



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 II PLAN DE VOLUNTARIADO 2022-2023.**

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 del Plan: resultados del Plan desde los criterios del lenguaje no sexista.



## 1. FUNDAMENTACIÓN

El 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 los planes 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 II Plan de Voluntariado 2022-2023.

## 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 género.

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 **européo**, la *Carta Europea para los voluntarios: una Declaración Básica* propone que sea adoptada de forma voluntaria por todas las 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 marco europeo e internacional, destaca el objetivo 5. Igualdad de Género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



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 306/2014, de 13 de mayo, del consejero de Políticas Sociales, por la que se regula el Censo de Entidades con Acción Voluntaria, la Ley Foral 2/1998, regula el Consejo Navarro del Voluntariado y el Decreto Foral 61/2014, de 30 de julio, regula la Comisión Interdepartamental del Voluntariado de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra

A nivel sectorial, destaca la Ley Foral 12/2019 de Participación Democrática en Navarra, informa de los principios por los que se ha de regir la participación ciudadana, entre los que destaca “la igualdad social y de género”, que está recogida en el propio documento.



### **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 según estudios realizados en el año 2019.

La realidad nos sigue demostrando que mujeres y hombres no cuentan con las mismas oportunidades. El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la prohibición de la discriminación por razón de sexo se incumple continuamente a pesar de la normativa existente, en esta materia, a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico. El principio de igualdad sigue siendo un principio, no una realidad.

Por ello, es importante que antes de la elaboración de cualquier estudio o plan se cuente y se analicen los datos estadísticos oficiales desagregados por sexo del ámbito que se regula, en este caso sobre el voluntariado, ya que muestran la situación y posición de mujeres y hombres respecto al objetivo y al contenido del Plan.

Las desigualdades que padecen las mujeres y que incumplen en esencia con los derechos humanos, responden al carácter estructural de la desigualdad de género, enraizada y fruto de estereotipos y roles de género que siguen siendo marcados, diferenciales y con diferente consideración social, manteniendo unas desiguales relaciones de poder. Para acabar con estas situaciones, resulta necesario un cambio en la sociedad, administraciones y organizaciones para eliminar brechas de género, como la salarial, la segregación ocupacional, vertical y horizontal, dificultades para la corresponsabilidad y la participación social y política de las mujeres. Avanzar hacia la igualdad sustantiva hace



necesario un cambio de modelo social que ponga en valor la sostenibilidad de la vida y rompa con estereotipos y roles de género. Hacer efectivo el principio de igualdad supone eliminar toda discriminación por razón de sexo, directa e indirecta. Conviene aclarar, que las mujeres no son un colectivo, porque suponen el 51% de la población, es decir, la mitad de la sociedad.

Según el “Estudio sobre voluntariado en Navarra”, elaborado en 2019 y difundido en enero de 2020, identifica un perfil de persona voluntaria con una media de edad de 49,9 años. Aporta información sobre la existencia de un equilibrio entre los sexos respecto a la práctica voluntaria con una ligera mayoría de mujeres.

Concretamente el 51,2% son mujeres frente a un 48,8% de hombres.

Por ámbitos, las mujeres predominan en los relacionados con temas sociales y de salud y los hombres predominan en áreas relacionadas con el deporte, el medio ambiente y la protección civil. Esta situación refleja claramente como los roles y estereotipos de género se perpetúan (segregación horizontal). Por grupos de edad, la presencia de mujeres es ligeramente algo mayor, excepto en el grupo de edad de 66 años en adelante. Por territorios, hay más voluntariado en Pamplona y comarca y Tudela y comarca y una ligera mayoría de mujeres, 53,4% y 14,1% respectivamente.

En relación a la situación laboral, los hombres, que realizan práctica de voluntariado, en situación de jubilación suponen un 30,1% frente al 17% de Mujeres. Las mujeres con trabajos en el hogar suponen un 15% frente al 1,5% de los hombres. Las mujeres desempleadas suponen un 7,3% frente al 5,6% de los hombres. Las mujeres empleadas son un 8,3% frente al 4,1% de los hombres.



Los motivos que les llevan a hacer voluntariado son la solidaridad, la mejora del entorno y sociedad y, en menor medida, sentirse bien. Los espacios en los que se ejerce voluntariado son 62% ámbito social, 20% socio sanitario, 17,3% educativo y 14% cultural, ámbitos muy relacionados con los roles de género vinculados con las mujeres. Las personas, sobre todo mujeres, que desarrollan prácticas de voluntariado demandan formación sobre temas sociales, medioambientales y de ocio y tiempo libre. La dedicación de horas a labores de voluntariado, al mes, por parte de los hombres es de 21,8 horas y en las mujeres de 16 horas. Esta brecha de género estará directamente relacionada con que las mujeres tienen mayormente asumidas las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas, lo que se llama la triple jornada. A este respecto, la ley foral 17/2019 establece que: "Todas las personas son susceptibles de precisar cuidados en alguna de las etapas de la vida y todos los trabajos, sean remunerados o no, tienen un valor económico. En este sentido es clave articular por parte de las administraciones Públicas recursos que faciliten la sostenibilidad de la vida de todas las personas, sin olvidar a los agentes sociales y económicos como parte activa del cambio, generando nuevos valores y modelos en las organizaciones". "La igualdad de género es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en todos los ámbitos, avanzar hacia la igualdad en todos los sectores de la vida y trabajar las diferencias existentes en medios rurales y urbanos.

