

# Algunos Datos relativos a la presencia de la Mujer en el Tercer Sector

Extractos del: Anuario del Tercer Sector de Bizkaia 2010; del Informe Diagnóstico Gizardatz 08; del Anuario Tercer Sector Social en España de la Fundación Luis Vives; y del Estudio condiciones de trabajo en el Tercer Sector de intervención social elaborado por el Ararteko

20/06/2011

VIII. berdintasunerako gunea  
foro para la igualdad 2011

2011 ekaina 1 - 21 junio

Emakumeen partaidetza  
erabaki eta eragin alorrean  
Participación de las mujeres en los  
ambitos de decisión e influencia

bizkaiko hirugarren  
sektorearen behatokia  
observatorio del  
tercer sector de bizkaia

BEHATOKIA  
OBSERVATORIO  
3s.org

**Bizkaiko hirugarren sektoreko  
zuzendaritza-emakumeen topaketa**

**Encuentro de mujeres directivas  
del tercer sector de Bizkaia**

zuzendaritza-emakumeen topaketa  
bizkaiko hirugarren sektoreko

del tercer sector de Bizkaia  
encuentro de mujeres directivas

# Datos Anuario del Tercer Sector 2010

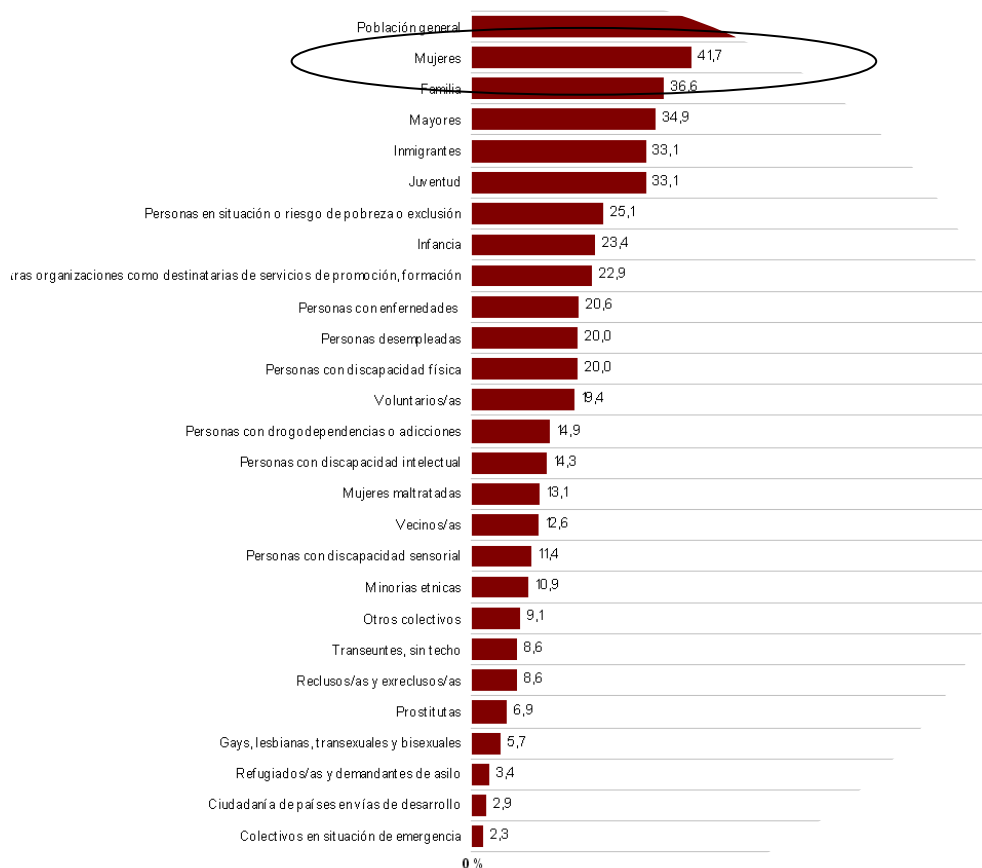


## COLECTIVOS DESTINATARIOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL, ACTIVIDADES Y PERSONAS USUARIAS

Los colectivos destinatarios de las entidades del TSS (Tercer Sector Social) son muchos y variados, pero destacan sobre todo las mujeres, las familias, las personas mayores, las personas inmigrantes, la juventud y las personas en situación o riesgo de pobreza o exclusión.

Además, la mitad de ellas encaminan sus actividades a la población en general.

Gráfico 4.1. *Proporción de organizaciones que se dirige a cada uno de los colectivos. Porcentajes.*



*Número de personas usuarias en las entidades según ámbito de actuación.  
Descriptivos básicos.*

		Media	Desviación Típica	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo
<b>TSS [N=147]</b>		<b>701,38</b>	<b>250</b>	<b>100</b>	<b>1.466,17</b>	<b>3</b>	<b>10.000</b>
<b>ÁMBITOS [N=147]</b>	Mujer	<b>238,5</b>	<b>235,3</b>	<b>300</b>	<b>140</b>	<b>17</b>	<b>814</b>
	Mayores	366,6	356,8	35	250	35	1.500
	Inmigrantes	150,8	229,8	21	43,5	21	495
	Empleo	1.177,6	2.197,1	3	290	3	6.000
	Acción Social	915,4	1.586,4	100	300	8	7.136
	Salud	760,3	1.881,8	100	170	8	10.000

## LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL TERCER SECTOR

En el TSS, al igual que sucede en el conjunto del Tercer Sector, las mujeres son mayoría entre las personas remuneradas (68,7%), voluntarias (64,6%) y asociadas (60,6%), si bien destaca la presencia de mujeres voluntarias respecto al Tercer Sector en su conjunto en el que representan el 56,6% del voluntariado (8 puntos menos).

