

3seuskadi

FEMINIZAZIOA ETA BERDINTASUNA EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALEAN

EMAKUMEEK PARTE HARTZEKO ESPAZIOAK ETA BERDINTASUN-ESTRATEGIAK ERAKUNDEETAN

2024

Proiektu-proposamena



3seuskadi

Hirugarren Sektore Sozialaren
Euskal Behatokia

Observatorio Vasco del
Tercer Sector Social



BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Aurkibidea

SARRERA	3
JUSTIFIKAZIOA	4
Araudi-mailako esparrua.....	5
EHSSren definizioa eta ezaugarriak	9
PLANTEAMENDUA ETA HELBURUAK	13
METODOLOGIA ETA LAN-PROZESUA.....	15
BIBLIOGRAFIA	17

SARRERA

Ikerketa-proiektuaren helburua Euskadiko Hirugarren Sektor Sozialaren (aurrerantzean, EHSS) feminizazioa aztertzea da.

- Lan honen ondorioetarako, feminizazioa zer den, zer dimentsio dituen eta emakume-kopuru handiaren nolakotasuna finkatuko da.
- Ondoren aztertuko da zergatik den EHSS eta dagokion lan-arloa (esku-hartze soziala, Euskadiko Hirugarren Sektor Sozialari buruzko maiatzaren 12ko 6/2016 Legeko 4. artikulua arabera) sektore eta arlo feminizatu bat, eta zer ondorio dituen horrek
- Orientabide eta neurri batzuk ezarriko dira arlo jakin batzuetan, berdintasunerako bidean aurrerapausoak emateko, genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektionaletik.

Zehazki, eta beste kontu batzuk aintzakotzat hartzea baztertu gabe, gai hauek aztertu nahi dira: emakumeen presentzia eta partaidetza erakundeen espazioetan (boluntarioak / soldatapeko langileak; lidergo-, zuzendaritza- edo koordinazio-lanpostuak / zuzeneko arreta eman edo zuzeneko esku-hartzea egiten den lanpostuak; gobernu-organoak, etab.); erakundeek nolako apustua egiten duten berdintasunaren alde, beren misioarekin bat etorritik; eta apustua nola gauzatzen den zehazki.

- EHSSren 2020ko *Liburu Zuriako* eta 2021eko barometroko datuei jarraituz, erakundeetan diharduten emakumeen ehunekoek gora egin du gutxika, bai boluntarioen bai soldatapekoen kasuan. Dena den, presentzia hori ez da berdin gauzatzen espazio guztietan. Horregatik, proiektu honekin ulertu nahi da zergatik indartu den emakume-kopurua handia izateko joera, argitu emakume-kopurua handia edo txikia den erakundeen espazioen nondik norakoak, aztertu kausak eta ondorioak (pertsontzat, erakundeentzat, instituzioentzat...) eta ezarri egoera hobetzeko orientabideak.
- Bestalde, emakumeen eta gizonen berdintasuna erakundeek bizi eta bultzatzen duten funtsezko balio bat da. Datuen arabera, berdintasun-plan formalizatua duten edo helburu horrekin lotutako ekintzak egiten dituzten erakundeen ehunekoa handitu da. Horrek agerian uzten du berdintasuna erakunde horien balioen eta misioaren elementu garrantzitsu bat dela, eta, beraz, konpromiso eta ekintzen bidez gauzatzen dutela. Ildo horretan, proiektuaren baitan aztertu nahi da nola bizi eta gauzatzen den berdintasuna erakundeen barruan; zer mekanismo edo estrategiarekin hedatu eta bultzatzen den; eta nola eman daitezkeen aurrerapausoak.

Ikerlana genero-ikuspegiarekin, ikuspegi intersektionalarekin eta begirada feministarekin egingo da, nola esparru kontzeptuala eta teorikoa eraikitzean hala diseinu metodologikoa prestatu eta landa-lana egiten denean. Arreta berezia jarriko da landa-laneko ahots gehienak emakumeenak izateko.

Horrenbestez, begirada kritikoa erabiliko da, errealitate sozialaren alderdi jakin batzuk lehenesten dituena eta aldeak eta desberdintasunak nabarmentzeko aukera ematen duena. Faktore sozialek eta kulturelekin emakumeen eta gizonen ohituretan, jokabideetan, balioetan edo jarreretan duten eragina sakonki aztertuko da horretarako. Bestalde, emakumeen eta gizonen errealitatea osotasunez ikusi ahal izateko, emakumeen aniztasuna kontuan hartuko da, bai eta jasan ditzaketen bereizkeria ugariak ere, generoa beste aldagai batzuekin erlazionatzen denean; esate baterako, adinarekin, jatorriarekin, maila sozioekonomikoarekin eta desgaitasunarekin.

Azkenik, proiektuaren planteamenduan eta garapenean beti hartuko dira kontuan erakundeetako *talde garrantzitsuak*, erakundeen ekintzen hartzailak, boluntarioak, zuzendariak eta abar barne.

