva (51,7% ♂ vs 48,3% ♀). Y, en menor medida, en la cooperación al desarrollo, lo comunitario, el ocio y el tiempo libre o lo ambiental.
- Más mujeres en el ámbito educativo (75,4% ♀ vs 22,8% ♂); el socio-sanitario (72,4% ♀ vs 24,1% ♂), y, en cuanto al social, se apunta una ligera mayor presencia (63,2% ♀ vs 34,4% ♂).

Por número de **años de implicación**, la mayor parte de personas voluntarias llevan entre **2 y 5 años** (38,2%), seguidas por las que llevan entre 6 y 14 (24,3%) y menos de un año (21,4%).

Tabla 3.1 Trayectoria en el voluntariado de mujeres y hombres (en % del total)

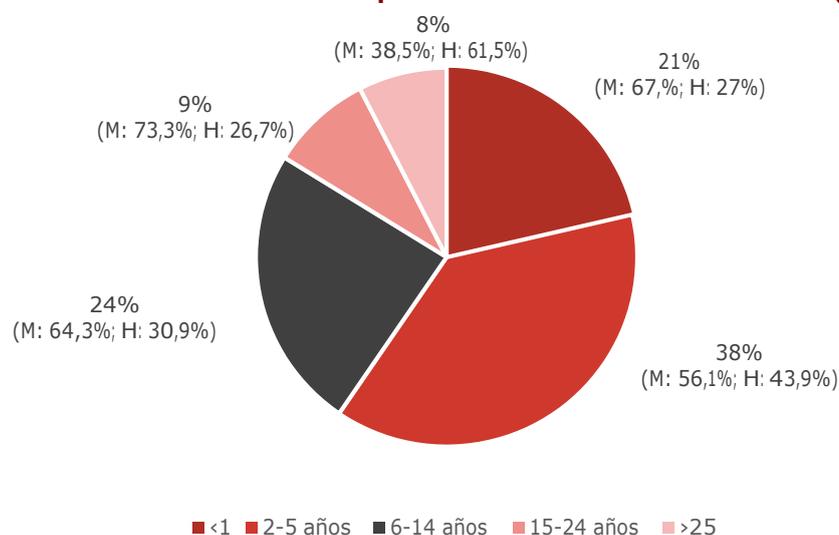
POR AÑOS	Total	Mujeres	Hombres
< 1 año	21,4%	23,5%	16,9%
> 25 años	7,5%	4,8%	12,3%

Datos de Elaboración propia.

De manera desagregada por sexo, los voluntarios son los que tienen una mayor trayectoria y las voluntarias las que menos, lo que pone de relieve **la intermitencia de la participación de las mujeres** (ver TABLA 3.1 y GRÁFICO 3.3) y una ligera

diferencia en la forma de involucrarse por edad y sexo (entre el voluntariado más joven, ellas tienen mayor presencia y viceversa).

Gráfico 3.3 Personas voluntarias por número de años en voluntariado (en %)

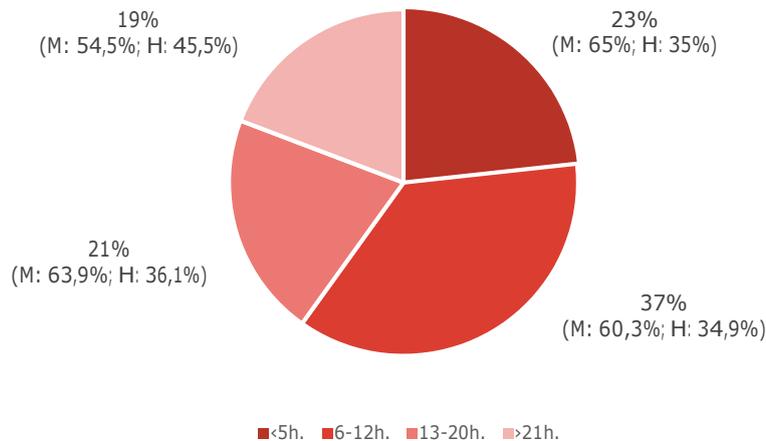


Leyenda: T: total; M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la intensidad en los tiempos dedicados al voluntariado, la mayoría invierte entre **6 y 12 horas al mes** (36,6%). El resto se distribuyen, de forma relativamente proporcional, entre quienes dedican menos de 5 horas (23,3%); entre 13 y 20 (20,9%), y más de 21 horas al mes (19,2%). De forma desagregada por sexo (GRÁFICO 3.4), se observa como la distancia porcentual entre la implicación de mujeres y hombres pasa de 30 puntos en la franja de menor inversión de horas a 9 en la de más inversión. Además, de forma ponderada por sexo, las respuestas femeninas y masculinas más habituales son coincidentes con la general, pero difieren en la segunda opción: el 24,7% de las mujeres dedican menos de 5 horas (frente al 21,9%) y el 23,4% de hombres tienen una implicación más intensiva, superior a 25 horas al mes (frente al 17,1%).

Por último, es interesante señalar otro dato de interés al aplicar una perspectiva de género. Entre el voluntariado que dedica más de 21 horas al mes, el 60% son hombres jubilados frente al 22% de mujeres en la misma situación. A este respecto, hay que destacar que el grueso de mujeres (38,9%) son empleadas (por cuenta ajena o autónomas), si bien se distribuyen en un abanico diverso de ocupaciones (desempleo, estudiante, trabajo de cuidados, pensionista).

Gráfico 3.4 Personas voluntarias por número de horas invertidas al mes (en %)



Leyenda: T: total; M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

3.1.2 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES

En este apartado se traslada el foco del perfil individual a la percepción de las características de las entidades en las que desarrollan el voluntariado desde una perspectiva de género entre las que destacan los siguientes datos:

- El **38,7% afirma haber recibido formación en igualdad** en su entidad, frente al 61,3% que no¹¹.
- El **64,5% afirma que se incluye la igualdad de género entre sus objetivos**, mientras que un 27,9% lo ignora, especialmente, entre las mujeres.
- El **46,2% afirma que se incluyen políticas activas de igualdad internas y/o externas**, mientras que un 41,5% desconoce si las hay.

Entre quienes afirman que existen este tipo de medidas, se señalan mayoritariamente las siguientes:

- Los Planes de igualdad y los Protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo son las más mencionadas, aunque hay quien señala las limitaciones de estos instrumentos: "Que haya políticas y reglamentos solo vale para cumplir el expediente. Es un tema educacional". Asimismo, cabe mencionar que ciertas entidades dirigen los protocolos a sus necesidades específicas, por ejemplo, violencia ligada al consumo de estupefacientes. O, en uno de los casos, se menciona un protocolo de buenas prácticas de igualdad dirigido a personas voluntarias y a quienes se dirige dicho voluntariado.
- La formación es otra de las medidas más recurrentes, tanto a nivel interno como externo. Se señalan acciones de capacitación en masculinidades sanas, igualdad, derechos de la mujer, salud sexual y reproductiva, etc. Una

¹¹ De forma desagregada y ponderada por sexo, no hay diferencias reseñables en las respuestas.

de las respuestas se dirige a señalar que no es necesaria formación desde un enfoque de género: "Educamos en que todas las personas somos iguales, independientemente de su sexo, su raza, de su clase social. NO educamos en igualdad de género, educamos en IGUALDAD".

- Concienciación y sensibilización a través de campañas, charlas, actividades.
- Proyectos y acciones dirigidas específicamente a mujeres en situación de vulnerabilidad: inserción laboral; apoyo y ayuda a la integración laboral; impulso de la empleabilidad; políticas de inclusión; programas de mentoría dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género; asistencia a familias monoparentales o pisos mixtos de acompañamiento a la transición adulta, o protección frente a la trata.

Por su parte, se mencionan algunas medidas minoritarias que se recogen a continuación:

- Incorporación de la perspectiva de género, de forma transversal en la entidad o en las actividades y proyectos.
- Existencia de estructuras para promover la igualdad: persona promotora, comisiones en campamentos, etc.
- Fomento de la paridad en cargos y órganos de decisión, así como entre el personal laboral. Se comparte la existencia de un Plan de contratación bajo el principio de paridad.
- Proyectos y espacios de empoderamiento dirigidos a las mujeres.
- Actuaciones informales y no reglamentadas, como la intervención cuando se observan faltas de respeto o menosprecio a mujeres o el "control de agresiones sexistas y ambiente serio".
- Por último, cabe mencionar que hay entidades que señalan una perspectiva de género más profunda, que se observa en la puesta en marcha de varias medidas: formación, recogida de datos desagregados por sexo, desarrollo de actividades a coste cero a colectivos de mujeres o implicación en sus procesos participativos, así como el desarrollo de trabajos profesionalmente en el ámbito de la igualdad.

Entre las respuestas, se observa la **existencia de instrumentos más formales, vinculados a la normativa** (como planes y protocolos) **o la formación y la sensibilización** como herramienta socializadora de otros valores. No obstante, es más débil la presencia de medidas profundas que conlleven una transformación de los procedimientos, dinámicas o de la propia cultura organizacional desde una perspectiva de género, tanto hacia adentro como hacia afuera, como se propone por parte de la Plataforma Andaluza de Voluntariado en *El enfoque de género en el voluntariado. Guía para entidades* (2019).

Antes de continuar, es interesante señalar que estas percepciones contrastan con las de las personas gestoras (como veremos en el apartado correspondiente), y, con ello, se destaca como necesidad la **mayor difusión de las**

medidas en clave de igualdad entre las personas voluntarias, pues están muy ligadas a sus derechos y responsabilidades¹².

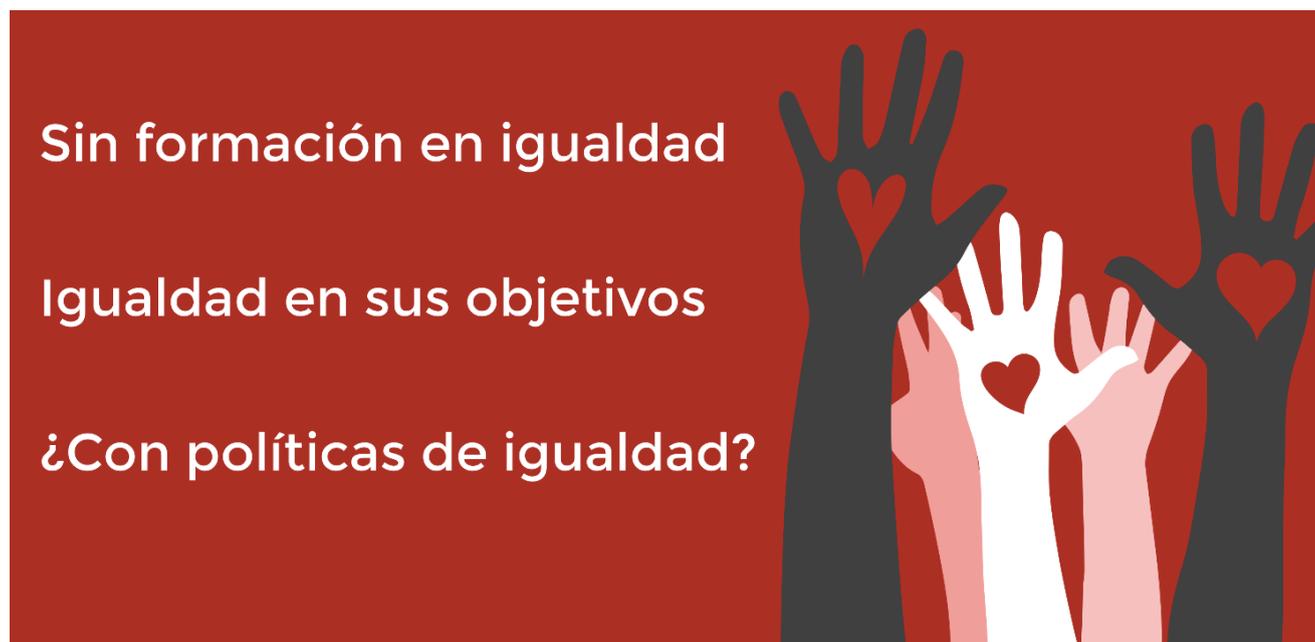


Figura 3.3: Compromiso de las entidades respecto a la igualdad. Elaboración propia.

3.1.3 EXPERIENCIAS Y VIVENCIAS DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Se atiende aquí a las vivencias de las personas voluntarias en el desempeño de sus tareas pues sus respuestas pueden dar información sobre las desigualdades más visibles o más sutiles (desde las expectativas, el reparto de roles o la legitimidad de sus voces).

Sobre motivaciones

Las respuestas a los cuestionarios confirman **la vocación social** de las personas voluntarias. Así, la opción que más se ha señalado ha sido “el ayudar a otras personas”, marcada en un 79,7% de las ocasiones. Le sigue “mejorar la sociedad” (52,9%) y “contribuir a mi comunidad” (43%). Los dos acicates principales no muestran diferencias reseñables por sexo, que sí se presentan en las opciones menos marcadas entre las respuestas femeninas y masculinas (ver TABLA 3.2)¹³.

¹² Este desconocimiento sobre este tipo de medidas contrasta con el 65,3% de las personas que afirman haber recibido información suficiente en el momento de comenzar el voluntariado sobre sus derechos y deberes y los compromisos y principios que deben seguir, como se recoge en el *Estudio sobre voluntariado en Navarra* (2020). Una suficiencia que, en este mismo estudio, no se considera tal por el 31,1% de las mujeres y el 25% de los hombres.

¹³ Ponderando los datos por sexo, se confirman estos datos. Las motivaciones femeninas siguen el siguiente orden: 1) Ayudar a otras personas (80,8%); 2) Mejorar la sociedad (52,9%); 3) Contribuir a mi comunidad (43,3%); 4) Sentirme bien (37,5%); 5) Volcar mi tiempo libre (18,3%); 6) Adquirir competencias profesionales (14,4%); 7) Hacer amistades (11,5%); 8) Cuidar del entorno (10,6%); 9) Me afecta personalmente (6,7%); 10) Reconocimiento social (2,9%). Por su parte, las masculinas: 1) Ayudar a otras personas (78,4%); 2) Mejorar la sociedad (52,3%); 3) Sentirme bien (43,1%); 4) Contribuir a mi comunidad (41,5%); 5) Volcar mi tiempo libre (18,5%); 6) Cuidar del entorno (16,9%);

En este sentido, **las voluntarias marcan por encima de la media la motivación ligada a competencias profesionales**. Mientras que **los voluntarios lo hacen en “me afecta personalmente” y “cuidar del entorno”**; y, en menor medida, **“sentirme bien”**. Tres motivaciones que se acercan a un perfil ligado a una ética del cuidado, preocupado de lo concreto, que “define la moral desde las relaciones interpersonales y no desde principios abstractos como el de justicia. Pone en primera línea los sentimientos de benevolencia, compasión, empatía y solidaridad [...]” (Albertos Merí, 2022: 34). Una ligazón que puede abrir el camino a poner en valor referentes desde un modelo de masculinidad alternativo e igualitario entre los hombres que se implican con sus respuestas.

Tabla 3.2 Motivaciones para formar parte del voluntariado, desagregadas por sexo (en totales y %)

MOTIVACIONES	M	H	O	PNR	T
Ayudar a otras personas	84 (61,3%)	51 (37,2%)	2 (1,5%)	0	137 (79,7%)
Mejorar la sociedad	55 (60,4%)	34 (37,4%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)	91 (52,9%)
Contribuir a mi comunidad	45 (60,8%)	27 (36,5%)	2 (2,7%)	0	74 (43%)
Sentirme bien	39 (57,3%)	28 (41,2%)	1 (1,5%)	0	68 (39,5%)
Volcar mi tiempo libre	19 (61,3%)	12 (38,7%)	0	0	31 (18%)
Cuidar del entorno	11 (50%)	11 (50%)	0	0	22 (12,8%)
Competencias profesionales	15 (79%)	4 (21%)	0	0	19 (11%)
Hacer amistades	12 (63,1%)	7 (36,8%)	0	0	19 (11%)
Me afecta personalmente	7 (41,2%)	10 (58,8%)	0	0	17 (9,9%)
Reconocimiento social	3 (60%)	2 (40%)	0	0	5 (2,9%)
Otras ¹⁴	2 (33,3%)	4 (66,7%)	0	0	6 (3,5%)
% de respuesta sobre total	60,4%	37,8%	1,2%	0,6%	100%

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder; T: total. Fuente: Elaboración propia. Aclaración: Se admiten múltiples respuestas

Sobre el sentimiento de acogida

Otra de las cuestiones a la que se considera relevante prestar atención es el sentimiento de acogida cuando se inician las labores de voluntariado. **El 82,8% afirma haber sentido comodidad desde el principio**, mientras el 8,3% se sentía fuera de lugar; el 4,7% no tenía clara cuál era su aportación, y el 4,2% se ubica en “otras”. Aunque las respuestas son minoritarias, el sexo parece jugar un papel considerable en las sensaciones asociadas a mayor incomodidad (ver GRÁFICO 3.5) como se puede ver en los siguientes datos:

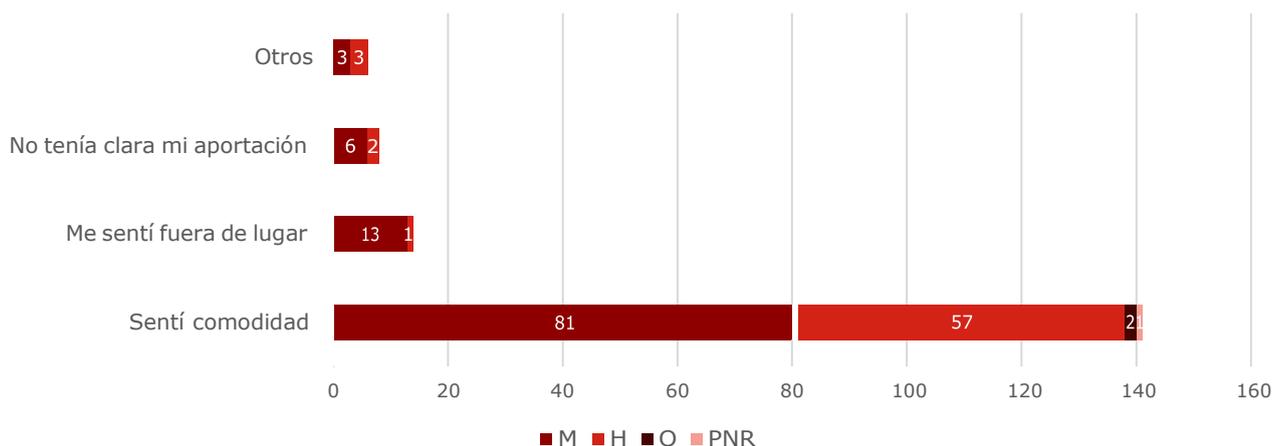
7) Me afecta personalmente (15,4%); 8) Hacer amistades (10,8%); 9) Adquirir competencias profesionales (6,1%), y 10) Reconocimiento social (3,07%).

¹⁴ En “Otras” se ha incluido entre las respuestas masculinas: “devolver a la sociedad las prestaciones que recibo en forma de trabajo social”, “ayudar a personas migradas racializadas”, “colaborar para conseguir la igualdad” y “poder ayudar en cualquier ámbito para un mejor desarrollo de la sociedad”. Entre las femeninas se ha incorporado: “enriquecimiento personal” y “devolver a la sociedad lo que me aporta (pensión de jubilación)”.

- **Las mujeres están ligeramente por debajo de la media de comodidad** (57,4% frente a 61,1% respecto a la tasa de respuesta femenina)¹⁵.
- De forma ponderada, el **90,5% de los hombres sintieron comodidad frente al 78,6% de las mujeres.**
- **El 92,9% de las personas que afirman haberse sentido fuera de lugar son mujeres** que, de forma ponderada, supone el **12,6%** de las mujeres y el **1,58%** de los hombres.
- **El 75% de las personas que no tenían clara su aportación cuando llegó a la entidad al inicio son mujeres.**
- En el porcentaje femenino, 2 son **mujeres racializadas** (15,4%) y tres **experimentan barreras psíquicas** (23,1%).

De tal forma, si bien la mayoría de las personas se han sentido cómodas, de estos últimos datos se puede desprender **la necesidad de incorporar o reforzar los protocolos de acogida desde una perspectiva interseccional** teniendo en cuenta perfiles de voluntariado heterogéneos.

Gráfico 3.5 Sentimiento de acogida al iniciar el voluntariado, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder; T: total. Fuente: Elaboración propia.

Sobre tareas, roles y responsabilidades

El reparto de tareas y roles, visto desde una perspectiva de género, dice mucho sobre desigualdades entre mujeres y hombres que, en muchas ocasiones, pasan desapercibidas. Diferenciamos entre tareas y roles porque las primeras nos dan pistas de *quién hace qué*, es decir, qué labores desempeña una persona en una entidad, y los segundos indican el papel que cada quien cumple en el ejercicio de esas labores, ligándose más a una actitud a la hora de hacer las cosas.

¹⁵ A la inversa en el caso de los voluntarios (40,4% frente a 37,3%), así como en el caso de las personas no binarias que concentra el 100%.

Empezando por las tareas, se observa una distribución diversificada de las mismas. La labor con más presencia es **organización y coordinación (35,6%)**, seguida por administrativas y de gestión (26,4%), gestión emocional (26,4%) y creativas (23,3%). No obstante, como se observa en la TABLA 3.3, se encuentra un desigual reparto por sexo.

Tabla 3.3 Distribución de tareas en personas voluntarias, desagregada por sexo (en totales y %)

TAREAS	M	H	O	PNR	TOTAL/%
Organización y coordinación	37 (63,8%)	21 (36,2%)	0	0	58 (35,6%)
Administrativas y de gestión	27 (62,8%)	16 (37,2%)	0	0	43 (26,4%)
Gestión emocional	36 (83,7%)	7 (16,3%)	0	0	43 (26,4%)
Creativas	20 (52,6%)	17 (44,8%)	1 (2,6%)	0	38 (23,3%)
Técnicas	20 (55,6%)	15 (41,6%)	1 (2,8%)	0	36 (22,1%)
Interlocución	19 (79,2%)	5 (20,8%)	0	0	24 (14,7%)
Limpieza	12 (52,2%)	10 (43,5%)	1 (4,3%)	0	23 (14,1%)
Mantenimiento	8 (34,8%)	15 (65,2%)	0	0	23 (14,1%)
Liderazgo y portavocía	10 (50%)	9 (45%)	0	1 (5%)	20 (12,3%)
Supervisión espacios	8 (47,1%)	9 (52,9%)	0	0	17 (10,4%)
Contabilidad	7 (87,5%)	1 (12,5%)	0	0	8 (4,9%)
* ¹⁶ Acompañamiento	2 (22,2%)	6 (66,7%)	1 (11,1%)	0	9
*Formación/Educación	8 (100%)	0	0	0	8
*Dispensar alimentos	5 (83,3%)	1 (16,7%)	0	0	6
*Otras	7	5	0	0	12
% de respuesta sobre total (162)	61,8%	36,4%	1,2%	0,6%	100%

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder; T: total. Fuente: Elaboración propia.
Aclaración: Se admiten múltiples respuestas

Así, las mujeres tienen mayor presencia en las siguientes tareas:

- Un 100% en labores formativas.
- Un 87,7% contables (vs 12,5%).
- Un 83,7% de gestión emocional (frente a 16,3%).
- Un 83,3% en dispensar comidas/cenas (vs 16,7%). Muy ligada a los bancos de alimentos.
- Un 79,2% en interlocución (vs 20,8%). De esta última se desprende que la presencia pública femenina es elevada, si bien sería de interés profundizar en quiénes son los agentes a los que se dirige esta interlocución (instituciones, medios u otras entidades sociales).

Mientras que los hombres tienen mayor presencia en:

- Un 65,2% en mantenimiento (vs 34,8%).

¹⁶ Con el (*) se señalan aquellas respuestas que no estaban previstas en el formulario y que se ubicaron en la categoría "Otras". Como algunas de las tareas eran recurrentes, se tomó la decisión de agruparlas y darles categoría propia en la tabla. Por su parte, aquellas con una o dos menciones se quedaron en el apartado "Otras". Entre las masculinas: "actividad de emergencias" (1); "deportivas" (2); "facilitador en gestiones de extranjería" (1), y paseos (1). Entre las femeninas: "mentoría" (1) y "guiar" (1); "asistencia psicológica y sanitaria" (1); "ocio" (1); "gestión telefónica" (1) y "recepción" (1); "ordenador" (1) y "ayudar en necesidades físicas" (1). Cabe señalar que, en algunas de estas labores, también se observa un sesgo de género.

- Un 66,5% en acompañamiento (vs 22,2%).
- Un 52,9% en supervisión de espacios (vs 47,1%).

Además, cabe destacar un desempeño equilibrado en los porcentajes relativos a portavocía (50% de mujeres y 45% de hombres); creatividad (52,6% y 44,8%), y limpieza (52,2% y 43,5%). Datos que indican una sobrerrepresentación masculina respecto a su presencia cuantitativa en los cuestionarios. Asimismo, es interesante señalar que las personas no binarias se distribuyen entre tareas de mantenimiento, limpieza, técnicas y creativas.

Esta distribución diferenciada por tareas se refuerza con el análisis ponderado de los datos y con los resultados obtenidos en los talleres. Los datos de la TABLA 3.4 **muestran este reparto desigual, con más o menos distancia, con la excepción de las labores de organización y coordinación y administrativas y de gestión, que están asociadas de manera generalizada al trabajo voluntario.** Cabe mencionar que tras este reparto se encuentran varias lógicas que atraviesan el sistema sexo-género en las que nos detuvimos en la introducción. En este caso, especialmente, las relacionadas con la distinción público/privado y razón/emoción, que también condicionarán las labores entre las personas gestoras.

Tabla 3.4 Clasificación de tareas de personas voluntarias, ponderada por sexo (%)

ORDEN	M	H	O	PNR
1	Organización y coordinación (37%)	Organización y coordinación (35,6%)	Acompañamiento (50%)	Liderazgo (100%)
2	Gestión emocional (36%)	Creativas (28,8%)	Limpieza (50%)	
3	Administrativas y de gestión (27%)	Administrativas y de gestión (27,1%)	Técnicas (50%)	
4	Creativas (20%)	Técnicas (25,4%)	Creativas (50%)	
5	Técnicas (20%)	Mantenimiento (25,4%)		
6	Interlocución (19%)	Limpieza (16,9%)		
7	Limpieza (12%)	Liderazgo (15,2%)		
8	Liderazgo (10%)	Supervisión espacios (15,2%)		
9	Mantenimiento (8%)	Gestión emocional (11,8%)		
10	Supervisión espacios (8%)	Acompañamiento (10,2%)		
11	Formación (8%)	Interlocución (8,5%)		
12	Contabilidad (7%)	Contabilidad (1,7%)		
13	Dispensar alimentos (5%)	Dispensar alimentos (1,7%)		
14	Acompañamiento (2%)	Formación (0%)		
Total	100	59	2	1

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder; T: total. Fuente: Elaboración propia. Aclaración: Se admiten múltiples respuestas. El porcentaje ponderado se calcula sobre el total de respuestas por sexo.

