

# EMAKUMEAK ETA BOLUNTARIOTZA

**GENERO IKUSPEGITIK aztertuz egindako ikerketa:  
EAEko emakumeak boluntariotzan  
eta bestelako parte-hartze sozian.**

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

BERDINTASUN, JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Lan honen bibliografia-erregistroa Eusko Jaurlaritzaren Bibliotekak sarearen katalogoan aurki daiteke: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

**Argitaraldia:**

1.a, 2021eko otsaila

**Internet:**

[www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)

© Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa.  
Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila

**Argitaratzailea:**

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz

**Egiletza:**

MURGIBE. Consultoría de Igualdad

**Maketazioa:**

Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila

# AURKIBIDEA

1	Sarrera	4
2	Metodologia	5
3	Emakumeak eta Boluntarioria	6
	3.1. Boluntarioen profila	7
	3.2. Motibazioak	12
	3.3. Zereginak erakundeen barruan	16
	3.4. Garapen pertsonala	21
	3.5. Lidergotza	22
	3.6. Oztupoak	23
	3.7. Beharrak	24
4	Emakumeak eta Parte-hartze Soziala	27
5	Ondorioak	30
6	Proposamenak	34
7	Bibliografia	37
8	Eranskina	38

## 1. Sarrera

2001. urtean jarri zen abian Euskadin Boluntariotzaren Euskal Kontseilua, elkartasun-politikei buruz hausnartzeko eta jarduera koherente, eraginkor eta koordinatua sustatzeko organo gisa, gure gizartean ekintza boluntarioa sustatzeko zeregin zail eta konplexuan.

Harrezkero, Kontseiluak lau urtean behin estrategia bat ezarri du, parte-hartze soziala sustatzen duten eragile guztien artean ibilbide-orri komun bat definitzen eta partekatzen laguntzeko.

2017ko urrian, 2017-2020 denboraldirako Boluntariotzaren Euskal Estrategia onartu zen, lehentasunak identifikatzeko, ahaleginak optimizatzeko eta sinergiak eragiteko jarduera-esparrua izanik. Herritarren parte-hartzea eta elkartasuna sustatzen dira ibilbide luzeko helburu gisa, emakumeen eta gizonen artean modu kontzientean eta inkontzientean eraikitzen den gizarte-ereduak baldintzatuta.

2017-2020ko estrategiak 15 erronka planteatzen ditu, hauen artean, genero berdintasunaren ikuspegian aurrera egitea:

Estrategia horren esparruan, 15. erronkak genero-politikaren ikuspegian aurrera egiteko beharrari egiten dio erreferentzia, eta horri dagokionez, 2019. urtearen amaieran, Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak Emakumeei eta Boluntariotzari buruzko azterlan bat sustatu zuen, EAEko emakumeen parte-hartze soziala genero-ikuspegitik ezagutzeko eta, horrela, hurrengo urteetarako Boluntariotzaren Euskal Estrategiaren diseinuan eta garapenean genero-ikuspegia txertatzea bideratuko duten proposamenak eta ekintzak ezartzeko. Zehazki, azterlan honen bidez honako hau lortu nahi da:

- EAEko Boluntariotzaren eta gizartean parte hartzeko beste modu batzuen 2017ko azterketan bildutako datuak, genero-ikuspegitik esplotatzea.
- Emakume boluntarioen errealitatea eta beharrizan espezifikoak hautematea.
- Emakumeek eta gizonak boluntariotzaren bidez gizarte-partaidetza aktibatzeke dituzten zailtasunak islatzea eta egon daitezkeen desberdintasunak aztertzea.
- Gizartean parte hartzeko bete modu eta adierazpen batzuetan murgilduta dauden emakumeen parte-hartzea deskribatzea.
- Azken txosten bat aurkeztea, helburuen eta ekintzen proposamen zehatzekin, Boluntariotzaren Euskal Kontseiluari orientazioa emateko, genero-ikuspegitik estrategia bat egiteko.

## 2. Metodologia

Azterlan hau egiteko, funtsean, teknika kualitatiboak erabili dira, ikerketa induktiboko metodoa, fenomenoaren osotasun gisa hartzen duen ikuspegi holistikoa duena. Hainbat estrategia erabili dira erakundeetako eta "protagonista propioetako" ahalik eta pertsonarik gehienengana, emakumeengana, iristeko.

### Boluntariotzako erakundeei egindako talde-elkarrizketak

- Guztira, 6 talde-elkarrizketa egin ziren.

### Banakako elkarrizketak

- Guztira, banakako 4 elkarrizketa egin ziren.

### On-line galdetegia

- Hainbat erakundetako eta hiru probintziatako emakumeek 297 online galdetegiri erantzun zieten.

### Kontraste-taldea

- Era berean, 3 kontraste-talde egin dira hiru lurraldeetako emakumeekin, eta guztira 65 pertsonak parte hartu dute.

### Boluntariotza eta partaidetza sozialerako beste modu batzuk EAEn 2017

- Era berean, 2017an EAEko Boluntariotzaren eta partaidetza sozialerako beste modu batzuen azterketan bildutako datuak ustiatu dira, generoaren ikuspegitik.

### Bigarren mailako iturrien analisia

### 3. Emakumeak eta Boluntariotza

2017ko "boluntariotza eta partaidetza sozialeko beste modu batzuk EAEn" txostenetik ateratako datuen arabera, euskal biztanleriaren% 13,4k boluntario jardun du hirugarren sektoreko erakunderen batean azken urtean, hau da, 241.907 pertsona inguru. Informazio hau sexuaren arabera aztertuz gero, ikusten da emakumeen eta gizonen ehunekoa antzekoa dela.

Bestalde, azken urtean erakunde hauetan lankidetzan ARITU EZ diren baina aurreko urteetan ARITU diren pertsonen bolumena (boluntario galduak) EAeko biztanleriaren %10a izan daiteke. Kasu horretan, sexuen artean badago aldea, batez ere emakumeak baitira jarduera hori "utzi" dutenak.

Txosten horretan boluntariotza "potentziala" zer den ere identifikatzen da, gaur egun erakunde hauetan lankidetzan jarduten ez duten baina etorkizunean hori egiteko prest egon daitezkeen pertsonen buruzkoa. Hori %22 da, eta, batez ere, gizonak egongo lirarteke egoera horretan.

Laburbilduz, esan daiteke, nahiz eta 2017ko boluntarioen proportzioa antzekoa izan emakumeen eta gizonen artean, *galdutako boluntariotza* dela nagusi emakumeen kasuan, eta *boluntario potentziala* gizonen kasuan.

Boluntariotzaren proportzioa, "Egunoa, potentziala eta galdua" sexuaren arabera.

Emaizta orokorrak. Absolutuen ehunekoa eta estimazioa. 2017

	Emakumeak		Gizonak	
	%	Estimazio absolutuak	%	Estimazio absolutuak
Eguno boluntarioak	13,1	123.363	13,6	118.544
Boluntario potentzialak	20,8	163.091	23,3	166.082
Boluntario galduak	11,4	106.945	8,5	73.787

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen araberako berezko lantzea.

Sexuaren araberako analisia eginez, lurralde bakoitzari dagokionez, aldagai honek ez du eragiten emakumeak egungo boluntario eta galdu gisa agertzean. Gizonezkoen kasuan, presentzia handiagoa dute gipuzkoarrek, egungo boluntario eta potentzial gisa.

Egungo boluntarioen, potentzialen eta galdutakoen proportzioa. Emaitza orokorrak eta lurralde historikoaren arabera.

	Emakumeak			Gizonak		
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
Egungo boluntarioak	13,9	13,3	12,5	12,4	12,7	15,6
Boluntario potentzialak	22,6	19,2	22,8	19,1	23,7	24,6
Boluntario galdutakoak	11,3	11,5	11,2	14,5	10,2	2,9

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Datu hauek ikusita, "egungoak" eta "galdutakoak" gisa identifikatutako emakume boluntarioak aipatzen dituztenak hartuko dira erreferentziatzat, azken horiek, gaur egun jarduera hori egiten ez duten arren, azken urtean egin baitute.

Gogoeta hauek oinarri hartuta, ikerketa honetan aztertu diren funtsezko elementu batzuk aurkeztuko dira, emakumeei dagokienez.

### 3.1. Boluntarioen profila

Aurrerago informazioa garatuko den arren, boluntario gisa diharduten edo uneraren batean hala aritu diren emakumeen profilari buruzko fitxa labur bat aurkezten da jarraian:

- 18 eta 29 urte arteko adina edo 50 urte baino gehiago dituzte.
- EAEn jaioak.
- Haien egoera laboralak anitzak dira: lanaldi osoko langilea edo ez-aktiboa (ikaslea, zaintzaren eremuko ordaindu gabeko langilea, erretiratua).
- Gradu ikasketak, Bigarren mailakoak eta Lanbide Heziketa.
- Bizikidetzari dagokionez, gurasoekin bizi dira, bikotean (familia-ardurekin edo gabe) edo bakarrik.

Hirugarren sektoreko erakundeetan boluntarioen batez besteko adina 44 urtekoa da. Gizonen presentzia nabarmenagoa da 40 urtetik aurrera, eta emakumeena, berriz, 18-29 urte artekoa. Bi sexuetan parte-hartze txikiena duen adin tartea 30-39 urte artekoa da.

Boluntariotzaren banaketa adinaren arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Batez besteko adina	43,78	45,0
18-29 urte	26,5	19,7
30-39 urte	14,3	13,7
40-49 urte	16,4	23,3
50-64 urte	22,5	22,8
65 urte edo gehiago	20,4	20,4
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen araberrako berezko lantzea.

Lurraldearen araberrako jatorriari dagokionez, datuek erakusten dute Gipuzkoaren kasuan emakume apur bat gehiago daudela, eta gizon gehiago Arabaren kasuan. Udalerrien tamainaren arabera, aldea oso txikia da udalerrri txikietan. Hauetan emakumeen parte-hartzea da handiagoa, eta gizonena hiriburuetan.

Boluntariotzaren banaketa, bizi den lurralde historikoaren arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Araba	14,9	18,2
Bizkaia	54	54,4
Gipuzkoa	31,1	27,4
Guztira	100	100

Boluntariotzaren banaketa, bizi den udalerrriaren tamainaren arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Txikia	21,2	16,8
Ertaina	44,5	43,1
Hiriburua	34,3	40,1
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen araberrako berezko lantzea.

Boluntarioen gehiengoa EAEkoa dela egiaztatzen den arren, estatuko eta atzerriko gizonen presentzia handiagoa dago emakumeena baino.

Boluntariotzaren banaketa, jaioterriaren arabera.

	Emakumeak	Gizonak
EAE	82,9	82,5
Estatua	11,4	14,2
Atzerria	2,7	3,3
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen araberrako berezko lantzea.



Lan egoerari dagokionez, emakume langabeek eta ikasleek bikoiztu egiten dute egoera berdinean dauden gizonen presentzia. Pertsona landunen kasuan, gizonen presentzia handiagoa da emakumeena baino.

Ordaindutako lana dutenen artean, oro har, lanaldi mota kontuan hartuta, gehiengo lanaldi osoa dutenak dira, nahiz eta emakumeek baino gehiago parte hartzen duten. Aldiz, lanaldi partziala duten emakumeek gizonak ia hirukoiztu egiten dituzte.

Boluntariotzaren banaketa, lan egoeraren arabera

	Emakumeak	Gizonak
Langilea	39,3	60,7
Langabetua	13	4,8
Ikaslea	11,0	5,6
Beste ez-aktibo batzuk	36,7	28,9
Guztira	100	100

Boluntariotzaren banaketa, lanaldi motaren arabera

	Emakumeak	Gizonak
Lanaldi osoa	57	87,2
Lanaldi partziala	34,5	12,1
Beste bat	8,5	0,7
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Ikasketa mailari dagokionez, ez da alde esanguratsurik nabarmentzen emakume eta gizonen artean.

