

3seuskadi

FEMINIZACIÓN E IGUALDAD EN EL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y ESTRATEGIAS DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES

2024

Propuesta de proyecto



3seuskadi

Hirugarren Sektore Sozialaren
Euskal Behatokia

Observatorio Vasco del
Tercer Sector Social



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Índice

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
Marco normativo	5
Definición y caracterización del TSSE.....	8
PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS.....	11
METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO	13
BIBLIOGRAFÍA	15

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación persigue analizar la feminización del Tercer Sector Social de Euskadi (en adelante, TSSE):

- Estableciendo qué se entiende por feminización, a los efectos de este trabajo, y cuáles son sus dimensiones, además de la sobrerrepresentación de las mujeres.
- Estudiando después las causas y efectos de que el TSSE y el ámbito en que trabaja (intervención social, tal y como lo define el artículo 4 de la ley 12/2008, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi) sea un sector y un ámbito feminizado.
- Estableciendo algunas orientaciones y medidas, en áreas concretas, para avanzar en igualdad en el sector, desde un enfoque de género e interseccional.

En concreto, y sin perjuicio de incorporar otros aspectos, se persigue estudiar: la presencia y participación de las mujeres en los diferentes espacios de las organizaciones (voluntariado/personal remunerado; puestos de liderazgo-dirección-coordinación/ puestos de atención o intervención 'directa; órganos de gobierno, etc.), así como el grado de apuesta por la igualdad que, en coherencia con su misión, realizan las organizaciones y sus concreciones.

- Según los datos del Libro Blanco del TSSE de 2020 y del Barómetro 2021 del TSSE, han aumentado progresivamente los porcentajes de mujeres, voluntarias y remuneradas, en las organizaciones. Sin embargo, su presencia no se articula por igual en todos los espacios. Por ello, el proyecto se plantea entender por qué se refuerza la tendencia a la sobrerrepresentación de las mujeres, desentrañar los espacios de las organizaciones en los que es significativa o deficitaria, analizar sus causas y efectos (en las personas, organizaciones, instituciones...) y establecer orientaciones para la mejora.
- Por otro lado, la igualdad de mujeres y hombres es un valor fundamental que las organizaciones viven e impulsan. Así, los datos indican que ha crecido el porcentaje de organizaciones con un plan de igualdad formalizado o que realiza acciones vinculadas a este objetivo, evidenciando que la igualdad es un elemento clave de sus valores y de su misión, que se concreta, por tanto, en compromisos y acciones. En este sentido, el proyecto plantea analizar cómo se vive y practica la igualdad en el seno de las organizaciones, a través de qué mecanismos o estrategias se despliega e impulsa y cómo se puede avanzar.

La investigación se realizará con enfoque de género e interseccional y mirada feminista, tanto en la construcción del marco conceptual y teórico, como en el diseño metodológico y desarrollo del trabajo de campo, prestando especial atención a contar con una voz mayoritaria de mujeres en el mismo.

Se adoptará, por tanto, una mirada crítica, que otorgue prioridad a determinados aspectos de la realidad social y permita poner de manifiesto las diferencias y desigualdades, profundizando en la incidencia que tienen los factores sociales y culturales en las costumbres, comportamientos, valores o actitudes de mujeres y hombres. Además, para ofrecer una visión más integral de la realidad de mujeres y hombres, se tendrá en cuenta la diversidad de las mujeres y las múltiples discriminaciones a las que pueden estar expuestas cuando el género se relaciona con otras variables como la edad, el origen, el nivel socioeconómico o la discapacidad, entre otras.

Finalmente, en el planteamiento y desarrollo del proyecto se tendrá en cuenta, siempre, al conjunto de “grupos de interés” de las organizaciones, incluidas las destinatarias de la acción de la organización, además de las voluntarias, profesionales, directivas, etcétera.