La distribución de tareas está muy relacionada con los roles. En general, el papel con más presencia es de **apoyo y asistencia, que concentra el 67,1%** de las respuestas, algo que expresa los valores ligados al trabajo voluntario. Le siguen otros dos también relacionados con estos principios: siempre disponible (32,3%) y facilitación (29,3%). En los datos desagregados por sexo, se percibe un reparto desigual, aunque menos marcado que en las labores (ver TABLA 3.5).

Tabla 3.5 Distribución de roles en personas voluntarias, desagregada por sexo (en totales y %)

ROLES	M	H	O	PNR	TOTAL/%
Apoyo y asistencia	66 (60%)	42 (38,2%)	2 (1,8%)	0	110 (67,1%)
Siempre disponible	28 (52,8%)	24 (45,3%)	0	1	53 (32,3%)
Facilitación	33 (68,7%)	15 (31,3%)	0	0	48 (29,3%)
Creatividad	22 (61,1%)	13 (36,1%)	1 (2,8%)	0	36 (22%)
Cuidados	22 (68,7%)	10 (31,3%)	0	0	32 (19,5%)
Liderazgo	12 (54,5%)	10 (45,5%)	0	0	22 (13,4%)
Secretariado	12 (63,2%)	7 (36,8%)	0	0	19 (11,6%)
Relaciones públicas	9 (56,2%)	6 (37,5%)	1 (6,3%)	0	16 (9,8%)
Acabo haciéndolo todo	6 (37,5%)	10 (62,5%)	0	0	16 (9,8%)
Elusión responsabilidades	1 (33,3%)	2 (66,7%)	0	0	3 (1,8%)
Invisibilidad	2 (100%)	0	0	0	2 (1,2%)
*Otras ¹⁷	4 (66,7%)	2 (33,3%)	0	0	6 (3,6%)
% de respuesta sobre total (164)	61%	37,2%	1,2%	0,6%	%

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otros; PNR: prefiero no responder; T: total. Fuente: Elaboración propia.
Aclaración: Se admiten múltiples respuestas.

A este respecto, se vuelve a encontrar el **vínculo de las mujeres con lo privado**, en una sobrerrepresentación femenina en el rol ligado a los **cuidados y facilitación** (en ambos con un 68,7% frente a 31,3%) —ligadas a las normas de género, como empatía y complacencia—. Por el contrario, **se detecta una sobrerrepresentación de los hombres en liderazgo** respecto a su presencia porcentual en los cuestionarios (45,5% frente a 54,5% de mujeres), aspecto que guarda relación con su mayor visibilidad en lo público. Y destaca, especialmente, en “siempre acabo haciéndolo todo” (62,5% frente a 37,5%) y “siempre disponible” (45,3% frente a 52,8%). Por su parte, entre las personas no binarias, es significativo su peso en el rol de relaciones públicas (6,3%) y, en menor medida, creatividad (2,8%).

De forma ponderada, también se observa **cierta distribución generizada de roles que se presenta menos debilitada que en otros ámbitos** (ver TABLA 3.6). Algo que puede estar asociado a los propios valores que acompañan al voluntariado, aunque cabría profundizar en las connotaciones de cada uno de

¹⁷ En “Otras”, se volcaron las siguientes respuestas masculinas: “Organización” y “recibir y acoger a quienes se acercan a recoger alimentos”; femeninas: “educativos”, “cubrir necesidades”, “mentora y acompañamiento” e “ir a recoger alimentos”.

estos papeles en función del sexo (es decir, qué significan para unos y otras roles como *siempre disponible*).

Tabla 3.6 Clasificación de roles de personas voluntarias, ponderada por sexo (sobre el total de respuestas por sexo)

ORDEN	M	H	O	PNR
1	Apoyo y asistencia (66%)	Apoyo y asistencia (68,8%)	Apoyo y asistencia (100%)	Siempre disponible (100%)
2	Facilitación (33%)	Siempre disponible (38,3%)	Creatividad (50%)	
3	Siempre disponible (28%)	Facilitación (24,6%)	Relaciones Públicas (50%)	
4	Creatividad (22%)	Creatividad (21,3%)		
5	Cuidados (22%)	Cuidados (16,4%)		
6	Liderazgo (12%)	Liderazgo (16,4%)		
7	Secretariado (12%)	Acabo haciéndolo todo (16,4%)		
8	Relaciones Públicas (9%)	Secretariado (11,5%)		
9	Siempre acabo haciéndolo todo (6%)	Relaciones Públicas (9,8%)		
10	Invisibilidad (2%)	Elusión de responsabilidad (3,3%)		
11	Elusión de responsabilidades (1%)	Invisibilidad (0%)		
Total	100	61	2	1

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder; T: total. Fuente: Elaboración propia. Aclaración: Se admiten múltiples respuestas

Por otro lado, pese a los repartos desiguales de roles y tareas, la mayoría de las personas participantes en los cuestionarios muestra **predilección por el trabajo en grupos mixtos** frente a no mixtos (el 64,5% prefiere estar en cualquiera de los dos indistintamente y el 33,7% aboga directamente por los mixtos). Entre las razones que más se esgrimen destaca el enriquecimiento ligado a la diversidad de los equipos. Sirvan de ejemplo: “Creo que el trabajo con hombres y mujeres enriquece más, obliga a estar más atento en las relaciones, es más confrontativo y también más agradables, siempre que las personas no sean tóxicas, por supuesto”. Además, se entiende que es coherente con la sociedad actual: “La sociedad es mixta. No me imagino otra manera de trabajar. La concienciación sobre cualquier tema debe ir dirigida a toda la sociedad”.

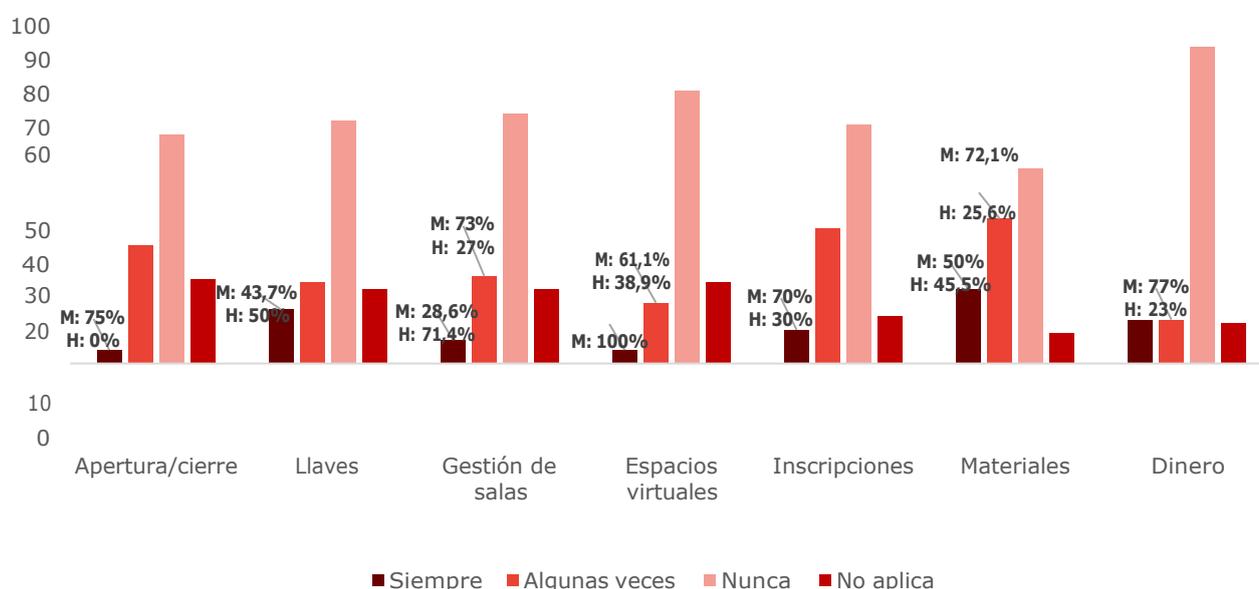
Por su parte, entre quienes optan por cualquiera de los dos indistintamente, se encuentran aquellas personas que son voluntarias en ámbitos poco mixtos, como es el caso del deportivo o de protección civil y que valoran positivamente la oportunidad de la mezcla. Tan solo se encuentra una justificación ligada a ese pequeño porcentaje (1,8%) que opta por grupos no mixtos por las resistencias que puede encontrar en varones para incorporar una mirada de género en ciertos ámbitos, como el ambiental: “En grupos de mujeres se entiende esta mirada

inmediatamente. En grupos mixtos siempre nos encontramos con unas barreras que hay que desmontar y la verdad que llega a aburrir”.

Otro aspecto en el que se quería incidir en el cuestionario es el reparto de responsabilidades. Por ello, se preguntaba sobre la realización de distintas acciones entre las personas voluntarias: 1) Apertura y cierre del local; 2) Responsabilidad sobre las llaves; 3) Gestión de salas; 4) Gestión de espacios virtuales; 5) Inscripciones cuando se celebran actividades; 6) Elaboración de materiales, y 7) Cuentas y responsabilidad sobre el dinero, teniendo en cuenta si se encargan siempre, algunas veces, nunca o si no aplica en su entidad. La respuesta más habitual en todas ellas es que nunca se encargan. De manera desagregada, no se encuentran diferencias relevantes por sexo, con algunas excepciones, que se concentran en la proporción menor de respuestas en la categoría “siempre” y “algunas veces” (ver GRÁFICO 3.7).

Se detecta **una mayor responsabilidad femenina en la gestión de espacios virtuales y, proporcionalmente, en abrir y cerrar el local o realizar las inscripciones**. Además, es reseñable la responsabilidad ocasional de las mujeres sobre el dinero y las cuentas. Por su parte, destaca **una mayor responsabilidad masculina a la hora de elaborar siempre los materiales** (en función de su media de respuesta), **ocuparse de las llaves o la gestión de las salas**.

Gráfico 3.6 Responsabilidades sobre distintas acciones de las personas voluntarias



Legenda: M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

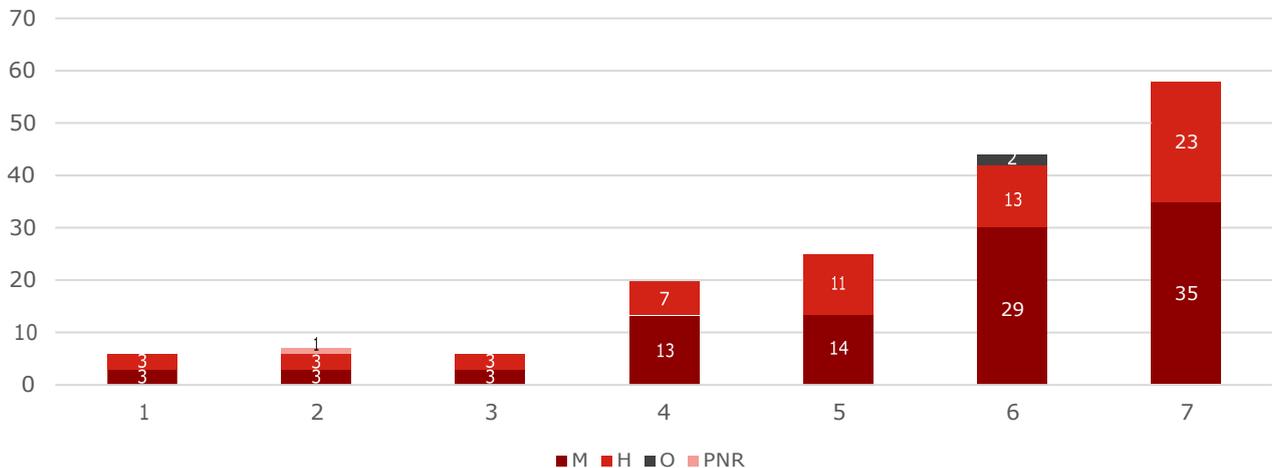
Aclaración: Únicamente se señalan los porcentajes que tienen una importancia relevante sobre la media de respuesta desagregada por sexo.

Sobre la legitimidad de voces

Un aspecto importante ligado al reparto de roles y tareas se relaciona con la sensación de bienestar a la hora de expresarse en público y, especialmente, al sentimiento de escucha y respeto por parte del resto de personas. Por ello, se

introduce una pregunta en el cuestionario relativa al grado de comodidad cuando se toma la palabra. El **76,5% de las respuestas se ubica en una estimación muy alta de su comodidad**.

Gráfico 3.7 Grado de comodidad a la hora de tomar la palabra, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.
 Nota: Respuestas (R): 166; RM: 100 (60,2%); RH: 63 (38%); RO: 2 (1,2%); RPNR: 1 (0,6%).

Si se atiende a los datos desagregados por sexo (ver GRÁFICO 3.7), se observa que **las que proporcionalmente manifiestan mayor incomodidad son las respuestas masculinas**. Las mujeres y personas no binarias se ubicarían, proporcionalmente, en las posiciones de mayor bienestar¹⁸. Esta información contrasta con investigaciones y estudios sobre la relación negativa entre las mujeres y el espacio público a la hora de tomar la palabra (Martínez-Palacios, 2017). Algo que puede explicarse por el hecho de que sea un ámbito feminizado, donde las formas de ocupar los espacios y las reuniones sean más amables y promueva un sentimiento mayoritario de comodidad entre casi la totalidad de las personas.

Por su parte, se ha buscado profundizar en aquellas personas cuyo grado de bienestar a la hora de hablar en público es menor, cruzando el sexo con otros ejes que puedan ligar incomodidad y posiciones no normativas a la hora de entenderse y ser entendida como una persona legitimada para hablar. En el caso de las mujeres no se ha encontrado información relevante. En el caso de los hombres, **el 33,3% experimenta barreras sensoriales (2 de 9) o mentales (1 de 9)**. Uno de ellos muestra esta relación de forma explícita al aludir a “problemas de audición” para justificar su sentimiento. Y una de las personas no binarias, aunque

¹⁸ Estos datos se refuerzan de manera ponderada. Entre el 5 y el 7 se concentran el 78% de las contestaciones de mujeres, el 100% de personas no binarias y el 74,6% de los hombres. Por su parte, de forma ligeramente superior a la media, el 14,3% de las respuestas masculinas se colocan entre el 1 y el 3.

posicionada en el 6, explicita incomodidad porque **“siempre me hacen preguntas por mi género”**.

En general, **los motivos que se asocian a la incomodidad se ligan directamente a actitudes y habilidades personales**, independientemente del sexo. Sirvan como ejemplo las siguientes: “No me suele gustar hablar en público” o “Tengo un grado medio de timidez”. Entre los posicionamientos más altos también se alude a competencias individuales: “No me importa hablar y dar mi opinión en público”; “Soy una persona con gran liderazgo y no me importa coger las riendas de la situación”, o “Me pongo nerviosa, pero al final lo hago y me siento a gusto”.

Por su parte, también hay respuestas que ponen el énfasis en **el ambiente de las entidades de las que forman parte**, que se resumen en algunas de las siguientes aportaciones: “Creo que en esta entidad se puede hablar los asuntos con claridad y confianza, al menos esa ha sido mi experiencia”; “Las personas son muy agradables”; “El clima es confortable y seguro para poder expresarme con total libertad”, o “Es una entidad donde el respeto y la empatía son pilares básicos en todo su funcionamiento”.

Pese a ello, se comparten algunas barreras ligadas a lo **temático** (“En momentos sanos y positivos es muy sencillo, pero a la hora de marcar límites y superar barreras es más incómodo); por el **capital cultural** (“Tengo conocimiento técnico y mi opinión se respeta, con independencia de mi género”), o por la inexistencia de estrategias de refuerzo de **escucha activa** (“A veces siento que no se escucha lo que tengo que decir”).

De esta forma, destaca que **existe cierta naturalización tanto en lo que se refiere a las capacidades individuales** —sentir seguridad o hacerlo bien— **o al propio ambiente del voluntariado** —horizontalidad, compañerismo—. No obstante, también se comparten estrategias activas que favorecen la toma de palabra de todas las personas participantes: “Tenemos reuniones pequeñas semanales y reuniones grandes trimestrales en las que todos podemos hablar por igual en un círculo”. Con todo, si bien en los cuestionarios el sentimiento de comodidad compartido ha sido alto, se puede mejorar todavía más a través de mecanismos que promuevan el reparto de voces, así como tener en cuenta herramientas concretas que puedan hacer más accesibles los espacios para aquellas personas con discapacidad.

Sobre las posibilidades de promoción

La promoción parece no considerarse un factor importante para implicarse en labores de voluntariado, pues el 59,1% de las personas ha respondido que nunca se lo había planteado. Entre aquellas que sí, las contestaciones se distribuyen casi de manera equilibrada entre las que consideran que tienen posibilidades de promoción en sus entidades (19,9%) y las que piensan que no las tienen (21,1%).

En general, no se observan diferencias reseñables por sexo, salvo que **entre las mujeres se da una mayor confianza en las posibilidades de promoción** (64,7% de respuestas afirmativas en una media de respuestas del 60,2%), al contrario que entre las personas no binarias (las dos respuestas se distribuyen entre el no y el no habérselo planteado).

Las justificaciones relativas al no y al no habérselo planteado son similares, explicándose mayormente en la falta de ligazón entre el voluntariado y la necesidad de promoción, que se refleja en contestaciones tales: "No es mi intención, solo quiero echar una mano" o "lo hago porque me sale del corazón". A su vez, se hace alusión a la **horizontalidad y falta de jerarquías** en este tipo de entidades (algunas de ellas assemblearias), en las que no caben estos ascensos individuales.

Por su parte, entre quienes consideran que sí tiene posibilidades de promoción lo basan en la apertura de estas organizaciones cuando va acompañada de **implicación, esfuerzo y formación**. Sirvan como ejemplo: "Nos permiten participar, nos escuchan, nos valoran"; "Se realizan muchos cursos de capacitación que promueven adquirir nuevas responsabilidades"; "La posibilidad de presentar nuevas ideas para realizar actividades siempre está abierta", o "Continuamente me proponen responsabilidades nuevas". Por último, teniendo en cuenta lo anterior, es interesante recoger la siguiente reflexión:

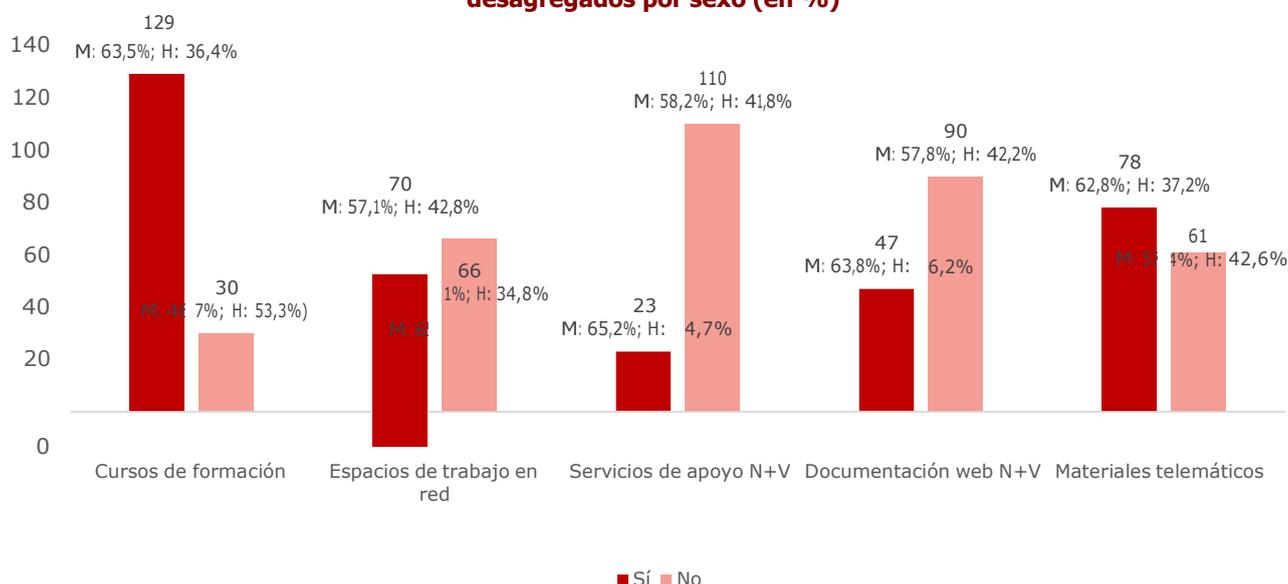
"Participo en la junta de la asociación. No hay problema de promoción sino de lo contrario. Me gustaría que me revelasen, pero no tenemos personas suficientemente motivadas. Estamos trabajando en ello."

Sobre el uso de recursos

El acceso y disfrute de los diferentes recursos con los que cuenta el voluntariado son un elemento relevante a la hora de desarrollar las diferentes labores. Por ello, en el cuestionario se preguntaba sobre el uso de algunos de ellos: 1) Cursos de formación; 2) Espacios de trabajo en red; 3) Servicios de apoyo ofrecidos en el Punto de Información y Coordinación de Navarra + Voluntaria; 4) Información y

documentación de la página web de Navarra + Voluntaria, y 5) Materiales telemáticos procedentes de otras fuentes.

Gráfico 3.8 Uso de recursos por parte de personas voluntarias (en totales), desagregados por sexo (en %)



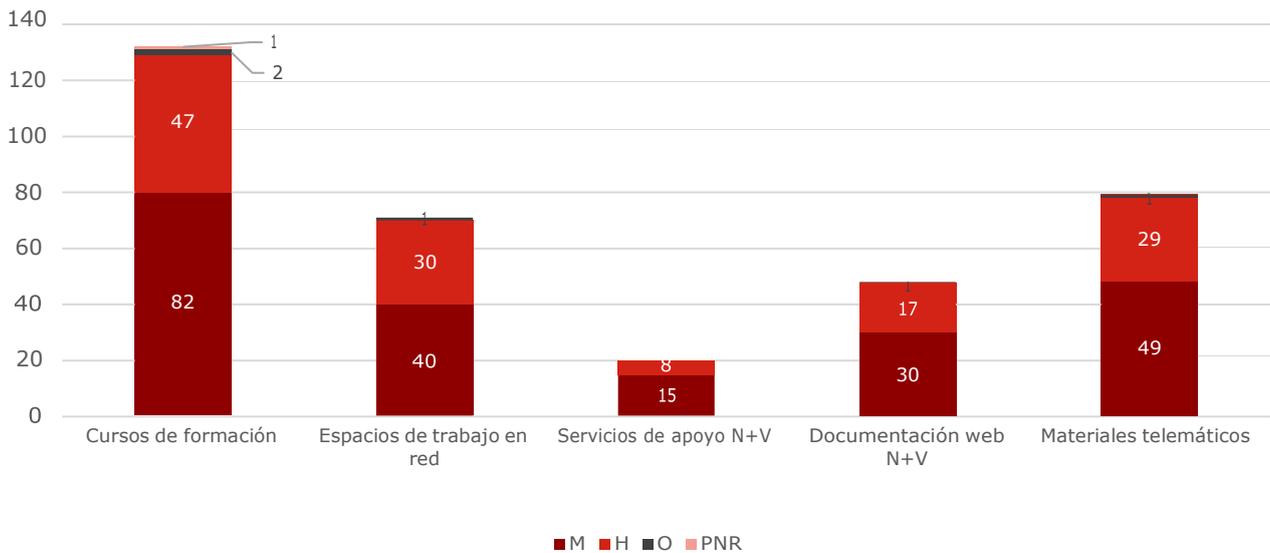
Leyenda: M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

Aclaración: Solo se han tomado en cuenta las respuestas de mujeres y hombres. Hay que considerar la tasa de respuesta desagregada por sexo, que se reparten en un porcentaje aproximado de 60%-40% entre contestaciones femeninas y masculinas, respectivamente.

Lo primero que cabe señalar es una **falta de uso de todos estos recursos, con la excepción de los cursos de formación**, con un 81,5% de personas voluntarias (ver GRÁFICO 3.8). Les sigue, ya de lejos, el acceso a materiales telemáticos, donde el porcentaje desciende a 55,6%, y los espacios de trabajo en red, con un 51,1%. Por el contrario, son especialmente relevantes los porcentajes de respuestas negativas en torno a los servicios ofrecidos por Navarra + Voluntaria: un 83,1% afirma que no utiliza los servicios de apoyo y un 65,7% tampoco lo hace en lo que se refiere a la información y documentación web de esta plataforma. De esta información se desprende que es necesario reforzar la difusión de este servicio.

Si nos detenemos en los datos desagregados por sexo en cuanto al uso de los recursos (ver GRÁFICO 3.8), se encuentra una utilización ligeramente mayor de los recursos en las respuestas femeninas (teniendo en cuenta el porcentaje de respuesta ponderado). Únicamente, se observa una tendencia diferenciada en el caso de los espacios en trabajo en red, donde la tasa de respuesta masculina se incrementa sutilmente (ver también GRÁFICO 3.9). Por parte de las personas no binarias, con la excepción de los cursos de formación, su uso se reparte equitativamente en el resto de los recursos.

Gráfico 3.9 Uso activo de recursos por parte de las personas voluntarias, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia. Aclaración: Solo se han tomado en consideración las respuestas afirmativas en el uso de recursos.

Entre los motivos de las respuestas negativas se aluden: 1) No tener necesidad para utilizarlos; 2) No haber tenido la oportunidad todavía; 3) Carecer de tiempo, y 4) Desconocimiento que, en algunos casos, se verbaliza hacia la existencia de Navarra + Voluntaria. Teniendo en cuenta todo lo anteriormente mencionado, parece relevante mejorar la difusión de la existencia de estos recursos poniendo énfasis en lo que pueden aportar al voluntariado.