Boluntariotzaren banaketa, ikasketa mailaren arabera

	Emakumeak	Gizonak
Ikasketarik gabe	1,9	0
Lehen mailakoak	14,1	11,2
Bigarren mailakoak	23,3	25,2
Lanbide Heziketa	21,3	22,8
Graduko ikasketak	39,4	40,7
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Boluntario gehienak, bai emakumeak bai gizonak, gurasoekin bizi dira, eta, ondoren, seme-alabarik gabeko bikotekidearekin. Alde txiki bat dago sexuen artean, familia-erantzukizunekin bizi diren ala ez kontuan hartuta. Nabarmentzekoa da bakarrik bizi diren emakumeen proportzioa handiagoa dela gizonekin alderatuta.

Egungo boluntariotzaren banaketa, familiaren osaeraren arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Bakarrik	14,9	9,3
Beste pertsona batzuekin, baina ez dute familia-nukleo bat osatzen	1,1	1,6
Bikotean, seme-alabarik gabe	25,4	28,9
Gurasoekin	30,6	34,5
Bikotekidearekin eta seme-alabekin	17,4	15,6
Aitarekin edo amarekin	2,9	0,4
Nire seme-alab(ar)ekin.	3,7	4,7
Familia zabala	3,9	4,9
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Azkenik, emakume gehienek urtebete baino gehiago daramate boluntario gisa, eta ehuneko handi batek 10 urte baino gehiago daramatza.

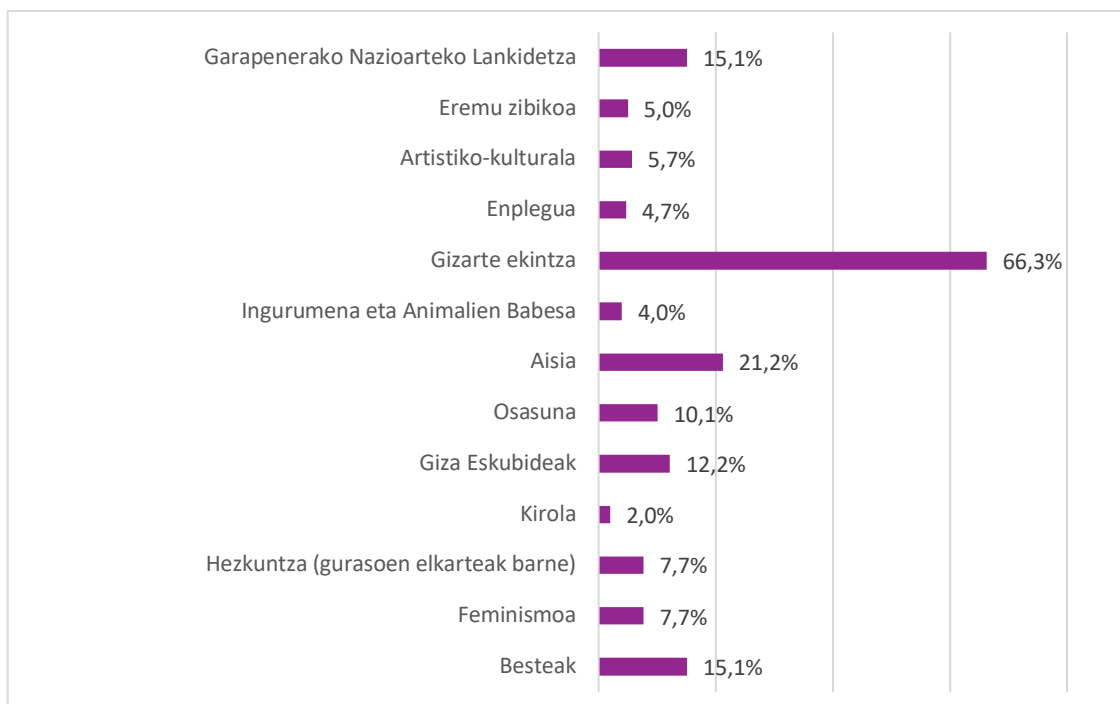
Bolondres gisa aritutako urteak.

	Emakumeak
Urte 1 baino gutxiago	9,2%
1-5 urte artean	37,6%
5-10 urte artean	22%
10 urte baino gehiago	31,2%
Guztira	100

Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea.

Emakume boluntarioen lan-eremuari edo erakunde motari dagokionez, azterlan honetarako boluntarioek egindako inkestatik ateratako datuak aztertuz gero, ondoriozta daiteke Gizarte Ekintza, Aisia eta Aisialdia eta Garapenerako Nazioarteko Lankidetzan direla ugarienak, Kirola eta Ingurumena eta Animalien Babesean ez bezala, horietan ia ez baitago emakumerik.

Emakume boluntarioen banaketa, lan-eremua eta erakundeen ekintza-esparruaren arabera.



*Datuen guztirako ez da % 100, erantzun anitzeko galdera delako*

Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea.

Gai honi dagokionez, Eusko Jaurlaritzaren 2017ko azterlaneko datuek hurrengo taulan deskribatzen diren aldeak adierazten zituzten.

Boluntariotzaren banaketa, erakundeen ekintza esparruaren arabera.

Ekintza esparruak	Emakumeak	Gizonak
Garapenerako Nazioarteko Lankidetzak	13,7	3,2
Eremu zibikoa	17,1	13,6
Artistiko-kulturala	8,2	10,1
Enplegua	0,9	7,1
Gizarte ekintza	30,9	22,4
Ingurumena eta Animalien Babesa	6,8	2,3
Aisia	6,2	10,5
Osasuna	8,2	6,0
Giza Eskubideak	2,1	1,9
Kirola	1,5	14,5
Hezkuntza (gurasoen elkarteak barne)	3,9	2,7
Besteak	0,6	5,7
Guztira	100	100

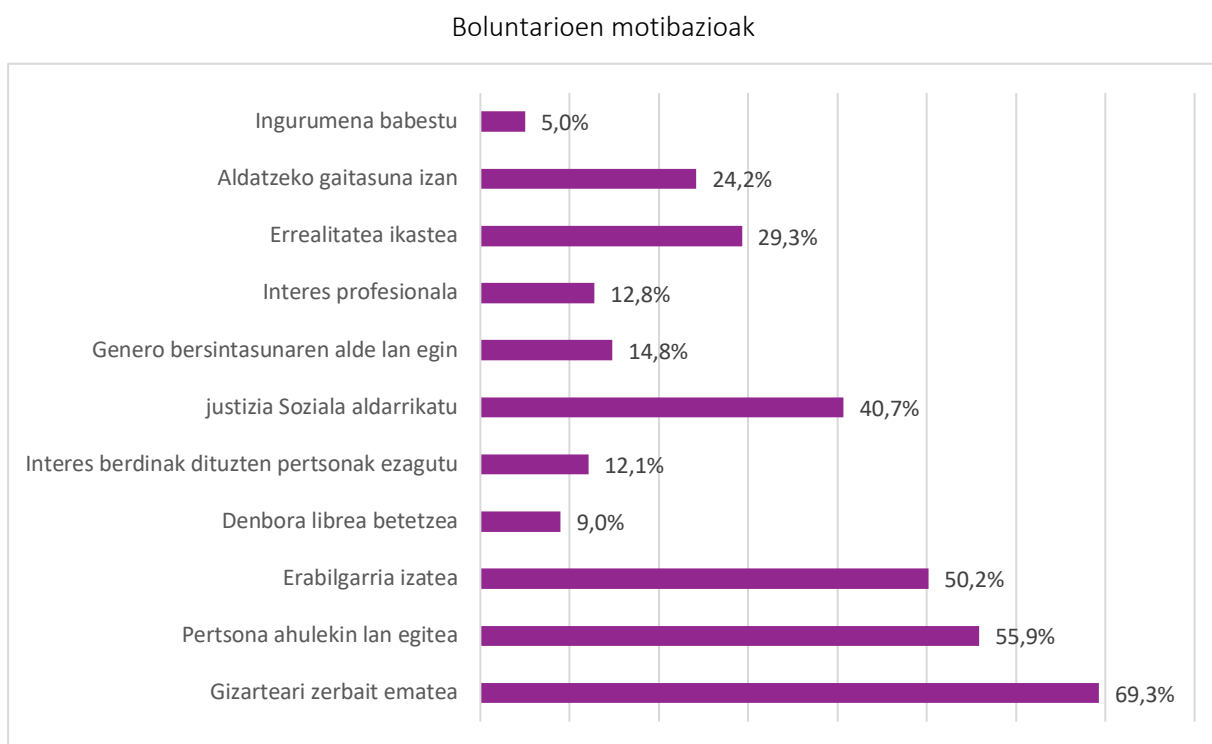
Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen araberrako berezko lantzea.

## 3.2. Motibazioak

Azterlan honetan ezagutu nahi izan den beste adierazle bat, boluntariora hurbiltzeko orduan emakume eta gizonen motibazioek desberdintasunak dituzten eta zer adierazten duten jakitea da.

2017ko azterlanean, erantzun orokorrek, sexuaren arabera berezi gabe, interes nagusia jardueraren eremua edo erakunde mota dela jasotzen dute, bai eta erakundea bera ikasketekin edo boluntarioen lan-jarduerarekin lotuta egotea ere.

Zer adierazten dute orain protagonistek beraiek? Motibazio garrantzitsu gisa, pertsona ahulekin lan egiteko interesa eta gizartearentzako baliagarri izatea aipatu dute. Ehuneko txikiago baina esanguratsu batean, justizia sozialaren aldarrikapena aipatzen da elementu motibatzaile gisa.

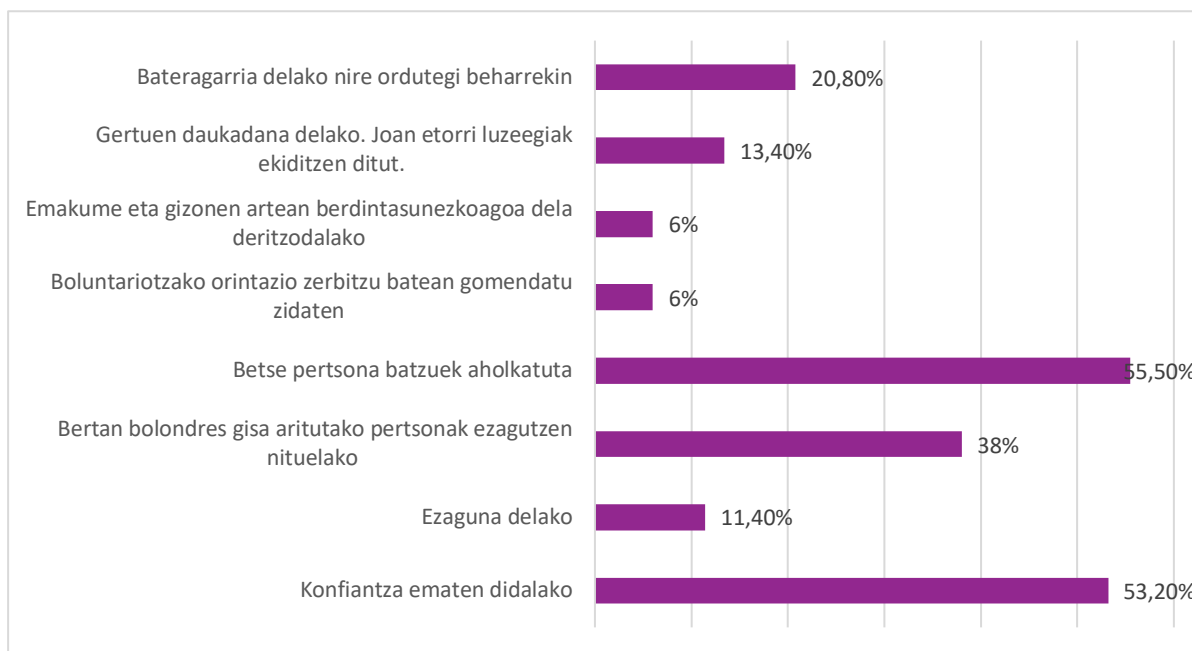


*Datuen guztirakoa ez da % 100, erantzun anitzeko galdera delako*

Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea.

