



# LANEKO ORIENTAZIO EZ SEXISTEN GIDA

**Debegesa**

Debarreneko Garapen  
Ekonomikorako Elkartea

Sociedad para el Desarrollo  
Económico de Debarrena



**Gipuzkoako Foru Aldundia**  
**Diputación Foral de Gipuzkoa**

Gizarte Politikako Departamentua  
Departamento de Política Social

**bai**  
**industriari!**



## Sarrera

Debabarrena tradizioz metalaren sektorearekin lotutako industria eskualdea da. Urte askotan ekiteko eta produktuen (hala nola, josteko makinak, bizikletak eta motozikletak) bidez aberastasuna sortzeko duen gaitasunarengatik ezaguna izan da. Gaur egun, lurralde oso dinamikoa da baina kanpoko ekonomiekiko mendekotasun handia du. Ekonomiaren globalizazioak egoera horregatik kaltegarrian utzi du, eta beraz, beharrezkoa da potentzial baliotsuena garatzen ahalegin garrantzitsua egitea: pertsonak, hain zuzen.

2

Horretarako, pertsona hauek oso ondo trebatuta egon behar dute, ezagutzak berriro ere gizartera itzuli ahal izateko. Ildo horretatik, ezin dugu giza gaitasunik galdu eta, hori dela eta, lanbide-orientazioak garrantzi handia du. Funtsezkoa da gure gazteek egindako hautaketan inguruko gizartearen benetako beharrianak kontuan hartzea. Eta hautaketa hori ezin dute hainbat faktorek baldintzatu, hala nola genero estereotipoek. Esan dugunez, ezin dugu gure gazteen talentua galdu.

Gida honek ikasleak orientatzeko eginkizuna duten pertsonentzat erreminta erabilgarria izan nahi du, ikasleei lanbide-etorkizunari eta, azken finean, bizitza-proiektuari buruz gogoeta egiten laguntzeko. Eta, horri lotuta, gizarte dinamikoagoa lortzeko eta pertsona guztientzat bizi kalitate hobea egon dadin.

Debegesak, Debabarreneko garapen jasangarrirako agentzia moduan, eskualdeko estrategiak balio sorkuntzara bideratu nahi ditu, eta ildo horretatik, apustu argia egiten dugu giza kapital guztia prestatu, gaitu eta pertsona horien talentua eta sormena garatzearen alde. Modu horretan mantendu eta hobetu dezakegu lurralde honetan bizi diren pertsona guztien egoera.



# Lanbide proiektua

3

Ikasketak, karrera eta etorkizunerako lanbidea hautatzea ez da bide erraza. Horretarako, ez da nahikoa lanbide baten irudi idealizatua izatea, beharrezkoa da hainbat ikuspuntu bat ebaluatzea eta, batzuetan, baztertu egiten ditugu.

Behar- beharrezko lehenengo pausoa gure interes pertsonalak eta profesionalak, gure alde indartsuak eta ahulak identifikatzea da, gure buruari zertan lan egin **AHAL** dudan eta zertan lan egin **NAHI** dudan galdetzeko.

Lanbiderako prestatu ahal izateko, ezinbestekoa da horren inguruan helburu argia izatea, hau da, lanbide-proiektua definitu behar da, jarraian zehazten diren pausoei jarraituz:

## 1. Autoezagutza eta geure burua ezagutzea

- Nolakoa naiz? Zein ezaugarriren bidez definitu naiteke?
- Zein jardueratan gailentzen naiz? Zein dira nire trebetasunak?
- Zein dira nire motibazio pertsonal eta profesionalak?
- Zein dira nire mugak? Badaukat puntu ahulik?
- Zein lan egin nahi dut? Eta, garrantzitsuagoa dena, zer lan baldintza onartzeko prest nago?

## 2. Lan merkatua ezagutzea

- Zein lan mota daude?
- Zer eskatzen dute enpresek?
- Zein lanpostu daude?
- Zer ezaugarri eskatzen dituzte arlo horretako lan eskaintzek?

## 3. Jomugak eta helburuak



# Bazenekien....

Sexua eta Generoa askotan modu okerrean sinonimotzat erabiltzen ditugun bi kontzeptu dira, baina ez dute gauza bera esan nahi.

