



Avda. Doctor Federico Rubio y Gali, 4. Local.
28039 Madrid
Teléfono 91 535 10 26 • Fax 91 535 05 82
www.plataformaong.org

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICA SOCIAL
Y CONSUMO

DIRECCIÓN GENERAL
DE POLÍTICA SOCIAL,
DE LAS FAMILIAS
Y DE LA INFANCIA

Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social

A PROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TERCER SECTOR

Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector



APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TERCER SECTOR

Una comparativa con la empresa privada
con perspectiva de género

P RESENTACIÓN

4

I NTRODUCCIÓN

5-6

1. UNA APROXIMACIÓN AL TERCER SECTOR

7-16

- ♦1.1. Las personas, principal fortaleza de las organizaciones del Tercer Sector
- ♦1.2. Mapa del Tercer Sector y factores intervinientes en la configuración de las condiciones laborales
- ♦1.3. Gestión del personal en el Tercer Sector
- ♦1.4. Tercer Sector y gestión de la perspectiva de género

2. METODOLOGÍA Y ELABORACIÓN DE LA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN

17-21

DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TERCER SECTOR

- ♦2.1. Antecedentes y entidades participantes
- ♦2.2. Objetivos y planteamiento
- ♦2.3. Metodología

3. DIAGNÓSTICO

22-69

- ♦3.1. Datos de las entidades participantes y del personal
- ♦3.2. Datos de las y los participantes (trabajadoras y trabajadores del Tercer Sector)
- ♦3.3. Datos de antecedentes laborales
- ♦3.4. Datos laborales actuales
- ♦3.5. Satisfacción laboral
- ♦3.6. Opinión respecto al Tercer Sector (comparativa del Tercer Sector con el sector privado)
- ♦3.7. Opinión respecto a la aplicación de la igualdad de oportunidades en el Tercer Sector
- ♦3.8. Valoraciones de los y las participantes del estudio

4. y 5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

69-78

ANEXO

- ♦4.1. Conclusiones del diagnóstico
- ♦4.2. Principales retos sobre la empleabilidad en el Tercer Sector
- ♦5.1. Bibliografía
- ♦5.2. Anexo: Entidades Participantes

Este documento ha sido elaborado

por el equipo técnico de: Federación de Mujeres Progresistas

Coordinación: Plataforma de ONG de Acción Social

Edita: Plataforma de ONG de Acción Social

Avda. Dr. Federico Rubio y Gali, 4. Local

28039 Madrid

Tel.: 91 535 10 26 • Fax: 91 535 05 82

E: info@plataformaong.org

Deposito Legal:

Diseño e Impresión:

Cuarta línea, S.L

C/ Relatores, 4 • 28012 Madrid

Tf.: 91 369 40 21 • Fax: 91 369 15 16

E: info@cuartalinea.es

PRESENTACIÓN

El Tercer Sector en España ha experimentado avances inusitados en los últimos años, comparables a los de otros países de nuestro entorno. Es un deber de las organizaciones que lo conformamos posicionarlo en el escalafón que se merece por las aportaciones sociales y económicas que trae aparejadas. Así pues, consolidar el Tercer Sector como promotor del bienestar y la igualdad es un reto, no sólo para las propias entidades sin ánimo de lucro, sino también para la sociedad en general, única beneficiaria de sus acciones. La manera de lograrlo, pasa por conocer cuáles son esos avances y diferencias que hacen del propio Tercer Sector un sector de actividad único, donde el papel como agente económico cobra cada vez más fuerza.

Desde la Federación de Mujeres Progresistas hemos querido emprender el necesario camino del estudio interno de las propias entidades desde la vertiente de su empleabilidad, con el objetivo de conocer de cerca la contribución al mercado de trabajo y las características que posee. La incorporación de profesionales a las ONG es, sin lugar a dudas, su principal y actual característica y de ahí que sea un factor decisivo para abordarlas. Consideramos que la profesionalización de los RRHH de las entidades del Tercer Sector debe ser comprendida como un desafío estratégico para la consolidación del sector en nuestro país. Es por ello que hay que considerar cuidadosamente al principal recurso con que las entidades cuentan: las personas. Es sumamente importante señalar aquí que en el Tercer Sector de Acción Social trabajaron en 2009 de modo remunerado unas 530.000 personas, lo que representa

el 2,7% del mercado laboral, y también que en el año 2008 los gastos de las entidades supusieron entre el 1,42% y el 1,69% del PIB de nuestro país*.

Conocidos los datos sobre la dimensión económica del Tercer Sector, es momento para indagar en sus estructuras y sobre todo, en sus particularidades, de tal manera que no se perpetúen realidades que tradicionalmente corresponden al sector privado. Tal es el caso de las escasas medidas de igualdad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para sus trabajadores y trabajadoras. Es imprescindible recordar aquí que, el perfil de una persona empleada en el Tercer Sector, es de una mujer joven y con formación superior, llegando a ser la presencia femenina del 73,9%*.

Entidades como la nuestra, que trabaja desde hace 24 años por la defensa de los derechos de las mujeres, velará por el cumplimiento de todas aquellas medidas que logren la implantación real de la igualdad en todos los ámbitos, siendo el Tercer Sector de Acción Social el principal ejemplo a seguir.

La Federación de Mujeres Progresistas desea con esta **Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector** dar un nuevo paso hacia las buenas prácticas que rijan las situaciones laborales de las entidades, sabiéndose adaptar a los cambios que pudieran surgir en las necesidades de la sociedad, así como en las nuevas prestaciones de servicios demandados; todo ello en un contexto cada vez más competitivo y emergente con el sector privado.

* Datos del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Fundación Luis Vives

Yolanda Besteiro De la Fuente

Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas

INTRODUCCIÓN

Durante el año 2010, la Federación de Mujeres Progresistas (FMP) se planteó la necesidad de analizar y estudiar en profundidad la situación laboral de hombres y mujeres que trabajan en el Tercer Sector, en colaboración con las propias instituciones. En primer lugar, por el propio conocimiento que aporta una organización que pertenece a dicho ámbito y la interrelación existente con otras entidades y, en segundo, por la necesidad de desagregar los datos y visibilizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Fruto de dicho planteamiento surge esta **Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector**, teniendo siempre como guía un estudio realizado por la FMP en el año 2005 sobre las *Condiciones de trabajo y empleabilidad del Tercer Sector de Acción Social*.

La primera conclusión más evidente ha sido constatar que este análisis previo es todavía exiguo y a la luz de los datos vertidos en él es primordial y necesario ampliar la muestra de las organizaciones participantes, con el objetivo de acceder a un mayor número de situaciones laborales y poder presentar claves concluyentes, que nos permitan identificar con mayor precisión la situación actual y detectar las diferencias internas con respecto a otros sectores.

Hasta que ese análisis exhaustivo llegue a culminarse, la **Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector** empieza a fijar su mirada por primera vez en la comparación y valoración de la situación de las personas trabajadoras en

ONG con la de los/las empleados/as de la empresa privada, sentando las primeras bases de un futuro estudio. Las variantes extraídas de los cuestionarios, analizados al detalle y cruzando aquellas tablas que pudieran recoger información en materia de gestión de personal dentro de las organizaciones, ponen de relevancia diferencias notables entre dichos sectores de empleabilidad.

Asimismo, otra de las premisas marcadas por la FMP a la hora de elaborar este informe, atendiendo a la razón de que el Tercer Sector en España emplea a un mayor número de mujeres que otros sectores de la economía nacional, ha sido la recogida de datos referente a la aplicación de la igualdad de oportunidades dentro de la gestión y el trabajo diario de las entidades participantes. Así pues, podríamos decir que la diferencia sustancial con el estudio que la FMP realizó en el año 2005 con respecto a esta publicación ha sido también plantearse como materia de análisis la comparación de la situación de las mujeres trabajadoras en ONG en relación a sus compañeros hombres.

Así, al hilo de estos planteamientos iniciales, algunos de los aspectos más llamativos que sí se pueden extraer de la **Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector** son, por ejemplo, que el nivel de motivación de trabajadores y trabajadoras de las entidades del Tercer Sector de Acción Social es muy elevado, abordando situaciones laborales caracterizadas en muchos casos con una sobrecarga de

INTRODUCCIÓN

tareas, polivalencia de funciones y escasez de recursos a su disposición. Mención especial requiere las insuficientes medidas de igualdad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro de las propias entidades.

Con esta aproximación a las condiciones de empleabilidad en las organizaciones no gubernamentales que aquí presentamos, la FMP apuesta por una continuidad en la investigación, actualizando y ampliando cuantos datos sean necesarios para conformar un nuevo estudio en el que pudieran participar un mayor número de entidades, que les permita conocer de manera pormenorizada la realidad de sus puestos de trabajo y, sobre todo, quieran profundizar de la mano de la Federación de Mujeres Progresistas en las diferencias laborales existentes entre sus empleados y empleadas.

No se puede obviar el crecimiento y la rele-

vancia que está adquiriendo el Tercer Sector en nuestro país en los últimos años como un agente social fundamental, y por tanto, necesitamos que proliferen investigaciones sobre su papel, tanto social como económico, que nos ayuden a mejorar la gestión de las personas que componen nuestras organizaciones, pues ellas son nuestra principal fortaleza.

Una
Aproximación
al Tercer Sector

1. UNA APROXIMACIÓN AL TERCER SECTOR

El Tercer Sector está formado por organizaciones con personalidad jurídica, inscritas en un registro público, que carecen de ánimo de lucro y de titularidad privada.

Cuando se habla de carecer de ánimo de lucro nos estamos refiriendo a que los beneficios que las entidades pueden obtener se reinvierten en las propias actividades de la entidad.

Los **equipos que conforman las organizaciones del Tercer Sector** pueden vincularse a ellas de diferentes formas:

- Personal contratado
- Voluntariado
- Personal con convenio de prácticas
- Colaboradores/as remunerados/as

Se entiende por **personas colaboradoras** aquellas que tienen una relación mercantil con la entidad aunque no estén contratadas. Normalmente se utiliza para personas que prestan servicios profesionales.

En los últimos años, el Tercer Sector ha ido adquiriendo un peso significativo, hasta el punto de establecerse como un agente social importante desde el punto de vista económico como creador de puestos de trabajo y como eje en la atención a personas.

1.1. LAS PERSONAS, PRINCIPAL FUERTE DE LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR

Al igual que el resto de esferas empresariales **en el Tercer Sector la gestión de las personas es uno de los principales retos a afrontar.**

Es habitual escuchar que las personas son el motor principal para su funcionamiento, éstas participan en las organizaciones de diversas formas: en el desarrollo de los programas y actividades que engloban, en el establecimiento de sus líneas estratégicas, formando parte del equipo directivo, coordinación técnica en las actividades diarias, en la determinación de las líneas estratégicas, en la dirección y gestión técnica de la organización, etc.

La aparición de nuevas necesidades en el entorno y la prestación de determinados servicios por parte de las entidades del Tercer Sector ofrecen importantes oportunidades de consolidación a las organizaciones no lucrativas y de sus equipos humanos.

Al mismo tiempo plantea nuevos retos y nuevas necesidades, estos retos impactan directamente en la gestión de las personas que componen las organizaciones, lo cual exige un esfuerzo en el desarrollo de esta área.

El Tercer Sector debe responder a la creciente profesionalización de su personal y a la demanda de nuevos tipos de colaboración. La aparición de un gran número de

organizaciones que trabajan en nuevos ámbitos de actuación, acentúa la necesidad de contar con esta mayor profesionalización de los técnicos y las técnicas que desarrollan su actividad profesional en ellos.

Una de las mayores dificultades que existen a la hora de estudiar la situación de trabajadores y trabajadoras en las entidades del Tercer Sector es la falta de datos periódicos homogéneos, partiendo fundamentalmente del inconveniente de determinar el número de personas remuneradas que conforman las ONG.

En los últimos años ha crecido considerablemente el número de personas asalariadas en las entidades del Tercer Sector con respecto al número de personas que desarrollan en ellas acciones de voluntariado, debido fundamentalmente a la mayor profesionalización de las organizaciones.

La gestión de las personas en las entidades conlleva la aparición de problemáticas nuevas y pluridisciplinarias, los mecanismos de captación, desarrollo y promoción de las personas que trabajan en las organizaciones tienen que adaptarse al nuevo contexto, así encontramos entidades que deben adecuar su gestión de personal en base a la ampliación de actividades que desarrollan. Así, entidades que hace unos años estaban centradas exclusivamente en la actividad que desarrollaban deben plantearse y reflexionar sobre nuevos desafíos de carácter organizativo.

A continuación se subrayan algunos de los retos actuales en la gestión de las personas

en las entidades del Tercer Sector:

♦ **Creación de un modelo de gestión de personas remuneradas:** Es importante conseguir que la gestión de las personas se desarrolle a partir de una visión global del itinerario que cada una de ellas tiene en la entidad. La incorporación de esta visión representa contar con todos aquellos elementos que son necesarios para la gestión de personas en su relación con éstas:

- ♦ Selección
- ♦ Motivación, desarrollo y promoción
- ♦ Formación

Todos estos elementos de la gestión del personal deben tratarse de forma conjunta, introduciendo procesos y sistemas de tal manera que la organización puede reciclarse y aprender, es decir la organización pasa de tener criterios personales, a tener criterios organizacionales.

♦ **Reflexión y definición de los criterios de gestión de los equipos:** La diversidad de colectivos y perfiles que forman parte de las organizaciones del Tercer Sector suponen una gran riqueza y fortalecimiento para las organizaciones.

Al mismo tiempo que enriquece a las entidades, les conlleva una mayor complejidad en la relación y gestión de los equipos, lo que hace necesario nuevos criterios a la hora de estructurarlos, coordinarlos y gestionarlos. Si las organizaciones no tienen en cuenta estos nuevos criterios se debilitará la gestión del personal.

♦ **Formación interna de las personas que componen las organizaciones:** La profesionalización de las entidades hace necesarios perfiles más específicos, algunos especializados en gestión y otros con conocimientos concretos sobre la realización de actividades o la prestación de un tipo de servicios. Por ello, la formación del personal se hace altamente necesaria para el adecuado crecimiento y desarrollo de las entidades.

Esta formación puede estar vinculada a la adquisición de habilidades personales de técnicas específicas, a la actualización de conocimientos, o bien a temas relacionados con la cultura organizativa.

Hasta hace poco, el uso de la formación interna era muy limitado en el Tercer Sector. La dirección de las entidades debe creer y apostar por el desarrollo y la formación continua de las personas como fuente de fortalecimiento y crecimiento de la organización.

Al mismo tiempo los trabajadores y trabajadoras deben ver la formación como una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos y no como una sobrecarga a su labor cotidiana.

La falta de formación en un ámbito específico es un punto débil para la consolidación de los equipos humanos.

♦ **Incorporación de personas provenientes del mundo empresarial:** La cultura organizativa de las ONL acostumbra a estar muy marcada por su misión y sus valores. Cada vez más personas se acercan al Tercer Sector para continuar su carrera profesional tras unos años de experiencia en el entorno empresarial. Las motivaciones personales para hacer el cambio de sector tienen que ver, a menudo, con la voluntad de hacer un trabajo que genere cambios en la sociedad y que proporcione recompensas más allá de lo meramente económico.

Los motivos que causan este cambio de sector esgrimidos por trabajadores y trabajadoras que provienen del ámbito empresarial suelen ser:

- ♦ Las posibilidades de participación en la toma de decisiones de las organizaciones
- ♦ El buen ambiente de trabajo
- ♦ La mayor importancia que tienen los resultados, los procesos y el control de calidad en el mundo empresarial, en detrimento de las actividades desarrolladas

Las organizaciones pueden aprovechar el potencial de las personas que provienen del mundo empresarial pero deben poner énfasis especialmente en trasladar a estas personas su cultura, misión y valores organizativos porque constituyen su valor diferencial y su identidad sectorial.

♦ **Consolidación de equipos vinculada a la precariedad económica:** La vinculación del personal remunerado a la entidad es muy significativa como lo demuestra el nivel de implicación personal en las organizaciones, sin embargo, la precariedad económica supone una limitación en la consolidación de los equipos.

Es necesario que las organizaciones se esfuercen en este sentido, ya que la madurez y consolidación de los equipos no puede estar supeditada a las condiciones salariales o contractuales que actualmente presentan las entidades.

1.2. MAPA DEL TERCER SECTOR Y FACTORES INTERVINIENTES EN LA CONFIGURACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

Las condiciones de trabajo en el Tercer Sector vienen determinadas por múltiples factores, si bien existen tres factores principales que determinan las grandes diferencias existentes:

- ♦ **El subsector en el que las personas están empleadas** condiciona sus condiciones laborales.
- ♦ **El tamaño de las entidades.** En general las entidades de mayor tamaño suelen tener convenios propios y sus condiciones de trabajo son mejores que las de las entidades de menor tamaño, ya sea hablando en términos salariales como de horarios o de estabilidad.

♦ **La relación que tengan** las entidades establecidas **con la Administración.** Las entidades cuyo funcionamiento es a través de subvenciones presentan un mayor grado de precariedad laboral en sus plantillas, que las entidades que trabajan con convenios y conciertos con la Administración.

1.2.1. La precariedad de una parte del sector

En las **entidades de menor tamaño**, y sobre todo cuando esta variable va asociada al funcionamiento a través de subvenciones, la precariedad (entendida como bajos sueldos, retrasos en los pagos, largas jornadas, falta de planes de vigilancia de la salud, dificultades para coger bajas, etc.) se vive como algo normal.

A pesar de ello, estas entidades al igual que las de mayor tamaño ofrecen altos niveles de calidad en el servicio, ello es debido a la alta implicación personal (que va mucho más allá de la dedicación laboral) y a un sobreesfuerzo continuado.

En este tipo de entidades **se busca compensar la precariedad de las condiciones laborales con otras medidas** como:

- ♦ Horario flexible
- ♦ Confianza en las relaciones de trabajo
- ♦ Menor control sobre la persona, etc

Las entidades con condiciones laborales más estructuradas y reguladas, siendo normalmente las entidades de mayor tamaño, con un convenio propio, ofrecen unos nive-

les elevados de calidad en materia salarial, un número de horas de trabajo menor que otros sectores, planes formativos organizados, cumplimiento de las obligaciones en materia de vigilancia de la salud, etc.

No ha existido una política de gestión profesionalizada en las entidades del Tercer Sector hasta fechas muy recientes, a excepción de las entidades de mayor tamaño.

En contraposición ha existido, y en muchos casos aún existe, **una mentalidad de trabajo centrada en el día a día.**

Esto viene motivado:

♦ **Por su sistema de funcionamiento:** al tratarse de renovaciones anuales de subvenciones no permite establecer planes más allá del corto plazo y, por lo tanto, tiene implicaciones para la calidad del empleo en cuanto a la duración de los contratos, la inexistencia de planes de formación, etc.

♦ **Por la poca valorización interna** que históricamente se ha hecho de los puestos de gestión.

Esta carencia **desemboca en la incapacidad de ofrecer expectativas laborales a medio y largo plazo**, en contraste con las entidades más estructuradas y de mayor tamaño en las que se facilita una mayor estabilidad en el empleo porque cuentan con mayor capacidad de planificación.

1.2.2. Los problemas derivados de la forma jurídica sin ánimo de lucro

A pesar de que actualmente muchas de las entidades tienen una gestión interna muy similar a la de una empresa, su forma jurídica no encaja bien con algunos hechos del mercado laboral.

Por ejemplo, al tratarse de entidades sin ánimo de lucro, no pueden cerrar el año con fondos que les permitan hacer frente a imprevistos (como bajas, indemnizaciones por despido, cierre, etc.).

1.3. GESTIÓN DEL PERSONAL EN EL TERCER SECTOR

A la hora de analizar y diseñar la estrategia de gestión de personal dentro de una ONG no debe olvidarse que dentro del sector no lucrativo las personas son el principal valor de las organizaciones: se cuenta con equipos preparados y comprometidos que facilitan llegar a la consecución de los objetivos marcados por las entidades.

No obstante, **la gestión del personal en el Tercer Sector es una gestión de personas con peculiaridades:**

- ♦ Las ONG nacen desde los valores y ahí radica la principal motivación de las personas que se unen al proyecto, el compromiso con la misión y los valores.
- ♦ Trabajando en el ámbito social, se hace difícil la evaluación del impacto y medición de resultados.

♦ Existe diversidad y heterogeneidad de colectivos: personal remunerado, voluntariado, etc.

♦ Suele existir un alto nivel de expectativas respecto al ambiente de trabajo y las posibilidades de participación.

♦ El trabajo a veces requiere tal implicación que se producen mayores tensiones o desgastes en la motivación ante la dificultad de lograr objetivos.

♦ Para no romper la continuidad del trabajo de los profesionales con los usuarios y las usuarias, cuya relación tiene como pilar fundamental la confianza, es preciso abordar cambios de equipos de manera paulatina y buscar en lo posible su estabilidad, lo que tiene importante impacto en los sistemas de gestión de recursos humanos.

♦ Existe mayor horizontalidad en los estilos de dirección que en otros sectores.

♦ Hay un alto grado de interrelación con el entorno social en el que se quiere impactar, ello requiere una gestión del cambio más ágil para la supervivencia y adecuación de la entidad –sus equipos- a dicho entorno.

1.4. TERCER SECTOR Y GESTIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las entidades del Tercer Sector son agentes sociales con gran capacidad de influencia y responsabilidad social y, por tanto, **juegan un importante papel en la construcción de la igualdad de oportunidades** y trato entre los sexos.

Las organizaciones del Tercer Sector siguen reproduciendo en cuanto a género se refiere las desigualdades que se manifiestan en las organizaciones laborales:

♦ A pesar de ser un sector de actividad profesional feminizado, en el que el 60%-70% del personal remunerado son mujeres, **las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad** afectándoles en mayor medida, entre otros aspectos, las jornadas parciales o los contratos de duración determinada.

♦ Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa, mientras que **los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad** (el 60%-70% son hombres).

♦ Se reproduce **una división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género**: mujeres que desarrollan tareas de intervención y hombres, tareas de gestión.