JUSTIFIKAZIOA

Esan bezala, azken urteotan, emakumeen presentzia (boluntarioak eta soldatapeko langileak) handitu egin da erakundeetan. Orobat, berdintasun-plana duten erakundeen ehunekoak ere gora egin du, eta helburu horrekin zerikusia duten ekintzak egiten dituzten erakundeen ehunekoak ere bai, nahiz eta plan formalizatu bat ez eduki. **EHSSren 2020ko Liburu Zurian** bertan gai horri buruzko gogoetak jaso ziren, eta, erronken artean, ikerlan honekin argi eta garbi lotuta dauden bi aipatu ziren:

- 6. ERRONKA: Zaintza erdigunean jartzearen eta talentua erakartzearen aldeko apustua egitea, eta, horretarako, enpleguaren kalitatea eta zerbitzuen eta profesionalen egonkortasuna bermatuko dituen lan-esparru bat sortzea.
- 8. ERRONKA: Koherentzia mantentzea erakundearen jardueraren eta misioaren artean, misioaren betetze-maila ebaluatzea, eta sektorearen elementu eta balio propioak neurtzeko edo ebaluatzeko tresnak sortzeko lan egitea.

Era berean, bi erronkak Euskadiko **Hirugarren Sektor Soziala Sustatzeko Estrategiaren** bi arloekin lotuta daude: 2. Antolaketa eta kudeaketa indartzea (6. erronka). 4. Jasangarritasuna, autonomia, gardentasuna eta kontuak ematea (8. erronka).

Halaber, proiektua erreferentzia diren nazioarteko bi esparrurekin lotuta dago: 2030 Agendarekin eta eskubide sozialen Europako zutabearekin. Genero-berdintasuna bi esparru horien helburu eta xedeen artean modu esplizituan jasota dago. Zehatz-mehaz, **2030 Agenda** Garapen Jasangarrirako 17 Helburuk osatzen dute, eta 5. GJHan (genero-berdintasuna) emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea eta emakume guztiak ahaldunduzko baldintzak aldarrikatzen da. Xedek, besteak beste, emakumeen partaidetza osoa eta benetakoa izatea zein lidergorako aukera-berdintasuna ziurtatzea dira, bitzita politiko, ekonomiko eta publikoko erabakimen-maila guztietan.

Euskadin, aipatzekoa da Eusko Jaurlaritzak Euskadi Basque Country 2030 I. Agenda onartu zuela, gobernu-programa GJHeekin lerrokatzeko. Bestalde, aukera-berdintasunaren eta lan-merkatara sartzeko berdintasunaren harira, **eskubide sozialen Europako zutabeak** finkatzen du emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna arlo guztietan bermatu eta sustatu behar dela, baita lan-merkatuko partaidetzan, lan- eta enplegu-baldintzetan eta norbere karreraren bilakaeran ere. Gainera, zutabeak adierazten du emakumeek eta gizonek ordainsari bera jasotzeko eskubidea dutela, balio bereko lana egiteagatik.

Araudi-mailako esparrua

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legea.

Martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartu zen. Halatan, berdintasun-politikan mugarri izandako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko 4/2005 Legeari (aurrerantzean, EGBL) jarraitutasuna eta bultzada eman zaizkio.

EGBLa ebaluatu zenean ikusi zen emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasunaren aldeko apustua egin behar zela, alderdi formalek harago. Era horretan, zeharkakotasuna lortu nahi zen egituretan, erakundeetan, diskurtsoetan, gogoetetan, klase politikoan, langile teknikoaren artean eta gizartean, oro har. Beraz, EGBLa aldatuz, jada eraikita dagoen oinarriaren gainean aurrerapausoak ematen jarraitu nahi da, baina planteamendu eraldatzaile batetik. Halaber, planteamendu hori eskaera, erronka eta behar berrietara irekita egon behar da eta sentsibiltate guztiak integratu behar ditu, herritarren babesa eta babes politikoa zein teknikoa handia izateko. Beraz, legeak aurrerapausoak dakartza helburu hauek lortzeko bidean: 1) bizitza erdigunean jartzen duen eta enpresa-kulturan eta -jardunean aldaketak eragiten dituen eredu ekonomiko bat taxutzea; 2) ikuspegi feminista eta interseksionala txertatzea; 3) emakumeak ahalduntzea eta maskulinitate hegemonikoa aztertzea; eta 4) indarkeria matxistarik gabeko bizitzak izatea.

Proiektu honekin lotuta dagoenez gero, **3. artikulua** azpimarratu behar da. 5. apartatuan **genero-ikuspegia txertatzea** jorratzen du, eta hau xedatzen: «EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, haietan guztietan ezar dadin desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra». Eta hau zehazten du: «Lege honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoak, eta, horretarako, desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jardura espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, betearazteko eta ebaluatzeko fase guztietan». Ildo beretik,

10. apartatuak (ordezkapen orekatua) adierazten du EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituztela erabakiak hartzeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko, guztiek gaikuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

Horrez gain, **emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak 16. artikuluan** lantzen dira, eta, horri jarraikiz, emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan euskal botere publikoen jarduerak bideratzeko esku-hartzeen eta jarraibideen lerroak modu koordinatuan eta orokorrean biltzen dituen plan orokorra. Plan edo estrategia hori prestatzeko azken fasea abian da, eta proiektu hau ere horren baitan kokatzen da.

