

ACCIÓN VOLUNTARIA EN NAVARRA

DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



RESUMEN EJECUTIVO

ACCIÓN VOLUNTARIA EN NAVARRA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESUMEN EJECUTIVO

COORDINACIÓN

NAVARRA + VOLUNTARIA

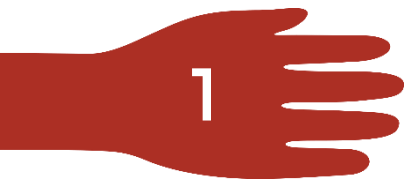
navarramasvoluntaria.navarra.es/

INVESTIGACIÓN, REDACCIÓN Y MAQUETACIÓN

PATRICIA MARTÍNEZ-GARCÍA Y DELICIA AGUADO-PELÁEZ

ARADIA COOP.

www.aradiacooperativa.org



INTRODUCCIÓN

Son pocas las investigaciones y estudios que profundizan en el voluntariado desde una perspectiva de género. Desde esta consideración, durante la vigencia del II Plan de Voluntariado de Navarra se afronta esta carencia, con el fin de seguir promocionando la igualdad entre mujeres y hombres en el documento estratégico que siga. Así, el presente texto busca ahondar en un sector que, por los valores en los que sustenta y por la alta presencia de mujeres, se entiende como un espacio equitativo. Y, en cierta medida, así es, si bien es preciso alumbrar zonas opacas en las que el sistema sexo-género consigue colarse.

Justamente, 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. A esta intención general, se suman otros fines 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.

Para alcanzar estos objetivos, la investigación parte de un marco de interpretación que bebe de dos enfoques como son la **investigación-acción participativa con perspectiva feminista** y b) un **enfoque interseccional**. Desde estas premisas, se utiliza una cesta metodológica que entremezcla técnicas cuantitativas y, especialmente, cualitativas que nos ayudan a complejizar las formas de dominación a las que los datos no llegan.

El proceso de elaboración de este informe ha seguido el esquema-acordeón de apertura-cierre con seis etapas que marcan el camino recorrido durante la investigación (ver FIGURA 1.1).

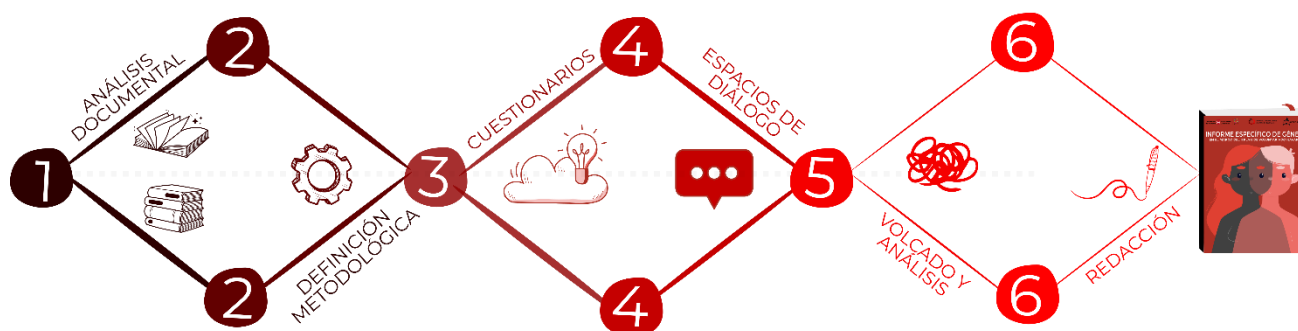


Figura 1.1 Fases de la investigación. Elaboración propia.

Siguiendo este esquema, para obtener información de manera directa sobre las (des)igualdades entre hombres y mujeres en entidades que forman parte de Navarra + Voluntaria se realizaron **cuestionarios** y **talleres**. Los cuestionarios no siguen una lógica estadística, sino que tienen un fin exploratorio a través de dos tipos de perfil:

- Voluntariado. Responden 173 personas, 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.
- Personas gestoras de entidades de Navarra + Voluntaria. Responden un total de 33, de las cuales el 78,8% son mujeres; un 18,2% son hombres y un 3% ha preferido no responder.

Este trabajo de reflexión individual se complementa con dos espacios de diálogo no mixtos de tres horas de duración, dinamizados con metodologías participativas y un enfoque de cuidados para garantizar un reparto de voces y legitimidades de todas las personas participantes. En el primero de los talleres participan 22 mujeres y en el segundo son 6 hombres los que se implican.