**SEXUA** EME eta AR moduan definitzen gaituzten ezaugarri biologiko, anatomiko eta fisiologikoen multzoa da. Naturak zehazten ditu eta unibertsalak dira, ez dute kontuan hartzen Historiako zein unetan edo planetako zein puntutan gauden. Adibidez: XVIII. mendean Konstantinoplan, gaur egungo Istanbulen, jaiotako emeak eta 1990. urtean Debabarreneko udalerri batean jaiotako emeak sexu-ezaugarri berberak izango dituzte, hala nola, XX kromosoma, umetokia eta bagina, eta arren kasuan, XY kromosoma, prostata eta zakila izango dituzte.

Bestalde, **GENEROA** gizarte-eraikuntza da. Horren oinarrian ez daude desberdintasun fisiologikoak, EMAKUME eta GIZON moduan definitzen gaituztenak. Sexuaren eraikuntza psikosoziala da eta ez da ez berezkoa ez unibertsala, hau da, ikasi egiten da eta hezi egin daiteke. Adibidez: Istanbulen jaiotako emakumeak eta Debabarreneko udalerri batean jaiotako emakumeak gizarte-ezaugarri oso desberdinak izango dituzte. Beste horrenbeste gertatzen da gaur egungo gizon-emakumeak jatorri bereko baina belaunaldi desberdineko gizon-emakumeekin alderatuz gero.

GENEROAK ezaugarri emozional, afektibo, intelektual eta portaerazkoak definitzen ditu, gizarte eta garai bakoitzak emakumezko zein gizonzkoen berezko eta era natural moduan esleitzen dituenak.

Beste adibide bat ipintzearren, duela 50 urte gizon-emakumeek bizimodu oso desberdinak zituztela esan dezakegu. Emakumeek ikasi egiten zuten, baina helburu nagusia ezkontzea zen, eta seme-alabak zituztenean, balizko enplegua bertan behera uzten zuten umeak hazteko eta "etxeoandre" bihurtzeko. Gaur egun, emakumeek ondo ordaindutako enpleguak nahi dituzte, karrera teknikoak ikasten dituzte, teknologiak menderatzen dituzte, etab.

Gizonen kasuan ere, genero-igurikimenei dagokienez aldaketa garrantzitsua gertatu da. Lehen, familiaburuak zirenez, gizonen eginkizun batzuk familia mantentzea eta familiari bizirik irauteko beharrezko baliabide ekonomikoak ematea ziren, baina gaur egun, emakumea lan-munduan murgildu denez eta familiaren ekonomia gizonaren soldataren mende bakarrik ez dagoenez, gizonari etxeo beharretan inplikatzeko eta gurasotasun arduratsua egikaritzeko eskatzen zaio.



# Zer lotura dute Sexuak eta Generoak?

5

Garrantzitsua da jakitea nola egiten garen emakume eta gizon. Jaiotzen garenean, informazioa jasotzen dugu eta horrek bideratzen gaitu etorkizunean gutaz espero duten horretara eta horrek adierazten digu nola pentsatu, sentitu eta jokatu behar dugun aurretik ezarritako etorkizun horretara egokitzeko.

Horretarako, garrantzitsua da sexua-generoa sistema horretan elkarrekin eragiten duten oinarrizko zenbait kontzeptu ezagutu eta bereiztea:

**ROLa**, María Molinerren gaztelaniaren erabilerari buruzko hiztegiaren arabera, "norbaitek leku edo egoera batean gauzatzen duen eginkizuna edo egitekoa" da. Termino hori antzerkitik dator eta talde edo klase zehatz bateko pertsonen jokabidea definitzen duten arauen multzoa (oro har, idatzita ez dagoena) adierazten du, talde moduan ulertuta ezaugarri zehatz batzuk biltzen dituzten pertsonen multzoa. Gizarte bakoitzak zuzena eta ez-zuzena definitzen duten arauak ditu, eta pertsonak horien arabera jokatzeari espero da:

**Rolak = kultura-arauak + igurikimenak**

Pertsonak aldi berean rol bat baino gehiago izaten ditugu, hala nola, alabaren edo semearen, amaren edo aitaren, ahizparen edo anaiaren rola, etab. Rol horiek erraz aldatu egiten dira bizi garen unearan edo lekuaren arabera. Rol horiek erraz moldatu daitezke batzuk besteekin eta gatazkarik ez sortu (adibidez, alabaren rola eta ahizparen rola) edo rolek elkarrekin talka egin dezakete eta zailtasunak sortu (adibidez, nerabe bat haur baten moduan hartzen dugunean baina berarengandik helduaren erantzuna espero dugunean). Generoaren rola, neskak edo mutilak izatearen arabera gizartean izan behar dugun eginkizuna adierazten diguna, irudikatu behar dugun oinarrizko roletako bat da.