1.4.1. ¿En que consiste incorporar la perspectiva de género en la gestión de las entidades?

Es el reconocimiento de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, debido a la socialización diferencial de género vigente en cada sociedad.

Para incorporar la perspectiva de género será necesario **detectar inicialmente cuáles son las desigualdades** que puedan estar produciendo en cada entidad **y establecer medidas que las eliminen**.

Con la inclusión de la perspectiva de género se busca desarrollar:

• Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por razón de sexo.

• Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la organización.

• Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

• Promoción no discriminatoria. Planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a las mujeres.

• Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.

• Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.

• Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.

• Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.

• Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

1.4.2. ¿Como afecta al Tercer Sector la Ley Orgánica de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres?

Determinados artículos de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres afectan directamente al Tercer Sector:

♦ **Artículo 35:** Establece que de forma general y del mismo modo que en las Administraciones Públicas:

“En los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.”

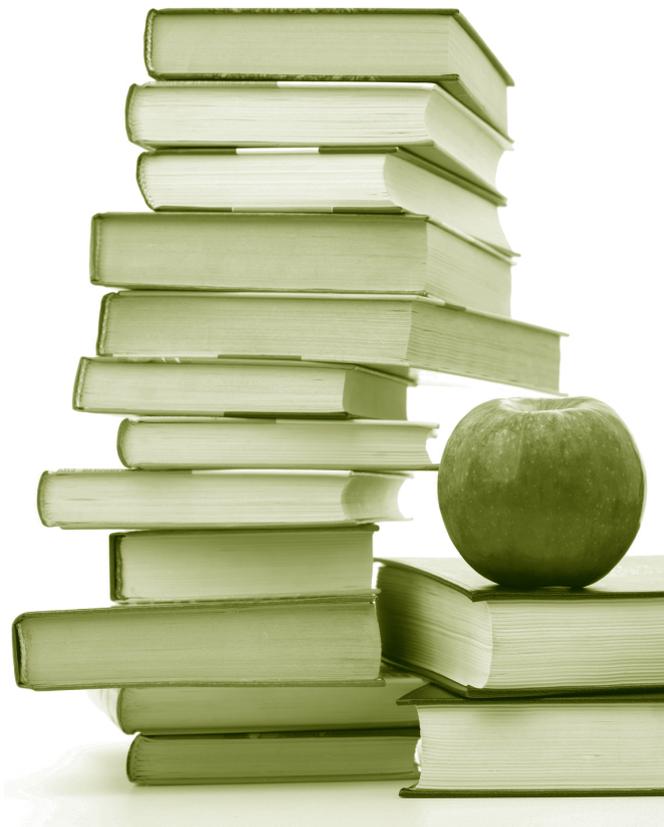
A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.”.

En general, todas las instituciones que reciban fondos públicos deben considerar que esta Ley les afecta directamente por lo que deben iniciar aquel proceso necesario para alcanzar la Igualdad de Oportunidades dentro de su Organización, en las actividades y programas que desarrolle y por lo tanto deberán sentirse afectadas por el contenido de esta ley.

♦**Artículo 75:** Postula la consecución paulatina de una participación equilibrada de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.



Metodología y elaboración de la Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector

2. METODOLOGÍA Y ELABORACIÓN DE LA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TERCER SECTOR

2.1. ANTECEDENTES Y ENTIDADES PARTICIPANTES

Al inicio del estudio se dirigió el cuestionario a entidades del Tercer Sector de ámbito internacional, nacional, autonómico y local.

Las entidades que conformaron el muestreo al que fue dirigido el cuestionario fueron entidades tales como:

- ◆ Asociaciones
- ◆ Fundaciones
- ◆ Entidades Singulares
- ◆ Cooperativas
- ◆ Sociedades Laborales
- ◆ Mutualidades

El Tercer Sector en frecuentes ocasiones se nutre de voluntariado para el desarrollo de parte de sus actividades, este voluntariado es una de las circunstancias que conlleva que se mantenga la desigualdad de género dentro de las organizaciones, dado que 2/3 de las personas que colaboran en estas organizaciones, con carácter voluntario, son mujeres.

A medida que aumenta el tamaño de la organización, los cargos de personal ejecutivo pierden su carácter voluntario y se transforman en una relación laboral estable. Estos puestos de poder dentro de las organizaciones son desempeñados fundamentalmente por personas con estudios superiores.

2.2. OBJETIVOS Y PLANTEAMIENTO

El **objetivo general** del estudio es conocer la situación de los equipos de trabajo que conforman las entidades del Tercer Sector.

Los **objetivos específicos** son:

- ◆ Actualizar los datos del estudio y conclusiones del estudio previo realizado por la Federación de Mujeres Progresistas “**Condiciones de trabajo y empleabilidad del Tercer Sector de Acción Social**” realizado en el año 2005.
- ◆ Conocer la dimensión y situación de los equipos remunerados en el Tercer Sector.
- ◆ Identificar y analizar las políticas de gestión y desarrollo de personas en las entidades del Tercer Sector.
- ◆ Realizar una comparativa de la situación laboral de mujeres con respecto a la situación laboral de hombres dentro de las entidades del Tercer Sector.
- ◆ Servir de base para la propuesta de medidas de mejora del capital humano, la consolidación laboral y profesional del Tercer Sector.

2.3. METODOLOGÍA

Para conseguir estos objetivos, se ha utilizado una combinación de metodologías cuantitativas y cualitativas de investigación social, estructuradas en torno a tres fases principales:

♦Fase I: Revisión bibliográfica e identificación del universo

Al inicio de la investigación se ha hecho una revisión bibliográfica y de fuentes secundarias con el fin de recoger la información existente (Internet, artículos, libros, revistas, información de las organizaciones del Tercer Sector, etc.) sobre la gestión y el desarrollo de las personas en el Tercer Sector.

Se han revisado también otras investigaciones previas sobre equipos y personas, que ya han realizado otras instituciones (Observatorio del Tercer sector de Bizkaia, Fundación Luís Vives, Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, etc.).

Se ha creado **una base de datos** donde se han registrado aquellas entidades que participaron en el primer estudio ("Condiciones de trabajo y empleabilidad del Tercer Sector de Acción Social") y un gran número de otras entidades que por diversos motivos no participaron en él.

♦Fase II: Trabajo de campo cuantitativo y cualitativo

•La recogida de información se ha hecho mediante un cuestionario (disponible en el Anexo) que consta de seis partes:

- Primera parte: Datos de la entidad
- Segunda parte: Datos de la persona que cumplimenta el cuestionario
- Tercer parte: Datos laborales
- Cuarta parte: Nivel de satisfacción con las condiciones laborales
- Quinta parte: Opinión sobre el Tercer Sector
- Sexta parte: De cariz cualitativo son valoraciones del puesto de trabajo que desempeñan, de las características de la entidad, ventajas y desventajas del Tercer Sector con respecto a la empresa privada y condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores en las organizaciones.

Teniendo en cuenta el alcance del proyecto, se ha realizado el cuestionario **incluyendo preguntas específicas y transversales sobre la situación laboral de mujeres trabajadoras** en las entidades del Tercer Sector.

Se han desagregado los cuestionarios por sexo, con el fin de cruzar los datos obtenidos y poder detectar situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo dentro del sector.

El cuestionario se ha realizado el de manera electrónica, y se ha complementado con envíos postales. Sin embargo, también se ha hecho un seguimiento telefónico a las organizaciones para facilitar la realización de la encuesta.

Además, durante el proceso de investigación se han realizado varios recordatorios, tanto por vía electrónica como por teléfono, a aquellas entidades a las cuales se les había enviado el cuestionario y/o se habían comprometido a responderlo.

♦Fase III: Análisis y reflexión entorno a la información recogida y elaboración del informe

Una vez finalizada la recogida de información, en esta tercera fase, se ha procedido a la validación de los cuestionarios y posterior depuración de los datos.

Los cuestionarios han sido tabulados en un programa estadístico a partir del cual se ha hecho un primer análisis global de la información.

Posteriormente, se ha hecho un tratamiento adicional de estos datos para realizar diversos análisis con el cruce de diversas variables: dimensión de la entidad, ámbito territorial, puesto de trabajo desempeñado, etc.

La información se ha organizado y analizado en función del objetivo general del estudio: conocer la situación laboral de los equipos de las entidades del Tercer Sector en comparativa con la empresa privada y detectar posibles discriminaciones que puedan estar reproduciéndose en las organizaciones por razón de sexo.

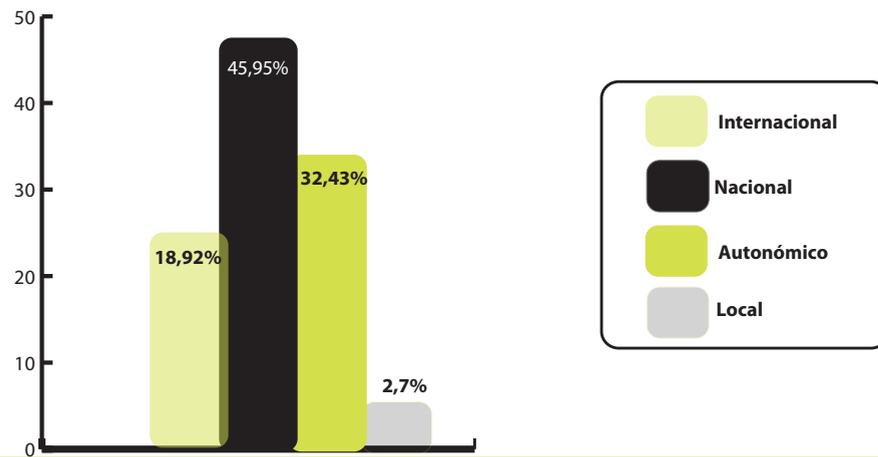
Diagnóstico



3. DIAGNÓSTICO

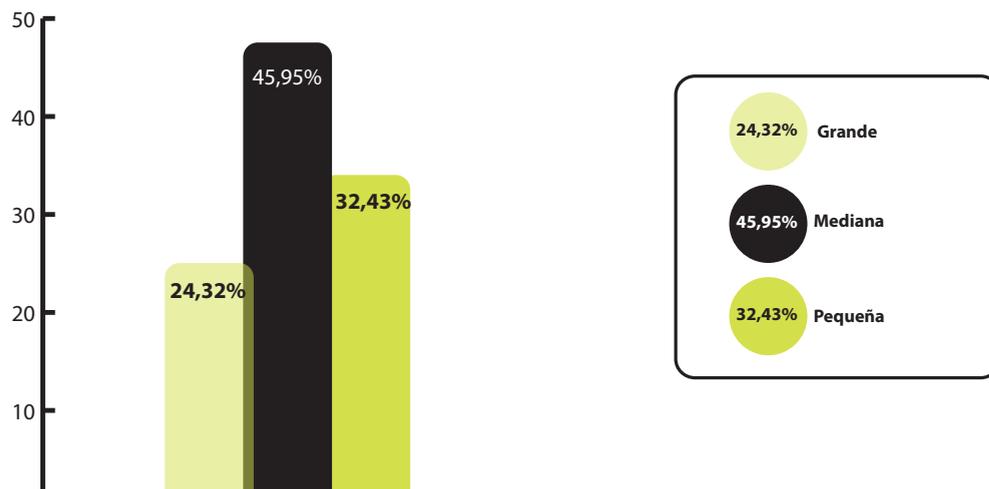
3.1. DATOS DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES Y DEL PERSONAL

3.1.1. Ámbito de actuación de las entidades participantes · Gráfico 1



Del total de las entidades participantes se encuentra que la mayor proporción corresponde a entidades de ámbito nacional (45,95%) siendo casi la mitad de ellas, seguidas por entidades de ámbito autonómico (29,73%) e internacional (18,92%).

3.1.2. Tamaño de las entidades participantes · Gráfico 2

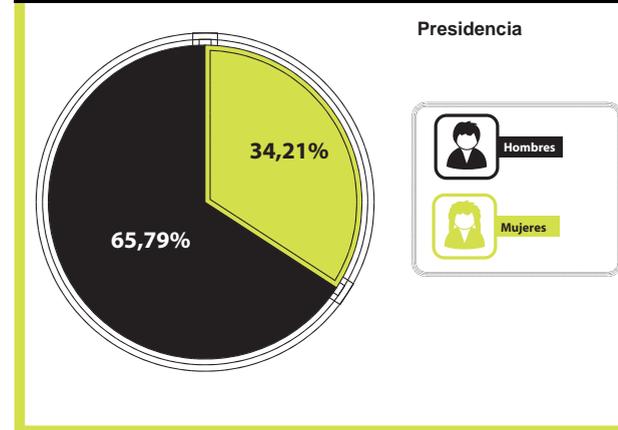


El estudio estuvo abierto a entidades de diversos tamaños, si bien la muestra recogida corresponde en mayor proporción a entidades de tamaño mediano, siendo prácticamente la mitad de ellas (con un 45,95%), seguido por entidades de tamaño pequeño (con un 32,43%).

Al respecto de entidades de pequeño tamaño, (determinado por el número de personas que desarrollan actividad laboral remunerada en ellas), en el estudio han participado entidades con plantillas de trabajadores entre 4 y 10.

En estas pequeñas entidades se reflejan las situaciones descritas con anterioridad en este estudio: jornadas partidas, salarios más bajos, en ocasiones acompañados de sólo 12 pagas anuales, etc, en contraposición con las entidades de mayor tamaño que presentan mayores facilidades para proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras de jornadas más flexibles o beneficiosas (jornadas continuas), mejores salarios y 14 pagas anuales.

3.1.3 Presidencia · Gráfico 3

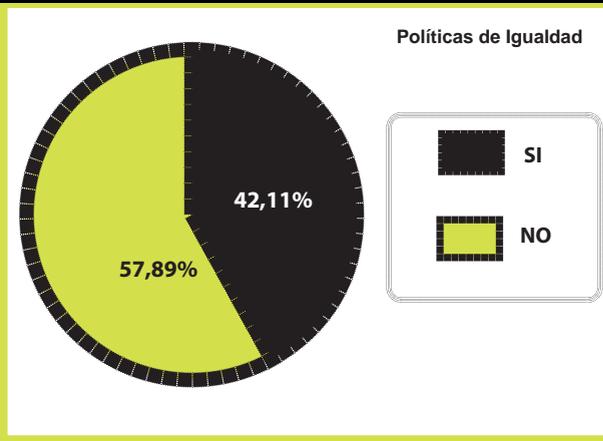


Si bien como se refleja en el gráfico 5 del estudio (distribución de los/as participantes por sexo), se confirma la feminización en el Tercer Sector con un porcentaje de mujeres trabajadoras que participaron de un 71,05%, estos datos se contraponen al porcentaje de hombres y mujeres que ejercen la presidencia en las entidades.

El 65,79 de las personas que ejercen la presidencia en las entidades son hombres y el 34,21% son mujeres.

Este dato viene a confirmar la segregación vertical que se reproduce en el Tercer Sector y que le asemeja a la empresa privada.

3.1.4. Políticas de Igualdad · Gráfico 4

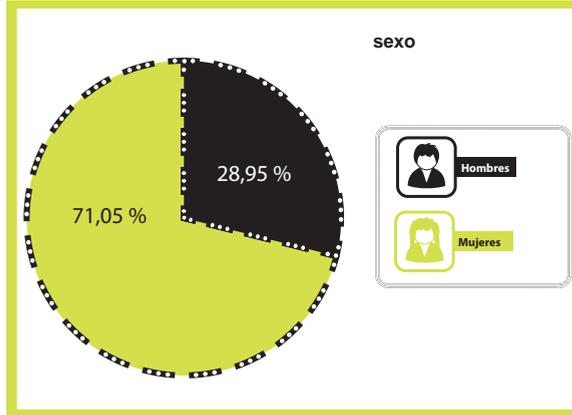


Del total de entidades participantes, un 57,89% informó que en su entidad se aplicaban políticas de igualdad de oportunidades frente a un 42,11% que confirmaba la inexistencia de ellas.

Estos datos son favorables, si bien, en algunos casos, se contradicen con las opiniones vertidas en el apartado cualitativo donde las opiniones al respecto versaban en las especiales dificultades que las mujeres encontraban a la hora de promocionar, conciliar su vida laboral, familiar y personal, así como la falta de medidas de igualdad dentro de las entidades que perpetuaban las posibles discriminaciones indirectas que pudieran estar produciéndose.

3.2. DATOS DE LAS Y LOS PARTICIPANTES (TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL TERCER SECTOR)

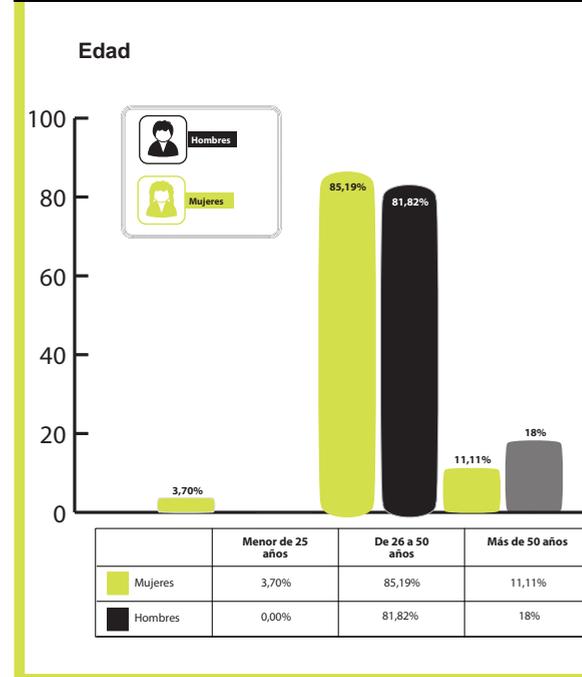
3.2.1. Distribución de los y las participantes por sexo · Gráfico 5



De la muestra recogida que conforma este estudio, se confirma la **feminización del Tercer Sector**, habiendo participado un 71,05% de mujeres de entidades frente a un 28,95%.

Estos datos reproducen fielmente la realidad del Tercer Sector con un porcentaje altamente elevado de mujeres trabajadoras frente a hombres trabajadores.

3.2.2. Distribución por edad · Gráfico 6

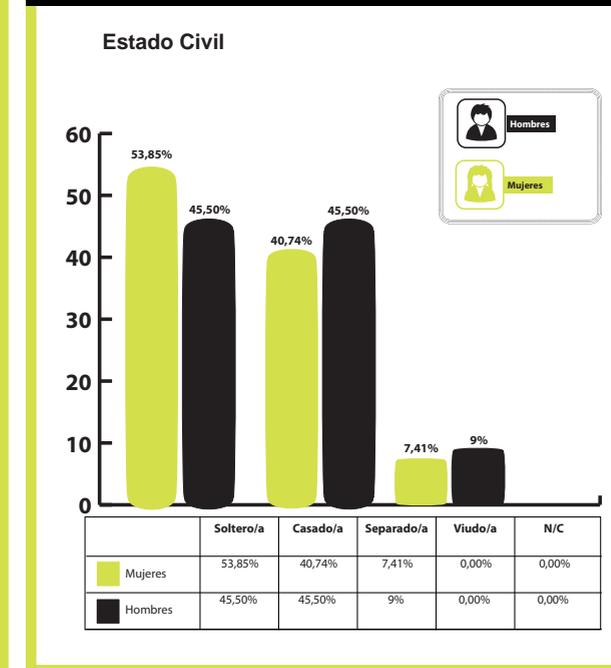


Se encuentran porcentajes prácticamente idénticos en las **franjas de edad** de las personas participantes cuando desagregamos los datos por sexo.

El porcentaje más elevado es el de hombres y mujeres trabajadores/as en el Tercer Sector con edades comprendidas entre los 26 y 50 años (85,19% de mujeres y 81,82% de hombres).

De estos datos se desprende que las personas trabajadoras de este tipo de entidades son personas jóvenes

3.2.3. Distribución por estado civil · Gráfico 7

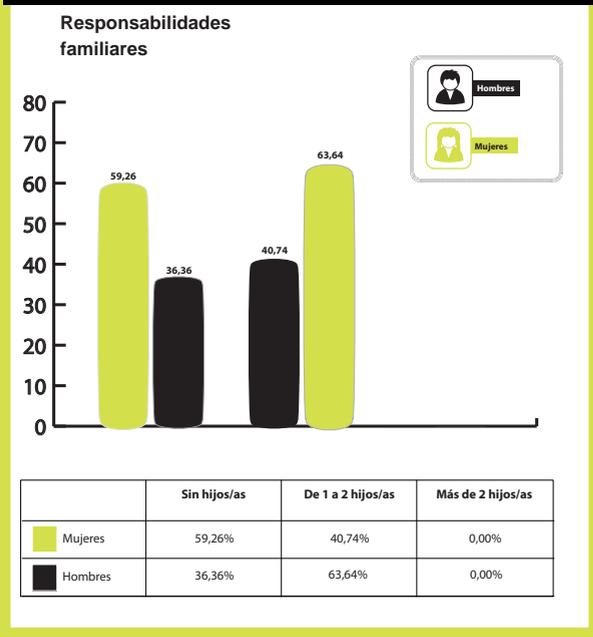


Analizando la distribución por **estado civil** se encuentra una proporción similar de personas trabajadoras casadas y personas trabajadoras solteras (50% de los/as participantes manifestaron estar solteros y el 42,11% manifestaron estar casados)

Estos datos no difieren cuando se desagregan por sexo (un 51,85% de las mujeres participantes y el 45,50% de los hombres son solteras/os).

Con respecto a los/as participantes casados/as (se encuentra un 40,74% de mujeres y un 45,50% de hombres).