Resultado de todo ello es la investigación *Acción voluntaria en Navarra desde la perspectiva de género*, cuyas conclusiones principales se reflejan en el resumen que contienen estas páginas. Para quienes deseen profundizar, **recomendamos acudir al estudio completo** donde se presta atención, de forma detallada, a dolores, necesidades, expectativas y potencialidades que encuentran mujeres y hombres en su práctica de voluntariado.

Para terminar esta introducción, no queremos dejar pasar la oportunidad de **agradecer las aportaciones** de las personas que, de una forma u otra, se han implicado en la elaboración de este proyecto.



Taller voluntariado mujeres

Taller voluntariado hombres



Imagen 1.1: Fotografías de los talleres con el voluntariado.

TAILERRAK

GENERO-DESBERDINTASUNAK NAFARROAKO BOLUNTARIOETZAN

URTARRILAK 25, ASTEAZKENA

IRUÑA



Relatorías visuales



Setem Nafarroa. Catering comercio justo

Trabajando en el suelo



Imagen 1.2: Fotografías de los talleres con el voluntariado.

PRINCIPALES RESULTADOS

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.

Junto a sus valores, esta consideración de sector igualitario también parte de su feminización. La alta presencia de mujeres tiene unas implicaciones positivas en relación con la igualdad. Por un lado, beneficia la implicación femenina en los asuntos público-comunitarios. Por otro lado, favorece la construcción de espacios más cómodos y seguros, con unas formas de hacer que debilitan las lógicas masculinas de participación política y social. En este sentido, también cabe destacar la permeabilidad del voluntariado a masculinidades alternativas al modelo hegemónico. Con todo, se puede detectar una mayor fluidez en las identidades de género con relación a los patrones tradicionales.



Figura 1.2 Porcentaje de mujeres y hombres en el voluntariado navarro. Fuente: *Estudio sobre el voluntariado de Navarra* (2019). Los porcentajes ofrecidos por la plataforma Navarra + Voluntaria elevan estos datos al 66% y 32,8%, respectivamente. Fuente: Elaboración propia.

Pese a estas fortalezas, el sistema sexo-género encuentra fisuras en las que colarse en el propio corazón del voluntariado. Esto es así porque, como parte de la sociedad en la que se inserta, está atravesado por las lógicas binarias y jerárquicas del sistema sexo-género: (1) Público/Privado; (2) Razón/Emoción; (3) Dominación/Subalternidad, y (4) Sujeto/Objeto. Estas lógicas condicionan **la atribución de espacios, expectativas o tareas en función de si las personas son leídas como hombres o mujeres**.

La consecuencia más evidente es **la propia valoración del voluntariado, que tiene un menor reconocimiento que otras formas de participación política y social**. 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 institucional. 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 en la inestabilidad económica.



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



Figura 1.4 Debilidades del voluntariado desde una perspectiva de género. Fuente: Varios estudios. Elaboración propia.

Vayamos ahora repasando cómo se manifiestan algunos de estos elementos en la realidad de las entidades y las vivencias de las personas que las conforman.

El voluntariado como espejo y reflejo de la división sexual del trabajo

En cuestionarios y talleres se ha reivindicado el papel del voluntariado como debilitador de roles y estereotipos de género tradicionales. No obstante, aunque sus manifestaciones son más sutiles que en otros ámbitos, la división sexual del trabajo encuentra su hueco. Por un lado, se manifiesta en la segregación horizontal. Los ámbitos de preferencia están condicionados por el sexo, y los hombres se involucran más en áreas como deportes o protección civil, mientras las mujeres están más presentes en temas sociales, educativos y de salud. Por otro lado, se expresa en la segregación vertical. Se identifica un desequilibrio entre cargos directivos, profesionales y voluntariado de base, con una masculinización proporcionalmente considerable de los órganos de decisión y coordinación.

Además, la división sexual del trabajo condiciona los modelos de voluntariado de mujeres y hombres en, al menos, dos aspectos: 1) Implicación y trayectoria y 2) Tareas que desempeñan y roles que interpretan. Respecto a lo primero, las mujeres participan más puntualmente, en itinerarios más interrumpidos y de manera menos intensa que los hombres. En el caso de los voluntarios, cabe señalar que su implicación aumenta en edades superiores y en situación de jubilación, mientras las mujeres tienen un perfil más diverso a este respecto y su presencia es mayor en las franjas de edad más jóvenes.