**ESTEREOTIPOAK** zerbaiten eredu edo ideia sinplifikatuak eta oro har onartzen direnak dira. Estereotipoak kolektibo bati



buruz PENTSATZEN duguna laburtzen du. Estereotipoak gizarte-elkarreraginaren emaitza dira eta ez dira indibidualak, inguruko pertsona gehienek elkarbanatzen dituzte. Behin estereotipoak eratuta, oso zurrinak dira eta ez dira erraz aldatzen, eta ez dira esperientzian behar den beste oinarrituta egoten. Talde horretako gizabanakoren baten jokabidea gure estereotipoarekin bat ez datorrela ikusten dugunean, jokabide hori baztertu eta "araua baieztatzen duen salbuespena" dela esaten dugu, jasotako informazioa alde batera utzita. Hala ere, behatutako jarrera gure estereotipoarekin bat badator, indartu egiten dugu, normala dela eta "argi zegoela" pentsatuz.

6

**GENERO ESTEREOTIPOA** emakumea edo gizona izateko eta horren arabera jokatzeko eredua da. Femeninoa eta maskulinoa bereizten dituen rolen multzoa da eta eragina du jarreraren, ikasketen, afizioen garapenean, besteek tratatzeko duten moduan, pentsatzeko moduan eta sentitzeko moduaren garapenean. Estereotipo horien gauzatzeari esaten diogu **GENERO ROLA**.

Aurretik ezarritako ideia edo estereotipoen eraginez, talde bat modu desberdinean ebaluatzen dugu kideei buruz ditugun sinesmenak positiboak edo negatiboak diren kontuan hartuta. Ebaluazio hori edo talde horri buruz SENTITZEN duguna **AURREIRITZIA** da. Aurreiritzi horiek estereotipoetatik ateratzen dira, eta horien eraginez, modu batean edo bestean JOKATZEN dugu talde horrekin, eta horri **BEREIZKERIA** esaten zaio.



Hori guztia garrantzitsua da, izan ere, rola bereganatzeko prozesuari **SOZIALIZAZIO** esaten zaio. Rolek funtzionatu dezaten, oso bereganatuta egon behar dira, eta beraz, berezkoak izan behar dira, eta jokatzeko modu egokia dela pentsatu behar dugu. Hasieran paper bat antzezten dugu, eta behin eta berriro antzeztuta, egintza automatikoa bihurtzen da eta, azkenean, izateko modua. Hasieran, rolera egokitzeko prozesua hasten denean, kontzienteak gara, baina denborak aurrera egin ahala automatizatu egiten dugu.

Rol horiek hiru informazio iturri handik edo osagai sozializatzailek transmititzen dituzte: **Familiak, Ikastetxeak eta Kulturak**.



**Familia** da gure lehenengo osagai sozializatzailea. Jaiotzen garenean, inguruko munduarekin ditugun harremanak familian zentratzen dira. Familiaren barruan ez dira aita eta ama bakarrik sartzen, izan ere, kasu gehienetan horien eragina handiena izan arren, gure unibertso txiki horretan aitona-amonak, izeba-osabak, lehengusuak eta abar sartzen dira. Aipatzekoa da Familia osatzen dutela odolezko loturarik ez duten pertsonak ere, izan ere, nire amak edo aitak adiskide estu-estuak badituzte, horiek ere eragina izango dute, nirekin denbora igaroko dute eta.

Azken 50 urteetan familiaren eraketan aldaketa garrantzitsua gertatu da, iraganean oso ohikoak ez ziren edo imajinatu ere egiten ez ziren familia motak sortu baitira, hala nola guraso bakarreko familiak, homoparentalak, berrerratuak, etab. Horrez gain, gizartean nesken eta mutilen arteko hezkuntza-desberdintasunak garaitu direla pentsatzen da, gizarte “modernizatuan” murgilduta gaudelako. Zernahi gisaz, praktikan egiaztatu daiteke haurtzarotik generoaren arabera sozializazio prozesua mantentzen dela, eta horrek rol tradizionalak iraunarazten dituela.



