

De conformidad con lo establecido en la Ley Foral 14/2004 y en el ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011 se emite el presente **INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN DE ACCIÓN DE VOLUNTARIADO 2018-2020.**

Para la realización del mismo, se han seguido las instrucciones contenidas en el citado Acuerdo y en la Guía metodológica para elaborar informes de impacto de género del Gobierno de Navarra, y en consecuencia, el Informe de Impacto por razón de sexo se estructura en los siguientes apartados:

1. *Fundamentación del informe*: Marco normativo en el que se inscribe el presente informe.
2. *Pertinencia de género*: resultados de la valoración de la oportunidad y necesidad del texto que se pretende aprobar, justificando la conclusión a que se llega.
3. *Marco normativo e información contextual*: Mandato normativo al que el Plan debe dar respuesta en materia de voluntariado y datos estadísticos generales sobre la situación de hombres y mujeres relacionados con los ámbitos de actuación sobre los que incide el Plan, analizados desde la perspectiva de género.
4. *Impacto previsible de la norma sobre la igualdad*: previsión del efecto del Plan de Voluntariado en virtud del análisis de los datos estadísticos que se presentan y del mandato normativo derivado de la legislación vigente en la materia. Constituye una valoración del impacto previsible de la norma sobre la igualdad y sobre el acceso igualitario a la acción voluntaria.
5. *Lenguaje de la norma*: resultados de la revisión del Plan desde los criterios del lenguaje no sexista.
6. *Conclusiones y verificación*: conclusiones a que se llega tras el análisis desde la perspectiva de género, con relación a su impacto previsible sobre la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación. Resultados del proceso de verificación utilizando la herramienta de

comprobación (Lista de verificación) que se adjunta como Anexo final del presente informe.

1. FUNDAMENTACIÓN

La citada Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre (Boletín Oficial de Navarra nº. 150, de 15 de diciembre de 2004), del Gobierno de Navarra y de su Presidente, en su art. 52 y 53 regula que en el proceso de elaboración de leyes y decretos forales se emitirá por el órgano emisor de la norma un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en la misma. La misma ley, en su art. 62, obliga a que este informe acompañe a los proyectos de disposiciones reglamentarias.

Así mismo el citado ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para elaborar los informes de impacto por razón de sexo, establece tanto el tipo de normas que deben acompañarse del informe de evaluación de impacto como el contenido del mismo.

Así mismo, el artículo 22.2 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres prescribe la necesidad de incorporar a las disposiciones normativas de carácter general un informe de impacto por razón de género: “todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género”.

Por ello, y en desarrollo de estos mandatos, se emite el presente informe de evaluación de impacto por razón de sexo del Plan de Acción Voluntariado 2018-2020.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO

Toda norma o intervención que afecte directa o indirectamente a personas (y por lo tanto, sobre mujeres y hombres), tenga incidencia sobre el acceso a recursos y pueda influir en la ruptura de los estereotipos de género, tendrá un impacto sobre la igualdad y en consecuencia resulta **pertinente al género**.

El Plan objeto de informe, regula una materia que tiene un efecto directo sobre una multiplicidad de personas motivo por el cual cumple uno de los primeros requisitos de la pertinencia al género¹.

Por otro lado, el contenido incide en la participación social de la ciudadanía, hombres y mujeres, por lo que también resulta pertinente al género.

Por último, en la misión del Punto de información y coordinación del voluntariado, sobre el cual pivota el plan, tiene como finalidad última la de "contribuir a la consecución de una sociedad navarra más igualitaria, solidaria y participativa".

Por lo tanto estamos ante un Plan en el que resulta necesario hacer un análisis y valoración de su contenido para identificar su potencial impacto sobre la igualdad efectiva de las mujeres.

3. MARCO NORMATIVO E INFORMACIÓN CONTEXTUAL PREVIA

Para prever el efecto sobre la igualdad del Plan resulta necesario comparar el objeto y contenido del mismo con los mandatos normativos existentes en relación con ese objeto, además de realizar un acercamiento en cifras, desde el punto de vista que nos afecta, a la realidad de la prestación de servicios sociales y sanitarios, así como de las entidades del tercer sector.