Cabe mencionar que, entre las personas gestoras, más del 50% 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. También sería relevante ahondar en el elemento territorial, pues se ha constatado una mayor presencia de hombres entre las personas gestoras del mundo rural. Un estudio en esta línea podría ayudar a conocer si es una coincidencia o es un área en la que poner la atención.

Por último, en lo que se refiere al reparto desigual de tareas y roles es más sutil que en otros espacios, pero existe. Y lo hace especialmente en la fortaleza del vínculo entre las mujeres y los cuidados, siendo ellas quienes se siguen encargando de la gestión emocional y de las labores más invisibilizadas, mientras ellos se proyectan más públicamente en liderazgos, creatividad y labores técnicas.

Más allá de la igualdad formal

La inclusión de objetivos y políticas activas de igualdad parece estar extendida en las entidades. 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.

A este respecto, destaca la desigualdad de conocimiento sobre las políticas de igualdad entre personas voluntarias y gestoras, por lo que habría que reforzar la formación, sensibilización y dotación de herramientas a las bases de las entidades. Asimismo, habría que incorporar instrumentos para un **cambio organizacional desde una perspectiva feminista** que posibilite abandonar rutinas, reparto de tareas y expectativas que se dan por naturalizadas entre mujeres y hombres. Este elemento se considera fundamental para problematizar el hecho de que **ser un sector feminizado no lo exime de reproducir lógicas de dominación masculinas** (estilo de comunicación, patrón de militancia heroica, reconocimiento de lo productivo vs invisibilización de lo reproductivo, etc.).

La igualdad, un problema individualizado y de mujeres

En los cuestionarios, **varias respuestas relacionan la desigualdad con gustos, habilidades o miedos personales**. 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. Esto pone en evidencia la necesidad de invertir esfuerzos en construir espacios desde los que problematizar y hacer pedagogía en materia de igualdad, pues no se puede actuar sobre lo que no se ve.

Además, 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 y 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.

Un espacio (casi) seguro para todas

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. Por un lado, en un porcentaje muy bajo de los cuestionarios se desprende un vínculo entre las mujeres y el sentirse violentada. Es bajo, pero existe, por lo que hace falta actuar sobre ello, además de poner esfuerzos en construir lugares de confianza que posibiliten alumbrar lugares opacos de violencia.

Por otro lado, 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. Asimismo, hay que prestar atención a las distintas formas de violencia que se pueden estar produciendo y que se han mencionado en los cuestionarios de forma

Un voluntariado feminizado, pero normativo. El reto de la interseccionalidad

Se ha mencionado más de una vez que el voluntariado es un sector feminizado. Esta mayor presencia de mujeres no está reñida con la reproducción de un perfil normativo, tanto entre las personas voluntarias como gestoras, que nos habla de formas de exclusión. 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.

La figura de voluntaria se complementa 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 crear referencialidades

desde la heterogeneidad. Y, en el mientras tanto, **introducir mecanismos para no invisibilizar las experiencias de otras personas voluntarias o de aquellas que se acompañan.**



Figura 1.5 Perfil del voluntariado que responde a los cuestionarios. En el caso de las personas gestoras, este patrón se repite e, incluso, refuerza. Elaboración propia.

Entre los ejes mencionados, 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

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 hemos llamado *participar cuidando y cuidar participando* y que, de forma muy resumida, 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 mujeres voluntarias** 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.

Y esto pasa por tener en cuenta la advertencia de la economía feminista a través de la fórmula *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. 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.