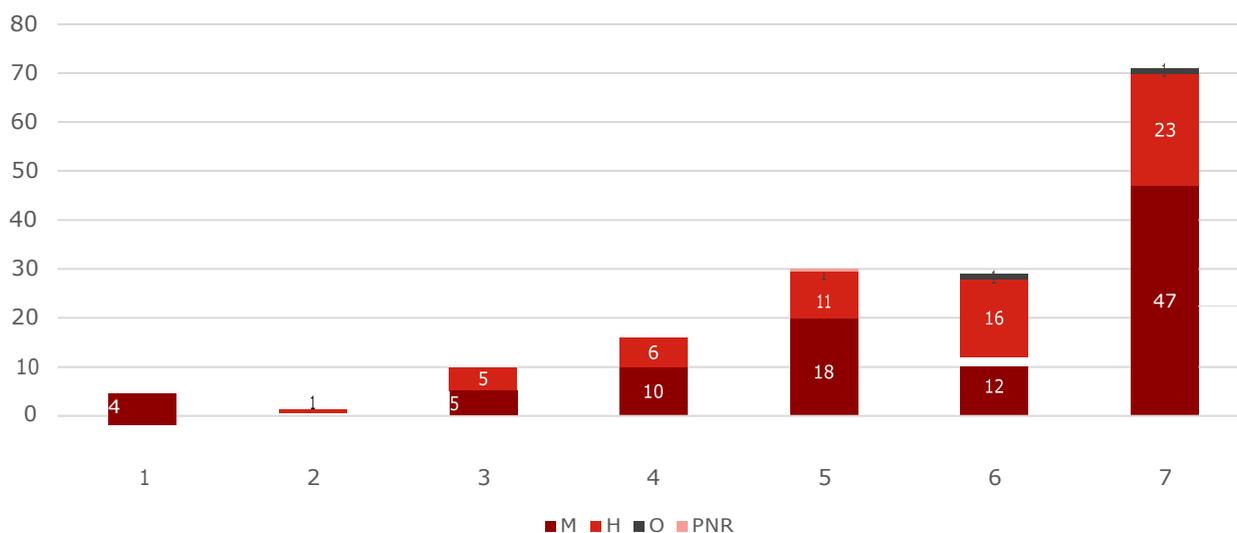
Sobre las oportunidades para el empleo y la conciliación

Otro elemento relevante para considerar desde una perspectiva de género es la relación entre las labores de voluntariado y los ámbitos productivo y reproductivo, por lo que se preguntaba en el cuestionario sobre la valoración del grado de facilidad a la hora de compatibilizar el voluntariado con el empleo y las responsabilidades de cuidados, a través de sendas escalas de 1 a 7 —(de nada fácil a totalmente fácil).

Empezando por la primera, el **80,7% de las respuestas consideran sencillo o muy sencillo la conciliación laboral con las labores de voluntariado** (en las posiciones de 5 a 7). Si se desagregan los datos por sexo (ver GRÁFICO 3.10), no se observa información relevante que difiera de la general (ni en su relación con algún otro marcador social¹⁹). Aun así, la media aritmética de respuestas masculinas es superior a la femenina: 5,7 frente a 5,1, si bien ambas se encuentran sobre el 5. Por su parte, la media de personas no binarias se colocaría en el 6,5.

¹⁹ Se puede mencionar que, entre las respuestas femeninas, 2 de 9 que encuentran difícil o muy difícil compatibilizar empleo y voluntariado son autónomas (22,2%). +

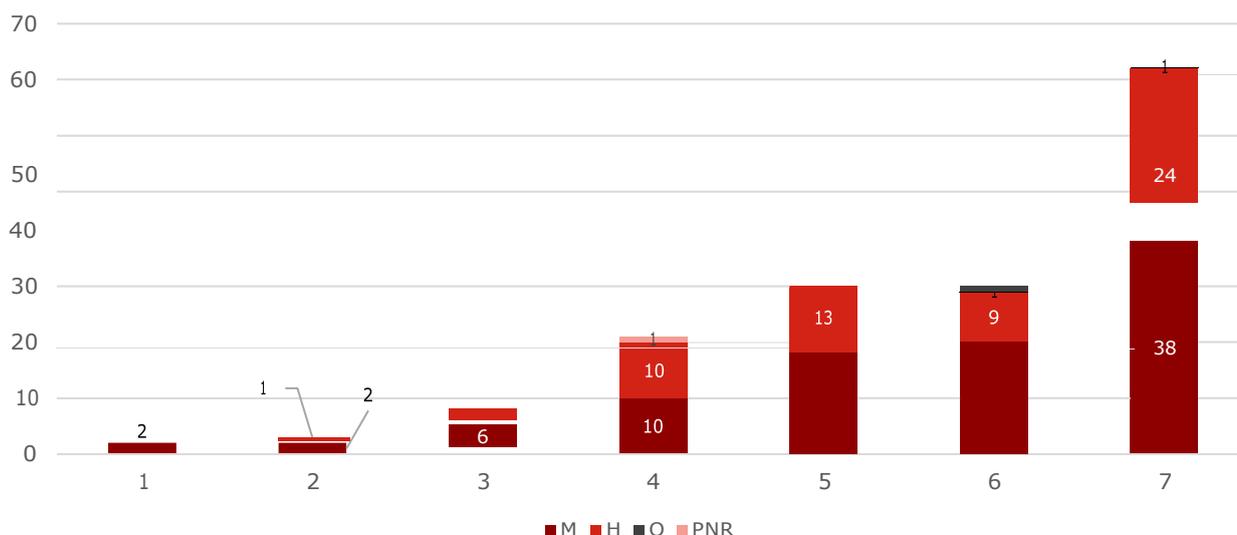
Gráfico 3.10 Grado de facilidad para compatibilizar el empleo con el voluntariado, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.
 Nota sobre Respuestas (R): 161 respuestas. RM: 96 (59,6%); RH: 62 (38,5%); RO: 2 (1,24%); RPNR (0,6%).

En lo que se refiere a las responsabilidades de cuidados, el **78,5% considera que es fácil o muy fácil compatibilizarlas con el voluntariado** (en posiciones de 5 a 7). En este caso, las medias de respuestas ponderadas por sexo se equiparan, aunque las diferencias se agrandan al desagregar los datos por sexo entre las posiciones que encuentran más difícil compatibilizar responsabilidades de cuidados y voluntariado (ver GRÁFICO 3.11). En este caso, el 77% de las respuestas que se sitúan entre el 1 y el 3 corresponde a mujeres.

Gráfico 3.11 Grado de facilidad para compatibilizar los cuidados con el voluntariado, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.
 Nota sobre Respuestas (R): 158 respuestas. RM: 96 (60,8%); RH: 59 (37,3%); RO: 2 (1,3%); RPNR (0,6%).

Además, entre las posiciones que lo consideran sencillo o muy sencillo no se encuentran diferencias reseñables por sexo. Tomando en consideración todo lo

mencionado, y ante la necesidad de sumar voluntariado, quizás habría que poner en valor estas potencialidades a la hora de compatibilizar la vida laboral, personal y voluntaria. Sin embargo, no todo el mundo dedica el tiempo que le gustaría por responsabilidades de cuidados, por lo que sería de interés seguir reforzando mecanismos dirigidos a mejorar la conciliación.

Sobre malestares

Otra parte del cuestionario se dirige a la exploración de posibles malestares a través de la identificación con una serie de frases (ver TABLA 3.7). El objetivo de este ejercicio de identificación es examinar si actúan las normas de género que se han identificado en espacios formativos y de trabajos en grupos (Martínez-García, Aguado-Peláez, Ahedo, 2022). En este apartado, baja la participación en algo más del 30%, con 120 contestaciones (69,3%). La mayor concentración de respuestas se encuentra en las siguientes afirmaciones:

- Un **44,2%** se identifica con la frase **“Evito llamar la atención y que mi presencia pase desapercibida”**.
- Un **25%** con **“Me gustaría invertir más horas, pero no puedo por responsabilidades de cuidados”** (porcentaje que contrasta con el grado de facilidad a la hora de compatibilizar los trabajos de cuidados y el voluntariado en el apartado anterior).
- Un 23,3% con “Siempre lidio con todos los conflictos que puedan surgir”.
- Un 20,8%: “Cuando llego a casa le doy muchas vueltas a mis actitudes y acciones y, en muchas ocasiones, me siento mal por cómo he actuado (pensando que he metido la pata)”.
- Un 20%: “Me planteo mi ropa, mis complementos y/o mis adornos cuando realizo labores de voluntariado”.

Atendiendo a esta información de forma desagregada por sexo (ver TABLA 3.7), se observa entre las mujeres un porcentaje proporcionalmente alto en algunas sentencias ligadas a normas de género femeninas, como puede ser la discreción y la empatía:

- Un 77,8% se identifica con la frase “Me gustaría hablar más, pero no encuentro el momento de intervenir” (discreción).
- Un 66,7% con “No tengo una actitud más activa porque pienso que voy a meter la pata” (discreción).
- Un 75% con “Me preocupo de cómo están las personas que están conmigo, pero no siento que hagan lo mismo por mí” (empatía).

Asimismo, se detecta un malestar ligado a la sensación de falta de valoración externa o a las limitaciones provenientes de los cuidados:

- Un 66,7% con "Pienso que mi presencia en el voluntariado no tiene reconocimiento social".
- Un 66,7% con "Me gustaría invertir más horas, pero me es imposible por responsabilidades de cuidados".

Tabla 3.7 Exploración de malestares en las personas voluntarias, desagregada por sexo (en totales y %)

FRASES	M	H	O	PNR	TOTAL
"Evito llamar la atención y que mi presencia pase desapercibida"	29 (54,7%)	24 (45,3%)	0	0	53 (44,2%)
"Me gustaría invertir más horas, pero me es imposible por responsabilidades de cuidados"	20 (66,7%)	10 (33,3%)	0	0	30 (25%)
"Siempre lidio en todos los conflictos que puedan surgir"	13 (46,4%)	14 (50%)	0	1 (3,6%)	28 (23.3%)
"Cuando llego a casa le doy muchas vueltas a mis actitudes y acciones y, en muchas ocasiones, me siento mal por ello"	15 (60%)	9 (36%)	1 (4%)	0	25 (20,8%)
"Me planteo mi ropa, mis complementos y/o mis adornos cuando realizado labores de voluntariado"	15 (62,5%)	9 (37,5%)	0	0	24 (20%)
"No tengo una actitud más activa porque pienso que voy a meter la pata"	12 (66,7%)	5 (27,8%)	1 (5,5%)	0	18 (15%) ¹
"Me gustaría hablar más, pero no encuentro el momento de intervenir"	7 (77,8%)	2 (22,2%)	0	0	9 (7,5%)
"Pienso que el resto de personas no me toman en serio cuando expreso mi opinión"	4 (44,4%)	4 (44,4%)	1 (11,1%)	0	9 (7,5%)
"Siento que las tareas de voluntariado que realizo no están valoradas por el resto de personas voluntarias"	4 (50%)	4 (50%)	0	0	8 (6,7%)
"Me preocupo de cómo están las personas que están conmigo, pero no siento que hagan lo mismo por mí"	6 (75%)	2 (25%)	0	0	8 (6,7%)
"Pienso que mi presencia en el voluntariado no tiene reconocimiento social"	4 (66,7%)	2 (33,3%)	0	0	6 (5%)
"Me he sentido violentada/e/o por las personas a las que atendemos desde la entidad en la que realizo labores de voluntariado"	3 (60%)	2 (40%)	0	0	5 (4,2%)
"Me he sentido violentada/e/o por personas de la entidad en las que realizo labores de voluntariado"	3 (75%)	1 (25%)	0	0	4 (3,3%)
"Me he sentido violentada/e/o en los espacios colectivos que se forman en torno al voluntariado (formación, colonias...)"	2 (100%)	0	0	0	2 (1,7%)

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.
 Nota: Respuestas (R): 120; RM: 71 (59,2%); RH: 47 (39,2%); RO: 1 (0,8%); RPNR: 1 (0,8%).

Además, y aunque en general no es una cifra muy elevada, destaca la proporcionalidad femenina en el sentirse violentada internamente —por personas de la entidad (75%) y en espacios colectivos que se forman en torno al voluntariado (100%)—. En lo que se refiere a violencia externa, por parte de las personas a las que atienden, el dato se equilibra entre las respuestas femeninas (60%) y masculinas (40%).

En el caso de los hombres es significativo el vínculo con afirmaciones que hacen estallar las normas masculinas en clave de cuidados, discreción, infravaloración o falta de legitimidad como:

- Un 50%: "Siempre lidio en todos los conflictos que puedan surgir".
- Un 50%: "Siento que las tareas de voluntariado que realizo no están valoradas por el resto de personas voluntarias".
- Un 45,3% se identifica con la frase: "Evito llamar la atención y que mi presencia pase desapercibida".
- Un 44,4%: "Pienso que el resto de personas no me toman en serio cuando expreso mi opinión".

Al respecto de esta última, es también relevante su proporcionalidad en el caso de la persona no binaria (11,1%). En este caso, sus respuestas también se vinculan a la discreción —"No tengo una actitud más activa porque pienso que voy a meter la pata" (5,5%) y "Cuando llego a casa le doy muchas vueltas a mis actitudes y acciones [...]" (4,5%)—. Por su parte, destaca el papel de mediación de la persona que prefiere no responder —"Siempre lidio en todos los conflictos que puedan surgir" (3,6%)—.

Tabla 3.8 Exploración de malestares en las personas voluntarias, ponderada por sexo (en totales y %)

FRASES	M	H	O	PNR
"Evito llamar la atención y que mi presencia pase desapercibida"	29 (40,8%)	24 (51,1%)	0	0
"Me gustaría invertir más horas, pero me es imposible por responsabilidades de cuidados"	20 (28,2%)	10 (21,3%)	0	0
"Siempre lidio en todos los conflictos que puedan surgir"	13 (18,3%)	14 (29,8%)	0	1 (100%)
"Cuando llego a casa le doy muchas vueltas a mis actitudes y acciones y, en muchas ocasiones, me siento mal por ello"	15 (21,1%)	9 (19,1%)	1 (100%)	0
"Me planteo mi ropa, mis complementos y/o mis adornos cuando realizo labores de voluntariado"	15 (21,1%)	9 (19,1%)	0	0
"No tengo una actitud más activa porque pienso que voy a meter la pata"	12 (16,9%)	5 (10,6%)	1 (100%)	0
"Me gustaría hablar más, pero no encuentro el momento de intervenir"	7 (9,9%)	2 (4,2%)	0	0
"Pienso que el resto de personas no me toman en serio cuando expreso mi opinión"	4 (5,6%)	4 (8,5%)	1 (100%)	0
"Siento que las tareas de voluntariado que realizo no están valoradas por el resto de personas voluntarias"	4 (5,6%)	4 (8,5%)	0	0
"Me preocupo de cómo están las personas que están conmigo, pero no siento que hagan lo mismo por mí"	6 (8,4%)	2 (4,2%)	0	0
"Pienso que mi presencia en el voluntariado no tiene reconocimiento social"	4 (5,6%)	2 (4,2%)	0	0
"Me he sentido violentada/e/o por las personas a las que atendemos desde la entidad en la que realizo labores de voluntariado"	3 (4,2%)	2 (4,2%)	0	0
"Me he sentido violentada/e/o por personas de la entidad en las que realizo labores de voluntariado"	3 (4,2%)	1 (2,1%)	0	0
"Me he sentido violentada/e/o en los espacios colectivos que se forman en torno al voluntariado (formación, colonias...)"	2 (2,8%)	0	0	0
Total	71	47	1	1

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; O: otro; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.

Nota: Respuestas (R): 120; RM: 71 (59,2%); RH: 47 (39,2%); RO: 1 (0,8%); RPNR: 1 (0,8%).

En este caso, los datos ponderados por sexo (ver TABLA 3.8) contribuyen a reforzar los vínculos anteriormente mencionados. Así, **se identifica cierto debilitamiento en el vínculo entre los hombres y las normas de género masculinas, aunque**

no sucede lo mismo con las mujeres y las reglas tradicionalmente ligadas a la feminidad. En este sentido, se confirma el ámbito del voluntariado como más permeable a posiciones disruptivas en cuanto al binarismo clásico de género.

Por otro lado, cabe señalar que la ponderación posibilita la visibilización del condicionamiento que provoca la apariencia física. La identificación con la afirmación: “Me planteo mi ropa, mis complementos y/o mis adornos cuando realizo labores de voluntariado”, que se ubica en el cuarto puesto de las respuestas femeninas (21,1%) y el quinto de las masculinas (19,9%). Habría que profundizar en cómo se manifiesta esta influencia en hombres y mujeres y cuáles son sus implicaciones. Por último, y aunque concentran porcentajes muy bajos, sería importante ahondar en mecanismos para afrontar las violencias más explícitas que pueden experimentar las personas voluntarias.

3.1.4 SOBRE CONDICIONANTES Y PROPUESTAS DE FUTURO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

La última parte del cuestionario está dirigida a que, de forma abierta, las personas participantes puedan volcar reflexiones para: 1) Incorporar elementos ligados al género y/otros ejes de identidad que condicionen su práctica de voluntariado en los que quieran incidir y 2) Recoger medidas que permitan mejorar sus experiencias y vivencias como personas voluntarias.

Sobre condicionantes presentes

En lo que se refiere a la primera, la tasa de respuesta desciende considerablemente hasta las 64 personas (37,4%), de las cuales el 57,8% son mujeres; el 49,6% son hombres, a lo que se suma quien prefiere no responder (1,6%). Aunque el porcentaje masculino sube, las observaciones femeninas son, mayoritariamente, de más profundidad y detalle. En general, las posiciones se distribuyen en distintos grados de problematización y criticismo de las expresiones de los sistemas de dominación que atraviesan la sociedad y el voluntariado.

Así, una parte de las respuestas **insisten en la inexistencia de desigualdades en este ámbito.** Entre estas, hay algunas que parten de posturas despolitizadas, que destacan que las entidades de voluntariado son ajenas, de forma naturalizada, a las relaciones de poder. En esta línea, se achacan las desigualdades a comportamientos individuales:

“Lo importante son las personas, la verdad es que no me planteo ninguna diferencia entre voluntarios/as por razón de género, sexo, etc. No considero que haya problemas, hacemos aquello en lo que creemos y ya. No encuentro discriminaciones, todo el mundo es aceptado y valorado según su actitud”.

“No. Siempre hay alguien que se aprovecha o quiere llamar la atención. Son casos puntuales”.

Por su parte, hay posturas que parten del **voluntariado como un espacio más igualitario que otros contextos sociales**, pero por la existencia de un trabajo consciente por trabajarlo:

“Como en todo, la condición personal afecta en el desempeño de mi actividad como voluntario. Sin embargo, soy consciente de mi puesto de privilegio frente a otras personas y creo que en mi entidad estas características no condicionan tanto como en otros entornos”.

Otras miradas sí consideran que distintos marcadores sociales influyen en sus prácticas de voluntariado, pudiendo jugar tanto de forma positiva como negativa. Entre las respuestas femeninas abiertas, el sexo se refuerza como un eje que afecta, por sí solo, a las vivencias propias y de otras mujeres. A este respecto, se recogen algunos comentarios dirigidos a **visibilizar cómo operan las normas de género, que moldean, de manera sutil, el ejercicio de tareas y roles** o los comportamientos y actitudes:

“Ser mujer me condiciona para estar *siempre disponible* y sobre todo para la realización de tareas de planificación que conllevan carga mental”.

“Creo que en mi caso trabajando con menores, tendemos a delegar todas las tareas emocionales (personas llorando, con miedo...) a las mujeres porque ‘lo hacemos mejor’ o ‘somos más sensibles”.

“Es necesario visibilizar a las mujeres en voluntariado ambiental. Desanima ver actuaciones de voluntariado en los que se repite siempre el mismo esquema: hombre explicando y dirigiendo las actuaciones, otros hombres realizando un trabajo muy físico y las mujeres ocupándose de los menores y a la vez intentando realizar la actividad. Hay que darle una vuelta a esto”.

“No es mi caso o no soy consciente de ello, pero al ser un entorno tan masculinizado con frecuencia se oyen comentarios o sobre el aspecto físico de las chicas (está buena, está liada con X)...”.

Asimismo, también se destaca cómo las formas de discriminación hacia las mujeres **atravesas a las personas a las que se atiende**:

“En mi práctica de voluntariado sí se dan a menudo situaciones de machismo, los adolescentes tienen un lenguaje y unas actitudes muy contrarias a la igualdad y es muy difícil corregir. Creo que hay un problema grave que viene desde los centros escolares y las familias”.

Entre las respuestas masculinas, el sexo no es señalado en sus reflexiones abiertas como condicionante de su práctica de voluntariado, con una excepción:

“Soy hombre en una asociación contra la trata de mujeres ellas me acogen de maravilla, pero me siento un poco incómodo”.

Esta frase pone de manifiesto el dinamismo de las posiciones de privilegio y opresión con relación a su contexto, como plantea la **perspectiva interseccional**. En sentido contrario opera el siguiente comentario, donde se resalta que el hecho de ser mujer favorece su experiencia voluntaria en un entorno masculinizado:

“En absoluto. Al contrario, se me anima a adquirir liderazgo, a salir en los medios de comunicación si se da el caso, a expresar mis inquietudes e ideas... Y todo esto lo hacen por dos motivos: porque creen que hago las cosas bien y para visibilizar el papel de la mujer en un mundo con poca presencia femenina”.

Además del sexo, en las contestaciones abiertas se recogieron condicionantes desde otros ejes de identidad. En primer lugar, cabe destacar la clase social, ya que tener pocos recursos económicos puede dificultar el ejercicio del voluntariado (porque se corren con los gastos del transporte, por ejemplo). Por otro lado, se plantea como un aspecto que puede alejar a personas que se encuentran en posiciones de mayor vulnerabilidad económica:

“Mi condición socioeconómica es mirada como de un mayor privilegio de la que realmente es... esto condiciona que no me vean como una igual ni personas atendidas ni compañeras. Quizá yo misma siento que tengo una condición mejor de la que tengo”.

Asimismo, se señala el idioma, especialmente, la poca presencia del euskera y, en ocasiones la dificultad y el riesgo de usarlo:

“Nos hemos sentido atacadas por un usuario/ voluntario polaco en concreto por haber utilizado el euskera ocasionalmente y con traducción. Nos escribía o respondía en polaco... que *kontraesana!*”.

Otro eje es la edad en su relación con tener menos energía para participar: “Ahora colaboro activamente con una ONGD y antes lo hacía con tres”.

Sin embargo, y como se ha mencionado previamente respecto al sexo, los ejes de identidad también condicionan positivamente la práctica de voluntariado. En esta línea, se insiste mucho en la capacidad de comprensión y empatía proveniente de encontrarse en situaciones de subalternidad o en el enriquecimiento derivado del mestizaje de experiencias con personas atravesadas por ejes como diversidad funcional, racialización, idioma o el cruce de varios ejes:

“Mis problemas de salud mental me acercan a las personas con las que trabajo por mi propia historia”.

“Siento que cuando las personas son latinas como yo, me siento más cómoda a la hora de entablar una conversación, pero no siento que esto me condicione”.

“Hablar euskera me posibilita llegaré afectivamente a algunas personas”.

“Si puedo practicar los idiomas que manejo (además del español, inglés y francés) y estar con personas de otras razas me motiva mucho más la experiencia de voluntariado. También me motiva convivir con gente de edades diferentes. Me aporta sabiduría, felicidad y crecimiento”.

Sobre propuestas de futuro

De muchas de estas reflexiones, así como en las volcadas anteriormente, se desprenden muchas posibles líneas de actuación (que se recogerán en el apartado de  CONCLUSIONES). Estas se acompañan de las respuestas abiertas del cuestionario que se ofrecieron para que las personas participantes propongan mejoras respecto a su práctica de voluntariado. La tasa de respuesta también es más baja: 62 personas, de las cuales el 66,1% son mujeres y el 33,8%, hombres. A continuación, se recopilan algunas de las medidas que están ligadas, de cierta forma, a un voluntariado en clave de igualdad:

- Formación, tanto general, como específica ligada a los ámbitos de actuación y áreas de trabajo.
 - o Asimismo, desarrollar capacitación vinculada a mejorar competencias individuales y grupales que posibilitem ganar confianza, autoestima, seguridad...
 - o Respecto a las personas a las que se atiende, formar sobre la protección de datos y la protección de intimidad.
- Intercambio de experiencias. A este respecto, se señala la necesidad de mejorar el trabajo en red de todas las entidades que trabajen en el mismo ámbito.
- Fomentar las mentorías individuales, para que las personas que se incorporen tengan una figura en la que inspirarse.
- Concreción y definición de las funciones de las personas voluntarias. En este sentido, también se señala la necesidad de protocolizar y/o unificar las formas de desarrollar las actividades.
- Favorecer el entendimiento de los compromisos y los límites adaptados a cada momento vital.
- Mejorar, en los casos que sea necesario, la participación de personas voluntarias en gestión y toma de decisiones.
- Asumir los gastos derivados de las labores de voluntariado, pues no todas las personas cuentan con una situación económica favorable (especialmente, teniendo en cuenta la brecha económica entre mujeres y hombres).
- Disponer de recursos para que las personas voluntarias puedan asearse y acceder a servicios de higiene personal.
- Mejorar la conciliación laboral y familiar.
- Ampliar las posibilidades de dedicación profesional en las entidades.
- Impulsar un mayor reconocimiento social e institucional.

- Más apoyo institucional para fortalecer a las entidades (en su compromiso con la igualdad, pero no solo): a través de: 1) Facilitación de recursos (económicos; mejora de las infraestructuras; disposición de espacios públicos para realizar actividades; profesionales administrativos para este tipo de labores en entidades que no tienen disponibilidad); 2) Favorecer el acceso a redes y crear espacios de encuentro; 3) Formación.

En definitiva, en las respuestas recogidas en los cuestionarios de las personas voluntarias se puede observar que el voluntariado es un espacio virtuoso para avanzar en igualdad de género debido a su propio espíritu que podríamos describir con adjetivos como comodidad, horizontalidad o seguridad. Un clima que se considera abierto a la experimentación para transformar los entornos en clave de equidad de género.



Figura 3.4 Potencialidades del voluntariado.

Y es que, pese a que se lee como más igualitario que otros ámbitos, aún queda margen de mejora. Por ejemplo, trabajar para superar la división de espacios o las normas de género, especialmente, las femeninas. Así como seguir dando pasos en la creación de espacios cuidados y libre de violencias aplicando una mirada interseccional, fundamentalmente, en el cruce del sexo/género con otros ejes como diversidad funcional, edad o idioma. Para ello, es necesario aplicar una mirada estructural que desvele y problematice aquellas desigualdades persistentes en el interior de las organizaciones para poder abordarlas.



Figura 3.5 Fortalezas y posibilidades de mejora para la igualdad de género según los cuestionarios al voluntariado. Elaboración propia.

3.2 CUESTIONARIOS DE PERSONAS GESTORAS

En este apartado se pasa a explorar las percepciones de las personas gestoras de algunas de las entidades inscritas en Navarra + Voluntaria²⁰. En suma, han participado 33 personas de un total de 145 que actúan como tal en la plataforma. Se presentarán los resultados atendiendo a: 1) Perfil; 2) Perspectiva de género en la entidad; 3) Experiencias y vivencias, y 4) Propuestas de mejora.

3.2.1 PERFIL

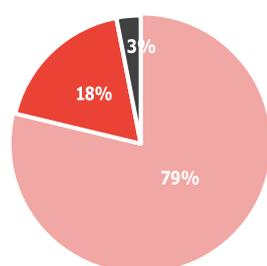
De las 33 personas que han participado en los cuestionarios, 26 son **mujeres (78,8%)**, 6 son **hombres (18,2%)** y una ha preferido no responder (3%) (ver FIGURA 3.5 y GRÁFICO 3.12). De estos porcentajes se desprende una sobrerrepresentación femenina o, lo que es lo mismo, se han implicado más mujeres en las respuestas que la media en Navarra + Voluntaria (65,5% mujeres y 35,5% hombres).