3.1. El marco normativo.

En el **ámbito internacional**, la *Declaración Universal sobre Voluntariado*, firmada en París en 1990, el Voluntariado, inspirado en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de 1948, y en la Convención Internacional de los Derechos del Niño, de 1989, considera su compromiso como instrumento de desarrollo económico, cultural, social y medio ambiental, en un mundo en continuo cambio y hacen suyos los principios de que "cualquier persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica"..

A nivel **europeo**, la *Carta Europea para los voluntarios: una Declaración Básica* propone que sea adoptada de forma voluntaria por todas las

¹ Guía metodológica para elaborar informes de impacto de género del Gobierno de Navarra

organizaciones que de una u otra manera, están relacionadas con el trabajo voluntario, por la Administración y por las propias personas voluntarias.

Reconociendo la amplia diferencia entre prácticas y normas, esta Carta representa una declaración de intenciones.

En el **ámbito estatal**, La Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, reguló por vez primera esta materia, lo que supuso un hito importante en su reconocimiento y fomento. Casi veinte años después, esta Ley se vio desbordada por la realidad de la acción voluntaria y se hizo necesario un nuevo marco jurídico que respondiera adecuadamente a la configuración y a las dimensiones del voluntariado en los comienzos del siglo XXI.

Por ello, se aprobó la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Entre sus principios, se encuentra "La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado"

En el ámbito de la **normativa foral**, la Ley Foral 17/2019, de igualdad entre mujeres y hombres, contempla en su preámbulo, que el empoderamiento y participación de las mujeres en el espacio público se constituye como una estrategia colectiva dirigida al crecimiento y toma de conciencia de la capacidad que tienen las mujeres para, por un lado, diseñar sus vidas y vivirlas con autonomía y, por otro, intervenir en las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

La Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo, del voluntariado en Navarra, define los requerimientos que las entidades de voluntariado y con voluntariado, deben cumplir.

La Orden Foral 13/2014, de 13 de mayo, crea el Censo de entidades con Acción Voluntaria. Otras normas regulan el Consejo Navarro del Voluntariado y la Comisión Interdepartamental del Voluntariado de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Analizadas las precitadas normas, la única referencia expresa a la igualdad de género en las mismas, se observa una total falta de referencias explícitas a la igualdad de género, o a la participación social de las mujeres, a excepción de

la Ley 45/2015, que contempla en sus principios la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

3.2. Información contextual previa.

Se pretende realizar una aproximación elemental a la realidad, con datos desagregados por sexo, de la materia objeto del Plan que se está evaluando. Asimismo, se intentará exponer someramente la situación del voluntariado en cuanto a la posición de mujeres y hombres en el mismo.

Las fuentes de información utilizadas provienen del Diagnóstico cualitativo sobre el voluntariado de acción social en Navarra, impulsado por el Observatorio de la Realidad Social.

Dicho estudio refiere que existe una importante carencia de información científica y sistematizada sobre el fenómeno del voluntariado en Navarra. Los datos utilizados para la realización de la Estrategia Navarra del Voluntariado, en 2014, se basan en aproximaciones.

Hoy en día, en Navarra sigue sin existir un registro o censo con información contrastada y actualizada sobre el número de personas que realizan voluntariado en las entidades de acción social, ni existen datos sobre cuál es el perfil de estas personas, ni información suficiente sobre las motivaciones o intereses que les llevan a realizar esas labores de voluntariado.

No obstante, para la elaboración del informe de impacto de género del Plan analizado, se han encontrado algunos datos y estudios que pueden permitir cierto análisis con perspectiva de género:

El CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas, con motivo del año europeo del voluntariado, introdujo en su barómetro de opinión del mes de marzo de 2011 varias preguntas que permiten conocer con cierto detalle las actitudes de la población española en relación con el voluntariado.

Cuando se analizan las actividades por sexo se comprueba que existe una masculinización de las áreas de deporte, ocio y tiempo libre, medio ambiente, protección de animales o la protección civil, y una feminización en las áreas de discapacidad y dependencia, educación y cultura y salud. Es decir, se

reproducen en las actividades de voluntariado los roles y estereotipos de género que se dan en la sociedad.