Ekimen sozialeko eta esku-hartze sozialeko erakundeak direla eta (Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala)

Elkarte eta erakundeei buruzko 27. artikuluko lehen apartatuan hau finkatzen da: «EAEko administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea lanbide-, enpresa-, ekonomia sozialeko, sindikatu-, politika-, kultura- eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua¹ azken atalean aipatutako faktoreak dituzten emakumeen egoera. Horretarako, beste jarduera batzuen artean, dagozkien dirulaguntzak egokitu ditzakete, emakumeen ordezkartza txikiegia duten organoetan emakumeen presentzia handitzeko neurriak hartzearen arabera».

Aldiz, bigarren apartatuak adierazten du EAEko administrazio publikoek ezin izango dietela inolako laguntzarik, babesik edo aitortpenik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardueran sexuan oinarrituta diskriminatzen duten elkarte edo erakundeei. Eta **23. artikuluan (dirulaguntzak)** aipatzen da EAEko botere publikoek, oro har, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatu behar dutela, eta, arau eta oinarrien artean, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdineriak ezabatzeko neurriak sartu behar dituztela balorazio-irizpideetan eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharretan.

Emakumeen eta gizonen **berdintasunerako planak eta politikak 43. artikuluan** jorratzen dira, eta lege horrek xedatzen du gehienbat EAEko erakunde publikoen partaidetza duten partzuergoek, fundazioek eta enpresek, kasu guztietan, eta 50 langiletik gorako enpresa pribatuek, Estatuaren araudiak ezarritakoari jarraikiz, planak landuko dituzte, eta horietan neurri zehatz eta eraginkorrak jasoko dituzte, beren barne-funtzionamenduan eta kanpora begirako jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, bai eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar diren mekanismoak ere.

¹ 3.1 artikulua: EAEko botere publikoek diskriminazio anizkoitzari aurre egingo diote, eta emakumeen edo emakume-taldearen oinarritzko eskubideak benetan gauzatzen direla bermatuko dute, emakume horiek bereizkeria-egoerak sor ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean direnean, hala nola arraza, kolorea, jatorri etnikoa edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familia-eitea, desgaitasuna, adina, sexu-joera sexu-edo genero-identitatea, genero-adierazpena, landa-eremukoa izatea, migratzailea, errefuxiatua, seropositiboa, guraso bakarra izatea edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal, sozial edo administratibo.

Azkenik, **arreta soziala 60. artikuluan** lantzen da, eta bosgarren apartatuan hau adierazten da: «EAEko administrazio publikoek, nor bere eskumen-eremuan, koordinazio-guneak sustatuko dituzte zerbitzu sozialen eremuan eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan eskumenak dituzten organoen artean, errazago izan dadin arreta-ereduak elkarrekin definitzea, esku-hartzean genero-ikuspegia sartzea eta lankidetzeta-mekanismo egonkorrak sortzea, arreta hobetze aldera».

6/2016 Legea, maiatzaren 12koa, Euskadiko Hirugarren Sektoraren Sozialari buruzkoa

Zioen azalpenean aditzera ematen da hirugarren sektore soziala euskal gizartearen funtsezko aktibo bat dela, bidezkoa, berdintasunezkoa, solidarioa, kohesionatua, partizipatiboa eta demokratikoa izango den gizarte gisa eratu dadin.

Jardute-printzipioak 6. artikuluan jasota daude, eta g) letran xedatzen da erakundeek eta sareek jardun behar dutela aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioak eta diskriminaziorik ezeko printzipioa egiaz bete daitezzen erakundeen antolaketan, funtzionamenduan eta jardueretan, inguruabar pertsonalak edo sozialak edozein direla ere. **16. artikuluan**, aldiz, **euskal administrazio publikoekin lankidetzan eta elkarlanean aritzen diren erakundeen obligazioak** lantzen dira, eta c) eta f) letrek obligazio hau finkatzen dituzte:

c) Gauzatzen duten jardueraren eragina kontuan hartzea eta ebaluatzea, honako hiru elementu hauetan oinarrituta: lehenik, gizarte-, ingurumen- eta ekonomia-ikuspegia; bigarrenik, genero-ikuspegia; eta hirugarrenik, azken hartzaileen eskubideak eta aukerak

f) Jardutea halatan non bere antolamenduan, funtzionamenduan eta jardueretan benetan kontuan hartuko den emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa. Ondorioz, sexista ez den hizkera erabiliko dute, neurriak hartuko dituzte aurreikusteko eta tratatzeko emakume eta gizonen arteko sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoko jazarpena eta laneko diskriminazioa, eta 250 langile baino gehiago baditu, egiaztatu egin beharko du emakume eta gizonen berdintasun efektiboari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan aurreikusten den berdintasun-planaren diseinua eta ezarpen efektiboa.