JUSTIFICACIÓN

Como se ha mencionado, la presencia de mujeres entre el voluntariado y el personal remunerado de las organizaciones ha crecido en los últimos años. También lo ha hecho el porcentaje de organizaciones que cuenta con un plan de igualdad o realiza acciones vinculadas a ese objetivo, sin un plan formalizado. El **Libro Blanco del TSSE 2020** ya recogía reflexiones en este sentido y apuntaba entre sus retos dos a los que el presente proyecto de investigación está claramente conectado, a saber:

- RETO 6: Apostar por la centralidad de los cuidados y la atracción de talento, generando un marco laboral que garantice calidad en el empleo y de estabilidad a los servicios y las personas profesionales.
- RETO 8: Mantener la coherencia de la actividad desplegada por las organizaciones con su misión y la evaluación del grado de cumplimiento de ésta, y trabajar en la creación de herramientas de medición o evaluación de elementos y valores propios del sector.

Estos retos conectaban a su vez con dos áreas de la **Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social de Euskadi**: 2. Fortalecimiento organizativo y de la gestión (reto 6). 4.Sostenibilidad, autonomía, transparencia y rendición de cuentas (reto 8).

Asimismo, el proyecto conecta con dos marcos de referencia internacionales como la Agenda 2030 y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que entre sus objetivos y finalidades recogen explícitamente la igualdad de género. En concreto, la **Agenda 2030**, que consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su ODS 5 *Igualdad de género* reivindica lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres, y recoge entre sus metas asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Cabe destacar que, en Euskadi, el Gobierno Vasco aprobó la I Agenda Euskadi Basque Country 2030, alineando el programa de gobierno con los ODS. Y el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, en relación con la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, establece que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera. Además, indica que mujeres y hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

Marco normativo

Ley para la igualdad de hombres y mujeres

El Decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, supone dar continuidad e impulso a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante, LIMH), que constituyó un hito en las políticas de igualdad.

La evaluación de la LIMH puso de manifiesto que era necesario realizar una apuesta, más allá de lo formal, por la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, para conseguir que ésta sea una práctica que atraviese estructuras, organizaciones, discursos, reflexiones, clase política, personal técnico y sociedad en general. Así, con la modificación de la LIMH se ha querido seguir avanzando, sobre la base de lo ya construido, pero desde un planteamiento transformador y sensible a las nuevas demandas, retos y necesidades, e integrador de las distintas sensibilidades, de modo que se garantice un apoyo político, técnico y ciudadano amplio. Por tanto, esta ley supone un avance en el camino hacia: 1) un modelo económico que sitúe la vida en el centro y que genere cambios en la cultura y práctica empresarial; 2) la incorporación del enfoque feminista interseccional; 3) el empoderamiento de las mujeres y la revisión de la masculinidad hegemónica y, 4) vidas libres de violencia machista.

Cabe destacar, por su conexión con este proyecto, el **artículo 3** que, en su apartado 5 sobre **integración de la perspectiva de género**, establece que los poderes públicos vascos incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, estableciendo en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Y concreta que, a efectos de la ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. Siguiendo la misma línea, el **artículo 10** sobre **representación equilibrada**, expone que los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

Además, el **artículo 16 sobre planes para la igualdad de mujeres y hombres** se indica que el Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En dicho plan o estrategia, que se encuentra en su fase final de elaboración, deberá encuadrarse también este proyecto.

Respecto a las organizaciones de iniciativa social e intervención social (Tercer Sector Social de Euskadi)

El apartado primero del **artículo 27 sobre asociaciones y organizaciones** establece que las administraciones públicas vascas promoverán que - en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole - exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres, considerando la realidad de las mujeres en que concurren los factores referidos en el artículo 3.1.¹. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones en función de la adopción de medidas que posibiliten un aumento de la presencia de mujeres en los órganos de dirección en que estén infrarrepresentadas.

El apartado segundo establece que las administraciones públicas vascas no podrán otorgar ningún tipo de ayuda, apoyo o reconocimiento a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento. Además, el **artículo 23**, referido a las **subvenciones**, menciona que los poderes públicos vascos, con carácter general, deben incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en sus bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, tanto en los criterios de valoración como en las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias.

En relación con los **planes y políticas de igualdad** de mujeres y hombres, contemplados en el **artículo 43**, la ley establece que los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, así como los mecanismos oportunos de seguimiento y evaluación.

Por último, el apartado quinto del **artículo 60 sobre atención social** establece que las administraciones públicas vascas promoverán espacios de coordinación entre los órganos competentes en materia de servicios sociales e igualdad de mujeres y hombres, a fin de facilitar la definición conjunta de los modelos de atención, la inclusión de la perspectiva de género en la intervención y la generación de mecanismos estables de cooperación que favorezcan la mejora de la atención.

