



**SABER MÄS...**

LA MUJER EN EL TERCER SECTOR

# Índice

<b>IGUALDAD DE EMPLEO EN EL TERCER SECTOR .....</b>	<b>3</b>
Brechas de género en el empleo del Tercer Sector.....	3
Condiciones laborales: temporalidad, parcialidad y salarios .....	4
Planes y medidas de igualdad: qué se está haciendo .....	5
Dificultades y retos para avanzar .....	6
Conclusiones del informe .....	7

# IGUALDAD DE EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

El “**III Observatorio del Empleo en el Tercer Sector: Igualdad en el empleo en las entidades del Tercer Sector: brechas y medidas implantadas**” creado por la Plataforma Tercer Sector en colaboración con el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, analiza cómo es el **empleo de mujeres y hombres en las entidades del Tercer Sector de Acción Social en España** y, sobre todo, qué están haciendo las organizaciones para reducir las desigualdades de género en su interior.

## Brechas de género en el empleo del Tercer Sector

El punto de partida es claro: el Tercer Sector es un gran sector de empleo para las mujeres. Cerca del **74%** de las personas que trabajan en entidades del sector son mujeres, lo que supone **más de 400.000 mujeres** y alrededor del 5% de toda la ocupación femenina en España, convirtiéndolo en el **quinto sector de empleo** más importante para ellas.

Este peso se explica por la conexión entre **trabajos de cuidados, intervención social y roles de género tradicionales** que siguen asociando a las mujeres con actividades de ayuda y bienestar social.

Sin embargo, **el hecho de que haya muchas mujeres no significa que haya igualdad**. El informe muestra que la feminización atraviesa casi todos los tipos de entidades y puestos, pero con matices: la presencia femenina es especialmente alta en puestos técnicos y profesionales de intervención y en tareas administrativas, mientras que se reduce algo en posiciones de responsabilidad y en algunos perfiles de atención directa u operarios.

La distribución recuerda al **mercado laboral general**: las mujeres se concentran más en determinadas ocupaciones, mientras los hombres presentan trayectorias profesionales más diversificadas.

En el caso de las **personas con discapacidad** empleadas por las entidades, la situación se invierte parcialmente. Estas personas suponen aproximadamente un **11%**, pero dentro de este grupo las **mujeres pasan a ser minoría**: en torno al 45%, y su peso baja todavía más en las organizaciones de mayor tamaño.

Es decir, el Tercer Sector ofrece más empleo a personas con discapacidad que el mercado laboral en general, pero dentro de ese empleo existe una brecha de género a favor de los hombres.

## Condiciones laborales: temporalidad, parcialidad y salarios

En cuanto a los **contratos**, la encuesta no detecta grandes diferencias entre mujeres y hombres: las tasas de temporalidad son similares, en torno al 20%, y se sitúan en niveles parecidos al conjunto del mercado laboral.

Donde sí aparecen brechas claras es en la **jornada**. Aproximadamente el 26% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 19% de los hombres, y otras fuentes apuntan a que la parcialidad femenina podría ser aún mayor, especialmente en las ramas de actividad más vinculadas a servicios sociales.

El informe recuerda que la jornada parcial sigue siendo uno de los mecanismos principales que utilizan las mujeres para **compatibilizar empleo y cuidados** ante la falta de alternativas de corresponsabilidad y servicios, siguiendo así con las desigualdades estructurales.

## Planes y medidas de igualdad: qué se está haciendo

El segundo gran bloque del informe se centra en cómo responden las entidades a estas brechas a través de planes y medidas de igualdad.

Aproximadamente la mitad de las organizaciones encuestadas declara tener un **Plan de Igualdad** en vigor y alrededor de un 20% está en proceso de elaborarlo.

El tamaño es clave: entre las entidades con 50 o más personas trabajadoras, la implantación es casi total (en torno al 89%, con otro 8% en elaboración), mientras que en las más pequeñas el avance es relevante pero más limitado.

Más allá de la obligación legal, el informe recoge un **alto nivel de conciencia** sobre la importancia de integrar la igualdad como un principio transversal en la vida interna y externa de las entidades. En muchas organizaciones, especialmente las de mayor tamaño, la percepción ha evolucionado: los planes han pasado de verse como un **trámite burocrático** a entenderse como **herramienta estratégica** de gestión de personas y de mejora organizativa.