Figura 3.6 Porcentajes de mujeres y hombres que participan en el cuestionario de personas gestoras. Elaboración propia.

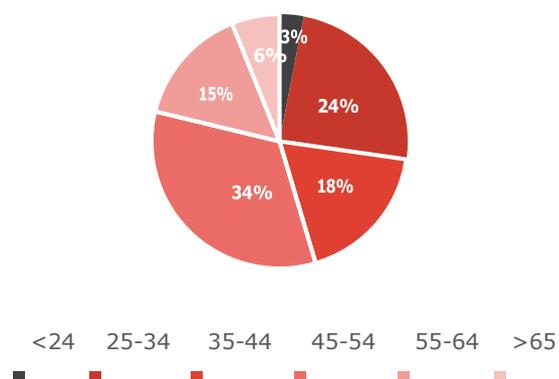
Respecto al momento vital, el 91% se sitúa en la edad adulta, especialmente, entre **45 a 54 años** (33,3%, con 11 respuestas). Por su parte, el 18,2% tiene entre 25 a 30 años; el 18,2%, de 35 a 44 años, y el 15,2%, de 55 a 64 años (ver GRÁFICO 3.13).

Gráfico 3.12 Perfil de personas gestoras por sexo (en %)



■ M ■ H ■ PNR

Gráfico 3.13 Distribución de personas gestoras por edad (en %)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.

²⁰ Se entiende como personas gestoras las personas de contacto con la plataforma Navarra + Voluntaria.

En lo que se refiere a otros ejes de identidad, de los cuestionarios se obtiene un perfil normativo todavía más marcado que en el caso de las personas voluntarias:

- **El 90,9% son blancas.** La siguiente opción con más respuestas es *latina*, con un 6,25% (2 respuestas).
- **El 78,1% es heterosexual** (si bien de 32 respuestas, 6 personas han seleccionado "prefiero no responder" y dos han optado por no hacerlo directamente).
- **El 89,4% no experimenta barreras**, mientras que un 4,5% cuenta con barreras mentales, psíquicas o intelectuales; un 3,8%, sensoriales (oído, vista...), y el 2,3% físicas.
- **El 93,9% tiene de lengua materna el castellano**, únicamente el 6,1% maneja castellano y euskera.
- **El 94% cuenta con estudios superiores** reglados, de los cuales el 45,2% tiene posgrado; el 29%, grado/licenciatura, y el 26%, formación profesional.
- **El 78,8% viven en Pamplona/Iruñerria.** Por sexo, solo el 11,6% de las mujeres ejercerían gestión fuera de la zona de Pamplona/Iruñerria, mientras que el 42,8% de los hombres lo hacen en las zonas más alejadas de la capital y su área de influencia (42,8%). Esto no ocurría en el caso de las personas voluntarias, por lo que habría que ahondar en la existencia de brechas de género en puestos de responsabilidad en zonas rurales, pues el número de respuestas masculinas con el que se cuenta es muy bajo²¹.
- **El 78,9% están empleadas por cuenta ajena** (si lo relacionamos con el desarrollo de la gestión de forma remunerada, se desprende que casi la totalidad lo hace en la propia entidad). Cabe destacar que entre los varones asciende al 100%. Al igual que en voluntariado, la mayor diversificación ocupacional se encuentra en las mujeres: 3 jubiladas (9%) y una autónoma, estudiante, desempleada y dedicada al trabajo de cuidados no remunerado.
- **El 73% ejerce las labores de gestión de forma remunerada.** Si se desagregan los resultados por sexo, el 33,3% de las personas que no cobran son hombres, lo que proporcionalmente se encuentra por encima de su media de respuestas. De forma ponderada por cada sexo, no reciben remuneración el 50% de los hombres y el 23,1% de las mujeres.
- **El 87,9% desarrolló labores de voluntariado** previamente a su puesto de gestión (el 100% de los hombres y el 88,5% de las mujeres).
- **En 64,5% se ubica en clase media** y el 12,9%, en media-alta. Por su parte, el 9,7% se consideran clase media baja; el 3,2%, en clase baja (3,2%) y tres personas prefieren no responder. En general, hay una autopercepción de clase más elevada que entre las personas voluntarias.

²¹ Los datos ofrecidos por Navarra + Voluntaria confirman una presencia masculina proporcional mayor en zonas que no son la capital. Así, del 33,1% de personas que se ubican fuera de Pamplona, el 52,1% son mujeres y el 47,9% son hombres.

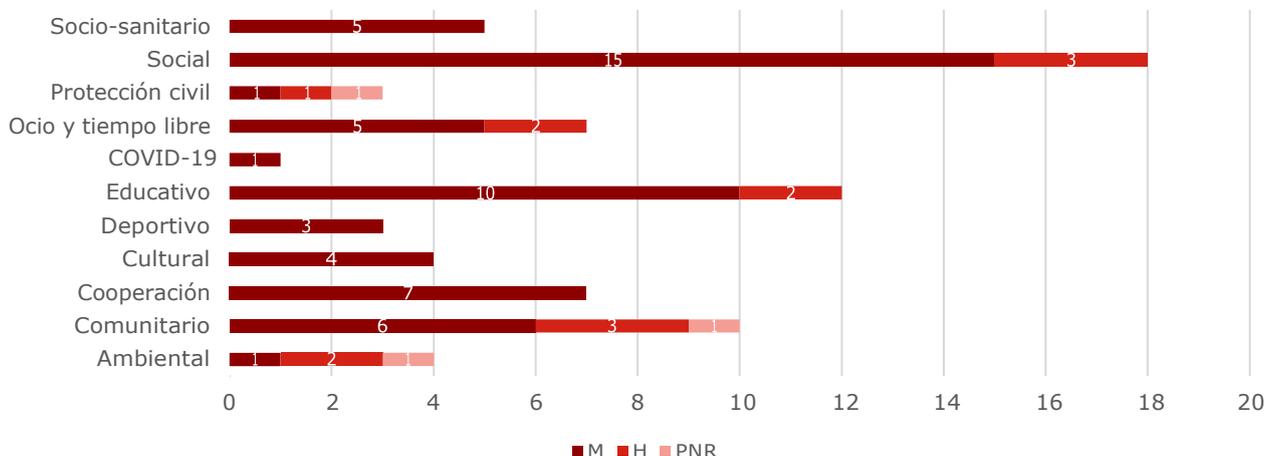


Figura 3.7 Perfil persona gestora en el voluntariado. Elaboración propia.

En lo que se refiere a la participación de las personas gestoras por ámbitos de actuación, **el sector en el que se invierten más horas es el social**, con el 54,5% de las respuestas. Le sigue el ámbito educativo (36,4%), comunitario (30,3%), de cooperación al desarrollo y ocio y tiempo libre (ambos con 21,2%). Observando los datos desagregados por sexo (ver GRÁFICO 3.14) las respuestas femeninas coinciden con estas cifras, mientras que las masculinas (las seis registradas) se reparten en: ambiental (2), comunitario (3), educativo (2), ocio y tiempo libre (2), protección civil (1) y social (3). Como curiosidad, cabe destacar que el 100% de las respuestas en el ámbito deportivo son femeninas, lo que se contrapone a los datos obtenidos entre

las personas voluntarias, a la propia información de Navarra + Voluntaria y a la obtenida de otros estudios e investigaciones.

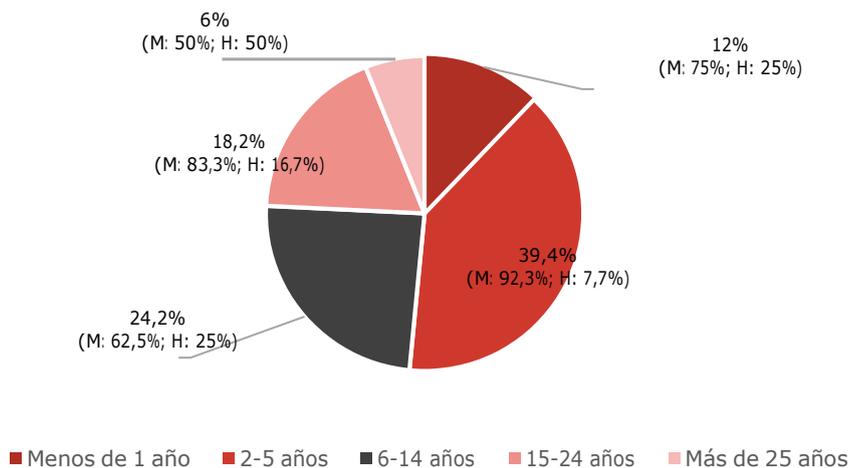
Gráfico 3.14 Participación de las personas gestoras según ámbitos de actuación, desagregada por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.
 Aclaración: cada persona ha respondido hasta un máximo de 3 ámbitos de actuación (aquellas donde invierten más horas).

Respecto al número de años en puestos de gestión (ver GRÁFICO 3.15), el **39,4% lleva entre 2 y 5 años**, seguido por el 24,2% que lleva entre 6 y 14 años y el 18,2%, entre 15 y 24 años. Además, es importante señalar que únicamente 4 personas han ocupado este puesto menos de un año y 2, más de 25 años, con el 12,1% y el 6,1%, respectivamente. No se considera que haya datos reseñables por sexo, salvo una ligera mayor presencia masculina en rangos de mayor tiempo en el cargo.

Gráfico 3.15 Número de años en el puesto de gestión, desagregado por sexo (%)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

3.2.2 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES

Preguntas sobre perspectiva de género en la entidad

Un **66,7%** de las personas gestoras responden afirmativamente a la existencia de formación en igualdad de género en sus entidades (ver GRÁFICO 3.16). En este sentido, cabe destacar que, de media, en el 33,3% de los casos no se imparte, un porcentaje que alcanza el 80% en el ámbito sociosanitario (ver GRÁFICO 3.17). Este dato contrasta con el 61,3% de las personas voluntarias que señalan que no han recibido este tipo de capacitación en las entidades de las que forman parte.

Gráfico 3.16 Formación en igualdad (en %)

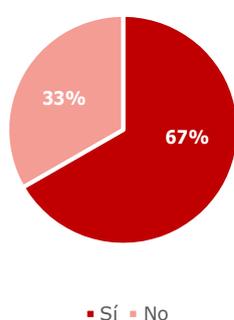
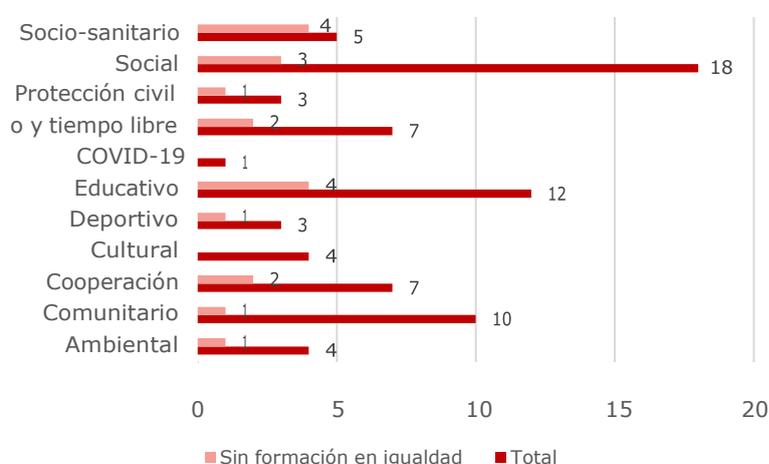


Gráfico 3.17 Entidades sin formación en igualdad, por ámbitos (en totales)



Fuente: Elaboración propia.

También es destacable que el **grado de asistencia asciende al 87,5%** y al **62,5% el de percepción de suficiencia de estas formaciones**. Además, cabe mencionar que el 100% de los hombres consideran que es insuficiente (ver GRÁFICOS 3.18 y 3.19).

Gráfico 3.18 Asistencia a la formación en igualdad (en totales)

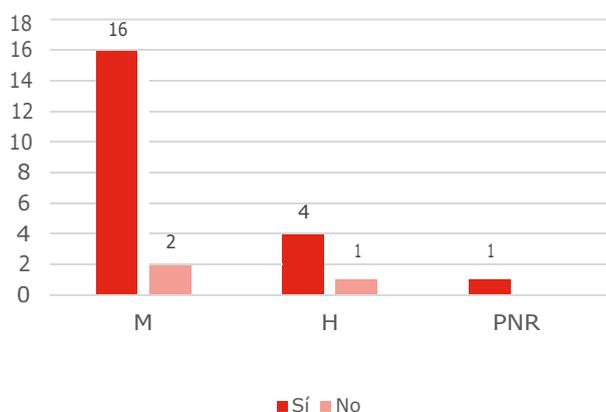
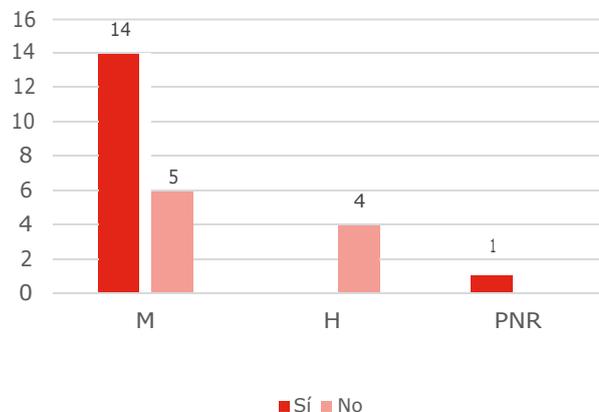


Gráfico 3.19 Suficiencia de la formación en igualdad (en totales)



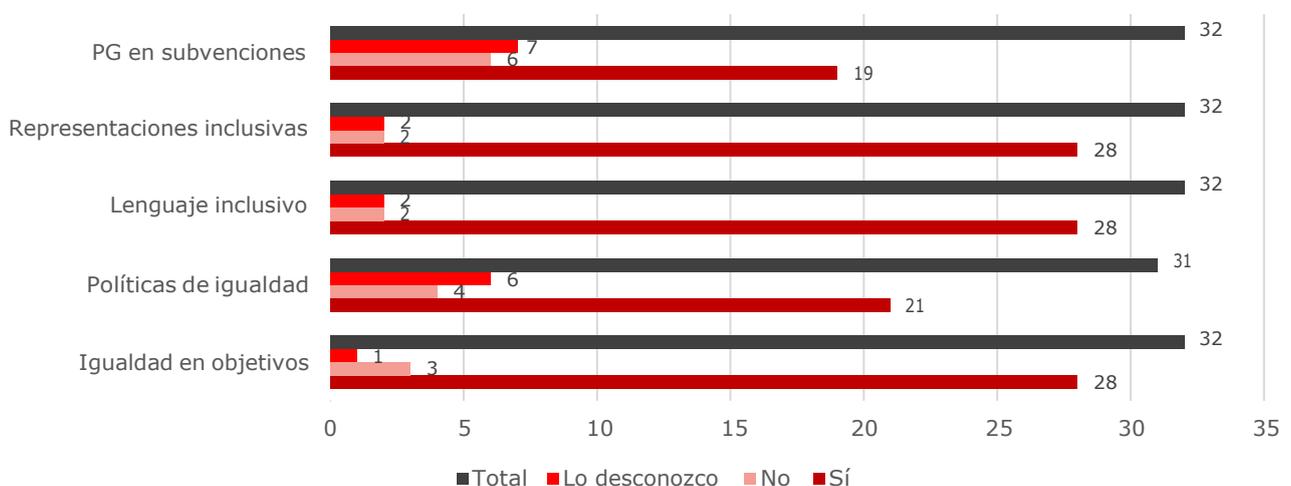
Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se les solicita indicar alguna propuesta de mejora en lo que se refiere a la formación. Destacan las siguientes:

- Necesidad de que sea formación continua y actualizada. "Nunca me parece suficiente la formación en igualdad que podemos recibir, considero que falta mucho trabajo por delante".
- Mayor cantidad de sesiones/horas, pero teniendo en cuenta las limitaciones de disponibilidad ya que la falta de tiempos es un factor recurrente en las respuestas. "El problema es más de tiempo, que no da tiempo a formarse bien por la cantidad de trabajo".
- Formación más específica y práctica. Adaptación a las características de la entidad y las circunstancias de las personas usuarias, facilitando herramientas para profesionales según su ámbito, "adaptada a nuestra realidad concreta".
- También hay quien reclama la obligatoriedad para todas las personas de la entidad, dentro de horarios asequibles para que se pueda asistir.

Por su parte, respecto a otras medidas ligadas a la promoción de la igualdad de género en sus entidades (ver GRÁFICO 3.20), **un 87,5% afirma que forma parte de los objetivos de la organización de la que forma parte.** Además, un **87,5% introduce herramientas como el lenguaje no sexista e inclusivo o representaciones inclusivas en imágenes o materiales audiovisuales.** Sin embargo, cuando aumenta la complejidad esta aplicación disminuye como se puede ver en el **59,4% que incorpora la perspectiva de género en las subvenciones.** Una información que pone de relieve la posible necesidad de acompañamiento para el diseño y el desarrollo de algunas medidas según los intereses de las entidades.

Gráfico 3.20 Percepción de aplicación de medidas para incorporar la igualdad en las entidades (en totales)



Fuente: Elaboración propia.

De forma similar, el **67,7%, afirma contar con políticas activas** (internas y/o externas) para favorecer la igualdad. Aunque hay que señalar que un 19,4% lo desconoce, lo que puede indicar la necesidad de mejorar la comunicación interna de los mecanismos con los que se cuenta, como también se observaba entre las personas voluntarias.

En un formato abierto, se pedía que compartieran otras medidas favorables a la igualdad que se estuvieran poniendo en marcha en sus entidades y que quisieran mencionar. Se han destacado:

- Los Planes de igualdad son la medida más desarrollada (incluidos en 11 respuestas de 21). A lo que se suma la respuesta de entidades pequeñas compuestas por mujeres que no tienen plan, pero sí incorporan la igualdad.
- Los Protocolos de actuación frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo son otra de las medidas más mencionadas (9 de 21).

Con muchas menos respuestas, entre 1 y 3, recogemos otras herramientas que se han compartido en los cuestionarios que sirven para trabajar internamente en términos igualitarios:

- Políticas laborales: Evitar discriminaciones de género en las demandas de trabajo (1), igualdad salarial (2), pacto laboral por la igualdad (1).
- Protocolo de conciliación (1).
- Adhesión al Pacto por los Cuidados de Navarra (1).
- Búsqueda de paridad en patronatos, juntas directivas y órganos de dirección (2).
- Formas de trabajo: sistema asambleario (1), distribución de funciones con perspectiva de género (1), desarrollo de un entorno seguro (1), código de conducta (1).
- Perspectiva de género en actividades, programas y áreas de trabajo (3).
- Estructuras internas: Comisión de género/igualdad/Grupo motor para trabajar la perspectiva de género y transversalizarla en la entidad (3).
- Formación específica (2).
- Lenguaje inclusivo y comunicación con lenguaje no sexista (2) y códigos de imágenes y mensajes (1).
- Existencia de un grupo de empoderamiento.

Cabe mencionar que existen entidades donde se combinan muchas de estas medidas, donde se han sobrepasado los aspectos más formales y se han implicado en procesos más amplios de repensar la organización desde una perspectiva de género. En otros casos se señala que se “están comenzando a desarrollar este tipo de planes; hay conciencia y faltaría concretar”.

En este sentido, sería interesante reforzar la formación o crear un asesoramiento sobre políticas de igualdad en el voluntariado que pueda servir de guía, así como construir espacios de encuentro en los que dialogar y reflexionar sobre avances y retos en la aplicación de estas medidas. Asimismo, el programa de los **Pactos por los Cuidados en Navarra** podría ofrecer un escenario estratégico desde el que trabajar, entre otros aspectos, la cultura organizacional desde una perspectiva de género o la corresponsabilidad.

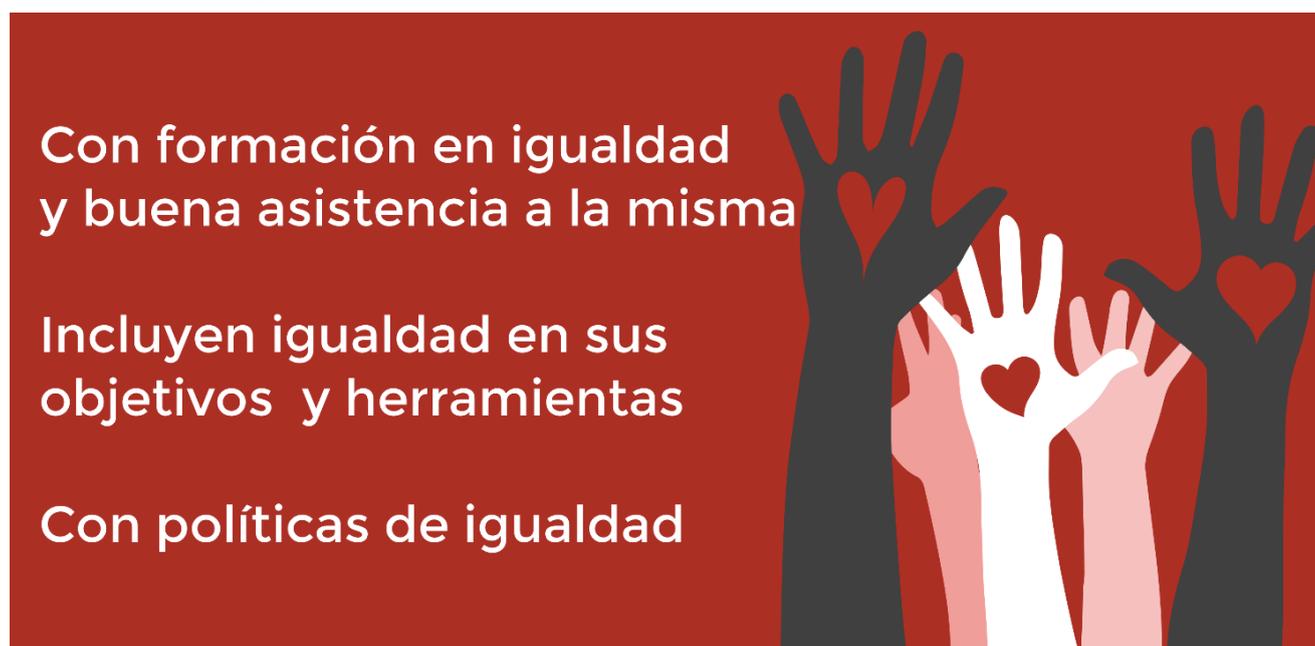


Figura 3.8: Compromiso de las entidades respecto a la igualdad. Elaboración propia

3.2.3 EXPERIENCIAS Y VIVENCIAS DE LAS PERSONAS GESTORAS

En este apartado se encuadran aquellas cuestiones que se han pensado relevantes para examinar la posible existencia de desigualdades de género en el ámbito del voluntariado, tanto las más visibles (como la presencia en órganos de decisión, uso de recursos) como las más sutiles (legitimidad de voces, división sexual del trabajo de voluntariado, malestares...).

Sobre tareas, roles y responsabilidades

Entre las tareas en las que las personas gestoras están más presentes (ver TABLA 3.9)²² destacan:

- **78,8% tareas de organización y coordinación.**
- **66,7% administrativas y de gestión.**
- 57,6% creativas.
- 57,6% interlocución.

²² Se han añadido por parte de personas participantes dos tareas no previstas en el cuestionario inicial: formación (2) y el acompañamiento al voluntariado (1). En lo que se refiere a roles también se ha sumado el de formadora (1).

- 51,5% técnicas.

La responsabilidad sobre estas tareas se reparte más o menos equitativamente entre mujeres y hombres, que se corresponde con comentarios que se incluyen en el cuestionario: “Al ser todos voluntarios hacemos un poco de todo, sobre todo los más veteranos”. Sin embargo, se detecta una **ligera sobrepresencia masculina en las creativas y de interlocución**, así como en las de liderazgo y portavocía.

Tabla 3.9 Distribución de tareas en personas gestoras, desagregada por sexo (en totales y en %)

TAREAS	M	H	PNR	TOTAL
Organización y coordinación	20 (77%)	5 (19,2%)	1 (3,8%)	26 (78,8%)
Administrativas y de gestión	17 (77,3%)	5 (22,7%)	0	22 (66,7%)
Creativas	12 (63,1%)	6 (31,6%)	1 (5,3%)	19 (57,6%)
Interlocución	13 (68,4%)	5 (26,3%)	1 (5,3%)	19
Técnicas	13 (76,5%)	3 (17,6%)	1 (5,9%)	17
Gestión emocional	14 (100%)	0	0	14 (42,4%)
Liderazgo y portavocía	10 (71,4%)	4 (28,6%)	0	14 (42,4%)
Supervisión espacios	5 (50%)	4 (40%)	1 (10%)	10 (30,3%)
Contabilidad	5 (62,5%)	3 (37,5%)	0	8 (24,2%)
Limpieza	1 (25%)	2 (50%)	1 (25%)	4 (12,1%)
Mantenimiento	1 (25%)	2 (50%)	1 (25%)	4 (12,1%)
Formación	2 (100%)	0	0	2 (6%)
Acompañamiento	1 (100%)	0	0	1 (3%)
% de respuesta sobre total (33)	78,8%	18,2%	3%	100%

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiere no responder. Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la TABLA 3.9, llama la atención que un **42,4% de las personas gestoras realizan tareas de gestión emocional, todas ellas mujeres**. Un dato del que deriva que la atención emocional se mantiene como una responsabilidad femenina, vinculada a la empatía como norma de género. En labores con menor tasa de respuesta, se observa que el **porcentaje de hombres es elevado en limpieza y mantenimiento, supervisión de espacios y contabilidad**. Por último, cabe mencionar que, en entidades pequeñas, se alteran las lógicas de distribución de tareas y se señala un reparto igualitario: “En todas las tareas, dos socias de manera equitativa”.

Aunque la división sexual del trabajo no es tan acentuada como en otros espacios, aún persiste. Unas expresiones que se refuerzan si observamos los datos ponderados por sexo (ver TABLA 3.10) donde el mayor porcentaje de desarrollo de tareas por parte de los gestores se encuentra en:

- **100% creativas.**
- **100% organización y coordinación.**
- 83,3% administrativas y de gestión.
- 83,3% interlocución.
- 66,7% liderazgo y portavocía y supervisión de espacios.

- 50% contabilidad.

Mientras que las gestoras se ubican en:

- **78,8% organización y coordinación.**
- **65,4% administrativas y de gestión.**
- 53,8% gestión emocional.
- 50% interlocución.
- 50% técnicas.