Horren adibide bat da jaiotzean neska arrosaz jantzen dela eta mutila urdinez, eta “neskentzako” eta “mutilentzako” jostailu desberdinak oparitzen zaizkiela, hasiera-hasieratik nesken eta mutilen arteko desberdintasuna ezarriz. 1980ko hamarkadan sozializazio prozesu horretan aldaketa gertatu zen, eta berdintasuna sustatzeko asmoz, neska asko modu “maskulinizatuan” sozializatu zituzten, urdinez jantziz eta ordura arte mutilei erreserbatutako jardueretan aritzea bultzatuz, hain zuzen ere, oldarkortasuna, lehiakortasuna eta individualismoa sustatzen duten jardueretan. Era berean, tradizioz emakumeenak izandako eginkizunak, hala nola sukaldaritza eta joskintza alde batera utzi ziren, jarduera horiek generoen arteko desberdintasuna mantentzen zutela ulertu baitzen. Baina urteek aurrera egin ahala, horrek inkoherentzia eragin du, eta gaur egun gazteek aurkako mezuak jasotzen dituzte, eta horren ondorioz, aldi berean mezu tradizionalekin eta berdintasunezko mezuekin bizi behar dute.

**Ikastetxea** ezinbesteko osagai sozializatzailea da, horren bidez, gure ikuspuntuak familia-zirkuluaz harago hedatzen baitira, gure informazioa aberastuz eta aukera berriak baloratuz. Familia, kultura eta bizimodu desberdinak dituzten pertsonekin ikasten dugu, eta hori dela bide, gure jatorrizko familian ezarritako arauak onartzen ditugun edo ez ebaluatzen dugu.

Ikastetxea generoaren eragina duten pertsonak osatzen dute, eta jarrerak modu desberdinean ebaluatzen ditu jarrera horiek egiten dituen pertsona neska edo



mutila den kontuan hartuta, baina ia beti konturatu gabe eta ziurrenik nahi gabe. Hala ere, hainbat ikerketak erakusten dute pertsona helduen estereotipo tradizionalak jarreraren eskema honen antzekoa dutela:

Norbaiten jarrera honelakoa denean...	Neska bada, honelakoa dela esaten da...	Mutila bada, honelakoa dela esaten da...
Aktiboa	Urduria	Geldiezina
Tematia	Egoskorra	Saiatua
Sentikorra	Delikatua	Emagizona
Trebea	Baldarra	Bere buruaz ziur dagoena
Desinhibitua	Maltzurra	Atsegina
Esanekoa	Otzana	Ahula
Aldartetsua	Histerikoa	Grinatsua
Adoetsua	Oldartsua, pentsatu gabe jokatzeko duena	Ausarta
Barnerakoaia	Lotsatia	Gauzak ondo pentsatzen dituena
Jakinguraduna	Galdetsua, kuxkuxeroa	Adimentsua
Zuhurra	Zentzuduna	Koldarra
Banatzen ez badu	Berekoia	Berea defendatzen duena
Makurtzen ez bada	Oldarkorra	Indartsua
Iritzia aldatzen badu	Apetatsua, aldabera	Bere akatsak aitortzeko gai dena

Taula hemendik hartuta: Vázquez, Norma. El ABC del género. Asociación Equipo Maíz

**Kultura** edo Gizartea da nerabegarotik gudan eragin gehien daukana, taldeko presioaren, berdinekiko kohesioaren eta komunikabideetatik igorritako mezuen bidez. Telebistako serieetan, zinemako filmetan, abestietan, eta abarretan transmititzen den neska-mutilen, gizon-emakumeen irudiak rol tradizionalak mantentzen ditu, nahiz eta duela 50 urte baino modu zoliagoan transmitituta egon. Hori dela eta, mezu arriskutsuagoak dira, hautemateko askoz zailagoak baitira, itxuraz “berdintasunezkoak” diren mezuen azpian ezkutatuta egoteagatik.





Gaur egungo gizartea, Berdintasunez bizi garela pentsatu nahi izan arren, gizarte patriarkala da. **PATRIARKATUA** gizarte-antolaketa sistema bat da, eta horretan, gizonak eskura dauden baliabideen gaineko sarbidea eta kontrola dute eta emakumeak zein gizarte posiziotan kokatzen diren hautatzen dute. Askotan esaten da herrialde eskandinaviarretan Berdintasuna nagusi dela eta horiek direla guk imitatu beharreko herrialdeak, baina oraindik ez dago benetako berdintasunik, herrialde patriarkalak izaten jarraitzen dute. Gure inguruan azken urteetan aurrerapen garrantzitsuak lortu dira, eta emakumeek duela gutxi pentsaezinak ziren botere mailak lortu dituzte, baina ezin dugu ahaztu **Berdintasuna ez dela tradizioz gizonen okupaturako munduan emakumeek ikasi edo lan egin ahal izatea, lanaren sexu-zatiketa hori desagertzea baino.**

Berdintasuna ez da emakumeen gauza bakarrik, gizonak ere onurak lortzen dituzte haien generotik askatzen zaienean, eta lanbide-etorkizuna askatasunez hauta dezaketenean.

