

GENERO-IKUSPEGIA CURRICULUMEAN ETA ARAUBIDE BEREZIKO ETA LANBIDE HEZIKETAKO IKASKETETAKO IRAKASKUNTZA-JARDUERETAN TXERTATZEKO GIDALIBURUA

Lanerako Prestakuntza eta Orientabiderako (FOL) eta Enpresa eta Ekimen Sortzailerako (EES) proposamen zehatzak

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

GENERO-IKUSPEGIA CURRICULUMEAN ETA ARAUBIDE BEREZIKO ETA LANBIDE HEZIKETAKO IKASKETETAKO IRAKASKUNTZA-JARDUERETAN TXERTATZEKO GIDALIBURUA

Lanerako Prestakuntza eta Orientabiderako (FOL) eta Enpresa eta Ekimen Sortzailerako (EES) proposamen zehatzak



Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2016

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red *Bibliotekak* del Gobierno Vasco:

<http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Lanerako Prestakuntza eta Orientabiderako (FOL) eta Enpresa eta Ekimen Sortzailerako (EES) proposamen zehatzak

Materialaren egilea: Orebe Hezkuntza SL, eta haren izenean Fernando Oregi Altube, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailarentzat, 2013, honako hauekin lankidetzan arituta:

Begoña Arraiz Argoitia, Etengabeko Ikaskuntzako teknikaria, Hezkuntza Berriztatze-ko Zuzendaritza, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Eusko Jaurlaritza.

Haizea Careaga Abaitua, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako teknikaria, Lankidetzaren arloa, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea. Eusko Jaurlaritza.

Susana Carramiñana García, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako teknikaria, Araubide Juridikoaren eta Zerbitzuen Zuzendaritza, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Eusko Jaurlaritza.

José Miguel Oskoz Isazelaia, Lanbide Heziketaren alorreko koordinatzailea, EEI-IVAC, Lanbide Heziketaren Ezagutzaren Euskal Institutua, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Eusko Jaurlaritza.

Argitaraldia: 1.a, 2016ko otsaila

© Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila

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

Diseinua: *EkipoPO*

Sarrera

Gidaliburu hau Araubide Bereziko eta Lanbide Heziketako ikasketetako irakasleei zuzenduta dago, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz bideratutako prestakuntza proaktiboan aurrera egiteko baliabide gisa. Gidaliburu honen edukien bitartez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa ikasketa horietako curriculumean eta irakaslanean zeharka aplikatzeko laguntza eskaini nahi da.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa zeharka lantzeko beharra hainbat arauditan dago jasota, bai hezkuntzaren esparruan, bai berdintasun-politiken esparruan. Araudiak, ikasleen sexu-diskriminaziorik ezaz gain, berdintasunerantz bideratutako prestakuntza proaktiboa sustatzeko premia planteatzen du. Prestakuntza horrek ezinbestean honako hauek dakartza berekin:

1. Genero-ikuspegitik aztertzea ikasleen ikasketa- eta lanbide-egoera, bai eta egiten ari diren prestakuntzak helburu duen lan-merkatuaren egoera ere.
2. Beren lanbide-prestakuntza bera duten emakumeen eta gizonen lan-jardueran eta lanbide-karreran dauden desberdinkeriak identifikatzea.
3. Ikasleen prestakuntza-aldian eta helburu duten lanbide-arloan emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra lortzeko dauden oztopoak ezabatzea.
4. Emakumeen eta gizonen egiazko lan-berdintasunerantzko aurrerapenak ahalbidetzea, haien prestakuntza-prozesuan, lanbidean eta lan-ingurunean.

Espero dugu gidaliburu honetako edukiak erabilgarriak izango zaizkiela irakasleei eta ekarpenak egin ahal izango dizkiogula gure esparrutik emakumeen eta gizonen berdintasunezko gizarte baten eraikuntzari.

Aurkibidea

| | |
|---|----|
| Aurkezpena | 9 |
| 1. Zergatik txertatu genero-ikuspegia? | 11 |
| 1.1. Berdintasunari eta Hezkuntzari buruzko Legea eta arau-esparrua betetzeko | 11 |
| 1.2. Hezkuntza-arloan oraindik emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak daudelako..... | 15 |
| 2. Nola txertatu genero-ikuspegia irakaslanean? | 21 |
| 2.1. Zer da genero-ikuspegia?..... | 21 |
| 2.2. Genero-ikuspegia irakaslanean txertatzeko jarraibideak | 22 |
| 3. Nola txertatu genero-ikuspegia lanbide heziketako zikloetan? Arte plastikoetako eta diseinuko araubide bereziko irakaskuntza-zikloen adibidea | 41 |
| 3.1. Helburu berriak eta helburu berrituak | 42 |
| 3.2. Lanbide-profila..... | 43 |
| 3.3. Zikloaren helburua..... | 44 |
| 4. Nola txertatu genero-ikuspegia lanerako prestakuntza eta orientazioko (FOL) eta enpresa eta ekimen sortzaileko (EES) modulu- eta irakaskuntzarako irakaslanean? Unitate didaktiko osagarrietarako proposamena | 49 |
| 4.1. Unitate didaktiko osagarrien eskema orokorra | 51 |
| 4.2. 1. FOL Unitate Didaktikoa, FOL-1 Ud: «Lan-Berdintasuna: Zuri Guztiak ez dira Elurrak» («Lan-harremanen lege-esparrua, eskubideak eta betebeharrak») FOL moduluko 1. helburuari lotutako unitate didaktikoa) | 53 |
| 4.3. 2. FOL Unitate Didaktikoa, FOL-2 UD: «Emakumeentzako Lanbideak eta Gizonentzako Lanbideak?» («Lan-merkatutarako eta etengabeko prestakuntzarako sarbidea») FOL moduluko 3. helburuan kokatutako unitate didaktikoa)..... | 63 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4.4. | 3. EES Unitate Didaktikoa, EES-3 UD: «Zauria sendatzea baino, ez egitea hobe» («Segurtasun- eta higiene-arauak, osasuna eta bizi-kalitatea» EES moduluko 4. helburuan kokatutako unitate didaktikoa) | 74 |
| 4.5. | 4. EES Unitate Didaktikoa, EES-4 UD: «Lanbide ekintzailtza» («Ekintzailtza- eta enpresa-ekimenari lotutako gaitasunak» EES moduluaren I. helburuan kokatutako unitate didaktikoa)..... | 83 |
| 4.5.1. | Unitate didaktikoaren xedea | 83 |
| 5. | Eranskinak | 92 |
| 5.1. | I. eranskina: terminoen eta kontzeptuen glosarioa | 92 |
| 5.2. | II. eranskina: hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako jarraibideak | 101 |
| 5.3. | III. Eranskina: arau-esparrua | 103 |

Aurkezpena

Genero-ikuspegia Araubide Bereziko eta Lanbide Heziketako ikasketetako hezkuntza-interbentzioan txertatzeko *irizpideak, jarraibideak eta baliabideak* emateko asmoz sortu da gidaliburu hau.

Lehen atalean, genero-ikuspegia hezkuntza-interbentzioan *txertatzea zergatik den beharrezkoa azalduko da*. Besteak beste, zenbait lege-agindu bete beharra aipatuko da: hezkuntza-sistemari genero-ikuspegia hezkuntza-ereduan —eta, bereziki, hezkuntza-etapa desberdinetako ezagutza- eta diziplina-alor guztietako curriculumaren diseinuan eta garapenean— txertatu beharra ezartzen diotenak.

Baina, horrez gain, genero-ikuspegia txertatzeko premiaren alde egiten duten *arrazoi sozialak* ere jaso dira atal berean. Izan ere, errealitateak erakusten digu hezkuntzaren alorrean badirela oraindik ere desberdinkeriak emakumeen eta gizonen artean.

Bigarren atalak genero-ikuspegia irakaslanean txertatzeaz dihardu. Horretarako *genero-ikuspegia zer den azalduko da*, eta genero-ikuspegi hori Araubide Bereziko eta Lanbide Heziketako ikasketetako zikloetako eta modulueta irakaslanean txertatzeko *jardunbide orokorrak jasoko dira*. Jarraibide horiek 7 dira, eta adar eta heziketa-ziklo guztiei aplikatu dakizkieke:

1. Curriculumaren berrikustea.
2. Irudien eta hezkuntzaren erabilera inklusiboa egitea.
3. Material eta ikasliburu inklusibo eta hezkidetzailen hautaketa bultzatzea.
4. Emakumeen jakintza eta haien ekarpen sozial eta historikoa integratzea.
5. Ikasketa- eta lanbide-orientazio ez-sexista egitea.
6. Baliabideen eta espazioen eskuragarritasun bidezkoa sustatzea.
7. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea eta antzematea.

Hirugarren atalean, aurreko atalean adierazitako lehenengo jarraibidea jorratuko da, modu praktikoan: lanbide-zikloetako genero-ikuspegia berrikusiko da.

Hain zuzen, adibide praktiko gisa, *Araubide Bereziko irakaskuntzako ikus-entzunezko komunikazioaren eta komunikazio grafikoaren lanbide-arlo artistikoko tituluen curriculumei¹ aplikatuko zaie genero-ikuspegia*. Aplikatze hori zikloetako curriculumen maila guztietan gauzatzen da, orokorrenetik hasi

¹Hauek dira beren curriculumean genero-ikuspegia gidaliburu honetan jaso bezala txertatu duten Araubide Bereziko irakaskuntzako zikloak:

-Arte Plastikoak eta Animazio Diseinua, curriculumaren egokitzapena 2014ko urriaren 13an argitaratua.

-Arte Plastikoak eta Ilustrazio Diseinua, curriculumaren egokitzapena 2014ko uztailaren 30ean argitaratua.

-Arte Plastikoak eta Publizitate Grafikoko Diseinua, curriculumaren egokitzapena 2014ko urriaren 9an argitaratua.

-Arte Plastikoak eta Argazkigintza Diseinua, curriculumaren egokitzapena 2014ko urriaren 13an argitaratua

eta espezifikoen eraino: lanbide-profila, zikloaren helburuak, lanbide-moduluaren helburuak, ebaluazio-irizpideak eta edukiak.

Laugarren atalean, genero-ikuspegia Lanerako Prestakuntza eta Orientabideko eta Enpresa eta Ekimen Sortzaileko (EES) moduluaren programazioan txertatzeari buruz jardungo da.

Bi modulu horiek aukeratu dira heziketa-ziklo guztietan komunak diren moduluaren proposamen zehatzagoak garatzeko, bai eta lan-arloarekin duten loturarengatik ere. Atal horrek lau unitate didaktiko proposatuko ditu adibide praktiko gisa, eta ikasleekin zuzenean garatzeko baliabide eta jarduerak zehatzetarako iradokizunak eskainiko ditu. Hau da, jarraibide eta material espezifikoa jaso dira, ikasleekin FOLko eta EESko modulu komunak genero-ikuspegitik lantzeko eta horietan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aplikatzeko.

Material hori FOLrako hiru unitate didaktiko espezifikotan eta EESrako laugarren batean antolatu da. Lau unitate didaktiko horietako bakoitzak, aldi berean, elkarren artean harremana duten lau jarduerak edukiko ditu, eta horiek ikasleekin garatzeko ibilbide edo unitate didaktiko bat osatuko dute. Beraz, guztira hamabi jarduerak osagarri proposatuko dira FOLrako eta beste lau ESSrako.

FOLrako unitate didaktikoak honako hauek dira:

- «Lan-berdintasuna: zuri guztiak ez dira elurrak» unitate didaktikoa, FOL moduluko 1. helburuarekin lotua: enpleguaren, lan-baldintzen eta lan-harremanetako eskubideen eta betebeharren lege-esparrua.
- «Emakumeentzako lanbideak eta gizonentzako lanbideak?» unitate didaktikoa, FOL moduluko 3. helburuarekin lotua: bereziki lan-merkatutako sarbideari eta etengabeko prestakuntzari dagokienez, bai eta zaintzarako erantzunkidetasunari eta enplegurako prestutasunari dagokionez ere.
- «Zauria sendatzea baino, ez egitea hobea» unitate didaktikoa, FOL moduluko 4. helburuarekin lotua: bereziki segurtasun- eta higiene-arauei, lan-istripuei, osasunari eta lan-bizitzaren kalitateari lotua.

EESrako unitate didaktikoa honako hau da:

- «Ekintzailatza profesionala», EES moduluko 1. helburuarekin lotua: bereziki ekintzailatza- eta enpresa-ekimenari lotutako gaitasunei dagokienez.

Unitate didaktiko horietako irizpideei, jarraibideei eta ekintza-baliabideei esker, irakasleek aukera izango dute aipatutako modulu horietako lana berdintasun-printzipioan oinarrituz planteatzeko, balizko diskriminazioak identifikatuz eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz bideratutako prestakuntza proaktiboa gauzatuz, prestakuntza- eta lanbide-ingurunean berdintasun formala bi sexu-taldeen ikasleentzako berdintasun bilakatzea ahalbidetzeko.

Amaitzeko, azken atal bat dago *eranskin* gisara, eta, haren barruan, hiru *eranskin*. Haietako lehenengoa *terminoen glosario* bat da, eta baliagarria izango da gidaliburuan jasotako kontzeptuak zehazteko. Bigarren *eranskin*ean, *hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko jarraibideak* eskaintzen dira; eta hirugarrenean, berdintasunari eta hezkuntzari buruzko *arau-esparrua aurki daiteke*, bai eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko araudia eta Euskal Autonomia Erkidegoko, Estatuak, Europako nahiz nazioarteko berdintasun-arloko araudirako estekak ere.

I. Zergatik txertatu genero-ikuspegia?

Hezkuntza-sistema emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiken arloan arauketa handiena duten esparruetako bat da. Hainbat araudi, gomendio, plan eta abarrek bultzatzen dute hezkuntza-sistema aktiboki jardutera hezkidetzako eskola-eredu baten bila, eskola mistoa gainditzeko eta pertsonak beren garapen integralari begira hezteko, sexuaren araberako estereotipoak eta rolak alboratuz eta era guztietako bazterkeria eta indarkeria gaitzetsiz.

Izan ere, emakumeei, gizonei eta egokitzen zaizkien genero-rolari eta -estereotipoei lotutako arau sozialak eta balioak –zeinak emakumeen eta gizonen artean izaten diren sexuaren araberako desoreken oinarri baitira– bizitzako edozer esparrutan existitzen eta transmititzen badira ere, dimentsio berezia eskuratzen dute hezkuntza-prozesuan.

Atal honetan berdintasunaren eta hezkuntzaren arloko oinarritzko araudia jaso da, bai eta hezkuntza-esparruan oraindik emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasun nagusiak ere.

I.1. Berdintasunari eta Hezkuntzari buruzko Legea eta arau-esparrua betetzeko

Aurretik aipatu bezala, hezkuntza-arloan berdintasunari buruzko araudi¹ zabala dago: bai berdintasunaren inguruko araudi espezifikoa –hezkuntza-administrazioek beren politiketan emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko neurriak garatzeko artikuluek osatua–, bai hezkuntzaren arloko araudi espezifikoa, berdintasunaren arloan bete beharreko mandatuak jasotzen dituen.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, Eusko Legebiltzarrak onartua, eginkizun garrantzitsua esleitzen dio hezkuntza-sistemari emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egiteko. II. ldo horretatik, III. tituluan, kapitulu oso bat dago hezkuntzaren esku-hartze arloan berdintasuna sustatzeko neurriei buruz, hala unibertsitateko irakaskuntzan, nola unibertsitateaz kanpokoan.

Araudiak honako alderdi orokor hauek lantzen ditu:

1. Hezkidetzaren ereduaren sustatzea eta genero-ikuspegia curriculumean integratzea
2. Curriculumaren edukia
3. Hezkidetzako material didaktikoak
4. Hezkidetzaren alorreko trebakuntza
5. Genero-indarkeria antzematea eta hari aurre egitea

A continuación se desarrolla el articulado más importante en cada uno de los aspectos señalados.

¹Indarrean den araudia gidaliburu honetako III. eranskinean kontsulta daiteke.

1.1.1. Hezkidetza-eredua sustatzea eta genero-ikuspegia curriculumean integratzea

Otsailaren 26ko 32/2008 Dekretuak, Hezkuntza Sistemako Lanbide Heziketaren Antolamendu Orokorra ezartzen duenak, Lanbide Heziketari dagokion 2. artikuluan honako hau xedatu zuen:

Hezkuntza-sistemako Lanbide Heziketak, halaber, ondoko helburuak izango ditu: pertsonaren garapen osoa lortzea, sexuaren araberako estereotipoak eta eginkizunak alde batera utzita; edozein bereizketa motaren aurka agertzea, eta sexuak erabakitzen ez duen orientazio akademikoa eta profesionala bermatzea.

Halaber, antzeko agindu bat jaso zen *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean, 28. artikuluan*, hezkuntza-sistema osoan hezkidetza-eredua lantzerantz bultzatzen baitu.

Hezkuntza-politika publikoek bultzatu beharreko hezkuntza-ereduek, betiere, helburu hauek izan behar dituzte: sexuaren araberako estereotipoak eta rola baztertuko dituen garapen integrala eskaintzea, bereizkeria-mota oro baztertzea, eta generoak behartu gabeko orientazio akademiko eta profesionala bermatzea. Horretarako, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bultzatuko da alor guztietan: curriculumean, antolaketa eta abarretan.

Aurretik ezarritakoaren ildo berean, estatu-mailan, Lanbide Heziketaren Antolaketa Orokorra ezartzen duen 1/47/2011 Errege Dekretuak honako hau adierazi zuen bere 3. artikuluan:

d) Jarduera profesionalean eta pertsonalean, pertsonen arteko harremanak eta gizarte-harremanak ezartzeko, betiere gatazken ebazpen baketsuan, gainerako enpresen errespetuan eta indarkeriaren, edonolako aurreiritzien eta portaera sexisten gaitzespenen oinarrituta.

1.1.2. Curriculumaren edukia

Curriculumari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak 29. artikuluan ezarri zuenez, hezkuntza-administrazioak hezkidetza proiektuak sustatuko ditu, eta jarraian aipatzen diren *hezkidetza-helburuak* integratuko ditu hezkuntza-maila ezberdinetako jakintza-arlo eta diziplina guztietako curriculumaren diseinuan eta garapenean:

a) Emakumeei eta gizoni esleitzen zaizkien portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren araberako aurreiritzi, estereotipo eta rola ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren buruak erabat garatzeko aukerak eskaintze aldera.

b) Emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen soziala eta historikoa txertatzea, irakatsitako edukiak berrikusiz eta zuzenduz, hala dagokionean.

c) Beharrezko ezagutzak sartzeko, neska-mutil ikasleek, etxeko lanak eta pertsonak zaintzea direla eta, gaur egun dauzkaten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrian eta erantzukizunen ardura har dezaten.

d) Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu generoan oinarritutako baldintzapenak.

e) Emakumeenganako indarkeriaren prebentzioa; horretarako, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak ikasiko dira, bai eta aniztasunean eta emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasunean oinarritutako bizikidetzak ere.

Halaber, Legearen arabera, hezkuntza-administrazioak *oinarrizko printzipiotzat* ezarriko du *hezkuntza-maila guztietan indarkeriazko jokabideak prebenitzea, eta hezkuntza-maila guztietan eduki eta denbora espezifikoak zehaztuko ditu eguneroko bizitzarako ikaskuntzari dagokionez.*

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean adierazitakoaz gain, estatu-mailako araudi luzeak derrigortu egiten du Lanbide Heziketako helburuetan txertatzera ikasleen garapen osoa ahalbidetuko duten gaitasunak, genero-estereotipoak alde batera utzita, bai eta bizitzaren edozein esparrutako sexismoarekiko, indarkeriarekiko eta bazterkeriarekiko jarrera kritikoa eta gatazken konponketarekin eta erantzukizun pertsonal eta sozialarekin lotutako gaitasunak ere.

Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babes emateko neurri buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak honako hau ezarri zuen hezkuntza-sistemako printzipioei eta balioei dagokien 4. artikuluan:

5- Batxilergoak eta Lanbide Heziketak lagunduko dute ikasleen gaitasuna garatzen, modu arduratsu eta autonomoan jardun ahal izateko, euren pertsona-, gizarte- eta moral-heldutasuna sendo dadin; sexu-desberdinkeriak modu kritikoan aztertu eta balora ditzaten; eta gizonen eta emakumeen artean benetako eta eragingarria den berdintasuna susper dezaten».

Halaber, *Hezkuntzaren Kalitatea Hobetzeko abenduaren 9ko 8/2013 Lege Organikoak*, 40. artikuluan, honako hau xedatu zuen Lanbide Heziketaren helburuen artean:

1-Hezkuntza-sistemaren barruan, Lanbide Heziketak honako hauek egitea ahalbidetzen dieten ikaskuntzako emaitzak eskuratzen lagunduko die ikasleei:

d) Euren kabuz ikastea eta taldean lan egitea, eta bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta sozialaren eremu guztietan gatazken prebentzioan eta gatazka horien konponbide baketsuan trebatzea, genero-indarkeria prebenitzeari arreta berezia jarrita.

e) Lanbide-aukera guztiak eta aukera horiek gauzatzea ahalbidetuko duen prestakuntza jasotzeko, gizonen, emakumeen eta urritasunen bat dutenen aukera-berdintasun eraginkorra sustatzea.

1.1.3. Material didaktikoak

Material didaktikoei dagokienez, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, 30. artikuluan, debekatu egin zuen Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan eduki sexistak dituzten ikasliburuak eta material didaktikoak erabiltzea.

1- Debeku da pertsonak, sexu batekoak edo besteak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen testu-liburu edo ikasmaterial oro zabaldu eta erabiltzea Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere.

2- Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan erabiltzen diren testuliburuak eta beste ikasmaterial guztiak, inola ere, aurreko artikuluko 1. paragrafoan adierazi diren hezkidetzako helburuak barneratuta

izan behar dituzte. Bestalde, hizkuntza ez da modu sexistan erabili behar, eta irudietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta estereotipatu gabekoa bermatu behar da».

1.1.4. Langileen trebakuntza

Hezkuntza-sistemako profesionalen erregulazioari dagokionez, araudiak adierazten du, besteak beste, beharrezkoa dela hezkuntza-sistemako langileek hezkidetzan prestakuntza izatea.

Hala, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak honako hau ezarri zuen 31. artikuluan²:

1- Beren zereginetan genero-ikuspegia integratzeko, hezkidetzan trebakuntza zehatza jaso duten langileak izango dira hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berritzeaz arduratzen diren organoetan eta irakasleen laguntzarako zerbitzuetan.

Azkenik, prestakuntzari dagokionez, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak honako hau dio 32. artikuluan:

1. Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak jarriko ditu abian; plan horiek irakaskuntzako profesionali zuzenduta egongo dira, eta unibertsitateaz kanpoko ikastetxe guztiak hartuko dituzte beren baitan.

2. Ikastetxe bakoitzak prestakuntza-plan horiek abian jartzerakoan neurri egokiak ezar ditzan, Hezkuntza Administrazioak beharrezko egokitzapenak egingo ditu ordutegian eta antolaketan. Gainera, mekanismoak ezarriko dira plan horietan aurreikusi diren egutegi eta ordutegiek eragindako ikasleei erantzuteko.

3. Irakaskuntzako profesionali –banaka zein ikastetxeen bidez– zuzentzen zaien etengabeko prestakuntzarako eskaintzak, bere edukietan, zeharka, hezkidetzako filosofia barneratu behar du, eta, horrez gain, hezkidetzari buruzko ikastaro zehatzak jaso behar ditu.

1.1.5. Genero-indarkeria antzematea eta hari aurre egitea

Genero-indarkeriako kasu bat antzematean hezkuntza-komunitateak nola jokatu behar duen arautu du batez ere berdintasunaren arloko araudiak.

Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak hau ezartzen du 31. artikuluan:

3. Irakasleek ikastetxeen zuzendaritza-organoei jakitera eman behar diete emakumeen eta neskatu-mutikoen aurka nabaritzen duten indarkeria-zantzu oro.

²Gainera, hirugarren xedapen gehigarrian, 4. zenbakian, honako hau adierazten da otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 31. artikuluari dagokionez: «Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, hezkuntza ebaluatu, ikertu eta berritzatzeko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu zerranda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasi beharko dituzte; horretarako, hezkidetzaren arloko gaikuntza behar duten plazetarako beharkizun bereziak txertatuko dira».

lido beretik, 2009an sinatutako eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailaren partaidetza izan duen *Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. akordioan*, hezkuntzaren arlorako jarduera-protokolo bat jaso da, etxeko tratu txarren kasu baten eta/edo sexu-eraso baten aurrean hezkuntza-komunitateak nola jokatu behar duen zehazteko.

1.2. Hezkuntza-arloan oraindik emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak daudelako

Hezkuntzaren esparruan berdintasuna jada gaingaituta dagoen gaia delako ustea oso zabalduta dago. Datu batzuek, gainera, uste hori indartzen dute, hala nola neskek emaitza hobekak izatea, etapa guztietan errendimendu akademiko hobea izatea, eskola-porrotaren eta eskola uztearen tasa txikiagoak izatea, eta ia-ia gizonek soilik egiten zituzten karreretan gero eta emakume gehiago egotea.

Hala eta guztiz ere, beharrezkoa da genero-ikuspegitik datu errealen analisia egitea, hezkuntza-sisteman oraindik genero-desberdinkeriak daudela eta horiek erauzteko esku-hartze bat premiazkoa dela ulertze aldera.

Jarraian, hezkuntza-esparruan kuantitatiboki eta kualitatiboki izaten diren desberdinkeriak deskribatuko dira oro har. Lehenik, emakumezko eta gizonezko ikasleek beren ibilbide akademikoetan eta profesioetan bizi duten egoera bereizgarriari buruzko datuak eskainiko dira. Bigarrenik, alderdi kualitatiboago batzuk adieraziko dira oro har, hezkuntza-sistemak hainbat mekanismoren bidez desperekotasunari eusten diola erakusteko.

Alderdi kuantitatiboak

Haur Hezkuntzan eta Oinarrizko Hezkuntzan ez da ia alderik antzematen *nesken eta mutilen arteko partaidetzan*, eta ez dirudi genero-erolek *eskolatzerako sarbidea* baldintzatzen dutenik. I. taulan ikus daitekeenez, mutikoen eta neskatoen proportzioa nahiko parekoa da

I. taula: Araututako irakaskuntzako ikasleak, mailaren eta sexuaren arabera.
EAE. 2013/2014 ikasturtea

| | Gizonezkoak | Gizonezkoen % | Emakumezkoak | Emakumezkoen % | Guztira |
|--|-------------|---------------|--------------|----------------|---------|
| Unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza | 243.267 | 51 | 238.390 | 49 | 481.657 |
| Haur Hezkuntza | 198.518 | 52 | 180.220 | 48 | 378.738 |
| Hezkuntza Berezia (Haur Hezkuntza) | 49.340 | 52 | 46.143 | 48 | 95.483 |
| Lehen Hezkuntza | 31 | 54 | 26 | 46 | 57 |
| Hezkuntza Berezia (Lehen Hezkuntza) | 63.851 | 51 | 60.425 | 49 | 124.276 |
| Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH) | 277 | 66 | 142 | 34 | 419 |
| Hezkuntza Berezia (DBH) | 38.746 | 52 | 36.415 | 48 | 75.161 |
| Hasierako Lanbide Prestakuntzako Programa (HLPP) | 178 | 68 | 85 | 32 | 263 |
| Batxilergoa | 14.032 | 47 | 15.575 | 53 | 29.607 |
| Erdi-mailako LH | 8.636 | 64 | 4.806 | 36 | 13.442 |
| Goi-mailako LH | 12.257 | 61 | 7.700 | 39 | 19.957 |
| Hezkuntza berezia: zereginen ikaskuntza | 278 | 60 | 187 | 40 | 465 |
| Helduen hezkuntza (HHE) | 7.959 | 51 | 7.573 | 49 | 15.532 |

Iturria: egileek egina, EUSTATen Irakaskuntzaren Estatistika oinarri hartuta (2014)

Lehen aldeak derrigorrezkoaren ondoko oinarrizko hezkuntzan hasten dira agertzen. Maila horretan, sexuan oinarritutako bereizketa-prozesua nabarmen egiten da, bai hautatutako irakaskuntza motarako sarreran, bai aukeratutako adar edo ezagutza-alorretan. Geroago, erabaki horiek zehaztuko dute lan-mundurako trantsizioa eta mundu horretan sartzeko eta parte hartzeko baldintzak.