3.2.4. distribución por responsabilidades familiares · Gráfico 8



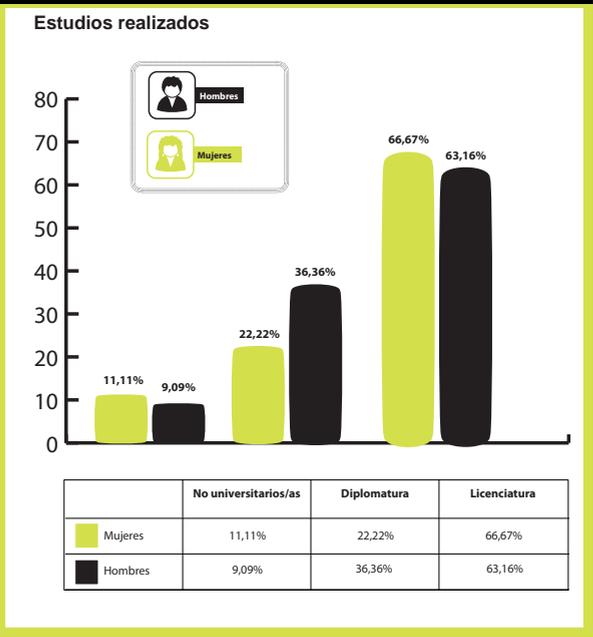
Analizando la distribución por responsabilidades familiares se encuentra que prácticamente la mitad de las personas participantes no tienen responsabilidades familiares (52,63% de los/as participantes no tienen hijos/as).

Desagregando los datos por sexo se encuentra:

- ♦ **Mujeres:** el 59,26% no tienen hijos/as y el 40,47% tienen de 1 a 3 hijos/as.
- ♦ **Hombres:** el 36,36% no tienen hijos/as y el 63,64% tienen de 1 a 3 hijos/as.

Del total de las personas, no hay ningún participante ni hombre ni mujer con más de 3 hijos/as.

3.2.5. Distribución por estudios Gráfico 9

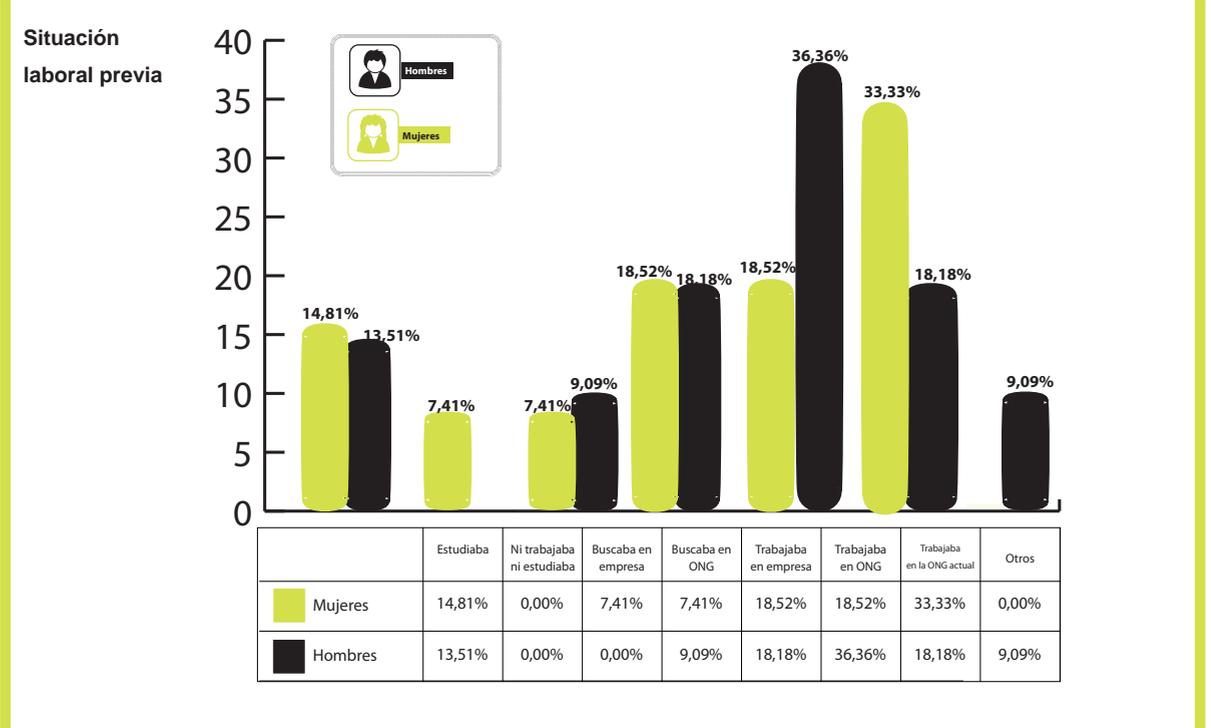


Porcentajes de gran similitud se encuentran al respecto de la distribución de hombres y mujeres por **calificación en base a los estudios realizados:** el 66,67% de las mujeres participantes son licenciadas y el 63,16% de los hombres participantes son licenciados.

El 22,22% de las mujeres participantes son diplomadas y el 36,36% de los hombres participantes son diplomados.

El porcentaje más bajo se encuentra entre los hombres y mujeres sin estudios universitarios con un 11,11% de mujeres y un 9,09% de hombres.

3.3.1. Trabajos Anteriores · Gráfico 10



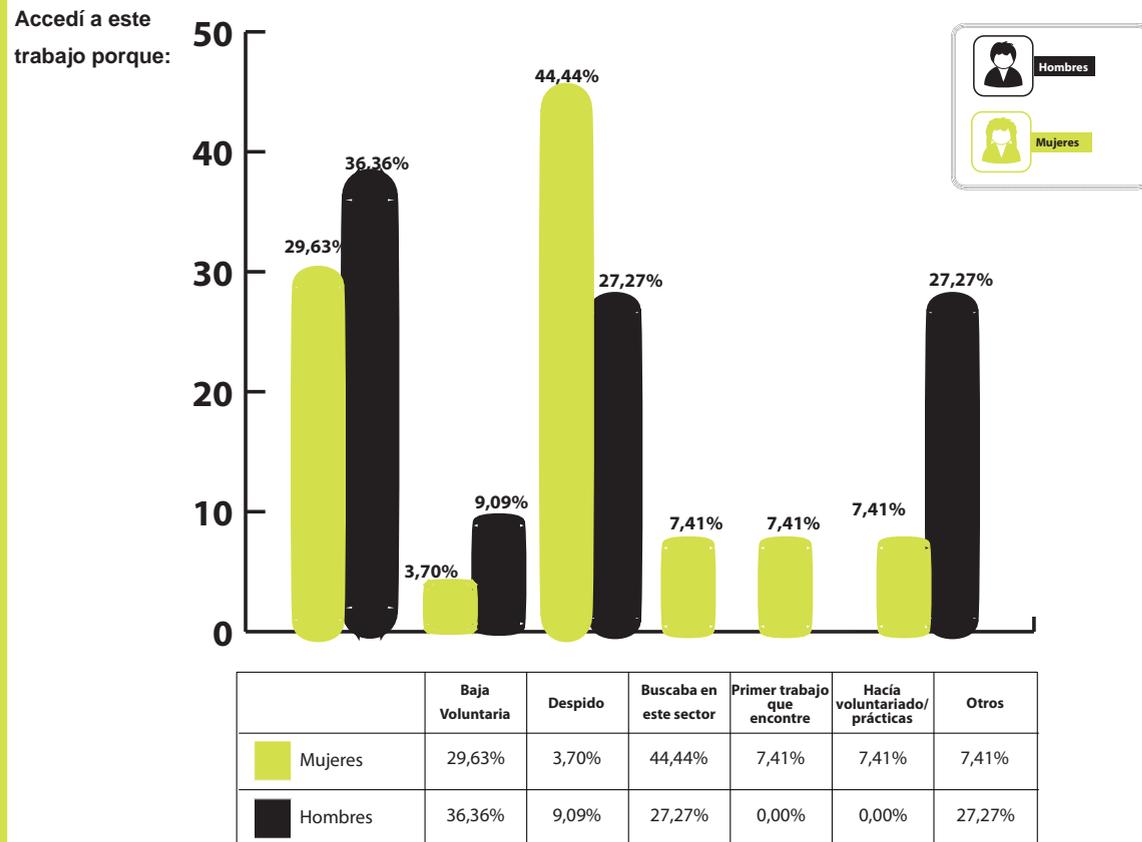
Analizando la situación laboral previa de los y las participantes a la hora de acceder al trabajo actual se confirma que el mayor porcentaje es el de personas que **trabajaban en la ONG actualmente, en otra ONG o buscaban trabajo en el Tercer Sector** (55,26%), siendo en el caso de las mujeres un 59,26% y en el caso de los hombres un 63,63%.

Como se reflejó al inicio del estudio, es habitual que el acceso a las ONG se realice al inicio de la vida laboral de hombres y mujeres, teniendo una alta motivación para trabajar en estas entidades por lo que su

búsqueda pudiera haber estado centrada fundamentalmente a este sector.

Se confirma asimismo, el aumento de trabajadoras y trabajadores que habiendo iniciado su vida laboral en la empresa privada optan a cambiar de sector accediendo a un trabajo en una entidad sin ánimo de lucro por sus especiales características que en las respuestas dadas han definido como más humano, menos jerarquizado, donde se tienen en cuenta las opiniones de trabajadoras y trabajadores, etc. Es el caso del 18,52% de las mujeres y el 18,18% de los hombres.

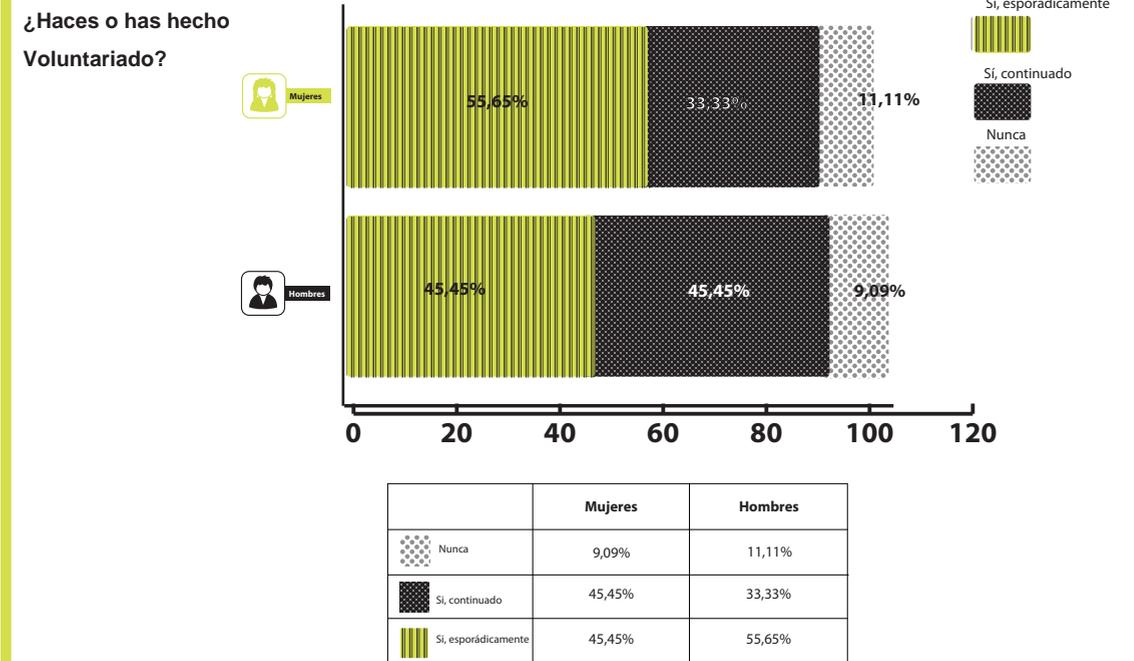
3.3.2. Motivos de acceso al trabajo actual · Gráfico 11



Al preguntar a hombres y mujeres **los motivos por los que accedieron al trabajo actual**, el 42,11% manifestaron que querían trabajar en este sector. Al analizar los datos desagregados por sexo si se detecta una más alta proporción de mujeres en esta variable, (el 44,44% de las mujeres y el 27,27% de los hombres deseaban un trabajo en ONG).

Esto viene a confirmar asimismo el planteamiento inicial de que el Tercer Sector es un sector feminizado, siendo más habitual como opción laboral para las mujeres que para los hombres.

3.3.3. Voluntariado · Gráfico 12



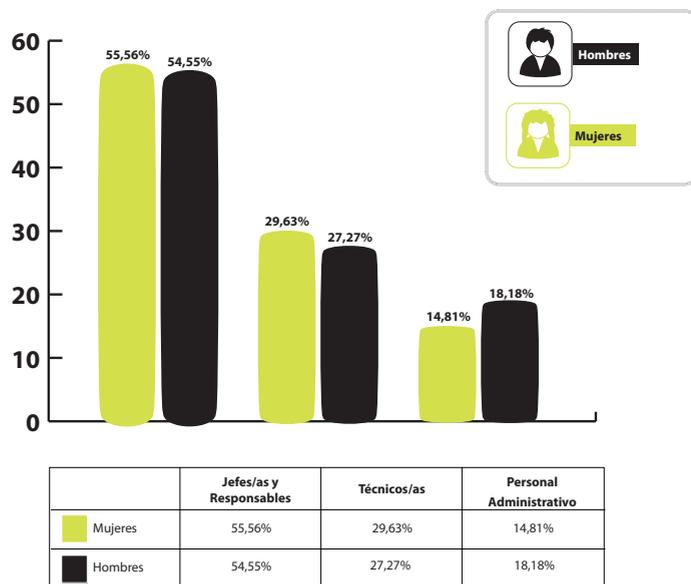
Al preguntar a hombres y mujeres si en el pasado o en la actualidad habían desarrollado actividades de voluntariado, el 89,47% de las personas manifiestan que han desarrollado o desarrollan voluntariado, siendo continuado en un porcentaje del 36,84% y esporádico en un 52,63%.

Estos datos confirman la predisposición y mayor facilidad para acceder a un trabajo dentro del Tercer Sector cuando ya se ha tenido un contacto previo con él, en cuyo caso la opción más habitual es el voluntariado.

Muchas entidades del Tercer Sector a la hora de realizar nuevas contrataciones optan a ofertar estos puestos de trabajo a aquellas personas que han desarrollado o desarrollan acciones de voluntariado dentro de ellas y que han demostrado profesionalidad en las tareas que se les ha encomendado e interés por sus valores y cultura.

3.4.1. Distribución de las y los participantes por categoría laboral · Gráfico 13

Categoría Laboral



Para facilitar el estudio de las **categorías laborales** se dividieron éstas en tres: responsables y/o coordinadores/as, técnicos/as de programas y personal administrativo.

Del análisis realizado se extrae que el 55,26% de las personas que han participado desarrollan puestos de responsabilidad alta (coordinadores/as, jefes/as, responsables).

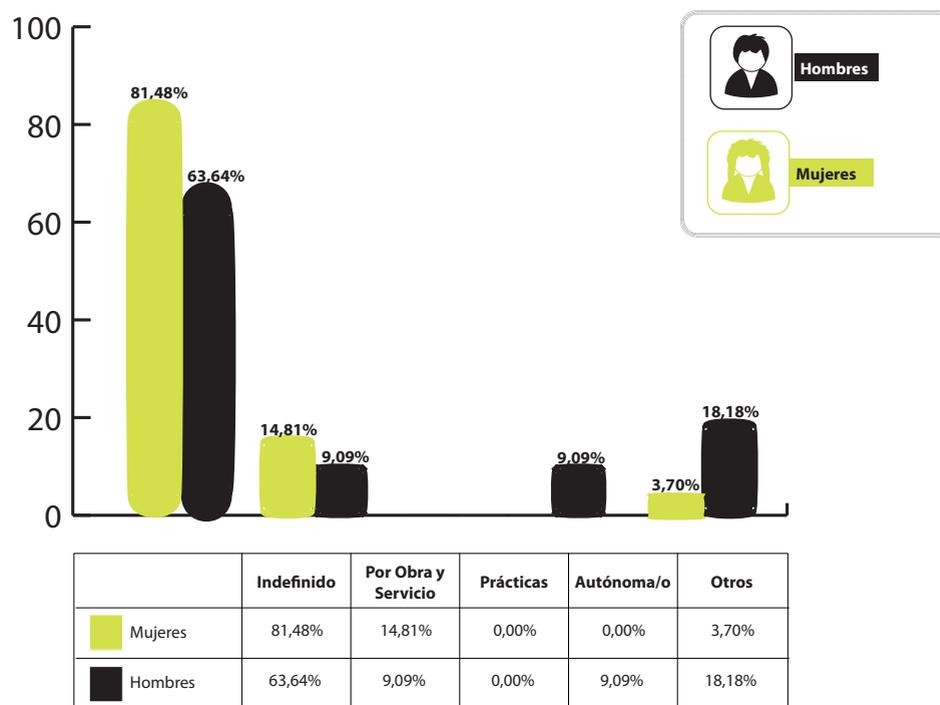
Desagregados los datos por sexo, los porcentajes son coincidentes, el 55,56% de las mujeres y el 54,55% de los hombres ocupan puestos de responsabilidad, seguido por la categoría laboral de técnicos/as con

un 29,63% de las mujeres y un 27,27% de los hombres.

Al cruzar los datos de **distribución por categorías laborales con la distribución por nivel de responsabilidad (cruce del gráfico 13 con el gráfico 16)** se encuentra que si bien, más de la mitad de los y las participantes ocupan los puestos de trabajo de mayor jerarquía dentro de los establecidos, no se corresponde con su opinión al respecto del nivel de responsabilidad que consideran tienen dentro de la entidad. El 44,44% de las mujeres dicen tener un nivel alto de responsabilidad frente al 27,27% de los hombres que opinan de idéntica manera.

3.4.2. Distribución de las y los participantes por tipo de contrato · Gráfico 14

Tipo de Contrato

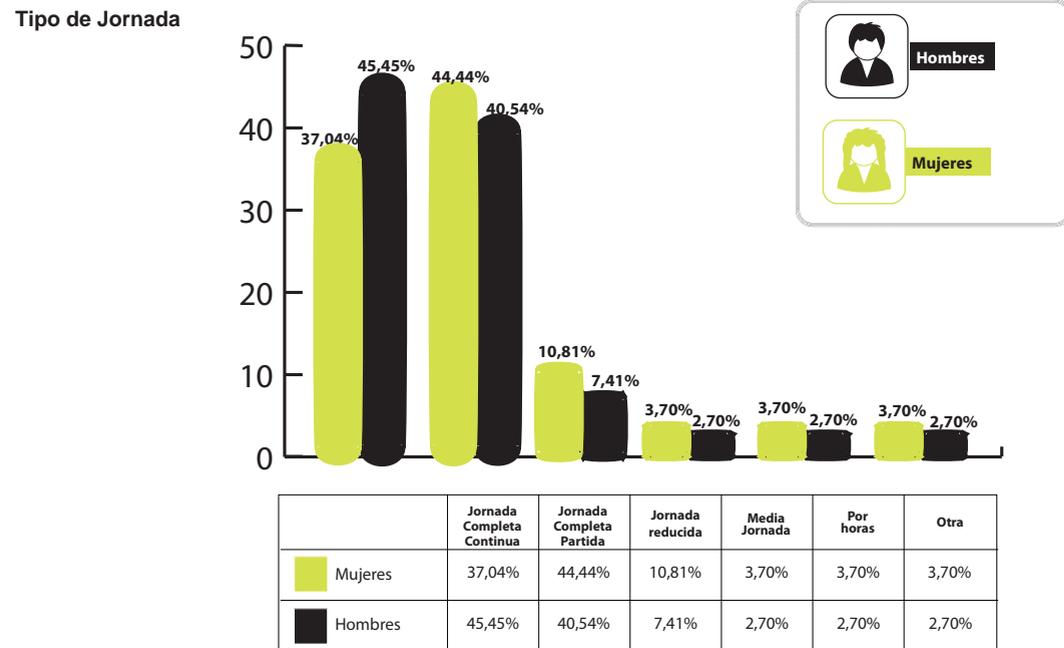


Con respecto al **tipo de contratación** de los y las participantes, se encuentra que el 76,32% tienen contrato indefinido, desagregando estos datos por sexo, en mayor medida son las mujeres las que cuentan con este tipo de contratación, con un 81,48% para ellas frente a un 63,64% para ellos.

Estos datos parecen contradecir lo desarrollado anteriormente en el estudio cuando se trataba la inestabilidad por las contrataciones del Tercer Sector debido a las fuentes de financiación de las que dependen. Estas

afectan directamente en la modalidad de contratación que se realiza en las mismas, contando en mayor medida contrataciones por obra o servicio, si bien podría tener sentido en este estudio dado que el muestreo recogido ha sido en una alta proporción, personas que ostentan cargos elevados en sus entidades, y el acceso a este tipo de categorías y puestos sólo suele deberse a una estabilidad laboral que les posibilita promocionar.

3.4.3 Distribución de las y los participantes por tipo de jornada laboral - Gráfico 15



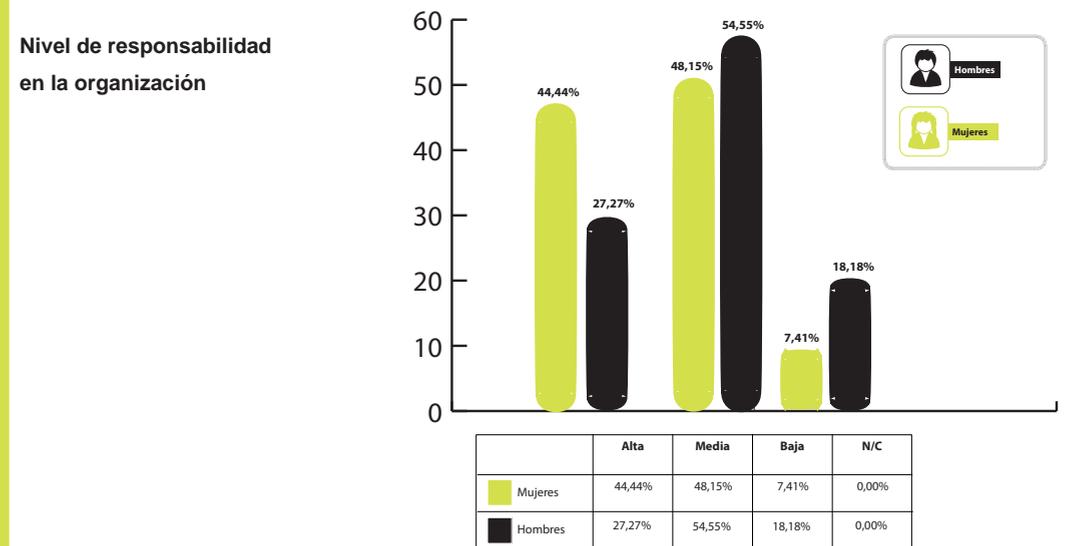
Con respecto al tipo de jornada de los y las participantes, se encuentra que el 42,11% tienen jornada completa partida y el 39,47% tienen jornada completa continua.