Erakunde jakin bat hautatzeko arrazoiak beste pertsona batzuen aholkuak edo lehendik bertan lanean ari ziren pertsonak ezagutzen zituztelako eta konfiantza ematen dieten erakundeak direlako dira.

### Boluntariotzaren banaketa, hautatzeko arrazioen arabera.



*Datuen guztirakoa ez da % 100, erantzun anitzeko galdera delako*

Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea.

Erantzun hauek hainbat erakunderekin egindako elkarrizketen eta emakumeen taldeen emaitzei gehituta, honako joera hauek aipa daitezke:

#### ***1. Emakumeek eremu jakin bat aukeratzeko dute, zaintzaren rolaarekin eta harreman-rolarekin lotutako interesa dutelako.***

Asetze pertsonala eta garapen pertsonala emakumeengan eta gizonengan aitortzen diren motibazioak badira ere, batez ere emakumeengan identifikatzen diren motibazioak dira, pertsonak zaintzea, elkartasuna, laguntza ematea, laguntza itzultzea, etab. Historikoki, sozialki eta kulturalki, emakumeek lotura handiagoa izan dute gizartearekin eta laguntzarekin lotutako gaiekin. Argi eta garbi ikus daiteke erakunde batzuen hautaketa oso lotuta dagoela emakume eta gizonak bereizi dituen genero rolekin: emakumeak batez ere osasunarekin, gizarte-bazterketarekin, adinekoekin eta abarrekin zerikusia duten erakundeetara hurbiltzen dira, eta gizonak, berriz, kirolarekin, aisialdiarekin, gizarte-eraldaketarekin eta abarrekin zerikusia dutenetara. "Gizarteak jaiotzen garenetik ezartzen dizkigun balioak transmititzeko premia dago, eta balio horiek boluntarioak izatera garamatzate: maitekorrak, enpatikoak, arduratsuak, adeitsuak ... Gizarteak nahi duen bezalakoak izatera behartuta gaude. Beti dago motibazio handiagoa emakumeen aldetik gizarte hezkuntza eta gizarte lana bezalako graduak ikasteko".

*Adibidez, animaliekin erlazionatutako boluntariotza egiteko aukera aipatzen zaienean, "Begiak irekitzen zaizkie". Mutilak zein neskek animatzen dira, baina modu desberdinean: mutilei, adibidez, arriskutsuak izan daitezkeen txakurrekin zerikusia duen boluntariotza interesatzen zaie, eta neskei, adibidez, katuekin zerikusia duena. Aisialdirako biak animatzen dira maila berdinean, baina ospitaleratutako haurtzaroko esparruko boluntariotzan emakumeak animatzen dira gehien bat. neskek gehiago animatzen dira modu bertsuan, eta ospitaleratutako haurtzarorako, berriz, gehiago. "Urte batzuk barru ikusi beharko da noraino "inpregnatzen" diren gizarteko gizon eta emakumeentzat bereizitako rol eta balioekin, edo benetako aldaketa bilatzeko joera bat ikusten den. Oraindik zaintzen ari ez diren pertsonak dira ".*

**2. Emakumeek ez dute boluntariotza lidergoarekin lotutako hazkunde edo garapen pertsonalerako aukera gisa identifikatzen.**

Elkarrizketetan zehazten da emakumeen motibazioak "edozeretan LAGUNTZERA" bideratuago daudela. Haien ibilbide pertsonala eta profesionala alde batera utzita, beren burua eskaintzen dute erakundeak esleitzen dizkion zereginak egiteko, "Erakundearen esku jartzen dira". Modu tinkoan, pertsonen laguntzea da haien motibazioa, eta badakite edozein zeregin dela garrantzitsua eta beharrezkoa. Gizonen kasuan, joera handiagoa dago zeregin jakin batzuetarako haien burua "hautagai" jartzeko, haien trebetasunak edo lehentasunak aurretik jarrita. Kudeaketa zereginak egiteko eskaintzen dute haien burua gehiago, "besterik gabe" zaintzera baino.

**3. Emakumeentzat garrantzitsua da parte hartu nahi duten erakundea ezaguna izatea edo bertan norbait ezagutzea.**

Aipatzen da "ahoz ahozkoa" edo beste emakume batzuen erreferentziak direla askorentzat motibazio handiena. Aztertutako informazio-iturri guztietan identifikatutako arrazoietakoa bat da.

**4. Emakumeak gehiengoa dira erakunde erlijiosoetan.**

Neurri txikiagoan bada ere, "sinesmen erlijiosoak" ere aipatzen dira emakume batzuen boluntariotzarako motibazio gisa.

**5. Boluntariotzaren mundua aukera bat da laneko praktikak eskuratzeko, "enplegu-hobiak" bezalakoak dira.**

"Adina" faktorea behin eta berriz aipatzen da boluntarioen motibazioak – bai emakumeenak, bai gizonenak – alda ditzakeen eta aldatzen ari den aldagai gisa. Gazteak eta emakumeak dira boluntariotza esparru profesional gisa esperimendatzeko eta epe ertain edo luzerako lan-aukera izateko posibilitate gehiago ematen dituen tresna gisa ulertzen dutenak.

Hainbat erakundek emandako datuen arabera, oraindik ere generoaren araberako joera dago ikasketak hautatzean eta lan-eremuan, non emakumeek gizarte-arloarekin eta zaintzarekin lotutako ikasketak eta enpleguak aukeratzen dituzten. Hala, bada, espazio horiek lan merkatuan sartzeko aukera gisa identifikatzen dituzte. Adierazi da emakume gazteak boluntariorik geratu ohi direla praktikak amaitzen dituztenean, adibidez, baina mutilak neurri askoz txikiagoan.

#### **6. Boluntariorik ez dago hain lotuta gizarte-eraldaketarekin.**

Gizonen kasuan gutxien adierazitako motibazioak zaintzarekin lotuta daude, eta emakumeen kasuan, berriz, gizarte-aldaketan edo eraldaketan parte hartzen dutela ulertzearekin.

Boluntariorik bi sexuetan duen eraginari dagokionez, nolabaiteko ezberdintasuna dago: gizarte ontasuna lortzen laguntzen dutela ulertzen den arren, emakumeen kasuan askoz gutxiago lotzen da gizarte-justizia aldarrikatzeko espazio batean laguntzen ari direla pentsatzearekin. Hala ere, baieztatu daiteke Gipuzkoako emakumeen taldean errealitate hau ez dela hain agerikoa izan. Gizarte-eraldaketarekin, emakumeen ahalduntze politikoarekin, feminismoa gizarte osora eta boluntariorik eramateko behararekin oso konprometituta dauden emakumeekin osatutako taldea izan da. "Agentzia politikoaren" kontzientzia handiena izan duen taldea izan da. Hain zuzen ere, hainbatek azpimarratzen dute boluntarioak direla, ez dutelako gustuko mundua, den bezala: "*Kapitalismoak, patriarkatuak, matxismoak, arrazismoak, homofobiak, eskuin muturrak eta abarrek mundua leku etsai bihurtzen dute emakumeentzat eta ez-egokitu/migratzaileentzat, pertsona ez-heterosexualentzat, pertsona ez zurientzat, pertsona pobreentzat eta abarrentzat. Politikoki eragin nahi ditut gure sistemak erreproduzitzen eta sortzen dituen desberdintasunak, aldaketa soziala sustatzeko eta seguru sentitzen naizen komunitate eta sare bateko parte izateko.*".

#### **7. Ekintza boluntarioaren motibazioa ez dago lotuta "denbora okupatzearen" behararekin.**

Adierazten da 30 urtetik aurrera eta hamarkada bat baino gehiagoz, behera egiten duela boluntariorik, beste erantzukizun mota batzuk izaten hasten diren unean: haurrak, lan egonkorragoa... "*nahiz eta seme-alabarik ez egon, egonkortasun handiagoa bilatzen da*". Ikasten ari direnean, kanpoko motibazio handia dago; lanean ari direnean, arlo pertsonalean zentratzen dira gehiago.

50 urtetik gorako emakumeek haien haurrak hazten direnean parte hartzen dute. 60 urtetik gorakoek, gurasoak hil zaizkienean, hau da, zaintza amaitzen dutenean. "*Orduan ekarpena egin nahi dute, eta zaintzan egin nahi dute, ondo egiten dakiten horretan. Emakumeengan bizi aldaketen adin honetan, igarri egiten da, beste zerbait egin nahi dutela. Umeak hazi ostean, haien buruari galdetzen diote: orain zertan arituko naiz?*"

*"Gizonengan ez da gorabehera hori ematen; lagundu egin nahi dute, gizarteari laguntza eman nahi diote, ez dute esaten, emakumeek bezala, "baliagarri sentitu nahi dut". Emakumeetan behar emozionala denbora hartzea baino gehiago da; esperientziak ere zeozer ekar die zaien bilatzen dute emakumeek".*

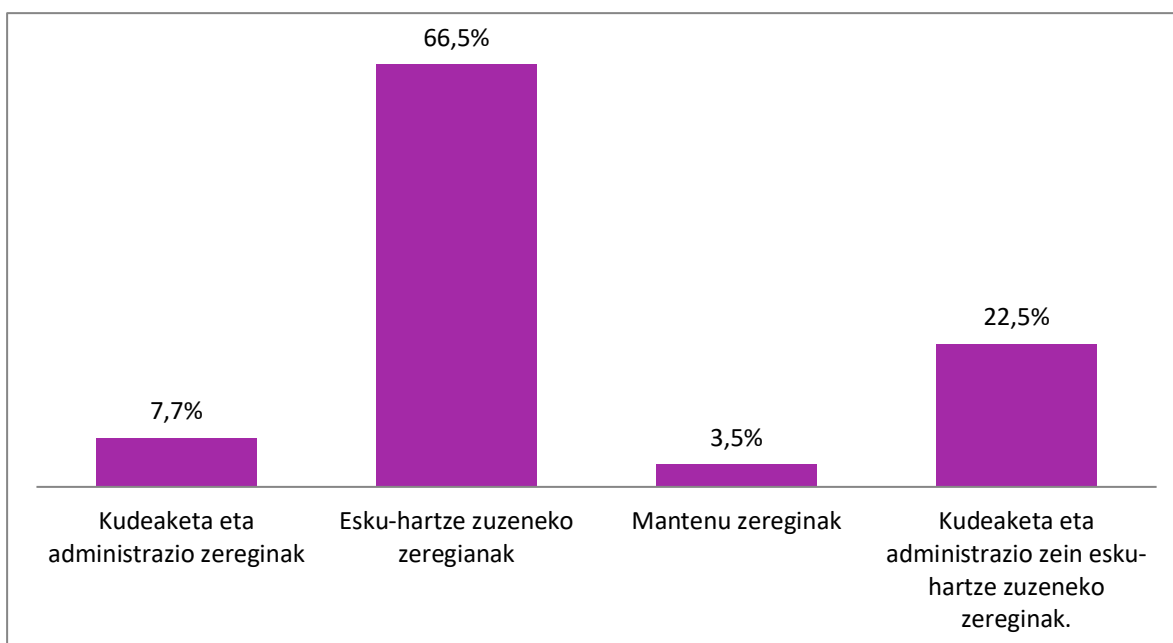
### 3.3. Erakunde barneko zereginak

---

Motibazioak behin aztertuta, interesgarria da erakunde barruan zein zeregin konkretu burutzen dituzten emakumeek, gizonekin ezberdintasunak dauden ikusteko.

Emaitzei dagokienez, esan daiteke emakumeek astean batez beste 7 ordu sartzen dituztela esku-hartze zuzeneko edo konbinatuko lanetan kudeaketa eta administrazio lanekin.

Boluntariotzaren banaketa, burutzen dituzten zereginen arabera.



Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea



Sexuen artean alderik handiena esku-hartze zuzeneko zereginari dagokienez ikusten da, emakumeak gehiengoa baitira. Aldiz, ia ez dute mantentze-lanik egiten, eta, funtsean, gizonek egiten dituzte.