¹ Artículo 3.1 : Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi

En su exposición de motivos, señala que el tercer sector social constituye un activo fundamental de la sociedad vasca para configurarse como una sociedad justa, igualitaria, solidaria, cohesionada, participativa y democrática en cualquier coyuntura.

La letra g del **artículo 6 sobre principios de actuación**, establece que las organizaciones y redes deben actuar de modo que se observe efectivamente en su organización, funcionamiento y actividades el principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Y las letras c y f del **artículo 16 sobre obligaciones de las organizaciones que cooperen y colaboren con las administraciones públicas vascas** establece las obligaciones de:

- c) Considerar y evaluar el impacto de su actividad, desde la triple perspectiva social, ambiental y económica; la perspectiva de género y, en último término, sobre los derechos y oportunidades de las personas destinatarias últimas.
- f) Actuar de modo que se observe, efectivamente, en su organización, funcionamiento y actividades el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Así, entre otros aspectos, utilizarán un lenguaje no sexista, adoptarán medidas de prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo y de la discriminación laboral entre mujeres y hombres, y, en caso de tener más de 250 trabajadoras o trabajadores, deberán acreditar el diseño e implantación efectiva del plan de Igualdad previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 12/ 2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales

En su exposición de motivos señala que los servicios sociales deben adecuar su actuación a los cambios sociales asociados a un progresivo avance hacia la igualdad de mujeres y hombres, impulsando actuaciones y servicios que acompañen a las mujeres en su inclusión social. En particular aquellos que aborden la situación de exclusión, desprotección, maltrato y violencia que afrontan, pero también medidas y servicios tendentes a aliviar y reforzar la red sociofamiliar de apoyo, y muy en especial a las mujeres integradas en ella y que todavía asumen la mayor carga de la atención a las personas en situación de dependencia.

Se subraya, asimismo, la importancia de tener presente al construir y articular el sistema que los derechos de la ciudadanía pasan por el reconocimiento del derecho de toda la ciudadanía al catálogo de prestaciones y servicios (universalidad) y, también, por el del derecho a la diferencia, considerando elementos nucleares del modelo los principios de igualdad y equidad, que garantizan el acceso al sistema sin discriminación alguna e implican integrar perspectivas múltiples (de género, diversidad sexual, intercultural, intergeneracional, accesibilidad universal y diseño para todos y todas), aplicando medidas de acción positiva e igualdad de oportunidades y trato.

En su articulado, la ley también recoge algunas cuestiones relevantes para este proyecto. Entre otros, su **artículo 34** sobre **principios para la planificación de los servicios sociales** establece que la planificación de los servicios sociales deberá integrar la perspectiva de género, de conformidad con lo previsto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Asimismo, deberá garantizarse la integración de otras perspectivas –de diversidad sexual, intercultural, intergeneracional, accesibilidad universal y diseño para todos y todas– y la aplicación de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades y trato.

Además, el **artículo 64** sobre concertación con la iniciativa privada establece como uno de los **requisitos de acceso al régimen de concierto** que las entidades acrediten que en su organización, funcionamiento e intervención actúan con pleno respeto del principio de igualdad, mediante la integración efectiva de la perspectiva de género y la articulación de medidas o planes de igualdad orientados a dicho objetivo, en particular medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Finalmente, el II Plan Estratégico de Servicios Sociales de la CAPV incluye entre sus proyectos tractores la realización de un *Diagnóstico del Sistema Vasco de Servicios Sociales desde el enfoque de género e interseccional*, incluyendo, por tanto, la cooperación público-privada y público-social en el marco de dicho sistema. Así, el proyecto que aquí se presenta pretende ser de utilidad para el planteamiento y desarrollo de dicho diagnóstico, aun teniendo objetos diferentes, ya que el diagnóstico aborda el Sistema Vasco de Servicios Sociales en su conjunto, no sólo la cooperación público-social, y el proyecto que aquí se presenta aborda la feminización e igualdad en el TSSE en toda su extensión.