*Distribución del voluntariado, el personal remunerado, el personal total y las personas socias en función del sexo según ámbito de actuación. Proporción media.*

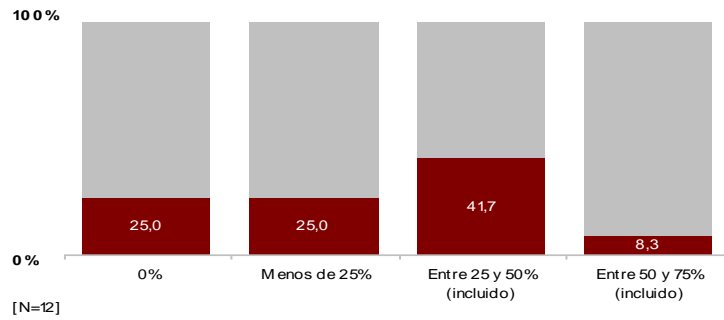
	Voluntarios	Voluntarias	Hombres remunerados	Mujeres remuneradas	Voluntarios + remunerados	Voluntarias + remuneradas	Socios	Socias	
<b>TSS</b>	<b>35,4</b>	<b>64,6</b>	<b>31,3</b>	<b>68,7</b>	<b>34,0</b>	<b>66,0</b>	<b>39,4</b>	<b>60,6</b>	
<b>ÁMBITOS</b>	Mujer	2,4	97,6	5,6	94,4	2,5	0,5	99,5	
	Mayores	64,2	35,8	-	-	64,2	39,5	39,5	60,5
	Inmigrantes	53,2	46,8	42,9	57,1	52,2	46,6	46,6	53,4
	Empleo	8,8	91,2	48,7	51,3	26,2	36,3	36,3	63,7
	Acción Social	42,9	57,1	30,1	69,9	37,3	49,9	49,9	50,1
	Salud	29,6	70,4	20,8	79,2	27,9	32,7	32,7	67,3
	<b>[N=162]</b>		<b>[N=98]</b>		<b>[N=161]</b>		<b>[N=124]</b>		

Se puede afirmar, de otro modo, que las mujeres representan la mayoría del voluntariado en el 60,5% de las entidades, la mayoría del personal remunerado en el 77,6% y la mayoría de las personas asociadas en el 71,2% de las asociaciones. Todas las cifras son más elevadas que las registradas para el conjunto del Tercer Sector.

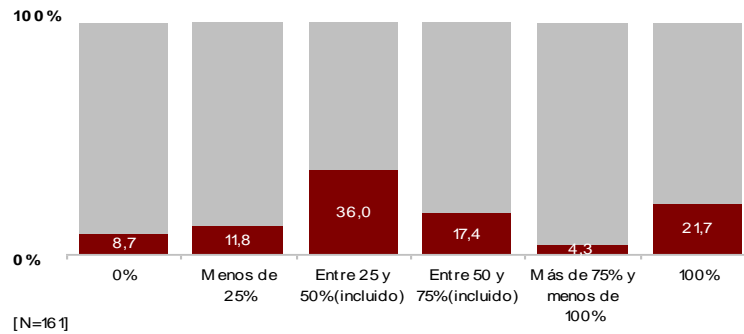
A pesar de ello, y en sintonía con la realidad del conjunto del Tercer Sector, los datos reflejan una menor presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las entidades que la que correspondería a su presencia en el sector, particularmente en las fundaciones.

El 25% de las fundaciones no cuenta con ninguna mujer en su junta de patronato y únicamente en el 8,3% de las juntas ellas son mayoría. En las asociaciones la situación es algo más equitativa y se advierte que en el 43,5% de los casos ellas superan el 50% de los miembros.

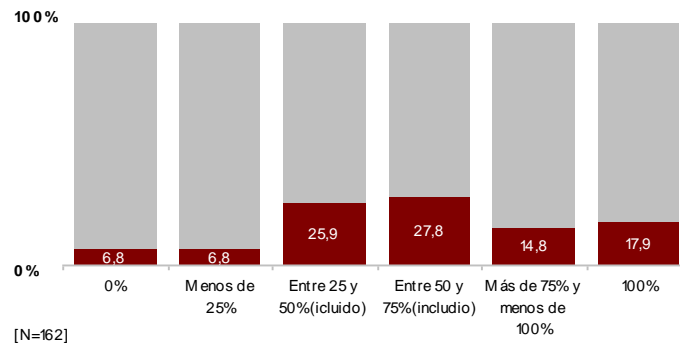
*Distribución de las organizaciones en función del peso de las mujeres en las juntas de patronato. Porcentajes.*



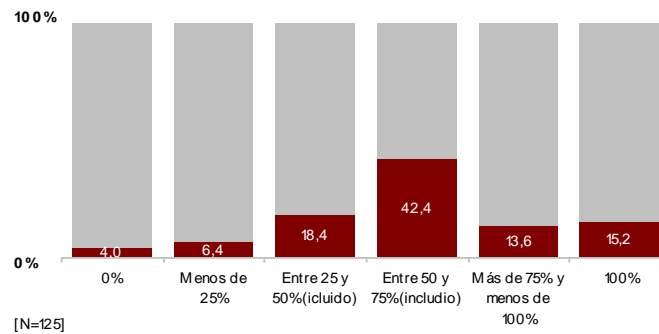
**Gráfico 6.21. Distribución de las organizaciones en función del peso de las mujeres en las juntas directivas. Porcentajes.**