12/2008 Legea, abenduaren 5koa, Gizarte Zerbitzuei buruzkoa

Zioen azalpenean hau adierazten da: «gizonen eta emakumeen arteko berdintasunera hurbildu ahala gertatzen diren aldaketa sozialei egokitu behar zaizkie gizarte-zerbitzuak. Horretarako, emakumeak gizarteratzen laguntzen duten jarduera eta zerbitzuak sustatuko dira, bereziki, bazterketari, babesgabetasunari, tratu txarrei eta indarkeriari aurre egiteko baliagarri direnak; horiekin batera, familiei laguntzeko gizarte-sarea arinagoa eta sendoagoa egiteko neurriak eta zerbitzuak ere sustatuko dira, eta, oso modu berezian, oraindik ere mendetasun-egoeran dauden pertsonen laguntzeko eginkizunetan zama handiena hartzen duten emakumeak sare horretan sartzen laguntzekoak».

Era berean, «garrantzitsua da gogoan izatea, sistema hori eraikitzeko eta antolatzeko orduan, herritarren eskubideen artean sartzen direla, gaur egun, ez bakarrik pertsona guztiei prestazio eta zerbitzu jakin batzuetarako eskubidea ezagutzea (unibertsaltasuna), baita diferentziarako eskubidea aitortzea ere. Eredu horren muin-muinean izango

lirateke berdintasun- eta ekitate-printzipioak, izan ere, printzipio horiek sistemaz bazterkeriarik gabe baliatzea bermatzen dute, eta baita askotariko ikuspegiak bateratzea (generoa, dibertsitate sexuala, kulturartekotasuna, belaunaldiartekotasuna, sistema herritar guztien eskura izatea, eta gizon nahiz emakumeentzat diseinatua izatea) eta ekintza positiboko eta aukera- eta tratu-berdintasunerako neurriak aplikatzea ere».

Artikuluetan ere proiektu honetarako garrantzitsuak diren zenbait kontu jasotzen dira. Besteak beste, **gizarte-zerbitzuak planifikatzeko printzipioei buruzko 34. artikuluan** xedatzen da gizarte-zerbitzuen plangintza genero-ikuspuntutik begiraturik ere egin behar dela, gizonen eta emakumeen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean aurreikusita dagoen moduan. Orobat, «beste ikuspuntu batzuk ere bermatu behar dira, hau da, gogoan izan behar da sexu-joerak askotarikoak direla, eta kulturak ere bai, eta belaunaldiak ere bai, eta zerbitzuetara iristeko eskubidea jende guztiarena dela, eta diseinuak gizon-emakume guztiak izan behar dituela gogoan».

Aurrerago, itun-araubidea eskuratzeko eskakizunak lantzen dira, **64. artikuluan**. Horri jarraikiz, **itun-araubidea eskuratzeko eskakizun bat** izango da erakundeek egiaztatzea beren antolaketan, funtzionamenduan eta esku-hartzean, berdintasun-printzipioa erabat errespetatuz jarduten dutela, genero-ikuspegiaren egiazko integrazioaren eta helburu horretara bideratutako berdintasunerako neurri edo planen egituraketaren bitartez, zehazki familia eta lana uztartzeko neurrien bitartez.

Amaitzeko, EAEko Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoaren trakzio-proiektuetako bat Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren diagnostiko bat egitea da, genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektzionaletik. Hortaz, sistema horren esparruan lankidetzak publiko-pribatua eta publiko-soziala sartzen dira. Hortaz, aurkezten den proiektuak erabilgarria izan nahi du diagnostiko horren planteamendurako eta garapenerako, nahiz eta helburu desberdinak izan: diagnostikoan, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema jorratzen da, ez lankidetzak publiko-soziala soilik, eta proiektu honetan EHSS osoko feminizazioa eta berdintasuna aztertu nahi dira.

EHSSren definizioa eta ezaugarriak

Proiektu honen esparruan, abiapuntua EHSSren definizioa da, maiatzaren 12ko 6/2016 Legean jasotzen dena. Horren arabera:

«honako ezaugarri hauek dituzten ekimen sozialeko erakundeek osatzen dute Euskadiko Hirugarren Sektoraren Soziales: egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan dute eta jarduera EAEn gauzatzen dute; helburu nagusia daukate sustatzea, esku-hartze sozialeko jardueren bitartez, inklusio soziala, garapenerako lankidetzak eta zaurtasun, bazterketa, ezberdintasun, babesgabatasun, desgaitasun edo mendetasun egoeran dauden pertsona, familia, talde, kolektibo edo komunitateen eskubideen erabilera efektiboak». Era berean, lege horrek honako hau jasotzen du: «Euskadiko Hirugarren Sektoraren Sozialeko saretzat honako hauek hartuko dira: batetik, bigarren mailakoak edo hortik goragokoak izanik, beste erakunde batzuek ordezkatzeko dituztenak; eta bestetik, hirugarren sektore sozialeko erakundeak, zuzeneko esku-hartzeak, betiere kolektibo jakin bat ordezkatzeko badute, eta dagokion jardun-esparru edo -lurralde geografikoan kolektibo hori ordezkatzeko duen sarerik ez dagoenean».