Boluntariotzaren banaketa, egiten dituen zereginen arabera.% bertikalak

Egin beharreko zereginak	Emakumeak	Gizonak
Kudeaketa eta administrazio zereginak	13,1	18,9
Esku-hartze zuzeneko zereginak	63,6	51,4
Mantenu zereginak	0,3	3
Kudeaketa eta administrazio zein esku-harte zuzeneko zereginak	23	26,7
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Lauki honi dagokionez, lanak aukeratzean edo esleitzean generoaren arabera joerarik dagoen ala ez galde genezake.

Eztabaida eta elkarrizketa taldeek adierazi dute zeregin monotono eta bakartienak administrazio-lanak direla, eta gehienak emakumeek egiten dituztela, nahiz eta gizonak ere egon. Uste da nolabaiteko genero-joera dagoela; izan ere, emakumeek "zaintza-rola" errepikatzen dute laguntza-lanetan eta erakundearen harreran bertan.

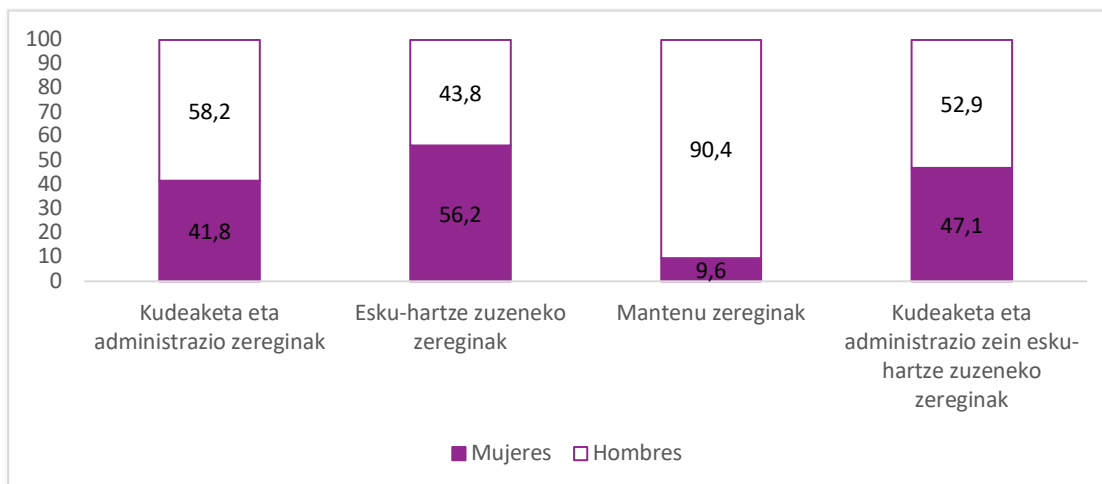
Zeregin batzutan sormena gehiago ageri da, hala nola tailerrak ematea eta nolabaiteko eragin mediatikoa duten beste batzuk (kanpoko eta barneko aintzatespena). Zeregin horiek balio handiagoa dute barne-mailan, eta gehienbat gizonek egiten dituzte.

*Onartzen da, halaber, desberdintasunak daudela, zehazki, eginkizun edo zeregin hauek esleitzearekin: gizonak gidariak dira, zuzendaritzetan daude, finantzak kudeatzen dituzte eta IKTak erabiltzen dituzte gehienbat. "Nahiko konplikatu da gizonek "besterik gabe", zeregin zehatzik gabeko laguntza lanak egin ahal izatea, soilik pertsona horrekin egotea".*

Nahiko ohikoa da nolabaiteko ondoeza hautematea emakume-taldearen artean, erabaki postuetan emakumerik ez egoteari dagokionez, edo, behintzat, nahikoa ez egoteari dagokionez. Aldarrikapen nahiko arrunta da, kasu batzuetan horrela justifikatzen dutena: "haiek hobeto prestatuta daudelako eta emakumeok zainketekin beti lanpetuago gaudelako".

Zeregin konkretu bat aukeratzeko orduan, emakumeek eta gizonek duten aurkezpenari dagokionez, honako hau adierazten da: "Emakumeek zer egin behar duten esan arte itxaroten dute, ez dute beren burua asko baloratzen, gizonek ez bezala, egiten dakiten GUZTIA kontatzeko ohitura dutela"...

Boluntariotzaren banaketa, betetzen dituzten zereginen arabera. % horizontalak



Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Adinaren faktorea gehituz gero, emakumeen eta gizonen arteko bereizketa argia ere badago. Ikusten denez, 18-29 urteko emakumeek bi zeregin mota horiek (zuzeneko arreta eta kudeaketa) beren gain hartzen dituzten bitartean, adin horretatik aurrera, gizonek egiten dituzte.

Esku-hartze zuzena edozein adinetan emakumeek egiteko joera dago, batez ere 65 urtetik gora.

Boluntariotzaren banaketa, ADINA eta betetzen dituzten zereginen arabera. % horizontalak

	18-29		30-39		40-49		50-64		65 edo gehiago	
	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G
Kudeaketa eta administrazio zereginak	35,9	64,1	62,8	37,2	46,7	53,3	39,2	60,8	35,7	64,3
Esku-hartze zuzeneko zereginak	52,9	47,1	41,6	58,4	61,6	38,4	55,2	44,8	71,2	28,8
Kudeaketa eta administrazio zein esku-hartze zuzeneko zereginak	76	24	39,9	60,1	37,6	62,4	40,6	59,4	29,3	70,7
Mantenu zereginak					24	76		100		

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Emakumeek erakunde baten baino gehiago parte hartzen duten eta lankidetzara edo parte hartze hau zein motatakoa den ikusteko, sexuen arteko konparaketa eginez, joerak markatzen du emakumeek erakunde bakarrean eta noizean behin parte-hartzen dutela, eta gizonek, aldiz, erakunde baten baino gehiago eta ohikotasunez.

Boluntariotzaren banaketa, erakune baten baino gehiago parte-hartzearen arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Erakunde baten baino gehiago parte-hartzen du	33,9	50,1
Ez du erakunde baten baino gehiago parte-hartzen	66,1	49,9
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Boluntariotzaren banaketa, erakundeetan noizbehinkako edo ohiko parte-hartzearen arabera.

	Emakumeak	Gizonak
Ohikoa	58,3	62,2
Noizbehinkakoa	41,7	37,8
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea.

Emakumeek eta gizonek boluntariotzan emandako batez besteko denbora antzekoa da. Bestalde, zenbat eta ordu gehiago inbertitu, emakumeen presentzia ere handiagoa da, batez ere astean 20 ordu baino gehiago ematen dituztenen artean.

Boluntariotzaren banaketa, dedikazio-denboraren arabera.

Dedikazio orduak	Emakumeak	Gizonak
Asteko batez besteko denbora	7,32	7,31
Ordu 1 baino gutxiago	3,5	6,4
1 eta 5 ordu artean	51,4	61,7
5 eta 10 ordu artean	27,8	23,5
11 eta 15 ordu artean	4,8	5,4
16 eta 20 ordu artean	3,2	2,3
20 ordu baino gehiago	9,3	0,7
Guztira	100	100

Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea

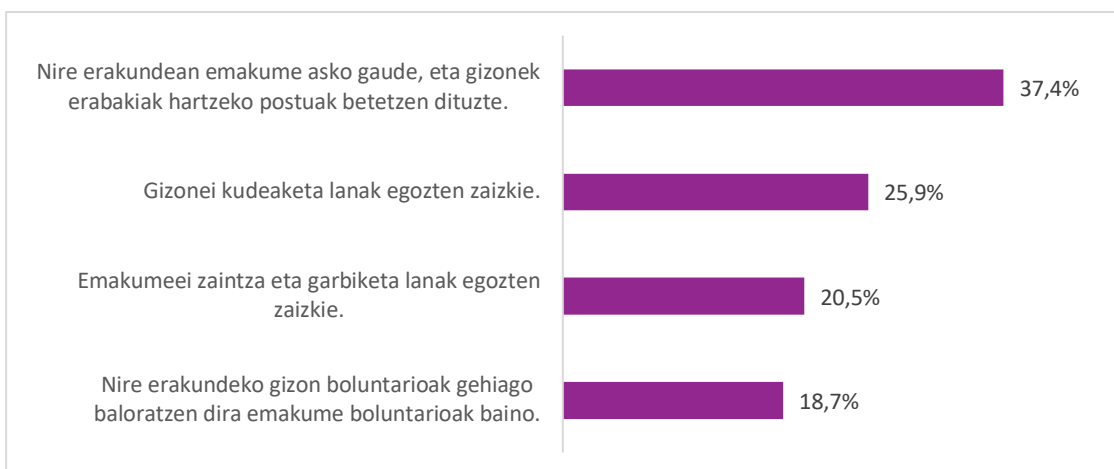
Haien erakundeetan berdintasunari buruz duten pertzepzioari dagokionez, emakumeen %91ak uste du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen dela boluntarioen artean. Izan ere, askok haien erakundeak berdintasun estrategietan murgilduta daudela identifikatzen dute. Proposamenak egiterakoan, gizonen parte-hartze handiagoa eskatzen dute, eta boluntarioei zuzendutako prestakuntza ekintzak garatzea, zein programa gauzatu edo eguneroko bizitzan berdintasuna nola landu identifikatzeko. Kontziliazio zerbitzuak ere eskatzen dituzte une puntualetarako, bilerak adibidez.

Erakundearen plantillari erreparaturik, berdintasuna sustatzen dela uste duten emakumeen proportzioa pixka bat jaisten doa. Bestalde, plantillan gero eta emakume gehiago egon, berdintasunaren inguruko kudeaketa hobea ematen dela identifikatzen dute.

Haien erakundeek, egiten dituzten ekintzekin, berdintasuna sustatzen dutela uste arren, sentsibilizazio handiagoa eskatzen dute, berdintasunaren ikus egia bestelako errealitateak txertatuz eta beste kulturak kontutan hartuz.

Azkenik, baieztapen zerrenda bat zegoen aurkeztuta. Bertan, emakumeek hauekin ados zeuden edo ez adierazi behar zuten, hurrengo emaitza aurkeztuz:

Berdintasunari buruzko iritziak.



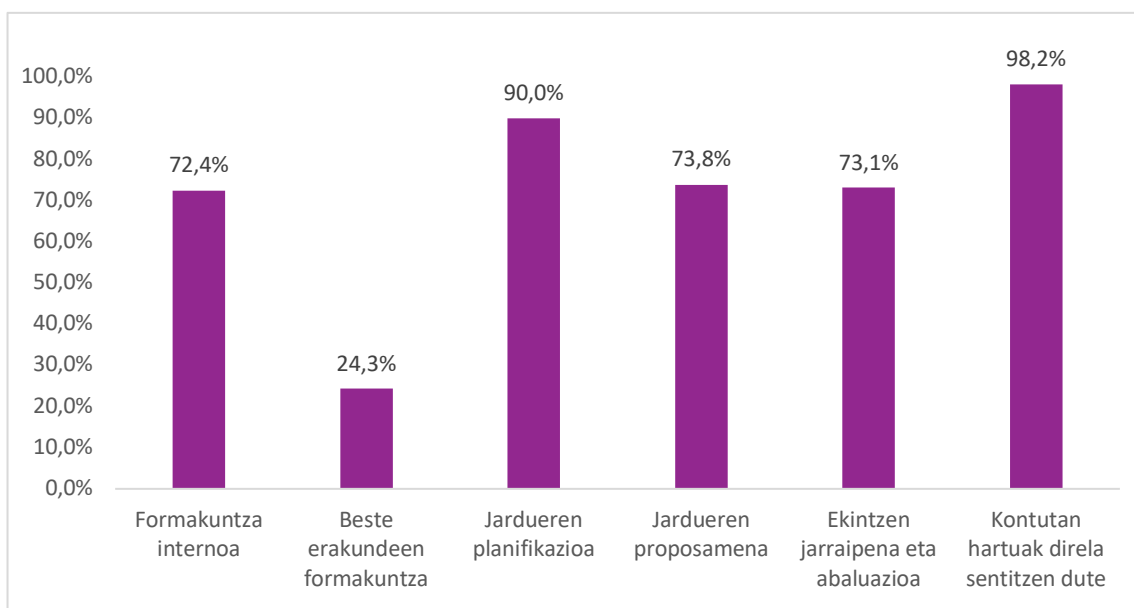
Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea

Emakumeek sentitzen dute, erakundeetan gehiengoa diren arren, gizonek erabakiak hartzeko postuak betetzen dituztela gehien bat. Lautik batek gizonei kudeaketa zeregin gehiago egozten zaizkiela pentsatzen du, eta aldi berean, gizonak haiek baino gehiago baloratzen ez direla deritzote.