### 1. DINAMIKA: GENERO ESTEREOTIPOAK.

### 2. DINAMIKA: ZER LORTU DUT ETA NOLA EGIN DUT?

### 3. DINAMIKA: ZER BALORATZEN DUT LANEAN?



# Lan merkatua ezagutzea

Lehenengo ulertu behar duguna da gure bizimodua 3 esparru berezitik osatzen dutela, eta esparru horiek berezko ezaugarriak dituztela:

ESPARRU PUBLIKOA	ETXEKO ESPARRUA	ESPARRU PRIVATUA
Esparru produktibo-lanekoa, profesionala, politikoa, teknologikoa eta soziala.	Esparru erreproduktiboa, etxekoa eta familiakoa.	Norberarentzat dagoen denbora eta espazioa.
Esparru honetan gizartearen egitura sozioekonomikoak definitzen dira.	“Jarduerarik ezarekin” lotuta dago, eta hemen hazkuntza, afektuak eta mendeko pertsonen zainketa egiten dira eta beharizan pertsonalak asetzen dira.	Esparru publikotik eta etxeko esparrutik urrunduta dago.
Esparru hau <b>IKUSGAI</b> eta <b>ORDAINDUTA</b> dago.	Esparru hau ez dago <b>IKUSGAI</b> eta <b>EZ DA ORDAINTZEN</b> .	Pertsona landu egiten da gero esparru publikoan proiektatzeko.
Esparru honetan tradizioz <b>GIZONA</b> kokatzen da.	Esparru honetan tradizioz <b>EMAKUMEA</b> protagonista da, eta gizarteak ez du behar den beste baloratzen.	Emakumeengan etxeko esparruarekin nahasten da, eta espazio hau ostu egiten zaie.
Esparru honetan ondo garatzeko, hezkuntzaren bidez talentuak eta anbizioak sustatu eta kanporantz, ekintzarantz eta independentzia ekonomiko, afektiborantz eta ekintza eta irizpide independentziarantz orientatzen zitzairen.	Esparru honetan ondo garatzeko, intimitaterantz eta barnerantz, mikrosozialerantz eta mendekotasun ekonomiko, afektiborantz eta ekintza eta irizpide mendekotasunerantz orientatzen zitzairen.	Esparru publikotik eta etxeko esparrutik urrunduta dago.

Gutxitan hitz egiten dugu enpleguari buruz eta askotan lanari buruz, baina gauza bera dira? **LANA** ahalegin fisiko edo intelektuala eskatzen duen edozein jarduera da



eta gizarterako aberastasunak eta ondasunak ekoiztera aplikatzen da eta gizarteari eusten dio, lanik gabe ez litzateke-eta gizarterik egongo. Gizakiak naturarekin duen funtsezko eta beharrezko lotura da eta **nahitaez ez da ordaindua izan behar**. Horregatik ez da zuzena esatea emakume bat etxeakoandrea dela eta ez duela lanik egiten, lan egiten du, baina horren truke ez du soldatarik jasotzen. Lanik ez egiteak jarrera pasiboa du lotuta, eta hori inola ere ez zaie aplikatzen haien etxean etxeo zereginak egiten aritzen diren pertsoneri.

11

Bestalde, **ENPLEGUA** ahalegin fisiko edo intelektuala eskatzen duen jarduera da, aberastasunak eta ondasunak ekoizteari aplikatzen zaio eta gizarterako beharrezkoa da, baina **nahitaez ordaindu egiten da**.



Bi kontzeptu horiei lotuta bi lan tipologia daude. Batetik, **LAN PRODUKTIBOA** ondasunak eta zerbitzuak ekoiztea da, gizarteari eta ekonomiari begira lan moduan aitortuta daudenak. Truke balioa du, hau da, merkatuan elkartrukatu egiten da, eta ordainduta eta ikusgai dago. Gure egunerokotasuna eraikitzeko erreferentea da eta tradizioz gizonetzoei lotuta egon da.