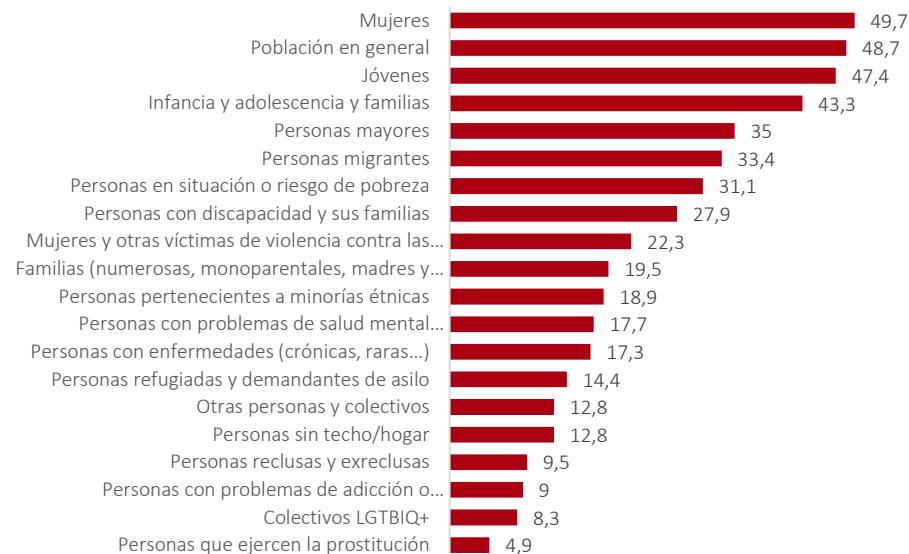
2021eko barometroaren arabera, EHSS 4.117 erakundek osatzen dute. EHSSn oso erakunde desberdinak daude, egiten dituzten jarduerak, jomuga duten kolektiboa edo lantaldeen osaera kontuan hartuta, besteak beste.

2021eko barometroan bildutako datuen arabera, erakundeen erdiak emakumeak, gazteak eta herritarrak oro har artatzen ditu, neurri txikiagoan edo handiagoan.

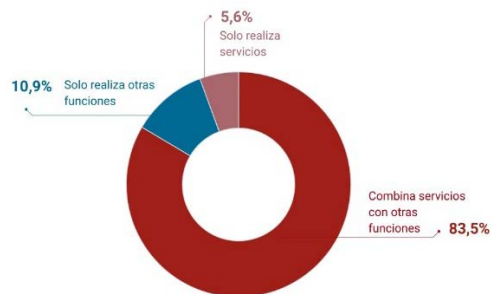
Hurrekin eta nerabeekin lan egiten duten erakundeak erakunde guztien % 43,3 dira. Adinekoak artatzen dituztenak, berriz, % 35 dira; etorkinak artatzen dituztenak, % 33,4; eta pobrezia-egoeran edo -arriskuan dauden pertsonak artatzen dituzten erakundeak, % 31,1.

() Kontuan hartu behar da erakunde baten lanaren hartzaila kolektibo bat baino gehiago izan daitezkeela.*

KOLEKTIBO BAKOITZA JOMUGA DUTEN ERAKUNDEAK. (%)



ERAKUNDEEN BANAKETA, FUNTZIOEN ARABERA. (%)

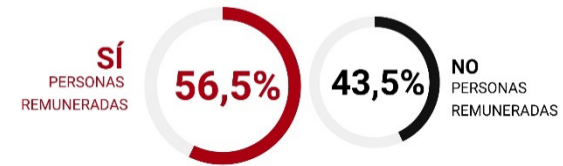


EHSSko erakunde gehienek (% 83,5), zerbitzuak eskaintzeaz gain, sentsibilizazioarekin eta eskubideen defentsarekin lotutako beste funtzio sozial batzuk ere egiten dituzte.

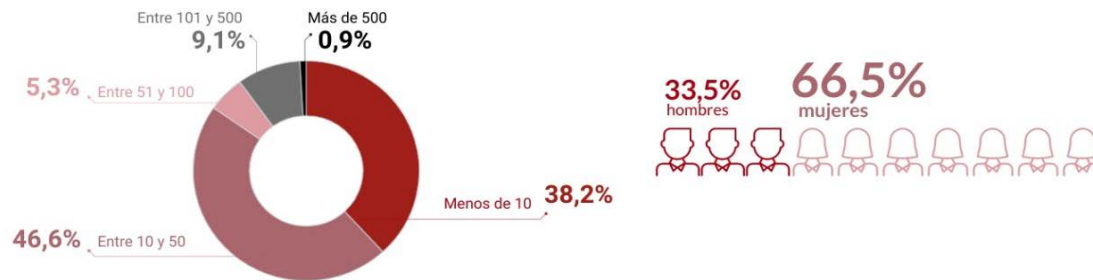
Zerbitzuak emanez, erakundeek behar sozialei erantzuten diete eta baliabideak gerturaten dizkiete beharrak dituzten herritarrei, eta baliabide horiek eskuratzea errazten dute, hortaz.