En cuanto a otras obligaciones legales, **el cumplimiento es más irregular**. Los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo están mucho más extendidos en las entidades grandes que en las pequeñas, aunque en conjunto alcanzan a la mayoría del sector.

El informe detalla también **áreas específicas** donde las medidas de igualdad están más o menos desarrolladas.

En **selección y contratación**, son frecuentes las prácticas de lenguaje inclusivo en las ofertas, la comunicación no sexista, la objetivación de los procesos y algunas acciones positivas para corregir desequilibrios en determinados puestos.

En **formación, organización del tiempo y teletrabajo** hay avances importantes en muchas entidades, que consideran estas medidas claves para la conciliación y la corresponsabilidad.

En cambio, las **medidas de igualdad retributiva** (auditorías, revisión de complementos con enfoque de género, acciones específicas de reducción de brecha salarial) son más **escasas**, sobre todo en organizaciones pequeñas.

Las entrevistas aportan ejemplos concretos de estrategias: procedimientos de selección homogéneos y revisados con perspectiva de género, proyectos de comunicación para visibilizar a las mujeres en puestos masculinizados y la eliminación de cláusulas de movilidad que penalizaban a las mujeres que tienen cargas de cuidados. **Estos casos muestran que la igualdad no se limita a tener un documento, sino que implica revisar prácticas muy cotidianas.**

## Dificultades y retos para avanzar

El informe dedica un último bloque a entender por qué, pese a los avances, sigue siendo complicado consolidar la **igualdad de género** en el empleo del Tercer Sector.

En el plano de los **recursos**, la principal dificultad es que muchas entidades, sobre todo las pequeñas, **no tienen suficiente tiempo, personal ni dinero**. Tienen que hacer a la vez la gestión diaria, la atención a las personas y toda la burocracia que exigen los planes y medidas de igualdad, y no llegan. La situación empeora porque la financiación suele ser por proyectos y muy inestable.

En el plano de las **normas y las instituciones**, las entidades explican que es muy complicado crear las comisiones que tienen que negociar los planes de igualdad cuando no hay representación legal de la plantilla y cuando los sindicatos están saturados. También les cuesta cumplir algunas obligaciones muy técnicas, como las auditorías salariales, si no cuentan con descripciones de puestos, registros actualizados o herramientas básicas de recursos humanos. Además, sienten cansancio ante tantos cambios legales, que a veces se perciben lejanos de la realidad del Tercer Sector.

En el plano **cultural y de las relaciones**, el informe señala que, al haber tantas mujeres trabajando en el sector, a veces se piensa que “la igualdad ya está conseguida”, y eso tapa desigualdades reales en los ascensos, en los sueldos o en quién toma las decisiones. La postura de la dirección es clave: si la dirección está

comprometida, los planes avanzan; si no, las medidas se quedan en papel o se pierden cuando cambian los equipos.

Por último, las entidades observan que **la sociedad está cada vez más dividida** respecto a las políticas de igualdad y de género, y esa tensión también se nota dentro de las organizaciones y en los proyectos. Esto obliga a dedicar tiempo a sensibilizar al personal, abrir espacios de conversación seguros y mantener un trabajo educativo continuo para que no haya retrocesos ni bloqueos.

## Conclusiones del informe

El informe concluye que el Tercer Sector es un **espacio de empleo clave** para las mujeres, pero todavía marcado por brechas de liderazgo, de jornada, salariales y de acceso a puestos de responsabilidad y órganos de gobierno. Aunque la presencia femenina es mayoritaria en plantillas y va creciendo en equipos directivos, **las desigualdades persisten**, especialmente en las condiciones y reconocimiento del trabajo.

Al mismo tiempo, el sector muestra un **compromiso importante con la igualdad**, visible en la extensión de los Planes de Igualdad, especialmente en entidades medianas y grandes, y en la incorporación de medidas en selección, formación, organización del tiempo y prevención del acoso. El reto ahora es **profundizar en ámbitos más complejos**, como la igualdad retributiva, y asegurar que las medidas no se queden en el papel, sino que se integren en la cultura y los procedimientos cotidianos.

En síntesis, el informe plantea que avanzar hacia la igualdad efectiva en el empleo del Tercer Sector no es solo una obligación legal, sino una condición para la **coherencia con la misión social** de las entidades y para la sostenibilidad de sus equipos y proyectos. Para ello, será necesario combinar más recursos, mejor acompañamiento técnico, liderazgo firme y una mirada crítica que no dé la igualdad por hecha, pese a la gran presencia de mujeres en el sector.