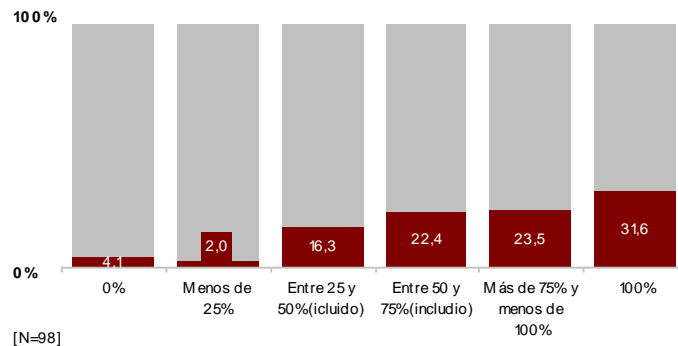
*Distribución de las organizaciones con voluntariado en función del peso de las mujeres entre el voluntariado. Porcentajes.*



*Distribución de las asociaciones en función del peso de las mujeres entre las personas asociadas. Porcentajes.*



*Distribución de las organizaciones en función del peso de las mujeres entre el personal remunerado. Porcentajes.*



## RETOS (DEL LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR)

En relación con esta cuestión, parece necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad en las organizaciones y entre otros aspectos:

- Remover obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión: coordinación de servicios, gerencia de entidades, etc.
- Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones de primer, segundo y tercer nivel.
- Promover la participación de los hombres como voluntarios y profesionales.
- Establecer cuotas en los programas de formación de personas con responsabilidades de coordinación, gerencia o dirección y/o impulsar programas de formación y apoyo técnico dirigidos a mujeres, tanto para formar a mujeres con estas responsabilidades como para capacitarles para incorporarse a estos puestos.
- Promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones, e implicar a los hombres en este objetivo.

## Datos Informe Diagnóstico Gizardatz 08

---



Analizando las entidades que componen Gizardatz en su conjunto, comprobamos como un **84% de las personas** que prestan un servicio profesional en dichas entidades son **mujeres**, frente a un **16% de hombres**.

En cuanto a categoría profesional un **14% de las mujeres ocupan puestos de Técnica superior**, frente al **19% de los hombres**. Además, prácticamente 1 de cada 2 se sitúa en la categoría de Técnica media, mientras que en el caso de los hombres se duplica, es decir, sucede en 2 de cada 3 casos. Apenas un 1% es Integradora o Animadora, el mismo porcentaje que los hombres. También en la categoría personal administrativo el porcentaje en ambos casos es del 4%. Finalmente, **1 de cada 3 mujeres es personal auxiliar**, mientras que en el caso de los **hombres** esta proporción se reduce hasta **1 de cada 10**.

Las mujeres reciben una **retribución menor que los hombres**. Un porcentaje mayor de hombres recibe **complemento por responsabilidad (el 28% frente al 18% de las mujeres)**. El **8,7% de los hombres** desempeña **funciones de Dirección o Gerencia** frente al **3,1% de las mujeres**. Sin embargo un **60,7 de las organizaciones cuenta con una mujer en puestos directivos**.

# Datos Anuario Tercer Sector Social Elaborado por la Fundación Luis Vives

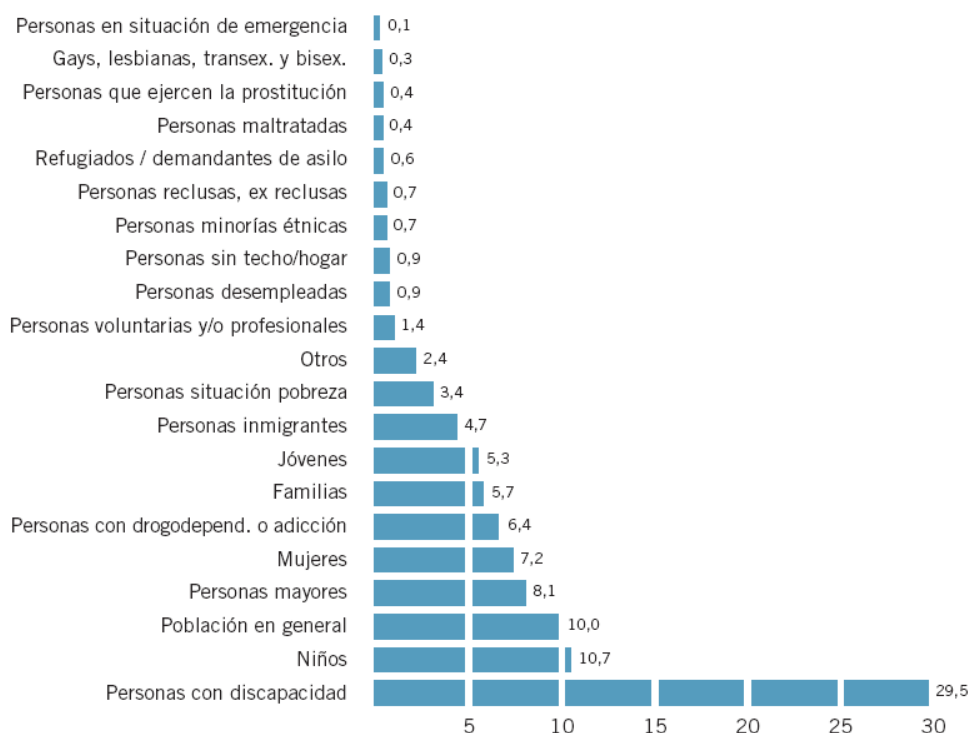
---



## PERSONAS BENEFICIARIAS

A la vista de los datos, casi la tercera parte de estos **beneficiarios** son personas con discapacidad, en el 29,5%; los niños representan el 10,7% y la población en general el 10,0%. Con un peso algo inferior en el conjunto, pero con cierta relevancia con respecto a otros grupos de destinatarios, estarían las personas mayores, que representan el 8,1% del total de los casos mencionados, **las mujeres el 7,2%** y las personas con alguna drogodependencia el 6,4%.