Tabla 3.10 Distribución de tareas en personas gestoras, ponderada por sexo (en totales y en %)

TAREAS	M	H
Organización y coordinación	20 (78,8%)	5 (83,3%)
Administrativas y de gestión	17 (65,4%)	5 (83,3%)
Creativas	12 (46,1%)	6 (100%)
Interlocución	13 (50%)	5 (83,3%)
Técnicas	13 (50%)	3 (50%)
Gestión emocional	14 (53,8%)	0
Liderazgo y portavocía	10 (38,5%)	4 (66,7%)
Supervisión espacios	5 (19,2%)	4 (66,7%)
Contabilidad	5 (19,2%)	3 (50%)
Limpieza	1 (3,8%)	2 (33,3%)
Mantenimiento	1 (3,8%)	2 (33,3%)
Formación	2 (7,7%)	0
Acompañamiento	1 (3,8%)	0
Total respuestas	26	6

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiere no responder. Fuente: Elaboración propia.

Estos datos nos revelan cómo **opera la división entre espacio público/privado, visibilizado/invisibilizado en el reparto de tareas por sexo**. Si bien no todas las mujeres se encargan de la gestión emocional, sigue siendo una labor que tiene tendencia a recaer en ellas. Por el contrario, se observa que los hombres siguen muy presentes en las tareas vinculadas a lo público (interlocución con medios de comunicación, instituciones y otros agentes y portavocía), unas funciones que gozan de mayor reconocimiento social. Por último, se desea destacar el dato ligado a creatividad pues, como se ha puesto de relieve en otros ámbitos como el educativo (Martínez-García, Aguado-Peláez y Ahedo, 2022), las mujeres se inhiben de los espacios de experimentación.

Por su parte, en lo que se refiere a los **roles**, los que más se interpretan según los cuestionarios son:

- **81,8% apoyo y asistencia.**
- 69,5% facilitación.
- 51,5% creatividad.
- 51,5%, siempre disponible.

Examinando las respuestas desagregadas por sexo, la distribución de papeles es igualitaria y, mayoritariamente, se corresponde con el porcentaje de respuestas. Algo que puede estar relacionado con los valores que encarnan hombres y mujeres en el voluntariado (ver TABLA 3.11).

Tabla 3.11 Desempeño de roles en personas gestoras, desagregado por sexo (en totales y en %)

ROLES	M	H	PNR	TOTAL
Apoyo y asistencia	21 (77,8%)	5 (18,5%)	1 (3,7%)	27 (81,8%)
Facilitación	17 (74%)	6 (26%)	0	23 (69,7%)
Creatividad	11 (64,7%)	6 (35,3%)	0	17 (51,5%)
Siempre disponible	12 (70,6%)	4 (23,5%)	1 (5,9%)	17 (51,5%)
Liderazgo	11 (73,3%)	4 (26,7%)	0	15 (45,5%)
Relaciones públicas	10 (71,4%)	3 (21,4%)	1 (7,1%)	14 (42,4%)
Cuidados	10 (77%)	2 (15,4%)	1 (7,7%)	13 (39,4%)
Secretariado	8 (80%)	2 (20%)	0	10 (30,3%)
Acabo haciéndolo todo	2 (66,7%)	1 (33,3%)	0	3 (9,1%)
Elusión de responsabilidades	1 (50%)	1 (50%)	0	2 (6,1%)
Invisibilidad	2 (100%)	0	0	2 (6,1%)
% de respuesta sobre total (33)	78,8%	18,2%	3%	100%

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiere no responder. Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, existen excepciones, como una ligera sobrerrepresentación masculina en los roles de creatividad y liderazgo. No obstante, y como ocurre entre las personas voluntarias, destaca la presencia masculina en facilitación, “siempre disponible” y “siempre acabo haciéndolo todo”. Asimismo, en lo que se refiere al rol de cuidados el desempeño por sexo es equitativo, lo que contrarresta con la responsabilidad femenina en las tareas de gestión emocional.

Tabla 3.12 Desempeño de roles en personas gestoras, ponderado por sexo (en totales y en %)

ROLES	M	H
Apoyo y asistencia	21 (80,8%)	5 (83,3%)
Facilitación	17 (65,4%)	6 (100%)
Creatividad	11 (42,3%)	6 (100%)
Siempre disponible	12 (46,1%)	4 (66,7%)
Liderazgo	11 (42,3%)	4 (66,7%)
Relaciones públicas	10 (38,5%)	3 (50%)
Cuidados	10 (38,5%)	2 (33,3%)
Secretariado	8 (30,8%)	2 (33,3%)
Acabo haciéndolo todo	2 (7,7%)	1 (16,7%)
Elusión de responsabilidades	1 (3,8%)	1 (16,7%)
Invisibilidad	2 (7,7%)	0
Total	26	6

Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiere no responder. Fuente: Elaboración propia.

Estos datos se complementan con la información ponderada por sexo (ver TABLA 3.12) donde los varones actúan como:

- **100% facilitación.**
- **100% creatividad.**
- 83,3% apoyo y asistencia.
- 66,7% siempre disponible.
- 66,7% liderazgo.
- 50% relaciones públicas.

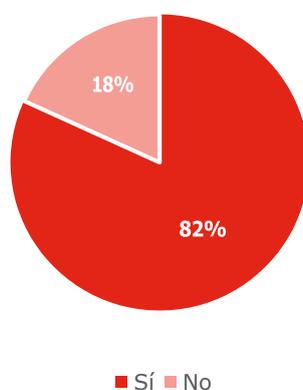
Por su parte, los roles femeninos se encuentran en:

- **80,8% apoyo y asistencia.**
- 65,4% facilitación.
- 46,1% siempre disponible.
- 42,3% liderazgo.
- 42,3% creatividad.

De forma más sutil que en el caso de las tareas, se detecta una ligera sobrerrepresentación de los hombres en roles públicos como liderazgo, si bien se identifican desde la disponibilidad y la sobrecarga que suelen estar más asociados a identificaciones ligadas a las mujeres. Al igual que entre los voluntarios, es reseñable un debilitamiento del vínculo de los hombres gestores con valores propios de la masculinidad hegemónica.

Teniendo en cuenta lo anterior, **las tareas y roles entre las personas gestoras de voluntariado cuentan con una distribución moderadamente equitativa.** De hecho, en los cuestionarios el 81,8% de las personas que participan no identifica una distribución diferencial por sexo en sus entidades (una negativa que se eleva al 100% en el caso de las respuestas masculinas).

Gráfico 3.21 Percepción sobre división generizada de tareas y roles en las entidades



Fuente: Elaboración propia.

Las cuatro mujeres que han compartido dónde consideran que se reproduce esta diferenciación, lo han ligado con las siguientes cuestiones:

- Mayor presencia de las mujeres en cuidados, organización y logística, así como a la administración y a las profesiones de ayuda.
- Mayor presencia masculina en tareas de mantenimiento y con herramientas, así como a la gestión, liderazgo y toma de decisiones. Destaca también la mención a labores que “requieren fuerza” o son “físicas”.

Por lo tanto, y de acuerdo con las TABLAS 11 Y 12, **se observan formas sutiles de reproducción de la división sexual del trabajo sobre las que es necesario actuar**, pues es algo “que cuesta cambiar, aunque estamos en ello”. Asimismo, es importante identificar y actuar sobre las desigualdades de género más allá de comportamientos individuales, como características de personas o tipos de personas concretas, y poner el foco en las lógicas del sistema sexo-género que atraviesan la sociedad y las entidades de forma estructural. A este respecto, podría ser interesante poner en marcha mecanismos de distribución de tareas y roles y desarrollar herramientas para identificarlas.

Por otro lado, cabe destacar que el personal gestor del voluntariado se encarga de distintas acciones que varían según el tipo y tamaño de la entidad (ver GRÁFICO 3.22). En los cuestionarios se preguntaba por la responsabilidad sobre algunas de ellas: 1) Apertura y cierre del local; 2) responsabilidad sobre las llaves; 3) gestión de salas; 4) gestión de espacios virtuales; 5) inscripciones cuando se desarrollan actividades; 6) elaboración de materiales, y 7) cuentas y responsabilidad sobre el dinero. A diferencia de las personas voluntarias, la mayoría de las personas gestoras encuestadas se distribuyen por el siempre y algunas veces en todas las acciones (con la excepción de la gestión de espacios virtuales y las cuentas y responsabilidades sobre el dinero).

Examinando los datos desagregados por sexo, **se desprende un encargo igualitario sobre estas acciones**, con una ligera mayor frecuencia por parte de las mujeres. Sí se encuentra un desequilibrio en dos opciones. Por un lado, ellos no parecen hacerse cargo de la gestión de espacios virtuales. Por otro, ellas se hacen menos cargo de la responsabilidad sobre el dinero²³. Esto último contrasta

²³ Los datos se refuerzan si ponderamos los datos por tipo de tarea y sexo. En cuanto a la responsabilidad sobre espacios virtuales, nos encontramos que el 30% de las mujeres se dedica siempre a ello; el 50%, algunas veces, y el 20% no lo hace nunca. Por parte de los hombres, el 40% se responsabiliza algunas veces y el 60%, nunca. En cuanto al dinero y a las cuentas, el 22,7% de las mujeres se encarga siempre; el 46,4% lo hace algunas veces, y el 40,9%, nunca. En el caso de los hombres, el 16,7% se encarga siempre; el 66,7%, algunas veces y el 16,7%, nunca.

con las personas voluntarias, donde la escasa responsabilidad sobre el dinero que existía recaía en ellas.

Tabla 3.13 Responsabilidad sobre distintas acciones de las personas gestoras de voluntariado, desagregada por sexo (en totales y en %*)

ACCIONES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	M	H	M	H	M	H	
Apertura y cierre del local	3 (100%)	0	16 (72,7%)	6 (27,3%)	2 (100%)	0	27
Responsabilidades sobre llaves	8 (80%)	2 (20%)	11 (79%)	4 (21%)	1 (100%)	0	26
Gestión de salas	3 (75%)	1 (25%)	15 (79%)	4 (21%)	2 (100%)	0	25
Gestión de espacios virtuales	6 (100%)	0	10 (80,1%)	2 (50%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)	25
Inscripciones	4 (80%)	1 (20%)	17 (80,1%)	4 (19%)	1 (50%)	1 (50%)	28
Elaboración de materiales	8 (88,9%)	1 (11,1%)	15 (78,9%)	4 (21,1%)	1 (50%)	1 (50%)	30
Cuentas y resultados	5 (83,3%)	1 (16,7%)	8 (66,7%)	4 (33,3%)	9 (90%)	1 (10%)	28
Total por sexo (nº y %)	37 (77,8%)	6 (22,2%)	92 (76,7%)	28 (23,3%)	20 (77%)	6 (23,1%)	

* El porcentaje se calcula sobre el total por frecuencia de responsabilidad.

Leyenda: M: mujeres; H: hombres (no se ha considerado a la persona que ha preferido no responder). Fuente: elaboración propia.
Aclaración: no se han contabilizado las respuestas que consideraban que estas acciones no aplicaban en su entidad.

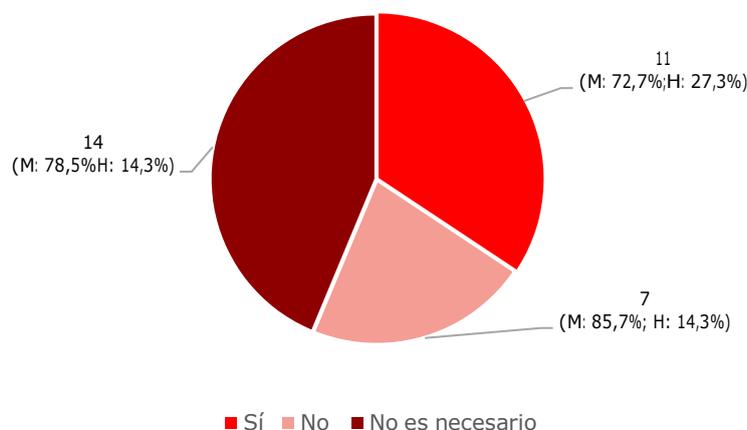
Sobre las posibilidades de promoción

Un **86,7%** considera **fácil (33,3%)** o **muy fácil (53,4%)** promocionar en el **voluntariado**. De forma desagregada por sexo, no se encuentra nada reseñable. Además, cuando las opciones de promoción están más restringidas, se destaca que se debe a la existencia de puestos técnicos, tamaño y división de funciones o limitaciones burocráticas. Incluso se señala que promocionar es relativamente sencillo porque hay pocas personas dispuestas a coger la responsabilidad “y menos si no se paga por ello”. En esta línea, **se enfatiza la existencia de estructuras horizontales en cuanto salario y responsabilidades**: “Todos somos iguales. No hay necesidad de promoción. Se valora lo mismo a quien gestiona que a quien está acompañando enfermos”. De tal forma, puede ser interesante ahondar en los criterios que se siguen para la promoción en las entidades.

Por último, **se señala que los órganos de decisión están compuestos total o casi totalmente por mujeres o, en su caso, hay una presencia paritaria**. Únicamente 5 de las 24 respuestas²⁴ reflejan desigualdades en estos espacios (con un porcentaje de mujeres que va del 14,2% al 37,5%). Por su parte, aunque se llega a la paridad en el órgano, **se observa cierta segregación vertical**, con una sobrerrepresentación femenina en servicios o programas y un descenso progresivo en cargos de decisión, esencialmente, en los ámbitos de cooperación al desarrollo (2), educación, ocio y tiempo libre (1), ambiental y protección civil (1) y sociosanitario (1).

²⁴ Se recogieron 30 respuestas a la pregunta sobre el número de mujeres en órganos de decisión de la entidad (sobre el total), pero en 3 se desconocía y en 3 solo se compartió el número de mujeres sin el total (lo que impide ver el porcentaje).

Gráfico 3.22 Existencia de medidas de impulso de presencia femenina en órganos de decisión, desagregada por sexo (en %)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

Estas percepciones se corresponden con la irrelevancia en la consideración de contar con medidas que impulsen la presencia de mujeres en órganos de decisión (GRÁFICO 3.22): “No es necesario porque dentro de la filosofía ya está contemplada la presencia de mujeres”. Asimismo, no hay datos reseñables por sexo, salvo una mayor aplicación de instrumentos correctores en las organizaciones en las que se encuentran los hombres que respondieron.

A su vez, se incluye la posibilidad de responder abiertamente sobre las medidas de impulso de la presencia femenina en órganos de decisión. Se señalan las siguientes:

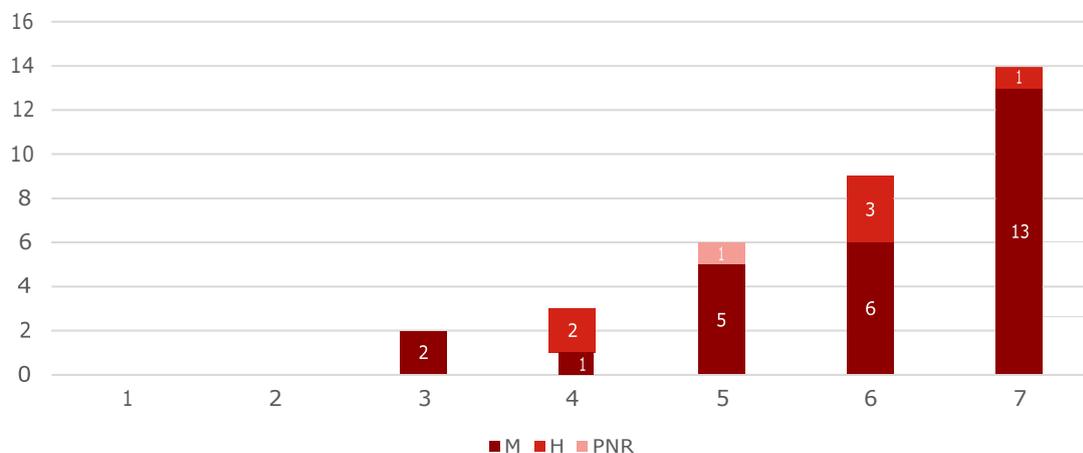
- “Priorización de la selección de mujeres en futuros nombramientos de patronato (donde se ha conseguido llegar al 40%) y garantía de una representación equitativa en los órganos directivos”.
- “Se recoge en el plan estratégico; se tiene en mente en procesos de renovación de la junta y acuerdos explícitos para crear equipos de dirección mixto”.
- “Proactividad para que en el patronato sean al menos 50% mujeres”.
- “Obligatoria la presencia de mujeres en al menos el 50% de los cargos”.

Sobre la legitimidad de voces

Además de la presencia cuantitativa en los espacios de toma de decisiones es fundamental considerar los aspectos cualitativos de esta participación. Ante la

pregunta de si se tienen en cuenta sus opiniones, **el 85% afirma que se tienen en cuenta sus opiniones** (ver GRÁFICO 3.23)²⁵.

Gráfico 3.23 Grado en que considera que se tienen en cuenta sus opiniones en órganos de decisión, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: T: total; M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.

A su vez, no se expresa ninguna limitación ligada al sexo, sino más bien a la condición subalterna del voluntariado: "El voluntariado suele ser el gran olvidado dentro de las entidades y de la sociedad en general". Entre las opiniones que se comparten, destacan:

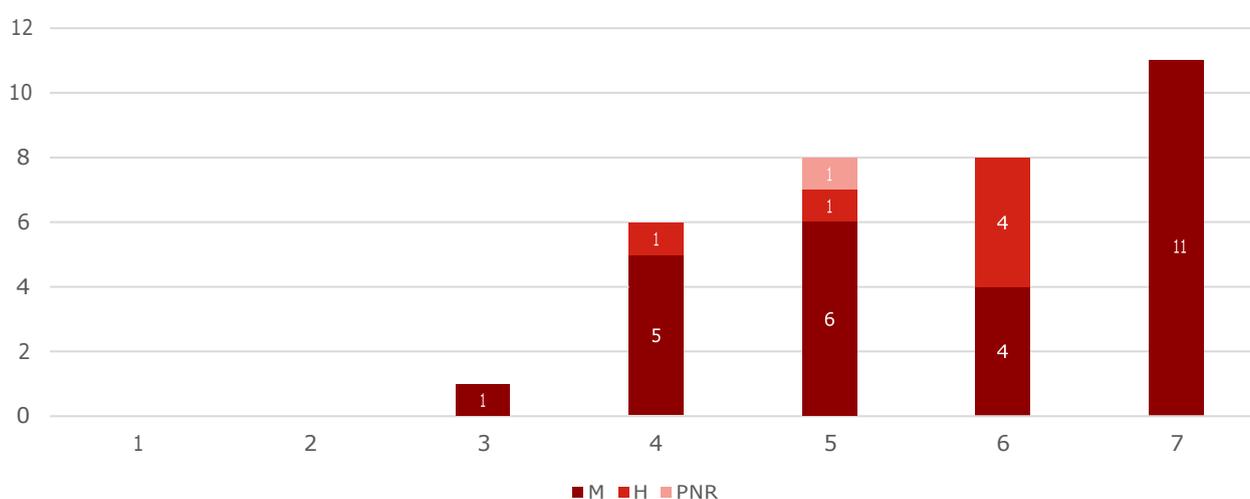
- Reflexiones que indican un alto grado de percepción de interpelación y eficacia en la toma de decisiones por parte de las personas gestoras. Por poner un ejemplo: "Me siento escuchada y respetada por el equipo. Aunque no piensen como yo y exista variedad de opiniones no me siento juzgada a la hora de hablar y compartir mis ideas".
- Alusiones al hecho de que la organización y el funcionamiento de algunas entidades que forman parte del ecosistema de voluntariado facilitan la toma en consideración de todas las opiniones como, por ejemplo, "Espacios de decisión participativos, abiertos y democráticos"; "Al ser voluntariado, tenemos un sistema bastante horizontal".
- Consideración de que no existen diferencias entre hombre hombres y mujeres: "Misma voz hombres y mujeres"; "Se tienen en cuenta las opiniones de todos los que formamos la asociación y la junta directiva".
- Incorporación de otros ejes de identidad que influyen: "Si la pregunta se refiere a la opinión de esas mujeres, se tiene en cuenta, pero creo que poco. Si la pregunta se refiere a si se tienen en cuenta mis opiniones, en este caso

²⁵ De las respuestas más bajas, las ubicadas en el 3 son percepciones femeninas y en el 4, 1 es femenina y 2 son masculinas. Si se atiende a la media de respuestas por sexo, la masculina se ubica en el 5,5 y la femenina en el 6,1.

respondería que sí se tienen bastante en cuenta, desde el carácter técnico de mi puesto”.

Esta reflexión última da pie para tener en cuenta otros marcadores sociales que contribuyen a explicar desigualdades desde un punto de vista interseccional más allá del monofocal de género. Algo de especial relevancia porque muchas respuestas se dirigen a señalar la presencia de mujeres en puestos de decisión, como si este hecho inhibiera de la existencia de relaciones de poder en los espacios: “Nuestra coordinadora territorial es una mujer” “La persona que tiene un mayor peso en la toma de decisiones finales es una mujer”.

Gráfico 3.24 Grado de comodidad a la hora de tomar la palabra en los órganos de decisión, desagregado por sexo (en totales)



Leyenda: T: total; M: mujeres; H: hombres; PNR: prefiero no responder. Fuente: Elaboración propia.

Otro elemento importante es que **el 78,8% percibe comodidad a la hora de tomar la palabra** (ver GRÁFICO 3.24), donde la media femenina es ligeramente más elevada que la masculina (5,7 ♀ frente a 5,5 ♂). No obstante, en este caso parece relevante señalar que las posiciones más bajas son mayoritariamente femeninas, con solo una masculina que se ubica en el 4 que lo justifica porque: “No me gusta mucho hablar”. Entre aquellas que han compartido una explicación se recoge:

- “No me siento cómoda en según qué espacios, sobre todo en los que hay responsables, gerentes y de gestión”.
- “Timidez”.
- “En espacios reducidos me siento más cómoda, con más personas me resulta más incómodo”.

En las explicaciones positivas en cuanto a la comodidad, las justificaciones masculinas se identifican desde la seguridad que, en ocasiones, se liga con la trayectoria militante: “Llevo muchos años participando”; “participo sin problemas” o “estoy

absolutamente cómodo". En una de las respuestas se hace alusión a que esta sensación se reduce en ocasiones puntuales en "las que quizá la idea es muy creativa o rompedora", pues hay personas mayores en los órganos a "las que les cuesta asimilar algunas propuestas [aunque] muchas se aceptan".

Esta sensación de seguridad se percibe también en algunas respuestas femeninas: "Con la edad y confianza me va resultando más cómodo. Me siento más segura"; "Me siento escuchada y respetada, así como tenida en cuenta"; "Me siento en general bastante cómoda, creo que por el carácter de mi rol profesional"; "siento confianza para expresar lo que quiera, aunque hay temas y reacciones puntuales de algunas personas que a veces me incomodan". Al igual que ocurre en las masculinas se hace alusión a la trayectoria y experiencia, sumando la edad y el rol profesional como elementos legitimadores.

La última de las frases lleva a otras respuestas donde la percepción de comodidad se diluye a pesar de las altas puntuaciones: "Excepto en los eventos en los que hay público que no sean nuestros voluntarios. Ni en relaciones con prensa, etc. Para eso tenemos en el grupo personas más adecuadas"; "No me siento totalmente cómoda, pero por inseguridades internas, no por otra cuestión".

Esta última frase es fundamental pues posibilita hablar de los elementos estructurales que condicionan la participación de las mujeres y que suelen ser más sutiles. Ciertamente, hay cuestiones de la personalidad individual que influyen a la hora de tomar la palabra (timidez o inseguridad, como se mencionan) pero, a su vez, existen elementos estructurales ligados a las lógicas del sistema sexo-género, como también se observaba entre las personas voluntarias. En este sentido, **la existencia de un modelo de comunicación hegemónico sustentado en valores ligados a lo masculino (y burgués, blanco, heterosexual) no favorece la participación de todas aquellas personas que no encajen en este patrón.**

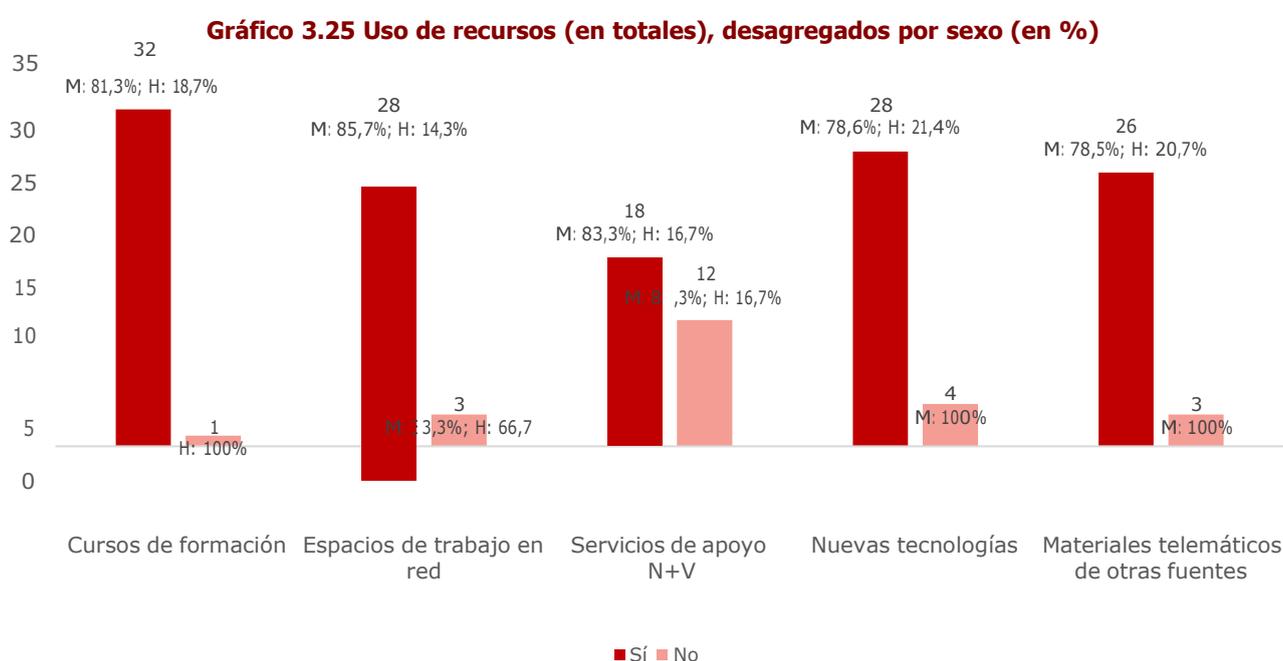
Desde una mirada a otros ejes, **el capital cultural aparece como elemento legitimador y el tipo de espacio como factor que puede favorecer o inhibir la comodidad a la hora de participar.** Se señalan también los "caracteres de equipo" y que "más del 85% de la plantilla son mujeres y me siento cómoda por ello". Cabe mencionar que, según lo recogido, no se desarrollan medidas concretas para garantizar la comodidad de todas las personas, sino que parece algo naturalizado por las características del propio ámbito.