2. taulan ikus dezakegun moduan, derrigorrezkoaren ondoko oinarrizko hezkuntza-mailako eskolatzetasa gordinak³ genero-desoreka batzuk erakusten ditu, batez ere Batxilergoan eta Lanbide Heziketan..

³Eskolatzetasa argi erakusten du hezkuntza-maila bakoitzeko eskolatzetasa kopuruen eta maila horretan aritzeko adinean dauden biztanleen arteko harremana.

2. taula: Emakumezko eta gizonezko ikasleen eskolatzetasa 2012/2013 ikasturtean

| Eskolatzetasa | Emakumezkoen % | Gizonezkoen % | G % - E % |
|-----------------------|----------------|---------------|-----------|
| Haur Hezkuntza | 75,6 | 77,00 | 1,4 |
| Lehen Hezkuntza | 101,2 | 102,8 | 1,6 |
| DBH | 102,6 | 103 | 0,4 |
| Batxilergoa | 92,6 | 79,6 | -13 |
| Lanbide Heziketa | 28,9 | 47,3 | 18,4 |
| Goi-mailako ikasketak | 69,9 | 65,8 | - 3,3 |

Iturria: Eskola Jarduerari buruzko Estatistika. Eustat (2013).

EAEko eskolatzetasa gordinaren aldea hutsala da Haur Hezkuntzan, Lehen Hezkuntzan eta DBHn; hala ere, emakumezko biztanleen artean handiagoa da batxilergo- eta unibertsitate-ikasketetan, eta txikiagoa LHko ikasketetan –dagoeneko nabarmen maskulinizaturik baitaude–. Horrek informazioa ematen digu gazteek hezkuntzaren arloan hartzen dituzten lehen erabakien inguruan. Garrantzitsua da aipatzea generoa ez dela hezkuntza-sistemako maila desberdinetan eskolatzeari eragiten dion aldagai bakarra: familia-giroaren etnia, nazionalitatea, errenta-mailak edo hezkuntza-maila ere sistemara sartzean inpaktua duten alderdiak dira.

Prestakuntzari dagozkion hautuetan hainbat elementuk dute eragina. Neskek eta mutilek joera dute beren hautuak genero-estereotipoetara eta sexu bakoitzarentzat gai, ona edo egokia dela uste den horretara moldatzeko, eta horrek hein handi batean beren interesak, zaletasunak eta joerak zehazten ditu. Hautu horretan pisu handia daukate parekoen taldearen (adiskideen) eraginak, familiaren itxaropenek eta proiektioek, irakasleek –bereziki beren lanbide-orientazioaren bidez–, eta pertsona horrek, emakumezkoa nahiz gizonezkoa izan, bere buruaz, bere gaitasun eta trebetasunez eta eskola-arrakasta lortzeko duen motibazioaz dituen eta garatzen dituen kontzeptuek.

Generoa dela-eta lerraturiko prestakuntza-hautuak oso agerikoak dira *Lanbide Heziketako ikasketetan eta Araubide Bereziko irakaskuntzan*. Nahiz eta LHn gizonezkoen portzentajea eskuarki handiagoa den, Araubide Bereziko irakaskuntzen kasuan alderantzizkoa gertatzen da.

Hala, Lanbide Heziketan emakumeek askoz proportzio txikiagoa dute ikasleen artean (% 36 Erdi Mailako Lanbide Heziketan eta % 38 Goi Mailako Lanbide Heziketan).

Erdi Mailako Lanbide Heziketan, Eustaten datuen arabera, 2013-2014 ikasturtean emakumezkoek Irudi pertsonala, Osasuna, Ehungintza, Jantzigintza eta Larrugintza edo Gizarte, kultura eta komunitateko zerbitzuak hautatu zituzten nagusiki. Horietan, ikasleen % 70-80 dira emakumeak, eta gizarteak tradizioz emakumeei esleitzen dien eginkizuna erreproduzitzen dute adarrok (pertsonak eta etxea zaintzea eta horiez arduratzea). Parte-hartze txikiagoa izan zuten espezialitate zientifiko-teknikoetan edo tradizioz

«maskulintzat» jo izan diren beste espezialitate batzuetan: % 3,64 Elektrizitatea eta Elektronikan, % 10,81 Informatika eta Komunikazioetan, % 2,43 Instalazioa eta Mantentzean, % 2,3 Garraioa eta Ibilgailuaren mantentzean, % 4,37 Fabrikazio mekanikoan, etab.

2013-2014 ikasturteko *Goi Mailako Lanbide Heziketan*, emakumeen guztizko ehunekoa Erdi Mailako Lanbide Heziketan baino apur bat handiagoa dela (% 38 eta % 35,75, hurrenez hurren) ikus daiteke. Nolanahi ere, arlo profesional feminizatuenak eta maskulinizatuenak Erdi Mailako Lanbide Heziketan bezalaxe islatzen dira. Halaber, zenbait adarretan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua da, hala nola honako hauek: Arte grafikoak, Merkataritza eta Marketina, Ostalaritza eta Turismoa, Elikagai-industriak eta Kimika. Oreka hori erdi-mailan ere gertatzen da, Merkataritza eta Marketineko eta Ostalaritza eta Turismoa adarretan izan ezik, eta Irudia eta Soinua batu beharko litzaioke.

Araubide Bereziko irakaskuntzei dagokienez, Lanbide Heziketan ez bezala, emakumezkoak gizonzkoak baino askoz gehiago dira, hain zuzen matrikulatutako ikasleen % 64,11. Modalitate guztietan gertatzen da hori, kirol-irakaskuntzetan izan ezik, horietan matrikulatutako pertsonen % 90,03 gizonzkoak baitira. Emakumezkoen proportzioa gizonzkoena baino handiagoa da bereziki dantzan, bertan matrikulatutako % 87,76 emakumeak baitira. Musika-ikasketetan oreka handiagoa da (% 44,17 eta % 55,83).

3. taula.- Araubide Bereziko ikaskuntzan matrikulatutako ikasleak, modalitatearen eta sexuaren arabera. EAE 2013-2014

| | Gizonezkoak | | Emakumezkoak | | Guztira |
|------------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | Absl. | % | Absl. | % | |
| Araubide Bereziko ikasketak | 12.463 | 35,89 | 22.263 | 64,11 | 34.726 |
| Arte Plastikoak eta Diseinua | 119 | 31,40 | 260 | 68,60 | 379 |
| Hizkuntzak | 10.131 | 33,52 | 20.097 | 66,48 | 30.228 |
| Musika | 1.242 | 44,17 | 1.570 | 55,83 | 2.812 |
| Dantza | 12 | 12,24 | 86 | 87,76 | 98 |
| Kirolekoak | 903 | 90,03 | 100 | 9,97 | 1.003 |
| Goi Mailako Ikasketa Artistikoak | 56 | 27,18 | 150 | 72,82 | 206 |

Iturria: egileek egina, Eustaten Irakaskuntzaren Estatistika oinarri hartuta (2014).

Azpimarratu beharra dago ibilbide akademikoaren arteko alde horiek lotura zuzena dutela emakumeen eta gizonen lan-merkatuan kokatzeko moduarekin, lanbide motekin eta haietara sartzeko baldintzekin.

Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin 2014ko txostenean antzeman daitekeen moduan, emakumeek emaitza akademiko hobek lortzen dituzte hezkuntzaren maila guztietan. Izan ere, txosten horretan

bertan azpimarratzen da promozioa lortu duten emakumeen portzentajea⁴ gizonena baino handiagoa dela maila guztietan, baina alde hori nabarmenagoa dela Lanbide Heziketaren kasuan, bereziki erdi-mailakoan (% 15,2ko distantzia).

Hala eta guztiz ere, ikasketa- eta lan-trantsizioen errealitateak erakusten du emakumeek, beren ikasketa-maila gorabehera eta emaitza akademiko hobeak edukita, egoera berean dauden gizonen baino eragozpen eta oztopo gehiago topatzen dituztela lana lortzeko, eta beren lan-baldintzak ere txarragoak izan ohi direla.

Estatistikek adierazten dute amaitutako ikasketen mailak eragina duela, genero-arraila areagotzen ala murrizten baitu, baina ez duela hura eraztea bermatzen. Ildo berean, datuek erakusten dute oro har emakumeek lan-baldintza txarragoak dituztela eta zaurgarriagoak direla ezegonkortasunaren eta langabeziaren aurrean, baita goi-mailako titulazioa duten emakumeak ere. Ildo horretatik, hezkuntzan arakasta izateak ez dakar berekin ez lan-aintzatespena ezta gizarte-aintzatespena ere.

EAEko emakumeen eta gizonen heziketa-mailaren arabera jardueren eta okupazio-tasei dagokienez, egiaztatu da emakumeen 2012ko jardueren eta okupazio-tasen maila gizonena baino txikiagoa izan zela kasu guztietan, goi-mailako ikasketak zituzten biztanleen kasuan izan ezik, halakoetan zifrak parekoak baitziren.

4. taula: 16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren jardueren eta okupazio-tasak, heziketa-mailaren eta sexuaren arabera. 2012

| Jardueren-tasak | Emakumezkoen % | Gizonezkoen % | E % - G % |
|-------------------------|----------------|---------------|-----------|
| Lehen-mailako ikasketak | 49,1 | 61,1 | -12 |
| Erdi-mailako ikasketak | 11 | 20,6 | -9,6 |
| Goi-mailako ikasketak | 76,4 | 77,6 | 1,2 |
| Okupazio-tasak | Emakumezkoen % | Gizonezkoen % | E % - G % |
| Lehen-mailako ikasketak | 10 | 17,4 | -7,4 |
| Erdi-mailako ikasketak | 51,7 | 61,5 | -9,8 |
| Goi-mailako ikasketak | 70,9 | 69,9 | 1 |

Iturria: Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkestako datuak (BJAI), Eustat (2013)

Genero-arrailek behera egin du heziketa-maila guztietan 2005. urtetik; nola nahi ere, arrail txikiak goi-mailako ikasketak zituzten biztanleen kasuan antzeman izan dira beti, bai jarduerari, bai okupazioari dagokienez (2005ean goi-mailako ikasketak zituzten gizonen eta emakumeen okupazio-tasaren diferentziala -2,4 puntukoa zen, eta 2012an 0,1 punturaino iritsi zen emakumeen alde). Goi-mailako

⁴Maila bakoitzean promozioa lortu duten ikasleen portzentajeak neurtzen du zer erlazio dagoen ikasgai guztiak gaindituta edo baten bat gainditzeke ikasurte pasaren pertsonen eta ikasurte horretan matrikulatutakoaren artean.

ikasketak dituen emakumezko biztanleriak jarduera-tasa eta, bereziki, laneratze-tasa hobeak izateak dimentsio gehigarri bat ekarriko luke emakume gazteak ikasketa horietarantz masiboki bideratzeko fenomenoaren interpretatzeko.

Alderdi kualitatiboak

Azken urteetako aurrerapenak gorabehera, eskola-sistemak jarraitzen du sexismoa eta genero-estereotipoak erreproduzitzen, egitura-mekanismoen sistema konplexu baten bidez (ikastetxeen antolaketa, eskola-curriculumak, lantzen diren eta lantzen ez diren materialak, espazioen egituraketa, jokabide-kodeak, etab.), baina baita lanabesen eta prozeduren bitartez (testuliburuak eta material didaktikoak, irakaskuntza-metodologiak) eta giza-mekanismoen bidez ere (irakasleen jarrerak eta itxaropenak, hizkuntza, parekoen arteko harremanak, ikasle-irakasle harremanak eta irakasleen artekoak, etab.).

lido horretan, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak 2013an onartutako *Hezkuntza-sisteman hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioaren lantzeko planak*⁵ eskola-sisteman berdintasunaren esparruan aurrera egiteko zenbait erronka adierazi zituen, eta komeni da horiek estrapolatzea eta lanbide Heziketaren eta Araubide Bereziko irakaskuntzen arlora egokitzea:

- a) Hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredua sakon aztertzea, eta genero-ikuspegia ikastetxeetako kultura eta praktiketan sartzea planteamendu integral batez.
- b) Ikasleak orientatzea, bizitzan, ikasketetan eta lanbidean bide egokia aukera dezaten, askatasuna eta aukera-aniztasuna errespetatuz eta genero-baldintzapenik gabe.
- c) Genero-ikuspegia sartzea eskola-porrotari heltzeko orduan, eta bermatzea hezkuntza-sistamarako sarbide unibertsala dagoela, bai eta bertan neska eta mutil guztiak jarraitzen dutela ere, ikasleen aniztasuna kontuan harturik (etnikoa, kulturala, soziala, ekonomikoa, funtzionala, sexuala, etab.).
- d) Harreman afektibo-sexualak izateko eta elkarrekin bizitzeko hezteko, sexu-aniztasunean eta emakumezkoen eta gizonezkoen berdintasunean oinarrituta.
- e) Genero-indarkeria prebenitzea, kasuak goiz hautematea eta biktimei arreta eraginkorra ematea, hezkuntza-komunitate osoa modu berezian inplikaturik.

⁵Hezkuntza-sisteman hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioaren lantzeko Gida Plana. 2013. Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.

2. Nola txertatu genero-ikuspegia irakaslanean?

Aurreko atalean adierazi den moduan, hezkuntza-esparruan desberdinkeriak daude oraindik emakumeen eta gizonen artean, eta eskola-sistemako hainbat esparrutan erreproduzitzen dira, bereziki curriculumaren edukietan, materialetan eta testuliburuetan, hizkuntzan, ikasketa- eta lanbide-orientazioan, ikastetxeetako baliabideen eta espazioen erabilera-desberdintasunetan, etab.

Berdintasunerako hezkuntza proaktibo baten alde lan egin ahal izateko, beharrezkoa da irakasleek desorekak erreproduzitzen dituzten mekanismoak ezagutzea eta genero-ikuspegia beren irakaslan osoan txertatzeko premia onartzea. Horretarako, atal honetako lehenengo azpiatalean, genero-ikuspegia zer den definituko da eta hura Araubide Bereziko irakaskuntzen eta Lanbide Heziketaren esparruan txertatzeak zer ondorio dakarren azalduko da. Gero, bigarren azpiatalean, irakasleek aplikatu beharreko zenbait jarraibide jasoko dira.

2.1. Zer da genero-ikuspegia?

Otsailaren 18ko 4/2005 Legeak honela definitu zuen genero-ikuspegiaren integrazioa: «*emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea*».

Lanbide Heziketaren irakaskuntzaren esparruan genero-ikuspegia txertatzeak berekin dakar LHko emakumezko eta gizonetzko ikasleen egoerak, baldintzak, jomugak eta beharrianak sistematikoki kontuan hartzea, *bai haien prestakuntza-ibilbidean, bai enpresetan praktikak egitean eta lan-mundura sartzean*. Horrek dakar:

- «*Normaltzat*» jotzen diren desberdintasun-egoerak zalantzan jartzea, hala nola emakumeen enplegutasa txikiagoa, emakumeak lanbide eta erantzukizun-lanpostu jakin batzuetatik kanpo egotea, gizonen familia-autonomia eta -erantzunkidetasun falta orokorra, bai eta gizonak eta emakumeak lan-sektore ezberdinetan banatzen dituen bereizketa horizontala ere.
- *Agerian jartzea egoera horiek genero-estereotipoetan eta -roletan dutela jatorria*. Hau da, prestakuntza-, lanbide- eta lan-munduan emakumeen eta gizonen artean dauden desorekak ez direla faktore biologiko edo naturalen ondoriozkoak, baizik eta alda daitezkeen hezkuntza-, gizarte- eta kultura-faktoreen ondoriozkoak: emakumezko eta gizonetzko ikasleengandik espero dena, batzuentzat eta besteentzat egoki deritzona, iragartzen eta proposatzen zaizkien zailtasunak eta erronkak, bultzatzen diren gaitasun tekniko edo teknologikoak, haien sexua dela-eta lotzen zaizkien edo lotzen ez zaizkien jardura jakinak atsegin izatea, etab.

Hau da, ikasleei sexuaren arabera eragiten dieten abiapuntu, ingurune, baliabide, baldintzatzaile nahiz itxaropen desberdinak aztertzea, desoreka handiak sortzen baitituzte haien prestakuntza-ibilbidean, lan-mundurako sarbidean eta lanbide-jardueraren baldintzetan.

Eta bigarrenik, berekin dakar *desorekak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta ekintza espezifikokoak* txertatzea. Hau da, berdintasunezko eta bidezko aukerak bilatzea eta proaktiboki proposatzea, bai eta antzemandako desorekak murrizte edo ezabatze aldera oreka ekar dezaketen baliabide espezifikoak ere.

2.2. Genero-ikuspegia irakaslanean txertatzeko jarraibideak

Genero-ikuspegia irakaslanean txertatzeko, beharrezkoa da lanbide-jardueraren arlo guztietan jarraibide orokor batzuk aplikatzea. Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana erreferentzia hartuta, honako hauek nabarmendu daitezke:

1. Curriculuma berrikustea.
2. Irudien eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa egitea.
3. Material eta ikasliburu inklusibo eta hezkidetzailen hautaketa bultzatzea.
4. Emakumeen jakintza eta beren ekarpen sozial eta historikoa integratzea (emakumeak ikusgai egitea).
5. Ikasketa- eta lanbide-orientazio ez-sexista egitea.
6. Baliabideen eta espazioen erabilera zuzena sustatzea.
7. Genero-indarkeria prebenitzea eta antzematea⁶.

2.2.1. Curriculuma berrikustea

Curriculumari dagokionez, ikastetxeetan aldi berean garatzen dira bertan emandako irakasgaiak osatutako *curriculum ofiziala* (esplizituki transmititzen dena) eta hezkuntza-prozesu osoan (ez da soilik irakasgaietara mugatzen, askoz zabalagoa baita) transmititutako ezagutza, balio eta jarreretan datzan *curriculum ezkutua* (inplizituki transmititzen dena). Bi curriculumek funtsezko eragina dute emakumezko eta gizonezko ikasleen genero-sozializazioan, elkarrekin transmititzen eta jakinarazten baitiete gure gizartean emakume izatea eta gizon izatea zer den. Hau da, bi curriculumek transmititzen eta sendotzen

⁶Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planak adierazten duen moduan, genero-indarkeria aipatzean honako honi egiten diogu erreferentzia: «batik bat emakumeen aurka burutzen den indarkeria, bai eta gizarteak gizona edo emakumea izateari buruz duen ustearekin bat ez datorren pertsona ororen aurka burutzen dena ere. Diskriminazioaren eta desberdintasun-egoeraren adierazpena da, gizonak emakumeak menderatzeko duten botere-harremanen sistema batean: patriarkatuan. Indarkeria hori era askotan agertzen da; bitarteko fisikoak, ekonomikoak edo psikologikoak eragin dezakete, baita mehatxu egiteak, beldurra eragiteak eta derrigortzeak ere. Eta horren ondorioa kalte edo pairamen fisikoa, sexuala edo psikologikoa izan daiteke, bai esparru publikoan gertatzen dena, bai esparru pribatuan gertatzen dena». Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana. Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. 2013.

dituzte emakumezko eta gizonezko ikasleengandik espero diren jokabideak, rolak eta jarrerak, bai eta haien sexuaren arabera esleitzen zaien espazioa (publikoa ala pribatua) eta haien sexuan «normal» eta «natural» izanik espero diren jokaerak eta «desegokitzat» eta «onartezintzat» jotzen direnak ere.

Modu inplizituan, ikastetxeetan ematen diren mezuek *sozialki maskulinoztat hartzen diren baloreak femeninoztat hartzen direnen gainetik hierarkizatzen dituzte*. Adibidez, lan mundua (ordaindua eta publikoa) etxeko lanaren eta zainketaren (ordaindu gabekoa eta pribatua) gainetik hierarkizatzen dute; ordaindutako lana, boluntarioaren gainetik; ekoizpena, osasunaren eta ongizatearen gainetik; arrazionaltasuna, hunkiberatasunaren gainetik; lehiakortasuna, lankidetzaren gainetik; kirol lehiakorak, jolasen gainetik; azkartasuna, malgutasunaren gainetik; hitza, isilunearen gainetik...

Hezkuntza eta Kultura Alorreko Agentzia Exekutiboak (ACEA Eurydice) egindako *Genero-aldeak hezkuntza-emaitzetan: hartutako neurriak eta Europako gaur egungo egoera* ikerketan hainbat herrialdeetako hezkuntza-esparruko curriculum esplizituak aztertu dira (curriculum akademikoa eta programazioak, ikasten diren eta ikasten ez diren ikasgaiak, edukiak, testuliburuak eta material didaktikoak, hezkuntza- eta lanbide-orientazioa...). Azterketa horrek bi ondorio garrantzitsu jarri ditu agerian. Alde batetik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, nahiz eta araudiaren babesa izan ohi duen, EAEn gertatzen den moduan, gutxitan jasotzen dela *curriculum esplizituan* (Suedian, Austrian, Finlandian edo Norvegian, besteak beste, izan ezik). Eta, bestetik, hierarkizazio bat gertatzen dela ikasten diren ikasgaietan eta batzuei eta besteei ematen zaien garrantzi sinbolikoan (ikasgai «garrantzitsuak» dira zientziak, matematikak eta teknologiak, «mutilak» gehiago erakartzen dituzten eta ekoizpenaren eta ordainsarien lan-munduarekin lotuago dauden ikasgaiak, bitxiki). Halaber, badirudi curriculum esplizitu horiek balioa ematen dietela sozialki maskulinitasunarekin lotzen diren jazoerei, esperientziei eta ezagutzei, eta kanpo uzten dituztela historian zehar emakumeek gauzatutako edo beraiekin lotura izan duten alderdiak, ezagutzak eta esperientziak («emakumeen jakintzak»).

Inplizituki transmititzen den *curriculum ezkutuak*, aldiz, honako hauek barne hartzen ditu: ikastetxearen antolakuntza, irakasleen jarrerak eta itxaropenak, hizkuntzaren erabilera, espazioen ikuskera eta erabilera, baliabideen eskuragarritasuna eta erabilpena, emakumezko eta gizonezko ikaskideekiko harremanak, irakasleekiko eta irakasleen arteko harremanak, irakaskuntza-ikasketa metodologia, etab. Horrek guztiak osatzen du sexu bakoitzeko ikasle eta etorkizuneko langileengandik espero dena. Hau da, curriculum ezkutuak transmititzen die zer itxaropen dagoen haien toki, rol, funtzio, jokaera eta abarri dagokienez. Iragarpen sistemikoa da, egiturazkoa, eta logikoa den moduan, ikasleei asko kostatzen zaie hura apurtzea. Iragarpen horrek beharrezkoa egiten du ikastetxeak eta beste hainbat elementu genero-ikuspegitik aztertzea, esaterako organigrama, antolakuntza, funtzionamendua, espazioak, baliabideak, hizkuntza, irudiak, metodologia, harremanak, bizikidetzak, erantzukizunak, etab.

Bestalde, *irakasleei* dagokienez, hainbat alderdi azpimarratu beharko lirateke, bereziki lotura dutenak emakumezko eta gizonezko ikasle bakoitzari eskaintzen zaion ezagutzarekin eta arretarekin, taldearekiko eta pertsona bakoitzarekiko irakasle- eta tutoretza-harremanarekin, batzuekiko eta besteekiko ikasketa- eta lanbide-itxaropenekin, trebetasun eta gaitasunen aintzatespenarekin eta dagokien balorazio eta ebaluazioarekin, etab. Hau da, batzuentzat eta besteentzat egokitzat eta desegokitzat jotzen dena, iragartzen zaizkien eta ez zaizkien zailtasunak, proposatzen zaizkien eta ez zaizkien erronkak, bultzatzen diren eta ez diren gaitasun tekniko edo teknologikoak, egozten zaizkien eta ez zaizkien zeregin jakinekiko zaletasuna, aintzatesten eta txalotzen zaizkien eta ez zaizkien jarduerak, etab. Hori guztia, haien sexuaren arabera, emakumezkoak ala gizonezkoak diren. Are gehiago, beste ikerketa batzuen arabera,⁷ kalifikatu beharreko pertsonaren sexuaren berri izanez gero, joera dago neska eta emakumeei

⁷Hezkuntza eta Kultura Alorreko Agentzia Exekutiboak (ACEA Eurydice, Hezkuntzako Informaziorako Europako Sarea). (2010). *Genero-aldeak hezkuntza-emaitzetan: hartutako neurriak eta Europako gaur egungo egoera*. Brusela. P9 Eurydice

nota baxuagoak emateko eta mutil eta gizonei altuagoak, eta horregatik hasiak dira herrialde batzuetan ikasleen anonimotasuna gordetzen (izenarena eta sexuarena) ariketan baloratzeko orduan.

Laburbilduz, curriculum ezkutua emakumezko eta gizonezko ikasleei *haiengandik espero den guztia* transmititzen die. Emakumezko eta gizonezko ikasleek –kasu bakan batzuen arabera eta inguruaren (norberaren, familiaren, prestakuntzaren, lanbidearen, gizartearen) arabera ñabardura batzuekin– oro har barneratzen, onartzen eta betetzen duten guztia, gorago aipatu ditugun desberdintasun-ondorioekin. Ikastetxeetan genero-ikuspegitik aztertu eta generoarekin lotutako itxaropenak, iragarpenak eta balorazioak ezabatzeko aldatu behar den guztia, ikastetxeak nor bere burua askatasunean eta berdintasunean garatzeko eta prestatzeko ingurune bihurtze aldera, genero-baldintzatzailerik gabe, ez emakumezko, ez gizonezko ikasleentzat.

2.2.2. Irudien eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa egitea

Nazioarteko hainbat gomendiok (UNESCO, 1987 eta 1989) hizkuntzaren erabilera barneratzailea eta ez-diskriminatzailea egiteko estrategiak abian jartzera hertsatzen dituzte gobernuak. Haien ondorioz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planek, beren artikuluetan, administrazioan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko neurriak jaso dituzte. Hezkuntzaren esparruan, horren ondorio da ikastetxeetako material, seinaleztapen, megafonia, idazkun eta abarretako hizkuntzaren eta irudien erabilera barneratzailea, ikusarazlea, ez-sexista eta ez-androzentrikoa egin behar dela.

Hizkuntza da (ahozkoa eta idatzizkoa), zalantzarik gabe, irakasteko eta *ikasteko prozesuan erabiltzen den kode nagusia*. Izan ere, hizkuntzaren bidez ezagupenak, balioak eta jarrerak transmititzen dira, eta horri esker kontzeptuak osatzen dira, pentsamendua egituratzen da, eta, finean, munduaren eta subjektuaren beraren ikusmoldea eratzen da. Hori dela eta da garrantzitsua hizkuntzaren erabilera androzentriko batzuk aldatzen saiatzea.

Hizkuntza komunikazio-sistema bat da, eta, haren bidez, bizi dugun errealitatea izendatzen eta irudikatzen dugu. Gizartea aldatzen doan heinean, hizkuntza ere aldatzen doa. Hizkuntza bat ikastea sinbolizatzen ikastea da, eta horri esker, komunikatzeko gaitasuna edukitzeaz gain, aukera dugu ezagutza, jarrera, balio edota aurreiritzi jakin batzuk eskuratzeko; horiek pertsona gisa eraikitzen gaituzte eta egiten duguna antolatzen eta interpretatzen laguntzen digute, gure gizabanako- eta talde-nortasuna taxutuz.