El último Anuario del Tercer Sector de Acción Social (EDIS y Fundación Luis Vives, 2015), refleja que seis de cada diez personas voluntarias del sector son mujeres, frente al 39,8% de hombres. Esto supondría que 766.000 mujeres y 506.000 hombres estarían realizando voluntariado de acción social en España, y en Navarra estas cifras aproximativas indicarían la participación en trabajos voluntarios de acción social de 10.400 mujeres y 6.900 hombres. Los resultados confirman esta mayor presencia femenina en todos los niveles y en todos los ámbitos del Tercer Sector de Acción Social, si bien hay que destacar un leve y continuado incremento de la participación masculina en este tipo de voluntariado durante la última década.

Según el estudio sobre "Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo", de Josefina Piñón, como resultado de su tesis doctoral "Invisibles, precarios y solidarios: lo que el género desvela. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo", el contenido del trabajo en el Tercer Sector, como trabajo de servicios, trabajo de ayuda y cuidado, apela a las "cualidades femeninas", al "talento natural", respondiendo a una cultura de identidad de género donde la representación del trabajo femenino como ayuda persiste en una dimensión ideológica, desvalorizando así su trabajo.

Para finalizar, el Estudio sobre la igualdad de género en el voluntariado, de la Fundación Tomillo, del año 2018, elabora unas conclusiones que son de interés en el campo que se está analizando:

- La acción voluntaria es mayoritariamente femenina. Las mujeres tienden en mayor medida a aportar su trabajo y su tiempo de forma altruista mediante la acción voluntaria.
- Los valores y estereotipos asociados al sistema sexo-género de nuestra sociedad permiten explicar en cierta medida que las mujeres sean más propensas, desde la asunción de su rol tradicional de género, a aportar más tiempo al voluntariado para la mejora y el cuidado de la

comunidad. Esos roles impregnan la motivación e interés para realizar un voluntariado, la elección del tipo de acción voluntaria, que en general tiende a estar segregada por sexo, así como las dificultades que se encuentran para no hacerlo – en las mujeres en mayor medida, la falta de información, dinero y tiempo, y en los hombres, la falta de motivación o de conciencia social.

- Este trabajo en general sigue siendo poco visible para la sociedad. Como las fuentes secundarias consultadas demuestran, sigue produciéndose un cierto desconocimiento social sobre lo que es la acción voluntaria y lo que implica, una invisibilización que puede pensarse, aunque no se haya indagado al respecto en esta investigación, está en relación con el hecho de que el voluntariado esté feminizado. En general el trabajo no remunerado tiene una menor consideración y prestigio social, y esto ocurre tradicionalmente con el trabajo reproductivo y de cuidados desarrollado por las mujeres en el ámbito doméstico, la familia, el vecindario o el trabajo comunitario.
- El Tercer Sector, principal actor responsable de programas de acción voluntaria, está altamente feminizado y adolece de las mismas problemáticas – salariales, de condiciones laborales precarias, de escaso reconocimiento y de desigualdad – que el sector privado. Esto afecta necesariamente al cumplimiento con el principio de igualdad entre mujeres y hombres que debe prevalecer en el diseño, implementación y desarrollo de los programas de voluntariado que gestionan estas organizaciones.
- Del mismo modo, hay todo un campo de trabajo relacionado con el impacto social que la acción voluntaria tiene o puede tener en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres entre los colectivos destinatarios (niñas y niños, familias, barrios, mujeres víctimas de violencia, etc.), y según el tipo de programas que se apoyen (fomento del emprendimiento, fomento de las vocaciones científico-tecnológicas, prevención del abandono escolar prematuro, apoyo a la inserción, empoderamiento, etc....).
- Emergen como áreas de acción prioritaria en términos de promoción de igualdad entre mujeres y hombres para próximos años, la

formulación de objetivos concretos de igualdad en la formulación de los proyectos, facilitar herramientas tanto al personal de las entidades como a las personas voluntarias para implementar los programas con enfoque de género y el impulso y promoción de esta línea.