Por último, respecto a la composición de los grupos de trabajo, el **97% expresa preferencia por trabajar en cualquier grupo**, indistintamente de su

composición (72,7%) o en grupos mixtos (24,2%). En las justificaciones es compartida la opinión de que el trabajo en equipo se ve enriquecido por la diversidad de posiciones y distintos puntos de vista (de hecho, en algunas se recoge la importancia de fortalecer la presencia de hombres por ser espacios muy feminizados).

Sobre el uso y acceso a recursos

Un elemento importante para desarrollar la actividad como personas gestoras en voluntariado es el acceso y uso de recursos donde el **97% hace uso de cursos de formación, el 90,3% de espacios de trabajo en red, el 87,5% de nuevas tecnologías** (certificados digitales, recursos web) **y el 89,6% de materiales telemáticos** (ver GRÁFICO 3.25).



Leyenda: M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

Aclaración: La tasa de respuesta de mujeres y de hombres, de izquierda a derecha: 81,3% vs 18,7%; 83,3% vs 16,7%; 83,3% vs 16,7%; 81,3% vs 18,7%, y 86,3% vs 13,7%.

El recurso menos usado es el servicio de apoyo ofrecidos por el Punto de Información y Coordinación de Navarra + Voluntaria / Nafarroa, Orotan Lagun, (un 61,29% con 12 personas que afirman no utilizarlo). No obstante, los datos en general son mucho más elevados que entre las personas voluntarias, por lo que habría que mejorar la información hacia la gente de base. De forma desagregada por sexo, se puede señalar que el 100% de respuestas negativas ligadas al uso de nuevas tecnologías corresponden a mujeres. Y, de manera diferenciada al personal voluntario, los hombres utilizan menos los espacios de trabajo en red.

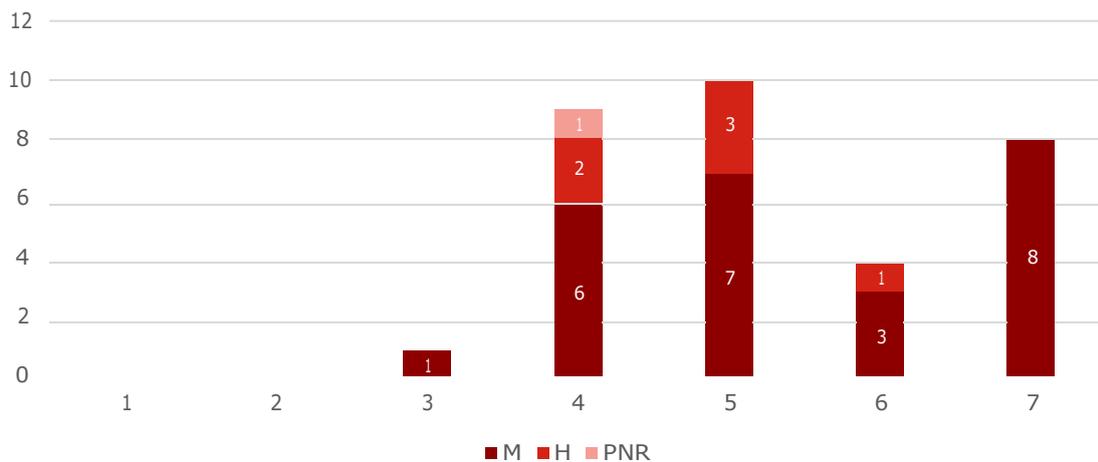
Además, se citan otros recursos imprescindibles del campo informático y comunicativo (correo electrónico, *whatsapp*, *calendar* y redes sociales), así como humanos (servicios de apoyo en temas de inclusión (que se realiza desde CERMIN)

o la existencia de la figura de técnica de igualdad en la plantilla que “me parece el recurso más importante del que dispongo”).

Sobre las oportunidades para la conciliación

Por otro lado, se percibe como **sencillo conciliar las tareas de gestión en entidades de voluntariado con las responsabilidades de cuidados** con una media de 5,2 de 7 (ver GRÁFICO 3.26).

Gráfico 3.26 Valoración de la facilidad para conciliar la gestión en el voluntariado y las responsabilidades de cuidados, desagregada por sexo (en totales)



Leyenda: M: mujeres; H: hombres; PNR: Prefiero No Responder. Fuente: Elaboración propia.

Destaca que la media femenina es superior a la masculina, con un 5,2 frente a un 4,8. De hecho, un 32% de las mujeres ubica la facilidad en la valoración máxima de 7, mientras el 24% lo hace en un 4 y únicamente el 4% en la puntuación más baja (un 3). Viendo las políticas activas de impulso de igualdad no se contemplan muchas medidas ligadas a cuidados, por lo que habría que profundizar en cuáles son las características del voluntariado que se erige como un espacio amigable para los cuidados, tanto entre gestoras como entre voluntarias.

Sobre malestares

Una parte del cuestionario se dirige a la exploración de posibles malestares en las personas que desarrollan labores de gestión de voluntariado a través de la identificación con una serie de frases (ver TABLA 3.14). La tasa de respuesta es más baja que en otros apartados, con solo 19 respuestas, 4 de hombres y 15 de mujeres. En general, la sentencia más señalada es, con un **31,6%: “Pienso que invierto más horas de las que están reconocidas”**, identificada por 4 mujeres (66,7%) y 2 hombres (33,3%). Las siguientes con más tasa de respuesta son:

- 26,3% "Me gustaría hablar más, pero no encuentro el momento de intervenir" (un 100% ♀)²⁶.
- 26,3% "Siempre lidio en todos los conflictos que puedan surgir" (60% ♀).
- 26,3% "Cuando llego a casa le doy muchas vueltas a mis actitudes y acciones y, en muchas ocasiones, me siento mal por ello" (60% ♀).
- 26,3% "Me gustaría invertir más horas, pero me es imposible por responsabilidades de cuidados" (60% ♀).

Tabla 3.14 Exploración de malestares en las personas gestoras de voluntariado, desagregada y ponderada por sexo (en totales y en %)

FRASES	M	H	TOTAL	%RM/TH	%RM/TH
"Pienso que invierto más horas de las que están reconocidas"	4 (66,7%)	2 (33,3%)	6 (31,6%)	28,6%	40%
"Me gustaría hablar más, pero no encuentro el momento de intervenir"	5 (100%)	0	5 (26,3%)	35,7%	0
"Siempre lidio en todos los conflictos que puedan surgir"	3 (60%)	2 (40%)	5 (26,3%)	21,4%	40%
"Cuando llego a casa le doy muchas vueltas a mis actitudes y acciones y, en muchas ocasiones, me siento mal por ello"	3 (60%)	2 (40%)	5 (26,3%)	21,4%	40%
"Me gustaría invertir más horas, pero me es imposible por responsabilidades de cuidados"	3 (60%)	2 (40%)	5 (26,3%)	21,4%	40%
"Me planteo mi ropa, mis complementos y/o mis adornos cuando realizo labores de voluntariado"	2 (50%)	2 (50%)	4 (21,1%)	14,3%	40%
"Pienso que mi presencia en el voluntariado no tiene reconocimiento social"	3 (100%)	0	3 (15,8%)	21,4%	0
"Siento que las tareas de voluntariado que realizo no están valoradas por el resto de personas voluntarias"	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (15,8%)	14,3%	20%
"Me preocupo de cómo están las personas que están conmigo, pero no siento que hagan lo mismo por mí"	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (15,8%)	14,3%	20%
"Evito llamar la atención y que mi presencia pase desapercibida"	2 (100%)	0	2 (10,5%)	14,3%	0
"No tengo una actitud más activa porque pienso que voy a meter la pata"	2 (100%)	0	2 (10,5%)	14,3%	0
"Me he sentido violentada/e/o por personas de la entidad en las que realizo labores de voluntariado"	0	1 (100%)	1 (5,3%)	0	20%
"Me he sentido violentada/e/o en los espacios colectivos que se forman en torno al voluntariado (formación, colonias...)"	0	0	0	0	0
"Me he sentido violentada/e/o por las personas a las que atendemos desde la entidad en la que realizo labores de voluntariado"	0	0	0	0	0
Total	78,9%	21,1%	19	15	4

Leyenda: M: mujeres; H: hombres. Fuente: Elaboración propia.

A su vez, destaca la alta identificación masculina con la siguiente frase: "Me planteo mi ropa, mis complementos y/o mis adornos cuando realizo labores de voluntariado", que también se observa entre los voluntarios. Asimismo, cabe destacar que se expresa una baja identificación con las sentencias relativas a que

²⁶ Estas respuestas se pueden ligar a otras dos que, señaladas en menor medida (2), son 100 femeninas: "Evito llamar la atención y que mi presencia pase desapercibida" y "No tengo una actitud más activa porque pienso que voy a meter la pata".

las personas se hayan visto violentadas, en la que solo se encuentra una respuesta masculina en “Me he sentido violentada/e/o por personas de la entidad en las que realizo labores de voluntariado” (5,3% del total).

En las respuestas ponderadas por sexo, no hay muchos cambios respecto al total, tanto general como desagregado. Entre las frases con mayor identificación femenina se sumaría: “Pienso que mi presencia en el voluntariado no tiene reconocimiento social” (21,4%). Y, por parte de las masculinas, se podrían añadir: “Siento que las tareas de voluntariado que realizo no están valoradas por el resto de personas voluntarias” y “Me preocupo de cómo están las personas que están conmigo, pero no siento que hagan lo mismo por mí”, con solo una respuesta pero que constituye el 20% de las identificaciones masculinas (frente al 14,3% femenino, con 2 respuestas cada una de ellas).

3.2.4 SOBRE PROPUESTAS DE FUTURO DE LAS PERSONAS GESTORAS

La última parte del cuestionario está dirigida a que, de forma abierta, las personas participantes puedan introducir propuestas de mejora. Se recogen 15 respuestas (86,7% femeninas y 13,3% masculinas), entre las que se encuentran aquellas que opinan que no hace falta poner ninguna medida en marcha porque no existen desigualdades. Sirvan de ejemplo: “No lo sé. En nuestro grupo, damos las mismas oportunidades a los chicos y a las chicas, luego cada uno elige hasta donde quiere llegar e implicarse”. “No es necesaria ninguna propuesta de mejora. Todo se habla, se discute y se soluciona si hay algún problema que por ese motivo jamás los hemos tenido”.

A partir de aquí, se recogen las siguientes propuestas para avanzar en igualdad de género en su entidad:

- Mejorar e incrementar la formación y sensibilización:
 - o Capacitación específica según necesidades.
 - o Formación para transversalizar perspectiva de género.
 - o Mayor sensibilización para el voluntariado en temas de género y nuevas masculinidades.
 - o Incorporar una perspectiva interseccional.
- Dotar de más recursos económicos para trabajar la igualdad de género.
- Aumentar la presencia de mujeres en cargos coordinadores o directivos, especialmente en espacios masculinizados.
- Introducir una perspectiva interseccional en los órganos directivos. Se señala, especialmente, la necesidad de sumar mujeres con discapacidad para adquirir conciencia de los aspectos que les afectan.
- Crear espacios de encuentro para hablar sobre estas temáticas.
- Reforzar redes entre entidades para compartir recursos y aprendizajes.

- Incorporar herramientas para distribuir las funciones, para no asignarlas según lo socialmente establecido para hombres o mujeres.

Por último, respecto a propuestas de mejora para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres en el voluntariado en general, se contempla lo siguiente:

- Formación:
 - o Formación específica en la incorporación de personas voluntarias.
 - o Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y nuevas masculinidades.
 - o Formación para facilitar a las entidades a implementar planes de igualdad de género.
- Más recursos económicos y personales para dedicar tiempo a igualdad.
- Promover campañas dirigidas a los hombres. "Como en casi todo, estamos a por uvas y solo somos el 25%".
- Desarrollar una estructura de referencia para poder consultar temas concretos, cuando surgen dudas, etc.
- Crear redes entre entidades. Promover la difusión, la movilización, el dar a conocer las entidades y los proyectos de una manera cercana, presencial, en contacto con las personas. Se señala la necesidad de actuar frente a la brecha digital: "Todo está tan digitalizado que hay personas, especialmente más mayores, que quedan fuera y seguro que estarían dispuestas a ofrecer su tiempo a los demás".
- Favorecer la inclusión en cuestiones como manejo de herramientas (campo ambiental).
- Fomentar la empatía.
- Mejorar y acompañar para poder introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones.



Figura 3.9 Fortalezas y posibilidades de mejora para la igualdad de género según los cuestionarios a personas gestoras. Elaboración propia

3.3 ESPACIOS DE DIÁLOGO

En este apartado vamos a abordar las reflexiones surgidas en dos espacios de diálogo no mixtos. Como se verá a continuación, muchas de estas observaciones varían notoriamente de la adición de opiniones recogidas en los cuestionarios. Esto puede encontrar respuesta en dos particularidades de las propias herramientas. Por un lado, la presencialidad. Acudir físicamente y conceder tres horas de tiempo exige un mayor interés y esfuerzo, algo que puede resultar más atractivo para aquellas personas que están más sensibilizadas con la materia y, con ello, que tienen más (re)pensadas las desigualdades de género.

Por otro, la grupal. Los espacios de diálogo permiten colectivizar y politizar los malestares. Es decir, poner en común vivencias personales, percatarse de que existen elementos comunes, situar en contexto estas dimensiones individuales y colectivas, visibilizar los sistemas de dominación que las sustentan, así como buscar formas de abordarlas de forma colectiva. Es decir, desvelar las estructuras a través de compartir y reflexionar de forma conjunta, ahondando mucho más en la materia a tratar. Ténganse en cuenta estas particularidades a la hora de decodificar los resultados.

3.3.1 CONVERSATORIO ENTRE MUJERES

Sesión de tres horas de duración con 22 mujeres (de las 24 inscritas) de diferentes entidades de la red Navarra + Voluntaria. A partir de aquí se pasa a detallar las principales reflexiones que surgieron durante la sesión en torno a cuatro ejes de diálogo. Para avanzar en igualdad entre hombres y mujeres en el voluntariado, ¿qué queremos cuidar en nuestras entidades?, ¿qué deberíamos dejar?, ¿qué tenemos que aclarar? Y ¿qué podemos probar?

¿Qué queremos cuidar? La parte de abajo del iceberg



Al igual que en los cuestionarios, se destaca como esencial reforzar aquellos **valores** ligados a la práctica del voluntariado, que se entienden como herramientas para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres. En primer lugar, las participantes ponen énfasis en la propia razón de ser de unas entidades que persiguen el objetivo de **cambio y transformación** social trabajando desde el **compromiso** con las personas y su entorno. Un escenario deseable para cuestionar y dismantelar el machismo y otros sistemas de dominación ya que se aprecia “**sensibilidad** por el tema en mi entidad”.

Además, el hecho de que el voluntariado sea un sector feminizado se considera una virtud a la hora de avanzar en un modelo feminista de entidad

porque se percibe que las mujeres están más sensibilizadas y comprometidas con la materia. Algo que ayuda a crear **espacios seguros** y **sororos**: “Nos apoyamos y cuidamos mucho entre nosotras”. En este sentido, se señala que es necesario un mayor fomento y visibilización de los **referentes femeninos diversos** para ayudar a otras mujeres (voluntarias y personas con las que intervienen) a imaginarse en otros roles y tareas, también ligadas a lo público.

Además, aparece la necesidad de cuidar la **conciliación**. De nuevo como en los cuestionarios, se entiende que las organizaciones de voluntariado son más amables para conciliar la vida personal, laboral y/o militante que otros espacios de participación debido precisamente a esa alta feminización y sororidad que facilita la flexibilidad. Sin embargo, vuelve a señalarse que esta responsabilidad recae de forma muy desigual entre hombres y mujeres.

Precisamente no quedarse encerradas en lo privado es una de las principales preocupaciones que surgen en el taller. A pesar de que uno de los elementos más reiterados es la necesidad de cuidar el **cuidado**, se subraya que es algo que terminan haciendo fundamentalmente ellas. Como destacaba otra de las participantes: “las mujeres cuidamos más y nos dejamos cuidar mejor, los hombres son menos cuidadores en general”. De esta forma, aunque el cuidado se valora como virtuoso, también se subraya el peligro de esencializar esta dimensión y perpetuar la ligazón de las mujeres con el mundo de las emociones. Es decir, habría que poner un apunte que sería cuidar del cuidado entre todas y, sobre todo, todos, promoviendo la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas.

Para ello, se entiende esencial cuidar las **capacidades** que ya tienen, pues las participantes se describen con “motivación por formarnos, alta aptitud de cuestionamiento, creatividad y resiliencia al cambio”. Además, se pide “aprovechar nuestras potencialidades, como la escucha, la cercanía, la sensibilidad del cuidado”. En este sentido, (re)valorizar las competencias marcadas como femeninas puede llevar, por un lado, a identificar, problematizar y abordar las desigualdades en torno al reparto de tareas y, por otro, hacerlas más atractivas para que los varones se sientan interpelados. Esto nos lleva a otro de los aspectos que se entiende que hay que cuidar que es la propia estructura de estos espacios de participación que aspiran a la **horizontalidad** y la toma de decisiones por **consenso**. Pues, aunque como se verá más adelante, es algo que es necesario abordar desde una perspectiva feminista, se entiende que el compromiso común con la **pluralidad de voces** y el **respeto** mutuo que perciben en sus entornos son

un buen punto de partida. “Nos apoyamos en las personas con las que compartimos más espacios y con las que tenemos más afinidad para aumentar nuestra confianza personal”.

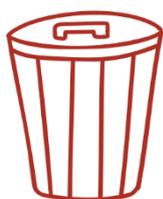
A este respecto, se subraya como requisito fundamental cuidar la **perspectiva de género** en las entidades del voluntariado. Y es que valoran como positivos los **avances** que se han producido en los últimos años, como la implantación del **plan de igualdad** en las entidades, si bien, en ocasiones, se interpretan como papel mojado. Es decir, aunque se percibe mejora, se augura un largo (y complicado) trabajo por delante tanto “entre voluntarios que se trabajan, pero no lo suficiente” como entre voluntarias “que continúan perpetuando desigualdades sin cuestionarse”.

Y, con ello, se entiende como fundamental cuidar y reivindicar el **derecho al enfado** que va en dos direcciones. Por un lado, ser capaces de expresar los dolores de esa parte del quehacer del voluntariado que está tan “maltratado” y que “conlleva altas dosis de conflicto, estrés e, incluso, violencias”. Y es que politizar los malestares permite poner en común lo que, aparentemente, son problemáticas individuales, desvelar y comprender la dimensión estructural y buscar soluciones colectivas. Algo que pasa por cuidar del propio **prestigio** del voluntariado. Una labor fundamental en nuestras sociedades que, sin embargo, no goza de la visibilidad, la influencia o el renombre de otras formas de participación comunitaria, cultural, deportiva, económica, política o social.

Por otro lado, ese derecho al enfado pasa por la necesidad de poder problematizar las desigualdades que detectan en sus vivencias sin ser señaladas como cargantes o conflictivas. “Cuando te pones las gafas violetas ya no hay marcha atrás. A veces te pone de mala leche y piensas, ¿para qué? Pero hay que sacarlo fuera porque es necesario para cambiar las cosas”. Así, se destaca que es primordial cuidar la propia noción de **feminismo**. Varias mujeres coinciden en que “se está viviendo un momento difícil en el que da cada vez más miedo reconocerse feminista”. Y, con ello, reivindican un movimiento que entienden fundamental para seguir avanzando, generando consciencia y transformando voluntades.

Para todo lo dicho, uno de los elementos centrales es cuidar y potenciar la **formación** y la **sensibilización** en la materia que se entiende como elemental para la transformación en clave feminista. Entre otras temáticas, se incide en el uso del lenguaje inclusivo.

¿Qué queremos dejar? Los miedos y resistencias al cambio



El elemento fundamental que es necesario abordar es “romper con las **estructuras de poder**, pero es muy difícil”. Paradójicamente, se entiende especialmente complicado en un espacio tan aparentemente horizontal como es el voluntariado que “sigue marcado por las tradiciones”. Un espejismo de igualdad que dificulta desvelar desigualdades y proponer alternativas.

A diferencia de los cuestionarios, las participantes subrayan como indispensable dejar atrás la **división sexual de roles** que sigue presente en sus organizaciones. Como ejemplo, explican que ellos tienden a ocupar cargos de más responsabilidad (como tesorería), mientras que ellas hacen lo propio con coordinación y base. Algo que las aleja de lo público ya que, como destacan durante la sesión: “en las reuniones a las mujeres se nos escucha menos” o “en la toma de decisiones no se escuchan las voces por igual”.

Esto se corresponde con la **división sexual de las tareas** ya que “en el reparto de tareas hay muchas dificultades para que algunas personas salgan de lo que culturalmente les han dicho que les corresponde”. Algo que se entiende que está ligado a que “los espacios, juegos o dinámicas premian más los hábitos masculinos”. Para ello, señalan la necesidad de traspasar los **miedos e inseguridades** que están presentes en las vivencias de hombres y mujeres.

Por un lado, a los compañeros se les reclama abandonar el “miedo a **perder privilegios**” y, para ello, es necesario dejar la **incomprensión**. De nuevo, remarcan que ellas se sienten menos escuchadas, más juzgadas y, con ello, incómodas cuando ponen sobre la mesa temas ligados con la desigualdad. Este tema surge constantemente durante la sesión como se puede ver en algunos testimonios de las participantes: “Hay miedo a reconocer actitudes machistas. Parece que por nuestra entidad estamos más abiertas a perspectiva de género o feminismos, pero falta iniciativa en los hombres para acercarse”; “Cuando señalas algo no tarda en salir el *#notallmen*”; “Hay quien achaca todo a la *ideología de género*”; “Es usual expresar algo en cuanto al género y que te llamen exagerada o no lo entiendan”; “Incomoda cuando hablamos de las desigualdades que sentimos”; “Necesitamos exponer nuestras sensaciones sin que los *tíos* lo tomen como un ataque”.

Algo que ligan con una “**falta de sensibilización**” de los voluntarios (y también algunas voluntarias) que hace que “solo las mujeres trabajemos estos temas, a ellos no les parece importante y piensan que estamos exagerando”. Y es

que, aunque se es consciente que las vivencias no son las mismas y, con ello, los feminismos no les interpelan igual, señalan como fundamental crear espacios de trabajo para abordar las desigualdades de género para poder abandonar las **resistencias** al cambio, la **rigidez** de hábitos y rutinas e incluso la propia **pereza**. “Creo que las resistencias al cambio son el miedo a admitir que hay cosas que hacemos mal, o incluso, que son machistas... porque todos nos consideramos feministas, aunque luego no se practique. Es difícil hacer consciencia”.

En esto último también se ven interpeladas y se marcan la necesidad de que las voluntarias también aborden las normas de género que toman forma en sus **miedos e inseguridades** “que impiden expresar nuestras ideas y opiniones”. Como miedo al **fallo** (“al fracaso a salirse de los roles”, “a no cumplir”), a **no responder a expectativas** (“a dejar en segundo plano los cuidados”, “a cuidar menos”, “a no hacer lo que se espera de ti”, “a no estar a la altura”, “dejar de actuar sólo desde el cariño y la bondad”), a **salir de la zona de confort** (“a tomar el liderazgo”, “a la visibilidad”, “a hablar más”, “a cuestionar el statu quo”) o a generar **conflicto**. En definitiva “dejar nuestros prejuicios, valorar nuestros valores y potencialidades y no sentirnos inferiores”.

De este modo, se enfatiza la necesidad de “dejar atrás el argumento de *lo hacemos así porque se ha hecho siempre*” o “abandonar ese *siempre se ha hecho así, será que funciona*”. En relación, también se señala que estas rutinas pueden afectar a espacios considerados feministas: “No entendemos que en un grupo en el que todas las personas son feministas, también puede haber estructuras machistas, ¡hay que trabajarlo!”. En todas estas reflexiones se observa cómo actúan las normas de género femeninas a la hora de condicionar, de forma incorporada, las experiencias de las mujeres en lo público.

Por su parte, vuelve a surgir el imperativo de dejar la **desvalorización de lo privado**; es decir, reconocer el mundo de los cuidados y de las emociones que tan ligado está al propio voluntariado de base porque, al final, “el altruismo no se considera importante y se queda invisible”.

¿Qué tenemos que aclarar? Estrategias para sumar



Respecto a qué tenemos que aclarar para poder abordar de forma efectiva el cambio hacia unas entidades más igualitarias, el tema más reiterado es cómo crear **estrategias para sumar** a todas aquellas personas, especialmente varones, que no se sienten interpeladas con las reivindicaciones feministas. De esta forma, se plantean cuestiones como:

- ¿Están las personas voluntarias dispuestas realmente a abordar cuestiones de género?
- ¿Cómo incorporar a los hombres en el trabajo por la igualdad y que entiendan que también es cosa suya?
- ¿Cómo lograr una implicación real (y no aparente)? ¿Cómo lograr que los compañeros cedan espacios y se desprendan de privilegios?
- ¿Cómo llegar a las mujeres que quedan fuera?

Ligado a este aspecto, otra de las dudas que se plantean es cómo construir **espacios seguros** para poder expresar y abordar las desigualdades presentes en las entidades:

- ¿Cómo se logra transmitir la magnitud del género y sus consecuencias? ¿Cómo entender que nos afecta constantemente, en cada decisión y opinión?
- ¿Cómo lograr empatía y comprensión hacia la situación de las mujeres y hacer que todos los espacios sean seguros para poder expresar desigualdades?
- ¿Cómo interpelar a los hombres sin que se sientan atacados y reaccionen negativamente? ¿Cómo hacer entender que deconstruir el género libera tanto a mujeres como a hombres?

Para ello, se vuelve a poner sobre la mesa lo imperativo de explorar fórmulas para **sensibilizar** a hombres y mujeres de forma efectiva:

- ¿Cómo creamos estrategias efectivas de sensibilización?
- ¿Cómo reforzamos la escucha activa y el diálogo?
- ¿Cómo unificamos conceptos y criterios (igualdad, equidad...) para que sean comprensibles, accesibles y compartidas entre todas las personas?

A partir de aquí, las cuestiones se centran en pasar a la acción y superar la **separación público-privado** tan presente en la sesión:

- ¿Cómo abordar el cambio en el día a día? ¿Cómo lograr cambios que vayan más allá de lo simbólico y tengan consecuencias prácticas?
- ¿Cómo dismantelar la separación de espacios? ¿Cómo ocupamos lo público? ¿Cómo hacemos atractivo lo privado para los hombres?
- ¿Cómo avanzar hacia masculinidades igualitarias y empoderamiento de las mujeres sin caer en valores masculinizados?
- ¿Cómo hacer entender que el voluntariado no trata tanto de ayudar o cuidar como de compartir? ¿Cómo incorporar a más hombres en el voluntariado de base?
- ¿Cómo reforzamos lo que ya tenemos sobre la mesa (como el uso lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas o los planes de igualdad)?