Hizkuntzak ez du soilik errealitatea islatzen; errealitatea eraiki ere egiten du. Horregatik:

- Gure gizartean sexuen artean izaten diren desberdintasun-harremanak gure hizkuntza-erabileran antzematen dira.
- Aldi berean, egiten dugun hizkuntza-erabilerak harreman horiek aldatzen lagun dezake.
- Hizkuntzaren moldagarritasunari esker, hizkuntzak estiloa, zuzentasuna eta ekonomia galdu gabe egin daitezke aldaketa horiek.
- Hizkuntzaren erabilera barneratzailea eta ez-sexista egiteak (adibidez, emakumeak izendatzea eta ikusgai egiteak) mezuak orain arte baino zehaztasun handiagoarekin elaboratu beharra dakar. Hobeto islatzen da, horrela, errealitatea, duela urte batzuetakoa baino bidezkoagoa eta berdintasunaren aldekoagoa baita.

Auzi garrantzitsuak

Hizkuntza eta lengoia guztiak modu sexista batean eta ez-sexista batean erabil daitezke. Hiztunek lengoia erabiltzearen inguruko auzia da, ez lengoaiaren, hizkuntzaren edota gramatikaren beraien ingurukoa. Arazoa ez da lengoia (hezkuntzako, administraziokoa, literaturakoa, familiakoa, lanekoa, tekniko...), ez eta hizkuntza ere (euskara, gaztelera, frantsesa, ingelesa...), baizik eta batzuk eta besteak erabiltzeko modua. Ez dago hizkuntza edo lengoia sexistarik, ez eta hizkuntza edo lengoia ez-sexistarik ere. Hizkuntzaren erabilera arrazista, xenofobo, baztertzaile, klasista eta abarren kasuetan bezala, bere erabilera sexista eta androzentrikoa hizkuntza edo lengoia erabiltzeko moduaren inguruko auzia da, hizkuntzak edo lengoia ez baitira sexistak, androzentrikoak, arrazistak, xenofoboak, baztertzaileak, klasistak, etab.

Lengoaiaren eta hizkuntzaren erabilera sexista egiten dugu kultura eta gizarte sexista eta androzentriko batean bizi garelako. Hortaz, ez dago sexismo-adierazpenetatik libre dagoenik hizkuntzarik. Genero gramatikala izatea gorabehera, hiztunek hizkuntzaren erabilera sexista edo androzentrikoa egin dezakete. Ez dago arrisku horren pean ez dagoen lengoia motarik, esaterako familiakoa, hezkuntzako, lanekoa, profesionala, tekniko... izan ere, guztiak hiztunek emandako erabileraren mende baitaude.

Sexismoa ez dago lengoian edo gramatikan; horiei emandako erabileran eta ohiko erabilera horrek osatzen duen mentalitatean dautza zailtasunak. Gaztelera, esaterako, pertsona batzuei arraro egiten zaizkie «albañila», «tonera», «técnica», «ilustradora», «rectora», «jefa», «ingeniera», «capataza» eta «celadora» moduko hitzak, edo «cuidador», «asistente», «cajero», «enfermero», «secretario», «limpiador», «administrativo» eta «planchador» modukoak. Horrek ez du esan nahi gramatikalki okerrak direnik, baizik eta emakumeek eta gizonek duela oso denbora gutxi arte ez zutela tokirik kargu edo lanbide horietan (esparru horietatik baztertuta egon izanagatik). Maiz erabiltzen ditugun hitzak hurbilekoak, egokiak eta berezkoak egiten zaizkigu; berriz, maiz erabiltzen ez ditugunak, arrotzak, arraroak eta zalantzak. Kasu horietan hitzak erabiltzeko ohitura faltak eragiten du zailtasuna, ez zuzentasun gramatikalik ezak.

Bestalde, egoera guztiak, sexistak izan ala ez, hizkuntzaren eta irudien erabilera sexistaren edo ez-sexistaren bidez isla daitezke. Kontua ez da zer errealitatean bizi garen edo lan egiten dugun, sexista nahiz ez-sexista izan baitaiteke, baizik eta nola islatzen dugun errealitate hori. Badira egoera eta errealitate sexistak, baina, gero eta gehiago, badira ere sexistak ez diren egoera eta errealitateak. Egoera edo errealitate ez-sexista horiek deskribatzeko edo azaltzeko hizkuntzaren erabilera sexista egiten badugu, errealitatearen irudi faltsua emango dugu eta estereotipo eta ikusmolde sexistak bultzatuko ditugu.

Errealitate ez-sexista izan daiteke, adibidez, hitzaldi, ikastaro, praktika edota lan batean emakumeek eta gizonek (esaterako emakumezko eta gizonezko ikasleek) baldintza- eta tratu-berdintasunean parte hartzen badute. Baina errealitate hori deskribatzean, edo hitz egitean, edo parte-hartzea, ekarpenak, lanak eta emaitzak ebaluatzean emakumeak (emakumezko ikasleak) aipatzen ez baditugu, edo modu ezberdinean izendatzen baditugu, edo gizonei nahiz haien ekarpen, lan, emaitza eta abarrei garrantzi handiagoa ematen bazaie, hizkuntzaren erabilera sexistan erortzen ariko gara, eta horiek errealitatea mozorrotuko duten genero-estereotipoak erreproduzituko dituzte.

Bestalde, errealitate sexista izan daiteke hitzaldi, ikastaro edota praktika batean emakumeek eta gizonek (esaterako emakumezko eta gizonezko ikasleek) ez badute baldintza- eta tratu-berdintasunean parte hartzen. Baina errealitate hori deskribatzean edo ebaluatzean bertaratutako emakume gutxi horiek, beren ekarpenak eta emaitzak aipatzen eta ikusgai egiten baditugu, beren parte-hartze eskasaren arrazoiak aztertzen baditugu, edukitako zailtasun gehigarrien edo jasotako tratu desberdinen inguruan (hala izatekotan) hausnartzen badugu, hizkuntzaren erabilera barnerrazista eta ikusarazlea egiten ariko gara, erabilera ez-sexista.

Hizkuntzaren eta irudien erabilera

Hizkuntza nola erabili erabakigarria izan daiteke emakumezko eta gizonetzko ikasleak lan-ibilbide eta -irteera jakin batzuekin identifika daitezten ala ez, bai eta haiek jarraitzeko aukera eragoz diezaieketen genero-estereotipoak gaindi ditzaten ala gaindi ez ditzaten ere. Ildo horretan, oso garrantzitsua da maskulinizatutako (ikasleen gehiengoa gizonak diren) zikloetako emakumezko ikasleak eta feminizatutako (ikasleen gehiengoa emakumeak diren) zikloetako gizonak espresuki aipatzea eta ikusgai egitea.

Irudiei dagokienez, hitz bidezko mezuen balio biderkatzailea edukita, ondokoak hartu behar dira kontuan:

- Funtsezkoa da heziketa-zikloetan, ikastetxeetan, lanean edota lanbideetan irudi sexistak, androzentrikoak eta estereotipatuak saihestea. Hau da, saihestu beharra dago emakumezko eta gizonetzko ikasleak ikasketa, enplegu, jarduera, jokabide, etab. estereotipatuetan irudikatzen dituzten kartelak, idazkunak, bideoak, argazkiak, etab.
- Premiazkoak dira lanbide-esparru guztietan (maskulinizatuetan eta feminizatuetan, bereziki) emakumeak eta gizonak baldintza- eta jarduera-berdintasunean ikusgai egiten dituzten irudiak, bai eta aukerak, ereduak eta erreferenteak erakusten dituztenak ere, gizonenak nahiz emakumeenak, eta laneko genero-estereotipoak erreproduzitzen ez dituztenak.

Simetriaren proba

Mezuen⁸ bidez transmititzen den sexismoari erreparatzeko, estrategia erraz bat dago kasu askotan ondo funtzionatzen duena: simetriaren araua. Susmagarria den hitza edo esaldia beste generoari aplikatu diezaiozun ea egokia iruditzen zaigun.

Consiste en *cambiar la situación de la frase o de la imagen poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres, y viceversa*, para ver si la frase o la imagen que antes nos parecía "normal", con el cambio, nos sigue pareciendo "normal" o si, al contrario, nos parece inadecuada. Si la versión invertida nos parece inadecuada, es que la redacción o imagen inicial también lo era y debemos corregirla. Por ejemplo:

Angelina Jolie-k, *beti bezain eder eta elegante*, eta Robert de Niro errekonozituak sari bana jaso zituzten ekitaldian.

Egokia:

Robert de Niro-k, *beti bezain eder eta elegante*, eta Angelina Jolie errekonozituak sari bana jaso zituzten ekitaldian.

Albiste baten izenburua boleibol partida bati buruz: «Gorputz ederrak hondartzan».

Orbaizen hitzetan (2004), «gizonen arteko partida izan balitz, berriak jokoari buruzko titularra izango luke, baina emakumeak zirenez, kazetariak gorputzen edertasunari buruz hitz egitea erabaki zuen».

«Garmendia jaunak eta *Estitxuk* aurkeztu dute txostena» edo «Sarkozy eta *Angela* bildu dira gaur goizean». Kasu hauetan, beste fenomeno hau gertatzen da: gizonak izendatzeko «gizon» eta «jauna»

⁸«Euskararen erabilera ez sexista». Emakunde. 2008

hitzak erabiltzen dira eta horien ondoan «neska» hitza erabiltzen da emakumeak izendatzeko edo, besterik gabe, haien ponte izena (txikigarria eta guzti). Trataera horren bidez emakumeak adingabeak diren irudia transmititzen da.

Egokia: Nekez aurkituko genituzke honako esaldi hauek: «*Joseluk* eta *Díaz de Alda* andreak aurkeztu dute txostena»; edo «*Nicolas* eta *Merkel* bildu dira gaur goizean.»

Horretaz konturatzea nahikoa izango da emakumeen trataera zuzentzeko.

Hizkuntzaren erabilera sexista eta androzentrikoa

Hizkuntzaren eta irudien erabilera desagoki eta ez oso zehatzaren arrazoi nagusia erabilera hori sexista eta androzentrikoa izatea da.

Sexismoa da emakumeei eta gizonari beren sexuaren arabera balio, gaitasun eta rol desberdinak esleitzea. Praktikan, kasu gehienetan emakumeak beraiek eta esaten edo egiten dutena gutxien eta mespretxatzen da, eta, bestalde, balio eta garrantzia ematen zaie gizonari beraiei eta esaten edo egiten dutenari.

Errealitatearen ikuskera sexista bat, eskuarki, hura izendatzeko hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista baten bitartez adierazten da:

Ez hadi makala izan! Emakumeen antzera limatzen duk! Ez izan mari-sukaldea, ene bada! Tira, motel!
Pare batekin! Mutiko, ez hadi amore eman.

Bulegoan negozio-gizon trebe bat eta telefonorako neska bat behar dugu.

Ikustekoa da zeinen txukun eta garbi daukazu dena! Lan egiten duzu ala zereginetan aritzen zara?

Bai zortea! Gelan begiak alaitzen dizkigun neska (edo andereño) bat daukagu, eta hori beti dator ongi.

Androzentrismoa errealitatearen ikuspuntu baldintzatua da eta gizonak hartzen ditu gauza guztien zentro eta neurritzat (eredu maskulinoaren unibertsalizazioa). Bertan, gizonak dira erreferentzia-subjektua, eta emakumeak, ordea, gizonetikiko duten harremanaren arabera hartzen dira kontuan. Sarritan gizonen mendeko bigarren mailako pertsonatzat irudikatzen dira:

Frantziar iraultzaren ondorioz sufragio unibertsala ezarri zen⁹.

Atenastarrek bozketaren bidez aukeratzen zituzten ordezkioak.

Lehenengo bi adibideak antzekoak dira: ez dute kontuan hartzen emakumeak ere gizakiak edo pertsonak direla. Esaldiok ez dute, beraz, egia osoa jasotzen: emakumeek ez zituzten eskubide horiek. Esaldi egokiak honako hauek dira:

Frantziar iraultzaren ondorioz gizon guztientzako sufragioa ezarri zen.

Gizon atenastarrek bozketaren bidez aukeratzen zituzten ordezkioak, horiek ere gizonak.

⁹«Euskararen erabilera ez sexista». Emakunde. 2008

Sexismoak eta androzentrismoak hizkuntzaren eta irudien erabileran duten emaitza hau da:

- Hezkuntzaren eta lanaren esparru askotan emakumeak ikusezin bihurtzea, horrek emakumezko ikasleentzat (eta irakasleentzat) dakarren eredu- eta erreferente-faltarekin aipatutako alor, lanbide, postu eta karguetan, eta horren ondorioz gizonetzko ikasleek (eta irakasleek) lan-espektro osoa bete dezaketeneko eta horretarako eskubidea duteneko sentsazioarekin.
- Emakumeak pertsonalki eta profesionalki gutxiestea, horren ondoriozko emakumezko ikasleen autoestimu eta konfiantza faltarekin, nahiz eta ongi trebatuta egon eta emaitza onak izan, eta gizonetzko ikasleen gehiegizko balorazioa eta konfiantzarekin, nahiz eta ongi trebatuta ez egon edo emaitzak hala-moduzkoak izan.

Hortaz, ez da forma-kontu bat soilik, funts-kontu bat baizik: emakumezko ikasleek ez dute beren burua lan-arlo eta kargu horietan ikusten edo imajinatzen. Ondorioz, ez dituzte hautatzen, eta ez dute saiakerarik egiten. Horrez gain, gizonetzko ikasleek eta enpresek ere ez dituzte lan-arlo eta kargu horietan ikusten edo imajinatzen. Hori dela eta, ez dituzte horietan eskatzen, hautatzen edo onartzen. Emakumezko ikasleek aukerak galtzen dituzte, bai eta enpresek eta gizarteak ere.

2.2.3. Material eta ikasliburu inklusibo eta hezkidetzailen hautaketa bultzatzea

Ikasliburuek eta materialek, oro har, beren eduki eta adierazpen linguistiko eta ikonografikoekin gizarte-errealitatea, antolamendu-formak, balioak, emozioak adierazteko moduak, arauak, gizarte-, familia- eta harreman-ereduak deskribatzen dituztenean, genero-estereotipoetan oinarritzen dira eta ez dute egungo gizarte-errealitate osoa adierazten¹⁰.

Genero-estereotipoei eta hezkuntza-materialei buruzko estatu-mailako eta nazioarteko hainbat azterketek¹¹ ideia hori berretsi dute. Haien arabera, genero-dimentsioa irakurketa-materialean eta testuliburuetan nola jaso den, bere joera kuantitatibo eta kualitatiboekin batera, adierazle ona da estereotipo sexistek hezkuntza-sistemaren osotasunean duten irismena aztertzeko. Oro har, honako hau egiaztatu da:

- Pertsonaia maskulinoak gehiago dira pertsonaia femeninoak eta sexu zehaztugabeak baino.
- Pertsonaia maskulinoak, gainera, lan- edo aisialdi-gune anitzagoetan agertu ohi dira, oro har zabalagoak, irekiagoak eta sozialagoak. Bestalde, pertsonaia femeninoak espazio kopuru txikiagoetan moldatu ohi dira, oro har itxiagoak eta familia-arloarekin lotuak.
- Gehienbat pertsonaia maskulinoak izaten dira egoera ludikoetako protagonistak. Oro har jarduera anitz, dinamiko eta aktiboetan agertzen dira. Pertsonaia femeninoek, berriz, joera dute egoera eta jarduera horietan neurri txikiagoan agertzeko.

¹⁰Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana. 2013. Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.

¹¹Hezkuntza eta Kultura Alorreko Agentzia Exekutiboa (ACEA Eurydice, Hezkuntzako Informaziorako Europako Sarea). (2010). *Genero-aldeak hezkuntza-emaitzetan: hartutako neurriak eta Europako gaur egungo egoera*. Brusela. P9 Eurydice.

- Lanari dagokionez, lanbide gehienak maskulino gisa irudikatzen dira. Etxe-esparrua funtsean pertsonaia femeninoei lotuta agertzen da, haiena baita jardueren erantzukizuna eta nukleoa; pertsonaia maskulinoek, berriz, jarduera osagarriak edo «laguntzakoak» gauzatzen dituzte ingurune horretan.

lido horretan, garrantzitsua da liburuek mutilen nahiz nesken itxaropenak mugatuko ez dituzten identifikazio-ereduak eskaintzea. Argitaletxeak legearen eskakizunetara egokitu dira, hark sexubereizkeria oro baztertzen baitu, eta agerikoa da zer nolako aurrerapenak egin diren gizonen eta emakumeen ateko diskriminazio argiak ezartzen zituzten testu haietatik hona, bai eskaintzen zituzten irudiei eta bai agerpen kopuruari, pertsonaien protagonismoari eta abarri dagokionez. Hala ere, testuliburuak sakonki aztertzean, ikus daiteke oraindik ere diskriminazioa badagoela, askoz modu sotilean gertatzen den arren¹².

lkerketen arabera¹³, irakurketa-materialetan eta eskolako beste testu batzuetan, oraindik ere generodimentsioa azaltzen da, eta hori adierazle garrantzitsua da estereotipo sexistak hezkuntza-sisteman zenbaterainokoak diren jakiteko.

Ebaluatzeko erabiltzen diren probek eta testuek irakurketa-materialek jaso ohi dituzten kritika berberak jaso dituzte: eszenatoki eta pertsonai maskulinoak nagusi direla, emakumeen trataera azalekoa dela eta lengoia eta irudiak sexistak direla¹⁴.

2.2.4. Emakumeen jakintza eta beren ekarpen sozial eta historikoa integratzea (emakumeak ikusgai egitea)

Hezkuntza-sistemak, oro har, gizonen ezagutza eta jakintza unibertsalizatu du. Joera horri androzentrismo esaten zaio, eta haren eraginez mutilek eta neskek ez dute gauza bera ikasten, ez beren sexuari ez eta besteari buruz ere, nahiz eta curriculum berbera izan, ikasgela berberetan eta irakasle berberak irakatsia. Mutilak egile gisa ikasten dira, eta neskek itzal gisa. Neskak mutilen erreferentzia unibertsal gisa irudikatu behar dira behin eta berriro.

Adibide ona da «gizakiaren jatorria» ikasteko erabiltzen dugun marrazkia. Bertan tximinoa irudikatzen da hainbat fasetan, jada eskuan lanabesen bat daraman hominidoraino. Beste adibide bat izan daiteke Leonardo da Vinciren «Vitruviar gizon» ospetsua, gizona neurri unibertsal moduan irudikatzen duen ikonoa, baita emakumeena ere. Hala ikasi dugu guztia gaur egun arte.

Irakasteko eta ikasteko estilo androzentriko horrek neskek eta mutilak emakumezko erreferenterik gabe uzten ditu, eta, gela berberetan gauza berbera ikasten duten arren, ez dute elkar berdín ikusten ikasten: mutilek protagonistatzat ikusten dute beren burua, eta neskek ez dute bere burua ikusten, edo bigarren mailakotzat ikusten dute. Batzuek eta besteek ikusten dute nork agintzen, egiten, izendatzen,

¹²Pérez, C. eta Gargallo, B. «Sexismo y estereotipos de género en los textos escolares». Addenda a la ponencia IV Lectura y Género: Leyendo la Invisibilidad.

¹³Hezkuntza eta Kultura Alorreko Agentzia Exekutiboa (ACEA Eurydice, Hezkuntzako Informaziorako Europako Sarea). (2010). *Genero-aldeak hezkuntza-emaitzetan: hartutako neurriak eta Europako gaur egungo egoera*. Brusela. P9 Eurydice.

¹⁴Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana. 2013. Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.

asmatzen, lortzen, gauzatzen, ekartzen duen eta nor ez. Ikusten dute nor ekarri dion aurrerabidea gizadiari eta nor ez, nor agertzen den prozesu horretatik kanpo. Funtsezko gaia agerikoa da: Ez diote emakumeek ekarpenik egin bizitzari, ongizateari, zibilizazioari... gizadiaren aurrerabideari? Ez dago emakumeen parte-hartzerik eta ondarerik historian zehar eta gaur egun?

Heziketa-zikloak eta beren moduluak ez dira errealitate horretatik urruntzen. Gizartearen eta hezkuntza-sisteman osotasunean bezala, Lanbide Heziketan, oro har, emakumeak ez dira aski ikusgai eta ez dute gizonek jasotzen duten aintzatespen bera jasotzen.

Emakumeen ekarpenak ikusgai egite aldera, honako hauek proposatzen dira:

- Ikusezina dena ageriko egitea. Emakumeak eta beren ekarpenak, jakintza, gaitasunak, balioak, esperientziak, historiak... ikusgai egitea, lanbide-jarduerarako baliagarriak baitira, gizonenak baliagarriak diren neurri-berean. Emakumeek historian zehar eginiko ekarpenek ondare baliotsua osatzen dute mutilentzat eta nesKentzat. Horren arabera izango da beren bizi-kalitatearen eta poztasun afektiboaren zati handi bat, lanbidearen eta lanaren esparruan ere bai.
- Hezkuntza-curriculumetan, -helburuetan, -edukietan edota -materialetan agertzen den sexismo, misoginia, matxismo eta androzentrismoaren bereizgarriak aztertzea. Bai eta bere eredu, erreferente, praktika, prozesu eta abarretan ere. Bere itxaropenetan, motibazioetan, balorazioetan, aintzatespenetan...
- Emakumeak eta femininotasuna sistematikoki ikusezin bihurtze hori kritikatu, indargabetu, aldatu eta ezabatzea, bilaketa baten bidez eta haiek ikusgai egiteko esku-hartze proaktiboa, kontzientea, boluntarioa, programatua eta sistematizatua bultzatuz.

Ziklo eta modulu bakoitzean, hori guztia *funtsezko jarraibide* batzuen inguruan zehaztu beharra dago, eta horiek ondoko gako-galderen bidez labur daitezke:

- Non ikusten dute beren burua gure emakumezko ikasleek eta non ez lanbide-etorkizunari dagokionez? Zergatik? Non ikusten dituzte emakumeak eta non ez? Zer lanpostutan, lanbidetan, erantzukizunetan...? Zergatik? Beren lanbidean historikoki eta gaur egun eredu eta erreferente izan diren emakumeak bilatu eta erakutsi diezazkiekegu? Ez dago emakumerik? Zergatik ez dago emakumerik? Zer dela eta? Genero-estereotiporik edo -baldintzatzailek dago horren atzean? Zeintzuk? Nola? Emakumerik egon liteke etorkizunean? Nola? Zer aldatu behar da? Zer zailtasunekin? Zer laguntzarekin?
- Zer ikasten dute gure ikastetxeko curriculum ezkutu edo informalean? Non ikusten dira eta non ez gure ikastetxean? Non daude eta non ez? Nor egiten du zer? Zergatik? Zer ikasten dute horren bitartez? Zer ikasten dute ikastetxean hizkuntza erabiltzeko moduaren bitartez? Eta nesken eta mutilen ikaskuntza, jarrera, aukera, emaitza eta abarri dagozkien itxaropenen eta hautemateen bitartez? Eta lanerako, boterezko, jolaserako, aisialdirako edota prestigiozko espazio fisikoak (eta sinbolikoak) hartzearen bitartez? Zer ari dira ikasten gure emakumezko ikasleak?
- Zer egin dezakegu beren burua gizonezko ikaskideen toki berean eta baldintza berdinetan ikus dezaten? Zer alda dezakegu gizonezko ikaskideen aldean aukera-berdintasuna izan dezaten? Nola joka dezakegu beren burua lanbidean aukerekin eta gaitasunarekin, ekimenarekin, autoestimuairekin, konfiantzarekin, protagonismoarekin... ikus dezaten?

2.2.5. Ikasketa- eta lanbide-orientazio ez-sexista egitea

La realización de una orientación académico-profesional no sexista depende de la incorporación de al menos estos factores fundamentales:

- a) Ikasleak balio sexistak dituen gizarte batean hezi dituzte eta aldez aurretik zehaztutako genero batean oinarrituta gizarteratu dituzte, ikasketa- eta lanbide-orientazioari dagokionez ere bai. Beharrezkoa da gizarteratze berezitua eta sexista aitortzea, identifikatu ahal izateko noiz eta nola ari garen emakumezko eta gizonezko ikasleen lanbide-trebakuntza eta -itxaropenak mugatzen, bai eta beren lan-proiektuak, -lehentasunak eta -jarrerak ere. Aipatutako azterketak (Genero-aldeak hezkuntzako emaitzetan: Europan hartu diren neurriak eta orain dagoen egoera) ondorioztatzen du irakasleak ez direla ohartzen generoak duen eraginaz ikasleak antolatzeke eta kategorietan sailkatzeke funtsezko faktore gisa. Horren eraginez, eskuarki, ikasketa- eta lanbide-orientazioaren arloan ezezaguna da generoari buruzko suposizio implizituek sakonki eragiten diotela ikasleek duten portaerari, erabakiak hartzeko eta ikasketa- eta lanbide-hautuak egiteko prozesuei dagokienez.

Azken hamarkada hauetako aurrerapenak gorabehera, gidaliburu honetako 1.2. atalean egiaztatu ahal izan dugun moduan, genero-estereotipoek eta -rolek jarraitzen dute emakumezko eta gizonezko ikasleen ikasketa-, lanbide- eta lan-hautuak baldintzatzen. Esan genezake batzuek eta besteek jarraitzen dutela sexuaren arabera errealitate ezberdinak bizitzen, barneratzen eta etorkizunera proiektatzen, eta horiek erabakigarriak dira ikasleen ikasketa-, lanbide- eta lan-hautuetan.

Agerikoa eta ukaezina da gero eta emakumezko ikasle gehiago daudela tradizioz gehienbat gizonezkoek beretu dituzten zikloetan, eta alderantziz. Dena dela, Lanbide Heziketako ziklo asko urrun daude oraindik ikasleen % 40ko eta % 60ko banaketa orekatutik. Estatistikaz eta soziologiaz hitz egitean, % 40 - % 60 proportzioa nesken eta mutilen hautu indibidualen emaitza da, sexuarekin lotutako talde-baldintzatzailerik gabe eta norberaren ezaugarrien eta aukeren arabera. % 40 - % 60 orekatik urrun dagoen banaketa horrek adierazten du ikasketa- edo lanbide-hautaketa ez dela indibidualki eta norberaren interesen, zaletasunen eta gaitasunen arabera egiten. Lanbide-banaketa zifrek adierazten dutenean biztanleriaren erdia (neskak ala mutilak) esparru jakin batzuetan % 40tik behera daudela, horrek esan nahi du ikasketa- edo lanbide-hautaketa ez dela indibiduala, talde horren eta bere ingurunearen gainean eragiten duten genero-estereotipoek eta -rolek baldintzatzen dutela.

lido horretan, portzentajea orekatik gero eta gehiago urruntzen den neurrian, esaterako hainbat lanbide-ziklotan ohikoak diren % 80 - % 20ko edo % 90 - % 10eko banaketekin, orduan eta handiagoak dira presioa eta emakumezko eta gizonezko ikasleen lanbide- eta lan-arloko erabakietan eragina duen genero-agindua.

Gogoratu beharra dago ikasketa- eta lanbide-ibilbide horien ondorioz, sarritan, lanbide-aukerak, lan-baldintzak eta baliabideak ezberdinak izaten direla emakumeen eta gizonen bizi-proiektua garatze aldera. Hau da, arazoa ez da soilik genero-estereotipoek ikasleen zaletasunak eta bokazioak moldatzen dituztela, baizik eta postu eta aukera desberdinetara bideratzen dituztela bizitzan. Baliabide, baldintza, aukera, tratu ezberdineko lanpostu eta estatusetara, lanean, gizartean eta, ondorioz, bizitzan.

Egoera hori guztia, beste faktoreen artean, ikasleen ingurunearen emaitza da, inkontzienteki sexista den ikasketa- eta lanbide-orientazio batena. Zalantzarik gabe, errealitate horretaz jabetzea

eta ikasleen ikasketa- eta lanbide-orientazioan modu kritikoa eman beharreko eta ezinbesteko lehen urratsa da ikasketa- eta lanbide-orientazio ez-sexista bat gauzatu ahal izateko.

- b) Lanbide-bereizketaz ohartzea eta tutoretzetan hari buruzko jarrera kritikoa edukitzea eta ikasleen enpresa-praktiketan berdintasuna bultzatzeko jarduera eta proposamen proaktiboak sustatzea.