Desagregando estos datos por sexo, en mayor medida son los hombres quienes salen más beneficiados, encontrando un 37,04% de mujeres frente a un 45,45% de hombres con jornada completa intensiva y un 44,44% de mujeres y un 40,54% de hombres con jornada completa continua.

Con respecto a las jornadas reducidas y jornadas parciales recaen en mayor medida

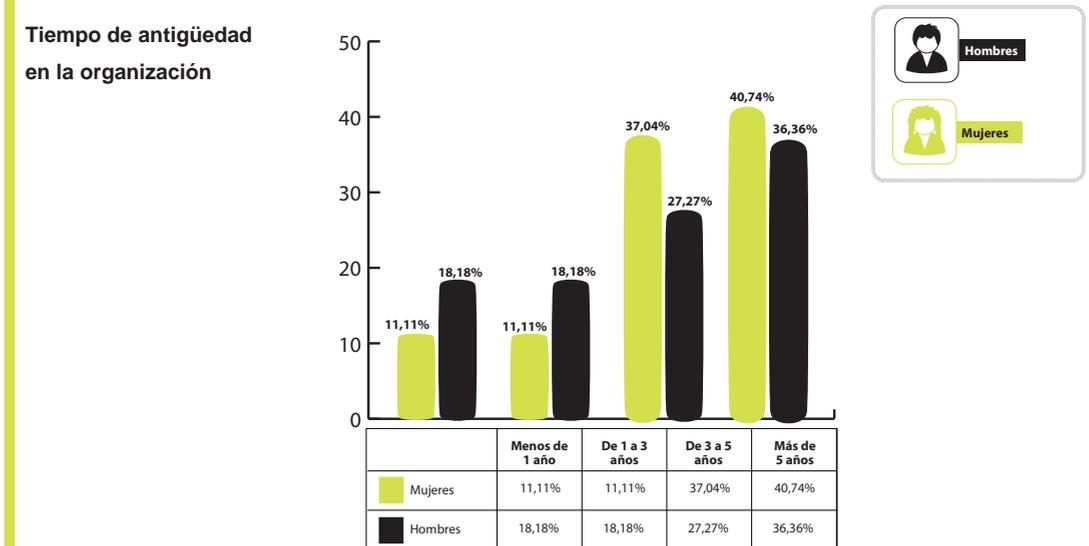
en las mujeres (10,81% tienen jornada reducida y un 3,70% tienen jornada parcial) frente a los hombres (un 7,41% tiene jornada reducida y un 2,70% tienen jornada parcial). Estos datos se corresponden con la realidad del mercado laboral público y privado donde estas modalidades de jornada son fundamentalmente utilizadas por las mujeres con el fin de poder conciliar su vida laboral y familiar, limitando con ellos su capacidad de autonomía personal y económica, así como sus posibilidades de promoción y estabilidad laboral.

3.4.4. Distribución de las y los participantes por tipo de responsabilidad - Gráfico 16



El 50% de las personas que participaron en el estudio consideran que tienen un nivel medio de responsabilidad. (Ya analizado anteriormente)

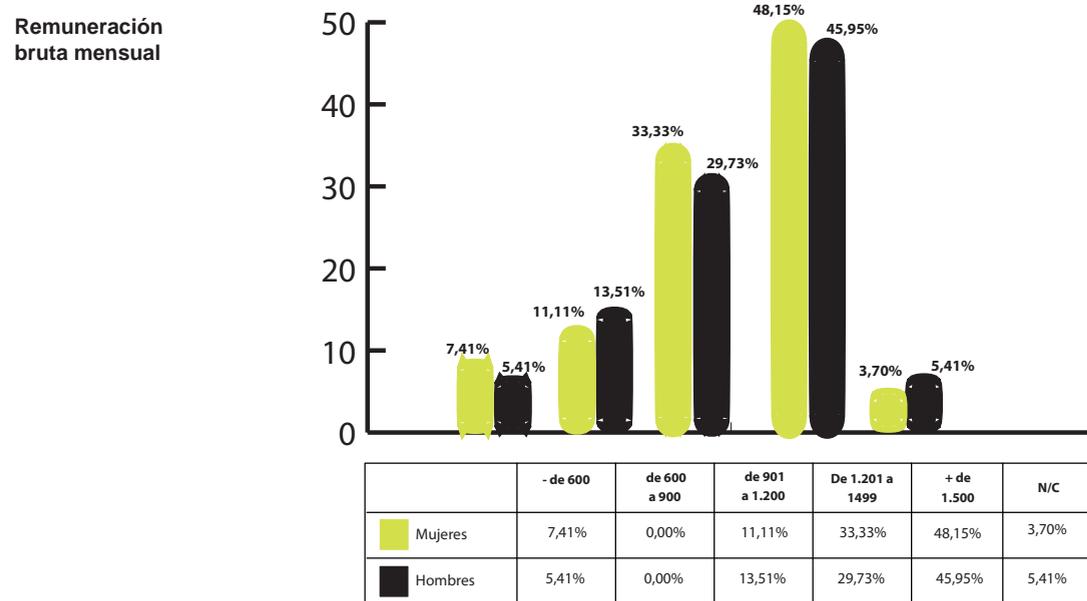
3.4.5. Distribución de las y los participantes por antigüedad - Gráfico 17



El 39,47% de las personas que participaron en el estudio tienen una **antigüedad** de más de cinco años en la ONG donde trabajan, seguido por el 34,21% con una antigüedad de 3 a 5 años.

Desagregados los datos por sexo, no se contemplan muchas variaciones, el porcentaje de mujeres con mayor antigüedad es superior que el porcentaje de hombres (un 40,74% frente a un 36,36%).

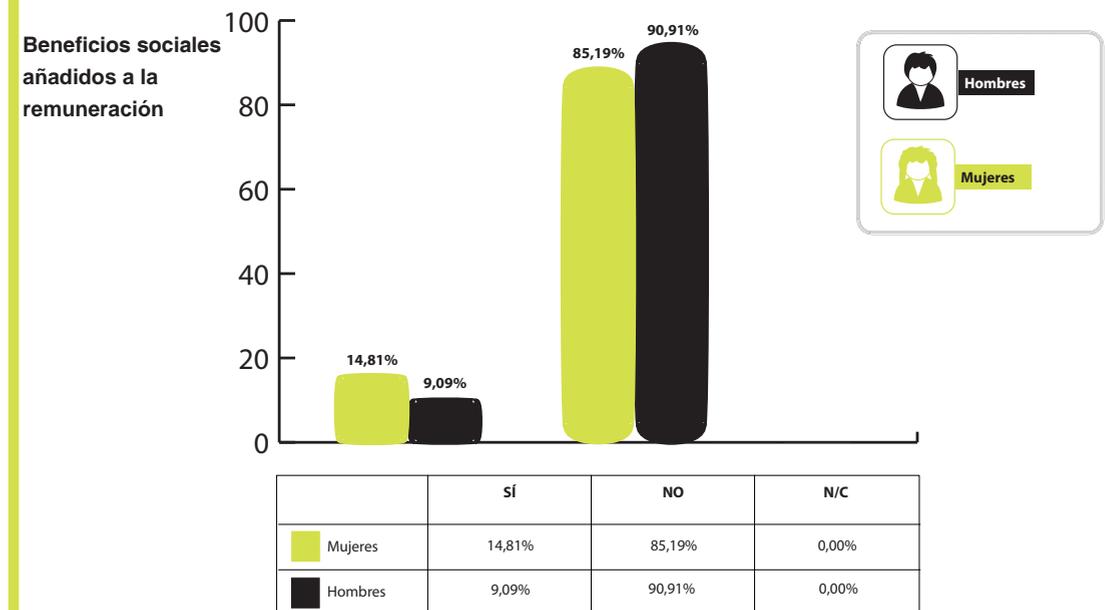
3.4.6. Distribución de las y los participantes por remuneración (bruta sin complementos) - Gráfico 18



El 47,37% de las personas participantes perciben una **remuneración** bruta mensual (sin complementos) de más de 1.500 €, porcentaje que se corresponde proporcionalmente con la categoría laboral que desarrollan como ya vimos en el gráfico 13 (el 55,26% de los y las participantes ostentaban cargos de responsabilidad alta).

Desagregados estos datos por sexo, se encuentra que las remuneraciones más altas corresponden en mayor medida a los hombres (el 48,15% de hombres perciben una remuneración bruta mensual de más de 1.500 € frente al 45,95% de las mujeres que perciben idéntica remuneración).

3.4.7. Beneficios sociales añadidos a la remuneración - Gráfico 19



El 86,84% de las personas participantes no reciben ningún tipo de **beneficio social**, desagregados los datos por sexo, apenas hay diferencia, el 85,19% de las mujeres y el 90,91% de los hombres no reciben beneficios sociales.

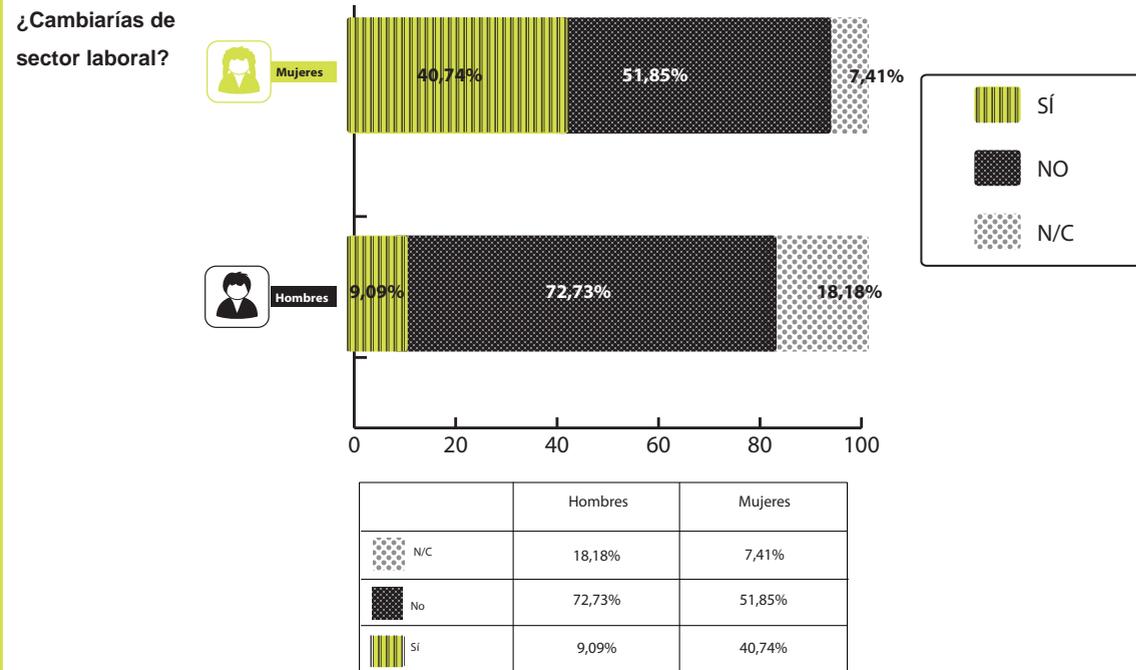
Estos datos confirman una característica que diferencia al sector privado del Tercer Sector. Es habitual en el ámbito empresarial, especialmente en las grandes empresas disponer de un catálogo de beneficios sociales que ponen a disposición de sus trabajadores/as y que añadido a su remuneración mensual son un complemento que motiva a trabajadores y trabajadoras y que

aporta beneficios a la plantilla y a la empresa.

Con respecto al 13,15% de las personas que si disponen de beneficios sociales dentro de su entidad, especifican tratarse de seguros médicos y el pago del abono transporte.

Se han encontrado respuestas en algunos cuestionarios que apuntaban la flexibilidad horaria y los días de asuntos propios, como beneficios sociales, se han cuantificado, pero sirva como aclaración que se tratan de medidas de conciliación laboral, familiar y personal, y no de beneficios sociales.

3.4.8. Distribución de las y los participantes por expectativas laborales (cambio de sector y/o actividad laboral) · Gráfico 20

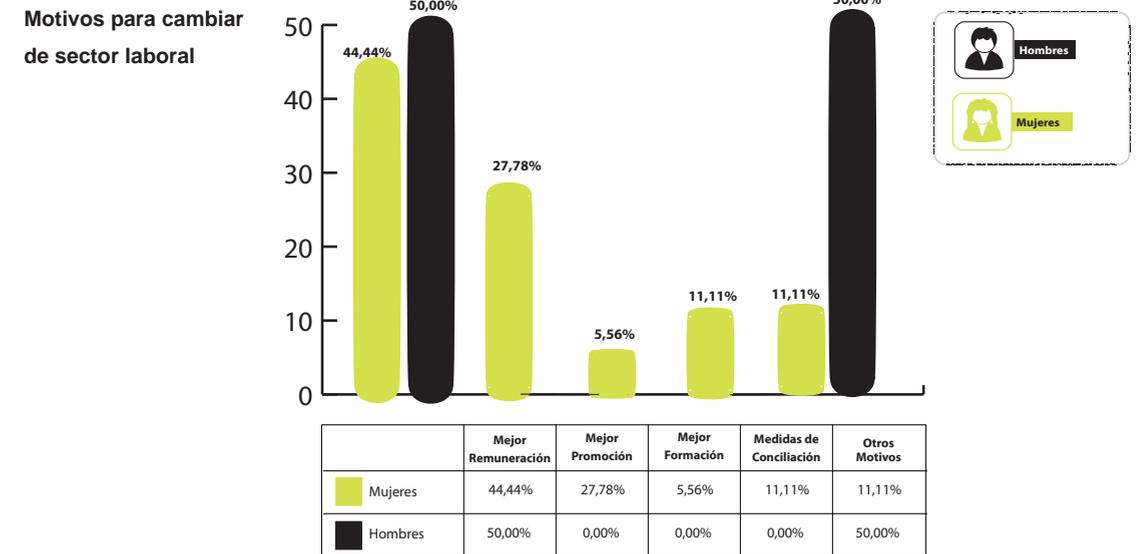


El 57,89% de las personas participantes manifiestan no desear **cambiar de sector laboral**, desagregados los datos por sexo se encuentra que:

- ◆ El 72,73% de los hombres que participaron en el estudio no cambiarían su trabajo para acceder a la empresa privada, son apenas un 9,09% los que si cambiarían de sector de actividad.

- ◆ En el caso de las mujeres, es inferior el porcentaje que no cambiaría de sector de actividad (un 51,85%), si bien el porcentaje de mujeres que cambiarían su trabajo por un trabajo en la empresa privada es mucho más elevado (un 40,74%).

Aquellas/os que cambiarían de sector laboral, sus motivos son: · Gráfico 21



Con respecto a las personas que manifestaron cambiarían de sector de actividad, se les preguntó por qué **motivos** cambiarían:

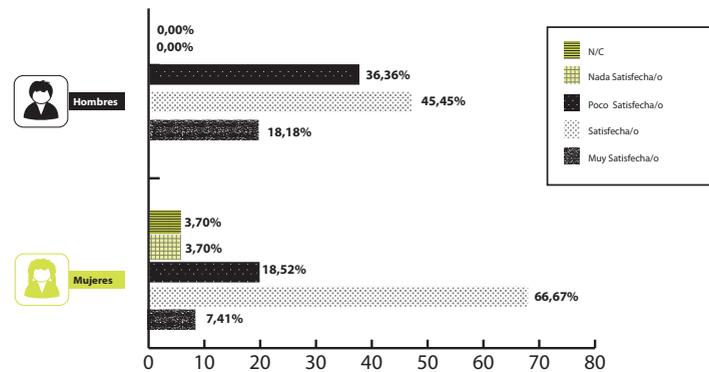
- ◆ El 47,37% cambiaría a la empresa privada por una mejor remuneración. Desagregado por sexos, el 44,44% de las mujeres y el 50% de los hombres esgrimieron este motivo.
- ◆ El 27,70% de las mujeres cambiaría por mayores posibilidades de acceder a promoción. En el caso de los hombres ninguno esgrimió este motivo.
- ◆ El 11,11% de las mujeres cambiaría por mejores medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en el caso de los hombres ninguno esgrimió este motivo.

Estos datos parecen reproducir una situación habitual tanto en el Tercer Sector como en la empresa privada:

- ◆ La segregación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
- ◆ La mayor implicación de las mujeres al respecto de las responsabilidades familiares y domésticas y desvinculación por parte de los hombres. (Cruzando estos datos con los extraídos del Gráfico 8: “responsabilidades familiares” donde el 63,64% de los hombres tenían responsabilidades familiares, se podría esperar que dentro de este porcentaje de hombres también se valorara la conciliación laboral, familiar y personal como motivo de cambio).

3.5.1. Satisfacción por remuneración · Gráfico 22

¿Estas satisfecha/o con tu remuneración?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,70%	0,00%
Nada Satisfecha/o	3,70%	0,00%
Poco Satisfecha/o	18,52%	36,36%
Satisfecha/o	66,67%	45,45%
Muy Satisfecha/o	7,41%	18,18%

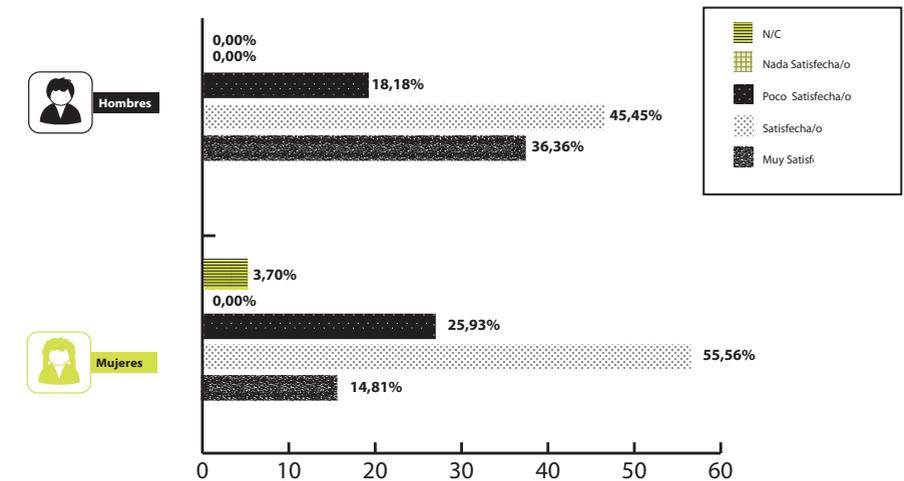
En la distribución porcentual que se refleja en la tabla superior con respecto a la **satisfacción de las/os trabajadoras/es con la remuneración percibida**, muestra que el 45,45% de los hombres participantes y el 66,67% de las mujeres se encuentran satisfechos/as con su remuneración, siendo estos porcentajes los más llamativos. No hay que pasar por alto que un 18,18% de los trabajadores muestran un alegre cumplimiento de sus expectativas salariales (*muy satisfechos*), teniendo un número más discreto (7,41%) esta misma definición en las mujeres trabajadoras.

Los porcentajes que muestran una mirada de insatisfacción con la remuneración ob-

tenida como trabajadoras/es de ONG, representa un 3,70 % en las mujeres que se sienten identificadas con la definición nada satisfecha, ascendiendo muchos puntos el porcentaje si observamos las respuestas de las/os empleadas/os que se sienten poco satisfechas/os, siendo un 18,52% en ellas y 36,36% en los hombres.

3.5.2. Satisfacción por los horarios · Gráfico 23

¿Estas satisfecha/o con tus horarios?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,70%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	0,00%
Poco Satisfecha/o	25,93%	18,18%
Satisfecha/o	55,56%	45,45%
Muy Satisfecha/o	14,81%	36,36%

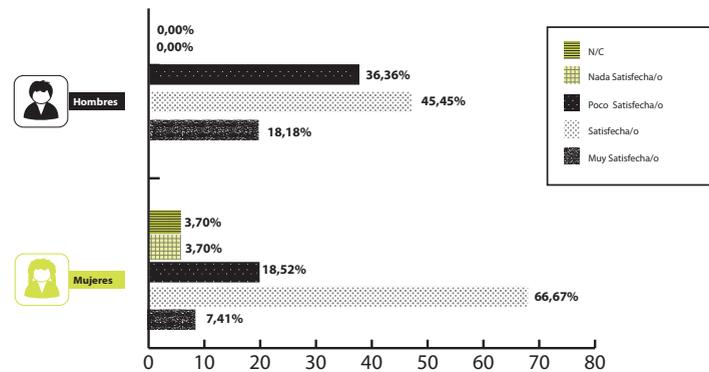
En el cuadro correspondiente a la **satisfacción con el horario laboral** de las/os trabajadoras/es, destaca que más de las mitad de trabajadoras y trabajadores se muestran satisfechos con su horario laboral, un 52,63%. Desagregando los datos por sexo, destaca en ambos grupos el alto acuerdo con las jornadas establecidas. Un 45,45% de los hombres están satisfechos con el mismo, alcanzando un porcentaje del 55,56% las respuestas de satisfacción de las mujeres.

Las/los que responden con la definición muy satisfechas/os con los horarios representan un 14,81% en las mujeres, siendo más del doble, 36,36%, el porcentaje masculino que muestra esta satisfacción total.

Con respecto a sentirse poco satisfecha/o con el horario, las trabajadoras participantes en la investigación indican en un 25,93% su desacuerdo con el tiempo laboral establecido en sus organizaciones, existiendo un porcentaje menor, 18,18% en los hombres que no están conformes con los horarios de trabajo.