### 3.4. Garapen pertsonala

Atal honetan boluntarioria gauzaten den erakundeetan bertan garapen profesionalerako dagoen aukera aztertu nahi da. Hau da, emakumeek prestakuntza, kongresuetan, jardunaldietan, foroetan parte hartzeko aukerak dituztela uste badute, proposamenak planifikatu eta zuzendu ahal badituzte, jarraipen eta ebaluazio lanak egiten badituzte, aitortuak sentitzen badira eta abar.

Erakundeen barruko jarduera ezberdinetan parte-hartzea



Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea

Orokorrean balorazio positiboak ekarri dituzte, Bolunta, Gizalde edo Batekin agentzietatik antolatutako jardueren formatiboetan parte hartzeko aukerari buruzko atalean salbu. 31-45 urte bitartekoek parte hartzen dute neurri handiagoan.

4. Orientazio zerbitzuetara hurbiltzen diren emakumeek beste elkarte batzuek antolatutako prestakuntza jardueretan parte hartzen dute. Zati garrantzitsu batek jarduerak egiten laguntzen du, eta ez dago alderik adinari dagokionez. Nabarmen egiten du behera jarduerak proposatu behar direnean, hau egiten dutenak, neurri handiagoan 31 eta 45 urte bitartekoak izanik.

la guztiek uste dute beren ekarpenak kontuan hartzen direla, eta ez dago alderik adinaren arabera honi dagokionez.

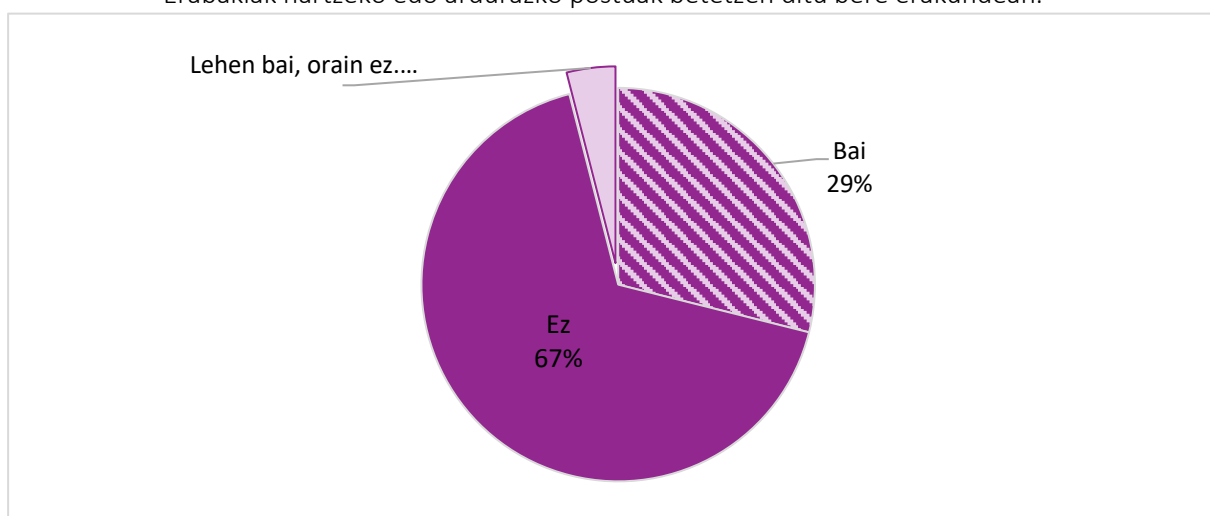
### 3.5. Lidergotza

---

Aztertu nahi izan den beste elementu bat, boluntariorikako erakundeetan emakumeek erabakiak hartzeko esparruetan duten parte-hartzea eta lidergotzaren erabilpena da.

Edozein erakundetan, gizonekin konparatuta eta berdintasunari erreparatuz, sozialki emakumeek botere funtzioak haien gain hartzen ez dituzte laren hipotesitik abiatuta ("kristalezko sabai" ospetsua), eta hurrengo datuen arabera, hau errealitate bat dela frogatzen da.

Erabakiak hartzeko edo ardurazko postuak betetzen ditu bere erakundeetan.



Iturria: 2019an boluntarioei egindako inkestaren datuetatik berezko lantzea

10 emakumetik ia 7k ez dituzte erabakiak hartzeko funtzioak dituzten lidergo-postuak betetzen. Betetzen dituztenen kasuan, erakundeko Zuzendaritza Batzordeko kide direlako edo erakundeko fundatzaile direlako da.

Emakumeek identifikatzen dute erabaki-postuak betetzeak lotura zuzena duela horretarako denbora izatearekin eta nolabaiteko prestakuntza edo kualifikazioa izatearekin. Horrelako funtzioak denbora faltagatik betetzen ez dituztela diote. Gainera, adierazi dute egiten dituzten zeregin motek ez dutela lidergorik eskatzen, eta, horretarako "kualifikazio handiagoa duten beste pertsona batzuk daudela".

Elkarrizketatutako foro guztietan konstante bat izan da haien erakundeetan lidergoa gehien bat gizonen hartzea, nahiz eta erakunde asko oso feminizatuta egon. Erakunde zuzendaritzetan "kristalezko sabai" argi bat identifikatzen da, bereziki erakunde handiak direnean eta patronatuak edo zuzendaritza profesionalak dituzten egiturak dituztenean, eta abar. Horrelako erakunde handietan, emakumeek erdi-mailako aginteetan dute presentzia handiagoa..

Erakunde hauek gizartean “patriarkatua”-rekiko gertatzen denaren isla bat dira eta ia ez dute hausnartzen edo zalantzan jartzen gauzak nola egiten dituzten, nork egiten duen zer, zer eragin duen eta hauen kudeaketa eta planifikazioa zeozer tan eralda daitekeen.

*Haien ustez, emakume boluntarioak gizon boluntarioak baino are arduratsuagoak dira, eta erabakiak hartzeko postuak betetzeko gizonen alde aurretiko joera handiagoa da, beste arrazoi batzuk direla medio. Boluntariotzaren bidez eskuratzen diren gaitasunen aitormen falta dagoela adierazi dute, eta horrek bereziki emakumeei kalte egiten diela. Adibidez, "Gazte-talde bat borondatez koordinatzen duen emakumea, lidergo-eskumenak, taldeen kudeaketa eta abar eskuratzen ditu (gizonetan jakintzat jotzen da); boluntariotzaren bidez eskuratutako gaitasun horiek aitormen ofiziala balute, gehigarri bat litzateke emakumeentzat, adibidez, haien lan-txartatze edo lan-sustapenerako".*

### 3.6. Oztupoak

---

Boluntariotza gauzatzean edo ez egitean gaketat jotzen diren oztupo edo faktoreei dagokienez, emakumeek oro har denbora falta nabarmendu dute.

Hala ere, denbora falta hori, berez, ezin da faktoretzat hartu, azken finean egoera hau eragiten duten beste kontu batzuekin loturik baitago. Hori dela eta, denbora falta horren atzean zer egoera dauden hobeto identifikatzeko aukera zabaldu da, beste faktore batzuk jasoz, hala nola, beste pertsona batzuen zaintza, lan-arrazoiak edo bidaiatzeko denbora (joan-etorriak).

Adinaren arabera, identifikatutako oztupoak hauek dira:

- 29 urte baino gazteagoentzat, lana, ikasketak eta motibazio faltarekin lotuak.
- 30-64 urte artekoentzat, familia zaintzak, lana eta erreferentziako entitatearekiko interesa galtzarekin lotuak.
- 65 urtetik aurrera, osasunaren araberako, bidaiatzeko eta norberarentzako denboraren beharra eta senarraren jubilazioa eta honek boluntariotzan parte hartu nahi ez izatearekin erlazionatutako oztupoak.

Protagonistek beraiek, familiagatik “edozerri uko egiteko” heziak izan direla argudiatu dute, eta une baten garapen pertsonalerako, ahalduntzeko eta harramantzako espazio bat zen boluntariotza alde batera uzten da “familiak erreklamatzeko dituenen”.

Gizonek boluntariotzako erakundeetan zaintza eta arreta lanak modu anitzagoak hartzen ari diren arren, sexuaren araberako genero-bereizketa argia dago oraindik ere, emakumeei eta gizonei esleitzen zaien rol sozialari dagokionez, eta, bereziki, botere-espazioetarako sarbideari, aintzatespen sozialari, instituzionalari eta abarri dagokienez.

Azken urteetan, emakumee boluntariotzan duten parte hartzeak behera egin du, eta gizonenak, berriz, gora. "Beharbada, arrazoi horrek zerikusia du beren familia-sareetan amamei eman zaien berrito zaintzearen rola areagotzearekin, baliabide sozio komunitario urrien eta hauen seme-alabek haien familia proiektuetan duten ezegonkortasun ekonomikoaren ondorioz".

Zaintza rolaren ildotik jarraituz, "amama esplotatuen" rolaz ere dihardute, betiereko erantzukizun familiarrekin erlazionatuz, emakumeek erakundeetan jarraitzeko edo zeregin jakin batzuk haien gain hartzeko oztopo nagusi bezala. Biloben edo pertsona nagusien zaintza, edota senarra "erretiratu egiten zaien" momentua, pisuzko arrazoiak dira boluntariotzan jarraitzeko libre egote horretan gorabeherak egoteko.

Azken finean, emakumeek beste eremuetan dituzten zailtasun berdinak identifikatzen dira, gizonen eta emakumeen arteko lan-segregazioak bizirik dirauelarik.

### 3.7. Beharrak

---

Azkenik, emakumeek boluntariotzaren jardutean orokorrean identifikatu dituzten behar edo proposamenak bildu nahi izan dira. Hauek dira behin eta berriz aipatu dituztenak:

- Arreta zuzeneko zereginetan gizonen presentzia handiagoa beharrezkoa da, hala nola laguntza ematean eta abar.
- Emakume boluntarioen sareak sor daitezen bultzatzea, eta, bereziki, erakundeetan erantzukizuneko eta erabakiak hartzeko postuak betetzen dituztenenak, estrategiak eta esperientziak trukatzeko.
- Emakume erabiltzaileekin esku-hartze espezifikoaren sustatzea.
- Pertsona nagusiek garatu ditzaketan eta jende gaztea kontzientziatzeko boluntariotzako jarduerak sustatu.
- Boluntariotzan indibidualizatuago dagoen lana aitortzeko ekintzak egitea, haien maitasuna, ahalegina eta inbertitutako denbora aintzat hartuta.