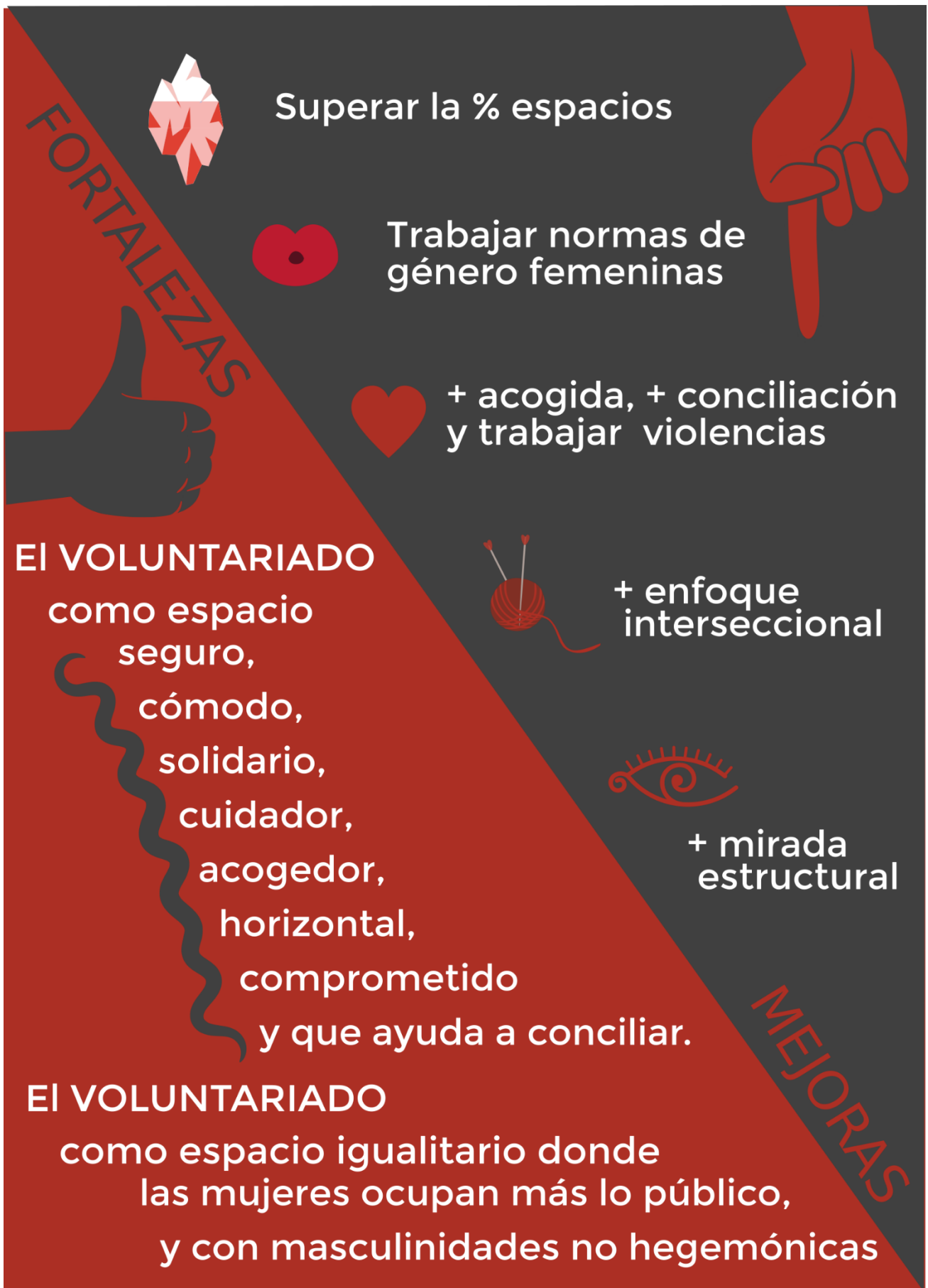


Figura 1.6 Principales ideas en torno a fortalezas y debilidades para la igualdad de género según los cuestionarios al voluntariado. Elaboración propia.