El punto de información y coordinación de voluntariado en Navarra es conocido en mayor medida por las mujeres (41,1%) que por los hombres (32,7%). Otra diferencia significativa, que arroja el estudio, es que los hombres realizan mayormente tareas administrativas y de gestión, en un 8% ellos, frente al 2% ellas (segregación vertical).



#### **4. IMPACTO PREVISIBLE DEL PLAN SOBRE LA IGUALDAD**

A continuación, se indican aquellos apartados del Plan que han incorporado el enfoque de género. Se debe tener en cuenta que la igualdad entre mujeres y hombres es algo transversal a todas las políticas públicas, es un eje transversal que debe estar presente en todas las fases, en los objetivos generales, y en las actuaciones incluidas en el Plan.

1. En la **introducción**, se dedica un apartado 1.3 titulado “Incorporación transversal de la perspectiva de género” en el que se explicita la importancia de introducir como eje trasversal del Plan, la igualdad entre mujeres y hombres.

Se hace referencias a las leyes estatales y forales en este ámbito al objeto de estar alineado con los mandatos normativos existentes en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres. De manera concreta se nombran la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Foral 17/2019 de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres y la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres

En este mismo apartado se reafirma la intención de incorporar los principios de igualdad en el Plan.

Por último y de manera destacada se manifiesta el Plan como una oportunidad para impulsar la idea de corresponsabilidad de mujeres y hombres en los cuidados, en consonancia con el Pacto Foral por los Cuidados impulsado por el INAI.





- Entre los **valores** y principios básicos del plan, se incluye el de la "igualdad entre mujeres y hombres"

En los **objetivos y líneas estratégicas** se integra la perspectiva de género en el objetivo B.5. de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la acción voluntaria, contribuyendo a eliminar toda posible forma de discriminación por razón de sexo, directa e indirecta

El II Plan de voluntariado trata de fomentar una participación social organizada, que esté orientada al bien común y avance hacia una sociedad igualitaria, más solidaria y participativa.

- En las **actuaciones y medidas** que se llevarán a cabo para la consecución de los objetivos se incluyen cuatro acciones relacionadas con la perspectiva de género:

**B.4- Oferta formativa anual (presencial y telemática)**, complementaria a otras ya existentes, con **4 cursos año de carácter práctico** en estos ámbitos: gestión/dinamización del voluntariado, gestión asociativa, trabajo en red, **igualdad social y de género**, captación voluntariado, imagen y comunicación, captación de recursos, programas EU, etc.

**B.5- Jornadas técnicas de trabajo (semestralmente)**, con diferentes formatos, metodologías, perfiles... para compartir buenas prácticas en diferentes aspectos: formación, captación participación del voluntariado en las entidades, **igualdad de género**, voluntariado corporativo, **corresponsabilidad de mujeres y hombres en los cuidados (Pacto Foral por los Cuidados impulsado por el INAI/NABI)**, etc.

**B.7- Informe específico del voluntariado en clave de género**, identificando las principales brechas y desigualdades existentes



**C.8- Acción formativa específica en materia de igualdad y prevención de violencia contra las mujeres** dirigida a las personas que forman parte de los agentes responsables del impulso del Plan.

El Plan tratará de impulsar la Participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras que se reflejan en el Plan.

En el Consejo Navarro de Voluntariado, la Comisión Interdepartamental de Voluntariado y la Mesa Técnica se contará con representantes del INAI.

4. En el **sistema de seguimiento** y evaluación está pendiente de definir de manera concreta y se contará con indicadores de género. Se incluirán indicadores de resultado y se procurará la definición de indicadores desagregados por sexo, vinculados a las actuaciones, que ayuden a medir en qué medida las brechas de género identificadas se van acortando.

*Para concluir, se puede determinar que el II Plan de Voluntariado de Navarra 2022-2023 va a tener un **Impacto Positivo** en la Igualdad entre mujeres y hombres. Las sugerencias y recomendaciones recibidas por parte del INAI al pre borrador del Plan, han sido incluidas en el documento final y tal como se ha venido repitiendo, la perspectiva de género se ha tratado de integrar en las distintas partes del documento al objeto de estar alineada con los mandatos normativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia contra las mujeres.*



## **5. LENGUAJE**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 21 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, el lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas será inclusivo y no sexista. Dicho lenguaje “estará presente en todos los ámbitos de la Administración y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”. En lo que respecta al lenguaje empleado en la redacción del Borrador del Plan de Voluntariado 2022-2023, se ha hecho un correcto uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

Fdo:

Itziar Ayerdi Fernández de Barrena  
Directora de Servicio de Gobierno  
Abierto y Atención a la Ciudadanía

Ana Etxaleku Castaño  
Jefa de la Sección de Participación  
Ciudadana y Voluntariado