Ikasketa-bereizketa, kausa baino, gure gizarteko lanbide-bereizketaren islapena da, lan-merkatuan enpleguan gizonen eta emakumeen artean banatzearen islapena. Emakumezko eta gizonezko ikasleek, beren familiekin batera, beren inguruko lan-merkatuan ikusten dutenaren arabera egiten dute hautaketa neurri handi batean. Eta batzuetan, gainera, irakasleek merkatuaren errealitate edo eskari horren arabera orientatzen dituzte beren ikasleak. Ildo horretan, maiz ikasketa- eta lanbide-orientazioak lan-munduko genero-estereotipoak eta -rolak iraunarazten ditu, emakumezko eta gizonezko ikasleak inguruan «dagoenaren» arabera orientatzen baitituzte.

Ikasketa- edo lanbide-orientazio ez-sexista batek ikasgela genero-ikuspegitik aztertu behar du, *tutoretzetan* esaterako, ondoko alderdiei erreparatu:

- Non dauden emakumeak eta non gizonak, zer sektoretan duten enplegua, zer lanbidetan aritzen diren, zer titulazio eskatzen diren, etab. Eta zer lanbidetan ez dauden, ez diren ikusten, imajinatzen, etab.
- Zer postu eta zer maila profesional duten emakumeek eta zeintzuk gizonak, zer erantzukizun duten, zer ahalegin eta ardura eskatzen duten, zer sari eta zer kostu, etab.
- Zer baldintza eta ordainsari dituzten emakumeek eta gizonak, zer lanaldi eta ordutegi, zer erraztasun edo zailtasun bizitza pribatuari denbora eskaini ahal izateko, zer mugikortasun eta prestasun behar duten, etab.
- Zer abantaila eta zer eragozpen izan dezakeen hautu batek edo besteak. Zer aukera karrera hobetzeko eta garatzeko.
- Emakumezko ikasle batentzat zer zailtasun eta zer kostu pertsonal izan dezakeen oso maskulinizatutako lanbide- edo lan-esparru bat aukeratzea eta alderantziz. Zailtasunak eta kostu pertsonalak berdinak izaten dira emakumezko ala gizonezko ikasleen kasuan? Zer baliabide pertsonal, sozial edo antolamendukoak beharrezko edo gomendagarri izan daitezke urrats hori emateko? Etab.

Bestalde, eta adierazi berri dugun azken alderdiarekin lotuta, ikasketa- edo lanbide-orientazio ez-sexista batek eragin proaktiboa eduki behar du emakumezko eta gizonezko ikasleek enpresatan praktikak egin ditzaten. Horretarako, beharrezkoa da enpresekin alde zuzeneko aholkularitza-lan sistematiko eta jarraitua egitea, bai eta praktiketan zehar ikasleen eta enpresen hurbileko segimendua egitea ere.

Praktiken eta enpresen berdintasunera zuzendutako planteamendu proaktibo batek ondoko alderdiak azpimarratu beharko lituzke gutxienez:

- Praktikak adosten dituzten enpresa lankide guztietan emakumezko nahiz gizonezko ikasleen berdintasunezko sarbidea bermatzea. Hori da enpresa interesdun guztiek bete beharko duten baldintzetako bat.

- Emakumezko nahiz gizonetzko ikasleen praktikak maila berean bermatzea sail, eremu, postu, jarduera, instalazio, makineria, lan edota zeregin guztietan, ondorioz praktikak balio berekoak izan daitezzen eta hobetzeko eta kualifikatzeko aukera berdinak eskain ditzaten.
- Praktiketako ikasleak jasotzen dituzten enpresei antolaketa paritarioago horren aldaketan laguntzea, emakumezko eta gizonetzko ikasleen talentua erakartze aldera. Adibidez, zenbait neurri proaktibo martxan jar daitezke: enpresako langileak alde aurretik sentsibilizatzea eta trebatzea; emakumeak sektore maskulinizatueta sartzan lagunduko duten inguruneak diseinatzea, instalazioak izan nahiz lan-taldeak izan; emakumezko ikasleak jasotzeko plan espezifikoak garatzea; enpresetako praktiken arduradunei aholkulariak esleitzea...
- Ekintza positibo gisa, enpresa oso maskulinizatueta praktikak egiten dituzten emakumezko ikasleei laguntzea, egoerari arrakastaz aurre egiteko adina baliabide izan dezaten. Adibidez, zenbait neurri proaktibo martxan jar daitezke: egoera hori biziko duten emakumezko ikasleak alde aurretik sentsibilizatzea eta trebatzea; beraien segimendua egiteko plan espezifikoak garatzea; aholkulariak esleitzea, auto-laguntzako taldeak sortzea eta antzeko egoeratan dauden emakumezko ikasleei laguntzeko sareak eratzea...
- Hala badagokio, enpresan jarraitzeko aukera-berdintasuna bermatzea, bertan praktikak egin dituzten emakumezko nahiz gizonetzko ikasleen kasuan. Datuen kontrola eraman beharra dago hala izan dadila bermatzeko, pertsona baten hautaketa puntualetik haratago.

c) Berdintasunezko ereduak eta erreferenteak aurkeztea, bai ikastetxean eta bai praktiketako enpresa laguntzaileetan.

Azkenik, lehentasunezkoa da laneko esparru eta maila guztietan sexu bietako ereduak eta erreferenteak eskaintzea eta erakustea, bai ikasleei eta bai enpresei (bereziki gaur egun maskulinizazio handia duten lanbide-sektoreetan). Horrek sustapena eskatzen du, eta ahal den neurrian honako hauek bermatzea:

- Emakumezko eta gizonetzko ikasleen eta langileen parte-hartze orekatua lanbide-esparru guztietako adituen hitzaldietan edo topaketetan, mota guztietako enpresetako eta lan-instalazioetako bisitetan, lanbidearen bestelako ikuspuntuak lantzeko mahai-inguruetan, etab.
- Ikasketa- eta lanbide-bereizketa eragiten duten genero-estereotipoen identifikazio eta analisi kritikoa, bai eta horien erreproduzio-mekanismoena ere: familia- eta gizarte-inguruneko usteak, ikasketa- eta lanbide-orientazioa, enpresa-kultura, hedabideen presioa,...
- Lanbide bakoitzerako beharrezkoak diren ikaskuntzen eta gaitasunen identifikazio zehatza, bai eta edozer pertsonak, emakume nahiz gizon, lanbide horretan jardun ahal izateko behar dituen ibilbideena, baliabideena, prozesuena eta ikaskuntza- eta trebakuntza-bideena ere. Helburua da lanbide, enplegu edota lanpostu jakin bat hura burutzeko premiengatik defini dadila, eta ez tradizioz emakumeek ala gizonek hartu izanagatik.
- Laguntza zuzen nahiz birtualerako sareen eta taldeen sustapena eta hedapena, oro har beste sexuko pertsonen nagusitasuna duten esparruetako ikasketak egiten dituzten beste pertsonekin esperientziak, ikaskuntzak, zailtasunak, aukerak, zalantzak eta estrategiak partekatzea ahalbidetuz.

2.2.6. Baliabideen eta espazioen eskuragarritasun zuzena sustatzea

Prestakuntza-guneen banaketak eta erabilerak nahiz prestakuntza-ingurunearen antolamenduak balio eta arau sozialak transmititzeko funtzio garrantzitsua dute, eta, horrela, eskola-curriculum ezkutua eraikitzen laguntzen dute. Honako hauen eragina jasotzen du:

- *Ikastetxeen eta beren espazio, baliabide eta instalazioen diseinu orokorra*, askotan, ikasleen premien, ohituren, zaletasunen, nahien eta erabileren zerbitzura bezala ulertu izana (aldagelak nahiz lehiaketarako kirol-zelaiak, erabilera-funtzionaltasuna nahiz irudiaren estetika). Zenbaitetan soilik gizonezko ikasleekin hasi zirelako eta besteetan Lanbide Heziketaren ikuskera oso maskulinoa eta hezitzailea dela-eta, ikastetxe horiek emakumezko ikasleak «ezustean» iritsitako ikasletzat jotzen dituzte, jatorrizko instalazio «maskulinoetara» moldatu behar dutenak, edo, asko jota, haientzat gehitutako eranskin batekin konformatu. Oro har, baina, ez da ikastetxea emakumezko ikasleentzat egokitzen (berdeguneak, harremanetarako tokiak edota bestelako ariketa fisikorako edo kirolerako instalazioak, esaterako). Ez dira ikastetxeko espazioak eta baliabideak birplanteatzen ikasle guztien –nesken eta mutilen– premien, ohituren, zaletasunen, nahien eta erabileren arabera.
- Ikastetxeko gelen, lantegien, biltegien, laborategien eta guztientzako eremuen (sarrerak, itxaroteko eta atsedeen hartzeko guneak, korridoreak, jolastokiak, jantokia, etab.) banaketa eta erabilera erreala, emakumezko eta gizonezko ikasleen erabilerari eta mugikortasunari dagokionez. Komenigarria izan daiteke grabaketa edo behaketa bat egitea espazio horiek *nork erabiltzen dituen* ikusteko eta erabilera desberdinik dagoen antzemateko, bai ikastetxean eta bai praktiketako enpresetan.
- *Emakumezko eta gizonezko ikasleentzako espazio eta instalazio espezifikoak* egotea ala ez egotea, eta horien kopurua eta nolakotasuna halakorik egotekotan (kokalekua, sarbidea, argiztapena, ikusgaitasuna, segurtasuna, altzariak, garbitasuna, etab.). Esaterako aldagelak, armairuak eta komunak, bai Lanbide Heziketako ikastetxean eta bai praktikak egiteko hautatzen diren enpresetan.
- Aurreko puntuan adierazitako espazioetan ezartzen diren elkarrekintzako eta partaidetzako jarduera eta dinamika motek, hau da, *zertarako, noiz eta nola* erabiltzen diren, horiek ere islatzen dituzte maiz, oso modu nabarmenean, jarduera horietan nagusi diren genero-patroiak. Eskuarki, horren eraginez emakumezko eta gizonezko ikasleen partaidetza nabarmenki desorekatua izaten da antolakuntza-, behaketa-, ikerketa-, esperimentazio-, praktika-, garbiketa- edota laneko harreman-dinamiketan. Gauza bera ikasketa- eta lanbide-ikaskuntzako funtsezko ikaskuntzetan, hala nola jendaurrean galdetu eta erantzutea, praktikan arriskatzea, saiatu eta huts egitea, ongi egin arte behar beste errepikatzea, etab.

Hainbat ikerketak agerian ipini dute gizonezko ikasleek, edo haietako zati batek, ikasgela, lantegi edo jolastoki *erdiko espazioak hartzeko* joera dutela, ondoren zabaldu eta eremu handiagoak hartzeko, emakumezkoak eta talde gailenetik kanpoko zenbait gizonezko zokoratuz. Aldi berean, egiaztatzen da emakumezko ikasleak maiz taldetan elkartzeko direla, jarduera ez hain dinamikoetan eta jarrera pasiboagoetan, mugikortasun txikiagokoak eta ekintzarako eta esku-hartzerako erabateko askatasunik gabeak. Ondorioz, ikastetxearen kudeaketan aintzat hartu beharreko alderdia da irakasleek duten inplikazioa espazioen artikulazioan, banaketan eta erabileran.

Era berean, gizonetzko ikasleek edo beren talde nagusiak espazioa eta baliabideak berenganatzeko dinamika horiek antzeman dira ere «ahozko edo komunikaziozko espazio» dei dezakegun horretan. Ildo horretan, gizonetzko ikasleen ahotsak nagusitzen dira eta emakumezkoenak baino nabarmenagoak dira ikasgeletan, lantegietan, jolastokian, jantokian, etab. Gizonetzkoek hitz-txanda berenganatzeko joera dute, sarriago eta mintzaldi luzeagoekin hitz egiten dute, oihu egiten dute, gehiago mugitu, ikaskideei mozten diete, fisikoki gehiago hurbiltzen dira eta ikaskideak gehiago kikiltzen dituzte...

Beste horrenbeste gertatzen da «ordezkaritza-espazio» izenda dezakegun horretan, hainbat lan, ekitaldi eta ospakizunerako espazioan, han gauzatzen baita lan-taldearen, gelaren, ikasturtearen, zikloaren, ikasleen, ikastetxearen eta abarren ordezkaritza-funtzioa. Ordezkaritza publikoko espazio garrantzitsua da eta *estatus berezia ematen du*, bai eta erantzukizunarekin, erabakiak hartzearekin, lidergoarekin eta proiektuen kudeaketarekin lotutako rol bat ere. Ikaskuntza horiek gero eta garrantzitsuagoak dira Lanbide Heziketan eta lan-jardueran. Espazio horretan ere presentzia maskulino desorekatua ikusten da emakumezko eta gizonetzko ikasleen portzentajeekin alderatuta. Are gehiago, heziketa-ziklo eta lanbide oso feminizatuetan eta gizonetzkoen kopuru ia anekdotikoa dutenetan, ohikoa da gizonetzko ikasle gutxi horiek oholtzara igotzea, kantorearen aurrean jartzea, irakasle-gelara eta zuzendaritza-bulegora maiz joatea, beste ikastetxe batzuk bisitatzeko, etab.

Antzeko zerbait gertatzen da lanabesen, makinaren eta materialaren erabilerari dagokionez. Badirudi gizonetzko ikasleek, edo haietako zenbaitek, baliabide horiek berenganatzen dituztela: lehenak dira horiek erabiltzen, estreinatzen, hausten, hartzen eta monopolizatzen, erabili behar ez badituzte ere... Laburbilduz, espazio eta baliabide gehiago pilatzen dituzte. Horien artean, irakasleak beraiek. Irakasleen arreta, segimendu eta elkarrekintza handiagoa eskatzen dute, eta hortaz, irakasleek benetan taldean diren baino gizonetzko gehiago direla hautematen dute maiz.

Irakasleak ez badira espazioa eta baliabideak berenganatzeko estrategia hegemoniko horretaz ohartzen, ondorioz ia bakar-bakarrik gizonetzko ikasleei adi egoten amaitzen dute, motibatuta eta pozik egon daitezen saiatzeko, aspertu gabe eta gatazkarik sortu gabe. Aldi berean, emakumezko ikasleak «ahaztu» egiten dituzte, eta bakarrik lan egin dezatela edo beren ikaskuntzaren arduradunak izan daitezela espero dute, baita exijitu ere. Bestalde, egoera horietaz jabetzeak eta dagokien genero-analisia egiteak eragiten dute irakasleek eskolan oinarritutako esku-hartzea gauzatzea, guztiek espazioak eta baliabideak modu orekatuan erabiliko dituztela bermatzeko. Horren barne dago *irakasleen beraien baliabidea*, hau da, emakumezko eta gizonetzko ikasle bakoitzari zuzendutako arreta-, elkarrekintza- eta laguntza-denboraren banaketa egokia.

Horregatik guztiagatik, *baliabideen eta espazioen eskuragarritasun zuzena sustatzeko*, irakasleek ondokoa egin beharra dute:

- Espazioak (ikasgela, lantegia, jolastokia, jantokia, jolas-aretoa, polikiroldegia, etab.) *sistematikoki behatu edo grabatu*, bakoitza non kokatzen den ikusteko, zenbat denbora, zer egiteko, zer ekipamendu erabiliz, etab. Ohikoa izaten da gizonetzkoak erdian egotea nagusiki, protagonista moduan, eta emakumezkoak kanpoaldean egotea, bigarren maila batean edo oharkabean.
- *Ikasleekin galdetegi errazak egin*, emakumezkoen nahiz gizonetzkoen galdetuz ikastetxeko espazioei eta ekipamenduei buruz, zeinen falta sumatzen duten edo zein gehitu daitekeen. Eskuarki hautematen da topaketarako, elkarriketarako edo paseorako guneen falta, berdeguneena, aldagela eta ekipamendu espezifikoa, etab.

- Genero-ikuspegitik ikastetxeko espazioen eta baliabideen diseinua, kokalekua, ekipamendua eta erabilera aztertu, *nesken nahiz mutilen premiekin, interesekin eta itxaropenekin* bat etor daitezten eta emakumezko nahiz gizonezko ikasle guztien erabilera zuzena bermatze aldera.

Horrek guztiak esanahi espezifikoa eta garrantzi gehigarri berezia hartzen du heziketa-zikloetako ikasleek *enpresetan praktikak* egiten dituztenean. Horri dagokionez, ezinbestekoa da ikastetxeek egiten duten lan proaktiboa emakumezko eta gizonezko ikasleek enpresako baliabide eta instalazioak baldintza-berdintasunean eskuragarri izan ditzaten bermatze aldera. Horretarako, baliteke sektore oso maskuinizatueta edo feminizatueta enpresek beren instalazioak eta baliabideak praktiketako ikasle berrien errealitatera egokitu behar izatea.

2.2.7. Genero-indarkeria prebenitzea eta antzematea

Genero-indarkeriak gazterian duen eraginaz kezkatuta dauden gizarte-sektore guztien iritzi, hezkuntza-sektorea funtsezko eragilea da genero-indarkeriari aurrea hartzeko. Hezkuntza-komunitatea funtsezko elementua da gazteen prestakuntzan. Horregatik, ezinbestekoa da genero-indarkeriaren aurkako borrokan eragile aktibo bilakatzea, prebentzio nahiz antzemate goiztiarrari eta arretea egokiari dagokienez.

Beharrezko ekintza bikoitz horri jarraiki, gidaliburu honen kasuan honako hauek bereiz ditzakegu:

- Lanbide Heziketako ikastetxearen hezkuntza-esparrua. Bertan bereziki interesgarria neska eta mutil gazteen arteko harremanetan genero-indarkeria prebenitzea.
- Enpresetako praktiken lanbide-esparrua. Bertan garrantzitsua da ikasleak gai izatea laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista identifikatzeko, haiei aurre egiteko baliabideak edukitze aldera.

Hezkuntza-esparrua

Txostenek azaltzen dute, estereotipoek irauten duten arren, genero-indarkeriaren biktimen eta erasotzaileen portzentaje handi bat oso pertsona gazteak direla. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandako datuen arabera, 2014. urtean emakumeen aurkako indarkeriaren biktima zirela salatu zuten emakumeen % 34,84k 30 urte edo gutxiago zuen. Sexu-indarkeriaren kasuan, zifrek adierazten dute 18 urtetik beherako emakumeak direla indarkeria mota hori sufritzeko arrisku handiena dutenak, adin horretakoek pairatzen duten emakumeen aurkako indarkeriaren % 43,78 sexu-indarkeria baita. Erasotzaileei dagokienez, 2014an emakumeen aurkako indarkeriarengatik salatutako en % 26,29k 30 urte edo gutxiago zuen.

«Hezkuntza-sisteman hezkidetzeta eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko planak» prebentzioaren esparruan kontuan hartzeko alderdi hauek azpimarratu zituen:

- a) Sexismoa, ikasgeletan gatazkak eta ikaskideen arteko tratu txarrak azaltzen dituen faktore gisa:

Mutilak sozializatzen diren maskulinitate tradizionalaren ereduak erraztu eta bultzatu egiten du gatazkak indarkeriaren bidez konpontzea eta boterea eta indarkeria erabiltzen ikastea. Horrela,

nabarmendu behar da mutilek gehiago erabiltzen dutela indarkeria ikasgelan, eta hori genero-mandatuarekin dago loturik. «Ikaskideen arteko tratu txarrak Lehen Hezkuntzan eta DBHn» ikerlanean (Irakas Sistema Ebaluatu eta Ikertzeko Erakundea, IVEI, ISEI, 2012) aipatzen da bullying bidezko erasotzaileen portzentajea askoz handiagoa dela mutilen kasuan, bai Lehen Hezkuntzan, bai Bigarren Hezkuntzan. Biktimen ehunekoan gauza bera gertatzen da. Hau da, mutilek gehiago erabiltzen eta jasaten dute indarkeria. Bestalde, heterosexualitatearen sistema jarraitzen ez duten sexu-joerak dituzten ikasleei egiten zaien jazarpena gero eta gehiago ikusten den praktika bat da. Homofobiak, lesbofobiak eta transfobiak sistema matxistan dute jatorria, eta hark genero-aniztasuna mugatzeko mekanismo gisa erabiltzen ditu. Hori oso eraginkorra da «gizonaren» eta «emakumearen» eredu «normalari» edo gizarteak ezarritakoari eusteko.

b) Mikroindarkeriak:

Hala esaten zaie botere-kontrol eta -abuse txikiei, ia hautemanezinak, eta ia normalizatuta daude. Oraindik ez dira ezagutzen hainbeste hautematen ez diren indarkeriak –mikroindarkeriak– eta, beraz, onartu egiten dira. Horregatik, ia ez da ezer egiten haien aurka, nahiz eta ondoez eta min handia eragiten duten. Indarkeria mota horrek murriztu egiten ditu botere pertsonala, autonomia, askatasuna, nesken autoestimua, eta maskulinitasun tradizionalako mandatuak betetzen ez duten mutilen autoestimua. Gainera, hautematen ez direnez, oro har inolako erantzukizunik gabe egiten dira. Izan ere, oso ohikoa da gehienbat neskek jasaten duten mikroindarkeria horien larritasuna ukatzea. Oro har, erasoak minimizatu egiten dira, adinari dagozkion jokabideetat hartzen baitira, inolako ondorioz ez balute bezala; irakasleek eta gurasoek ez dute sinesten beren ikasle edo seme-alabak erasotzaileak izan daitezkeela, eta, askotan, susmoa izaten da neskek ez ote duten kontua puztu, eta leporatzen zaie ez dutela ulertu, okerreko mezuak bidali dituztela edo gaizki ulertu dituztela jasotako mezuak; azken batean, neskek bereizteko eta onartzeko gaitasunik ez dutela pentsatzen da. Publizitateak eta komunikabideek indartu egiten dute agerikoa ez den eta natural bihurtu nahi den indarkeria, ahalmen handia baitute balioak, ideologiak eta pentsamenduak transmititzeko. Oraindik ere badira emakumeak gizonen mendeko direla indartzen dituzten jarrerak, balioak eta mezuak, eta, gainera, genero-indarkeria justifikatu, garrantzia kendu eta erabiltzera bultzatzen dezakete.

c) Harreman- eta erakarpen-ereduak:

Sarritan, harreman afektibo eta sexualak aukeratzean, erakarpena eta desira estu lotzen dira menderatzearekin, kontrolarekin eta sufrimenduari, eta erabat aldentzen dira maitasunetik eta grinatik. Pertsona posesiboekiko erakarpena sentituz gero eta jeloskortasuna maitasunarekin identifikatuz gero, mendekotasuna onartzen da, autoritatea ezartzen da eta bizitzako elementu garrantzitsuei eta norberaren espazioari uko egiten zaie nesken kasuan. Mutil batzuek neska batzuekin duten jokabidea, askotan, maitasun-erakusgarritzat hartzen da eta ez genero-indarkeriaren adierazletzat; esate baterako, adiskideak, ordutegiak, arropa, mugikorra, sexualitatea, gorputza... kontrolatzea. Berdintasunean oinarritutakoak ez diren eskema horiek ez dira harreman heterosexualetan bakarrik gertatzen. Botere-harremanetan oinarritutako esperientzia horietako askok joera bat ezar dezakete neska eta mutil batzuek bizitzan izango duten harreman afektiboetan. Batzuetan, berdintasunean oinarritua ez den harreman bat hurrengo indarkeriazko harreman batzuen hasiera izan daiteke. Aldi berean, berdintasunean oinarritutako harreman bat babes-faktorea eta oinarritzeko ikaskuntza izan daiteke, babesteko eta etorkizunean berdintasunean oinarrituta ez dauden harremanak antzemateko gai izateko. Harreman horiek, indarkeria-mailara iritsi ez arren, ondorio negatiboak dituzte pertsonaren garapen integralerako.

Lan-esparrua

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezartzen denez, enpresa orok sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesten duten lan-baldintzak sustatu behar ditu eta prozedura espezifikoak hartu behar ditu jazarpena prebenitzeko eta jazarpenaren biktimek aurkeztu dituzten salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

Gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudiak, esaterako III. eranskinean kontsulta daitekeen lan-araudiak, azpimarratzen du pertsona orok eskubidea duela lan-giroan duintasunez eta berdintasunez trata dezaten. Eskubide horri jarraiki, esan daiteke *sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena*, biak ala biak lan-esparruko genero-indarkeriaren adierazpenak izanik, langileen duintasunaren aurkako atentatua eta sexuan oinarritutako diskriminazioa direla.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena portaera gaitzesgarriak dira eta langileen oinarritzko eskubideak erregulatzen dituzten arauak urratzen dituzte. Eskubideon artean ondokoak aipa daitezke:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eskubidea.
- Norberaren duintasunari dagokion aintzatespenerako eskubidea.
- Osotasun fisiko eta moralerako eskubidea.
- Lanerako eta segurtasun- eta osasun-politika egokirako eskubidea.
- Ohorerako, norberaren eta familiaren intimitaterako, eta norberaren irudirako eskubidea.

a) Sexu-jazarpena:

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen «Laneko sexu-jazarpen eta jazarpen sexistaren aurkako protokoloa» gidaliburuan zehaztutakoaren arabera, honela definitzen da sexu-jazarpena: «sexu-izaerako jokabidea da, enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz; biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolana ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiazkoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea».

Esate baterako, sexu-jazarpen izan daitezke honako jokabide hauek:

- a) Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankera edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta nahita egindako hitzezko abusu lizunak.
- b) Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.
- c) Lanleketan eta laneko tresnetan irudi edo poster pornografikoak jartzea.
- d) Keinu zantarrak.
- e) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.
- f) Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea, komunetan edo aldageletan, esaterako;
- g) Sexu-mesedeak eskatzea, lehentasunezko traturako promesa esplizituak edo inplizituak eginez edo egin gabe; edo mehatxu eginez, eskaerari erantzun ezean (sexu-xantaia, quid pro quo edo trukerakoa).
- h) Eraso fisikoak.

b) Sexuan oinarritutako jazarpena:

Jazarpen sexista edo sexuan oinarritutako jazarpena da «hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzeko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jarduera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuk zaintzaren ardura hartzearekin lotuta daudenean».

Jazarpenezko jokabideak, besteak beste, jokabide hauek izan daitezke:

- a) Langileari edo bere lanari buruzko deskalifikazio publikoak, behin eta berriz egindakoak.
 - b) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta isekagarriak.
 - c) Agindu kontraesankorrak, eta, ondorioz, aldi berean egin ezin direnak, ematea.
 - d) Agindu isekagarriak ematea.
 - e) Muturreko eta etengabeko zainketa dakarten jarrerak.
 - f) Pertsona bat isolatzeko eta bakartzeko agindua.
 - g) Eraso fisikoa.
- c) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa:

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioak berekin dakar lan-esparruan mota horretako edozer jardunbide baztertzea eta debekatzea. Horretarako, beharrezkoa da berariaz adieraztea ekintza horiek onartuko ez direla, bai eta erakunde, enpresa edota ikastetxe bakoitzeko lan-esparruan gerta daitezela prebenitzeko eta saihesteko baliabide zehatzak emango direla ere.

Prebentzio hori egituratu eta aplikatzeko, enpresetan eta gainerako lan-erakundeetan sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako prebentzio- eta jokabide-protokolo bat eratu ohi da. Aipatutako prebentzio- eta jokabide-protokolo horretan, eskuarki, honako konpromiso hauek jaso ohi dira:

- Mota horretako edozer portaera edo jokabide espresuki debekatzea.
- Sexu-jazarpenik eta sexuan oinarritutako jazarpenik gabeko lan-giroa lortzea.
- Eskura dituen baliabideak ematea sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko edozer egoera prebenitu, saihestu eta, hala badagokio, antzeman eta ezabatzeko.
- Egoera horietara gidatzen duen edozer jokabide zigortzea.
- Biktimei laguntza eta babesa emango zaiela bermatzea, zuhurtasun-, errespetu-, profesionaltasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun-printzipioei jarraiki.

Protokolo mota horren prebentzio-neurri ohikoenak ondoko jardunbideekin lotuta egon ohi dira:

—Protokoloa sustatzeko, hedatzeko eta aplikatzeko ardura izango duten organoak edo pertsonak izendatzea.

—Protokoloa langile guztiei jakinaraztea eta hedatzea.