**Gráfico 3.2.1.** Distribución porcentual de entidades de primer nivel, según el grupo prioritario de beneficiarios de su acción (n = 729)



En este sentido, como beneficiarios señalados en segundo orden de importancia de las actividades del TSAS, las familias suponen el 24,4%, y los jóvenes el 18,0%. Los grupos de beneficiarios que siguen a éstos con proporciones relativamente importantes son los niños (9,4%), la población en general (7,5%) y **las mujeres (que representan un 5,9% de los beneficiarios secundarios)**. Interesa resaltar cómo, dentro de los beneficiarios secundarios, el peso de las personas en situación de pobreza o marginación tiene una presencia significativa (5,1%).



**Tabla 3.2.1.** Distribución de entidades de primer nivel, según la importancia de los grupos beneficiarios de su acción

Grupos de personas beneficiarias	Principales grupos de la acción		
	Primeros	Segundos	Terceros
Población en general	10,0	7,5	19,8
Familias	5,7	24,4	14,3
Niños	10,7	9,4	5,3
Jóvenes	5,3	18,0	7,7
Personas mayores	8,1	3,3	3,6
Mujeres	7,2	5,9	6,1
Personas con drogodependencia o adicción	6,4	1,0	0,6
Personas con discapacidad	29,5	5,0	3,4
Refugiados / demandantes de asilo	0,6	0,3	0,6
Personas inmigrantes	4,7	5,9	5,9
Personas pertenecientes a minorías étnicas	0,7	1,0	0,6
Personas reclusas, ex reclusas	0,7	2,2	1,2
Personas sin techo/hogar	0,9	0,7	1,8
Personas en situación de emergencia	0,1	0,5	0,6
Personas en situación de pobreza o marginación	3,4	5,1	5,7
Personas desempleadas	0,9	2,7	2,9
Personas maltratadas	0,4	1,1	1,4
Personas que ejercen la prostitución	0,4	1,3	0,7
Gays, lesbianas, transexuales y bisexuales	0,3	0,0	0,3
Personas voluntarias y/o profesionales	1,4	3,1	13,3
Otras	2,4	1,5	4,1
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
<b>Base (n)</b>	729	635	551

## REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO

En cuanto a la estructura por sexo, la tendencia de mayor representación de hombres que de mujeres, se repite para todos los Órganos de Gobierno del conjunto de las entidades del sector. En este sentido, se constata cómo **el acceso a los puestos de toma de decisiones por parte de las mujeres es más desequilibrado en las entidades singulares**, a excepción del máximo órgano de gobierno de la ONCE, el Consejo General, en el cual más de la mitad de sus miembros son mujeres (53,3%).

Pues bien, a partir de los resultados obtenidos, parece necesario hacer hincapié en el hecho de que en el conjunto del TSAS, las mujeres continúan siendo minoría en los estratos más altos de administración de estas entidades. Así pues, independientemente del cargo considerado, **casi dos terceras partes de los componentes de la gobernanza estratégica y organizativa del TSAS son hombres, frente a tan sólo un 35,1% de mujeres.**

**Gráfico 4.1.5.** Distribución por sexo del total de Órganos de Gobierno y Órganos Directivos para el conjunto del TSAS (n = 819)



A pesar de la mayor presencia de hombres en los Órganos de Gobierno y Directivos, en el conjunto de entidades del TSAS, cabe destacar que **dentro de las entidades de primer nivel, en las asociaciones, seis de cada diez socios son mujeres.**

**Tabla 4.1.1.** Estructura por sexo de Órganos de Gobierno y Órganos Directivos, según el tipo de entidades y conjunto del TSAS

	Hombres	Mujeres	Total	Base (n)
Entidades de nivel 1	54,7	45,3	100,0	734
Entidades de nivel 2 y 3	55,0	45,0	100,0	82
Singulares	75,1	24,9	100,0	3
<b>TSAS</b>	<b>64,9</b>	<b>35,1</b>	<b>100,0</b>	<b>819</b>

## PERSONAS CONTRATADAS

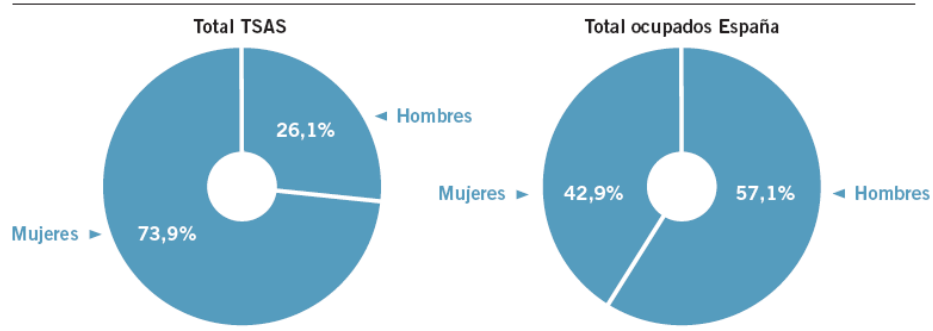
El **perfil medio de las personas trabajadoras** de las entidades de acción social se establece a partir de las siguientes características: Son **predominantemente mujeres, jóvenes, tienen educación superior, colaboran con la entidad desde hace más de dos años, trabajan a tiempo completo y tienen un contrato fijo/indefinido, aunque buena parte trabaje también a tiempo parcial y con algún contrato temporal.**

En contraposición con la participación de las mujeres en los Órganos de Gobierno, el TSAS es un **sector laboral muy feminizado**, sobre todo al compararlo con el conjunto de la población ocupada en España.