Bestetik, **LAN ERREPRODUKTIBOA** familiaren beharrianak asetzera bideratuta dago eta esparru pribatu-etxeokan garatzen da. Erabilera-balioa du, hau da, beharrianak asetzen ditu eta ezin da etekin ekonomiko moduan zenbatu. Hori dela eta, ez da ordaindua eta lan ikusezina izaten da. Gehienbat emakumeek egiten dute, horretan gaituago daudela ulertzen baita eta etxeo eginkizunetarako bertute handiagoak baitituzte.

Baina... zer da **lan merkatua**? Lan merkatua leku jakin batean dagoen enplegu eskariaren eta eskaintzaren multzoa da, eta leku horretan lan indarra erosi eta saltzen da.

Enplegu bat lortzeko hautagaiak beharrezko betekizunak biltzen dituen jakiteko, enpresek langileak modu desberdinean hautatzen dituzte, besteak beste, elkarriketa pertsonalen, proba eta azterketen edo "curriculum vitae" aztertzearen bidez.



Lanpostu edo okupazio bakoitzerako langilearen profila egiten da, eta hautagaiak nahitaez izan behar dituen gutxieneko betekizunak ezartzen dira. Betekizun horiek kanal askotatik iragartzen dira, hala nola prentsa idatziaren edo irratia bidez, lan-poltsen bidez, enpresako iragarkien bidez, etab.

Hona hemen lanpostu bat betetzeko aurkeztu den pertsona ebaluatzean kontuan hartzen diren alderdiak:

- ✓ Egindako ikasketak.
- ✓ Lanpostuarekin lotutako ezagutzak.
- ✓ Prestakuntza osagarria: hizkuntzak, ofimatika, ikastaroak, mintegiak, etab.
- ✓ Laneko esperientzia orokorra eta lanpostuari dagokion esperientzia berezitua: praktikak, boluntariotza, aurreko enpleguen esperientzia, etab.
- ✓ Komunikazioaren, talde-lanaren arloko trebetasunak eta gizarte-trebetasunak oro har.
- ✓ Deskribatutako prestakuntza eta esperientzia egiaztatzeko dokumentazioa.



Lan merkatua etengabe aldatzen da eta eskakizunak ere hala aldatzen dira. Hori dela eta, etengabeko prestakuntza ezinbestekoa da. Nahi den enplegua lortzeko ditugun urritasunak edo gabeziak aitortu eta horiek beste indargune batzuekin gainditzeko edo konpentsatzeko ahalegina egin behar da.

Garaia aldatu den arren eta jende askoren ustez laneko sexu-desberdintasunak gainditu diren arren, hori ez da guztiz egia. Gaur egun oraindik lanbide batzuetan batez ere emakumeak aritzen dira (lanbide feminizatu esaten zaie) eta beste batzuetan batez ere gizonak (lanbide maskulinizatu esaten zaie). Adibidez: eraikuntza, ingeniariak eta teknologia lanbide maskulinizatuak dira, eta hezkuntza, osasuna eta gizarte-esparrua lanbide feminizatuak dira.



Hori ez da besterik gabe gertatzen, **“LANAREN SEXU ZATIKETAREN”** emaitza da. Hau da, argi eta garbi bereizten da nork egin behar dituen eginkizun eta lan jakin batzuk emakumea edo gizona den kontuan hartuta. Zatiketa horrek orain arte Gidan jorratutako gaiekin, genero bakoitzean aplikatzen diren estereotipoekin, ustez genero bakoitzari erreserbatuta dauden espazioekin, eta abarrekin zerikusia du.

Lanaren sexu-zatiketa horrek ikasketen hautaketan ere isla du: gaur egun, goi mailako ikasketetan emakume gero eta gehiago egon arren, joera hori erakusten duten “nesken karrerak” eta “gizonen karrerak” daude oraindik ere. “Nesken karrerak” beste pertsona batzuk zaintzearekin eta harremanekin zerikusia dute (Maisutza, Psikologia, Medikuntza, Gizarte Lana...) eta “mutilen karrerak” trebetasun teknikoagoekin zerikusia dute, eta ez dira harremanei oso lotuta egoten (Ingeniaritza Teknikoak eta Goi mailako Ingeniaritzak, Informatika, Matematika...).