3.5.1. Satisfacción por remuneración · Gráfico 22

¿Estas satisfecha/o con tu remuneración?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,70%	0,00%
Nada Satisfecha/o	3,70%	0,00%
Poco Satisfecha/o	18,52%	36,36%
Satisfecha/o	66,67%	45,45%
Muy Satisfecha/o	7,41%	18,18%

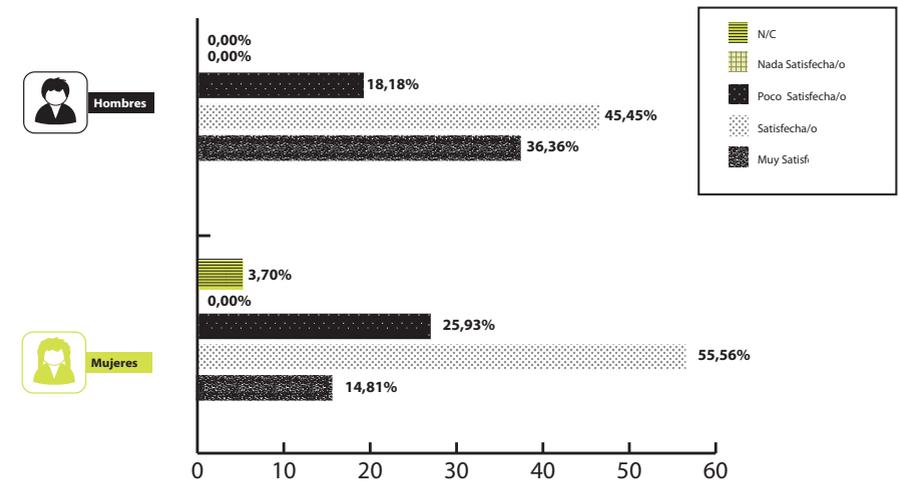
En la distribución porcentual que se refleja en la tabla superior con respecto a la **satisfacción de las/os trabajadoras/es con la remuneración percibida**, muestra que el 45,45% de los hombres participantes y el 66,67% de las mujeres se encuentran satisfechos/as con su remuneración, siendo estos porcentajes los más llamativos. No hay que pasar por alto que un 18,18% de los trabajadores muestran un alegre cumplimiento de sus expectativas salariales (*muy satisfechos*), teniendo un número más discreto (7,41%) esta misma definición en las mujeres trabajadoras.

Los porcentajes que muestran una mirada de insatisfacción con la remuneración ob-

tenida como trabajadoras/es de ONG, representa un 3,70 % en las mujeres que se sienten identificadas con la definición nada satisfecha, ascendiendo muchos puntos el porcentaje si observamos las respuestas de las/os empleadas/os que se sienten poco satisfechas/os, siendo un 18,52% en ellas y 36,36% en los hombres.

3.5.2. Satisfacción por los horarios · Gráfico 23

¿Estas satisfecha/o con tus horarios?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,70%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	0,00%
Poco Satisfecha/o	25,93%	18,18%
Satisfecha/o	55,56%	45,45%
Muy Satisfecha/o	14,81%	36,36%

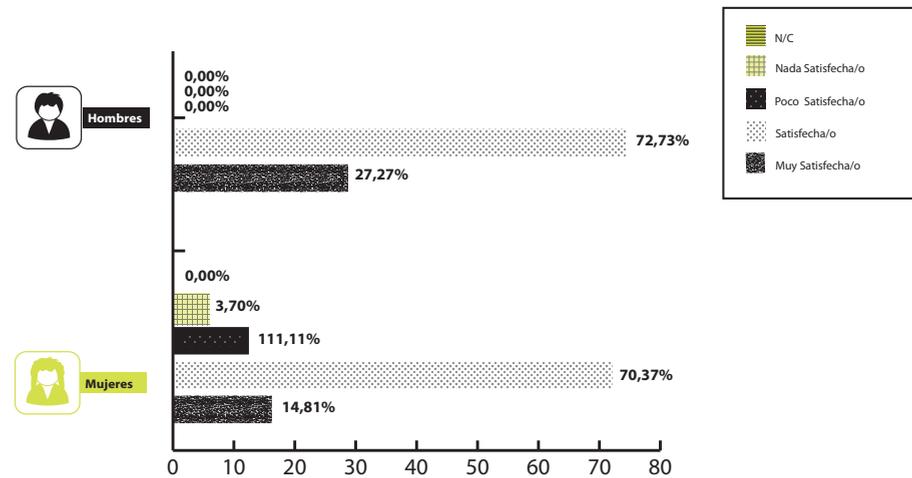
En el cuadro correspondiente a la **satisfacción con el horario laboral** de las/os trabajadoras/es, destaca que más de las mitad de trabajadoras y trabajadores se muestran satisfechos con su horario laboral, un 52,63%. Desagregando los datos por sexo, destaca en ambos grupos el alto acuerdo con las jornadas establecidas. Un 45,45% de los hombres están satisfechos con el mismo, alcanzando un porcentaje del 55,56% las respuestas de satisfacción de las mujeres.

Las/los que responden con la definición muy satisfechas/os con los horarios representan un 14,81% en las mujeres, siendo más del doble, 36,36%, el porcentaje masculino que muestra esta satisfacción total.

Con respecto a sentirse poco satisfecha/o con el horario, las trabajadoras participantes en la investigación indican en un 25,93% su desacuerdo con el tiempo laboral establecido en sus organizaciones, existiendo un porcentaje menor, 18,18% en los hombres que no están conformes con los horarios de trabajo.

3.5.3. Satisfacción por las tareas · Gráfico 24

¿Estás Satisfecha/o con las tareas que desarrollas?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecha/o	3,70%	0,00%
Poco Satisfecha/o	11,11%	0,00%
Satisfecha/o	70,37%	72,73%
Muy Satisfecha/o	14,81%	27,27%

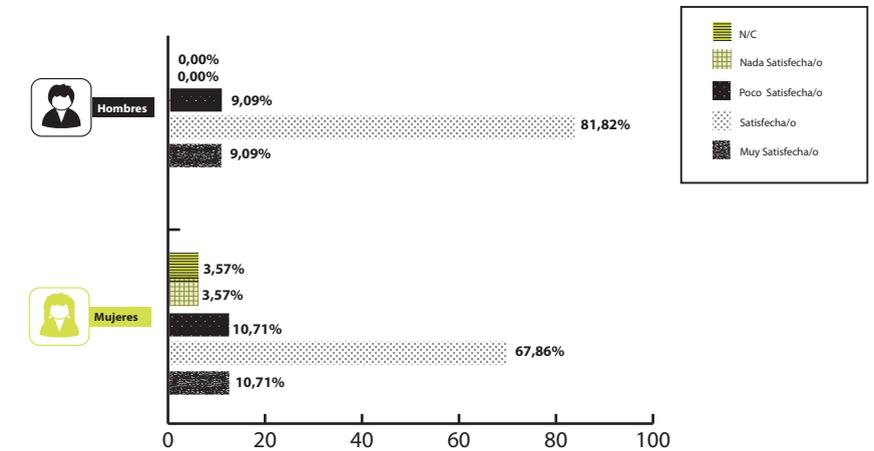
Las respuestas obtenidas a la pregunta **¿Estás satisfecha/o con las tareas que desarrollas?** se centran sobre todo en el punto satisfecha/o, con un 71,05%, datos que se corresponden perfectamente si se analizan las respuestas desagregadas por sexo, los hombres que contestan que están satisfechos con las labores que realizan en la ONG son un 72,73% y un porcentaje muy similar, 70,37% son las trabajadoras que responden de igual modo.

El grupo de hombres que ha colaborado con el estudio indica en un 27,27% su máxima satisfacción: muy satisfechos con el trabajo que desarrollan, teniendo las mujeres empleadas en el Tercer Sector un porcentaje para esta respuesta del 14,81%.

La escasa satisfacción (poco satisfechas) y la ausencia de ella (nada satisfechas) con las tareas llevadas a cabo, está ejemplificada por un 11,11% y un 3,70%, respectivamente; porcentajes de respuesta solo aportados por las mujeres. En ambas variables en ningún caso los hombres participantes aportaron estas respuestas.

3.5.4. Satisfacción por el nivel de responsabilidad · Gráfico 25

¿Estás satisfecha/o con tu nivel de responsabilidad?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,57%	0,00%
Nada Satisfecha/o	3,57%	0,00%
Poco Satisfecha/o	10,71%	9,09%
Satisfecha/o	67,86%	81,82%
Muy Satisfecha/o	10,71%	9,09%

El 73,68% de los y las trabajadoras que participaron se mostraron satisfechos con **el nivel de responsabilidad adjudicado a sus tareas** dentro de la organización.

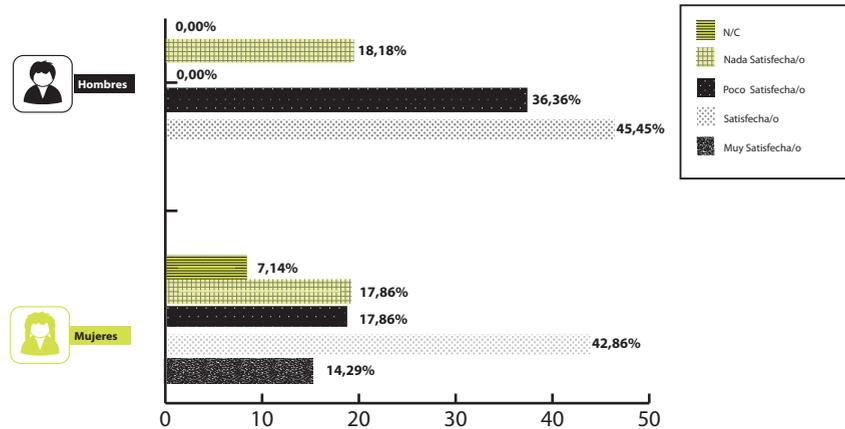
Desagregados los datos por sexo, se muestra que el 81,82% de los hombres está satisfecho con su nivel de responsabilidad, siendo más bajo el porcentaje de mujeres con idéntica respuesta, 67,86%.

Los porcentajes que aparecen en mujeres y hombres que se sienten poco satisfechas/os; son un 10,71% de ellas y 9,09% de ellos.

Con respecto a la definición nada satisfecha son las trabajadoras, en un porcentaje de 3,57%, las que sienten que no tienen la responsabilidad adecuada en su trabajo. No se ha extraído ningún porcentaje que encaje en la respuesta nada satisfecho en el grupo de hombres.

3.5.5. Satisfacción con las posibilidades de promoción - Gráfico 26

¿Estás satisfecho/a con las posibilidades de promoción?



	Mujeres	Hombres
N/C	7,14%	0,00%
Nada Satisfecho/a	17,86%	18,18%
Poco Satisfecho/a	17,86%	0,00%
Satisfecho/a	42,86%	36,36%
Muy Satisfecho/a	14,29%	45,45%

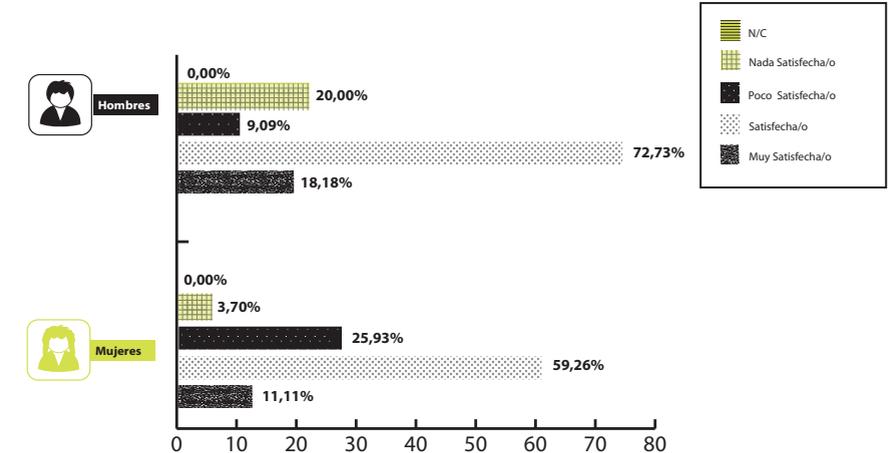
Las/los trabajadoras/es que consideran que no existe posibilidad de promoción, nada satisfechas/os, son el 17,86% de las mujeres y el 18,18% de los hombres.

La escala de satisfacción con respecto a las posibilidades de promoción dentro de la organización muestra un porcentaje de un 42,11% de hombres y mujeres satisfechos. Desagregados los datos por sexo, los porcentajes son similares, 42,68% de las mujeres y un 36,36% de los hombres.

Destaca, no obstante, la diferencia porcentual mostrada cuando la respuesta es muy satisfechos: el 45,45% de los hombres dan esta respuesta, frente a un escaso 14,29% de las mujeres.

3.5.6. Satisfacción por relación formación/tareas - Gráfico 27

¿Estás satisfecho/a con las tareas que te encomiendan relacionadas a tu formación?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecho/a	3,70%	20,00%
Poco Satisfecho/a	25,93%	9,09%
Satisfecho/a	59,26%	72,73%
Muy Satisfecho/a	11,11%	18,18%

Si observamos las respuestas de los hombres participantes, son un 20% los trabajadores que no están nada satisfechos, y un 9,09% están poco satisfechos.

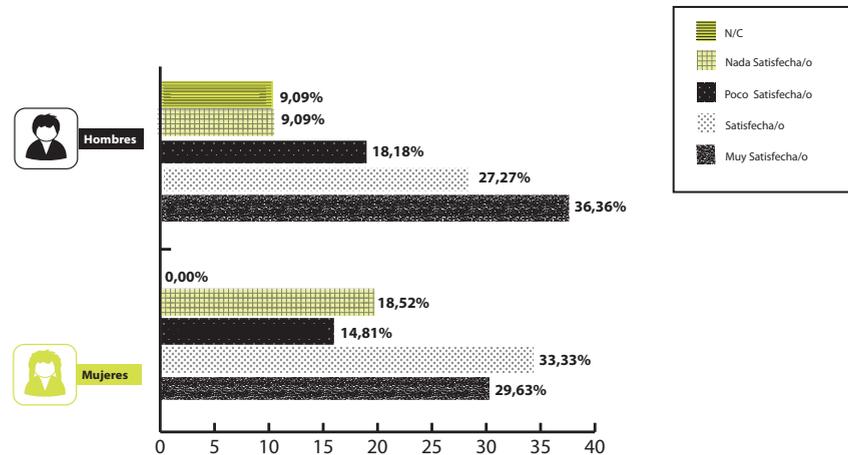
En el caso de las trabajadoras, un 3,70% están nada satisfechas y un 25,93% están poco satisfechas.

La satisfacción relacionada con el desarrollo de tareas según la formación académica de trabajadoras/es, indica que el 63,16% de hombres y mujeres se encuentran satisfechos/as, desagregados los datos por sexo, el 59,26% de las mujeres y el 72,73% de los hombres, dan esta respuesta.

Con respecto a la máxima variable de satisfacción, muy satisfechos/as, el 18,18% de los hombres y el 11,11% de las mujeres aportan esta respuesta.

3.5.7. Satisfacción por participación en toma de decisiones - Gráfico 28

¿Estás satisfecha/o con tu participación en la toma de decisiones?



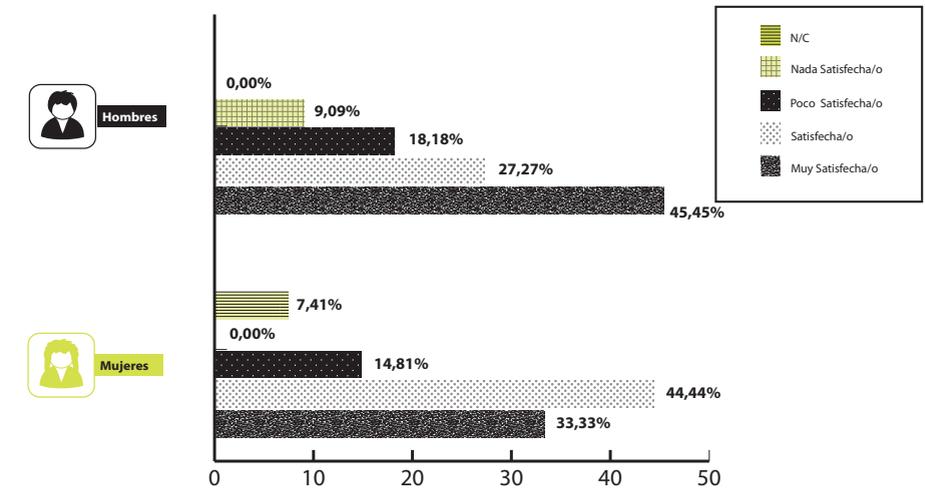
	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	9,09%
Nada Satisfecha/o	18,52%	9,09%
Poco Satisfecha/o	14,81%	18,18%
Satisfecha/o	33,33%	27,27%
Muy Satisfecha/o	29,63%	36,36%

La satisfacción con la participación en la toma de decisiones de las trabajadoras se sitúa en el 29,63% para aquellas que se consideran muy satisfechas y un 33,33% las que se sienten satisfechas.

Con respecto a la mayor satisfacción, los datos de los hombres indican que son un 36,36%, teniendo un porcentaje del 27,27% los que están conformes con su participación en la toma de decisiones de su organización.

3.5.8 Satisfacción por decisiones tomadas por la junta directiva - Gráfico 29

¿Estás satisfecha/o con las decisiones tomadas por la Junta Directiva?



	Mujeres	Hombres
N/C	7,41%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	9,09%
Poco Satisfecha/o	14,81%	18,18%
Satisfecha/o	44,44%	27,27%
Muy Satisfecha/o	33,33%	45,45%

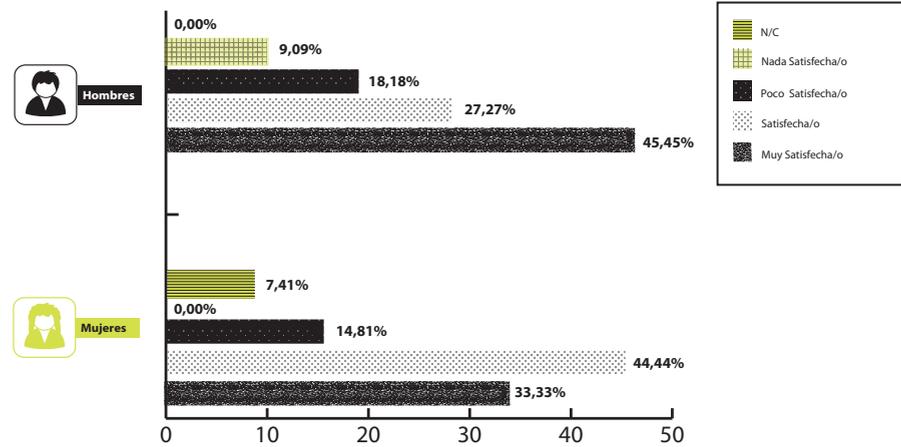
La visión de las/os trabajadoras/es sobre las decisiones adoptadas por la Junta Directiva de las diferentes entidades del Tercer Sector que han participado en este estudio, indican que la mitad de las personas participantes, están satisfechas (50%), desagregados los datos por sexo, el nivel de satisfacción es superior en el caso de las mujeres que de los hombres, el 55,56% de las mujeres estén satisfechas, frente al 36,36% de los hombres con idéntica respuesta.

En los trabajadores se observa que se sienten muy cómodos con las decisiones de los estamentos directivos de su organización, el porcentaje de 36,36% se repite para las opciones: satisfechos y muy satisfechos.

Únicamente un porcentaje del 14,81% de las mujeres muestra su frontal disconformidad con las decisiones de la Junta Directiva (nada satisfechas), en el caso de los hombres ninguno da idéntica respuesta a esta variable.

3.5.9. Satisfacción con su relación con personal de mando - Gráfico 30

¿Esás satisfecha/o con la relación que mantienes con el personal de mando?

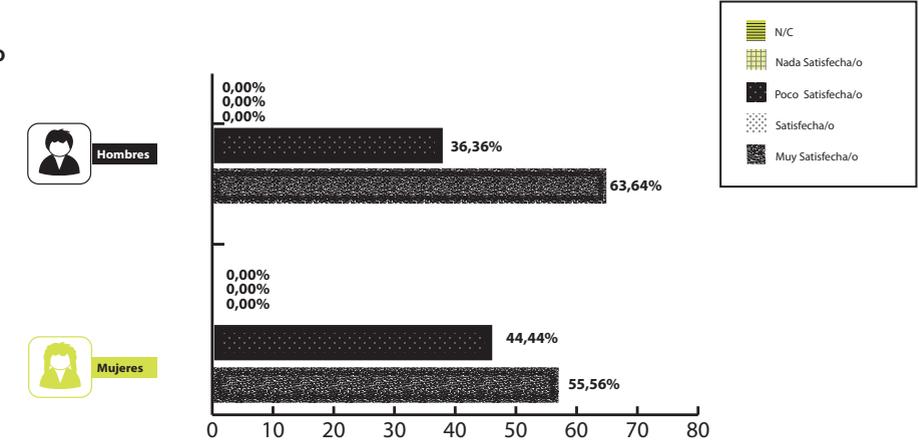


	Mujeres	Hombres
N/C	7,41%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	9,09%
Poco Satisfecha/o	14,81%	18,18%
Satisfecha/o	44,44%	27,27%
Muy Satisfecha/o	33,33%	45,45%

La tabla que recoge la satisfacción de las relaciones existentes con las personas que ostentan el mando en las ONG, muestra que los trabajadores encuestados consideran en un 45,45% su alta satisfacción con las mismas (muy satisfechos). La comparación con el grupo de las mujeres indica que existe un menor porcentaje de trabajadoras muy satisfechas (33,33%) aunque ellas han respondido en un porcentaje del 44,44% que están satisfechas. Los hombres de acuerdo (satisfechos) con las relaciones que mantienen con la dirección están referidos por un 27,27%, tal y como se recoge en el gráfico.