En lo relativo a la distribución por sexo de las personas remuneradas, se puede afirmar que en el sector de la acción social predominan las mujeres sobre los hombres. Al igual que en las actividades sanitarias y de servicios sociales en España, para el total del sector, la encuesta arrojó una proporción de **mujeres del 73,9% frente al 26,1% de los hombres**, sin que se detecten diferencias

significativas si se excluyen los datos de las entidades singulares. **En el conjunto de la economía española, las mujeres tan sólo representan el 42,9% de los ocupados, frente a un 57,1% de los hombres.**

**Gráfico 4.2.2.** Distribución por sexo del conjunto de personas que trabajan en el TSAS y del total de ocupados en España (n = 819)



**La tipología de la entidad establece escasas diferencias** en la feminización del empleo. No obstante, se constata que para **las entidades de segundo y tercer nivel la proporción de mujeres aumenta hasta representar el 76,1%**, mientras que para las singulares, cuatro de cada diez son hombres.

**Tabla 4.2.4** Sexo de las personas remuneradas según algunas variables de análisis

	Hombres	Mujeres	Total	Base (n)
<b>Estratos de trabajadores</b>				
De 1 a 2	33,5	66,5	100	129
De 3 a 5	20,8	79,2	100	164
De 6 a 9	25,9	74,1	100	111
De 10 a 19	23,0	77,0	100	131
De 20 a 49	25,3	74,7	100	130
De 50 a 99	27,0	73,0	100	83
Más de 100	28,4	71,6	100	58
<b>Tipo de entidad</b>				
Asociación	26,3	73,7	100	507
Fundación	27,6	72,4	100	192
Otros N 1	21,9	78,2	100	35
Nivel 2 y 3	23,2	76,8	100	82
Singular	41,3	58,7	100	3
<b>Campo de actuación</b>				
Acción Social	25,5	74,5	100	379
Integración	27,7	72,4	100	157
Socio-sanitario	18,5	81,5	100	124
DDHH-Participación	54,8	45,2	100	29
Otros	27,0	73,0	100	130
<b>Financiación principal</b>				
Pública	25,8	74,2	100	522
Privada	28,1	71,9	100	72
Propia	29,9	70,1	100	118
Mixta	25,5	74,5	100	75
<b>Total</b>	<b>26,1</b>	<b>73,9</b>	<b>100</b>	<b>819</b>

**En el subsector socio-sanitario español, el empleo parcial se da primordialmente entre las mujeres, pues la presencia predominante de la ocupación femenina en el total de personas remuneradas podría explicar buena parte de la fuerte utilización del empleo a tiempo parcial en el TSAS.**

Parece favorable la alta presencia de estos colectivos –mujeres y jóvenes en el TSAS. **El empleo joven podría interpretarse como una oportunidad de inserción laboral** e importante medio de incorporación al **primer empleo** y, por otro lado, el **empleo parcial** de las mujeres podría ser un indicador **favorecedor de la conciliación laboral y familiar.**

## PERSONAS VOLUNTARIAS

Los resultados de la encuesta permiten afirmar con relativa seguridad que, al igual que ocurre entre las personas remuneradas del sector, entre **las personas voluntarias** de las entidades de acción social predominan las mujeres **(63,1%) sobre los hombres (36,9%)**. La feminización del voluntariado se aprecia en todos los tipos de entidades, aunque de manera algo más moderada en las entidades de segundo y tercer nivel (58,1%).

A la vista de algunas características básicas de las entidades del sector (número de voluntarios, ámbito y campo de actuación, volumen de ingresos y financiación principal), la feminización del voluntariado queda ratificada ya que la proporción de mujeres voluntarias ronda el 60%, independientemente de la variable y categoría que consideremos.

**Tabla 4.3.3.** Distribución por sexo de personas voluntarias de entidades del TSAS, según diferentes variables

	Hombres	Mujeres	Base (n)
<b>Tipo de entidad</b>			
Asociación	37,3	62,7	507
Fundación	36,7	63,3	192
Otros N 1	32,2	67,8	35
Nivel 2 y 3	41,9	58,1	82
Singular	37,8	62,2	3
<b>Volumen voluntariado</b>			
De 1 a 5	31,5	68,5	122
De 6 a 9	39,6	60,4	84
De 10 a 25	38,8	61,2	236
De 26 a 50	38,3	61,7	104
De 51 a 100	34,6	65,4	63
Más de 100	35,4	64,6	61
<b>Campo de actuación</b>			
Acción Social	36,5	63,4	379
Integración	38,8	61,2	157
Socio-sanitario	34,7	65,3	124
DDHH-Participación	35,1	64,9	29
Otros	38,8	61,2	130
<b>Volumen presupuestario</b>			
Hasta 30.000 €	38,9	61,1	106
De 30.001 a 150.000 €	38,9	61,1	159
De 150.001 a 300.000 €	30,7	69,3	89
De 300.001 a 1.000.000 €	35,5	64,5	152
Más de 1.000.000 €	36,6	63,4	205
<b>Financiación principal</b>			
Pública	36,5	63,5	166
Privada	40,9	59,1	296
Propia	36,6	63,4	153
Mixta	35,7	64,3	204
<b>Total</b>	<b>36,9</b>	<b>63,1</b>	<b>819</b>

Este perfil general no impide que existan diferencias en las características de las personas voluntarias en función de su volumen tanto de personas voluntarias como en su volumen de ingresos. En el caso de las entidades con 100 o más voluntarios se detecta una mayor proporción de personas mayores y, además, dedican algo más de tiempo a la entidad. En las organizaciones más pequeñas, por su parte, el voluntariado está formado en su mayoría por mujeres y por jóvenes con dedicación más restringida.