Ikasketak sexuen arabera hautatzeak pentsa daitekeena baino garrantzi handiagoa du, lanaren sexu-zatiketa ezartzen baitu, eta horren eraginez, mantendu egiten dira alokairuen arloko desberdintasunak, batez ere emakumeek edo batez ere gizonak gauzatutako lanbideen arteko ospe desberdintasuna (gizarte aitortpena bera da irakaslea edo gizarte-langilea den emakumearen eta ingeniaria edo arkitektoa den gizonaren kasuan?), etab.

## NON BILATU ENPLEGUA?

Enplegua bilatzen hasteko iturri askotara jo daiteke. Iturri horien tipologia askotarikoa da, bilaketa egiteko hautatzen den merkatuaren arabera.



Laneko “ageriko merkatua” eta “merkatu ezkutua” izenekoak daude. **Ageriko merkatua** argitara ateratzen diren lanpostu guztiek osatzen dute, eta beraz, pertsona interesdun guztiek ezagutzen dituzte edo ezagutu ditzakete; modu horretan, lehia oso handia izan daiteke eta, gainera, norbere profila eskatutakora al bait gehien egokitzen ahalegindu behar da. Ageriko merkatu hori lan-iragarkiek, ezagutzen diren pertsonen sareak, orientazio eta enplegu zerbitzuek, langileak hautatzeko enpresek eta aldi baterako laneko enpresek (ABLE) eta internetek osatzen dute. Gaur egun, azken hori informazio-iturri agortezina bihurtu da.



Laneko **merkatu ezkutua** modu publikoan deitzen ez diren lanpostuek osatzen dute, hau da, eskaintako lanpostu guztien %60 gutxi gorabehera. Merkatu horretan, bilaketa metodo ohikoenak harreman pertsonalak eta autohautagaitza, eta enpresetara edo lantokietara egindako bisitak dira; azken horietan, norbere burua enpresari eskaintzen zaio aurretik lan-eskaintzarik egon gabe.

#### 4. DINAMIKA: ETXEKO LANAREN BANAKETARI BURUZKO DATUEN ANALISIA

#### 5. DINAMIKA: LAN IRAGARKIEN ANALISIA. ZER ESKATZEN DUTE ENPRESEK?

#### 6. DINAMIKA: NIRE INTERESEKO SEKTOREAREN ANALISIA



# Jomugak eta helburuak ezartzea

15

Norbere buruari buruzko gogoeta sakona eta jomugatzat dugun lan merkatuaren analisi zorrotza egin ondoren, lanbide-proiektua planifikatu behar da zentratzen laguntzeko, eta epe labur, ertain eta luzean lortu beharreko helburuak argi izan behar dira. Dena den, helburu horiek denboran aldatu egin daitezke, batez ere epe luzera planifikatzen direnak.

Lanbide-proiektu hori planifikatzeko, hainbat alderdi hartu behar dira kontuan:

1. **HELBURU PROFESIONALA:** prozesu honen azken jomuga aztertu diren aukera desberdinen artean enplegu bat aurkitzea da. Jomugak epe luzeak dira, eta bitarteko helburuak edo egin beharreko jardunak, epe laburrekoak dira.

Helburu horiek zehatzak eta errealistak izan behar dira, modu positiboan formulatuta egon behar dute eta lan-testuinguruaren ezaugarriak kontuan izan behar dituzte. Nahitaez ez da helburu bakarra egon behar, zenbait egon daitezke eta enplegu-aukera desberdinak bildu.

2. Helburu bat edo batzuk ezarri ondoren, balizko **ALTERNATIBAK** finkatu behar dira, lanbide hori gauzatu ahal izateko prestakuntza eta esperientzia beharrezkoa den edo ez kontuan hartuta, eta hala bada, prestakuntza eta esperientzia hori nola lor daitezkeen aztertu behar da.



3. Amaitzeko, finkatu diren balizko alternatibak garatzeko planifikatutako **JARDUERAK** edo jardunak gauzatzen eta gure xedeak jardun zehatzen bidez burutzen hasi behar da.