—Langile guztiei genero-indarkeriaren eta bereziki sexu- eta sexuagatiko jazarpenaren eta biktimen osasunean izan ditzakeen ondorioen inguruko prestakuntza egokia ematea, eta modu espezifikotan eta garatuagoan, protokoloan jasotako organoetako kideei, laneko prebentzio- eta osasun-zerbitzuei, sindikatueta ordezkariei, etab.

—Protokoloaren aplikazioaren segimendua eta balorazioa egitea, ikerketa estatistikoa eta etengabeko hobekuntza.

Dagozkion organo eskudunetan salaketa bat egin ondorengo esku-hartzea *berme-prozesu bat* izan ohi da, eta bertan, eskuarki, bi aukera edo/eta fase bereiz daitezke:

—Prozesu edo fase informala, jazarpen arineko kasuetan aplikatzekoa. Prozesu informalean elkarrizketa bidez saiatzen da salaketak ukitutako zatiek adiskidetasunezko argipen eta irtenbide bat bila dezatela.

—Prozesu edo fase formala, kasu larri edo oso larrietan aplikatzekoa, bai eta arinetan ere adiskidetasunezko argipen eta irtenbiderik egon ez denean. Prozesu formalean, informazio- edo ikerketa-fase baten ondoren, arau-hausterik egon den ala ez erabakitzen da, eta hala izatekotan, irizpena egiten da arau-haustearen motaz eta larritasunaren arabera (arina, larria, oso larria...) dagokion zigorraz.

Antolaketa-prozedura horiek ez dute deuseztatzen edo ordezkatzen nahasitako zatietako batek, hala erabakiko balu, abiaraz lezakeen lege-prozesua.

3. Nola txertatu genero-ikuspegia lanbide heziketako zikloetan? Arte plastikoetako eta diseinuko araubide bereziko irakaskuntza-zikloen adibidea

Aurreko atalean azaldu dugun moduan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako prestakuntza proaktiboa sustatzeko funtsezko jarraibideetako bat genero-ikuspegia curriculum ofizialean integratzea da.

Genero-ikuspegia curriculum baten diseinuan eta garapenean eransteak, alde batetik, eskatuko luke *hura osatzen duten eduki eta gai guztiak genero-ikuspegitik aztertzea, berrikustea eta egokitzea*, eta bestetik, *bertan berdintasunaren arloko eduki, helburu eta ebaluazio-irizpide espezifiko berriak eranstea*.

Hortaz, prozesu konplexu eta neketsua da, baina adibide praktiko moduan, baliatu egin da Sail honetan arte plastikoetako eta diseinuko lau heziketa-zikloren curriculumen araudia eratu behar zela eta ekin egin zaio curriculum horiek genero-ikuspegitik berrikusteari.

Berrikusketa horren emaitza gisa, Araubide Bereziko lau irakaskuntza-ziklo horiei erantsi egin zaizkie lanbide-profilaren berdintasunaren arloko gaitze espezifiko berri bat eta berdintasunaren arloko helburu espezifiko berri bat.

Horiek horrela, kapitulu honek adibide eta erreferentzia moduan xehetasunez jaso du emakumeen eta gizonen berdintasunarekin espezifikoki lotutako helburu eta ebaluazio-irizpide berriak nola erantsi diren ondoko Arte Plastikoetako eta Diseinuko zikloetan (Araubide Bereziko irakaskuntzako ikus-entzunezko komunikazioaren eta komunikazio grafikoaren lanbide-arlo artistikokoak):

- [Arte Plastikoak eta Animazio Diseinua](#).
- [Arte Plastikoak eta Ilustrazio Diseinua](#).
- [Arte Plastikoak eta Publizitate Grafikako Diseinua](#).
- [Arte Plastikoak eta Argazkigintza Diseinua](#).

Kapituluaren ataletan ikus daitekeenez, erraztasunez egokitu daitezken adibideak dira eta Lanbide Heziketako beste familia batzuetako zikloei aplikatu dakizkieke.

3.1. Helburu berriak eta helburu berriak

Arte plastikoetako eta diseinuko Araubide Bereziko irakaskuntza-zikloen adibideetan ikus daitekeen bezala, genero-ikuspegia oro har lanbide-heziketako zikloetan eta bereziki FOL eta EES moduluetan eransteak, lehenik, bi egokitzapen osagarri dakartza, garrantzitsuak eta beharrezkoak ziklo eta modulu bakoitzaren helburuetarako:

- Berdintasunarekin lotutako helburu espezifiko berriak eranstea.
 - Genero-ikuspegia jada zehaztutako gainerako hezkuntza-helburuetan zeharka integratzea.
- a) *Genero-ikuspegia integratzea* aurretik dauden modulu, helburu, eduki eta ebaluazio-irizpideetan, hezkuntza- eta lanbide-esparru berriaren arabera eguneratzeko. Zeharkako aplikazio horrek berekin dakar hezkuntzako esku-hartzea osatzen duten elementu guztiak genero-ikuspegitik aztertzea:
- Curriculuma: helburuak, edukiak eta ebaluazio-irizpideak.
 - Hezkuntza-materialak eta -prozesuak.
 - Laneko harremanak eta giro, bizikidetzeta eta gatazka-konponketa.
 - Emakumezko eta gizonezko ikasleen mentalitatea, trebakuntza eta lanbide-azturen garapena.
 - Irakasleen mentalitatea, itxaropenak, motibazioa, laguntza eta balorazioa.
- b) *Helburu, eduki eta ebaluazio-irizpide berri eta espezifikoak eranstea*, arauditik eta hari dagokion garapen pedagogiko eta didaktikotik hartuak. Helburu, eduki eta ebaluazio-irizpide berri horiek mintzagai dugun Arte Grafikoetako eta Diseinuko zikloen elaborazio berriko dekretuetan erantsi dira. Ondoren, apurka-apurka gainerako zikoetara hedatzen joango dira.

Helburu, eduki eta ebaluazio-irizpide berriak erdi- nahiz goi-mailako heziketa-ziklo bakoitza definitzen eta osatzen duten atal guztiei eransten zaizkie:

- Lanbide-profila.
- Zikloaren helburuak.
- Zikloko lanbide-moduluaren helburuak, edukiak eta ebaluazio-irizpideak.
- Lanerako Prestakuntza eta Orientazioa (FOL) moduluaren helburuak, edukiak eta ebaluazio-irizpideak.
- Enpresa eta Ekimen Sortzailea (EES) moduluaren helburuak, edukiak eta ebaluazio-irizpideak.
- Prestakuntza Praktikoaren Fasea (PPF) edo Lantokiko Prestakuntza (LP) moduluaren helburuak, edukiak eta ebaluazio-irizpideak.

3.2. Lanbide-profila

Aldatu egin diren eta adibidetzat proposatzen diren Araubide Bereziko irakaskuntzako zikloi dagokienez, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin espezifikoki lotuta dauden helburuen eransketa heziketa-zikloen lanbide-profiletik hasten da, eta haren gaitasunen artean ondoko lanbide-gaitasuna gehitzen da espezifikoki:

Genero-desberdinkeriak aztertu eta balioespen kritiko bat egitea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzea lanaren eta lanbidearen arloan, beren ibilbide akademiko-profesionalak gara ditzaten genero-baldintzatzailek gabe, burujabetasun pertsonala eta erantzunkidetasuna izanez.

Jarraian azalduko da zer dakarren berekin goian adierazitako eta heziketa-zikloen lanbide-profilean gehitutako lanbide-gaitasunak:

a) «*Genero-desorekak beren lanbide- eta lan-esparruan aztertzea eta kritikoki baloratzea*». Horrek eskatzen du:

—Lanbide-esparru horretarako prestakuntza espezifikoa (ikasleek) eta lanbide-prestakuntza horren benetako jardueran (langileek) emakumeek eta gizonek bizi duten *benetako egoerari buruzko datuak bilatzea, sexuaren arabera bananduta*.

—Emakumeen eta gizonen *datuak alderatzea* eta funtsezko aldeak dauden egiaztatzea: prestakuntza-eta/edo lanbide-esparru maskulinizatua edo feminizatua den (lan-bereizketa edo bereizketa horizontala), sektoreko emakumezko eta gizonezko langileen artean soldata arrailik dagoen, erantzukizuneko postu eta karguetan emakumeen eta gizonen antzeko proportzioa dagoen ala ez (bereizketa bertikala), etab.

—*Desberdintasun horien ondorioak emakumeentzako eta gizonentzako desorekaren arabera aztertzea*: irisgarritasunari, baldintzei, tratuari, ordainsariei, sustapenari, garapen profesionalari, aintzatespenari eta abarri dagokien desoreka eta horrek dituen ondorioak beren autonomia ekonomiko eta pertsonalerako, beren lanbide- eta bizi-proiekturako, etab.

b) «*Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzea lanaren eta lanbidearen arloan, beren ibilbide akademiko-profesionalak gara ditzaten genero-baldintzatzailek gabe*». Horrek eskatzen du:

—*Identifikatutako desberdintasunen eta desoreken zergatiak aztertzea*, hau da, lanbide- eta enpresa-portaeren eta -mentalitateen azpian dauden genero-aurreiritzien, -balioen, -estereotipoen edota -rolen zergatia. Bai eta emakumezko eta gizonezko ikasleen etan langileen arteko desoreka horiek mantentzen eta erreproduzitzen dituzten prestakuntza-, orientazio-, hautaketa-, balorazio edota sustapen-mekanismoak eta -prozedurak ere.

—*Identifikatutako desberdintasunen eta desoreken zergatiei aktiboki, modu kontzientean eta berariaz aurre egitea*: balio- eta mentalitate-aldaketa sustatzea, ikasleen, irakasleen eta langileen berdintasuna lortzeko; estereotipo tradizionalen ordezko eredu eta erreferenteak proposatzea; balorazio-, orientazio- eta hautaketa-prozesuak bermatzea lanbide-profilerako baliagarriak diren gaikuntzen eta gaitasunen arabera, eredu maskulinoaren gaikuntzen balorazioa mugatu gabe; etab.

c) «*Beren ikasketa- eta lanbide-ibilbideak genero-baldintzatzailerik gabe osatzea, norberaren autonomiaren eta erantzukidetasunaren bidez*». Horrek eskatzen du:

—Emakumezko eta gizonezko ikasleek *produkzio-lanaren eta erreprodukzio-lanaren elkarrekiko erlazioa eta mendekotasuna* ulertzea eta baloratzea pertsona bakoitza lan-merkatura sartzeari eta bertan mantentzeari dagokionez: alegia, langile orok duen premia norberaren eta familiaren babesa eta ongizatea egokiro ziurtatuta izateko, bere lanbide- eta lan-jardunbidea aukera-berdintasunean garatu ahal izate aldera. Hau da, balora dezatela eta ez dezatela gutxietsi norberaren, familiaren, gizartearen edota komunitatearen babes eta ongizatearekin lotutako erantzukizunak eta lana. Alderdi horiek emakumeek gauzatu dituzte tradizioz eta sinbolikoki lotuta egon dira emakumeen genero-estereotipo eta -rolen bitartez.

—Emakumezko eta gizonezko ikasleek *norberaren autonomia eta erantzukidetasuna* garatzea beren burua eta bizikide dituztenak zaintze aldera: berdintasunaren ikuspuntutik, elkarren mendeko pertsonen zainketa partekatua (emakumeen eta gizonen) familia-, gizarte- eta instituzio-erantzukizuna eta -erantzukidetasuna.

3.3. Zikloaren helburua

Ikus-entzunezko komunikazioaren eta komunikazio grafikoaren lanbide-arloko lau zikloetan (animazioa, ilustrazioa, publizitate-grafika eta argazkigintza) emakumeen eta gizonen berdintasunarekin espezifiki lotutako helburu berriak eranstean gainera, lauretan *zikloaren helburu* hau erantsi da:

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna islatzen eta sustatzen duten komunikazio-proiektu inklusiboak garatzea; bi sexuen presentzia orekatua, irudi plurala, aktiboa eta erantzukidea barne dela, bizitzako eremu guztietan, genero-eredu, -rol eta -estereotipo guztiak gaindituta.

Animazioko, ilustrazioko, publizitate-grafikako eta argazkigintzako «*komunikazio-proiektu inklusiboak garatzeak*» honako hau eskatzen du, betiere errealitatearen alderdi partzial eta zehatz bat islatu nahi duen gizarte osoari buruzko proiektu orokorra bada:

- *Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa islatzea*, eta emakumeak gizonen mendeko pertsona gisa irudikatzen dituzten genero-ereduak, -rolak eta -estereotipoak ez erreproduzitzea. Beraz, protagonismo berdina aintzatetsi beharra zaie batzuei nahiz besteei, bai grafikoki eta bai kontaktetan.
- *Bizitzaren alor guztietan bi sexuen agerpen orekatua eta irudi anitza, aktiboa eta erantzukidea islatzea eta sustatzea*: alor pertsonalean (aisialdia, zaletasunak, jolas-jarduerak...), familian (pertsonak zaintzea, etxeko zereginak, familiaren agerpena eta erantzukizuna, espazio pribatuak, barrutiak...), lanean (lanbideak, enpleguak, lanabesak erabiltzea, lan-giroak, karguak eta erantzukizunak...), gizartean (adiskidetasunak, jaiak, hiritarren parte-hartzea, espazio publiko eta irekiak...), kulturaren (parte-hartze pasiboa eta aktiboa, egiletza eta protagonismoa, aintzatespena eta ordainketa...), politikan (ordezkaritza eta kargu politikoak maila guztietan), etab.
- *Genero-ereduak, -rolak eta -estereotipoak kritikoki islatzea*, horiek identifikatzeko eta aztertzeko ikusgai, kontziente eta esplizitu egiteko modu gisa, horretarako erakutsita, esaterako, pertsonentzat eta haien pertsonarteko harremanentzat dituzten exijentziak, murrizketak, hertsapenak eta ondorioak, urteetan zehar jasan duten aldaketa historikoa edo gaur egun jasaten ari direna (beren izaera kultural eta soziala eta ez biologikoa erakutsiz), etab.

- *Genero-ereduak, -rolak eta -estereotipoak gainditzea* eta horien ordeko errealitateak, erreferenteak eta eraduak proposatzea. Genero-estereotipoak jarraitzen ez dituzten gizon-emakumeak, beren ezaugarri pertsonalei, familia-bizitzari, lan- eta lanbide-jarduerari, konpromiso sozial odo politikoari eta abarri dagokionez.

Arte plastikoetako eta diseinuko lanbide-arloko lau zikloen helburu hori *Lanbide Heziketako ziklo gehienetan erraz egokitu daitekeen erreferentzia da*, betiere modu orokorragoan eta adierazi ditugun adibide zehatz horiek gabe laburbiltzen badugu:

- *Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa*, protagonismo eta tratamendu bera, elkarrekiko mendekotasuna, mendekotasunik eza.
- *Agerpen orekatua eta jarduera anitza eta erantzunkidea* bizitzaren, lanbidearen edota enpleguaren alor guztietan.
- *Genero-estereotipoen eta -rolen ordeko errealitateak, ereduak eta erreferenteak*, bai emakumeak eta bai gizonak.

3.4. Moduluen helburuak

Lanbide-profilean erantsitako gaitasuna dela-eta eta horren ondorioz erantsitako zikloaren helburua dela-eta, *berdintasun-arloko eduki, helburu eta ebaluazio-irizpide espezifiko berriak erantsi dira ondoko lanbide-moduluetan*:

- «Ikusizko irudikapenaren eta adierazpenaren oinarriak», lanbide-arloko lau zikloetan ageri den modulua.
- «Irudiaren teoria», lanbide-arloko lau zikloetan ageri den modulua.
- «Animazioaren, ilustrazioaren, publizitate-grafikaren eta argazkigintzaren historia», lanbide-arloko lau zikloetan ageri den modulua.
- «Gidoia eta kontaketa-egitura», Arte Plastikoak eta Animazio Diseinua zikloko modulua.
- «Publizitatearen eta marketinaren teoria», Arte Plastikoak eta Publizitate Grafikako Diseinua zikloko modulua.

3.4.1. «Ikusizko irudikapenaren eta adierazpenaren oinarriak», lanbide arloko lau zikloetan ageri den modulua.

Modulu horretako 3. helburuan, «Irudikapen grafikoa mezuaren edo ideia/kontzeptuaren komunikazio-helburuetara egokitzea», honako ebaluazio-irizpide hauek erantsi dira berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Ikusizko irudikapen jakin batean, alderdi formalak, estetikoak eta sinbolikoak argudioekin balioestea, bereziki, emakumezkoen eta gizonezkoen esleitutako roletan zerikusia dutenak.

Emakumezkoei eta gizezkoei esleitutako genero-aurreiritziak, -estereotipoak eta -rolak erreproduzitzen dituzten alderdi sinbolikoak kritikoki aztertzea, bereziki, genero-indarkeria zuzitzen dutenak.

Gure gizartean existitzen den aniztasun guztia –bai emakumezkoen artean eta bai gizezkoen artean– inklusiboki irudikatzea, genero-aurreiritziak, -topikoak eta -estereotipoak erabili gabe.

Modulu horretako 4. *helburuan*, «Kolarearen oinarriak, teoria eta sorkuntza artistiko-plastikoko prozesuetan duen garrantzia ulertzea eta mezuen irudikapen grafikoan sormenez erabiltzea», honako ebaluazio-irizpide hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Kolarearen adierazpen- eta sinbolo-balioak pluraltasunez eta inklusiboki erabiltzea, emakumezkoei eta gizezkoei esleitutako genero-aurreiritziak, -estereotipoak eta -rolak erreproduzitu gabe.

Modulu horretako 4. *edukian*, «Kolarearen adierazpen-balioak eta balio sinbolikoak. Kolorearen psikologia», honako eduki hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Kolarearen erabilera genero-ereduak, -estereotipoak eta -rolak erreproduzitzean.

3.4.2. «Irudiaren teoria», lau zikloetan ageri den modulua

Modulu horretako 3. *helburuan*, «Irudiaren kode esanguratsuak interpretatzea», honako ebaluazio-irizpide hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Emakumezkoei zuzendutako kodeak eta gizezkoei zuzendutakoak ezagutzen jakitea, eta genero-ikuspegitik aztertzea kode horietako bakoitzaren eduki eta mezu mota.

Modulu horretako 2. *edukian*, «Irudiaren identifikazioa, analisia eta balorazioa», honako eduki hau erantsi da berdintasun-printzipioa eta genero-ikuspegia aplikatu eta gauzatzeko:

Emakume eta gizonen irudien azterketa genero-ikuspegitik.

3.4.3. «Animazioaren, ilustrazioaren, publizitate-grafikaren eta argazkigintzaren historia», lau zikloetan ageri den modulua

Modulu horretako 3. *helburuan*, «Zerbaiten bilakaera historikoa, teknikoa eta formala ulertzea eta ekoizpen-zentro, emakumezko eta gizezko autore eta obra nagusiak identifikatzea», honako ebaluazio-irizpide hauek erantsi dira berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Zerbaiten historiako emakumezko eta gizezko egile esanguratsuenak ezagutzea eta behar bezala identifikatzea.

Lanbidearen historian bazterturik eta ezkutuan geratu diren emakumezko profesionalen ekarpenak ezagutzea eta balioestea.

Modulu horretako 5. *helburuan*, «Gaur egungo errealizazioak argudio bidez baloratzea, ikasgaiak emandako ezagutzetan eta norberaren irizpideetan eta sentikortasunean oinarrituta», honako ebaluazio-irizpide hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Gaur egungo emakumezko eta gizonezko egile esanguratsuenak ezagutzea eta behar bezala identifikatzea.

3.4.4. «Gidoia eta kontaketa-egitura», Arte Plastikoak eta Animazio Diseinua zikloko modulua

Modulu horretako 3. *helburuan*, «Ikus-entzunezko kontaketen eraketan pertsonaien karakterizazioa gauzatzea», honako ebaluazio-irizpide hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Genero arloko aurreiritziak, estereotipoak eta rolak errepikatzen ez dituzten bi sexuetako pertsonaia nagusiak eta bigarren mailakoak sortzea.

Modulu horretako 1. *edukian*, «Kontakizun-hizkera», honako eduki hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Genero-estereotipoen eta -rolen eragina pertsonaiak eraikitzeke orduan.

3.4.5. «Publizitatearen eta marketinaren teoria», Arte Plastikoak eta Publizitate Grafikako Diseinua zikloko modulua

Modulu horretako 11. *helburuan*, «Merkatuen ikerketaren prozesua eta teknikak ezagutzea», honako ebaluazio-irizpide hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Sexuaren arabera bereizitako datuak ezagutzearen eta genero-ikuspegitik aztertzearen garrantzia balioestea, merkatu-ikerketa zuzen eta errealista egin ahal izateko.

Modulu horretako 10. *edukian*, «Merkatuen ikerketa. Prozesuak eta teknikak», honako eduki hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Datuak sexuaren arabera bereizita, datuon genero-azterketa egitea, gure gizartea hobeto ezagutzeko.

Modulu horretako 13. *edukian*, «Publizitatearen alderdi soziologikoak. Publizitatearen funtzio hezitzailea. Bizitza-estiloetan duen eragina. Publizitatearen erantzukizun sozial korporatiboa. Masa-hedabideak, publizitate-ekintza eta -estrategia aldaketa sozialaren motor gisa», honako eduki hau erantsi da berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Egungo publizitatean ageri diren bizitza-estiloak: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errespetatzen eta proaktiboki lantzen duten ereduak eta generoko aurreiritziak, estereotipoak eta rolak erreproduzitzen dituzten ereduak.

Horrez gain, *helburu espezifiko berri bat eta dagozkion ebaluazio-irizpideak eta edukiak* erantsi dira modulu horretan berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

15. helburua: «Publizitateko sexismoa hautematea eta esparru horretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten araudia, neurriak eta organoak ezagutzea».

Dagozkion *ebaluazio-irizpideak* berdintasun-printzipioa aplikatu eta gauzatzeko:

Pieza publizitario bat genero-ikuspegitik aztertzeko oinarritzko eduki teorikoak ezagutzea: sexismoa, androzentrismoa, etab.

Iragarki publizitarioak genero-ikuspegitik aztertzea, iragarki bat sexista bihurtzen duten ezaugarriak identifikatzeko.

Publizitatearen esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten araudia, neurriak eta organoak ezagutzea.

Iragarki publizitarioak aztertzea, emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edo sustatzen duten zehazteko.

Iragarki publizitarioetan erabilitako hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista den identifikatzea eta balioestea, gizartea ulertzeko eta eraldatzeko faktoreetako bat den aldetik.

Erabilitako emakumeen eta gizonen irudi aktibo anitzak bizitzako funtzio eta esparru guztiei dagozkien eta kopuruan, erantzukizunean eta protagonismoan orekatuta dauden identifikatzea eta balioestea.

Eta *dagozkion 15. edukia:* Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea publizitatean. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen III. Tituluko II. kapituluaren 26. eta 27. artikulua eta oinarritzko araudia. Publizitatean sexismoa ekiditeko neurriak eta organoak: Kode deontologikoak, kode etikoak, akordioak, kontrol-organoak edo auto-erregulaziokoak, publizitatearen behatokiak, etab. Publizitatearen eta komunikazioaren erabilera ez-sexistarako aholku-batzordea (ikus ekainaren I Iko 360/2013 Dekretua). Komunikazioak hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzeko gidaliburuak. Publizitatean genero-analisia egiteko jarraibideak.

4. Nola txertatu genero-ikuspegia lanerako prestakuntza eta orientazioko (FOL) eta enpresa eta ekimen sortzaileko (EES) moduluetakoa irakaslanean? Unitate didaktiko osagarrietarako proposamena

Kapitulu honetan aurreko kapituluetan adierazitako jarraibide orokorrak aplikatuko dira, eta, horretarako, heziketa-ziklo guztietan ageri diren FOL eta EES moduluetakoa lau unitate didaktiko osagarri proposatuko dira. Hala, amaitu egiten da genero-ikuspegia curriculumean aplikatzeko ibilbidea, orokorrenetik espezifikoenera: lanbide-profila, zikloaren helburuak, lanbide-moduluaren helburuak eta ziklo guztietan komunak diren moduluetakoa unitate didaktiko osagarriak. Jarraibidez eta adibide praktikoz beteriko ibilbidea, eta horiek Lanbide Heziketako edozein ziklotan maila guztietan aplika daitezke.

Kapitulu honen izenburu den galderak, «nola txertatu genero-ikuspegia Prestakuntza eta Orientazioko (FOL) eta Enpresa eta Ekimen Sortzaileko moduluetakoa?», erantzun bikoitza dauka:

a) **Zeharka:** Aurreko kapituluetan adierazitako jarraibideak aplikatuta, bereziki bigarrenekoak, genero-ikuspegia Lanbide Heziketako irakaslanean txertatzeko moduari buruzkoak. Hau da, FOL eta EES moduluetakoa helburu, eduki, jarduera eta curriculum-material guztiei aipatutako zazpi irizpide-gakoak zeharka aplikatutae:

—Curriculuma berrikustea.

—Irudien eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa egitea.

—Material eta testuliburu inklusibo eta hezkidetzailen hautaketa bultzatzea.

—Emakumeen jakintza eta beren ekarpen sozial eta historikoa integratzea (emakumeak ikusgai egitea).

—Ikasketa- eta lanbide-orientazio ez-sexista garatzea.

—Baliabideen eta espazioen eskuragarritasun zuzena sustatzea.

—Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea eta antzematea.

b) **Espezifikoki:** Helburu, eduki, jarduera eta material espezifikoki txertatuta emakumeek eta gizonek ikasketa-, lanbide- eta lan-munduan duten berdintasuna esplizituki lantzeko. Alegia, lau unitate didaktiko osagarriak edo beren ariketetako batzuk haietako bakoitzean adierazten diren moduluaren helburuetan txertatuta, esaterako.

Hain zuzen, proposatutako unitate didaktiko bakoitzak lotura du FOL eta EES moduluen curriculumean jasotako moduluaren helburuetako batekin. Hau da, moduluen programaketari dagokionez, proposatutako lau unitate didaktiko osagarriak honako helburu hauekin lotu daitezke:

- FOL 1. UNITATE DIDAKTIKOA, «Lan-harremanen lege-esparrua, eskubideak eta betebeharrak» moduluko 1. Helburuari dagokio.
- FOL 2. UNITATE DIDAKTIKOA, «Lan-merkatutarako eta etengabeko prestakuntzarako sarbidea» moduluko 3. helburuari dagokio.
- FOL 3. UNITATE DIDAKTIKOA, «Segurtasun- eta higiene-arauak, osasuna eta bizi-kalitatea» moduluko 4. helburuari dagokio.
- EES 4. UNITATE DIDAKTIKOA, «Ekintzailtza- eta enpresa-ekimenari lotutako gaitasunak» moduluko 1. helburuari dagokio.

Bestalde, eta azpimarratu dugun moduan, *unitate didaktiko osagarriak dira*. Hau da:

- Ez dituzte modulu horietarako programatutako eta jada dauden gainerako helburuak, edukiak, jarduerak eta materialak ordezkaten. Ondorioz, ez dute aski beren buruarekin modulu horiek ikasleekin erabat gauzatzeko eta lantzeko.
- Era berean, ez dute ordezkaten moduluen helburuetan, edukietan, jardueretan eta materialetan genero-ikuspegia zeharka txertatzeko premia. Ondorioz, ez dute aski beren buruarekin modulu horietan genero-ikuspegia txertatuko dela bermatzeko.

FOL eta EES moduluetan emakumeen eta gizonen berdintasuna modu espezifiko eta esplizituan lantzeko proposamenak dira. Ikasleen garapena eta lana hobetzeko material osagarria da, bai eta genero-ikuspegiaren zeharkako aplikazioa osatzeko ere.

Ondorioz, proposatutako helburuak, edukiak, jarduerak eta materialak ez dira erabil litezkeen edo beharko liratekeen guztiak moduluak gauzatzeko, ez lanbide-ikuspuntutik, ez emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspuntutik. Alegia, proposamen osagarriak dira, eta beren helburua da, batez ere, baliagarriak izatea modu espezifikoan lan egitearen eredu eta adibide gisa, beharrezkoa den zeharkako lanaren osagarri izanik.