Definición y caracterización del TSSE

En el marco de este proyecto, se parte de la definición de TSSE de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, que entiende que el Tercer Sector Social de Euskadi está compuesto por:

“organizaciones de iniciativa social, con sede o delegación y actividad en la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuya finalidad principal es promover, a través de actividades de intervención social, la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, grupos, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia”. Dicha ley recoge también que “se entienden por redes del tercer sector social de Euskadi las organizaciones, de segundo nivel y superiores, representativas de otras, así como las organizaciones de intervención directa del tercer sector social de Euskadi que sean representativas de un determinado colectivo, cuando no exista una red que lo represente en el territorio o ámbito geográfico de actuación de que se trate”.

De acuerdo con los datos del Barómetro 2021, el TSSE está compuesto por 4.117 organizaciones. En el TSSE conviven organizaciones muy diversas en cuanto a actividad que realizan, colectivo al que se dirigen o composición de los equipos de trabajo, entre otras cuestiones.

Los datos del Barómetro 2021 muestran que aproximadamente la mitad de las organizaciones atiende, en mayor o menor medida, a mujeres, a jóvenes y a la población en general.

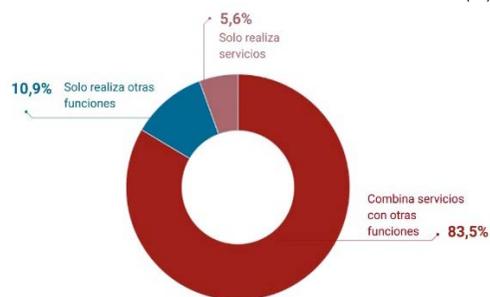
Las organizaciones que trabajan con infancia y adolescencia representan el 43,3% del total. Las que atienden a personas mayores el 35%, a personas inmigrantes el 33,4 % y a personas en situación o riesgo de pobreza el 31,1%.

() Se ha de tener en cuenta que una organización puede tener más de un colectivo como destinatario.*

ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGEN A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. (%)



DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FUNCIONES. (%)

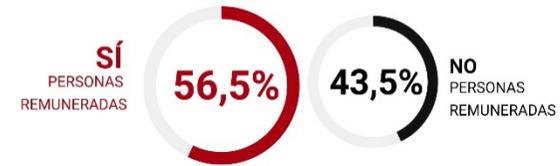


La mayor parte de las organizaciones (el 83,5 %) compagina la provisión de servicios con otras funciones sociales como la sensibilización y la defensa de derechos.

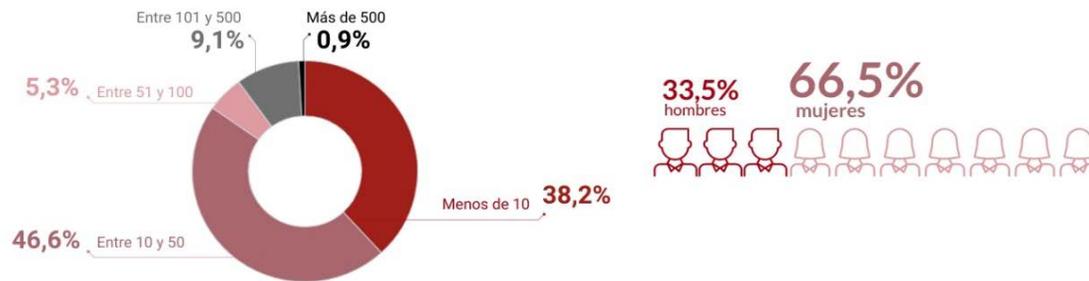
A través de la provisión de servicios, las organizaciones ofrecen respuestas a las necesidades sociales existentes y acercan recursos a la población con necesidades, facilitando el acceso a los mismos.

El 56,5 % de las organizaciones cuenta con personas remuneradas en sus equipos de trabajo, mientras que el 43,5% están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

ORGANIZACIONES QUE SÍ TIENEN PERSONAS REMUNERADAS EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO (%)



DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO Y COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO. (%)



Lo más habitual es que el volumen de **personas voluntarias** en una organización ronde entre las 10 y las 50 personas (46,6 %).