## POLÍTICA DE IGUALDAD

En el TSAS, la conciencia de la promoción de la sensibilización de la **igualdad** y la no discriminación es un **valor altamente compartido**. **Sin embargo, no parece resuelto este asunto en lo que se refiere a su formalización en diversos aspectos organizativos de las entidades**. En efecto, apuntábamos anteriormente la escasa presencia femenina en los Órganos de Gobierno del sector y, a la inversa, el papel preponderante de las mujeres entre las personas que colaboran en las entidades, remuneradas y voluntarias. Pues bien, hay que subrayar ahora la implantación de **protocolos de no discriminación** por razones de género en el proceso de selección de los trabajadores, que alcanza un **29,7%**.

A su vez, las entidades con menores ingresos, tienen implantado dicho protocolo en los órganos de decisión, comprometiéndose con la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a posiciones de toma de decisiones (un 39,4% en Órganos de Gobierno y un 41% en los equipos de dirección).

Los Órganos de Gobierno de las entidades de primer nivel, desde el punto de vista del sexo de sus componentes, nos muestran un panorama algo más equilibrado que el que presenta el conjunto del sector. En este nivel, en los Órganos de Gobierno y órganos directivos predominan los hombres (54,7%) aunque las mujeres no sólo no están demasiado lejos de ellos en porcentaje, sino que en las asociaciones y cooperativas son ellas quienes ocupan en mayor medida los puestos de responsabilidad (60%). Al igual que para el conjunto del sector, el altruismo es un aspecto distintivo de los Órganos de Gobierno en las entidades de primer nivel, por lo que la inmensa mayoría no prevé ningún tipo de retribución económica para el conjunto de los componentes de sus Órganos de Gobierno.

Los sistemas de gobierno de las entidades singulares muestran una composición estable en los últimos años, donde la presencia de los hombres supera ampliamente a la de las mujeres. En comparación con la media del sector, se constata cómo el acceso a los puestos de toma de decisiones por parte de las mujeres es desequilibrado (75,1% de varones). Estas entidades no remuneran a todos los componentes del Órgano de Gobierno según los mismos criterios; algunos reciben algún tipo de remuneración por cargo o por servicio; por el contrario, los hay que no reciben ninguna remuneración. Por último, cabe precisar que sólo una de las entidades singulares cuenta con la presencia de dos instituciones, empresas y/o agentes sociales, en sus órganos de dirección; las otras no cuentan con ninguno.

# Datos estudio condiciones de trabajo en el Tercer Sector de intervención social. Elaborado por el Ararteko.

---



## PERSONAS REMUNERADAS

La muestra de este estudio, a nivel indicativo, ha llegado a un total de 7.879 personas remuneradas, incluyendo diferentes intensidades laborales (ya sea con jornadas completas, medias, por horas fijas a la semana) y contratos (temporales indefinidos, etc.): **5.389 mujeres (68,4%) y 2.490 hombres (31,6%)**. Por tanto, se aprecia que éste es un sector eminentemente feminizado, con **casi 7 mujeres por cada 10 personas empleadas**.

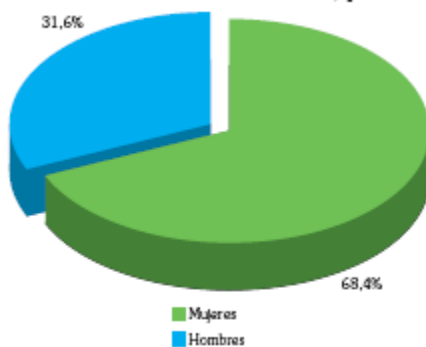
Se trata, por tanto, de un sector mucho más feminizado que otros sectores productivos y con algunos condicionantes específicos que se apreciarán en los siguientes apartados del capítulo.

Tabla 43. Distribución por sexos del personal laboral

Personal	Porcentaje
Mujeres	68,4%
Hombres	31,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 31. Personal remunerado, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

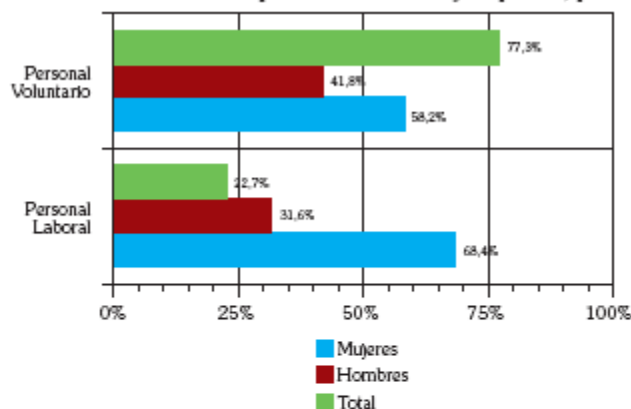
## PERSONAS VOLUNTARIAS NO REMUNERADAS

La situación se repite a nivel voluntario, ya que el volumen de personas que trabajan en las entidades de forma voluntaria (sin recibir una contraprestación salarial a cambio de su trabajo) es aún mayor. En esta muestra se ha llegado a un total de 26.126 personas, de las que **15.215 son mujeres (un 58,2% del total) por solamente un 41,8% de hombres**.

Teniendo en cuenta que el personal voluntario supone más del 77% de las personas que desarrollan trabajo en el sector, es importante observar la importancia de este dato.