Asimismo, se entiende que la búsqueda de la igualdad tiene que comprenderse desde la diversidad y que es necesario incorporar una **mirada interseccional** a través de ejes como puede ser clase, edad, identidad de género, orientación sexual, racialización...

- ¿Cómo incluimos la diversidad en torno a otros ejes? ¿Cómo visibilizar los diferentes sesgos de dominación?

¿Qué queremos probar? Pasar a la acción



“En el voluntariado, como en el resto de la sociedad, hay mucho que trabajar”. Por eso, uno de los grandes consensos es la necesidad de ponerse las **gafas violetas** para explorar las entidades, desde su organigrama a acciones rutinarias.

“El primer paso es ser conscientes de nuestra realidad”. Para ello, se señala como necesario poner en marcha **diagnósticos** y **estudios** con perspectiva de género que permitan conocer la situación actual de la organización, detectando y visibilizando las desigualdades.

A partir de ahí, se propone “colocar en el centro la perspectiva de género de forma real”. “A veces la reflexión está hecha pero no se toma en serio en la práctica. Tenemos avances en el uso del lenguaje inclusivo o los planes de igualdad, pero muchas veces se quedan en un cajón. Hay que seguir trabajando para que sean reales”. En este sentido, se insta a “pasar a la acción” y poner en marcha **acciones concretas** dentro del plan estratégico. Actuaciones medibles a las que puedan aplicarse un **seguimiento** y **evaluación** para conocer avances y retrocesos como una “evaluación de la asociación desde una entidad externa especializada para romper con la forma rutinaria de hacer las cosas”.

Además, se valora introducir la perspectiva de género en el día a día de la organización. En primer lugar, en los **estudios** que se realicen. En segundo, ser conscientes de las diferencias de género de cara a la propia **intervención**. Es decir, plantearse cómo influye el género en las personas con las que estamos trabajando. Se pone como ejemplo cómo varía la experiencia de consumo de alcohol y drogas entre hombres y mujeres a la hora de abordar las adicciones.

Para ello, se considera fundamental crear espacios de **formación** y **sensibilización feminista** (capacitación, violencias...) que implique a todas las personas que conforman la entidad (independientemente del sexo, el cargo, la edad...); así como la creación de **espacios para reflexionar sobre desigualdades** que se imaginan mixtos (donde compartir experiencias y estrategias) y no mixtos (para expresarse libremente). Es decir, por un lado, grupos de hombres para

trabajar las masculinidades y la toma de conciencia. Por otro, espacios seguros de mujeres para expresarse, apoyarse y coordinarse. Y es que una de las proposiciones más recurrentes es la de fomentar la **sororidad** y tejer **redes de mujeres**. Unas redes para aplicar hacia dentro de la entidad y del propio voluntariado en general (“apoyarnos entre nosotras, llevar propuestas conjuntas para tener más fuerza”) y hacia fuera, buscando la articulación con personas y colectivos de otros ámbitos (“empoderar y apoyarnos entre nosotras, no solo dentro de nuestras organizaciones sino creando redes de mujeres con otras”).

Para las participantes es necesario que ellas se impliquen activamente en el cambio. “El empoderamiento hay que ejercerlo. Tenemos que **ocupar lo público**”. Y, con ello, “aprovechar ese miedo y usarlo para transformarnos y transformar los espacios”, abogando por “una actitud más activa en el espacio público”. En este sentido, se nombran “pequeñas acciones” que pueden ayudar a promover la participación de mujeres voluntarias:

- Crear espacios cómodos para todas las personas (y, especialmente, para las mujeres). Se propone apostar por grupos más reducidos o introducir mecanismos de facilitación para que sea más sencillo intervenir.
- Fomentar la escucha activa, la legitimidad de todas las voces, el diálogo y la empatía en las entidades.
- Transformar los modelos de liderazgo, fuertemente masculinizados.
- Cuidar el lenguaje y las imágenes inclusivas.
- Revalorizar el mundo de los afectos y los cuidados, así como visibilizar y reconocer la importancia de las capacidades feminizadas.
- Reforzar y visibilizar referentes femeninos en todos los ámbitos del voluntariado.
- Rotar tareas y roles que ayuden a unos a ceder espacios y a otras a ocuparlos.
- Dar valor al feminismo.
- Crear espacios seguros (mixtos y no mixtos) para abordar las desigualdades de forma explícita y periódica.
- Avanzar hacia consensos dentro de las organizaciones para encaminarse hacia la igualdad.

Para terminar, se apuesta por ir avanzando, pero sin frustraciones, “tengo bastante edad y he ido pasando por varios cambios. He evolucionado y voy día a día dando pasos”. Es decir, “hay que entender que es un camino a largo plazo, como subir una gran escalera. Lo importante es ir subiendo escalones”.



Figura 3.10 Principales ideas de los talleres. Elaboración propia

3.3.2 CONVERSATORIO ENTRE HOMBRES

Sesión de tres horas de duración con 6 hombres (de los 11 inscritos) de diferentes entidades de la red Navarra + Voluntaria. A partir de aquí, se pasa a recoger las principales reflexiones del espacio.

¿Qué queremos cuidar? El espíritu y los avances

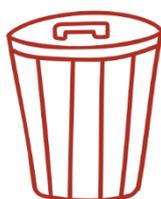


De forma similar, los voluntarios destacan la idea de cuidar el **espíritu y los valores** de sus entidades que, de nuevo, se perciben como transformativos. Algo que pasa por reivindicar la propia labor de sus organizaciones y, con ello, se considera necesario “dar a conocer más abiertamente su funcionamiento y actividades a la ciudadanía”. En relación, se propone cuidar los **liderazgos horizontales** y la **toma de decisiones** que se describe como “consultada y **consensuada** en equipo”.

También se pide cuidar los **avances** que se han dado integrando la perspectiva de género. Es decir, “cuidar lo que ya hemos logrado y potenciarlo con la entrada de gente nueva”. Así, se vuelve a poner de ejemplo la introducción del Plan de Igualdad o el uso de lenguaje inclusivo, aunque en ambos se hace alusión a que es necesario potenciar más su aplicación.

Por otro lado, se pone énfasis en cuidar los **cuidados** o, lo que es lo mismo, poner en valor el ámbito y el trabajo de cuidados y de quienes lo desarrollan (mayormente, mujeres). Especialmente, “valorar más a las compañeras” y fomentar “el contacto y la empatía con las personas usuarias”.

¿Qué queremos dejar? Privilegios y miradas hegemónicas



Igualmente, entre los voluntarios dejar el miedo es uno de los temas centrales de la sesión. Por su parte, se destaca el **temor a perder el estatus y los privilegios**. Estos testimonios se resumen en las reflexiones: “Hay un miedo a salir de la zona de confort, tengo que cambiar mi forma de hacer y sé que, de una forma u otra, voy a perder privilegios”. “¿Yo qué gano? ¿Yo qué pierdo? Es una paradoja. Yo creo en la igualdad, pero, a la vez, veo que tengo miedo cuando pienso en el cambio. Es como una mezcla entre deseo y temor... Me sorprende teniendo estas ideas, pero están ahí”.

A partir de aquí, se entiende que la deconstrucción de estos privilegios pasa por “dejar las **jerarquías y la dominación**”. Algo que no se entiende solo en torno al sexo, sino que se entremezcla con otros ejes como la **edad** que es también un motor de cambio: “No hay relevo generacional y se mira con desconfianza a las

personas jóvenes por miedo a que se carguen lo ganado”. Algo en lo que hay disenso: “¿no hay relevo o el relevo es diferente? La juventud está en un momento complicado y hace las cosas de otra forma, pero eso no es malo. Simplemente nos cuesta dejar que lo hagan a su manera, comprender sus formas”.

Este cuestionamiento lleva a la necesidad de “dejar **inercias y revisar tópicos y estereotipos**”. Y es que, aunque al inicio de la sesión parte del grupo no percibe diferencias en los roles y tareas que tienden a ocupar voluntarias y voluntarios, a lo largo de la misma se van identificando desigualdades. Ellas se encargan más de la manufactura o la administración, mientras que ellos lo hacen del liderazgo, la conducción o trabajos técnicos. Sin embargo, surge la duda sobre si estas divisiones se hacen por una socialización desigual entre mujeres y hombres o son diferencias propias y naturalizadas de cada sexo: “En mi organización nadie obliga a hacer una tarea a nadie, pero los hombres cogemos la carretilla y las mujeres se ponen a clasificar. Es cuestión de gustos y la forma de ser de cada uno y no del género”.

Sobre este tema se da buena parte del diálogo (en relación también con el objetivo pedagógico del formato taller) que termina con un amplio consenso sobre la necesidad de dejar las **miradas hegemónicas** e incorporar estrategias para detectar estas desigualdades, así como “**dejar roles y tareas marcadas por género**” para avanzar en la igualdad. Como se recoge en la sesión: “Sé que a muchas voluntarias les gustaría más interactuar con las personas usuarias, en vez de asumir todas las tareas de administración”; “Tenemos muchas buenas prácticas de participación, pero hay pocas mujeres en puestos de responsabilidad”; “Los liderazgos están muy masculinizados en equipos de coordinación general”. Sin embargo, para que este cambio sea efectivo, se vuelve a la necesidad de dejar a un lado el miedo, esta vez, entre las mujeres y el temor **a tomar responsabilidades**.

Por último, se hace hincapié en la necesidad de “dejar **las prisas**” pues se entiende que, en muchas ocasiones, se pide un cambio más rápido de lo que se puede asumir.

¿Qué tenemos que aclarar? Politizar los malestares y las respuestas



Como se comentó en el apartado anterior, algunas de las dudas surgen de la propia **causalidad de las desigualdades** que enfrenta una visión individualista con una estructural:

- ¿Las causas de las desigualdades son individuales o estructurales?

Lo que lleva a plantear la necesidad de una reflexión entre los compañeros para **politizar los malestares** de las compañeras y aprender a recibir esos dolores:

- ¿Cómo ser consciente de la genealogía de la dominación?
- ¿Cómo identificamos las desigualdades?
- ¿Cómo responder ante las denuncias y las quejas de las compañeras?
- ¿Cómo no ponernos a la defensiva?

Una vez consensuada una mirada estructural, muchas de las dudas se comparten en ambos espacios como las referentes a la **separación público-privado**, también presente en la sesión:

- ¿Cómo superamos las inercias? ¿Cómo salir de la zona de confort y dejar de hacer lo que conocemos o lo que nos gusta y probar cosas nuevas? “¿Cómo animamos a las mujeres a coger la carretilla y a los hombres a clasificar? Las animamos y no quieren porque dicen que no pueden con ello y a mí no se me apetece clasificar, prefiero algo más movido”.
- ¿Cómo hacer que las voluntarias estén más en contacto con la gente?

Se suman dudas sobre cómo **transformar las masculinidades**:

- ¿Cómo asumir la vulnerabilidad? “Se espera que un *tío* lo sea con todos sus atributos”.
- ¿Cómo aprender a ser flexible y empático?
- ¿Cómo sumar a más compañeros en esta reflexión?

Por último, también se destaca la necesidad de pasar a la acción y dar valor a lo que ya hay para que no quede en papel mojado: “Ya tenemos un plan de igualdad, y ahora ¿qué?”.

¿Qué queremos probar?



Al igual que en el taller de mujeres, se destaca la necesidad de aplicar la **perspectiva de género** en el corazón de las entidades. Algo que pasa por “consensuar estrategias, **buscar nuevas formas de trabajar** con más conocimientos de métodos más integradores para avanzar hacia el cambio”. Entre ellas se propone como fundamental **rotar roles y tareas** que permitan “salir de tu zona de confort y probar cosas nuevas”. Incluso se propone rotar entre diferentes tipos de voluntariado para ponerse en los pies de otras intervenciones y formas de comprender el entorno.

Para ello, ven como necesario “mejorar la autoestima a la hora de adquirir compromisos de tareas nuevas”. Y es que los voluntarios también entienden que el cambio pasa por **ellos mismos** y por “observar, escuchar y ser parte activa del

cambio. Preguntarme: ¿qué puedo aportar (porque sé que puedo aportar cosas)". Así, plantean la necesidad de trabajar en diferentes aspectos:

- Acercarse a las vivencias de las compañeras: "Aprender a observar y escuchar a las compañeras", "Esforzarse por ser más empático", "Ponerse en el lugar de las compañeras".
- Trabajar el respeto, la prudencia y la naturalidad con las compañeras. "No dejar salir el macho *desparramao* que llevo dentro".
- Aprender a cuidar e implicarse más activamente en los cuidados.
- "Superar la ambivalencia, asumir la propia vulnerabilidad y debilidad".
- Tener una mayor disponibilidad.

En suma, se pone énfasis en la necesidad de **conocer otras formas de hacer** y se propone ponerse en red con otras entidades para (re)conocer **diferentes experiencias** de voluntariado, especialmente feminizados. Así como la necesidad de contar con más **referentes** femeninos ("dar cancha a liderazgo juveniles y femeninos). Dentro de este cambio, se señala como fundamental "los **grupos mixtos** como aprendizaje".

Todo ello poniendo el foco en la **evaluación** y el **seguimiento** como método de aprendizaje y medición de los avances. Además, también se hace referencia a "empezar por abajo, por tu propio departamento y lo que tienes a mano" y desde la paciencia ya que "el cambio es evolutivo, no es de martes a miércoles".

3.3.3 CONFLUENCIAS Y DIVERGENCIAS

En términos generales, los temas de igualdad de género interpelan más a las mujeres que a los hombres. Algo que también se puede ver en estos dos talleres donde las voluntarias participan en mayor número y con un discurso, en términos generales, más trabajado. Esta diferencia, como se explicita en el espacio, se debe a la propia vivencialidad de la materia, que difiere mucho al estar a un lado u otro de la balanza.

En este sentido, parte de los diálogos que se dan entre los voluntarios giran en torno a elementos de base (¿las diferencias parten de una causalidad individual o estructural?) que, a lo largo de la sesión, se van complejizando y, con ello, dando paso a desvelar desigualdades de género a través del diálogo y la reflexión grupal. Por su parte, las voluntarias parten de un marco feminista que entienden como herramienta fundamental para seguir avanzando hacia unas entidades (y sociedades) más igualitarias y justas.

Pese a las diferencias, cabe señalar que las reflexiones encontraron muchos puntos en común. En primer lugar, se entiende que las entidades de voluntariado tienen gran potencialidad para la transformación en clave de igualdad, tanto por

sus espíritus y valores, como por sus fórmulas más horizontales de organización y funcionamiento. Sin embargo, a lo largo de los talleres, ambos grupos van desvelando desigualdades aún presentes en sus entidades. Por ello, proponen dejar unos miedos que se entienden presentes en ambos sexos, aunque de forma desigual (ellas miedo a tomar lo público, ellos miedo a perder los privilegios). Como posible fórmula de cambio se plantea la rotación de roles y tareas en el día a día del voluntariado.

Además, en ambos surge la necesidad de aplicar la perspectiva de género al día a día de la organización (estudios, intervención, rutinas), entendiendo como estrategia fundamental la sensibilización y los espacios de diálogo. Si bien los voluntarios abogan por los espacios mixtos, mientras que las voluntarias se sienten más cómodas contando también con espacios no mixtos (donde expresar sus frustraciones que catalogan como derecho al enfado). A este respecto, ellos toman consciencia de la necesidad de replantear su escucha y actitud ante la crítica, mientras que ellas ponen el foco en las redes de mujeres y la sororidad. En general, también se comparte la relevancia de trabajar con las masculinidades.

Por último, otro de los puntos de encuentro es la necesidad de visibilizar y (re)conocer tanto la esfera privada (roles y tareas) como a un mayor número de referentes femeninos y de experiencias virtuosas. Fuentes de inspiración que sirven para ir avanzando, eso sí, poco a poco para que ellas no se sientan frustradas y ellos no sientan vértigo al cambio.

CONCLUSIONES



4.1 ALGUNOS APRENDIZAJES

El voluntariado navarro como espacio de igualdad

Uno de los grandes consensos que se obtienen a lo largo de este texto es **el potencial del voluntariado navarro para imaginar entidades en clave de equidad**. Su espíritu transformador y su compromiso social hacen de él un espacio de consenso, conciliación, diálogo, horizontalidad, seguridad y solidaridad, por citar tan solo algunos de los adjetivos utilizados por las personas que lo conforman. Y, con ello, **el voluntariado se convierte en un lugar perfecto donde trabajar desde y por la igualdad (también) entre mujeres y hombres**.

Para ello, su alma social es una condición necesaria pero no suficiente. Es usual subrayar que una de sus grandes potencialidades es su amplia **feminización** ya que permite tejer redes sororas que facilitan actuar sobre desigualdades y compartir otras formas de hacer o, dicho de otro modo, unas formas de hacer *otras* basadas en los cuidados.

Estas formas de hacer se entienden como *otras* por desplazar aquellas que tienden a articular muchos otros espacios de participación (como gran parte de las principales asociaciones empresariales, partidos políticos o sindicatos). Organizaciones que priorizan los modelos masculinos (debate frente a diálogo, persuasión frente a convergencia, productividad frente a aprendizaje...) aunque eso signifique acallar o deslegitimar aquellas voces que no encajen con ellos (Martínez-Palacios, 2017).

Esta potencialidad viene con su propio revés. Y es que, esta actividad, como se pone de manifiesto en conversas y cuestionarios, no está valorada pese a su importante labor. Algo que tantas veces ocurre con aquellos espacios, roles o tareas vinculadas con la sostenibilidad de la vida. Es decir, el voluntariado está atravesado por una contradicción fundamental que hace que, pese a formar parte

de la participación en el espacio público, se lea como parte de ese espacio marcado como privado (al igual que otras tantas actividades feminizadas).

Más allá del oasis de igualdad: la persistencia de la división de espacios

Y es que no hay luces sin sombras. Tanto en los recovecos de los cuestionarios como de forma explícita en los talleres, surgen manifestaciones de desigualdad. No es de extrañar. En numerosas ocasiones, otorgamos a la participación ciudadana, en general, y la participación en el voluntariado, en particular, cualidades virtuosas como consenso, diálogo, horizontalidad u otras de las anteriormente citadas. Y, aunque las tengan, no podemos olvidar que nuestras entidades están insertas en un contexto determinado donde se entrelazan diferentes sistemas de dominación, como el sexismo. Por ello, es necesario prestar especial atención a aquellas pequeñas (o grandes) acciones que vician nuestras organizaciones. Desvelarlas nos permite ver más allá del espejismo de la igualdad y poder actuar sobre las dominaciones.

En los diálogos y respuestas trenzadas en este texto puede verse que una de **las desigualdades que persiste es la división sexual del trabajo que se manifiesta en una segregación horizontal y una vertical**. Horizontal en cuanto a que las mujeres siguen estando más ligadas con aquellos ámbitos de actuación, roles o tareas ligadas al espacio privado, es decir, cuidados y emociones. Mientras que los hombres lo hacen a lo público, involucrándose en áreas como deportes o protección civil y llevando el peso del liderazgo o las tareas técnicas. Vertical en cuanto a que, en algunas entidades, siguen percibiendo una falta de representatividad femenina en los cargos de responsabilidad.

A este respecto, cabe señalar dos aspectos, cuanto menos, curiosos en los que sería interesante profundizar a partir de este informe. En primer lugar, la mayor presencia de hombres entre las personas gestoras del mundo rural que se da en este informe. Un estudio en esta línea podría ayudar a conocer si es una coincidencia o es un área en la que poner la atención. En este sentido, se puede recoger la propuesta de promocionar la descentralización y el impulso del voluntariado en las zonas rurales que se recoge en el *Informe final. Impulso trabajo en red 2022* para potenciar la presencia de las mujeres. En segundo lugar, más del 50% de las personas gestoras afirman que llevan menos de cinco años en los puestos de gestión (de los cuales, el 88,2% son mujeres). Sería interesante saber si esta corta trayectoria se debe a la precarización laboral o hay otras razones detrás.

¿Es cosa de cada cual? La importancia de ver la estructura

En los cuestionarios, **varias respuestas relacionan la desigualdad con gustos, habilidades o miedos personales**. Es decir, naturalizan comportamientos diferenciados entre hombres y mujeres que, sin embargo, están fuertemente condicionados por la socialización desde edades muy tempranas. Cuestionar su condición individual pasa por crear espacios de encuentro donde poder ver una fotografía más amplia que ayude a poner en común los malestares y politizarlos. Es decir, buscar explicaciones y salidas colectivas.

Esto es algo que confirman en los espacios de diálogo de mujeres y, especialmente, de hombres. En el primero, se creó un clima de complicidad donde se compartieron deseos y dolores, complejizando muchas de las respuestas obtenidas a nivel individual. En el segundo, gran parte de las conversas giraron en torno a esta cuestión y, donde al inicio solo se veía igualdad, al ir tirando del hilo fueron deshilachándose desigualdades y dominaciones.

Si tenemos en cuenta que no podemos actuar sobre algo que no detectamos, **la creación de espacios de encuentro** (mixtos y no mixtos) se convierte en una estrategia esencial para seguir avanzando en entidades de voluntariado más equitativas. A este respecto, el equipo implicado en la realización de este informe formó parte de una investigación-acción participativa con perspectiva feminista en el campo de la educación en el que, a partir de un grupo motor conformado por alumnas, se puso el foco en expresiones veladas de la desigualdad que, desde el compartir posiciones, se fueron politizando y actuando de altavoz en sus entornos (Martínez-García, Aguado-Peláez, Ahedo, 2022).

En consecuencia, se considera que la creación de estructuras participativas estables dentro o, especialmente, entre diferentes entidades de voluntariado puede ser una herramienta fundamental para avanzar hacia organizaciones más equitativas. Un espacio donde problematizar desigualdades, crear estrategias, velar por el cumplimiento de políticas de igualdad o realizar el seguimiento y evaluación de las mismas.

Que no quede en papel mojado: Hacia herramientas que transformen

Pues otro de los elementos que más se reitera en respuestas y conversas es que, **aunque existen herramientas a nivel formal, no tienen un impacto real en las organizaciones**. En este sentido, es recurrente el caso de los planes de igualdad o de los protocolos por agresión sexual o por acoso por razón de sexo. Por la experiencia en la realización de este informe también se puede citar el uso del

lenguaje no sexista e inclusivo pues, pese a que se afirma que está ampliamente extendido, la mayoría hace uso del mal llamado masculino genérico. Para mejorar su implantación y eficacia se pone énfasis en la formación y también se reitera la necesidad de incluir algún mecanismo de diagnóstico, seguimiento y evaluación que permita conocer el estado de la cuestión, así como avances o retrocesos.

Volviendo al tema de los protocolos, cabe señalar que el voluntariado se bosqueja como un espacio seguro y no violento. Sin embargo, surgen algunas incomodidades a las que es necesario no perder la pista. Durante el taller de mujeres se hace referencia al reparo a significarse como feministas o señalar desigualdades por las tensiones que se crean, cada vez más fuertes, con algunos de sus compañeros. Para solventar esta problemática, se señala la necesidad de crear espacios no mixtos y seguir insistiendo en la formación y la sensibilización.

Y es que una de las herramientas mejor valoradas es precisamente la introducción de charlas, cursos o talleres en clave pedagógica que suelen tener buena acogida. Sin embargo, cómo crear una estrategia para interpelar a los compañeros (y alguna que otra compañera que sigue reticente) es una de las grandes preocupaciones que surgen, especialmente, durante los conversatorios.

La implicación de los compañeros: Hacia otros modelos de masculinidades

De esta forma, se pone sobre la mesa la necesidad de **romper la responsabilidad de las mujeres sobre los temas de igualdad, a la par que se anima a los hombres a incorporarlos como prioridad en sus actuaciones**. Un deseo que, sin embargo, no es fácil de materializar por, como se explicita en algunas respuestas en los espacios de diálogo, el miedo a la pérdida de privilegios y al propio cambio que se percibe entre los varones. En este sentido, se pone el foco en avanzar hacia masculinidades no hegemónicas e igualitarias. O, en otras palabras, que cedan parte del espacio público y se sumen a las responsabilidades de cuidado, no entendido como una pérdida sino como una ganancia. Y es que no podemos olvidar que el mundo de los cuidados y de las emociones es precisamente lo que sostiene las vidas.

En este trabajar las masculinidades se hace alusión a la actuación desde espacios más allá del voluntariado, empezando por los educativos, ya que no podemos olvidar que “parece que seguir educando a los hombres en modelos no tradicionales sería más relevante en relación al voluntariado que cualquier otra acción” (García-Cano, Paterna y Martínez, 2016: 549). Un trabajo que, como hemos podido destilar de los cuestionarios y talleres, ya está en marcha con unos voluntarios que parecen superar en gran parte las normas de género masculinas.

Algo que no se puede decir en el caso de las mujeres que, aunque se incorporan a lo público, siguen vinculadas con normas como autoexigencia, complacencia, discreción o empatía que las atan a lo privado. En consecuencia, una de las tareas pendientes es problematizar y desvelar de forma directa estas normas. Esta labor pasa por un compromiso real con una transversalización del género y un cambio en la cultura organizacional que implica que todas las personas estén sensibilizadas. En la Guía *El enfoque de género en el voluntariado*, elaborado por la Plataforma Andaluza de Voluntariado (2019), se insiste en la necesidad de que las personas que participan han de estar sensibilizadas en igualdad de género, algo que se justifica en la medida en que “cada persona voluntaria se convierte en un agente de cambio en la actividad en la que participa e interviene, a su vez, en su contexto más cercano (2019: 17). Así, contar con un voluntariado sensibilizado y formado en perspectiva de género supone (17):

- Generar aprendizaje y motivación a otras personas, sean o no voluntarias, transfiriendo y posibilitando el acceso a sectores más feminizados o masculinizados a lo largo del tiempo.
- Usar un lenguaje inclusivo, eliminando acciones y conductas discriminatorias.
- Incrementar la transformación social de la acción que se realiza.

Unas oportunidades abiertas en la línea con investigaciones que señalan una relación directa entre empoderamiento, acción voluntaria y fortaleza del sector no lucrativo (Themudo, 2009). Es decir, promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres es una forma no solo de incrementar la equidad, sino también de fortalecer este ámbito. Compartimos esta opinión, pero es necesario dar un paso más y entender que esta riqueza se potenciará en clave de diversidad.

No solo (somos) mujeres. El reto de la interseccionalidad

Uno de los datos más relevantes surgidos en este informe es el perfil normativo de personas voluntarias y gestoras. No queremos olvidar que una de las principales potencialidades que destacamos al comienzo de este apartado era precisamente la feminización del voluntariado navarro. Sin embargo, esta afirmación puede terminar conformando otro oasis de igualdad que invisibiliza la complejidad de las vivencias. Las mujeres también forman parte de las relaciones de poder y son capaces de ejercer dominación, por lo que aplicar una mirada interseccional a nuestros comportamientos y entidades se antoja fundamental para una transformación real en clave de equidad.