Hortaz, adierazitako helburuak eta edukiak ez dira moduluko 1. helburuko guztiak (adibidez, 1. unitate didaktikoan, lan-harremanen lege-esparrua, eskubideak eta betebeharrak), baizik eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako alderdiak jasotzen dituzten helburuak eta edukiak. Horiek bereziki azpimarragarriak dira ikasleengan duten eraginarengatik eta eskuarki ez direlako nabarmentzen ohiko analisisetan (esaterako, erreprodukzio-lanaren erantzunkidetasunak edo erantzunkidetasunik ezak duen eragina lan-merkatura sartzeko, bertan irauteko eta hura sustatzeko orduan).

4.1. Unitate didaktiko osagarrien eskema orokorra

Proposatutako lau unitate didaktiko osagarriek garapen-eskema berbera jarraitzen dute:

- *Izenburua*, esaterako, «Zuri guztiak ez dira elurrak».
- 1. puntua, unitate didaktikoaren *xedea*.
- 2. puntua, unitate didaktikoaren *helburuak*.
- 3. puntua, unitate didaktikoaren *edukiak*.
- 4. puntua, iradokitako *jarduerak* eta horien garapena.

4.1.1. Unitate didaktikoaren xedea

Unitate didaktikorako iradokitzen diren jardueren xede edo helburu orokorra zein den jasotzen du: zer ezagutu, aztertu, landu, hausnartu edota ikasi nahi den modu espezifikoan eta nola egin nahi den, zer ibilbide eta erdiko urrats jarraituz.

4.1.2. Helburuak

Unitate didaktiko bakoitzaren helburu zehatz, eraginkor eta ebaluagarriak dira. Ondoz ondoko eta elkarri lotutako *lau atal* osagarritan ordenatzen eta artikulatzen dira:

- a) Egungo *lan-errealitatearen deskribapena*, unitate didaktikoak lantzen duen moduluaren helbururako egokiak diren alderdiei dagokienez.
- b) *Errealitate horren analisisa genero-ikuspegitik*, zenbait alderdi aztertuz, esaterako prestakuntza-curriculuma, erabilitako materialak eta garatutako trebetasunak, lanbide-orientazioa eta lanbide-itxaropenak, ikastetxeko eta praktiketako lantokiko denboren eta espazioen erabilera, familiaren eta gizartearen eraginak...
- c) Errealitate hori osatzen duten *mekanismo esplizituen* eta, batez ere, *inplizituen* (ezkutuak esplizituak ez izateagatik, sozialki normalizatuta egoteagatik) *identifikazioa*.
- d) Lan-errealitatearen eta -munduaren *balizko alternatibak, jardunbideak, ereduak...*, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin eta aukera pertsonalen aniztasunarekin bat datozenak, batzuen eta besteen zailtasunak eta aukerak, aldaketa-estrategia posibleak, laguntza-sareak, etab. aztertuta.

4.1.3. Edukiak

Unitate didaktiko bakoitzerako iradokitzen diren jardueren eduki zehatzak aurkezten dituzte, eta ondoko *lanbide-urratsetan* ordenatzen dira:

- a) *Enplegua bilatzea*: hainbat elementurekin lotutako edukiak, hala nola proiektu eta helburu profesionalak eta pertsonalak; enplegu-aukerak eta ikaskuntza Europan; enplegu publikorako, pribaturako edo autonomorako sarbideak; enplegua aktiboki bilatzeko informazio-iturriak; etab.
- b) *Enpresan lan egiten hastea*: hainbat elementurekin lotutako edukiak, hala nola lanerako eskubidea, lanbide-harremanetik eratorritako eskubideak, kontratazio-modalitateak, etab.
- c) *Lanpostuaren jarduera*: hainbat elementurekin lotutako edukiak, hala nola lanaren soldata eta baldintzak, soldata-orria eta kotizazioa, gizarte-segurantzaren prestazioak, lan-kontratuaren aldaketa eta etendura, ordezkaritza sindikala eta talde-negoiazioa, lanbide-arriskuak, lanbide-babeseko eta -prebentzioko neurrien plangintza eta aplikazioa, etab.
- d) *Lanbide-harremanaren bukaera*: hainbat elementurekin lotutako edukiak, hala nola kontratuaren amaiera, langabezia-babesa, etab.

Horietan guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunari dagozkion alderdiak soilik landuko dira ikasleengan duten eraginarengatik bereziki azpimarragarriak badira, eskuarki ez direlako nabarmentzen ohiko analisisietan.

4.1.4. Unitate didaktikoaren jarduerak eta horiek gauzatzea

Unitate didaktiko bakoitzean iradokitzen diren jarduerak KEElak gomendatutako alderdi metodologikoak jasotzen eta aplikatzen saiatuz diseinatu dira, hala nola: irakasleek edukiak aurkeztea, ikasleek aktiboki parte hartzea, talde-lana, arazoetan oinarritutako ikaskuntza, kasu praktikoak ezagutzea, kanpoko erakundeetako adituen lankidetzeta...

Atal hau hurrengo *alderdietan* oinarrituko da:

- a) *Iradokitako jarduerak, lanabesak eta materialak*. Adibidez: fitxak, galdetegiak... datuak, grafikak... interneteko helbideak, prentsa... gidoia, egoera, kasu praktikoa, elkarrizketa...
- b) *Jardueraren materialak erabiltzeko jarraibideak, dinamika-iradokizunak eta lanabesen erabilera-prozesua*.
- c) *Kontuan hartu beharreko eta nabarmendu edo landu nahi diren alderdi erabakigarriak, azpimarratutako kontzeptuak, gogoetak eta ñabardurak, etab. genero-ikuspegitik*.
- d) *Akats ohikoenak, gaizkiulertu sarriak, mito eta aurreiritziak, etab. jardueran lantzen den egoeraren edo gaiaren inguruan, betiere genero-ikuspegitik*.
- e) *Ahalbidetu nahi ditugun ikaskuntza esanguratsuak, ideien laburpena eta oinarritzko kontzeptu eta auziak*.

f) Edukien, baliabideen, datuen, edukien eta abarren hedapena ahalbidetu dezakeen *informazio gehigarria*, jardueraren edo berarekin lotutako auzien alderdi batzuk garatzeko edo horietan sakontzeko.

4.2. I. FOL Unitate Didaktikoa, FOL-I Ud: «Lan-Berdintasuna: Zuri Guztiak ez dira Elurrak» («Lan-harremanen lege-esparrua, eskubideak eta betebeharrak» FOL moduluko I. helburuari lotutako unitate didaktikoa)

4.2.1. Unitate didaktikoaren xedea

Unitatearen *helburu orokorra* da ikasleek aldera ditzatela emakumeek eta gizonek lan- eta lanbide-munduan duten berdintasunari dagozkion gaur egungo legeak, itxurak eta uste sozialak eta emakumeek gaur egun dituzten zailtasun, diskriminazio eta desabantaila handiagoak. Hau da, aldera dezatela emakumeek eta gizonek lan-esparruan duten araudi-berdintasun formala –izan ere, horren arabera «edonork nahi duen lana izan dezake» eta «bai emakumeek eta bai gizonek libreki aukera dezakete beren lanbidea eta enplegua»– eta lan-estatistikek adierazten dituzten benetako diskriminazioak, zuzenak eta zeharkakoak, hala nola lan-mundurako sarbidea, lan-baldintzak eta lanaldiak, soldata-arraila, etab.

Helburua da emakumezko eta gizonezko ikasleak kontziente izatea «berdintasun-irudikeriaz» (berdintasun teorikoa baina ez praktikoa) emakumeen eta gizonen enpleguari dagokionez, bai eta desoreka horiek dituzten ondorioez, bai ukitutako pertsonentzat –gehienetan emakumeak– (diru-sarrera txikiagoak, autonomia ekonomiko eta pertsonal txikiagoa, estaldura txarragoak gaixoentzat, baliaezinentzat, erretirodunentzat...), bai gizartearentzat (emakumeen prestakuntzaren eta talentuaren galera soziala, galerak enpresa-lehiakortasunean eta -emaitzetan, pertsonen, familien eta gizartearen pobretzea, etab.)

Horretarako, lau jardueraren bitartez, hurrengo *ibilbidea* proposatzen da:

- *Uste sozialak biltzea, bai ikasleei eta bai haien gizarte-inguruneari dagozkienak* (atsotitzak eta herri-esaerak, «kaleko» makulu-hitzak eta hitz-betegarriak, etab.). Horiek aztertzea era baloratzea (zer punturaino egiazkoak diren ala ez, arrazoizkoak ala ez, oinarriak ala ez zehaztea). Emakumei eta gizonei enpleguari eta lanari dagokienez aplikatzen zaizkien eta identifikatutako uste sozialen atzean edo oinarrian dauden genero-mitoeak, -aurreiritziak eta -estereotipoak identifikatzea.
- *Jarduerari, kontratazioari, enpleguari, langabeziari, erretiroari, pentsioari... dagozkion egungo datu estatistikoak biltzea*, sexu, adin, jarduera-sektore, kontratu eta lanaldi mota eta abarren arabera bananduta eta aurreko urratsean identifikatutako uste sozialekin lotura dutenak. Datuak aztertzea eta baloratzea, estatistikoak interpretatzea, emakumeek eta gizonek enpleguarekiko duten benetako egoera definitzea. Kontstatutako datuetan adierazten diren genero-arrailak, -desorekak eta -diskriminazio zuzenak eta zeharkakoak identifikatzea.

- *Aztertzea* aurreko urratseko datu estatistikoetan aurkitutako *desoreka eta errealitate diskriminatzaile edo ez-paritarioek zer lotura duten* lehen urratsean jaso diren itxura eta uste sozialetan identifikatutako mito, aurreiritzi eta estereotipoekin. Lotura horrek emakumeen eta gizonen enpleguarekiko egoera errealerako dituen zergatiak bilatzea eta ondorioak aztertzea.
- *Jardunbide eta alternatiba posibleak proposatzea* egoera hobetzeko, emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspuntutik aztertuta.

4.2.2. Helburuak

- a) *Egungo lan-errealitatea deskribatzea*, emakumeen eta gizonen enplegu-irrisgarritasunari (sektoreak, kontratuak eta lanaldiak) eta kasu batean eta bestean lan-eskubideak aplikatzeari dagokionez, datu estatistiko errealetan oinarrituta.
- b) *Errealitate hori genero-ikuspegitik aztertzea*:
 - Norberaren bizi-proiektua eta lanbide-proiektua aztertzea: emakumezko eta gizonezko ikasleen prestakuntza-curriculumak eta curriculum ezkutuak duten eragina.
 - Erabakiak hartzeko prozesuak eta horietan esku hartzen duten faktoreak aztertzea: bereziki familiak, gizarteak eta lanbideak emakumezko eta gizonezko ikasleengan dituen itxaropenak eta eraginak.
 - Hautaketa-prozesuak eta -elkarrizketak aztertzea: bereziki generoak duen eragina enplegurako prestutasunean, denboraren erantzukizunen eta erabileren eta hautaketa-prozesu baten aurreko autoestimuaeren eta autobaieztapenen arabera.
- c) *Kontsultatutako datuen arabera emakumeen eta gizonen lan-errealitatea osatzen duten mekanismo esplizituak eta, batez ere, inplizituak (ezkutuak edo normalizatuak) identifikatzea*. Bereziki emakumeekiko eta gizonekiko izaten diren itxaropenak eta batzuei eta besteei emandako lan-tratua amatasunari eta aitatasunari dagokienez, bai eta familia-erantzukizunei eta umeen, adineko pertsonen edo mendekotasuna dutenen zainketari dagokienez ere.
- d) *Berdintasunarekin hobe uztartzen diren alternatiba, jardunbide edota eredu posibleak proposatzea* (emakumeek eta gizonek generoa dela-eta izan ditzaketen zailtasunak eta aukerak, genero-estereotipoei eta -rolei aurka egiteko beharrezkoak diren estrategiak, estereotipoen arabera ez diren erabakiak partekatzeak eta babesteko laguntza-sareak...). Alternatiba horiek enpleguaren bizi- eta lanbide-proiektuko erantzunkidetasunaren zentraltasuna bermatu beharra dute, bai emakumezko ikasleena eta bai gizonezkoena.

4.2.3. Edukiak

- a) *Enplegu-bilaketa* (lanbide-proiektua eta -helburua, enplegu- eta ikaskuntza-aukerak, enplegu publikorako, pribaturako edo autonomorako sarbidea). Genero-ikuspegitik, bestelako gaiak erantsi beharko lirarteke, hala nola:

—Bizi-proiektuaren eta lanbide-proiektuaren arteko bereizketa: estereotipo maskulino tradizionalak joera du lanbide-proiektua bizi-proiektu osotzat hartzeko; estereotipo femenino tradizionalaren arabera, ordea, posible izan ohi da bizi-proiektu batek lanbide-proiekturik ez edukitzea.

—Enpleguaren zentraltasuna, emakumezko nahiz gizonetzko ikasleentzat: gizonetzkoen ikaskuntzetan erantsita egon ohi da; ez ordea emakumezkoen ikaskuntzetan, izan ere, maiz hautazkotzat, aldizkakotzat, osagarritzat jotzen baitute enplegua.

—Erantzunkidetasunaren zentraltasuna, emakumezko nahiz gizonetzko ikasleentzat: emakumezkoen ikaskuntzetan erantsita egon ohi da; ez ordea gizonetzkoen ikaskuntzetan, izan ere, maiz uste baitute eskubidea dutela norbaitek haien bizitzaren zati horri irtenbidea bilatzeko eta erraztasunak emateko soil-soilik lan-arloan aritu daitezen.

—Erabakiak hartzea eta horietan eragina duten familia-, hezkuntza-, gizarte- eta lanbide faktoreak.

—Emakumezko eta gizonetzko ikasleen prestakuntza-curriculuma eta curriculum ezkutua.

b) *Enpresan lan egiten hastea* (lanerako eskubidea, lanbide-harremanetik eratorritako eskubideak, kontratazio-modalitateak, lanaldi-modalitateak). Genero-ikuspegitik, enplegurako sarbideari dagokionez, hurrengoak nabarmendu behar dira:

—Langileak hautatzeko prozesu eta elkarrizketetan eragina duten genero-alderdiak: emakumeen eta gizonen lan-jardunbidearen gainean izan ohi diren balorazio eta itxaropen desberdinak, sexu bereko pertsonetikiko identifikazio oharkabeak, enpresa-kulturaren ohitura eta azturak, etab.

—Erreproduzio-lanak produkzio-lanerako sarbidean duen eragina, hau da, emakumeenganako eta gizonenganako itxaropenek eta haiei lan-mundura sartzeko prozesuetan emandako lan-tratuak duten eragina familia- eta zainketa-erantzukizunei dagokienez (amatasuna, aitatasuna, adinekoak...).

c) *Lanpostuaren jardunbidea* (soldata eta lan-baldintzak). Genero-ikuspegitik, honako hauek azpimarratu beharko lirateke:

—Prestakuntza eta kategoria paretsuko —antzeko balioko— enpleguetan aritzen diren emakumezko eta gizonetzko langileen artean dagoen soldata-arraila.

—Estadistikoki emakumezko langileen ezegonkortasun handiagoa eta lan-baldintza txarragoak adierazten dituzten lanaldi, kontratu... mota desberdinak.

d) *Lanbide-harremanaren bukaera* (kontratuaren amaiera, langabezia-babesa). Berdintasunaren ikuspuntutik, bereziki aztertu beharko litzateke emakumeen eta gizonen jardueraren mantentzea, enplegua eta lanbide-karreraren garapena, bai eta batzuek eta besteek dauzkaten kotizazio ezberdinak eta horiek ematen dizkieten eskubideak ere.

4.2.4. I. unitate didaktikoko jardueren garapena

«Zuri guztiak»

- a) *Jarduera eta materialak*: Elkarrekin esaldi-zerrenda bat osatuko da, «zuri guztiak», emakumeen eta gizonen lanaren inguruan ematen dizkieten eta entzuten edo irakurtzen dituzten aholkuak, oharpenak, jarraibideak, etab. jasoz. Esaldi horiekin, ikasleek esan beharko dute, galdetegi baten moduan, oso ados dauden, ados, nahiko ados, ez oso ados edo ez dauden batere ados.

Esaldiak honelakoak izango dira: «Emakumeek familia edukitzeari eta hura zaintzeari ematen diote beti lehentasuna, ez beren enpleguari»; «Emakumeek ezin dute lantegiko nagusi izan inork ez liekeelako kasurik egingo»; «Gizonek garrantzia handiagoa ematen diote lanari»; «Ezin aldera daitezke emakumezko eta gizonezko suhiltzaile bana!»; «Lan gutxi dagoenean, lanak gizonentzat izan behar du, hala familia guztietara iristeko»; «Emakumeek lanaldi erdiko eta etxetik gertuko lan bat nahiago dute, ordu gutxi batzuk laguntza bat, diru gehigarri bat edukitzeko, eta kito»; «Hori, emakumeek askoz hobe egiten dute»; «Emakumeek lan bat aurkitu eta egiten duten lehenengo gauza haurdun geratzea da»; etab.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, banakako lana: ikasle bakoitzak entzun dituen edo esan dizkioten esaldien zerrenda egin behar du.

Bigarrenik, lehenengo batera-jartzea, sexu bakarreko taldeetan antolatuta: gehien errepikatzen diren esaldiak idatzi behar dituzte.

Gero, bigarren batera-jartzea: ikusi beharra dago alderik badagoen emakumezko ikasleek gehien errepikatzen dituzten esaldien eta gizonezkoek gehien errepikatzen dituzten artean, eta horren zergatia aztertu beharra dago. Zerrenda bakarra eratuko da gehien errepikatutako esaldiekin, eta, galdetegia bailitzan, ikasle bakoitzak baloratuko du horiekin zenbateraino dagoen ados: oso ados, nahiko ados, etab: edo 1etik 10era puntuatuta.

Ondoren, balorazioen batera-jartzea eta analisia: zer esaldik dute adostasun-puntuaziorik handiena emakumezko ikasleen artean eta zeintzuek gizonezkoen artean, zer esaldik dute antzeko balorazioa batzuen eta besteen aldetik, zergatik, etab.

- c) Alderdi erabakigarriak: Emakumeei eta gizonei lan-jardunbideari dagokionez esleitzen dizkieten genero-aurreiritzien eta -estereotipoen identifikazioa:

—Emakumeen kasuan eta gizonen kasuan espero, txalotzen edo gaitzesten diren itxaropen eta portaera desberdinen identifikazioa.

—Desberdintasun horiek dituzten ondorioak aukera-, tratu- edota baliabide-desorekei dagokienez.

—Batzuen eta besteen gaineko lanbide-iragarpenak bete daitezela eragiten duten faktoreen analisia: betetako edo/eta bere kasa betetako profezia.

—Berdintasunaren irudikeria: teoriar berdinak, baina praktikan edo errealitatean...

- d) *Ohiko akatsak*: Ohikoa da emakumeen eta gizonen hautu indibidualtzat, zaletasuntzat eta joera naturaltzat jotzea («nahi dutena egiten dute», «inork ez ditu lan hori egitera behartzen», «inork

ez die beste lan bat bilatzea debekatzen» , «dohain berezi bat dute»...) errealitatean ikasitako ereduak, talde-eredu sozialak eta kulturalak eta genero-estereotipoak eta rolak direnak («gaizki ikusia dago», «ez da egokia», «ez zaituzte kontratatuko», «ez zaitez marimutilla izan», «oso gogorra da emakume batentzat», «gutxi da gizon batentzat», ...).

Era berean, ohikoa da pentsatzea emakume guztiak modu berean eta bakarrean jakiten, jokutzen, lan egiten, agintzen... dutela («denak berdinak dira», «emakumea izan behar», «ziur emakumea zela», «hori ez du emakume batek egiten», «ez dago emakumeak ulertzerik»...), eta gizon guztiak oso bestelako moduan («postu horretarako gizon bat behar duzu», «prestutasuna nahi baduzu, gizon bat kontrata ezazu», «gizonak handinahiak dira, lana da beren lehentasuna»...).

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Emakumezko eta gizonzko ikasleek «emakumeak» eta «gizonak» bezala –hurrenez hurren– izaten eta lan egiten ikasteko gizarteratze-prozesu bereizgarrien analisia (imitazio-ereduak, erreferente arrakastatsuak, sariak eta zigorrak...).

Emakumezko eta gizonzko ikasleen bizi-, lan- eta lanbide-proiektu bereizgarria baldintzatzen duten familiako, eskolako, gizarteko, hedabideetako eta laneko eraginen identifikazioa eta lan-arloan dituen ondorioak.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Sorkunde:

<https://www.youtube.com/watch?v=GwQ4Ngc9Glg>

Estereotipoak eta genero-rolak:

<https://www.youtube.com/watch?v=aN7JESw3YZc>

<http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/2013-11-25-15-42-43/introduccion-estereotipos>

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301128/301128_Sexualidad_Genero/leccin_18_estereotipos_y_rol_de_gnero.html

http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/publicaciones/documentos/genero_td_proteccionsocial/3modulo_transversalidad_de_genero_transparencias.pdf

Estereotipoak eta genero-rolak lan-munduan:

<https://www.youtube.com/watch?v=DVxhDzANgk4>

Estereotipoak eta genero-rolak publizitatean:

<https://www.youtube.com/watch?v=xxaITt5vfLI>

Generoa eraikitzen:

http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?page_id=5

Curriculum ezkutua:

http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?page_id=111

Kasu praktikoa:

https://www.youtube.com/watch?v=Hxrf_qrG0b0

<https://www.youtube.com/watch?v=pllcQ2W9rCA>

<https://www.youtube.com/watch?v=cvBQRDhjUAE>

«Alderantzikatzearen proba»

- a) *Jarduera eta materialak*: Benetako egoera edo kasu praktikoen erabileran oinarritutako jarduera da, eta horien bitartez, ikasleek gidoiak sortu beharko dituzte eta rol-joko bat bailitzan antzeztu edo grabatu beharko dute.

Abiapuntua irakasleek aurkeztutako bideo laburrak edo/eta haien gidoiak edo testu laburrak izango da. Haietan hainbat emakumeren testigantzak aurkeztuko dira, lanean bizi izan dituzten benetako egoera diskriminatzaileak edo berdintasunik gabeak azalduz: hautaketa-elkarrizketak, lanbide-praktikak, jardunbidearen gutxiespena, kaleratze diskriminatzailea, jazarpen-egoerak, etab.

Ikasleek, taldeka, egoera berridatzi beharko dute protagonistaren sexua aldatuta eta bere testigantza edo hura eragin duen egoera antzeztu (grabatu) beharko dute. Aurkezpena prestatu beharko dute, bai eta antzezpen edo grabaketa horren ondoren dinamizatuko duten iruzkina edo foruma.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, taldekako lana: talde bakoitzak bideo/gidoi bat aztertuko du, alderantzizko bertsioa prestatuko du eta antzeztu egingo du, pertsonaien sexua aldatuta. Testigantza antzeztuko dute, eta ahal izanez gero, grabatuko dute.

Bigarrenik, ikasle guztien arteko foruma edo eztabaida ikusitakoaren inguruan, kasuaren antzezpena egin duen taldearen iruzkinetik eta dinamizaziotik abiatuta. Eta horrela talde eta kasu guztiekin.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Emakumeek jasaten dituztenean normalak diruditen eta oharkabean pasatzen diren eta gizonek jasaten dituztenean itxura oso arraroa hartzen duten eta normalak edo onargarriak ez diruditen esaldiak, egoerak, portaerak, errealitateak, argudiaketak, arrazoiketak, galderak, erantzunak, etab. identifikatzea. Eta alderantziz. Pertzepzioa zergatik aldatzen den aztertzea, zergatik baloratzen den ezberdin, zer sentitzen dugun kasu bakoitzean, etab.

Protagonisten sexua aldatzean (alderantzikatzearen proba egitean) «talka» egiten duen, jada itxura naturala edo ona ez duen edo belarrian «kirrinka» eragiten duen esaldi, erabaki edota portaera orok genero-aurreiritzi edo -estereotipo gordetzen du.

- d) *Ohiko akatsak*: Ohikoa da zenbait portaera biologikoki sexuari lotuta daudela eta beharrezkoak eta saihestezinak direla pentsatzea. Portaera horiek, baina, sozio-kulturalak, ikasiak, erlatiboak eta aldagarriak dira benetan, sexua gorabehera.

Oso ohikoa da ere lanbide-egoera edo -jardunbide bat modu ezberdinean baloratzea, ukitua/egilea

gizona izan (garrantzitsuagoa, zailagoa, trebatuagoa, garestiagoa, merezimendu handiagokoa, hobe ordaindua... dela uste da) edo ukitua/egilea emakumea izan (garrantzi, larritasun, prestakuntza, merezimendu, zorrotzasun txikiagokoa, gaizkiago ordaindua... dela uste da).

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Sexu batentzat (edozein delarik) onargarriak, justifikagarriak, desiragarriak edo «normalak» ez diren baldintzak eta lanbide-tratua, portaerak eta harremanak, balorazioa eta aintzatespena, etab. ezin daitezke onargarriak, justifikagarriak, desiragarriak edo «normalak» izan bestearentzat (edozein delarik).
- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Iragarkietan elkartrukaturako genero-rolak:

<https://www.youtube.com/watch?v=OIBSaKbIVts>

Alderantzizko mundua, elkarriketa:

<http://www.miscelaneaeducativa.com/Archivos/sesion22.pdf>

Genero-berdintasunaren alorreko lan-eskubideen gida:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/27.genero.berdintasunaren.arloko.lan-eskubideen.gidaliburua.pdf

Emakunde aldizkariko elkarriketak

http://emakunde.blog.euskadi.net/temas/entrevistas/?_ga=1.209469136.39750629.1420621740

«Adi datuari»

- a) *Jarduera eta materialak*:: Lanbide-jarduerari, langabeziari eta, batez ere, emakumeen eta gizonen enpleguari buruzko datu estatistikoak eta txostenak bilatzea eta aztertzea, sektore, kontratu, lanaldi, soldata, lan-baldintza eta abarren arabera.

Helburua da taldekako ikerketa-lan bat egitea, eta horretarako ikasle-talde bakoitzari ikertzeko esparru, alderdi, gai edo egoera desberdin bat esleituko zaio.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Talde bakoitzak, lehenik, ikasleak emandako grafika eta/edo estatistika-taula hutsak jasoko ditu. Talde bakoitzak bere taulak bete beharko ditu, beren baliabide bakarra aurretiko ezagutzak eta intuizioak izanik, lan-taldean partekatu eta alderatu beharrekoak. Hala, ikasleek lan-errealitate horren inguruan duten ideia-errealitatearen laburpena lortuko da.

Ondoren, talde bakoitzak datu estatistiko errealak bilatu beharko ditu eta bere taulak berriro osatuko ditu, aurreko estimazioarekin konparatze aldera.

Azkenik, talde bakoitzaren datuak eta desbideratzeak batera jarriko dira eta horiek elkarrekin aztertuko dituzte ikasleek, ustearen eta errealitatearen arteko desadostasun horren kausa posibleei buruzko arrazoiak emanez.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Emakumeen eta gizonen arteko lanbide-arrailen identifikazioa, kontuan hartuta prestakuntzarako eta enplegurako irisgarritasuna, enpleguaren mantentzea, lan-munduan bizirik irautea, langabezia eta haren estaldura, etab.

Kontstatutako datuen genero-analisia, egungo datuak azaltzen dituzten arrazoiak: ikasketa- eta lanbide-orientazioa, denboraren erabilerak eta produkzio-lanaren eta erreproduzio-lanaren arteko erlazioa, lanaldi bikoitza, etab.

- d) *Ohiko akatsak*: Oraindik arrunta da datuak sexuaren arabera ez banatzea, eta, ondorioz, orokorrean biztanleria edo langileria, lan-indar edota pertsonal osoari buruz hitz egitea. Jardute horrek errealitatea mozorrotzen du eta hura behar bezala eta beharrezko xehetasun eta doitasunarekin ezagutzea eta ulertzea eragozten du, diagnostiko eskasak eta esku-hartze ez-eraginkorrak egitea eraginez.