Erakundeen % 56,5ek soldatapeko langileak ditu lantaldeetan; gainerako erakundeetan (% 43,5), berriz, lantaldeak borondatezko pertsonekin osatuta daude oso-osorik.

LANTALDEETAN SOLDATAPEKO LANGILEAK DITUZTEN ERAKUNDEAK (%)



ERAKUNDEEN BANAKETA, BOLUNTARIOEN BOLUMENAREN ETA BOLUNTARIOEN SEXUAREN ARABERA. (%)



Ohikoena da erakunde batean **boluntarioen bolumena 10 eta 50 pertsona artean izatea** (% 46,6).

Ohikoena sei boluntario inguru izatea da. Hala ere, 39 boluntario izaten dira batez beste, eta horietatik **% 66,5 emakumeak dira**.

Erakundeek soldatapeko langileak dituztenean ohikoena da (10 erakundetik zazpitan) soldatapeko 10 pertsona baino gehiago ez izatea, eta kasuen % 30ean hiru pertsonak baino gutxiagok jasotzen dute ordainsaria. Erakundeen % 9,7k soldatapeko 50 langile baino gehiago ditu.

ERAKUNDEEN BANAKETA, SOLDATAPEKO PERTSONEN BOLUMENAREN ETA SOLDATAPEKO PERTSONEN OSAERAREN ARABERA, SEXUA KONTUAN HARTUTA. (%)



Ohikoena da soldatapeko pertsona bat egotea, baina batezbestekoa **soldatapeko 15 pertsona** inguru da, eta horien **% 72,9 emakumeak dira**.

PLANTEAMENDUA ETA HELBURUAK

Zehazki, proiektuak helburu hauek ditu:

1. Aztertzea nolakoa den **emakumeen presentzia erakundeen espazioetan**: erakundeen lanaren hartzailen artean, boluntarioen artean, soldatapeko langileen artean, bitarteko lanpostuetan edo erantzukizun handiko karguetan, zuzendaritzan, liderren artean eta gobernu-organismoetan.
2. Erakundeen **berdintasun-egiturak, -dinamikak eta -estrategiak** aztertzea, erakundeen konpromiso-maila erakusten dute eta.
3. EHSSko erakundeetan **emakume-kopuru handia** egoteko joera ulertzea, horri buruz batera hausnartzea eta parte hartzen duten espazioetan gertatzen diren **ordezkaritza-desberdintasunez** gogoeta egitea elkarrekin.
4. Erakundeek **ikuspegiak eta balioak** partekatzea, eta **emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean aurrerapausoak emateko lan-ildoak** bultzatzea.

Taula honetan helburu bakoitza agertzen da, lan-prozesuaren gidari izango diren galderekin.

HELBURUAK	GALDERAK
<p>Emakumeek erakundeen espazioetan duten presentzia aztertzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zer presentzia/pisu dute emakumeek hartzaile, boluntario eta soldatapeko langileen artean? Eta erakundeko erantzukizun handiko lanpostuetan, zuzendaritzan eta gobernu-organoetan? Segregazio bertikala eta horizontala dago erakundeetan? • Zer erakunde-motatan da nabarmenen (arloan, jarduera, kolektiboa eta abar kontuan hartuta)? Nolako bilakaera izan du? Zer elementuk izan dute eragina? • Zer ondorio du emakumeen presentzia handiak erakundeen partaidetza-espazioetan?
<p>Erakundeen berdintasun-egiturak, -dinamikak eta -estrategiak aztertzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zer estrategia erabiltzen dira erakundeetan berdintasuna bultzatzeko? • Erakundeek berdintasun-plana dute? Eraginkorrak dira? • Berdintasun-batzorderik dago? • Berdintasuna kontuan hartzen dute eguneroko dinamiketan? • Genero-ikuspegia baliabide, zerbitzu edo programetan txertatzen dute?
<p>Erakundeetan emakume-kopuru handia egoteko joera ulertzea, horri buruz batera hausnartzea eta ordezkartza-desberdintasunez gogoeta egitea elkarrekin</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nolako erlazioa dago kolektibo zaurgarrienei begira diharduten erakundeen jardueren eta erakunde horietan lan egiten duten pertsonen artean (gehienak emakumeak dira)? • Zergatik dago EHSS gero eta feminizatuagoa? Zer ondorio ditu horrek? • Oraindik ere desberdintasuna dago jardueretan, zereginetan eta espazioetan? Zergatik? Zer egin daiteke aurrerapausoak emateko?
<p>Ikuspegiak eta balioak partekatzea, eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean aurrerapausoak emateko lan-ildoak bultzatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zer pisu du berdintasunak erakundeen balioetan eta misioan? • Berdintasunarekin lotutako zer balio partekatzen dira? • Zer esan nahi du berdintasuna bultzatzeak erakundeentzat? • Zer elementu mantendu eta indartu behar dira berdintasunari dagokionez? • Zer lan-ildotan jarraitu behar da aurrerapausoak ematen? Nola eman daitezke aurrerapausoak?