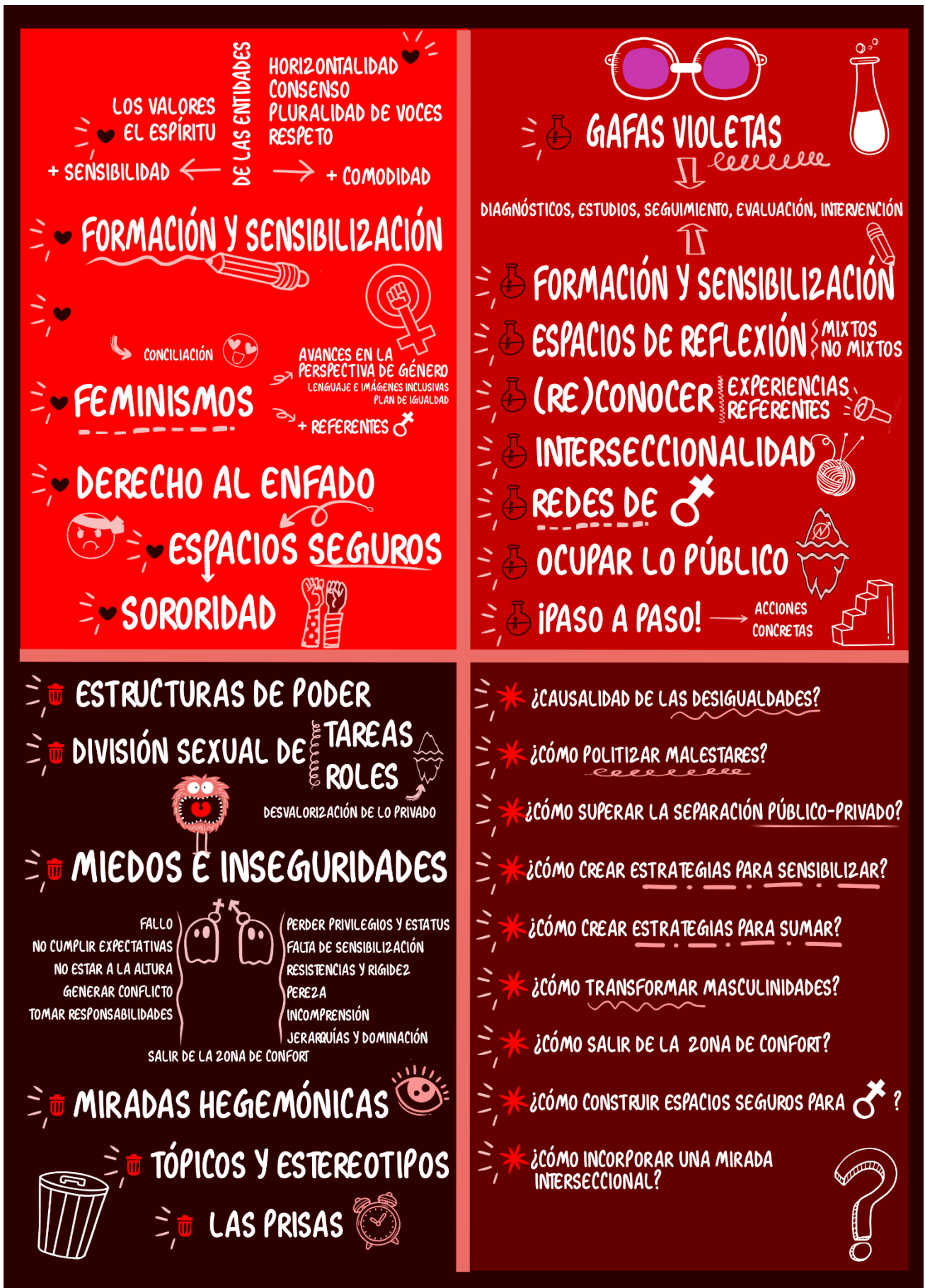


Figura 1.7 Principales ideas obtenidas en los talleres. Elaboración propia


PROPUESTAS DE MEJORA

Paralelamente al diagnóstico de las desigualdades desde una perspectiva de género, se va conformando una cesta de sugerencias para avanzar hacia un voluntariado igualitario entre mujeres y hombres, en su diversidad.

¿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.
 - **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.
 - **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.
 - **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.**
 - **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).
 - **Desagregar datos por sexo** (integrando esta variable en el registro) y promover su análisis desde una perspectiva de género.
 - **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:
 - **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, pero las menores también pueden implementar, voluntariamente, 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) en el voluntariado.
- **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:
 - **De mujeres** para canalizar los enfados, poner en relación y crear estrategias para abordar desigualdades.
 - **De hombres** para (re)pensar los privilegios y avanzar hacia otros modelos de masculinidades no hegemónicas.
 - **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.
 - **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 externas** para abordar el funcionamiento de las entidades que conforman la red desde una perspectiva de género.
 - 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**
 - **Integrar la perspectiva de género en la cultura organizacional y en la gestión de la entidad.**
 - **Crear documentos y protocolos** sobre cómo avanzar en igualdad en las entidades (consenso, diálogo, horizontalidad, reparto de tareas y roles, lenguaje inclusivo, violencias...).
 - **Fomentar encuentros** para compartir experiencias virtuosas.
 - **Visibilizar y/o premiar experiencias virtuosas** entre las entidades que trabajen por la igualdad dentro y fuera de su entidad.

ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA AVANZAR EN IGUALDAD



¿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 para transformar nuestras entidades en clave feminista.

La encontraréis aquí 

La encontraréis aquí 

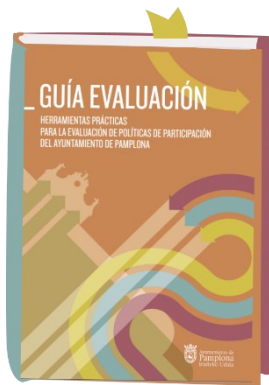


El cuidado de nuestras entidades es un tema central en el trabajo de REAS Euskadi que nos regala diferentes materiales en esta línea, como esta *Será habitable o no será, apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas)*.

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 