Bestalde, ohikoa da ere datu estatistikoak gizonen ikuspuntutik interpretatzea, gizonezko langileen ikuspuntutik kasu honetan, eredu unibertsaltzat jotzen baitira. Ondorioz, emakumeen lan-errealitatea eredu maskulinoarekin alderatuta interpretatzen da eta emakumeak ikusezin bihurtzen edo gutxien dira.

Era berean, arrunta da produkzio- eta erreproduzio-lana bereiztea, erreproduzio- eta produkzio-denborak eta -lanak, elkarrekiko erlazorik izango ez balute bezala; errealitatean, baina, pertsonen denbora elkarbanatzen duten edalontzi komunikaziorik gisa funtzionatzen dute, banaka nahiz taldean. Banakako lanari dagokionez, erreproduzio-lanari eskainitako denborak gora egiten duenean, produkzio-lanaren denborak behera egiten du beharrez, eta alderantziz. Taldeko lanari dagokionez, pertsona batzuegan erreproduzio-denborak behera egiten duenean (soil-soilik produkzio-lanean aritzen direlako, adibidez), gora egiten du beste batzuegan.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Denboraren erabilerari buruzko inkestetako datuak ezagutzea eta baloratzea. Zainketa-denboraren (erantzunkidetasunaren zentraltasuna garatzeko beharrezkoa) eta enplegu-denboraren (enpleguaren zentraltasuna garatzeko beharrezkoa) arteko erlazioa aztertzea.

Norberaren, familiaren, gizartearen edota instituzioen erantzunkidetasuna aztertzea.

Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioak enplegurako sarbidean eta haren mantentzean.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

EUSTAT. Lan-merkatua (jarduera, okupazioa, langabezia, eskaria...):

http://eu.eustat.eus/ci_ci/estadisticas/opt_0/id_10/subarbol.html#axzz4IkE7JbIM

Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/zifrak/u72-coservic/eu/>

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde_adjuntos/cifras_2013_eu.pdf

Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde_adjuntos/Brecha_salarial_eu.pdf

Soldata-berdintasuna:

https://www.msssi.gob.es/eu/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/home_igualdad_salarial.htm

Emakunde aldizkariko ekonomiari buruzko artikuluak eta albisteak:

<http://emakunde.blog.euskadi.eus/eu/temas/ekonomia/>

2013ko txosten soziolaborala:

<http://web.cri-lhk.org/verdocumento.asp?iddoc=6313>

EIN: enplegua, soldatak, denboraren erabilera, kontziliazioa:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1254735350965¶m4=Mostrar

Lan-merkatua, kontratazioa, aktibotasuna eta inaktibotasuna, langabezia erregistratua, prestazioak, soldatak, pentsioak:

<http://www.inmujergob.es/eu/estadisticas/consulta.do?area=5>

Lan-merkatua:

http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm

Lanaren Nazioarteko Erakundea: estatistikak eta datu-baseak:

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>

«Begiak ikusten ez duena»

- a) *Jarduera eta materialak*: Unitate didaktikoko aurreko jarduerak laburbiltzeko kontzeptu-mapa bat eta amaierako analisia egitea. Mapak, lau koloretako txartel edo post-it batzuekin egina, diskriminazioen eta desoreken (aztertutako datu estatistikoetan oinarrituta) eta horiek eragiten dituzten ezkutuko mekanismoen (uste sozialen azpian dauden genero-aurreiritzi eta -estereotipoak) arteko erlazioak irudikatuko ditu.

Eskema antzemandako lanbide-diskriminazioetan jarduten diren genero-estereotipoak eta -aurreiritziak eta portaera sexistak ikusgai egiteko moduan osatu beharko da. Mapak lau osagai mota edukiko ditu, txartelen lau koloreek irudikatuak: usteak, genero-estereotipoak, datuak eta desorekak.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Txartelak taldeka banatuko dira. Talde bakoitzari osagai bakarra (kolore bereko txartelak) esleri dakioke edo osagai guztiak (lau koloreetako txartelak) talde guztien artean bana daitezke.

Taldeek ados jarri eta beren txartelak hitz batekin edo hainbatekin bete beharko dituzte, eta, taldeka, arbelean edo horman ipiniko dituzte, beren gelakideek ipinitakoekin erlazionatuta eta eskema edo kontzeptu-mapa bakarra osatuta. Talde bakoitzak bere txartelen edukia eta horiei emandako kokalekua (zeinen ondoan ipini duen eta zergatik) argudiatu beharko du.

Amaitzeko, ikasle bakoitzak bakarkako lan bat egin beharko du: laburpen pertsonal bat, ikasle guztiek elkarrekin egindako kontzeptu-mapa iruzkinduz.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Estereotipo, egoera diskriminatzaile, jokaera sexista, etab. nagusiek emakumeen eta gizonen lanerako sarbidearekin duten erlazioaren identifikazioa.

Emakumeen eta gizonen denboraren erabileren eta enplegarritasunaren arteko erlazioaren azterketa.

Erantzunkidetasunaren zentraltasuna eta enpleguaren zentraltasuna, bai emakumezko eta bai gizonezko ikasleentzat.

- d) *Ohiko akatsak*: Oso ohikoa da lan-errealitatera modu akritikoan eta interesatuan moldatzea («hori da dagoena», «lan egin nahi baduzu, egokitu beharra duzu», «prest egon beharra dago funtzionatzen duen nonbaiten egokitzeko», «emakumeak eskatzen dituzte», «mutil guztiek aurkitzen dute lana», «ez dugu neska bat praktiketara bidaliko enpresa horretara»...). Jarrera horren ondorioz, genero-aurreiritziak eta -estereotipoak sendotzen dira eta desoreka erreproduzitu eta transmititu egiten da.

Ohiko da ere lan-errealitateari jaramonik ez egitea, ez ikusiarena egitea («guztia da posible», «zuk nahi duzuna», «borondate-kontua baino ez da»...). Porrota eta sufrimendua izan ohi dira jarrera horren ondorioak.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Lan-errealitatea den moduan ezagutzea, hura berdintasunaren ikuspuntutik aztertzea. Bere desorekak, zailtasunak eta aukerak ezagutzea, hari modu kritikoan egokitu ahal izateko eta justizia eta berdintasun handiagoa lortze aldera aldatu ahal izateko.

Berdintasunaren aldeko eredu alternatiboak, neurri zuzentzaileak, ekintza positiboak, enplegu-politikak, erantzunkidetasunerako baliabideak, etab. identifikatu eta transmititzea...

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko:

Hautaketa-prozesu ez diskriminatzailea burutzeko gida:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/guia_selecc_eu.pdf

Zaintzaren ondorioak. Uztartze-estrategiak eguneroko bizitzan:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/consecu_cuid_concil_eu.pdf

Amatasuna, aitasuna eta kontziliazioa EAEn:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_subvencionadas/es_def_adjuntos/6904-maternidad.pdf

EUSTAT. Denboraren erabilera EAEn:

http://eu.eustat.eus/ci_ci/estadisticas/tema_173/opt_0/tipo_3/temas.html#axzz3wytWHD42

EIN. Denboraren erabilera eta lanaren eta familiaren uztarketa:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=I259925472420¶m4=Mostrar

Erantzunkidetasuna eta norberaren bizitza, familia eta lana bateratzea:

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Optima programa. Enpresetako emakume eta gizonen aukera-berdintasunari buruzko diagnostikoa egiteko gida praktikoa:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/guia_prac_diag_eu.pdf

Berdintasunak enpresen produktibitatean eta lehiakortasunean daukan eragina:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/informe-28-igualdad_productividad_empresarial_eu.pdf

4.3. 2. FOL Unitate Didaktikoa, FOL-2 UD:

«Emakumeentzako Lanbideak eta Gizonentzako Lanbideak?» («Lan-merkaturako eta etengabeko prestakuntzarako sarbidea» FOL moduluaren 3. helburuan kokatutako unitate didaktikoa)

4.3.1. Unitate didaktikoaren xedea

Unitate didaktikoaren *helburu orokor* nagusia da ikasleek aldera ditzatela emakumeek eta gizonen lan- eta lanbide-munduan duten berdintasunari dagozkion itxurak eta uste sozialak eta egungo lan-errealitateak. Errealitate horretan nabarmentzen dira aipatutako emakumeen eta gizonen bereizketa horizontala (emakumeak lanbide eta esparru batzuetan eta gizonak beste batzuetan) eta bertikala (emakumeen zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko postuetarako irisgarritasunik eza, «kristalezko sabaia» izenaz ezaguna). Asmoa da emakumezko eta gizonetzko ikasleek ondorengoak ezagutzea:

- Formaciones y empleos masculinizados (más del 60% de hombres) o muy masculinizados (más del 80% de hombres) y otros feminizados (más del 60% de mujeres) o muy feminizados (más del 80% de mujeres).
- El llamado “techo de cristal” o discriminación contra las mujeres en cuanto a su promoción a puestos directivos y de toma de decisiones.

- Las consecuencias que tienen estas realidades tanto para las personas afectadas (en general, mayor precariedad, peores condiciones de trabajo y menor retribución en ámbitos feminizados) como para la sociedad (pérdida de la formación, capacidades y talento de las mujeres).

Para ello se plantea, mediante cuatro actividades, el siguiente *recorrido*:

- Recogida de datos estadísticos actuales referentes a la segregación horizontal de mujeres y hombres en la formación profesional y el desempeño laboral. Análisis y valoración de los datos. Identificación de las consecuencias, de las ventajas y desventajas que dicha segregación conlleva para las mujeres y los hombres.
- Recogida de datos estadísticos actuales referentes a la segregación vertical de mujeres y hombres en la promoción laboral, el desarrollo de carrera profesional y el acceso a puesto de dirección y toma de decisiones. Identificación de los ámbitos en los que más se produce esta segregación vertical. Análisis y valoración de los datos estadísticos. Identificación de las consecuencias, de las ventajas y desventajas que dicha segregación conlleva para las mujeres y los hombres.
- Investigación y análisis de ofertas de trabajo actuales (prensa, Internet...) desde el punto de vista de la segregación horizontal y vertical laboral de mujeres y hombres.
- Juego de rol, alternativas y recursos contra la segregación horizontal y vertical laboral de mujeres y hombres.

4.3.2. Helburuak

a) Egungo *lan-errealitatea* deskribatzea, honako hauei dagokienez:

- Emakumezko eta gizonezko langileen bereizketa horizontala: ikasketa eta Lanbide Heziketa moten arabera, jarduera ekonomikoko sektoreen arabera, enpresa moten arabera, enplegu moten arabera...
- Bereizketa bertikala: promozio-indizeen arabera, kategoria profesionaletan dauden emakumeen eta gizonen arabera, errektore- eta zuzendaritza-organoetan, erabakiak hartzeko postuetan edo kargu adierazgarrietan egotearen arabera...

b) Errealitate hori genero-ikuspegitik aztertzea:

- Emakumeen eta gizonen lanbide-jardunbidearen eta geroko etengabeko prestakuntzaren aurretiko orientazioa eta prestakuntza aztertzea: prestakuntza-curriculumaren nahiz jasotako gaitasunen eta trebetasunen ikuspuntutik.
- Prestakuntza- eta lanbide- alorreko erabakiak aztertzea: familiaren, hezkuntzaren eta gizartearen eraginak.
- Promozio-prozesuak eta -elkarrizketak aztertzea: emakumeen eta gizonen denboraren erabileren eragina eta batzuen eta besteen zainketarako erantzunkidetasuna.

c) Errealitate hori osatzen duten *mekanismo* esplizituen eta, batez ere, inplizituen (ezkutuen) *identifikazioa*:

—Emakumezko eta gizonezko langileekiko itxaropenak haien lan-gaitasunak direla eta: erabakiak hartzea, ordena eta garbitasuna, zehaztasuna eta lanabesak erabiltzea, pazientzia eta jarraitutasuna, arazoak ebaztea, etab.

—Emakumezko eta gizonezko langileekiko itxaropenak eta emandako tratua haien lanerako inplikazioa, dedikazioa, konpromisoa eta prestutasuna dela eta.

—Emakumezko eta gizonezko langileekiko itxaropenak eta eskainitako aukerak, haien zuzendaritza- eta lidergo- edo aginte-gaitasunak eta erabakiak hartzeko eta erantzukizunak beren gain hartzeko gaitasunak direla eta.

—Emakumezko eta gizonezko langileekiko itxaropenak haien lan-lehentasunak eta familia eta pertsonak zaintzeko erantzukizuneko lehentasunak (amatasuna, aitatasuna, adinekoak...) direla eta.

d) Berdintasunarekin hobe uztartzen diren alternatiba, jardunbide edota eredu posibleak proposatzea (zailtasunak eta aukerak aztertzea, horiek gainditzeko estrategiak eta laguntza-sareak bilatzea...):

—Orientazioko, erabakiak hartzeko eta Lanbide Heziketako prozesuetan hobetzeko aldaketa posibleak.

—Kontratazio-eta-promozio-prozesuetan berdintasuneko neurriak hartzea horiek diskriminatzaileak, sexistak eta androzentrikoak izan ez daitezen, emakumezko eta gizonezko langileek benetan aukera-berdintasuna izan dezaten.

—Emakumezko langileak eta lan-esparru, postu, kategoria eta maila guztietan lanbide-jardunbiderako duten talentua ikusgai egiteko eta ikasketa-, prestakuntza-, lanbide eta gizarte- alorreko aintzatesteko ekintzak.

4.3.3. Edukiak

a) *Enplegu-bilaketa* (lanbide-proiektua eta -helburua, enplegu- eta ikaskuntza-aukerak, enplegu publikorako, pribaturako edo autonomorako sarbidea). Genero-ikuspegitik egindako azterketa batetik, honako hauek azpimarratu beharko lirateke

—Ikasketa- eta lanbide-orientazioko familia-, hezkuntza-, gizarte- eta lan-eraginetan ageri diren genero-aurreiritziak eta -estereotipoak.

—Ikasleek prestakuntza- eta lan-alorreko erabakiak hartzea, hala nola ikasketa-curriculuma eta etengabeko prestakuntza, lan-bilaketa eta lanbide-karreraren diseinua, erantzukizunen eta lidergoen promozioa eta bere egitea...

b) *Enpresan lan egiten hastea* (lanerako eskubidea, lan-harremanetik eratorritako eskubideak, kontratazio-modalitateak). Genero-ikuspegitik egindako azterketa batetik, honako hauek azpimarratu beharko lirateke:

- Hautaketa- eta promozio-prozesuak eta -elkarrizketak: genero-aurreiritziek, -estereotipoek eta -rolek duten eragina.
 - Itxaropenak eta jasotako tratua lan-inplikazioari eta -jardunbideari dagokienez, alde batetik, eta zuzendaritza- eta lidergo-gaitasunei dagokienez, bestetik.
- c) *Lanpostuaren jardunbidea* (lanbide-mugikortasuna, lanbide-karrera, postuaren eta lan-kategoriaren hobekuntza). Genero-ikuspegitik, azpimarratu beharko lirateke emakumeenganako eta gizonenganako itxaropenak eta emandako lan-tratua, honako hauei dagokienez:
- Lanpostuan jarduteko dituzten lanbide-prestakuntzak eta -trebakuntza.
 - Erakundeetako lan-hobekuntza, lanbide-promozioa eta karreraren garapena eta, bereziki, zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko postuetarako sarbidea.
- d) *Lanbide-harremanaren bukaera* (kontratuaren amaiera, langabezia-babesa). Genero-ikuspegitik, honako hauek azpimarratu beharko lirateke:
- Emakumeen eta gizonen lan-ibilbideko eta lanbide-karreraren garapeneko diferentzia estatistikoak: emakumeenak aldizkakoagoak (sartze eta irtete gehiago enpleguan eta lanik gabeko aldi gehiago eta luzeagoak) eta gizonenak jarraituagoak.
 - Horrek batzuentzat eta besteentzat eragiten dituen ondorioak kontratuaren amaierari, langabeziari, erretiroari eta abarri dagokionez...

4.3.4. 2. unitate didaktikoko jardueren garapena

«Nork egiten du zer»

- a) *jarduera eta materialak*: Lan-prestakuntzan eta trebakuntzan (unibertsitate-karreretan eta, batez ere, Lanbide Heziketako zikloetan) dauden emakumezko eta gizonezko ikasleei buruzko datu estatistikoak, bai eta emakumezko eta gizonezko langileen enplegu-datuak ere, jarduera-sektore, lanbide, industria-adar, lanbide-kategoria, erdi-mailako eta zuzendaritzako postu eta abarren arabera.

Helburua da taldekako ikerketa-lan bat egitea, eta horretarako ikasle-talde bakoitzari ikertzeko esparru, alderdi, gai edo egoera desberdin bat esleituko zaio.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, talde bakoitzak ikasleak emandako grafika eta/edo estatistika-tercioak hutsak eta emakumezko eta gizonezko langileen portzentaje-zerrenda bat jasoko ditu, zifra bakoitza zeri dagokion zehaztu gabe, eta talde bakoitzak baliabide biak (estatistika-tercioak eta horietan desordenatutako datuak) elkarrekin lotu beharko ditu.

Talde bakoitzak bere tercioak bete beharko ditu emandako portzentaje desordenatuen zerrendaren laguntzaz, beren baliabide bakarri aurretiko ezagutzak eta intuizioak izanik, lan-taldean partekatu eta alderatu beharrekoak. Hala, ikasleek lan-errealitate horren inguruan duten ideien laburpena lortuko da, emakumezko eta gizonezko langileek lan-merkatuan duten banaketa horizontalari eta bertikalari dagokienez.

Ondoren, talde bakoitzak benetako estatistika-taulak bilatu eta aurretik eraturako taulekin alderatu beharko ditu, gaizki jarritako datuak zuzentze aldera.

Azkenik, talde bakoitzaren datu errealak eta aurreko desbideratzeak edo egindako parekatze-akatsak batera jarriko dira eta horiek elkarrekin aztertuko dituzte ikasleek, beren usteen eta errealitatearen arteko desadostasun horren kausa posibleei buruzko arrazoiak emanez.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Ikasketa- eta lanbide-prestakuntzan eta enpleguan esparru maskulinizatuak (ikasleen edo langileen % 60 baino gehiago gizonezkoak direnean) eta esparru feminizatuak (ikasleen edo langileen % 60 baino gehiago emakumezkoak direnean) identifikatzea.

Hain bereizketa horizontal nabarmen horretan eragiten duten faktoreak aztertzea: emakumezko eta gizonezko ikasleen gizarteratze bereizgarria, beren prestakuntza eta ikaskuntza bereizgarriak, lan- eta gizarte-eredu estereotipatuak, enpresa-kultura eta -funtzionamendu estereotipatua genero-ikuspuntutik...

- d) *Ohiko akatsak*: Oso arrunta da oraindik datu estatistikoak sexuaren arabera ez banatzea, kontratatutako langile, lan-indar edota langile guztiei buruz orokorrean hitz egitea... Jardute horrek lan-errealitatea zehaztasunez ezagutzea galarazten du eta osatu gabeko diagnostiko akastunetara eramaten gaitu, askotan esku-hartze desegoki eta ez-eraginkorrak eraginez.

Era berean, ohikoa da emakumezko eta gizonezko langileen bakarkako aukera libretzat hartzea (imajinatuta bakoitza libreki desio duen lanbidean jarduten dela beti, inork ez duela sektore ekonomiko jakin batean lan egitera behartzen, nahi izanez gero beti alda daitekeela enpleguz eta lanbidez, emakumeak zuzendaritza- edo aginte-karguetan ez badaude nahi ez dutelako dela, etab.) oro har emakumeen aurkako portaera diskriminatzaileak direnak, taldeko eredu eta aginte sozial oso estereotipatuak berdintasunaren ikuspuntutik (emakumeen eta gizonen bakarkako hautuak eta batzuen eta besteen arteko lan-harremanak indarrez baldintzatzen dituzten genero-eredu eta -aginteak).

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Hain zuzen, akats ohikoenen aurkakoak. Datuak sexuaren arabera banatzeko premia lan-errealitatea eta prestakuntza- eta lanbide- alorreko erabakien azterketa ezagutu ahal izateko, bai eta horietan esku hartzen duten eragileena, antzemateko zenbateraino baldintzatzen dituzten gure familia-, hezkuntza-, lan- eta gizarte-giroko genero-estereotipoek eta generoko lan-ereduek.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Zifrak. Emakumeak eta gizonak Euskadin

<http://www.emakunde.euskadi.eus/zifrak/u72-coservic/eu/>

Okupazioak, sektoreak eta jarduera-adarrak:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa ikerketan, garapen teknologikoan eta berrikuntzan (I+G+B):

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.investigacion.desarrollo.tecnologico.e.innovacion.pdf

EUSTAT. Hezkuntza:

http://eu.eustat.eus/ci_ci/estadisticas/opt_0/id_299/subarbol.html#axzz42CiHO8BU

EIN. Hezkuntzan:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=I259925478504¶m4=Mostrar

Enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/informe-28-igualdad_productividad_empresarial_eu.pdf

«Bideak egiten», irakaskuntza-lanbide orientazioko hezkidetza-programa:

http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/informacion/dia6/es_2027/adjuntos/bideak_egiten/INDICE_c.PDF

Jardunbide onak lan-orientazioan:

<http://recursostic.educacion.es/heda/web/es/formacion-profesional/608-buenas-practicas-en-orientacion-laboral>

«Nor da nor»

- a) *Jarduera eta materialak*: Hormarako egunkari bat elaboratzea lan-, ekonomia- edota enpresa-munduko benetako albisten bitartez, enpleguarekin eta bertarako sarbidearekin edo hainbat jarduera-sektoreekin eta lan-kategoriarekin lotuak.

Horretarako, ikasleek albiste horiek bilatu beharko dituzte, gaika antolatu, laburbildu eta idatzi, zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko karguak dituzten pertsonen direktorio baten formatua emanaz. Direktorio horretan emakumeen eta gizonen egoera bereizgarria aurkeztu eta aztertu beharko da.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik ikerketa-lan bat gauzatuko da, talde txikietan. Talde bakoitza ekonomia-egunkarietako eta prentsa orokorreko orrialde ekonomikoetako atal batez arduratuko da, ekonomia-alor edo -jarduera batez (banku-jarduera, automobilgintza, energia, logistika, azalera handiak, osasuna, ehungintza-merkataritza, hezkuntza...).

Talde bakoitzak ikertu duen ekonomia-alorreko «nor da nor» direktorioa eratuko du: nor agintzen du, nor erabakitzen duen, nor zuzentzen duen, nor dituen ordezkari- eta erantzukizun-karguak, nor negoziatzen duen, etab.

Gero, batera-jartze bat gauzatuko da eta talde bakoitzak bere hormarako orria, bere «nor da nor» hori erakutsiko die gainerakoei. Jarraian elkarrekin aztertuko da elaboratutako zer direktoriotan agertzen diren emakumeak eta zeinetan ez, eta gauza bera gizonari dagokienez. Diferentzia horiek egoteko egon daitezkeen arrazoiak aztertuko dira eta zer ondorio duten emakumezko eta gizonetzko langileentzat eta ikasleentzat.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Ikertutako ekonomia-arloetako zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko postuetan emakumeak nahiz gizonak egotearen eta ez egotearen zergatiak, ondorioak eta horren inguruko gogoetak. Ukitutako pertsonentzako ondorioak, ez baita beren balioa aintzatesten, eta pertsona horien –berezi emakumeen– trebakuntza, gaitasunak eta talentua alde batera uzten dituzten enpresa eta erakundeentzako ondorioak.

Emakumeak eta beren gaitasuna eta lanerako jardunbidea ikusezin bihurtzea eta gutxiestea. Lankideentzako laguntza-sareak eta -taldeak taxutzeko premia, senti dezaketen bakardadea eta isolamendua saiheste aldera eta lanbide-karrerei kristalezko sabai izenekoa gainditzeko proiektuarekin laguntze aldera (faktore anitzen arabera egoera diskriminatzaile horrek emakumei haien erakundeetan maila jakin batera igotzea galarazten die, eta barne-promozioa erdi-mailako zuzendaritza-postuetan amaitzea eragiten du, goi-mailakoetara iritsi gabe).

- d) *Ohiko akatsak*: Ohikoa da ez ikustea edo egokiro ez baloratzea enpresek eta erakundeek –gizarteak, oro har– jasaten dituzten galerak emakumezko langilei haien prestakuntza, gaitasuna eta talentua aplikatzeko aukerak ez aintzatesi eta eskaintzeagatik, beren lehiakortasuna nabarmen murriztuz.

Era berean, oso arrunta da balio handiegia eta unibertsal ematea zuzendaritza-estilo maskulino hegemonikoari (hierarkikoa, bertikala, inposatzailea...), jakintza ekonomian gero eta eragin txikiagokoa, bertan lankidetzaren eta elkartrukearen nagusi baitira. Ezaugarri horiek, oro har, zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko estilo femininoari (horizontalagoa, komunikatzailea, enpatiazkoa eta integratzailea) dagozkio gehiago. Baina akats arrunta da lidergo mota hori gutxiestea femininotzat hartzeagatik (genero-estereotipoen sistemak maskulinoa femininoa baino hobetzat hierarkizatzen du).

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Kristalezko sabai deitutakoaren identifikazioa eta hura osatzen duten elementuen analisia, hau da, lan-jardueraren hainbat esparrutan emakumeek zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko postuetarako promozioan eta sarbidean sufritzen dituzten diskriminazioen analisia.

Emakumeen laneko inplikazio, konpromiso, dedikazio eta jardunbidearekiko errespetua eta aintzatespena ekonomia-jardueraren esparru guztietan. Bai eta beren zuzendaritza-trebetasunekiko eta lidergo- eta erabakiak hartzeko estiloekiko errespetua eta balorazio positiboa ere, oro har lidergo-estilo maskulino hegemonikoa ez bezalakoak baitira.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/zifrak/u72-coservic/eu/>

EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/trayectoria_prof_eu.pdf

Emakumeen eta gizonen presentzia Euskadiko erabaki-guneetan:

http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_informes/eu_emakunde/adjuntos/ambito_toma_decision_eu.pdf

Orientabideak diskriminatzailea ez den sustapenerako:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/orien_prom_no_discri_eu.pdf

LANBIDE. Emakumea eta lan-jarduera. Kristalezko sabaia:

http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/libro/pub_0014/eu_def/adjuntos/MUJER_Y_ACTIVIDAD_LABORAL2.pdf

EIN. Boterea eta erabakiak hartzea

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925558048¶m4=Mostrar

«Abantailak eta desabantailak»

- a) *Jarduera eta materialak*: Jarduerak aurrekoari jarraipena ematen dio nolabait, «nor da nor» izenekoari, eta proposatzen du, jarduera horretatik abiatuta, egoera errealean zerrenda bat egitea, eragina duten faktoreena, alderdi esanguratsuen, adibide zehatzena, etab., emakumezko eta gizonezko langileen lan-bereizketa horizontalarenak (esparru maskulinizatuak eta feminizatuak) nahiz lan-bereizketa bertikalearenak (kristalezko sabaia).

Jarduera, funtsean, zerrendan jasotako elementuetako bakoitzak dituen abantailak eta desabantailak adieraztean datza, bai emakumezko eta bai gizonezko langileei dagokienez (soldata, lan-baldintzak, aintzatespena, promozioa...).

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Ikasleek bakarkako lan bat egingo dute lehenik. Ikasle bakoitzak zerrenda bat osatuko du, esaterako, garrantzitsuen edo esanguratsuen deritzen bost adibide edo kasuekin, eta bere iritziz emakumezko eta gizonezko langileentzat dakartzaten abantaila eta desabantailekin osatuko du.

Ondoren adibideak batera jarriko dira arbelean edo horman, alde batetik emakumezko ikasleek bildutako abantaila eta desabantailak elkartuz eta, bestetik, gizonaen bildutakoak. Batzuek eta besteek adierazitako abantailen eta desabantailen artean alderik badagoen aztertuko da, bai eta pertzepzio eta –ziurrenik– balorazio desberdin horiek edo emandako garrantzia azal ditzaketen zergatiak edo arrazoiak ere.