Gráfico 32. Distribución del personal voluntario y empleado, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 44. Distribución por sexos del personal laboral y voluntario

	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Personal laboral	5.389	68,4%	2.490	31,6%	7.879	22,7%
Personal voluntario	15.215	58,2%	10.911	41,8%	26.126	77,3%
<b>Total</b>	<b>20.604</b>	<b>100%</b>	<b>13.401</b>	<b>100%</b>	<b>34.005</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, **además de las personas empleadas**, existen **otras figuras** no remuneradas que desempeñan algún tipo de actividad en las entidades. En ocasiones coincide con trabajo directo en las mismas (a través de **voluntariado, prácticas**, etc.) y en otras simplemente se trata de figuras de **gestión y/o aportación de fondos** (socios, etc.).

No se trata de voluntariado en sentido estricto (su volumen es menor, 26.126 personas de acuerdo a los datos de la muestra), ya que esta figura es más amplia y recoge un total de 75.034 personas (un 60,1% de ellas mujeres).

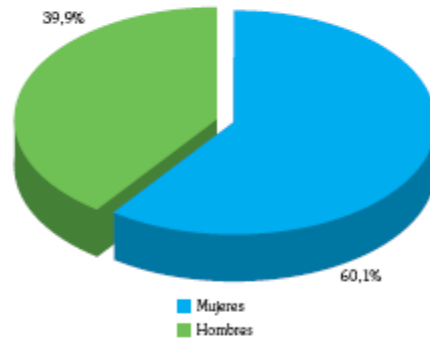
Es un dato a tratar cuidadosamente ya que no tiene por qué corresponder con personas físicamente diferentes, puesto que una misma persona puede pertenecer a varias entidades (en las que puede desarrollar voluntariado) y puede financiar aún más entidades (ser socio de cuota de varias entidades).

Tabla 45. Distribución por sexos del personal voluntario

Figuras participantes no remuneradas, por sexo		
	Total	%
Mujeres	45.067	60,1%
Hombres	29.967	39,9%
<b>Total</b>	<b>75.034</b>	<b>100,0%</b>

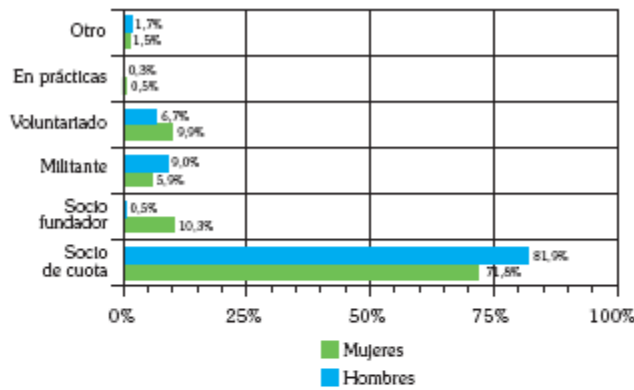
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 33. Distribución del personal voluntario, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 34. Distribución de figuras no remuneradas, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 46. Distribución de figuras no remuneradas, por sexo

	Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%
Socio de cuota	32.356	71,80%	24.539	81,90%
Socio fundador	4.660	10,30%	155	0,50%
Militante	2.654	5,90%	2.685	9,00%
Voluntariado	4.482	9,90%	1.996	6,60%
En prácticas	230	0,60%	81	0,30%
Otro	685	1,50%	511	1,70%
<b>Total</b>	<b>45.067</b>	<b>100,00%</b>	<b>29.967</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

En todo caso, es llamativo que **excepto en la figura de socio de cuota** (que es probablemente la que menor relación de trabajo directo en la propia entidad tenga y sea más una figura de financiación externa) que es mayoritariamente masculina, **todas las demás son –al igual que el resto del perfil de personas implicadas en este sector- mayoritariamente femeninas.**

## TIPOS DE CONTRATACIÓN, DIFERENCIAS POR SEXO.

Tabla 56. Tipo de contratación

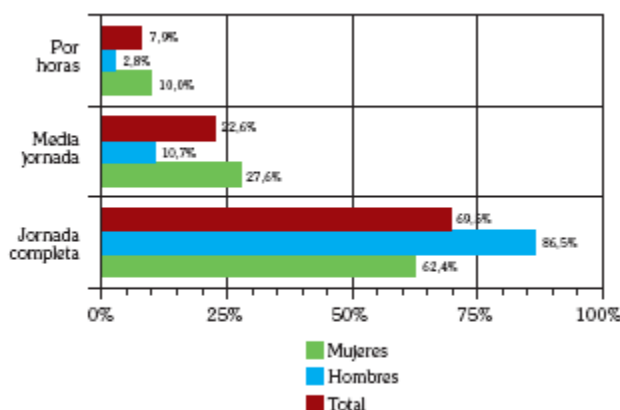
	Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Total
12 meses al año o superiores (bianuales, indefinidos)	54,80%	55,80%	52,50%
7-11 meses	18,10%	16,20%	16,60%
3-6 meses	16,30%	16,90%	17,50%
Menos de 3 meses	10,80%	11,10%	13,40%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**La jornada más habitual es la completa** (en torno al 70% de las personas empleadas del sector), aunque la contratación a media jornada (22,6%) es también relevante. A diferencia del tipo de contrato, en el tipo de jornada sí que surgen **claras diferencias por sexo**, ya que los **hombres** mayoritariamente trabajan a jornada completa (**86,5%**) –siendo la contratación a media jornada minoritaria-, mientras que **las mujeres presentan unas tasas de trabajo a media jornada e incluso por horas más relevante (27,6% y 10%, respectivamente).**

Esto está directamente relacionado con que son **mayoritariamente las mujeres quienes se siguen encargando casi en exclusiva de las responsabilidades familiares**, motivo por el cual no pueden optar en condiciones de igualdad a la misma jornada que los hombres.