3.5.10. Satisfacción con su relación con sus iguales - Gráfico 31

¿Estás satisfecha/o con la relación que mantienes con tus iguales?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	0,00%
Poco Satisfecha/o	0,00%	0,00%
Satisfecha/o	44,44%	36,36%
Muy Satisfecha/o	55,56%	63,64%

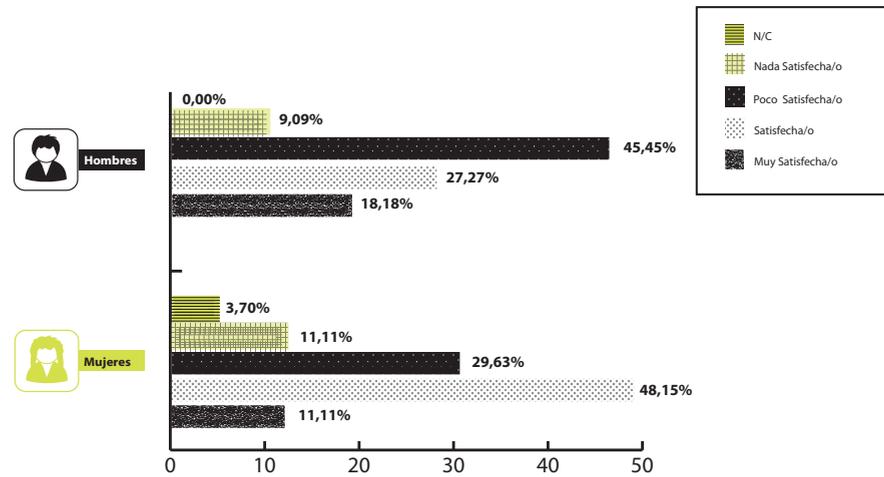
El 57,89% de las personas participantes ante la pregunta **¿estás satisfecha/o con la relación que mantienes con tus iguales?**, responden estar muy satisfecha/o. Desagregados los datos por sexo, los porcentajes son correspondientes en un 63,64% a los hombres y un 55,56% a las mujeres para esta respuesta.

Tanto hombres como mujeres concentran sus respuestas en las dos únicas variables de muy satisfecho/a t satisfecho/a, lo que aporta una característica clara dentro del Tercer Sector, las relaciones entre los y las

trabajadoras de las organizaciones valoran muy positivamente el clima de trabajo existente y la buena relación que existe entre iguales.

3.5.11. Satisfacción con la formación interna - Gráfico 32

¿Estás satisfecha/o con la formación interna?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,70%	0,00%
Nada Satisfecha/o	11,11%	9,09%
Poco Satisfecha/o	29,63%	45,45%
Satisfecha/o	48,15%	27,27%
Muy Satisfecha/o	11,11%	18,18%

La **satisfacción por la formación interna** recibida por las/os trabajadoras/es en su organización arroja que sólo un 11,11% de ellas está muy satisfecha y un 18,18% de los hombres demuestra también esa alta satisfacción.

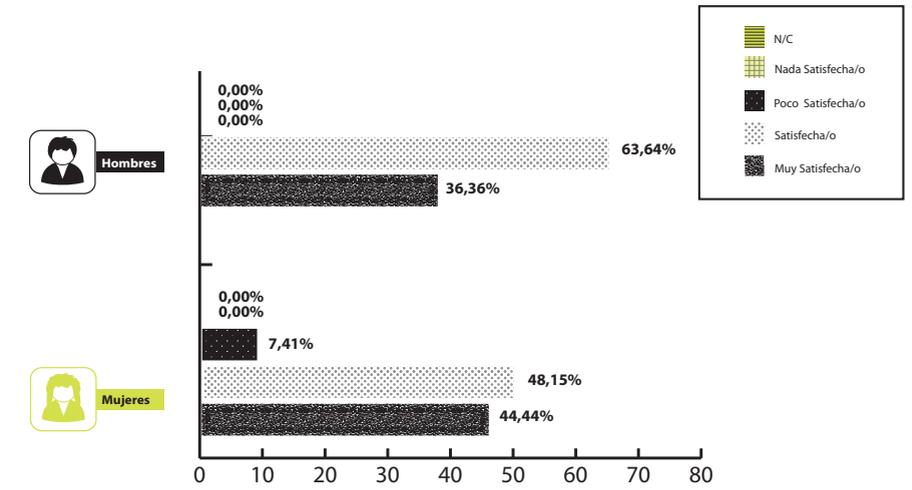
Los porcentajes pertenecientes al punto satisfecha/o obtienen un 48,15% y un 27,27% respectivamente, demostrando que ellas están más satisfechas que ellos en más de un 20%.

Los trabajadores poco satisfechos son un 45,45%, siendo un 29,63% las mujeres no del todo de acuerdo con la formación reci-

da dentro de su organización. Aquellas que muestran nada de satisfacción con la formación interna existente en su ONG son el 11,11% de las encuestadas y los hombres que no están de acuerdo con la misma (nada satisfechos) tienen un similar porcentaje (9,09%).

3.5.12 Satisfacción con los fines y objetivos de la entidad - Gráfico 33

¿Estas satisfecha/o con los fines y objetivos de tu organización?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	0,00%
Poco Satisfecha/o	7,41%	36,36%
Satisfecha/o	48,15%	63,64%
Muy Satisfecha/o	44,44%	36,36%

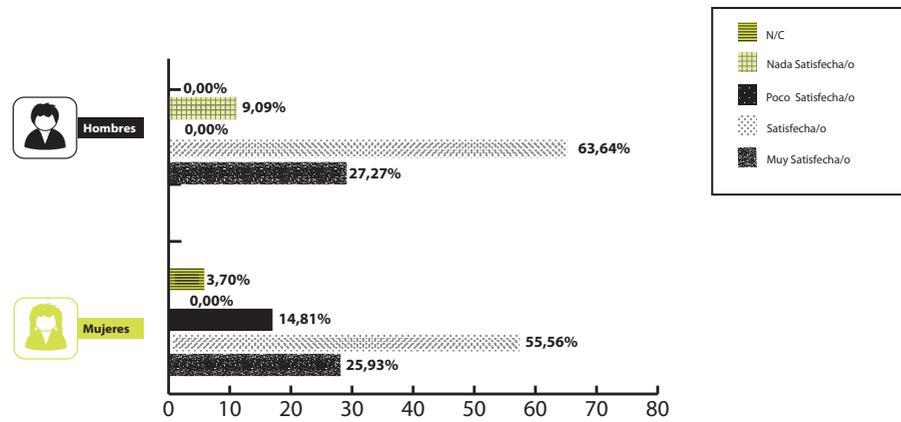
El 52,63% de las personas participantes contestaron estar satisfechos/as con los **fines y objetivos de su organización**, desagregados los datos por sexo, se muestra un 48,15% de mujeres y un 63,64% de los hombres con esta respuesta.

Un 44,44% de las mujeres están muy satisfechas con los fines y objetivos de su ONG, el porcentaje es algo menor para el grupo de hombres (36,36%).

Únicamente un porcentaje de mujeres se muestran descontentas en su respuesta, un 7,41% de las mujeres dicen encontrarse poco satisfechas, no se ha obtenido esta disconformidad en el grupo masculino.

3.5.13 Satisfacción con su estabilidad laboral - Gráfico 34

¿Estas satisfecha/o con la estabilidad laboral?



	Mujeres	Hombres
N/C	3,70%	0,00%
Nada Satisfecha/o	0,00%	9,09%
Poco Satisfecha/o	14,81%	0,00%
Satisfecha/o	55,56%	63,64%
Muy Satisfecha/o	25,93%	27,27%

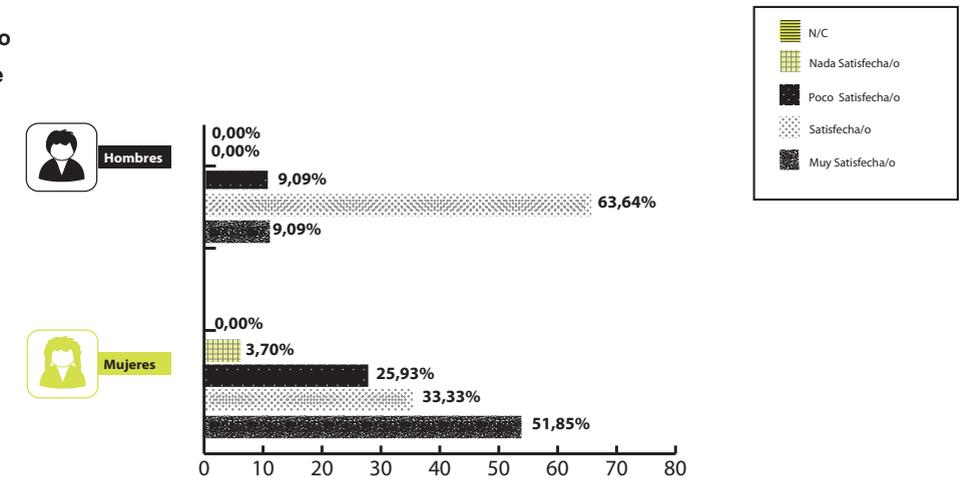
El 57,89% de las personas participantes se muestran satisfechas con la **estabilidad laboral** que oferta su ONG. Desagregados los datos por sexo, los porcentajes para mujeres y hombres son muy similares, un 55,56% para las mujeres y un 63,64% para los hombres.

Los porcentajes disminuyen al analizar los datos de las/os muy satisfechas/os, un 25,93% de ellas lo están mientras que un 27,27% de ellos subraya su alta satisfacción.

Las mujeres que no están satisfechas se acogen a la respuesta, poco satisfechas y lo hacen en un 14,81%. Los hombres que no creen que exista estabilidad laboral (nada satisfechos) en el Tercer Sector son un 9,09% de los encuestados.

3.5.14. Satisfacción con el ambiente de trabajo - Gráfico 35

¿Estas satisfecha/o con el ambiente de trabajo?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecha/o	3,70%	0,00%
Poco Satisfecha/o	25,93%	9,09%
Satisfecha/o	33,33%	63,64%
Muy Satisfecha/o	51,85%	9,09%

El 42,11% de las personas participantes, se consideran satisfechas con el ambiente de trabajo de su ONG. Desagregados los datos por sexo, los hombres presentan un 63,64%, frente a un 33,33% de las mujeres, si bien estos datos son debidos a que más de la mitad de las mujeres opinaron sentirse muy satisfechas.

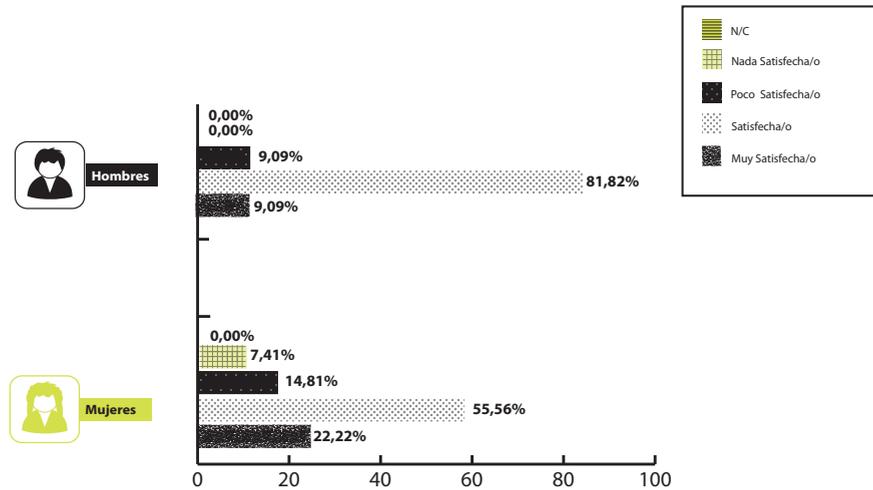
Con respecto a las respuestas más críticas con el ambiente que rodea el día a día de las trabajadoras y los trabajadores, el porcentaje de poco satisfechas para las muje-

res es del 25,93% y para los hombres es de un 3,70%.

Comparando este análisis, con el ya realizado en el **gráfico 31: nivel de satisfacción en sus relaciones con sus iguales**, se destaca idéntica valoración elevada del ambiente como una de las características positivas que parece adherida al trabajo en el Tercer Sector.

3.5.15. Satisfacción por el reconocimiento que se le brinda - Gráfico 36

¿Estas Satisfecha/o con el reconocimiento que se te brinda?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecha/o	7,41%	0,00%
Poco Satisfecha/o	14,81%	9,09%
Satisfecha/o	55,56%	81,82%
Muy Satisfecha/o	22,22%	9,09%

la realización de su trabajo, mientras que el porcentaje masculino es menor, un 9,09%. En las variables más críticas, la respuesta de poco satisfechas/os representa un 14,81% para las mujeres y un 9,09% para ellos.

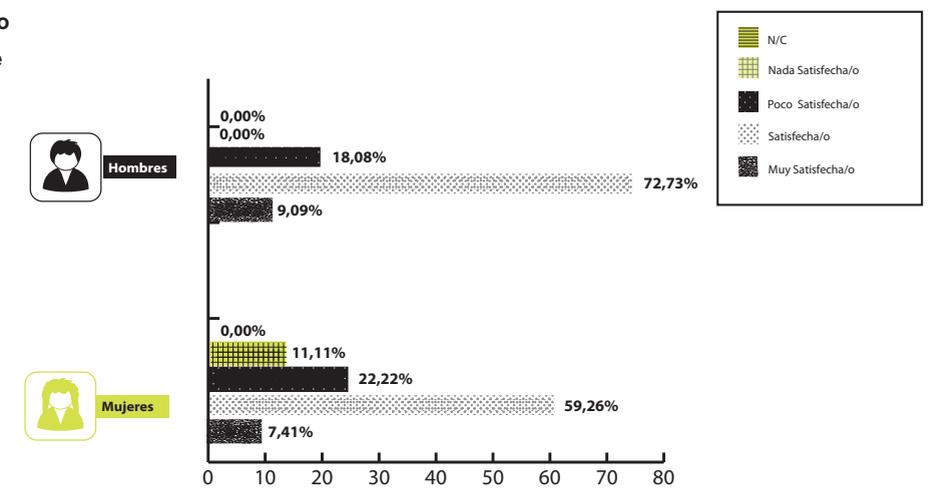
Destacar que un 7,41% de trabajadoras opinan no sentirse nada reconocidas por su organización, en el caso de los hombres, ninguno de ellos ha respondido estar nada satisfecho con la valoración que se le da en la organización.

El 63,16% de los y las participantes muestran estar satisfechos/as con la **sensación de sentirse valorada/o en el trabajo**, correspondientes estos datos para el 55,56% de las trabajadoras y el 81,82% en el grupo de hombres. Los trabajadores sienten que su labor es reconocida de forma positiva en su ONG.

Las mujeres por su parte, indican en mayor número, un 22,22% dicen estar muy satisfechas con el reconocimiento que reciben por

3.5.16. Satisfacción por el reconocimiento que se le brinda - Gráfico 37

¿Estas satisfecha/o con el ambiente de trabajo?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada Satisfecha/o	11,11%	0,00%
Poco Satisfecha/o	22,22%	18,08%
Satisfecha/o	59,26%	72,73%
Muy Satisfecha/o	7,41%	9,09%

El 63,16% de los y las participantes dicen estar satisfechos/as con **los recursos que se ponen a su disposición** en sus ONG. Desagregados los datos por sexo, los niveles de satisfacción son elevados para ambos grupos, pero sobre todo son los hombres los que lo indican con un 72,73%, frente a un 59,26% de mujeres que aportan idéntica opinión.

El 7,89% de los y las participantes dicen estar muy satisfechos/as, siendo un 7,41%

para las mujeres y un 9,09% para los hombres.

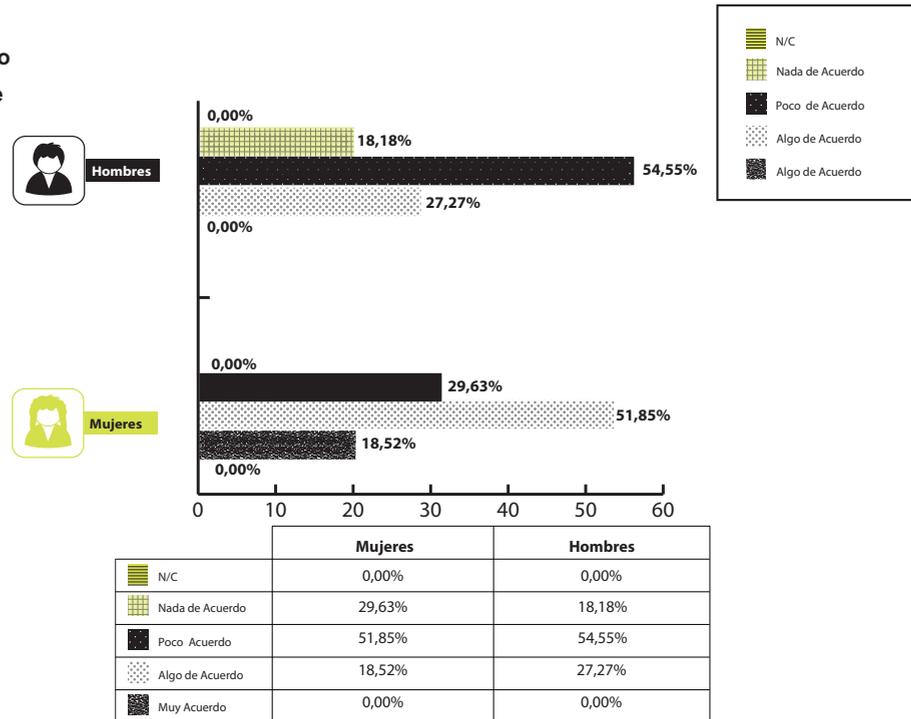
Las trabajadoras que opinan no disfrutar de los recursos necesarios en la organización se dividen en las que están poco satisfechas con un 22,22% y las que indican no estar nada satisfechas, un 11,11% de las participantes en la investigación.

Los hombres se muestran menos críticos mostrando un 18,08% de ellos una opinión de poca satisfacción, pero ninguna de nada satisfechos.

3.6. OPINIÓN AL RESPECTO DEL TERCER SECTOR (COMPARATIVA DEL TERCER SECTOR CON EL SECTOR PRIVADO)

3.6.1. Opinión respecto a la formación y experiencia exigida - Gráfico 38

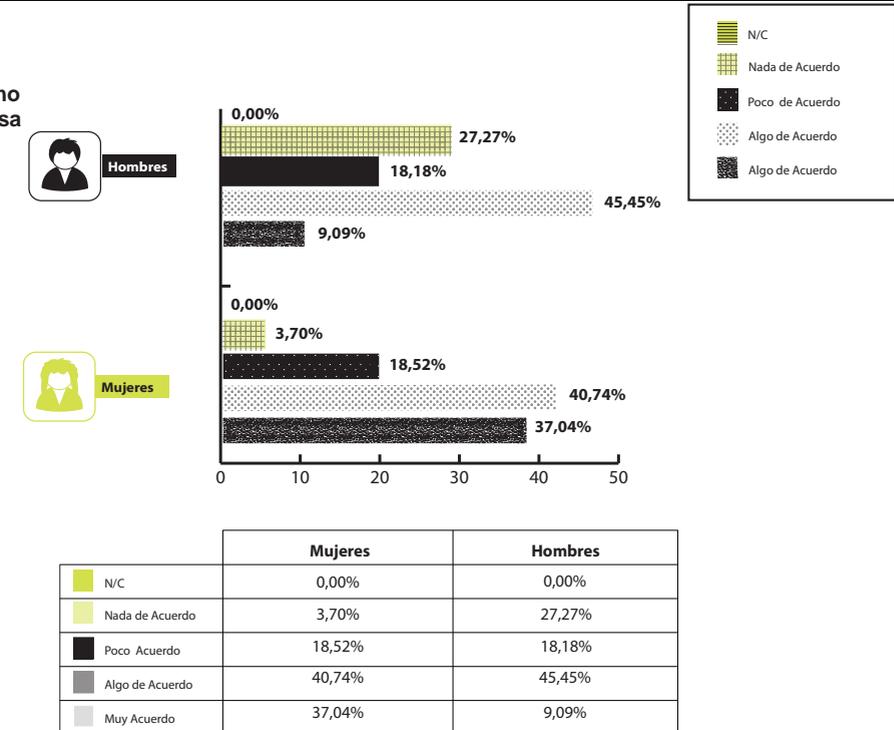
¿Estas satisfecho/a con el ambiente de trabajo?



El 52,63% de las personas participantes en el estudio consideran que para acceder a un puesto de trabajo en el Tercer Sector se les pide igual **capacitación formativa y laboral** que para acceder a un puesto de trabajo en la empresa privada, esta opinión apenas varía para mujeres y para hombres (51,85% y 54,55% respectivamente opinan de esta manera).

3.6.2. Opinión respecto a la humanidad de la organización - Gráfico 39

¿Consideras este trabajo más humano que el de la empresa privada?



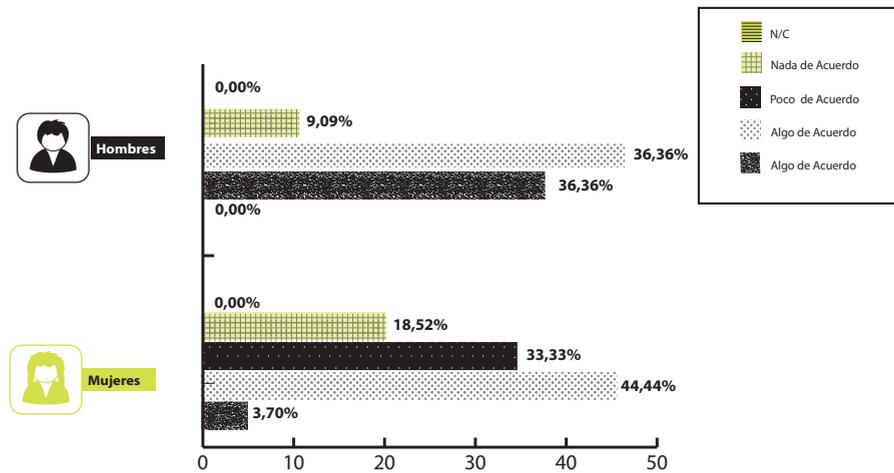
El 42,11% de las personas participantes en el estudio consideran que **el trabajo en el Tercer Sector es más humano** en comparativa con la empresa privada.