- Erakunde guztietan berdintasuneko figura profesionalak izatea: *prestakuntza desberdinetako laguntzako pertsonak egon ahal izatea, erreferentzia desberdinak gizonentzat eta emakumeentzat.*
- Ekimen guztietan genero ikuspegia gehitzea: *generoaren gaia transbertsala izatea prestakuntzetan, proiektuetan, programetan, eta abar.*
- Bizitza pertsonala eta boluntariotzaren bateratzea lantzea: *kontuan izan dadila boluntarioen ordutegiak aldatu egin direla. Pertsona gehiago daude lanean, eta zenbait hitzaldi eta prestakuntza topaketen ordutegia, ez da ordutegi horrekin bateragarria.*
- Haien boluntariotza eta aktibismoa hobetzeko, familia-erantzun kidetasuna, bateratzea, ordutegiak, eta abarrekin erlazionatutako guztia aldarrikatzen dute. Zaintzen denborak antolatzekeo beharra. Denboraren kudeaketa: familia erantzukizunak gehiago partekatu, zeregin eta arduren birbanaketa... Beste momentu batzutan azaldu ahal izateko haurtzaindegiak .
- Berdintasunean formakuntza.
- Erakundeek "konfiantza handiagoa izan beharko lukete emakumeengan, informazioa eman eta gardentasunaren berri eman beharko liakete emakumeei".
- Gizartearen aitorpen handiagoa, sentsibilizazio eta enpatia handiagoa. Kontzientzia hartu behar dutela uste dute, gehiago ahaldundu. Autoezagutza, "geure burua gehiago begiratu, gehiago maitatu".
- Informazioa eta formakuntza behar dute, denboraren kudeaketa eraginkorrerako trebetasunak.
- Emozioak kudeatzera bideratutako formakuntzak, izan ere, gehienek egoera oso kritikoetan dagoen jendearekin tratatzen dute eta egiten dituzte zaintza lanak. Emakumeak boluntarioak dira zaintzaile gisa, beren "borondate onarekin", baina "ondo etorriko litzaiguke adimen emozionalari, emozioak kudeatzeko moduari, laguntza psikologikoari, gosea kentzeari eta abarri buruzko prestakuntza".
- Gizonen aukera berdinak izan.
- Barne eta kanpo komunikazioa, espazioak eta jakintzak partekatu, erakundeen arteko komunikazioa baliabide eta esperientziak optimizatzeko helburuarekin.
- Emakumeak beste laguntza mota bat egitera motibatzea kudeaketari eta prestakuntzari dagokienez.
- Emakumeen presentzia gehiago kudeaketan. Emakume gehiago erakunde/elkarteetako erabaki-organoetan.
- Emakumeen erakundeetako parte-hartzea hobetu eta ikusezintasuna ekiditu.

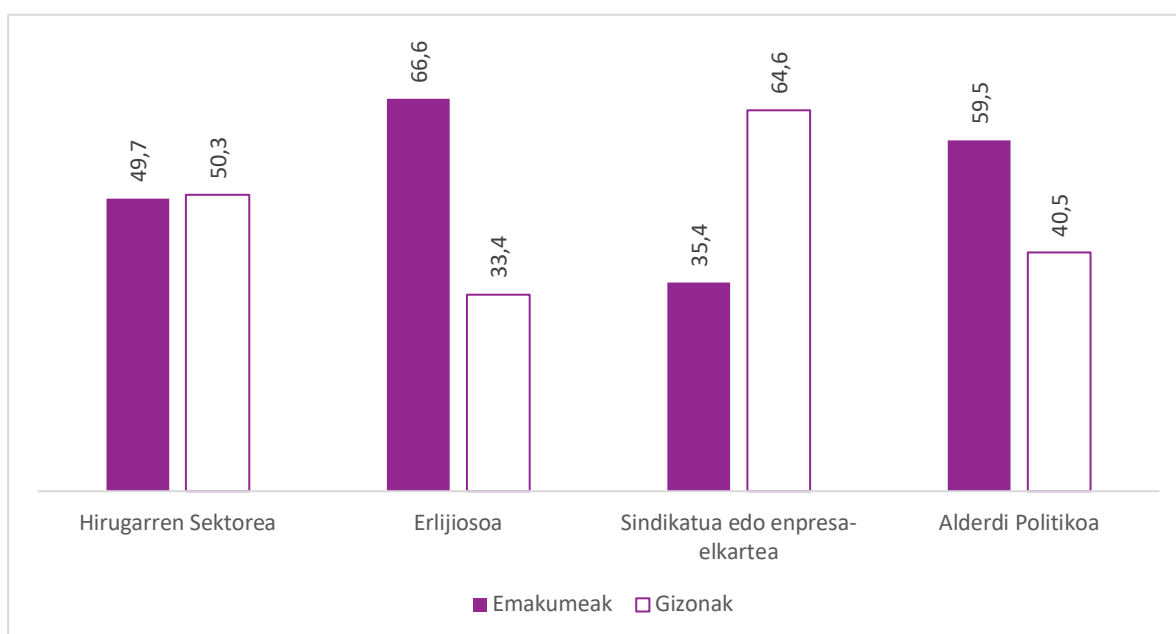
- Autoestimua eta ahalduntzea falta dira argi eta garbi, eta beharrezkoa da boluntariotza gehiago ikusaraztea.
- Formakuntza eta informazio kanpainak, barnekoak eta kanpokoak, eta lan handiagoa Sarean: *“Horrelako topaketa oso aberasgarri eta beharrezkoak dira, beste esparruetako boluntarioak ezagutzeko aukera ematen dute”*.
- Legedi, diru-laguntza eta laguntzei buruzko informazioa.

## 4. Emakumeak eta Parte-hartze Soziala

2017ko Boluntariotzaren Ikerketan, pertsonak boluntariotzako erakundeetan parte hartzea ez ezik, oro har gizartean parte hartzeko beste modu batzuei ere erreparatu zitzairen.

Zentzu horretan, eta datuak sexuen arabera bereizita, ikus daiteke emakumeek hirugarren sektoreko antolakundeetan duten parte-hartzea antzekoa dela, baina erakunde erlijiosoetan nabarmentzen dira, eta alderdi politikoetako parte-hartzean ere gizonak gainditzen dituzte.

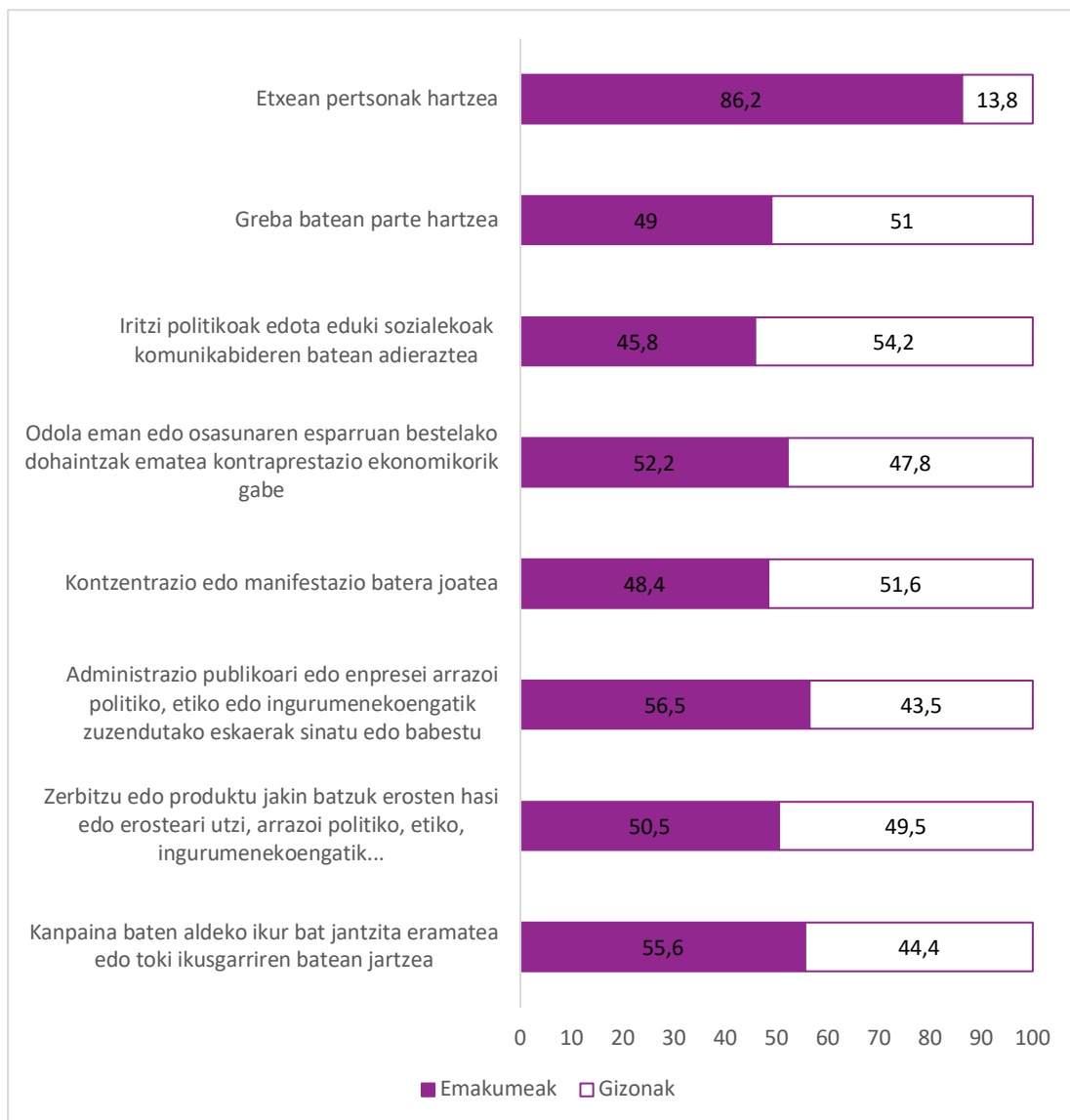
Boluntariotzaren banaketa, parte-hartze sozial motaren arabera



Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea

Kontuan hartuta hurrengo azterketarako, honako jarduerak hauen sexuaren arabera banaketaren irakurketa horizontala egin dela, hau da, ez da jarduerak bakoitzaren maiztasuna aztertzen, jarduerak nork egiten duen baizik, emakumeek edo gizonak. Berriz ere ikusten da emakumeek hartzen dutela haien gain pertsonak etxean hartzeko ekintza, bai eta administrazio publikoari edo enpresei arrazoi politiko, etiko edo inguru menekoengatik zuzendutako eskaerak sinatzeko edo babesteko ere. Parte-hartze sozialeko gainerako jarduerak berdintasunez banatzen dira bi sexuen artean.

### Banaketa, ekintza ezberdinetako parte-hartzearen arabera

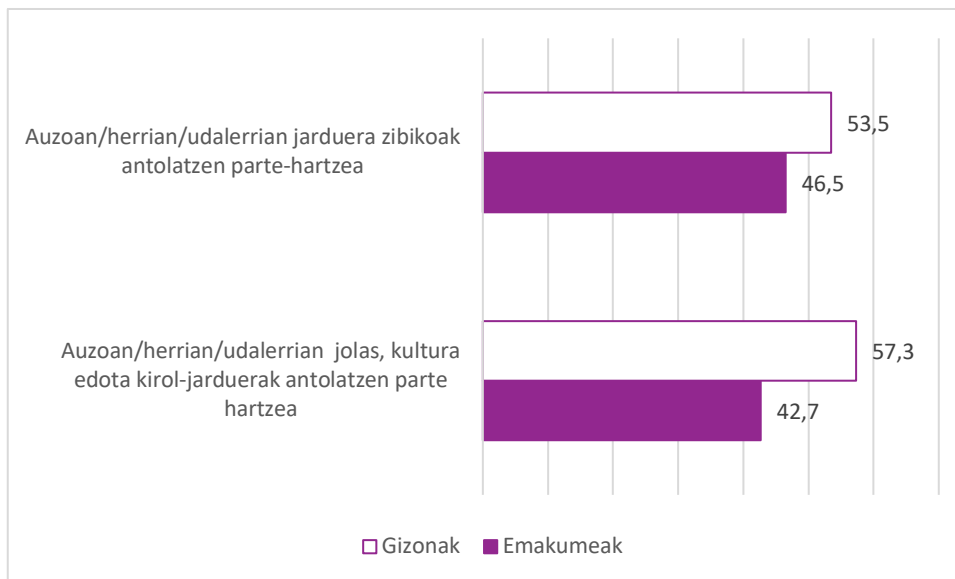


Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea

Auzo, herri edo udalerriko jardura ludikoetan, kulturaletan, kiroletan eta/edo zibikoetan parte hartzeari dagokionez, datuek erakusten dute nolabaiteko oreka dagoela jardura zibikoetan, eta jardura ludikoak gizonak antolatze joera dagoela.