Gráfico 56. Jornada laboral, por sexo

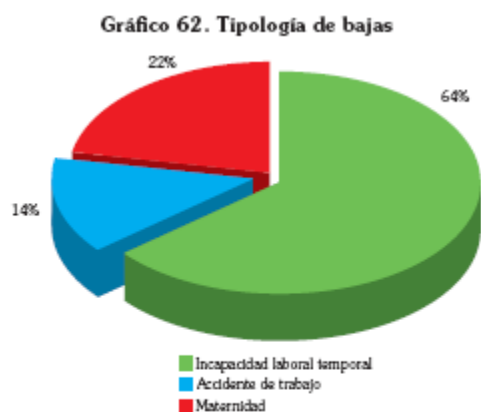


Fuente: Elaboración propia.

## BAJAS LABORALES Y DIFERENCIAS POR SEXO

Analizando la situación por **tipos de baja**, las más habituales son las referentes a **Incapacidad Laboral Temporal (ILT), con un 64%, seguidas de las de Maternidad (22%) y Accidente de Trabajo (14%)**. Esta estructura de bajas responde a los condicionantes propios del sector: profesiones de alta exigencia física (en tercera edad y discapacidad, por ejemplo) y psíquica (en Intervención social, entre otros), más un elevado porcentaje de mujeres y de personas jóvenes.

Se trata de un sector en el que es difícil cubrir una baja, tanto por la falta de recursos económicos (las rotaciones o sustituciones no son contempladas normalmente ni en convenios, ni en subvenciones, ni en concertaciones, y al tratarse de entidades sin ánimo de lucro, no disponen de un remanente para afrontar el gasto de forma propia) como por la elevada exigencia y especialización de los puestos (que hacen que para cuando la persona sustituta haya terminado su período de formación y esté en condiciones de desarrollar el trabajo en toda su capacidad, ya haya prácticamente finalizado el período de la baja).

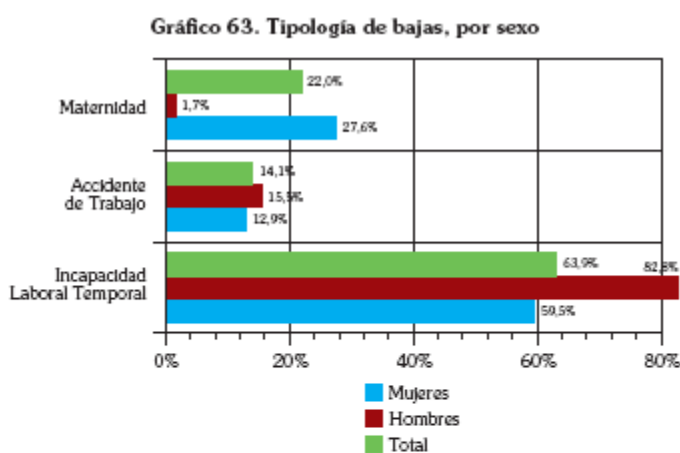


Fuente: Elaboración propia.

En este caso no hay correlación entre el tipo de baja y el subsector o el convenio de la entidad. Es decir, no se han detectado diferentes tipos de bajas debidas al subsector o al convenio de la entidad, ya que en líneas generales todo el Tercer Sector mantiene un perfil muy similar: personal joven, principalmente mujer, en puestos de alta exigencia física y/o psíquica.

Es por ello que **el análisis por sexo sí aporta datos relevantes**, ya que se aprecian **sensibles diferencias**. Por un lado, las **bajas** referentes a **ILT son mayores entre los hombres (casi un 83%, frente a un 64% de media y un 59,5% en mujeres)**. Por otro, la baja de **maternidad** es mucho más habitual en **mujeres (27,6%)** que en **hombres**, que solamente fue solicitada en el **1,7%** de los casos. **Queda patente que a pesar de que las mujeres se han incorporado al mercado laboral, siguen siendo las principales responsables del cuidado de personas dependientes, en este caso niñas**

o niños, y que a pesar de que el Tercer Sector trabaje en el ámbito social y su personal esté, por lo menos en teoría, en un estadio más avanzado en materia de igualdad, esto no se traduce al menos en términos de bajas por paternidad.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 91. Tipo de bajas más comunes**

	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad laboral temporal	59,5%	82,8%	63,9%
Accidente de trabajo	12,9%	15,5%	14,1%
Maternidad y/o paternidad	27,6%	1,7%	22,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## CONCLUSIONES

- El Tercer Sector de Intervención social es un sector mucho más feminizado que otros sectores productivos, con una presencia mayoritaria de mujeres tanto en el trabajo remunerado como en el voluntariado.
- La jornada más habitual es la jornada completa (en torno al 70% de las personas empleadas del sector), aunque la contratación a media jornada (22,6%) es también relevante. A diferencia del tipo de contrato, en el tipo de jornada sí que surgen claras diferencias por sexo, ya que los hombres mayoritariamente trabajan a jornada completa (86,5%) –la contratación a media jornada es muy minoritaria-, mientras que las mujeres presentan unas tasas de trabajo a media jornada, e incluso por horas, más relevante (27,6% y 10%, respectivamente).
- Las bajas laborales más habituales son las referentes a incapacidad laboral temporal, con un 64%, seguidas de las de maternidad (22%) y accidente de trabajo (14%). Esta estructura de bajas responde a los condicionantes propios del sector: profesiones de alta exigencia física (en Tercera edad y Discapacidad, por ejemplo) y psíquica (en Intervención social, entre otros), más un elevado porcentaje de mujeres y de personas jóvenes, siendo en general complicado cubrir una baja, tanto por la falta de recursos económicos como por la elevada exigencia y especialización de los puestos.