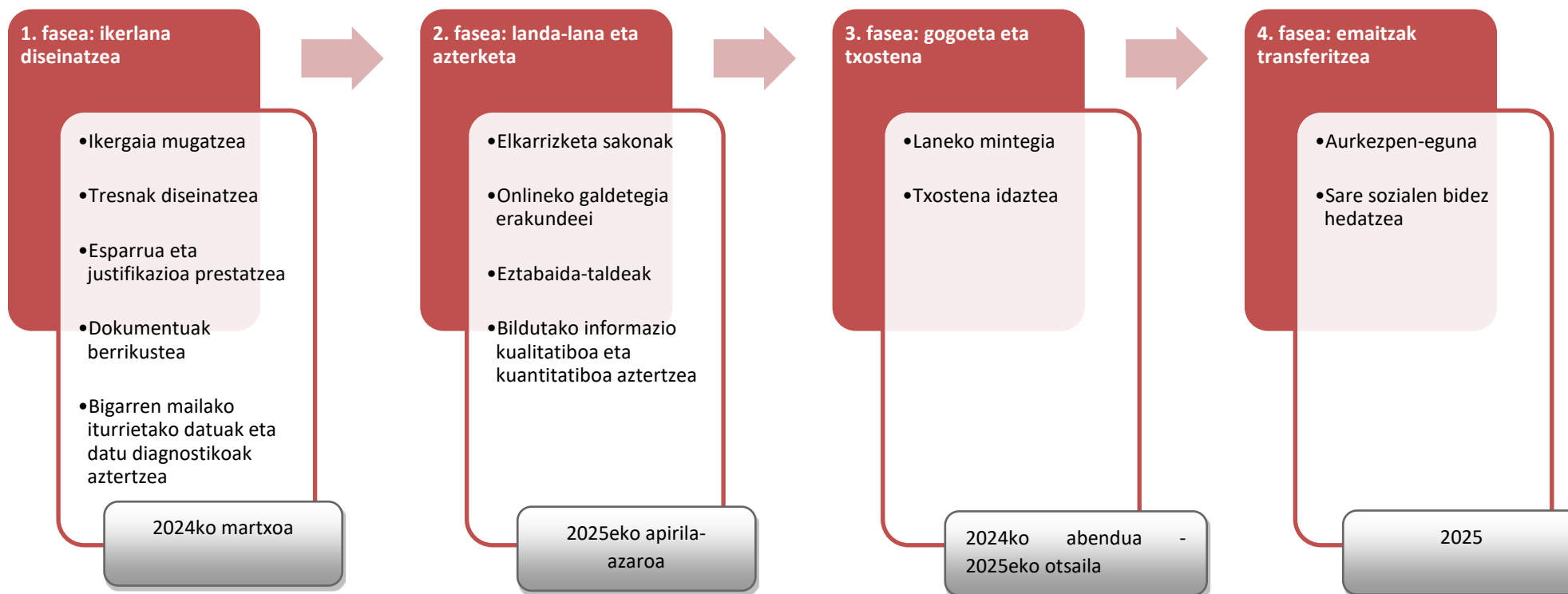
METODOLOGIA ETA LAN-PROZESUA

Metodologia mistoa da proiektuaren helburuetarako egokiena. Horretarako, teknika kuantitatiboak eta teknika kualitatiboak konbinatuko dira. Zehazki:

- 1. Elkarrizketa sakonak** egitea berdintasuneko eta ikuspegi feministako adituei: elkarrizketak egiteko gidoi erdiegituratu abiapuntutzat hartuta, ikertzaile-taldeak banakako elkarrizketak egingo dizkie hirugarren sektore sozialeko, instituzioen arloko eta arlo akademikoko emakume adituei. Era horretan, aditu gisa dituzten ibilbideak eta garrantziak hirugarren sektore sozialeko berdintasunari eta feminizazioari buruzko gogoeta sakona egiteko aukera emango dute. Zortzi elkarrizketa sakon egitea aurreikusten da.
- 2. Dokumentuak berrikustea:** estatuan eta nazioartean hirugarren sektore sozialari buruz egindako azterlan diagnostikoak berrikusiko dira, ikerlanerako datu interesgarriak eskaintzen dituztenak, eta arreta sexuaren arabera bereizitako informazioan ipiniko da. Era berean, hirugarren sektore sozialeko erakundeetan eta esku-hartze sozialean emakumeen eta gizonen berdintasuna jorratzen duten bibliografia eta araudia berrikusiko da, eta arreta berezia jarriko da gizarte-zerbitzuetan, genero-ikuspegitik eta ikuspegi feministatik.
- 3. Bigarren mailako iturrietako datuak eta datu diagnostikoak aztertzea:** hainbat eragiketa estatistikotako datuak bilduko dira, hirugarren sektore sozialeko eta dagozkion jarduera-arloetako feminizazioari eta berdintasunari aurrenekoz gerturatzeko, eta arreta berezia jarriko da gizarte-zerbitzuetan. Bestalde, EHSSren feminizazio-prozesuak ulertzeko informazio garrantzitsua (boluntarioen, hartzaileen, soldatapekoen eta abarren datuak sexuaren arabera berezita) eskaintzen duten segida historikoak (EHSSren barometroak edo liburu zuriak), berdintasunarekin lotutako ekintzak eta abar berreskuratu eta aztertuko dira.
- 4. Onlineko galdetegi erakundeei:** onlineko galdetegi labur bat diseinatu eta EHSSko erakundeei helaraziko zaie. Helburua informazio hau lortzea izango da: erakundeetan emakumeak nagusi diren espazioen ezaugarriak; erakundeetan egon daitekeen segregazio bertikala eta horizontala; emakumeen posizioak, harremanak eta rolak; berdintasuna bultzatzeko erabiltzen diren estrategiak (planak, batzordeak, kontratazioa genero-ikuspegiarekin, etab.); berdintasunaren presentzia eguneroko dinamiketan; genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala programa eta zerbitzuetan aplikatzea, etab.
- 5. Eztatbaida-taldeak:** ikertzaile-taldeak galderen gidoi erdiegituratu bat erabiliko du eta EHSSko erakundeetako emakumeekin bilduko da (hartzaileak, boluntarioak, esku-hartzean diharduten soldatapekoak, zuzendaritzan diharduten soldatapekoak, gobernu-organoetako kideak, etab. Helburua elkarrizketan aritzea eta ikuspuntuak aldatzea da, erakundeetako errealitateari buruz, emakume gehiago egoteak dituen ondorioei buruz, horren ondoriozko rol eta dinamikei buruz, eskaintzen diren partaidetza- eta berdintasun-espazioei buruz, etab. Sei eztabaida-talde egitea aurreikusten da, eta lurraldeei begira anitzak izateko ahalegina egingo da.
- 6. Laneko mintegia:** helburua topaleku bat sortzea da, hainbat erakundetako emakumeek EHSSn gehiago izateari eta espazioetako ordezkartza-desberdintasunei buruz elkarrekin hausnartzeko eta, orobat, ikuspegiak partekatu eta berdintasunean aurrera egiteko ildoak bultzatzeko.

Genero-ikuspegia zeharka aplikatuko zaie landa-lanean baliatzen diren teknikei, eta arreta berezia ipiniko da, besteak beste, interseksionalitatea, aniztasuna, emakumeen beharrak eta partaidetzaren baldintzatzaileak kontuan hartzeko. Horrez gain, terminologia egokia erabiliko da lan-prozesuan sortzen diren dokumentuetan eta azken txostenean, emakumeek EHSSko erakundeetan bizi dituzten errealitate zehatzak agerian jarri ahal izateko.

Hori guztia kontuan izanda, proiektua lantzeko laneko plan hau proposatzen da:



BIBLIOGRAFIA

Europako Batzordea (2021). Eskubide Sozialen Europako Zutabearen Ekintza Plana Hemen eskuragarri: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF

Euskadi. 12/2008 Legea, abenduaren 5koa, Gizarte Zerbitzuei buruzkoa. Hemen eskuragarri: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2008/12/0807143a.pdf>

Euskadi. 6/2016 Legea, maiatzaren 12koa, Euskadiko Hirugarren Sektorere Sozialari buruzkoa. Hemen eskuragarri: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2016/05/1602096e.pdf>

Euskadi. 1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duena. Hemen eskuragarri: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2023/03/2301471e.pdf>

Eusko Jaurlaritza (2018). Euskadiko Hirugarren Sektorere Soziala sustatzeko estrategia. Hemendik hartua: <https://www.sarensarea.eus/images/documentos/DocumentacionDeReferencia/Estrategia-de-Promocin-del-Tercer-Sector-Social-28-11-2017.pdf>

Eusko Jaurlaritza (2018). Euskadiko Hirugarren Sektorere Soziala sustatzeko estrategia. 2018-2020 Legealdiko Plana. Hemendik hartua: https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/24_plandep_xileq/eu_def/3.sektorea_sustatzeko_estrategia.pdf

Eusko Jaurlaritza (2018). Euskadi Basque Country 2030 Agenda. Garapen Jasangarrirako Agenda 2030i Euskadik egindako ekarpena. Hemen eskuragarri: https://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/11500/AGENDA_EBC2030.pdf?1523448923

Eusko Jaurlaritza (2021). Lehenetsuen Euskal Programa 2030. Hemen eskuragarri: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/prioridades_agenda2030/eu_def/adjuntos/EUS-Programa-prioridades.pdf

Hirugarren Sektorere Sozialaren Euskal Behatokia (2022). EHSSren 2019ko barometroa. Hemen eskuragarri: https://sarensarea.eus/wp-content/uploads/2022/12/Informe_BAROMETRO2021_DEF_eu.pdf