Esta opinión apenas varía para mujeres y para hombres (40,74% y 45,45% respectivamente, mantienen esta opinión).

Si bien, hay un porcentaje más elevado de hombres que manifiestan no estar nada de acuerdo con esta afirmación (27,27%), frente a un escaso 3,70% de mujeres con idéntica opinión.

3.6.3. Opinión respecto al nivel de competitividad · Gráfico 40

¿Consideras este trabajo menos competitivo que en la empresa privada?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada de Acuerdo	18,52%	9,09%
Poco Acuerdo	33,33%	45,45%
Algo de Acuerdo	44,44%	36,36%
Muy Acuerdo	3,70%	0,00%

Ante la pregunta de si consideran el trabajo en el **Tercer Sector menos competitivo** que el trabajo en la empresa privada, hombres y mujeres están de acuerdo en un 42,11%.

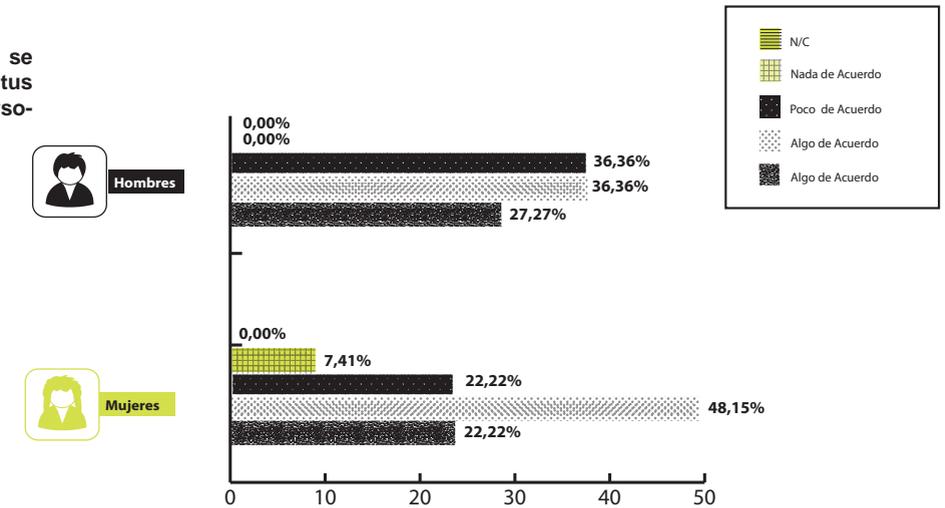
No obstante, un 18,52% de las mujeres participantes manifiestan no estar nada de acuerdo. Esta opinión confirmaría las especiales dificultades que en el Tercer Sector, al igual que en la empresa privada, tienen las mujeres para alcanzar puestos de ma-

yor responsabilidad, enfrentándose a obstáculos que perpetúan la segregación vertical.

Por ej.: las responsabilidades laborales y faltas de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, privilegiaran a los hombres con respecto a las mujeres, posibilitando de un modo indirecto que accedan a puestos de mayor responsabilidad.

3.6.4. Opinión respecto al nivel de importancia dado a trabajadoras/es · Gráfico 41

¿Consideras que se entienden mejor tus circunstancias personales?



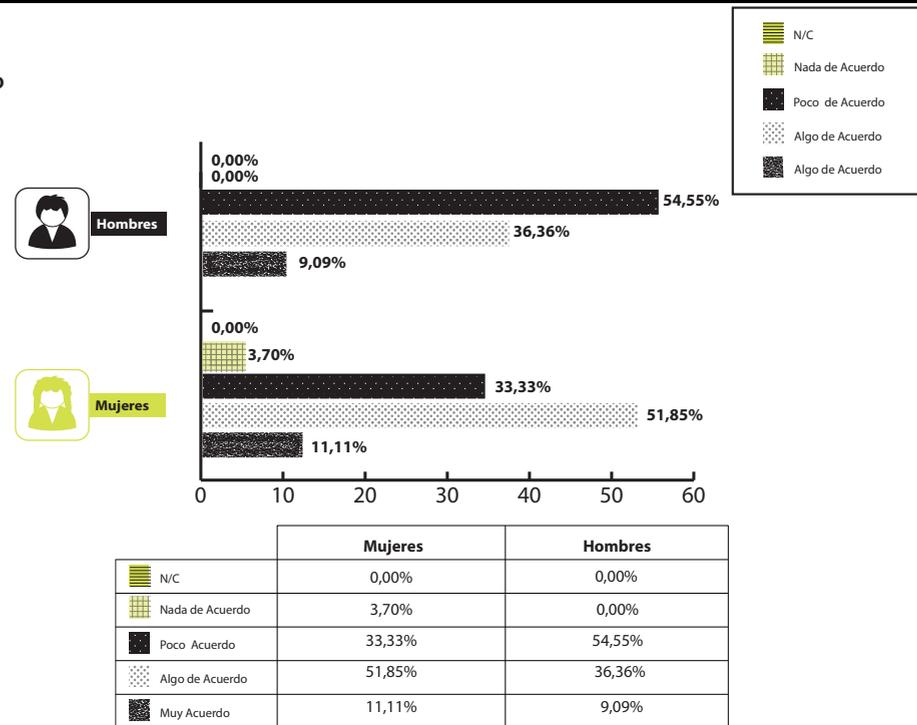
	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada de Acuerdo	7,41%	0,00%
Poco Acuerdo	22,22%	36,36%
Algo de Acuerdo	48,15%	36,36%
Muy Acuerdo	22,22%	27,27%

Ante la pregunta de si consideran que en el Tercer Sector se **entienden mejor las circunstancias personales y familiares** de sus trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres están de acuerdo en un 44,74%.

Esta opinión apenas varía para mujeres y para hombres (48,15% y 36,36% respectivamente mantienen esta opinión).

3.6.5. Opinión respecto a la importancia de la edad para acceder a un empleo en el Tercer Sector - Gráfico 42

¿Consideras que la edad no es obstáculo para acceder al empleo en el Tercer Sector?

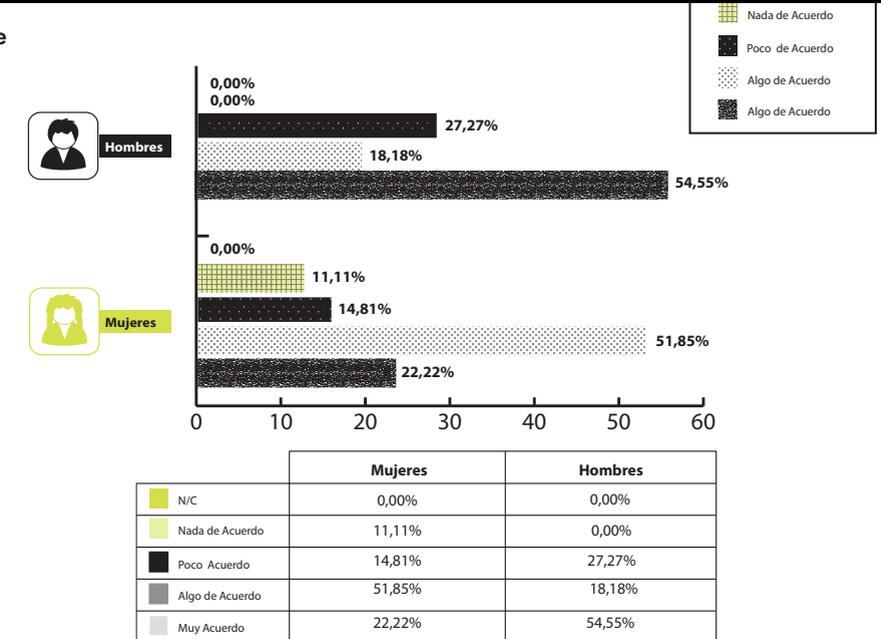


Ante la pregunta de si consideran que en el Tercer Sector la **edad no es un obstáculo para acceder a un empleo**, el 47,37% están de acuerdo. Desagregados los datos por sexo, esta opinión corresponde fundamentalmente a las mujeres con un 51,85%, en cambio, los hombres mantienen esta afirmación tan sólo en un 36,36%.

El 54,55% de los hombres en cambio si consideran que la edad puede ser un obstáculo para acceder a un trabajo.

3.7.1. Opinión respecto a la relación horario/conciliación - Gráfico 43

¿Tu horario te permite conciliar?



El 42,11% de las personas participantes en el estudio manifiestan que el horario de su jornada laboral les permite conciliar.

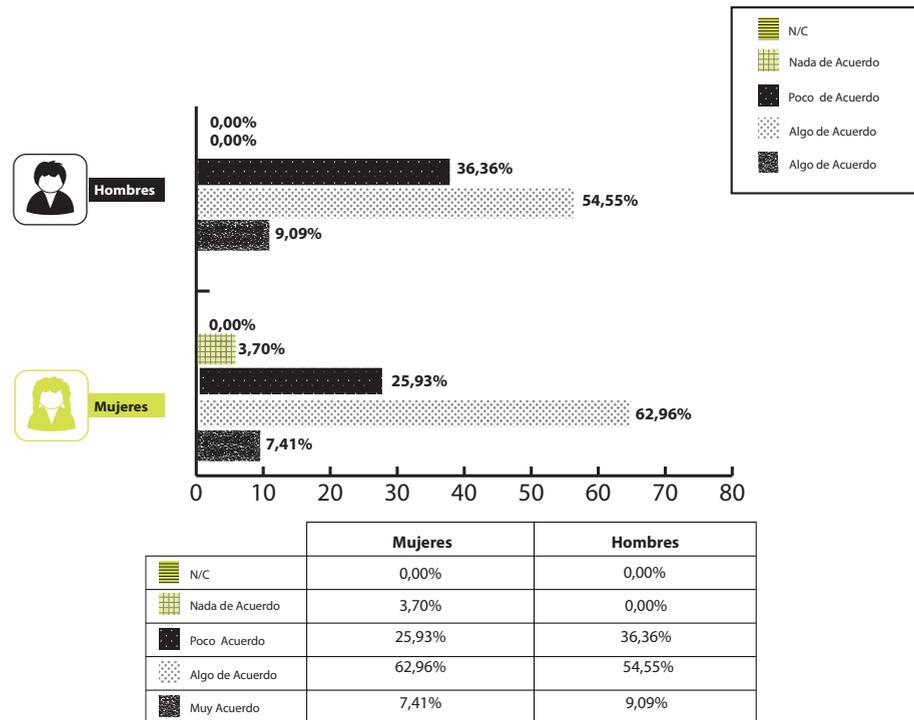
Desagregados los datos por sexo, se muestra que son los hombres quienes afirman esto con mayor determinación, el 54,55% de los hombres están absolutamente de acuerdo, siendo menos de la mitad el porcentaje de mujeres que afirman esto con total seguridad, 22,22%.

En ningún caso los hombres consideran que sus horarios no les permitan conciliar, en cambio un 11,11% de las mujeres mani-

fiestan que su horario no les facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta afirmación se ve contradecida por varios aspectos que ya se han analizado en el estudio, (cruzando estos datos con los desprendidos del gráfico 8: “responsabilidades familiares” y el gráfico 11: “tipo de jornada”, un 63,64% de los hombres tienen de 1 a 3 hijos/as y un 40,44% tienen jornada completa partida, si bien ninguno manifiesta tener dificultades para conciliar con sus horarios.

3.7.2. Opinión respecto a la maternidad como posible obstáculo para la estabilidad laboral · Gráfico 44

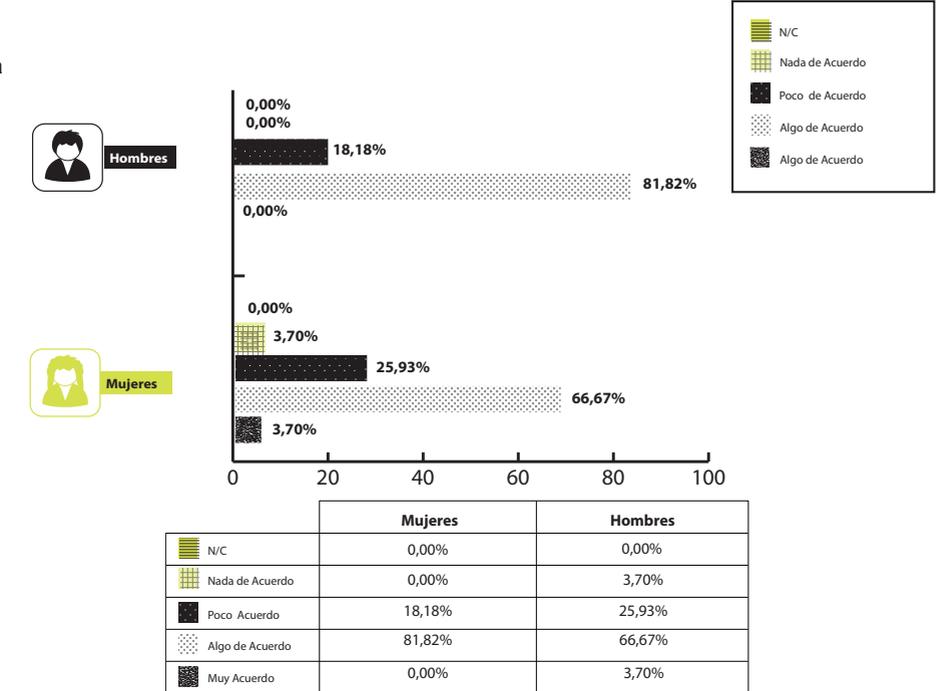
¿Consideras que la maternidad no es obstaculo para la estabilidad laboral?



El 60,53% de las personas participantes en el estudio consideran que en el Tercer Sector la maternidad no es un obstáculo para alcanzar la estabilidad laboral, desagregados los datos por sexo, son las mujeres quienes se encuentran más de acuerdo con esta afirmación, el 62,96% de las mujeres y el 54,55% de los hombres opinan de esta manera.

3.7.3. Opinión respecto a la maternidad como posible obstáculo para la promoción profesional · Gráfico 45

¿Consideras que la maternidad no es obstaculo para tu promoción profesional?



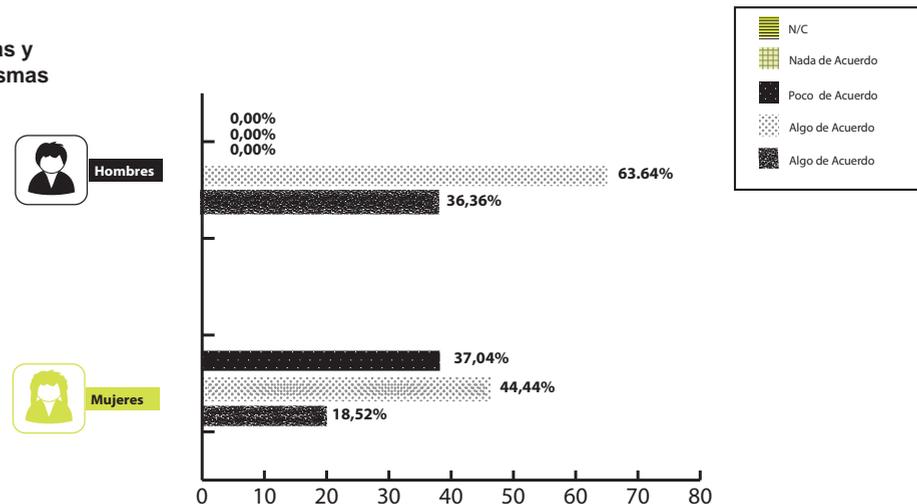
El 71,05% de las personas participantes en el estudio consideran que en el Tercer Sector **la maternidad no es un obstáculo para la promoción profesional**. Desagregados los datos por sexo, casi la totalidad de los hombres opinan así (el 81,82%), si bien el porcentaje de mujeres que apoyan esta afirmación es elevado (66,67%), hay un 25,93% de mujeres que esta poco de acuerdo con esta afirmación.

Estos datos reflejan una situación que tanto

en empresa privada como en el Tercer Sector se sigue reproduciendo, que son las discriminaciones indirectas que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad, si bien no se alega desde la organizaciones que la maternidad dificulta este ascenso laboral, si son conocidas las dificultades que los estereotipos asignados a la maternidad propician, estereotipos como la falta de disponibilidad de las mujeres con responsabilidades familiares.

3.7.3. Opinión respecto a la situación de igualdad de oportunidades de trabajadoras y trabajadores, ¿tienen las mismas oportunidades? · Gráfico 46

¿Tienen trabajadoras y trabajadores las mismas oportunidades?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada de Acuerdo	0,00%	0,00%
Poco de Acuerdo	37,04%	0,00%
Algo de Acuerdo	44,44%	63,64%
Muy Acuerdo	18,52%	36,36%

El 27,03% de las personas participantes en el estudio consideran que en el Tercer Sector **hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades**. Desagregados los datos por sexo, es ciertamente más elevado el porcentaje de hombres que lo afirman rotundamente (36,36%), mucho más bajo es el porcentaje de mujeres que afirman con rotundidad (18,52%).

Más clarificador queda este aspecto al analizar las personas que manifiestan estar de

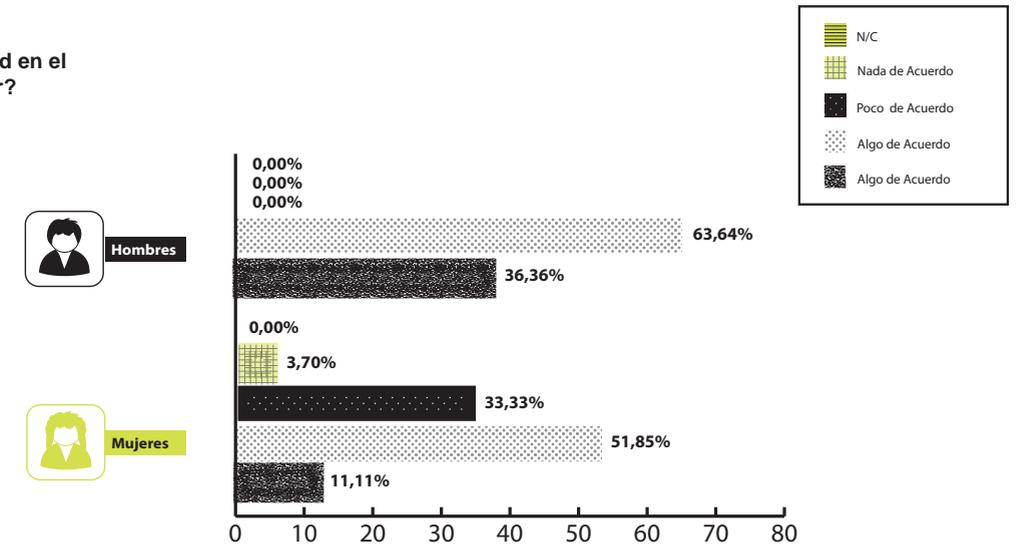
acuerdo, siendo el 63,44% de hombres del estudio, frente a un 44,44% de mujeres con la misma respuesta.

Y si bien ningún hombre ha manifestado no estar de acuerdo, si un 37,04% de las mujeres lo han hecho.

Es en esta pregunta cuando las mujeres participantes han reflejado con mayor claridad en su respuesta sus reticencias a considerar que en el Tercer Sector exista igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.7.4. ¿Son hombres y mujeres iguales? · Gráfico 47

¿Hay igualdad en el Tercer Sector?



	Mujeres	Hombres
N/C	0,00%	0,00%
Nada de Acuerdo	3,70%	0,00%
Poco de Acuerdo	33,33%	0,00%
Algo de Acuerdo	51,85%	63,64%
Muy Acuerdo	11,11%	36,36%

El 18,42% de las personas participantes en el estudio considera que en el Tercer Sector **existe igualdad**. Desagregados los datos por sexo, se repite prácticamente la estructura porcentual de respuestas con respecto a la pregunta anterior, Gráfico 46.

Se encuentra un 36,36% de hombres totalmente de acuerdo con esta afirmación, frente a un escaso 11,11% de mujeres, asimismo es más elevado el porcentaje de hombres que se manifiestan de acuerdo

con la existencia de la igualdad dentro de las organizaciones del Tercer Sector, es el caso de un 63,64% de los hombres con respecto a un 51,85% de las mujeres.

Si bien, prácticamente la mitad de las mujeres que participaron en el estudio se manifiestan totalmente o algo de acuerdo, hay otro elevado porcentaje de mujeres que están poco o nada de acuerdo (33,33% y 3,70%, respectivamente).

3.8 VALORACIONES DE LOS Y LAS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

3.8.1. ¿Cuáles son tus funciones dentro de tu puesto de trabajo?

La respuesta obtenida de las/los trabajadoras/es ante esta pregunta demuestra que todas/os realizan funciones más allá de la definición estricta de su puesto, pero sobre todo, son las mujeres las que enuncian un mayor número de tareas dentro de la organización.

Las mujeres que indican, por ejemplo, que son responsables de proyectos, no sólo limitan su actividad a planificación, desarrollo y evaluación de éstos, también representan a la organización, gestionan personal, buscan subvenciones y coordinan las relaciones con otras instituciones.

Aquellas que contestan a la pregunta con una profesión definida como psicólogas o trabajadoras sociales, extienden igualmente su explicación del puesto llegando a decir que: “lo mismo son terapeutas, que controlan la contabilidad de la asociación”.

Todos los hombres que han respondido a la pregunta saben enmarcar claramente las funciones que llevan a cabo en la ONG, no así las mujeres ya que varias no dicen el nombre de su puesto pero si indican el gran número de funciones que diariamente componen su trabajo.

Con respecto a la categoría de los puestos desempeñados, encontramos un presidente. Dentro del grupo de mujeres hay directivas pero no máximos cargos y también

puestos de auxiliar administrativa y recepcionista, mientras que en los hombres se registran menos este tipo de puestos, contando, por supuesto, todas las encuestas con las misma aleatoriedad.