#### 7. DINAMIKA: LANBIDE PROIEKTUA

#### 8. DINAMIKA: ESKUALDEKO EGITURA EKONOMIKOA ETA EKOIZPEN SEKTOREAK EZAGUTZEA





# J ARDUERA ONAK. Iradokizun batzuk

17

1. Emakumeak eta gizonak **agerian jartzen dituen hizkuntza** erabili behar da beti.
2. **Genero-desberdintasunak kontuan hartzen dituen curriculum**a diseinatu behar da, desberdintasun horiek gainditu ahal izateko. Nesken artean trebetasun psikomotorrak eta teknikoak eta mutilengan gizarte- eta komunikazio-trebetasunak eskuratzea sustatu behar da.
3. **Emakumeen eta gizonen eginkizuna agerian utzi behar da** orain arte horrelakorik egin ez den arloetan. Erreferente alternatiboak aurkeztu behar dira, eta horietan, esaterako, gizonak eta mutikoak pertsonak zaintzen ager daitezke, eta emakumeak tradizioz gizonezkoenak izan diren esparruetan, hala nola zientzian. Horrez gain, arlo horretan emakume gutxi zergatik ezagutzen diren azaldu behar da (adibidez, bikoteekin lan egiten zuten emakume zientzialarien kasua, Historian aitortutako bakarra gizona izaten da eta).
4. **Ikasleak sentibilizatu eta kontzientziatu behar dira etxeko eginkizunen balioari eta erantzukidetasunaren garrantziari dagokienez.** Etxeko lanak herrialde bateko ekonomiarako balio handia duela aitortu behar da.
5. **Emakumeen jakituriak bizitza pribatuarekin eta bizitza publiko edo zientifikoarekin duen lotura ikusi behar da.** Adibidez, sukaldeko errezetak erabil daitezke kimikako eskoletan (materialaren adibidea, "La Química de la Cocina" Solsona, Nuria, 2002 eta 2003).
6. Ikasleen **gurasoekin bilerak egin behar dira** aurreiritzien eta estereotipo sexisten gaia eta horien gainditzearen garrantzia jorratzeko.
7. **Berdintasunaren alde izandako lorpenak nabarmendu behar dira**, eta ez lortzeko dauden aldarrikapenak bakarrik.



# LINK INTERESGARRIAK

18

- **Euskal Enplegu Zerbitzua:** [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)
- **Estatuko Enpleguaren Ataria (iraganeko [www.inem.es](http://www.inem.es)):**  
[www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)
- **Estatuko Enpleguaren Zerbitzu Publikoa:** [www.sepe.es](http://www.sepe.es)
- **Emakumearen Euskal Institutua:** [www.emakunde.euskadi.net](http://www.emakunde.euskadi.net)
- **Emakumearen Institutua (Estatukoa):** [www.inmujer.migualdad.es/MUJER](http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER)
- **Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila:** [www.euskadi.net/r33-2411/eu/](http://www.euskadi.net/r33-2411/eu/) (erdi eta goi mailako prestakuntza zikloetarako sarbideari, azken deialdiei, gaiei, eta abarri buruzko informazioa)
- **Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila:**  
[www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net)
- **Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila (etengabeko prestakuntza):** [www.hiru.com](http://www.hiru.com)
- **Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila (ikasleen web orria):** [www.ikasle.net](http://www.ikasle.net)
- **Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea:** [www.ehu.es](http://www.ehu.es)
- **Hezkuntza Ministerioa (Estatukoa):** [www.mec.es](http://www.mec.es)
- **Gazteriaren Institutua (Estatukoa):** [www.injuve.mtas.es](http://www.injuve.mtas.es)
- **Gazteentzako Informazioaren eta Aholkularitzaren Europako Agentzia (European Youth Information and Counselling Agency):** [www.eryica.org](http://www.eryica.org) (ingelesez)

**DEKALOGOIA:**

1. **Berdintasuna arlo GUZTIETAN eman behar delako.**
2. Neskak ez garelako beirazkoak eta mutilak altzairuzkoak.
3. **Parekoak garenez, gauza berberak egin ditzakegu.**
4. Matematikak ez direlako mutilen kontua eta hizkuntza neskena.
5. **Irtenbide eta soldata oneko lan on bat nahi dugulako.**
6. Jaiotzetik dena dakien inor ez dagoelako eta dena ikas daitekeelako.
7. **Ez dagoelako “nesken” lanik eta “mutilen” lanik.  
PERTSONEN lanak dira.**
8. Indarra baino gehiago trebetasuna behar delako.
9. **Aldaketa norbanakoaren aukera txikiekin hasten delako.**
10. Generorik gabeko etorkizuna posible delako, zeinetan kontuan hartuko dena gure gaitasuna eta ahalegina izango baitira eta ez gure sexua.