Emitza hauek bat datoz aurreko atalarekin, non gizonezkoek, boluntariotzaren esparruan, parte-hartze handiagoa erakusten duten kirolen eta kulturaren eremuan.

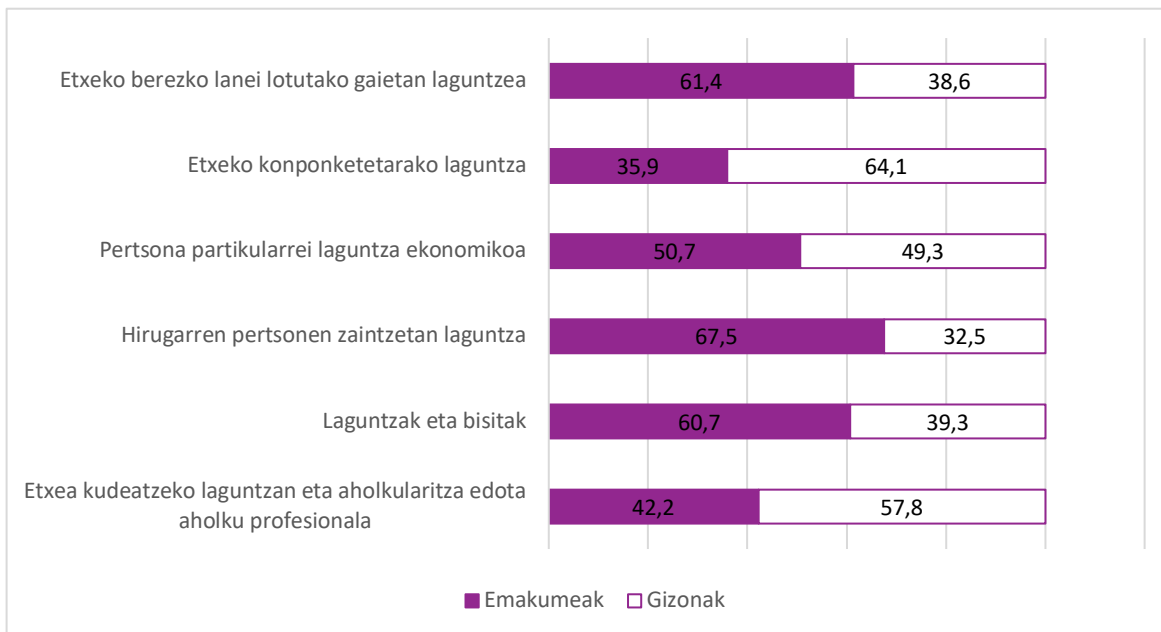
### Banaketa, jarduera zibiko edo kulturaletan parte-hartzearen arabera



Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea

Gizartean parte hartzeko beste modu batzuen ildo berari eutsiz, emakumeek hirugarren pertsonak zaintzen laguntzen dute, etxeko lanak eta laguntza edo bisitak egiten dituzte. Gizonek etxeko konponketetarako edo etxea kudeatzeko laguntzan eta aholkularitza edota aholku profesionalean hartzen dute parte.

### Banaketa, beste etxeei emandako laguntza motaren arabera



Iturria: Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak 2017an emandako datuen arabera berezko lantzea

## 5. Ondorioak

### Emakumeen eta gizonen abiapuntuko egoera eta hautatzea EZ da berdina



Genero-desberdintasunak ikusten dira boluntarioen abiapuntuko egoeran eta boluntario motaren aukeraketan: gizonak gehienbat lanean daude, emakumeak langabezia daude edo ikasleak dira. Gizonak gehiago agertzen dira kirolaren, enpleguaren, aisiaren esparruetan eta artistiko-kulturalean. Emakumeak gehiago nabarmentzen dira gizarte-ekintzan eta garapenerako lankidetzan. Emakumeek esparru horiek aukeratzen dituzte, sozializatuago daudelako harreman eta zaintza rolak betetzeko.

### Kristalezko sabaia boluntariotzan



Erakunde hauetan, emakumeen parte-hartzea oso handia den arren, lidergoa gizonak betetzen dute gehienbat, eta aintzatespen handiagoa dute oro har, "Kristalezko sabai" argi bat dagoela identifikatuta horrela. Era berean, emakume boluntario gehienek adierazi dute zaintzek eragindako denbora falta oztopo bat dela boluntariotzan berdintasunez jarduteko, gizonak haiek baino prestatuago daudela aurreuposatzen delaz gain.

### Berdintasunaren ameskeria/ilusioa



Oro har, uste da boluntariotzaren esparruan berdintasuna lortuta dagoela.

Zereginen banaketan, erabaki esparruetako presentzian, etab., desberdintasun-egoerak hauteman diren arren, emakume boluntario asko oraindik ez dira kontziente honetaz, ezta honek erakundeetan, gizartean eta haien bizitzan duen eraginaz.

## ZAINTZA IKUSEZINA DA



Azterlan honen ondorio nagusietako bat zaintzak ikusarazi eta balioestearen beharra da; izan ere, emakumeak boluntariotzan aritzeko duten motibazioa ez ezik, erabat aske ez aritzeko oztopoa ere badira.

Emakumeak dira haien lana eta denbora era altruistan emateko joera handiagoa dutenak, borondatezko ekintzaren bidez, beste pertsona batzuen egoera indibiduala eta kolektiboa hobetzeko edo giza eskubideen, hezkuntzaren edo beste arrazoi eta arazo sozial batzuen alde borrokatzeko. Bizi esperientzia dela eta, emakumeek gizonezkoen behar ezberdinak dituzte (beti zaindu izan badute, kosta egiten zaie zaintzaz haratagoko boluntariotza egitea). Sozialki oraindik ere gutxi ikusarazi eta aitortzen den lana da.

Nahiz eta teorikoki emakumeek boluntariotza gizonen baldintza berdinetan egiteko aukera izan beharko luketen, errealitateak erakusten du hori ez dela horrela, rol eta estereotipo sexisten ondorioz, denboraren erabilera desberdinaren ondorioz ..., azken finean: ZAINTZA LANAK.

María Ángeles Durán soziologoak eta CISEko Soziologia eta Zientzia Politikoko Sari Nazionalak, 2018an, 'CUIDADORIADO' izeneko klase sozial berri baten sorrera planteatu zuen, emakumeei historikoki ordaindu gabe esleitutako lan bat aitortuz: *"Pertsona horien lana ez da ez nekazaritza ez industria, zaintzea baizik. Batzuetan egoera txarrak dituen eta inolako estaldura ekonomikorik jasotzen ez duen klase bat. Ez dut uste emakumeok orain dugun eta amatasunarekin duen loturagatik herentzia historiko oso astun eta errotituk datorren zama gure gain hartzen jarraitu ahal izango dugunik. Zaintza funtsezko jarduera dela eta emakumeengan soilik erori behar ez lukeela onartzeak iraultza esan nahi du".*

Ilido horretan, zaintza lanak mendekotasuna duten pertsonen gertuko emakumeek egin izan dituzte betidanik. Amak, emazteak eta alabak izan dira eta dira haurren, gaixoen edo mendeko adinekoen beharrei erantzuteko arduradun bakarrak. Okupazio hau ez da inoiz enplegu gisa hartu. Hala ere, gizartean ikusezina bada ere, funtsezko ongizate-iturria da. Baina, emakumeak lan-munduan pixkanaka sartzaren ondorioz, egoera aldatu egin da. Gaur egun, emakumeek beste pertsona batzuen zaintzari dagozkion orduak gehitzen dizkiote haien lanaldiari.

Horren ondorioz, gaur egun zaintza informalak ez dira soilik etxean konpontzen, baizik eta beste zaintzaile batzuen laguntzarekin, gehienak emakumeak, ez borondatezkoak zein borondatezkoak.

## Emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa motibatzea



Emakumeen kontzientzia pertsonala eta politikoa sustatzeko beharra adierazten da, boluntario eta aktibista diren aldetik. Kontzientzia kolektibo hau agerian geratzen da emakumeek eta emakumeentzat kudeatutako inguruneak sortzen eta motibatzen direnean, haien ezagutzak eta proposamenak haien ikuspegitik adierazteko eta emateko aukera emanez. Kontzientzia horren ondorioz, emakumeen aktibismo berriak sortzen dira, besteak beste, pertsonen bizitza erdigunean jartzea sustatzen dutenak eta, horrekin batera, eraldaketa sozial garrantzitsua sortzea.



## Genero ikuspegia tresna bat izan behar da

Berdintasunaren inguruko formakuntzen eta boluntarioritza berdintasunezkoago bat lortzeko estereotipo askoren apurketaren esakerak, beharrezko egiten du erakunde hauek genero-ikuspegia txertatzea azterketa metodologia gisa, generoen arteko desberdintasunak ikusarazteko eta, ondorioz, landu ahal izateko.

Genero-ikuspegian kokatzeak, emakumeenganako diskriminazioaren aurka eta emakumeen eta gizonen benetako berdintasunaren alde egingo duen AGENDA BAT ERAIKI nahi izatea eskatzen du

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEKO ESTRATEGIEI buruzko ohar batzuk

2005eko Berdintasunaren Euskal Legeak honela definitzen du genero-ikuspegia: *"Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian desberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza, gauzatze eta ebaluazio fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduera espezifikoak txertatuz"*.

¿Zer dakar genero ikuspegia txertatzeak?

- "Normalizat" jotzen diren egoerak zalantzan jarri, zaintzen eremuan emakumeek daukaten presentzia altua bezala (boluntarioritza zein parte-hartze sozialean).
- Egoera hauek genero-estereotipoen eta rolen ondorio direla agerian jartzea. Hau da, prestakuntza, lanbide, lan edo boluntarioritza munduan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ez dira faktore biologiko edo naturalen ondorio, hezkuntza, gizarte eta kultura faktore aldagarrien ondorio baizik.
- Eta desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduera



espezifikoak txertatzea dakar. Hau da, aukera berdinzaleagoak eta bidezkoagoak bilatzea eta proaktiboki proposatzea, bai eta antzemandako desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeke konpentsatu ahal izango dituzten baliabide espezifikoak ere.

- Berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko antolatzea, boluntarioak sentsibilizatzeko eta prestatzeko.

### Gehitzen duen interseksionalitatea



Genero-ikuspegia txertatzeko strategiari begirada interseksionala gehitu beharko litzaioke, hau da, kontuan hartu behar da emakumeak ez direla talde homogeneoa, anitza baizik, eta beste desberdintasun eta diskriminazio iturri batzuei aurre egin behar dietela.

Generoaz gain, adina, gizarte-klasea, etnia, sexu-orientazioa eta genero-identitatea, landa habitata, aniztasun funtzionala, nahasmendu mentala, adikzioak, migrazioa, pobrezia edota gizarte-bazterkeria gainjar dakizkieke emakumeei, desberdintasun ugari sortuz, baita boluntariotzaren parte-hartzean ere.

Interseksionalitateak emakumeen aurkako desberdintasunak areagotzen diren eta politika publikoek jardun behar eta jardun dezaketen egoerei begiratzea dakar.