3.8.2. ¿Qué ventajas valoras para trabajar en el tercer sector en vez de la empresa privada?

Las respuestas conseguidas a esta pregunta arrojan luz sobre la visión positiva que tienen las mujeres del espacio donde trabajan y la actividad que desarrollan en las organizaciones no gubernamentales. Valoran el compañerismo existente y sobre todo, la consecución de objetivos sociales frente a los puramente económicos de las empresas privadas al uso. Según las participantes en el estudio existe una flexibilidad horaria y facilidad para la conciliación con la vida personal que no se contemplan en las compañías privadas. Ninguna de las respuestas del grupo de hombres registra esta valoración, de hecho muestran desagrado ante la cada vez más parecida política interna de las ONG y de cualquier empresa privada no perteneciente al Tercer Sector y en muchos casos no ven diferencias entre el trabajo en el ámbito social no lucrativo y la empresa privada.

Las respuestas de las mujeres indican que existe una jerarquía horizontal que facilita la participación mientras que los hombres no reparan en esta situación.

Esta pregunta queda desierta de respuesta en mayor número de ocasiones en los hombres y sólo una mujer decide no contestar.

3.8.3. ¿Qué desventajas valoras para trabajar en el tercer sector en vez de la empresa privada?

El salario es la variable que ejemplifica la gran desventaja frente a la empresa privada. La menor remuneración económica es la respuesta repetida de todas las mujeres: “el salario es peor”, “baja remuneración”, “sueldos bajos”; son palabras constantes para definir la inestabilidad económica que les produce trabajar en una organización del Tercer Sector. Para los hombres esta desventaja no es tan explícita y de hecho, no identifican de forma unánime ninguna desventaja en contraste con la empresa privada.

A través de las respuestas de las mujeres se puede comprobar un especial contraste entre la visión positiva que tienen de la forma organizativa de una organización no gubernamental que les permite flexibilidad horaria, iniciativa y participación por la organización jerarquizada de forma horizontal y a la vez, destacan la desventaja de carecer de reconocimiento profesional, falta de recursos, poca formación y dificultad para la promoción. Inclusive reconocen el excesivo volumen de trabajo que les lleva a tener jornadas interminables de trabajo, lo que parece a todas luces un inconveniente claro para tener esa conciliación de la que hablan. La flexibilidad horaria se plantea com-

plicada por esa cantidad de trabajo que les obliga a estar gran parte del día en el puesto de trabajo.

Todo esto viene relacionado para ellas, con la precariedad laboral por la existencia de contratos temporales y la dependencia de otras instituciones para continuar con los proyectos de la ONG.

3.8.4. ¿Qué mejorarías en las condiciones laborales del tercer sector con respecto a las condiciones laborales en la empresa privada?

La mejora necesaria para las mujeres que han participado en el estudio es la existencia de un convenio laboral colectivo para las/os trabajadoras/es del Tercer Sector y por supuesto, una mejora salarial. Además muchas de ellas reclaman un sueldo acorde con su formación académica.

La regulación laboral está estrechamente vinculada con la desventaja que señalaban como respuesta a la pregunta anterior, en la que indicaban que el volumen de trabajo es excesivo y no existe regulación sobre “las interminables horas extras”.

Señalar una mejora en la remuneración muestra coherencia también con la queja expresada en forma de desventaja frente a la empresa privada, con respecto al salario menor que es percibido al pertenecer al Tercer Sector. Para los hombres que han respondido a la encuesta, el sueldo también sería un punto a mejorar pero ellos no lo ven

como una necesidad sino como una posibilidad para igualar los dos ámbitos laborales.

Es subrayable el número de ocasiones en que aparece en las respuestas de las trabajadoras la importancia de contar con beneficios sociales, como existen en empresas del sector privado; por ejemplo reclaman “cheques de comida”. Por el contrario, no se encuentra esta reclamación en las contestaciones ofrecidas por el sector masculino, como tampoco la necesidad de beneficios “extras”, ni para ellos ni para su entorno familiar.

Ante la pregunta abierta planteada, algunas mujeres responden que mejorarían la igualdad existente entre mujeres y hombres en el Tercer Sector, en contraste con la igualdad que suponen existe en la empresa privada. Esto resulta de lo más llamativo porque mientras indican que en la ONG existe horizontalidad, compañerismo y objetivos sociales, reclaman esta igualdad que en teoría debería existir como algo inherente a la misma situación social.

3.8.5. ¿Has encontrado diferencias en las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores? si es que sí, ¿cuáles?

La desigualdad de género para las mujeres que trabajan en el Tercer Sector sí que existe y está representada en la obtención de un menor salario desarrollando las mismas funciones que un hombre y sobre todo, en que los puestos directivos están copados por el sexo masculino. Son esclarecedoras las palabras de una de ellas: “los hombres siguen siendo los que mandan”. Las trabajadoras señalan también una mayor facilidad para la promoción dentro de la organización si eres hombre.

Para el grupo de hombres no existe desigualdad de género en las organizaciones no gubernamentales, sólo alguno detalla la posibilidad de la existencia del llamado “techo de cristal”, lo que parece indicar que son conscientes de que en los cargos con poder de decisión si que hay más hombres que mujeres, pero no lo perciben como algo discriminatorio.

Las respuestas de los dos grupos diferenciados por el sexo, parecen demostrar la opuesta forma de percibir una realidad laboral. Por un lado ellas saben de la desigualdad y de la importancia que tiene que no estén representadas en los órganos directivos, mientras que para los hombres la desigualdad de género no es un tema fundamental, aunque saben de la existencia de la misma dentro de su propia organización.

Conclusiones del Diagnóstico

Bibliografía Anexo

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

4.1. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Después de analizar los cuestionarios recibidos, cuyos resultados cuantitativos y cualitativos hemos desarrollado previamente, presentamos las siguientes conclusiones al respecto:

- ♦La feminización del Tercer Sector no sólo es en número de trabajadoras sino en la polivalencia del trabajo que desarrollan dentro de sus organizaciones.
- ♦La gran implicación que sienten las mujeres con la ONG y el objetivo social que persiguen, es una de las ventajas que más destacan del Tercer Sector frente a la empresa privada, destacando el ambiente de compañerismo y el ambiente de trabajo, lo que supone que se positiven en gran medida las condiciones de trabajo con las que se encuentran.
- ♦La clara desventaja para trabajadores y trabajadoras del Tercer Sector frente al ámbito privado es el salario, la menor remuneración es el gran problema.
- ♦El volumen ingente de trabajo con largas jornadas horarias y la falta de formación unida a la escasa promoción, cierran el círculo de desventajas señaladas por trabajadores y trabajadoras.
- ♦Las mejoras necesarias que trabajadores y trabajadoras manifestaron fueron: mejores salario, mayor reconocimiento

profesional, horarios reconocidos, beneficios sociales y lograr igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

♦Hombres y mujeres participantes en el estudio han reconocido la existencia de desigualdad en el Tercer Sector, si bien la han manifestado en mayor medida las mujeres.

4.2. PRINCIPALES RETOS SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN EL TERCER SECTOR

A continuación presentamos una serie de recomendaciones que posibilitan la consolidación de las entidades del Tercer Sector:

♦**Profesionalización de la gestión y desarrollo del personal:** gestionar el compromiso de los equipos de trabajo con los valores de la organización, dando gran importancia y el tiempo necesario a los procesos de selección y acogida.

Uno de los retos de las organizaciones es trabajar para mantener los valores y la forma de ser propia del sector en momentos de crecimiento y de incorporación de personas venidas de otros sectores.

♦**Creación de un modelo de gestión de personas en las organizaciones:** incorporar todos los elementos que son necesarios para la gestión de personas, dar importancia no sólo a la selección, o a la motivación, o al reconocimiento, o a la formación, sino dar valor a todos estos elementos de manera conjunta.

Esto permite introducir procesos y sistemas contribuyendo de esta manera a que las organizaciones sean entidades que aprenden.

♦**La mejora en la gestión de las personas:** más allá de una selección según la formación o la trayectoria de los candidatos y las candidatas, hay que asegurar la incorporación de perfiles con unos va-

lores determinados y con competencias técnicas.

La calidad, los valores, la transparencia, el trabajo en equipo, la responsabilidad en la contratación son valores que las entidades del Tercer Sector tienen que hacer visibles con el fin de atraer personas de otros sectores.

♦**Favorecer la formación:** porque posibilita la mejora en la calidad del trabajo y fomenta la promoción de las personas.

La formación motiva a las personas, sabiendo que se puedan desarrollar dentro de la organización profesionalmente.

♦**La consolidación de los equipos:** la precariedad económica supone una limitación en la consolidación de los equipos. Las subvenciones y los servicios muchas veces son finalistas y sólo permiten financiar los costes directos de las actividades.

Hace falta que las entidades sociales tengan una financiación adecuada y estable que permita realizar las actividades con calidad y consolidar las estructuras y los equipos.

5. BIBLIOGRAFÍA y ANEXO

5.1 BIBLIOGRAFÍA

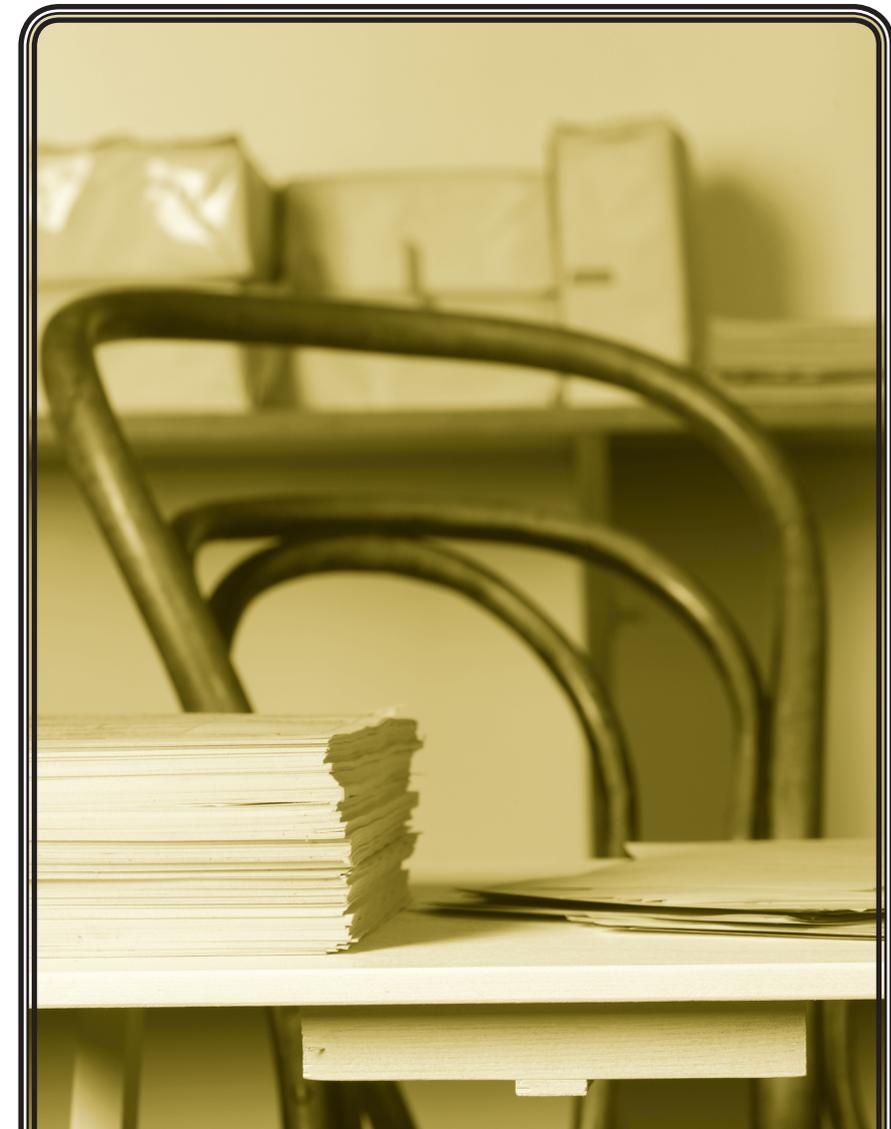
♦**Las personas en las Organizaciones del Tercer Sector.** Revista de Economía Social. 2007

♦**Tercer Sector y gestión de la perspectiva de género.** Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. 2010

♦**Claves para la gestión de personas en entidades no lucrativas.** Fundación Luis Vives. 2009

♦**Condiciones de trabajo en el Tercer Sector de intervención Social.** Ararteko. 2008

♦**El valor añadido del Tercer Sector en la prestación de servicios públicos.** Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. 2009



5.2. ANEXO: ENTIDADES PARTICIPANTES

AMIGOS DE LA TIERRA ESPAÑA

- **D:** C/ Cadarso, nº 16, Bajo E • 28008 Madrid
- **T:** 91 306 99 00 • **E:** tierra@tierra.org • **www.tierra.org**

ARRELS FUNDACIÓ

- **D:** C/ Riereta, nº 24, baixos, • 08001 Barcelona • **T:** 93 441 29 90
- **E:** info@arrelsfundacio.org • **www.arrelsfundacio.org**

ASOCIACIÓN ABARTA

- **D:** C/ Monturiol, 17, bajos, Barcelona
- **T:** 637 235 976 • **E:** info@asociacion-abarta.org • **www.asociacion-abarta.org**

ASOCIACIÓN ALTAMIROS

- **D:** Avenida Baunatal, nº 25, 28700 S.S. de los Reyes, Madrid
- **T:** 654 137 174 • **E:** info@asociacion-abarta.org • **www.asociacion-abarta.org**

ASOCIACIÓN AUTISMO MÁLAGA

- **D:** C/ Juan Francés Bosca, nº 11, 29010 Málaga
- **T:** 952 289 037 • **E:** sedesocialautismomalaga@gmail.com
- **www.autismomalaga.org**

ASOCIACIÓN DE OCIO Y TIEMPO LIBRE PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. AZABACHE

- **D:** C/ Timbales, nº 8 1º, 1ª, 28045, Madrid
- **T:** 629 288 026 • **E:** azabache_ociotl@yahoo.es • **www.feapsmadrid.org**

ASOCIACIÓN GOIZTIRI ELKARTEA

- **D:** C/ San luis s/n, 48901 barakaldo (bizkaia)
- **T:** 94 418 03 12 • **E:** goiztiri@goiztiri.org • **www.goiztiri.org**

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS IBEROAMERICANOS. AIETI

- **D:** C/ Claudio Coello 101 · Piso Bajo · 28006 Madrid
- **T:** 91 577 06 40 • **E:** direccion@aieti.es • **www.aieti.es**

5.2. ANEXO: ENTIDADES PARTICIPANTES

ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS DE DEFICIENTES AUDITIVOS DE ASTURIAS. APADA-ASTURIAS

- **D:** Centro Social de Otero, Parque Ave María s/n, · 33008 Oviedo
- **T:** 985 22 88 61 • **E:** apada@apada.es • **www.apada.es**

ASOCIACIÓN DE MADRES SOLAS. AMASOL

- **D:** C/ San Pablo, 68, 50002 Zaragoza
- **T:** 976 439 714 • **E:** asociacionamasol@gmail.com • **www.amasol.es**

ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN FAMILIAR. AMIFAM

- **D:** Avda. Reconquista, nº 6.Port H. bajo, 45004 Toledo
- **T:** 925 284 092 • **E:** centrotoledo@amifam.org • **www.amifam.org**

ASOCIACIÓN DE MUJERES OPAÑEL

- **D:** Plaza de Cantoria, nº 2, bajo, Madrid
- **T:** 91 472 83 78 • **E:** amocantoria@amo.org.es • **www.amo.org.es**

ASOCIACIÓN LA RUECA

- **D:** C/ Virgen de Nuria, nº 1, local, 28027 Madrid
- **T:** 91 404 07 33 • **E:** larueca@larueca.info • **www.larueca.info**

ASOCIACIÓN LUMBRE

- **D:** C/Barcelona, 5 local 28012 Madrid
- **T:** 91 701 01 17 • **E:** lumbr@pinardi.com • **www.pinardi.com**

CÁRITAS ESPAÑOLA

- **D:** C/ San Bernardo, nº 99, bis, 28015 Madrid
- **T:** 91 444 10 00 • **E:** correo@caritas.es • **www.caritas.es**

COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS MALOS TRATOS A MUJER

- **D:** C/ Almagro, nº 28, 28010 Madrid
- **T:** 91 308 27 04 • **E:** comision@malostratos.org • **www.malostratos.org**

5.2. ANEXO: ENTIDADES PARTICIPANTES

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA. COCEMFE

- **D:** C/ Luis Cabrera, nº 63
- **T:** 91 744 36 00 • **E:** cocemfe@cocemfe.es • **www.cocemfe.es**

COORDINADORA INFANTIL Y JUVENIL DE TIEMPO LIBRE DE VALLECAS

- **D:** C/Javier de Miguel, nº 92-2, local 5, 28018 Madrid • **T:** 91 223 04 14
- **E:** coordinadora@asociaciones.org • **www.asociaciones.org**

EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL

- **D:** C/ Gurutzegi, 16 (Pol. Belartza), · 20018 Donostia. Gipuzkoa
- **T:** 943 367 534 • **E:** fundacion@emaus.com • **www.emaus.com**

FARMACÉUTICOS SIN FRONTERAS DE ESPAÑA

- **D:** C/Carrera de San Jerónimo, nº 16-4º dcha. · 28014 Madrid
- **T:** 91 521 32 21 • **E:** administracion@farmaceuticossinfronteras.org
- **www.farmaceuticossinfronteras.org**

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS. FMP

- **D:** C/ Ribera de Curtidores, nº 3, 28005 Madrid • **T:** 91.539.02.38
- **E:** fmp@fmujeresprogresistas.org • **www.fmujeresprogresistas.org**

FEDERACIÓN REGIONAL DE ASOCIACIONES DE VECINOS DE MADRID. FRAVM

- **D:** C/ Bocángel, nº 2, 28028 Madrid
- **T:** 91 725 29 09 • **E:** fravm@aavvmadrid.org • **www.aavvmadrid.org**

FUNDACIÓN ADRA

- **D:** C/Francisco Cabo, nº 8, 28029 Madrid
- **T:** 91 571 38 47 • **E:** adra@adra-es.org • **www.adra-es.org**

5.2. ANEXO: ENTIDADES PARTICIPANTES

FUNDACIÓN AGUA DE COCO

- **D:** c/ Horno de Abad, nº 1, bajo, 18002 Granada
- **T:** 958 251 701 • **E:** sede@aguadecoco.org • **www.aguadecoco.org**

FUNDACIÓN ATENEA

- **D:** Glorieta de Bilbao, nº 1, 28004 Madrid
- **T:** 91 447 99 97 fundacion@ateneagrupo.org • **www.ateneagrupo.org**

FUNDACIÓN BENÉFICA SAN MARTÍN DE PORRES

- **D:** C/ Vía Carpetana, nº 47, 28047, Madrid • **T:** 91 428 11 70
- **E:** informacion@fundacionsmp.org • **www.fundacionsmp.org**

FUNDACIÓN HAZLOPOSIBLE

- **D:** Pº Castellana, nº 197, 2º d, 28046 Madrid
- **T:** 91 553 78 09 • **E:** chandra@gmail.com • **www.hazloposible.org**

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

- **D:** C/ Ahijones s/n, 28018 Madrid
- **T:** 91 422 09 60 • **E:** fsg@gitanos.org • **www.gitanos.org**

FUNDACIÓN TOMILLO

- **D:** Serrano, nº 136, 28006 Madrid
- **T:** 91 561 16 04 • **E:** fundacion@tomillo • **www.tomillo.es**

JUAN CIUDAD

- **D:** C/ Herreros de Tejada, nº 3, 28016 Madrid
- **T:** 91 387 44 83 • **E:** juanciudad@juanciudad.org • **www.juanciudad.org**

LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR

- **D:** C/ Viriato, nº 2, puerta 3, 28010 Madrid
- **T:** 91 298 65 55 • **E:** laliga@ligaeducacion.org • **www.ligaeducacion.org**

5.2. ANEXO: ENTIDADES PARTICIPANTES

NOVA FEINA

- **D:** C/ Aparejador Antonio Monzó, nº 11, bajo izda, 46930 Quart de Poblet (Valencia) • **T:** 961 297 343 • **E:** info@novafeina.org • **www.novafeina.org**

PLATAFORMA DE ENTIDADES DE VOLUNTARIADO DE LA COMUNIDAD DE MADRID. FEVOCAM

- **D:** C\ Hileras nº 4, 3ª Planta, Oficina 9, 28013 Madrid
- **T:** 91 541 04 36 • **E:** info@fevocam.org • **www.fevocam.org**

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

- **D:** C/ Las Fuentes, nº 10, 1º Izquierda, 28013 Madrid
- **T:** 91 541 14 66 • **E:** observatorio@plataformavoluntariado.org
- **www.plataformavoluntariado.org**

RED ARAÑA

- **D:** Puerta del Sol, nº5, 4ªPlanta · 28013 Madrid
- **T:** 91 525 50 99 • **E:** info@empleoenred.org • **www.empleoenred.org**

SETEM HEGO HAIZEA

- **D:** C/ San Vicente de Paúl, nº 10, 01001 Vitoria- Gasteiz
- **T:** 945 120 746 • **E:** vitoria-gasteiz@setem.org • **www.setem.org**

UNIÓN DE ASOCIACIONES FAMILIARES. UNAF

- **D:** C/ AlbertoAguilera,3 1ºIzda,28015 Madrid
- **T:** 91 446 31 62/50 • **E:** vitoria-gasteiz@setem.org • **www.setem.org**

UNIDAD DE ASOCIACIONES Y ENTIDADES DE ATENCIÓN AL DROGODEPENDIENTE. UNAD

- **D:** C/ San Bernardo, nº 97-99, Edif. Colomina 2º a, 28015 Madrid
- **T:** 902 313 314 • **E:** unad@unad.org • **www.unad.org**



www.plataformaong.org
www.fmujeresprogresistas.org