Aunque lo más frecuente es contar con 6 personas voluntarias, la media se sitúa en unas 39 personas voluntarias, **el 66,5 % de las cuales son mujeres.**

Cuando las organizaciones tienen personal remunerado, en 7 de cada 10 organizaciones el volumen de personas remuneradas no supera las 10 personas, incluso en el 30% de los casos son menos de 3 personas las que reciben una remuneración. Sólo el 9,7% de organizaciones cuenta con más de 50 personas remuneradas.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE REMUNERADO Y COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR SEXO. (%)



Aunque lo más frecuente es contar con 1 persona remunerada, la media se sitúa en unas 15 **personas remuneradas**, siendo **el 72,9 % mujeres.**

PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS

En concreto, el proyecto persigue los siguientes objetivos:

1. Analizar la **presencia diferencial de las mujeres en diferentes espacios de las organizaciones**: entre las personas destinatarias, en el voluntariado, en el personal remunerado, en puestos intermedios o cargos de responsabilidad, en la dirección y liderazgo, en los órganos de gobierno.
2. Analizar las **estructuras, dinámicas y estrategias de igualdad** que se desarrollan en las organizaciones y son reflejo de su nivel de compromiso.
3. Entender la tendencia a la **sobrerrepresentación** de mujeres en las organizaciones del TSSE y reflexionar conjuntamente sobre ella y sobre las **desigualdades de representación** en los distintos espacios que ocupan en las organizaciones.
4. Compartir **visiones y valores** entre organizaciones e impulsar **líneas para avanzar en igualdad de mujeres y hombres**.

El siguiente cuadro muestra cada objetivo conectado con los interrogantes que guiarán el proceso de trabajo.

OBJETIVOS	INTERROGANTES A RESPONDER
<p>Analizar la presencia diferencial de las mujeres en diferentes espacios de las organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la presencia/peso de mujeres entre las personas destinatarias, voluntarias, remuneradas, en puestos de responsabilidad-dirección, en los órganos de gobierno de las organizaciones? ¿Existe una segregación vertical y horizontal en las organizaciones? • ¿En qué tipo de organizaciones (por ámbito, actividad, colectivo, etc.) es más significativa? ¿Cómo ha ido evolucionando? ¿Qué elementos han influido? • ¿Qué implica para las organizaciones una presencia diferencial de mujeres en los distintos espacios de participación?
<p>Analizar las estructuras, dinámicas y estrategias de igualdad de las organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué estrategias se utilizan en las organizaciones para impulsar la igualdad? • ¿Cuentan las organizaciones con planes de igualdad? ¿Son efectivos? • ¿Existen comisiones de igualdad? • ¿Contemplan la igualdad en sus dinámicas cotidianas? • ¿Incorporan la perspectiva de género en sus recursos, servicios y/o programas?
<p>Entender la tendencia a la sobrerrepresentación de mujeres en las organizaciones y reflexionar conjuntamente sobre ella y sobre las desigualdades de representación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación hay entre la actividad de las organizaciones enfocada a los colectivos más vulnerables y las personas, mujeres en su mayoría, que trabajan en las organizaciones? • ¿Por qué es el TSSE un sector cada vez más feminizado? ¿Qué implica que lo sea? • ¿Las actividades, tareas y espacios de representación siguen siendo desiguales? ¿Por qué? ¿Qué se puede hacer para avanzar?
<p>Compartir visiones y valores e impulsar líneas para avanzar en igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué peso tiene la igualdad en los valores y misión de las organizaciones? • ¿Qué valores en torno a la igualdad se comparten? • ¿Qué significado tiene para las organizaciones impulsar la igualdad? • ¿Qué elementos hay que mantener y reforzar en clave de igualdad? • ¿En qué líneas hace falta seguir avanzando? ¿Cómo puede hacerse?

METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

La metodología mixta es la que más se adecúa a los objetivos del proyecto y resulta de la combinación de técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas. En concreto:

- 1. Entrevistas en profundidad** a personas expertas en igualdad y enfoque feminista: a partir de un guion de entrevista semiestructurada el equipo investigador entrevistará de forma individual a mujeres expertas del Tercer Sector Social, del ámbito institucional y del académico, cuya trayectoria y relevancia como personas informantes expertas permita una reflexión profunda en torno a la igualdad y la feminización en el sector. Están previstas 8 entrevistas en profundidad.
- 2. Revisión documental:** se revisarán estudios diagnósticos del tercer sector social a nivel estatal e internacional, que ofrezcan datos de interés para la investigación, prestando atención a las desagregaciones por sexo. Asimismo, se revisará bibliografía y normativa sobre la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones del tercer sector social y en la intervención social, con particular atención a los servicios sociales, desde una perspectiva de género y feminista.
- 3. Análisis de datos de fuentes secundarias y datos diagnósticos:** se recogerán datos de diferentes operaciones estadísticas para realizar una primera aproximación a la feminización y la igualdad en el tercer sector social y sus ámbitos de actividad, con particular atención a los servicios sociales. Además, se recuperarán y analizarán series históricas (de Barómetros o Libros Blancos del TSSE) que ofrezcan información relevante para entender los procesos de feminización del TSSE (desagregaciones por sexo de los distintos datos de personas voluntarias, destinatarias, remuneradas, etc.), acciones relacionadas con igualdad, etc.
- 4. Cuestionario online a organizaciones:** se diseñará un breve cuestionario online que se difundirá entre las organizaciones del TSSE, con el objetivo de conocer las características de los espacios que mayoritariamente ocupan las mujeres en las organizaciones, la segregación vertical y horizontal que pueda haber en las organizaciones, posiciones, relaciones y roles de las mujeres, así como las estrategias que se utilizan para impulsar la igualdad (planes, comisiones, contratación con enfoque de género, etc.), la presencia de la igualdad en las dinámicas cotidianas, la aplicación del enfoque de género e interseccional en programas y servicios, etc.
- 5. Grupos de discusión:** A partir de un guion de preguntas semiestructurado, el equipo investigador se reunirá con mujeres de organizaciones del TSSE de distintos perfiles: destinatarias, voluntarias, remuneradas en puestos de intervención, remuneradas en puestos de dirección, miembros de órganos de gobierno, etc. El objetivo es que dialoguen y contrasten puntos de vista en torno a las realidades que viven en sus organizaciones, las implicaciones de una mayor presencia de mujeres, los roles y las dinámicas que ello genera, los espacios de participación e igualdad que se ofrecen, etc. Están previstos 6 grupos de discusión y se procurará atender la diversidad territorial.
- 6. Seminario de trabajo:** el objetivo es generar un espacio de encuentro en el que involucrar a un grupo de mujeres de distintas organizaciones para que, de manera conjunta, reflexionen sobre la presencia mayoritaria de mujeres en el TSSE y las desigualdades de representación en los distintos espacios que ocupan en las organizaciones, compartan visiones e impulsen líneas para avanzar en clave de igualdad.

El enfoque de género se aplicará de forma transversal a las distintas técnicas utilizadas en el trabajo de campo, poniendo especial interés en atender cuestiones como interseccionalidad, diversidad, necesidades de las mujeres o condicionantes de su participación. Además, en los distintos productos que se deriven del proceso de trabajo y en el informe final, se utilizará una terminología adecuada, que permita visibilizar las realidades concretas que viven las mujeres en las organizaciones del TSSE.

Teniendo esto en cuenta, se propone el siguiente plan de trabajo para abordar el proyecto.



BIBLIOGRAFÍA

Comisión Europea (2021). Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF

Euskadi. Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2008/12/0807143a.pdf>

Euskadi. Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf>

Euskadi. Decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2023/03/2301471a.pdf>

Gobierno Vasco (2018). Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Recuperado de: <https://www.sareensarea.eus/images/documentos/DocumentacionDeReferencia/Estrategia-de-Promocin-del-Tercer-Sector-Social-28-11-2017.pdf>

Gobierno Vasco (2018). Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Plan de legislatura 2018-2020. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/planes_ss/es_planes/adjuntos/Estrategia%20promoci%C3%B3n%20tercer%20sector%20-%20Plan%20de%20la%20Legislatura%20CAST.pdf

Gobierno Vasco (2018). Agenda Euskadi Basque Country 2030. Contribución Vasca a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/agenda2030/es_def/adjuntos/Agenda_Euskadi_Basque_Country_2030_desarrollo_sostenible.pdf

Gobierno Vasco (2021). Programa Vasco de Prioridades 2030. Disponible en: https://bideoak2.euskadi.eus/2021/06/29/news_70353/CAST_Programa_prioridades.pdf

Observatorio Vasco del Tercer Sector Social (2022). Barómetro 2021 del TSEE. Disponible en: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_BAROMETRO2021_DEF.pdf