## 6. Proposamenak

Azterlan honen laburpenaren zati gisa, eta boluntariotza aktiboago, jasangarriago eta berdintasunezkoago baterantz aurrera egiten jarraitzeko ideiak eman ahal izateko, jarraian, topaketa, galdetegi, kontraste-taldeen eta elkarrizketa ezberdinen bidez bildu diren proposamenak aurkezten dira; emakumeei, erakundeei eta instituzioei zuzenduak daudenak:

### Emakumeei zuzenduak:

1. Ahalduntze kolektiboa: autoestima eta ahalduntze politikoa falta dira, eta beharrezkoa da emakumeen boluntariotza ikusaraztea.
2. Emakume boluntarioen rol-aldaketa sustatzea, gaur egun haien lanak genero-estereotipoak erreproduzitzen baititu, hala nola garbiketa; eta kudeaketan duten parte-hartzea bultzatzea.
3. Erabaki-organoetan parte hartzeko ekintzak: berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa, proiektuetan parte hartu ahal izateko prestakuntza teknikoa, IKTei buruzko prestakuntza, kudeaketa-trebetasunei buruzko prestakuntza, etab.
4. Emozioak kudeatzera bideratutako prestakuntza, zaintza lanei ematen dieten dedikazio handiagatik.
5. Emakume boluntarioen sareak sor daitezen bultzatzea, eta, bereziki, erakundeetan erantzukizun eta erabaki postuetan daudenena, estrategiak eta esperientziak trukatzeko helburuarekin.
6. Barne- eta kanpo-komunikazioa, espazioak, hitzaldiak eta ezagutzak partekatzea.
7. Boluntariotza-lan indibidualizatuenak aitortzeko ekintzak egitea, haien maitasuna, ahalegina eta inbertitutako denbora aintzat hartuta.

### Erakundeei zuzenduak:

1. Denboraren kudeaketa: familia erantzunkizunak gehiago partekatzea, zeregin eta arduren birbanaketa.
2. Haurtzaindegiak, beste une batzuetan joan ahal izateko.
3. Parte hartu ahal izateko ordutegiak ematea; jardueren alde aurreko egutegia. Erakundeek, instituzioek eta gizarteak, oro har, kontuan izan behar dute zaintzak bizitzaren antolaketaren

erdigunean daudela.

4. "Kristalezko sabaia" ezabatzeko ekintzak egitea, hala nola generoari eta berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa.
5. Kudeaketa-organoetan gutxienez %50a emakumeak izatea eskatzea.
6. "Kristalezko sabaia" ezabatzeko beste ekintza batzuk: kontziente dira emakumeak ez daudela erabaki organoetan, eta, beraz, ekitatea eskatzen dute maila horietan erakunde edo elkarteen barruan.
7. Sareko lana sustatzea: boluntarioen topaketak, komunikazio handiagoa eta erakunde guztien arteko informazioa proposatzen dira.
8. Baliabideak zabaltzea: finantzaketa handiagoa, lokalak, profesionalak eta abar.
9. Genero-ikuspegia txertatzea jarduera guztietan: genero-ikuspegia transbertsala izatea prestakuntza, proiektu eta programa guztietan:
  - a) "Normalizat" jotzen diren desberdintasun-egoerak zalantzan jartzea, hala nola zaintzaren esparruan emakumeen presentzia handia izatea (boluntariorik zein parte-hartze sozialean).
  - b) Egoera horiek genero-estereotipo eta rolen ondorio direla agerian jartzea. Hau da, prestakuntza, lanbide, lan edo boluntariorik munduan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ez dira faktore biologiko edo naturalen ondorio, hezkuntza, gizarte eta kultura faktore aldagarrien ondorio baizik.
  - c) Eta desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduera espezifikoak txertatzea dakar. Hau da, aukera berdinzaleagoak eta bidezkoagoak bilatzea eta proaktiboki proposatzea, bai eta antzemandako desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeko konpentsatu ahal izango dituzten baliabide espezifikoak ere.
  - d) Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa antolatzea, boluntarioak sentsibilizatzeko eta prestatzeko.
10. Erakunde desberdinetan berdintasuneko figura profesionalak izatea: *prestakuntza desberdinetako laguntzako pertsonak egon ahal izatea, erreferentzia desberdinak gizonentzat eta emakumeentzat.*

## Instituzioei zuzenduak

1. Ekintza boluntarioa motibatzeko sentsibilizazio-kanpainak egitea, gazteria bereziki azpimarratuz. Adibidez, boluntariotzari buruzko ikasgai bat sustatu daiteke kurrikulum akademikoaren barruan, edo langabezian dauden pertsonen horrelako ekintzak egin ditzaten sustatu.
2. "Kristalezko sabaiari" dagokionez: erabakiak hartzeko organoetan emakumeen parte-hartzea areagotzeko ekintzak egitea.
3. Boluntarioek kudeatutako erakundeak eta soldatapeko profesionalek kudeatutakoak daudela kontutan hartuta lan egitea eta ikusaraztea.
4. Boluntariotzarako, prestakuntzarako eta finantzaketarako baliabideen zuzkidura.
5. Ahal den neurrian, programatutako jardueren ordutegiak egokitzea, emakumeen parte-hartzea errazteko..
6. Sareko lana motibatzea: boluntarioen arteko bilerak sustatzea, ezagutzak eta esperientziak partekatzeko.
7. EMAKUMEAK boluntario gisa gehiago ikusaraztea eta aintzatestea (sariak, sarietarako emakumeen izenak, fundazioak, etab.).

## 7. Bibliografía

1. ALEJOS ESCARPE, LUIS. (2018). «El movimiento de pensionistas, fenómeno singular de largo alcance»; *LanHarremanak*, 40, 31-48. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20327>).
2. DURÁN, MARIA ÁNGELES (2018) 'La riqueza invisible del cuidado'. Publicacions de la Universitat de València, 2018
3. EMAKUNDE (1998) "Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo"
4. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER "Información útil desde la perspectiva de género"
5. PEREZ OROZKO, AMAIA(2014) "Amenaza tormenta 1: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico".
6. PLAZA ESCRIVÀ, BEATRIZ (2017) "La plataforma Ongi Etorri Errefuxiatuak como experiencia de articulación de luchas y reivindicaciones" PUEBLOS revista de información y debate
7. SALDA BADAGO. Dossier de las V Jornadas Feministas de Euskal Herria 1, 2 y 3 noviembre de 2019

## 8. Eranskina

### Motibazioen galdetegia

*Eusko Jaurlaritzako Gizarte Zerbitzuen zuzendaritzatik eta Boluntariotzaren Euskal Kontseilutik, genero ikuspegitik aztertutako txosten bat ari gara gauzatzen: Emakumeak Boluntariotzan.*

*EMAKUMEEK identifikatzen dituzuen interes, motibazio eta oztopoak jakin nahi ditugu, zuen erakundeetan boluntario aktibo bezala izandako parte hartzearen balorazioa ezagutzeaz gain.*

*Horretarako, hurrengo galdera zerrenda luzatzen dizuegu. Askok eskertuko genizueke lehenbailehen erantzutea, posible den heinean.*

*Eskerrik asko parte hartzeagatik. Adeitasunez.*

*\*Galdetegia Firefox, Mozilla edo Google Chrome nabigatzaileen bidez zabaltzea gomendatzen dugu, honen funtzionamentu egokia ziurtatzeko..*

1. Zenbat urte dituzu?
  - a. 18-30 urte
  - b. 31 - 45 urte
  - c. 46 - 65 urte
  - d. 65 urte baino gehiago
  
2. Zein da zure lan-egoera?
  - a. Lanean
  - b. Langabezian
  - c. Ikaslea
  - d. Erretiraturua
  - e. Beste bat
  
3. Zenbat urte daramatzazu boluntario bezala?
  - a. Urte bat baino gutxiago
  - b. 1-5 urte artean
  - c. 6-10 urte artean
  - d. 10 urte baino gehiago

4. Bolondres bezala aritutako erakundeen ekintza esparrua::
- a. Nazioarteko garapenerako lankidetzatza
  - b. Hiritarra
  - c. Artistiko-kulturala
  - d. Enplegua
  - e. Ekintza soziala
  - f. Ingurumena eta animalien babesatza
  - g. Aisia
  - h. Osasuna
  - i. Giza Eskubideak
  - j. Kirola
  - k. Hezkuntza (Guraso elkartek)
  - l. Feminismoa
  - m. Sexu aniztasuna
  - n. Beste bat
5. Zein erakundetana egon zara? Zehaztu izena \_\_\_\_\_

### Motibazioak

---

6. Zerk eraman zaitu boluntario izatera?
- a. Baliagarri izatea
  - b. Denbora librea betetzea
  - c. Interesak nireekin partekatzen dituen jendea ezagutzea
  - d. Justizia Soziala aldarrikatu
  - e. Genero berdintasunaren alde lan egin
  - f. Interes profesionala
  - g. Errealitatea ezagutu
  - h. Aldatzeko gaitasuna izan
  - i. Gizarteari ekarpenak egin
  - j. Natura babestu
  - k. Pertsona ahulekin lan egin

7. Zergatik aukeratu zenuen elkarte hori zehazki? Gaur egun zauden elkarte zergatik aukeratu duzun, esparru berean ekiten duten elkarten artean.
- Fidagarria dela iruditzen zait
  - Ezaguna delako
  - Bertan boluntario bezala aritzen den jendea ezagutzen dudalako
  - Jendeak gomendatu didalako
  - Boluntariotza orientazio zerbitzu baten gomendatu zidatelako
  - Emakume eta gizonen artean berdintasunezkoagoa dela deritzodalako
  - Hurbilena delako, joan-etorri luzeegiak ekiditzen ditut
  - Nire ordutegiarekin bateragarria delako
8. Zein funtzio betetzen dituzu erakundeetan?
- Administrazio eta kudeaketa lanak
  - Esku-hartze zuzeneko eginkizunak
  - Mantentze lanak
  - Administrazio eta kudeaketa lanak zein esku-hartze zuzeneko eginkizunak

### Garapena

---

9. Erakundeak berak antolatzen duen barne formakuntzan parte hartzen duzu?
- Bai
  - Ez
10. Bolunta bazalako beste erakundeek antolatutako formakuntzan parte hartzen duzu?
- Bai
  - Ez
11. Zure erakundeko ekintzen planifikazioan parte hartzen duzu?
- Bai
  - Ez
12. Zure erakundeetan ekintzen proposaketan parte hartzen duzu??
- Bai
  - Ez
13. Zure erakundeak garatzen dituen ekintzen jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzen duzu?
- Bai
  - Ez



14. 14. Zure ekarpenak aintzat hartzen direla deritzozu??
- a. Bai
  - b. Ez

### Buruzagitza

---

15. Erakundearen ardurazko edo erabakiak hartzeko postua betetzen duzu?
- a. Bai
  - b. Ez
16. Zergatik? \_\_\_\_\_

### Berdintasuna

---

17. Zure erakundeak, maila internoan, boluntario emakume eta gizonen berdintasuna sustatzen duela deritzozu?
- a. Bai
  - b. Ez
18. Zein proposamen egitea gustatuko litzaizuke horren inguruan??  
\_\_\_\_\_
19. Zure erakundeak, maila internoan, langile emakume eta gizonen berdintasuna sustatzen duela deritzozu?
- a. Bai
  - b. Ez
20. Zein proposamen egitea gustatuko litzaizuke horren inguruan?  
\_\_\_\_\_
21. Zure erakundeak, kanpora begirako ekintzetan, emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duela deritzozu?
- a. Bai
  - b. Ez
22. Zein proposamen egitea gustatuko litzaizuke horren inguruan?  
\_\_\_\_\_

23. Adierazi zure adostasun maila hurrengo baieztapenekin, 1 "guztiz ezados" izanda, eta 4 "guztiz ados"

a. Nire erakundeko gizon boluntarioak gehiago baloratzen dira emakume boluntarioak baino.

1 2 3 4

Guztiz ezados

Guztiz ados

b. Emakumeei zaintza eta garbiketa lanak egozten zaizkie.

1 2 3 4

Guztiz ezados

Guztiz ados

c. Gizonei kudeaketa lanak egozten zaizkie.

1 2 3 4

Guztiz ezados

Guztiz ados

d. Nire erakundean emakume asko gaude, eta gizonek erabakiak hartzeko postuak betetzen dituzte.

1 2 3 4

Guztiz ezados

Guztiz ados

### Oztopoak

---

24. Boluntariora gauzatzeko zein oztoporekin egin duzu topo?

a. Denbora falta

b. Boluntariora lana familiako bizitzarekin bateratzea

c. Motibazio falta

25. Zein behar edo proposamen dituzu?

---