4. IMPACTO PREVISIBLE DEL PLAN SOBRE LA IGUALDAD

Del análisis del Plan analizado, se proponen las siguientes cuestiones a tener en cuenta para que éste tenga un impacto positivo sobre la igualdad de mujeres y hombres:

Es necesario recoger y ofrecer datos sistemáticamente desagregados por sexo en todas las dimensiones de interés de la actividad voluntaria y que estos datos se actualicen regularmente.

El trabajo de revisión documental, muestra que la falta de enfoque de género en los estudios que usualmente se realizan impide hacer análisis más profundos acerca de las características de la participación voluntaria por sexo. No es suficiente con la desagregación de datos por sexo si esta desagregación no permite los cruces de variables pertinentes para entender mejor el concepto, las motivaciones, los métodos de acceso, los niveles de participación, las preferencias en la acción voluntaria, las barreras, etc., de mujeres y hombres voluntarios.

Por lo tanto, se propone que en las Acciones para 2019, en concreto la 19-04 "Ampliación estudio 2018 a la realidad de voluntariado de todos los departamentos del Gobierno de Navarra: PRIMER ESTUDIO SOBRE VOLUNTARIADO EN NAVARRA; cuantitativo y cualitativo; prestar especial atención a tendencias, nuevos perfiles, formatos..." se incluya la perspectiva de género.

En la acción 19-03.01 y 02, tanto en el informe anual como en la memoria anual, se dará toda la información desagregada por sexo, y analizada con perspectiva de género.

Para evitar reproducir incidir en la ruptura de roles y estereotipos de género, se propone que en la acción 20-14 "Campaña de sensibilización/captación" se mencione explícitamente que se evitará reproducir imágenes o mensajes que perpetúen los roles tradicionales de hombres y mujeres.

Se propone asimismo que la Composición de la Comisión Técnica diseñada en el apartado "Marco de Coordinación", sea paritaria en su composición.

Se hace la misma recomendación para el Consejo Navarro del Voluntariado y para la Comisión Interdepartamental; si no es posible la paridad en esta última, será conveniente el asesoramiento de una persona con formación en igualdad de género.

Respecto al Punto de Información y Coordinación del voluntariado, dentro de los objetivos del marco estratégico, el número 3, relativo al Censo Navarro de Voluntariado, deberá recoger los datos desagregados por sexo.

En conclusión, a pesar de no ser un Plan con la perspectiva de género integrada, y entendiendo las dificultades que esto supone dada la carencia de datos en nuestra comunidad, y siendo conscientes de que existen desigualdades e inequidades de género en el ámbito del voluntariado y en el sector de la acción social, se deben incorporar pequeñas medidas, ya mencionadas, para preveer un impacto positivo sobre la igualdad en el ámbito del voluntariado.

5. LENGUAJE

Revisado el Plan de Acción Voluntariado 2018-2020 desde los criterios del lenguaje no sexista, no se han encontrado apenas términos que deban ser modificados, por lo que se concluye que este proyecto de norma cumple con la normativa vigente a este respecto (Art. 14.11 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres). Los únicos términos susceptibles de modificación se han propuesto al órgano emisor de la norma para su modificación en texto anexo al presente informe.

6. CONCLUSIONES Y VERIFICACIÓN

En definitiva, se puede afirmar que, siguiendo la legislación vigente, nos encontramos con un Plan que recoge la propuesta de actuación del Gobierno de Navarra para el periodo 2018-2020 orientada a contribuir al conocimiento, reconocimiento, fortalecimiento e impulso de la acción voluntaria en Navarra. Puede tener un potencial impacto positivo sobre la igualdad si se introducen pequeñas medidas tendentes a mejorar la disposición y posterior análisis de la información, a intentar romper ciertos estereotipos de género, y a incorporar la paridad en las comisiones y grupos de trabajo creados.

En Pamplona-Iruña a 18 de mayo de 2017



Fdo: Agustín Otazu Elcano



Fdo.: Natalia Zarranz Oreste

Unidad de Igualdad de Género
Departamento de Derechos Sociales