Y es que **esa figura de voluntaria se complementaba con otros ejes de privilegio como ser blanca, heterosexual, con funcionalidad normativa, castellanoparlante, con capital cultural alto, en edad productiva, perteneciente a clases medias, oriunda de Navarra o urbana.** Un perfil altamente normativo que necesita repensarse para no caer en otros sistemas de dominación como puede ser capacitismo/cuerdismo, clasismo/aporofobia, idiomismo, edadismo, LGBATIQ+fobia o racismo, entre otros. Por eso, es esencial poner en marcha medidas para ampliar la diversidad en el voluntariado. Y, en el mientras tanto, **introducir mecanismos para no invisibilizar las experiencias de otras personas voluntarias o de aquellas que se acompañan.**

Entre las citadas, cabe destacar cómo la diglosia hace que parte del voluntariado no pueda comunicarse de manera formal e informal en euskera todo lo que le gustaría; la racialización hace mermar la legitimidad de voces; un capital cultural bajo o una trayectoria de participación corta limita las intervenciones, así como las barreras ligadas al capacitismo condicionan la comodidad. Por ello, trabajarlas se antoja un imperativo que, además, se entiende como un gran potencial para el aprendizaje individual y la transformación colectiva. Aunque, para ello, es necesario ir tejiendo estrategias en clave de cuidados.

Participar cuidando y cuidar participando



Figura 4.1 Participar cuidando y cuidar participando. Elaboración propia

En definitiva, para que la participación sea transformadora y ayude a desmantelar los sistemas de dominación, es necesario que introduzca una perspectiva de cuidados desde lo comunitario. Eso que nos gusta llamar *participar cuidando y cuidar participando* (Martínez-García y Aguado-Peláez, 2019). Algo que pasa por

incorporar protocolos de bienvenida o mecanismos de reparto de espacios (tareas, roles, voces) como la facilitación o la rotación. Y no solo.

También es imprescindible **tener en cuenta cómo impacta la triple jornada en las personas voluntarias, especialmente, en las mujeres** que siguen siendo las que se hacen más cargo de las responsabilidades de cuidados. A este respecto, otro de los consensos que surge en este informe es la facilidad que concede implicarse y/o trabajar en organizaciones de voluntariado navarras para conciliar. Sin embargo, surgen incoherencias como que al 25% de las participantes les gustaría invertir más tiempo, pero no pueden, precisamente, por este hecho. Por ello, es necesario que no se pierda la pista a la corresponsabilidad social de los cuidados en un sector tan ligado a ellos como es el voluntariado.

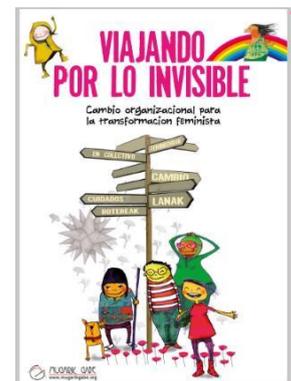
Con todo, es muy importante detenerse en, lo que se ha venido a expresar desde la economía feminista, como *Cuidado con los cuidados*. Dicho de otra manera, más tiempo de dedicación por parte de las mujeres a las tareas y roles de cuidados que, a su vez, cuentan con menor reconocimiento. Algo de especial relevancia en el mundo del voluntariado que, como ya comentamos, es una extensión de los cuidados en lo privado a lo público-comunitario donde se entiende que “sería imposible poder pagar las horas que se ejercen desde el voluntariado”, como se afirma en uno de los cuestionarios. A este respecto, es muy evocador recoger las palabras de Carol Gilligan:

“Dentro de un marco patriarcal, el cuidado es una ética femenina. Dentro de un marco democrático, el cuidado es una ética humana. Una ética feminista del cuidado es una voz diferente dentro de una cultura patriarcal porque une la razón con la emoción, la mente con el cuerpo, el yo con las relaciones, los hombres con las mujeres, resistiendo a las divisiones que mantienen el orden patriarcal [...] Una ética feminista del cuidado está asediada porque el feminismo está asediado” (2011: 22).

Por ello, es importante poner el foco en que los cuidados no son asuntos de mujeres, sino que es cosa de todo el mundo. Algo que apela hacia adentro del voluntariado y también hacia afuera, contribuyendo a construir una sociedad en clave de sostenibilidad de la vida. Es decir, los cuidados tienen que impregnar toda la entidad y no solo tenerse en cuenta en momentos puntuales. Esto implica ser más permeables a otras formas de hacer, perder miedo a dejar a un lado las rutinas, reconocer a otras personas como agentes cuando se incorporan a las entidades y, en definitiva, a una revisión feminista de la cultura organizacional.

A continuación, y para encaminarnos hacia este fin tan ambicioso, vamos a compartir algunos textos que inspiren esta transformación de las entidades en clave de cuidados.

4.2 ALGUNAS HERRAMIENTAS



¿Están nuestras prácticas grupales libres de dolencias de género? Compruébalo gracias al Patriarcalitest una herramienta de diagnóstico individual y colectivo imaginada por Ecologistas en Acción.

Si en el test encontramos necesidades de mejora, podemos iniciar una aventura de la mano de Mugarik Gabe con *Viajando por lo invisible* para transformar nuestras entidades en clave feminista.

La encontraréis aquí 🖱️

La encontraréis aquí 🖱️



El cuidado de nuestras entidades es un tema central en el trabajo de REAS Euskadi que nos regala diferentes materiales en esta línea, como esta *Será habitable o no será, apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas)*.

Además, en *El enfoque de género en el voluntariado. Guía para entidades* de la Plataforma Andaluza de Voluntariado encontrarás consejos para incorporar la perspectiva de género en diferentes momentos que afectan al voluntariado.

La encontraréis aquí 🖱️

La encontraréis aquí 🖱️



Aunque está dirigida a evaluar políticas públicas de participación ciudadana, en la *Guía evaluación* del Ayuntamiento de Pamplona se recogen varios criterios, técnicas e indicadores para el diseño y la siempre necesaria evaluación desde una perspectiva interseccional. Una herramienta adaptable para mirar el corazón de nuestras organizaciones.

La encontraréis aquí 👉



Investigación-acción educativa para desvelar y gestionar cooperativamente desigualdades de género es un estudio sobre el impacto de las normas de género en las formas de habitar las aulas y los trabajos en grupo.

La encontraréis aquí 👉



El voluntariado se constituye como un espacio fundamental para encaminarse a sociedades que aborden los retos sociales que enfrentan unas sociedades que le dan la espalda a los cuidados. En el diagnóstico *Pamplona (en)clave de cuidados* se reflexiona sobre algunos de estos retos dentro de la capital navarra.

La encontraréis aquí 👉



Gran parte de las conclusiones del estudio anteriormente citado se recogen en *Cómo hacer un aula feminista*. Una guía en la que se recogen algunos consejos para (re)pensar las aulas que pueden ser aplicados a nuestras entidades.

La encontraréis aquí 👉

4.3 PENSANDO EN EL FUTURO

En el apartado anterior, dejamos algunas sugerencias de herramientas para trabajar las desigualdades de género (y no solo) en el seno de nuestras organizaciones. Pero, antes de finalizar, queremos dejar una batería de sugerencias destiladas de este texto para seguir sembrando el campo de la igualdad.

¿QUÉ PUEDO HACER DESDE MI ENTIDAD?

- **Diagnóstico:** Determinar las desigualdades en nuestra entidad, tanto en el organigrama como en las pequeñas acciones cotidianas de nuestro día a día.
 - o **Desvelar desigualdades de género desde un enfoque interseccional en nuestra entidad:** Poner en marcha espacios de encuentro, formación, sensibilización para problematizar las dominaciones y resistencias presentes en nuestras organizaciones. Apostar por la combinación de espacios mixtos y no mixtos para asegurar el mestizaje y, a la vez, la comodidad y seguridad.
 - o **Desvelar desigualdades de género desde un enfoque interseccional en las personas y colectivos a los que acompañamos:** Tener en cuenta los diferentes dolores y deseos que los atraviesan para poder acompañar de una forma lo más cuidadora posible.
 - o **Promover procesos de reflexión** sobre cómo integrar el principio de igualdad en la entidad o cómo desarrollar la **estrategia de transversalización del principio de igualdad.**
 - o **Aplicar una perspectiva de género e interseccional a nuestras investigaciones:** Siempre que se hagan estudios, no olvidarse de la perspectiva de género desde una mirada interseccional (para ver como interacciona como otros ejes como diversidad funcional, edad, identidad de género, lugar de origen o trayectoria en un contexto determinado).
 - o **Desagregar datos por sexo** (integrando esta variable en el registro) y promover su análisis desde una perspectiva de género.
 - o **Identificar brechas de género.**
- **Mantener una actitud abierta y positiva:** Intentar superar los prejuicios y ponerse en los zapatos del resto de personas para comprender sus vivencias, deseos y malestares. Esto pasa por trabajar los prejuicios sobre los feminismos y el enfoque de género.
- **Trabajar la desactivación de las dominaciones** en el día a día de nuestra entidad:
 - o **Divulgar lo que ya tenemos:** Informar y formar sobre aquellas medidas de igualdad, derechos y responsabilidades que ya estén puestas en marcha en nuestra entidad o en entornos cercanos.

- **Superar la división de tareas y roles:** Apostar por prácticas rupturistas para fomentar el cambio de tareas, como puede ser la rotación, para impulsar la incorporación de mujeres a los ámbitos más masculinizados y viceversa.
 - **Garantizar las voces:** Incluir herramientas de facilitación para garantizar la presencia y legitimidad de todas las voces desde una perspectiva interseccional.
 - **(Re)conocer y (re)valorizar lo feminizado:** Buscar que el reconocimiento y visibilización de las tareas sea equitativo. Impulsar referentes que refuercen el compromiso con la igualdad.
 - **Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista,** no solo en los mensajes escritos sino también promoviendo imágenes y materiales audiovisuales que no reproduzcan roles y estereotipos de género. Asimismo, es algo que debemos tener en cuenta en el uso de las redes sociales, cada vez con mayor presencia en las campañas de comunicación.
 - **Ampliar y cuidar la diversidad:** Intentar ampliar el perfil del voluntariado (sumar más hombres y también más personas con discapacidad, euskaldunes, del mundo rural, racializadas...) para incorporar otras miradas y voces. Para ello, es imprescindible introducir mecanismos para favorecer su implicación.
- Seguir impulsando la perspectiva de género en las entidades de voluntariado. Cabe mencionar que existen subvenciones del INAI y del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial (👉 <https://www.igualdadnavarra.es/es/empresas-y-organizaciones>).
- **Impulsar Planes de igualdad.** Las entidades de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a implementar planes, pero las menores también tienen que incorporar medidas de igualdad. En ambos casos es una oportunidad para promover cambios profundos e incidir en la cultura organizacional de la entidad, pero para ello tiene que haber un compromiso real. También son estratégicos porque previamente hay que elaborar un Diagnóstico para identificar las brechas de género que posibilita alumbrar las desigualdades que puedan estar (re)produciéndose en la entidad.
 - **Crear protocolos:** Facilitar actuaciones en clave de bienvenida, violencias... para cuidar nuestros espacios. Desde las diferentes Administraciones también se están impulsando Protocolos de Acoso Sexual y Acoso por Razón de sexo en el marco de la Ley Orgánica 10/2022, artículo 12 y Ley Orgánica 3/2007, artículo 48, para el personal laboral de las entidades, que serían interesante **ampliar al personal voluntariado con sus especificidades**. Asimismo, habría que prestar atención a las formas de violencia que se pueden producir en el ámbito digital que también se recoge en la normativa mencionada.

- **Planificación, seguimiento y evaluación** de las políticas con perspectiva de género y enfoque interseccional (poniendo un interés especial en el eje urbano/rural).
- **Cumplir y promover el principio de presencia equilibrada en los órganos de decisión y estructuras de coordinación de las entidades.** Fomentar que la presencia equilibrada se extienda a otros ejes de identidad para favorecer la diversidad teniendo en cuenta el contexto en el que se inserta la acción voluntaria concreta.
- **Formación en igualdad** por perfil de personas implicadas en el voluntariado y por nivel de profundidad:
 - **Capacitación básica dirigida al personal voluntario y al personal de las entidades** en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia contra las mujeres. También es importante poner el foco en la capacitación feminista de las personas que se encuentran en los órganos de decisión y estructuras de coordinación.
 - **Talleres** para el empoderamiento individual y colectivo de las **mujeres voluntarias.**
 - **Talleres** sobre masculinidades igualitarias dirigido a **hombres voluntarios.**
- Poner en marcha **medidas para erradicar las segregaciones vertical y horizontal:**
 - Actuaciones para promover la presencia y liderazgo de las mujeres en los puestos y espacios de toma de decisiones en entidades de voluntariado y organizaciones vinculadas.
 - Medidas para promover la presencia de mujeres en ámbitos del voluntariado donde estén infrarrepresentadas.
 - Medidas para promover la presencia de hombres en ámbitos del voluntariado donde estén infrarrepresentados, especialmente aquellos ligados al cuidado.
- **Tejer redes**
 - **Pactos de cuidados:** Adherirse a los  **Pactos de cuidados en Navarra**, un programa impulsado por el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI) que, en el marco de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, busca impulsar el compromiso con los cuidados.
 - **En red con otras organizaciones:** Crear y/o acudir a encuentros con otras entidades para sumar sinergias a la hora de construir organizaciones libres de dominaciones.
- **Integrar la cultura de la evaluación** para conocer los progresos o retrocesos en clave de feminismo en nuestras entidades:
 - **Realizar seguimiento y evaluación** de nuestras actuaciones hacia la igualdad.

- **(Re)pensar los criterios de evaluación desde una perspectiva de género.**
- **Definir indicadores de género.**
- **Recogida de datos:** Para ello, es necesario incorporar y/o reforzar una recogida de información desde el inicio. No olvidar que cuando la recogida de datos se aplica a personas es fundamental hacerla **desagregada por sexo**. Y, en la medida de lo posible, incorporando otros ejes de identidad que posibilite avanzar en la evaluación desde una perspectiva interseccional.

¿QUÉ PUEDE HACER NAVARRA + VOLUNTARIA?

- **Crear estrategias de comunicación efectivas** para hacer llegar las actividades de la plataforma a toda la red.
- **Promover investigaciones y diagnósticos para seguir visibilizando brechas de género, desde una perspectiva feminista y más cualitativa.** Por ejemplo, normas de género, violencias, diferencias por tipo de entidades o por territorio (rural/urbano) o criterios de promoción.
- **Apostar por la formación y la sensibilización desde una perspectiva feminista** en diferentes temáticas como:
 - **Resignificar y destigmatizar los feminismos.**
 - **Trabajar las masculinidades** para promover modelos igualitarios entre los voluntarios. Enfatizar la parte positiva de la transformación, no solo poniendo el foco en la pérdida de privilegios.
 - **Desvelar y politizar malestares** respecto al género en las entidades, para lo que es fundamental crear espacios de encuentro, así como fomentar las colaboraciones y compartir buenas prácticas (como ya se recoge en el *Informe final. Impulso trabajo en red 2022*).
 - **Promover la sensibilización** del voluntariado en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.
 - **Revalorizar el espacio privado y otras formas de hacer** (acciones, actitudes, comunicación, habilidades, tareas, relaciones...).
 - **Capacitación para problematizar y superar el reparto de roles y tareas** basado en la división sexual del trabajo. Por ejemplo, ellas liderazgos o intervención, ellos administración o gestión de emociones.
 - **Aplicar una mirada feminista en la intervención.**
 - **Dinamización desde un enfoque de cuidados** (diálogo, escucha activa, horizontalidad, legitimidad de voces...).
 - **Proponer cómo aplicar una mirada interseccional en la entidad.**
 - **Otros aspectos centrados en las necesidades de las organizaciones.**

- **Apostar por la asesoría personalizada** a las entidades en clave feminista para que puedan seguir avanzando en la creación de organizaciones más igualitarias.
- **Impulsar y dinamizar espacios de reflexión** sobre desigualdades dentro y entre las entidades como:
 - o **De mujeres** para canalizar los enfados, poner en relación y crear estrategias para abordar desigualdades.
 - o **De hombres** para (re)pensar los privilegios y avanzar hacia otros modelos de masculinidades no hegemónicas.
 - o **Mixtos** desde una perspectiva dialógica para visibilizar desigualdades y explorar estrategias comunes que permitan avanzar en igualdad.
- Promover **redes de mujeres y hombres que trabajen en clave feminista** entre las entidades que conforman la red.
 - o **Fomentar espacios de participación estables** entre entidades para trabajar las desigualdades en clave feminista.
- Crear acciones para visibilizar **referentes femeninos** en el voluntariado, así como **referentes de masculinidades alternativas**. Una oportunidad para ello pueden ser reconocimientos como la distinción “Persona Voluntaria de Navarra”.
- Desarrollar campañas de sensibilización con perspectiva de género y un enfoque interseccional para despertar la atracción y revalorizar la acción voluntaria por parte de la sociedad.
- Poner en marcha procesos de **diagnóstico, evaluación y/o seguimiento externos** para abordar el funcionamiento de las entidades que conforman la red desde una perspectiva de género.
 - o Crear una herramienta unificada para valorar las actuaciones en materia de igualdad de género y no solo. Por ejemplo, la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo aplica una herramienta de  **Transparencia y Buen Gobierno en la que habría que reforzar la igualdad.**
- Promover las **buenas prácticas de organizaciones habitables**
 - o **Integrar la perspectiva de género en la cultura organizacional y en la gestión de la entidad.**
 - o **Crear documentos y protocolos** sobre cómo avanzar en igualdad en las entidades (consenso, diálogo, horizontalidad, reparto de tareas y roles, lenguaje inclusivo, violencias...).
 - o **Fomentar encuentros** para compartir experiencias virtuosas.
 - o **Visibilizar y/o premiar experiencias virtuosas** entre las entidades que trabajen por la igualdad dentro y fuera de su entidad.

BIBLIOGRAFÍA



5.1 BIBLIOGRAFÍA

Albertos Merí, Neus (2022): *Pactos por los Cuidados en Navarra. Fundamentos de los cuidados*. Gobierno de Navarra / Nafarroako Gobernua – Instituto para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Disponible en: <https://pactoscuidados.igualdadnavarra.es/pactos-por-los-cuidados/documentos/>

Bradbury, Hilary y Divecha, Simon (2020): "Action methods for faster transformation: Relationality in action". *Action Research*, 18(3), pp. 273-281.

Collins, Patricia (1990): *Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness and the politics of empowerment*. London: Routledge.

Collins, Patricia y Bilge, Sirma (2016). *Intersectionality*. Cambridge (UK): Polity Press.

Crenshaw, Kimberlé (1991): "Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color". *Stanford Law Review*, nº 43(6), pp.1241-1299.

Díaz Sánchez, Pilar (2012): "Las fuentes orales y la construcción de relatos biográficos: mujeres trabajadoras de la dictadura franquista". En González, Miren Llona: *Entreverse: teoría y metodología práctica de las fuentes orales*. Leioa: UPV/EHU, pp. 187-216.

Gallastegi, Asier (2020): "Las cuatro habitaciones del cambio. Profundización". En *Korapilatzen* [página web]. Disponible en: <https://korapilatzen.com/2020/02/21/las-cuatro-habitaciones-del-cambio-profundizacion/> [Consulta, 11/02/2023]

García-Cano, Andrés; Paterna, Consuelo, y Martínez, Carmen (2016): "Influencia del autoesquema de género y del tipo de servicios de las ONG en las actividades de voluntariado". *Revista de Psicología Social*, 31(3), pp. 536-553. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/02134748.2016.1190129>

Gilligan, Carol (2011): *Joining the resistance*. Cambridge (UK), Polity Press

- Luxán Serrano, Marta Y Azpiazu Carballo, Jokin (2016): "Metodologías de investigación feminista". Módulo III; Metodología para la implementación de la igualdad. Máster en Igualdad de Hombres y Mujeres: Agentes de igualdad.
- Martínez-García, Patricia; Aguado-Peláez, Delicia, y Ahedo, Igor (2022): *Investigación-acción educativa para desvelar y gestionar cooperativamente desigualdades de género*. Vitoria/Gazteiz: Emakunde. [pendiente de publicar]
- Martínez-García, Patricia y Aguado-Peláez, Delicia (2019): *Pamplona (en)clave de cuidados. Diagnóstico sobre la situación de los cuidados en Pamplona-Iruñea*. Disponible en: <https://www.pamplona.es/sites/default/files/2019-09/ARADIA%20Diagnostico%20Pamplona%20EnClave%20de%20Cuidados%2025-5-2019.pdf>
- Martínez-Palacios, Jone (coord.) (2017): *Participar desde los feminismos. Ausencias, expulsiones y resistencias*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Martínez-Palacios, Jone (2018): *Innovaciones democráticas feministas*. Madrid: Editorial Dikynson.
- Pérez Orozco, Amaia (2020): "Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista". *Revista de Economía Crítica*, 9, pp. 131-144. Disponible en: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/26/diagnostico_crisis_feminista_A.Orozco.pdf
- Themudo, Nuno S. (2009): "Gender and nos profit sector". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, pp. 663-683. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0899764009333957>
- Zunzarren Avelino, Irati (2021): *La situación de la mujer en las organizaciones de voluntariado en Navarra* (TFG). Pamplona: Universidad Pública de Navarra.

5.2 PRINCIPALES DOCUMENTOS CONSULTADOS

5.2.1 NORMATIVOS

Gobierno de España: *Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado*.

Gobierno de Navarra: *Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo, del Voluntariado de Navarra*.

Gobierno de Navarra: *Ley Foral 12/2918, de 22 de marzo, de Participación Democrática en Navarra*.

Gobierno de Navarra: *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres*.

5.2.2 ESTRATÉGICOS

Gobierno de Navarra - Departamento de Políticas Sociales (2013): *Estrategia Navarra de Voluntariado*. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/36EB4F3F-4131-47A3-8248-D2C174B54A86/311251/Estrategiavoluntariadoglobal.pdf>

Gobierno de Navarra – Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior: *Informe de evaluación del impacto de género del II Plan de Voluntariado 2022-2023*.

Gobierno de Navarra: *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Navarra (2022-2027)*. Disponible en: <https://www.navarra.es/documents/48192/16432563/PLAN+ESTRAT%C3%89GICO+IGUALDAD+2022-2027.pdf/844d3647-844c-2100-659a-954c76f35342?t=1651675362236>

Navarra + Voluntaria / Nafarroa, Orotan Lagun: *II Plan de Voluntariado de Navarra (2022-2023)*. Disponible en: <https://navarramasvoluntaria.navarra.es/es/navarra-voluntaria>

5.2.3 DIAGNÓSTICOS, ESTUDIOS E INFORMES

Navarra

Instituto Navarro de Estadística (NASTAT): Encuesta de Empleo del Tiempo (2010): <https://nastat.navarra.es/es/operacion-estadistica/-/tag/empleo-del-tiempo>

Navarra + Voluntaria / Nafarroa, Orotan Lagun: *Informe final. Impulso trabajo en red 2022*.

Red2Red Consultores (2017): *La situación de las mujeres y los hombres en la Comunidad Foral de Navarra. Un diagnóstico previo al Anteproyecto de Ley de Igualdad del Gobierno de Navarra*. Instituto Navarro para la Igualdad. Disponible en: <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-32-f-es.pdf>

Taller de Sociología, S.L. y Navarra + Voluntaria / Nafarroa, Orotan Lagun (2020): *Estudio sobre el voluntariado de Navarra*. Más información aquí: <https://www.navarra.es/es/noticias/2019/12/04/un-30-de-la-poblacion-participa-en-acciones-de-voluntariado>

Otros territorios

Murgibe. Consultoría de Igualdad (2021): *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*. Donostia-San Sebastián: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

- Plataforma Andaluza de Voluntariado (2019): *El enfoque de género en el voluntariado. Guía para entidades*. Disponible en: <https://voluntariadoandaluz.org/index.php/2021/02/12/guia-el-enfoque-de-genero-en-el-voluntariado/>
- Plataforma de Voluntariado de España (2020): *El voluntariado ante el espejo*. Disponible en: https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/01/voluntariado_ante_el_espejo-2-3.pdf
- Plataforma de Voluntariado de España (2022): *La acción voluntaria 2022*. Disponible en: <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/11/laaccionvoluntaria-2022-1.pdf>

5.3 HERRAMIENTAS PARA INSPIRAR(NOS)

- Aguado-Peláez, Delicia; Martínez-García, Patricia; Güemes, Cecilia, y Ahedo, Igor (2023): *Cómo hacer un aula feminista*. Ministerio de Educación y Formación Profesional (Colección *La aventura de aprender*). Disponible en: <http://laaventuradeaprender.intef.es/guias/-como-hacer-aulas-feministas-presentacion>
- Alboan Fundazioa, EGK, Giltzarri e Indautxuko Eskautak (2021): *Repensar el tiempo libre educativo desde la coeducación. Guía metodológica para la elaboración de planes de coeducación a través de autodiagnósticos participativos*. Disponible en: <https://www.edukalboan.org/es/actividad/repensar-el-tiempo-libre-educativo-desde-la-coeducacion-guia-metodologica-para-la>
- Bascuas, Maisa; Roco, Josefina; Piris, Silvia; Cabrea, Melissa; Ortega, Naroa, y Pérez, Zaloa (2021): "Construir, cuidar, habitar: prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria". *Papeles de la economía solidaria*, 6. Disponible en: <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Papeles-ES06-cas.pdf>
- Gobierno de Navarra – Instituto Navarro para la Igualdad (2022): *Guía para la elaboración y puesta en marcha de los Pactos de Cuidados*. Disponible en: <https://pactoscuidados.igualdadnavarra.es/guia/>
- Martínez-García, Patricia y Aguado-Peláez, Delicia (2018): *Guía Evaluación. Herramientas prácticas para evaluar las políticas participativas del Ayuntamiento de Pamplona*. Pamplona-Iruñea: Ayuntamiento de Pamplona. Disponible en: <https://www.aradiacooperativa.org/guiaevaluacionpamplona/>

- Mugarik Gabe (2019): *Viajando por lo invisible. Cambio organizacional para la transformación feminista.* Disponible en: <https://viajandoporloinvisible.mugarikgabe.org/es/inicio/>
- Piris, Silvia; Sáenz de Ugarte, Eva; Balboa, Txelu, y Pérez, Zalao (2020): *Será habitable o no será. Apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas).* Bilbao: REAS Euskadi. Disponible en: <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Guia-sera-habitable-2020-cas.pdf>
- Plataforma del Voluntariado de España (2018): *Voluntariado en plan de igualdad.* Disponible en: <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/11/voluntariado-en-plan-de-igualdad.pdf>