Azkenik, ikasleek eraturako zerrendetan adierazitakoaren aurka jokatzek dituen abantailak eta desabantailak aztertu eta baloratuko dira, adibidez pertsonen % 60 edo % 80 baino gehiago beste sexukoak diren esparruetan lan egiteak, edo zuzendaritzako eta erabakiak hartzeko kargua duen emakume bakarra edo bakarretakoa izateak, etab.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Funtsezkoa da alor maskulinizatuetan lan egiten duten emakumeen balorazio positiboa, bai eta alor feminizatuetan lan egiten duten gizonena ere, askatasun individual eta sozialaren adierazpen gisa, berdintasunezko eredu eta lan-munduan oro har aplikatzen diren genero-aurreiritzien, -estereotipoen eta -rolen ordezko adibide gisa.

Feminizatzen diren (eta horregatik gutxiesten diren eta lan-baldintzak gaizkiagotzen dituzten) esparruen balorazio sozial eta ekonomiko positiboa. Alegia, maskulinizatzen diren alorretakoaren balorazio sozial eta ekonomiko berdina.

- d) *Ohiko akatsak*: Ohikoa da pentsatzea lan-arlo jakin bateko lanbide-jardunbidea soilik hautu individualen ondoriozkoa dela (zer atsegin, desio edo nahi den, etab.), baina muturreraino polarizatutako emaitza estatistikoek erakusten dute badirela hautu hori taldean eta generoaren arabera baldintzatzen duten faktoreak.

Era berean, akats arrunta da ez identifikatzea edo ez ezagutzea maskulinizatuta edo feminizatuta egotearen arabera egiten diren balorazioak lan-esparruen, lanpostuen, jardunbidearen zailtasunaren, enplegurako beharrezko prestakuntzaren, aintzatespen sozialaren, ordainsarien eta abarren inguruan.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Emakumezko eta gizonaen langileen lan-bereizketa horizontalean eta bertikalean jatorria duten abantailak eta desabantailak identifikatzea, bai eta enplegatutako pertsonen esparru feminizatuetan edo maskulinizatuetan integratzeko bere sexuaren arabera dituen zailtasunak eta erraztasunak ere.

Antzeko trebakuntzako enplegu eta lanbide-jardunbide guztien balorazio soziala, aintzatespena eta lan-baldintzak berdintzeko premia onartzea, kontuan hartu gabe ingurune feminizatuak ala maskulinizatuak diren, ikasleek banakako hautuak egiteko aukera bermatze aldera.

Esparru maskulinizatuetan edo feminizatuetan sartzeari arrakastaz aurre egitea ahalbidetuko duten lankide-sareak partekatzeko eta haien laguntza jasotzeko premia identifikatzea.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

LANE. Lanaren Nazioarteko Erakundea. Genero-zeharkakotasuna:

http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/publicaciones/documentos/genero_td_proteccionsocial/3modulo_transversalidad_de_genero_transparencias.pdf

«Beharrezkoa da»

- a) *Jarduera eta materialak*: Jarduerearen proposamena da egiaztatze-galdetegi baten laguntzaz gaur egungo lan-eskaintzak aztertzea, aintzat hartuta gizonen, emakumeen edo biei ala biei modu berean zuzenduta dauden, eta, kasu bakoitzean, zer trebakuntza eta gaitasun eskatzen diren.

Lan-eskaintzek askotarikoak izan behar dute (prentsa, internet...), ahalik eta gehien, hainbat lan gauzatzeko langileak eskatzen dituzten iragarkiak.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, ikasgela osoaren parte-hartzearekin, ikasleek egiaztatze-test arrunt bat eratuko dute bilatuko dituzten eskaintza guztiei aplikatzeko, horiek genero-ikuspuntutik aztertzeko galdetegi bat, kontuan hartuta bereziki iragarkietan erabilitako hizkera eta espresuki eskatutako ezaugarriak.

Ondoren, taldeka, ikerketa-lan bat gauzatu da. Talde bakoitzak lanbide-profil, lanpostu edo lan-sektore bereko hainbat eskaintza bilatu, sailkatu eta aztertuko ditu. Talde bakoitzak bildutako eskaintzei egiaztatze-galdetegia aplikatuko die.

Azkenik, bateratze-lana egingo da. Talde bakoitzak aztertu dituen lan-eskaintzak aurkeztuko ditu, bai eta horiek aztertzeko testa aplikatzean lortu dituzten ondorioak ere. Enplegu, postu, jarduerak... desberdinetako iragarkiak konparatuko dira eta sektoreei, zuzendaritza-postuei, trebakuntza-mailari eta abarri dagokienez topatutako aldeei erreparatuko zaie.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista egiten duten iragarkietan hura identifikatzea; baita aurkakoa ere, hots, erabilera sexista eta androzentrikoa, gero aztertzeko zer ondorio duen emakumezko ikasleengan, beren burua lanpostu horretara aurkez daitezkeen pertsonen artean ikusteari dagokionez.

Lanpostu mota desberdinetan jarduteko eskatzen diren lanbide-profilak, trebakuntzak eta gaitasunak aztertzea eta alderatzea. Era berean, eta egotekotan, posturako eskatzen diren ezaugarri pertsonalak nahiz inplikazio-, konpromiso- eta prestutasun-eskakizunak aztertzea eta alderatzea. Kasu horietan guztietan aztertzea genero-joera inpliziturik dagoen eta gizon edo emakume baten eskaera ezkutua izan daitezkeen.

- d) *Ohiko akatsak*: Eskaintako postu askotan oso ohikoa da emakumeak hautagai potentzial gisa aipatzen edo ikusgai egiten ez dituen hizkera sexista eta androzentrikoa erabiltzea, eta ondorioz horietara aurkezteko aukeratik kanpo ikusi ohi dute beren burua.

Ohikoa da iragarkiek eskatzea, inplizituki eta zeharka, lanpostuaren jardunbidearekin erlazio zuzena ez duten ezaugarri pertsonalak, egoera pertsonala, lanerako edo bidaiatzeko prestutasunak, zuzendaritza-estiloak, bildutako esperientziak, trebakuntzak, kirol-markak, etab. Hala ere, tradizioz gizonengan emakumeengan baino sarriagoak direnez, espresuki adierazi gabe emakumeen aukerak mugatu egiten dituzte, baita emakumeak baztertu ere.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Bai emakumeak eta bai gizonak edozer lanpostu mota, jarduera-sektore mota eta lanbide-maila eta -kategoria motarako hautagai posible gisa izendatzea eta ikusgai egitea.

Soilik lanpostuan jarduteko beharrezkoa den lanbide-profila eta postuarekin zuzenean lotuta dauden gaitasunak eta ezaugarriak eskatzea.

f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Lana bilatzea:

http://apps.lanbide.euskadi.net/apps/OF_BUSQUEDA_OFERTAS?LG=C&ML=OFEMEN I

<https://www.infojobs.net/>

<http://www.infoempleo.com/>

<http://www.trabajos.com/>

Enplegu- eta prestakuntza-proiektuetan aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintzak:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/guia.10.buenas.practicas.igualdad.oportunidades.empleo.formacion.eus.pdf.pdf

Mainstreaming de género en entidades de empleo y formación:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guiakideitu_2cast.pdf

Enplegu- eta prestakuntza-erakundeetako genero-mainstreaminga:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf

Hizkuntza, hitzak baino zeozer gehiago. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako proposamenak:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/eu_emakunde/adjuntos/lenguaje_no_sexista_eu.pdf

Euskararen erabilera ez sexista:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf

4.4. 3. EES Unitate Didaktikoa, EES-3 UD: «Zauria sendatzea baino, ez egitea hobe» («Segurtasun- eta higiene-arauak, osasuna eta bizi-kalitatea» EES moduluko 4. helburuan kokatutako unitate didaktikoa)

4.4.1. Unitate didaktikoaren xedea

Unitatearen helburu orokorra da ikasleek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin erlazio zuzena duten lan-segurtasunaren funtsezko bi alderdi identifikatzea: maskulinitasun-eredu tradizionalaren ondorioz (gizona da gehien arriskatzen dena, gehien «jokatzen» duena) gizonak premiagabeko arriskuak beren gain hartzea, eta emakumeen aurkako indarkeria lan-alorrean (sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena).

Asmoa da emakumezko eta gizonetzko ikasleak ohartzea genero-estereotipo eta -rol tradizionalak markatutako lan-jardunbide eta -harremanetan jatorria duten arriskuen, istripuen, gaixotasunen, jazarpenen eta erasoen larritasunaz, bai eta errealitate horiek bai ukitutako pertsonentzat eta bai enpresarentzat eta gizartearentzat dituzten ondorioez.

Horretarako, lau jardueraren bitartez, hurrengo *ibilbidea* proposatzen da:

- Lan-jardunbideko prebentzio eta/edo segurtasun faltagatik izandako istripuei, bajei, gaixotasunei, erasoari... dagozkion egungo *datu estatistikoak biltzea*, sexuaren arabera bananduta. Kasu bakoitzaren azpian dauden eta eragina duen portaerak, arduragabekeriak, arriskuak, susmoak, balioak eta usteak identifikatzea.
- *Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena identifikatzea*, epaien, testigantzen, benetako kasuen eta adibideen bitartez. Lan-esparruko sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen-egoerei dagozkien gaur egungo datu estatistikoak biltzea. Datu horiek ez egoteko aukeraren zergatiak aztertzea. Jazarpen-egoera ohikoenak eta horiek pairatzen dituzten pertsonentzat –oro har emakumezko langileentzat– dituzten ondorioak identifikatzea eta aztertzea.
- *Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokion lan-araudia identifikatzea*. Bi jazarpen mota horien kasuan prebenitzeko eta esku-hartzeko protokoloen elementuak eta funtzionamenduak identifikatzea.
- *Mentalitatea aldatzea laneko segurtasuna eta prebentzioa hobeak izan daitezen*. Ildo horretan, erakundeetan gero eta genero-estereotipo eta desoreka gehiago egon, orduan eta osasun txarragoa, arrisku gehiago eta laneko segurtasun-gabezia handiagoa egongo da. Eta alderantziz, gero eta genero-estereotipo eta desoreka gutxiago egon, orduan eta osasun, segurtasun eta lan-kalitate hobeak izango dituzte emakumezko eta gizonetzko langileak.

4.4.2. Helburuak

a) Egungo *lan-errealitatea* deskribatzea, honako hauei dagokienez:

- Genero-estereotipoetan jatorria duten segurtasunik eza eta lan-istripuak eta -gaixotasunak: bereziki langileek premiagabeko arriskuak beren gain hartzeagatik eta ezarritako prebentzio-neurriak ez erabiltzeagatik.
- Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpena, emakumeen aurkako egiturazko indarkeriaren adierazpenak lan-munduan: jazarpen zuzena, zeharkakoa, ingurunekoa...

b) *Errealitate hori genero-ikuspegitik aztertzea:*

- Segurtasunarekin eta prebentzioarekin erlazioa duten maskulinitasun hegemoniko tradizionalaren estereotipoak eta rola aztertzea: gizonetako gainerako langileekiko lehia etengabea haien gainetik nabarmentzeko; emakumezko langileengandik bereizteko premia, arrisku gehiago bere gain hartuta; balioaren kontzeptualizazioa, gero eta arrisku handiagoen bilaketa gisa...
- Emakumeen aurkako egiturazko indarkeriarekin erlazioa duten maskulinitasun hegemoniko tradizionalaren estereotipoak eta rola aztertzea: haiekiko nahi den nagusitasuna, jabetza edo erabilera-eskubidea, maskulinoa dena femeninoa denaren gainetik erabiltzeko nahia, eragindako efektua zigorgabe geratzeko edo banalizatzeko nahia...
- Lan-giro sexista eta androzentrikoa aztertzea: maskulinoa dena femeninoa dena baino hobe baloratzea, gizonetako langileen garrantzia handiagoa emakumezkoen aldean, emakumezko langileen bertsioak eta keak gutxiesten, arrisku psikosozialak dakartzaten jokabideak banalizatzea...

c) *Errealitate hori osatzen duten mekanismo* esplizituen eta, batez ere, inplizituen (ezkutuen) *identifikazioa:*

- Emandako itxaropenak, balorazioa eta tratua emakumezko eta gizonetako langileen balioari eta duintasun pertsonalari dagokienez: osotasun eta osasun pertsonala, pertsonen eta taldearen segurtasuna eta ongizatea...
- Emandako itxaropenak, balorazioa eta tratua lanpostuaren jardunbide egokiaren balorazioari eta promozioari dagokienez, zereginen jardunbide instrumentaletik haratago: talde-lana, norberaren zainketa eta elkarrekiko erantzukizuna lanean, ikaskuntza-komunitatea...

d) *Berdintasunarekin hobe uztartzen diren alternatiba, jardunbide edota eredu posibleak* (aldaketaren zailtasunak eta aukerak, beharrezko estrategiak eta laguntza-sareak, etab. aztertuta):

- Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuak saihesteko eta tratatzeko protokoloak elkarlanean elaboratzea eta ezartzea.
- Tradizioz sexista eta androzentrikoa izan den enpresa-estiloa eta -kultura aldatzea, aniztasuna barne hartzen duen eta pertsonen indibidualtasunekiko errespetu handiagoa duen antolakuntza-kultura baten ordean.

—Androzentrikoa edo sexista ez den enpresa-kultura bat eraikitzea, oro har lan-arloan eta bereziki lan-prebentzioaren eta -segurtasunaren arloan maskulinitasunaren eredu hegemonikoa jarraitzen, bultzatzen edo justifikatzen ez duena.

4.4.3. Edukiak

- a) *Lan-bilaketa* (lanbide-proiektua eta -helburua, enplegu- eta ikaskuntza-aukerak, enplegu publikorako, pribaturako edo autonomorako sarbidea): laneko segurtasun eta prebentzioaren araudiari eta laneko araudiari dagokien aurretiko prestakuntza sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan.
- b) *Enpresan lan egiten hastea* (lanerako eskubidea, lanbide-harremanetik eratorritako eskubideak, kontratazio-modalitateak):
 - Osasun, segurtasun eta prebentzioko araudia, planak eta neurriak lan-sektorean, lanbide-esparruan eta bereziki lanpostuaren jardunbidean.
 - Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokien lan-araudia, arau-hausteak eta dagozkien zigorrak.
- c) *Lanpostuaren jardunbidea* (lanbide-mugikortasuna, lanbide-karrera, postuaren hobekuntza eta lan-kategoria): itxaropenak eta jasotako tratua laneko segurtasun- eta prebentzio-neurriei dagokienez eta balizko sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuen prebentzio, antzemate eta esku-hartzeari dagokienez.
- d) *Lanbide-harremanaren bukaera* (kontratuaren amaiera, langabezia-babesa). Segurtasun- eta prebentzio-neurriekin eta balizko sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuekin lotutako arau-husteak direla-eta zigortzeko eta kaleratzeko zioak.

4.4.4. 3. unitate didaktikoko jardueren garapena

«Arrisku handia»

- a) *Jarduera eta materialak*: Lan-istripuei eta -gaixotasunei buruzko eta gaixotasun edo istripu arrunten (lanetik kanpokoan) ondoriozko laneko bajei buruzko datu estatistikoak aztertzea, sexuaren arabera bananduta.

Emakumezko langileengan eta gizonezkoengan eragin handiena duten arrisku motei buruzko ondorioen zerrindak eratzeta. Diferentzia horien arrazoiak identifikatzea. Diferentzia horiek eragin ditzaketan genero-estereotipoak, -rolak eta -portaerak identifikatzea.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, taldekako ikerketa-lana. Talde bakoitzak ezbehar, lan-istripu, gaixotasun, baja... mota baten inguruko datu estatistikoak bilatu eta aztertuko ditu. Laneko prebentzioarekin lotutako erakundeen (mutualitateen, sindikatuen, enpresaburuen elkarten...) datuak edo txostenak izan daitezke, eskuragarri dauden datuak jaso, laburbildu eta elaboratu dituztenak.

Ondoren ikasle guztiek batera jarriko dituzte datuak. Talde bakoitzak lortutako datuak aurkeztuko ditu, bai eta ateratako ondorioak ere horiek baldintzatzen edo azaltzen dituzten genero-faktoreak egoteari dagokionez.

Azkenik, guztien artean laburpen-taula komun bat osatuko dute, sexuaren arabera bananduta, genero-analisia egitean taula horretatik ateratako ondorioen zerrenda batez gainera.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Emakumezko eta gizonezko langileen laneko arrisku, istripu eta gaixotasunak identifikatzea. Ezbehar horien zergatiak identifikatzea.

Emakumezko eta gizonezko langileak segurtasun- eta prebentzio-neurrien, norbera babesteko protokoloen eta abarren aurrean nola kokatzen diren identifikatzea eta genero-estereotipoak eta -portaerak jarraitzen dituzten ikustea.

- d) *Ohiko akatsak*: Oraindik oso ohikoa da datuak sexuaren arabera ez banatzea eta ezbehar, istripu eta gaixotasun guztiak batera kontuan hartzea. Horren ondorioz, errealitatea ez da xehetasunez ulertzen eta genero-estereotipoei eta -portaerei lotutako kasuak ikusezin bihurtzen dira, konponbide posibleak galaraziz.

Era berean, ohikoa da pentsatzea gizonezko langileen ezbehar kopuru handiagoa sufritzen dutela, postu bakoitzaren barruan zeregin arriskutsuenak egiten dituztelako edo zeregin kopuru handiagoa egiten dutelako (istripu bat sufritzeko probabilitatea handituz). Horrek, paradoxikoki, aintzatespen eta ordainsari handiagoa jasotzea justifikatzera irits liteke. Hala eta guztiz ere, errealitate estatistikoak adierazten du ezbeharren kopuru handi bat ezarritako segurtasun-protokoloak ez jarraitzeagaitik jazotzen direla.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Laneko osasunari, gaixotasunei eta istripuei dagokien emakumeen eta gizonen ezbehar-tasa ezberdinak erlazioa du batzuek eta besteek arriskua ulertzeko eta baloratzeko eta segurtasun- eta prebentzio-neurriak beren gain hartzeko modu ezberdinekin, ez lan-jardunbidearen berezko arriskuarekin.

Emakumezko eta gizonezko langileek arriskua ulertzeko eta baloratzeko eta segurtasun- eta prebentzio-neurriak beren gain hartzeko modu ezberdinek erlazioa dute genero-estereotipo, -rol eta -portaerekin, bereziki maskulinitasun-hegemonikoaren ereduari dagozkion ezaugarriekin.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

OSALAN. Lan-istripuak eta lan-gaixotasunak Euskadin:

http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0009/eu/contenidos/informacion/informes_siniestralidad/eu_inicio/informe.html

OSALAN. Urteko txostenak:

http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0009/eu/contenidos/informacion/informes_siniestralidad/eu_inf2012/informe2013.html

OSALAN. Lan-gaixotasunak Euskadin:

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/a_informacionestudios/es_informe/adjuntos/informe_enfermedades_profesionales_2011.pdf

OSALAN. Istripuak Euskadin:

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/a_informacionestudios/es_informe/adjuntos/informe_siniestralidad_2011.pdf

OSALAN. Genero-ikuspegia lan-arriskuen prebentzioan :

http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0055/es/contenidos/informacion/info2011_perspectivagenero/es_informe/adjuntos/Perspectiva_Genero_InfOsalan.pdf

Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>

«Ez da hobea arriskatzen duena»

- a) *Jarduera eta materialak*: Jarduera proposatzen du publizitate-irudien jaialdi bat egitea, bi atalekin. Lehen atalak edo zer produkturen publizitate-iragarki eta -irudi orokorrak izango ditu (kartelak, prentsako iragarkiak, irratikoak, telebistakoak, internetekoak...). Bigarrenak, berriz, instituzioetako, enpresetako, sindikatu etako... kanpainak izango ditu, lan-jardunbideko osasunari, segurtasunari eta prebentzioari buruzkoak.

Iragarkiak ikusi ondoren, alde batetik arrisku, abiadura, intentsitate, adrenalina eta abarrera bultzatzen duten irudiak eta testuak aztertu beharko dira (abentura-kirolak, oporrak, gidatzea, apustuak...), eta, bestetik, segurtasuna, prebentzioa, zuhurtzia, etab. gomendatzen dutenak.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, taldeka, ikerketa-lan bat gauzatuko da. Talde bakoitzak atal bakoitzerako bina iragarki edo irudi bilatu eta jaialdira aurkeztuko ditu: arrisku-jarrerak bultzatzen dituen bat eta segurtasuna eta prebentzioa bultzatzen duen beste bat.

Ondoren, aurkeztutako irudiak, testuak, audioak eta bideoak elkarrekin jarri eta aztertu egingo dira:

—Identifikatu beharko da mezu mota bakoitza nori zuzenduta dagoen, zer publikori, emakumeei ala gizonei.

—Nor arriskatzen den iragarkian, emakume bat ala gizon bat. Zenbat, nola eta zergatik arriskatzen den. Zer emaitza lortzen duen. Arriskua neurrikoa ala neurritz kanpoko den.

—Aztertu beharko da esplizituki edo inplizituki, modu argian ala subliminlean, adorea, balioa, maskuliotasuna, testosterona, kontrola, boterea, etab. erakustea aipatzen duen mezurik dagoen.

—Nor, zergatik eta nola aurreikusi eta prebenitu behar den adierazten duten mezuak identifikatu beharko dira. Aurreko puntuetako ondorioekin bat datozen aztertu, beste iragarki motako mezuak indargabetzen dituzten.

—Publizitate-iragarki eta -irudi bakoitzak zer gizon-eredu eta zer emakume-eredu transmititzen duen identifikatu beharko da. Horren arrazoiak aztertu beharko dituzte.

c) *Alderdi erabakigarriak*: Maskulinitasun tradizionalaren genero-estereotipoak arrisku handiko osagaiak ditu: harrokeria eta maskulinitasunaren adierazpen etengabea, muturreko norgehiagoka eta lehia, gaudituz ezinezko errekorren bilaketa, adrenalinarekiko eta handituz doan asaldura etengabearekiko mendekotasuna, ekintzak bakarrak izateari balio handiegia ematea, zuhurtzia mespretxatzea, osasuna gutxiestea, bizitza banalizatzea...

d) *Ohiko akatsak*: Oso arrunta da pentsatzea hartutako lan-arriskua gero eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango dela zailtasuna, merezimendua, balorazioa eta lanbide-aintzatespena, are ordainsaria ere.

Era berean, ohikoa da pentsatzea, guztiz arriskutsutzat hartutako lanbideetan (suhiltzaileak, polizia, armada...) izan ezik, prebentzio-neurriek eta laneko segurtasun-protokoloek oro har ahultasuna, inplikazio-falta, gizontasun-falta eta portaera ematua adierazten dutela.

e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Arriskatzen dena ez da hobe lanaren jardunbidean. Aitzitik, lanean, hobe dihardu gehien aurreikusten duenak, arriskuak hobekien identifikatzen dituenak, soilik ezinbestekoak hartzen dituenak eta bere segurtasuna eta lankideena hobekien bermatzen duenak.

Ez da gizonagoa ausartegia dena, gehien arriskatzen dena eta bere inguruan arrisku gehien eragiten duena, ezpada arduratsuen eta zuhurren dena, bere burua eta lankideak hobekien babesten dituenak.

f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Maskulinitasuna, generoa eta osasuna

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/EI%20Estudio%20de%20masculinidad,%20g%C3%A9nero%20y%20salud.Don%20Sabo.pdf

Maskulinitasuna arrisku-faktore gisa:

<http://www.luisbonino.com/pdf/MASCULINIDAD%20y%20sist%20sanitario.pdf>

Gizonak, berdintasuna eta maskulinitasun berriak:

https://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/6107/guia_masculinidad_eu.pdf?1427120973

Boterea, maskulinitasuna eta gizontasuna:

http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/eu_gizonduz/adjuntos/podermasculinidadvirilidad.pdf

«Emakume izateak ezin du lan-arriskua izan»

- a) *Jarduera eta materialak*: Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak bizi izan dituzten emakumeen testigantzak aurkezten dituzten bideo laburrak bilatzea eta ikustea edo/eta erreportajeak edo elkarrizketak irakurtzea.

Ikasleek kasu praktiko bati horietako buruzko azterketa-fitxa bat osatu beharko dute: Bertan alderantzikatzearen proba egiteko eskatuko zaie, hots, protagonisten sexua aldatzea egoera berberak eragiten dien efektua aztertzeko (baliabide hori I. unitate didaktikoan ikus daiteke, 4.2.4.2. puntuan). Azkenik, halako egoera batek pertsona batentzat eduki ditzakeen ondorioei buruzko gogoeta egin beharko dute, eta harentzako konponbideak proposatu.

Beren fitxak kasu bera aztertu dutenekin partekatu beharko dituzte, gela osoaren arteko eztabaidarako ondorio komunak elaboratze aldera.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik bakarkako lan bat egin beharko da, kasu praktiko bat. Ikasle bakoitzak ikusitako elkarrizketa, erreportaje edo bideo bateko azterketa-fitxa osatuko du.

Gero taldeka egingo dute lan, eta talde bakoitzean kasu praktiko bera aztertu duten emakumezko eta gizonezko ikasleak elkartuko dira. Talde bakoitzak bere fitxak elkarbanatuko ditu eta ondorio komunak elaboratuko ditu.

Azkenik, batera-jartze bat egingo da eta, bertan, talde bakoitzak bere kasu praktikoaren ondorioak aurkeztuko ditu, ikasle guztiek batera hari buruzko gogoeta egin dezaten.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Lan-alorrean eman daitezken jazarpen mota desberdinak identifikatzea eta ezagutzea: sexu-jazarpen zuzena edo sexu-xantaia, zeharkako sexu-jazarpena edo ingurunekoa eta sexuan oinarritutako jazarpena.

Tipologia horien ezaugarriak zabal jaso dira gidaliburu honen 3.2.7. atalean: emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea eta antzematea.

- d) *Ohiko akatsak*: Tamalez, oso ohikoa da garrantzia kentzea sexu-jazarpen edo sexuan oinarritutako jazarpen izan daitezkeen kexa, salaketa eta gertakariei, txantxa, txiste, tontokeria, hasiberri-iseka, ohitura, gaizkiulertu, lanaren gaitz, ahoberokeria, etab. direla adieraziz.

Era berean, oso arrunta da gertakarien edo egoeraren errua biktimari egozte, haren aldetiko probokazioa edo intsinuazioa egon dela iradokiz edo ziurtzat emanez, edo, haren nortasun adoregabea eta histerikoa dela-eta, gertatutakoaren gaineko neurritz kanpoko erreakzioa edo balorazioa dela.

Ohikoa da ere erasotzailea justifikatzea, salatutako jokaera haren izaera, adierazpide eta portaera desinhibituaren ondorio izateagatik, jende guztiarekiko duen nortasun ozar eta ausartarena, bere manera eta umorearena...

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Ezetza beti ezetza deneko egiaztapena, laneko, pertsonarteko, familiako, gizarteko... harremanaren edozer unetan edo fasetan.

Pertsona orok, bere sexua gorabehera, eskubidea du lan-giroa duintasunez, errespetuz eta berdintasunez trata dezaten, bere lana, lanbidea eta hirugarren pertsonetikiko (lankideak, nagusiak, bere kargu peko langileak, etab.) duen lan-harreman hierarkikoa gorabehera.

Sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasu gehienak emakumezko langileek jasaten dituzte. Badira ere homosexualak izateagatik jasaten dituzten gizonen eta emakumeen kasuak. Horietan guztietan, nabarmena da genero-aurreiritzi eta -estereotipo tradizionalen eragina.

Sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak ondorio negatiboak dituzte osasunarentzat, ongizatearentzat, lan-baldintzentzat, laneko giroarentzat eta pertsonen enpleguarentzat.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/acosoS.htm>

<http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>

<http://www.nodo50.org/mujeresred/acoso.htm>

Datuak:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>

Kasu praktikoa:

<https://www.youtube.com/watch?v=2A8lz-RxxTU>

http://www.nodo50.org/mujeresred/nevenka-bosch_ferrer.html

Lantokiko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista eta nortasun maskulinoak:

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/2_el_acoso_sexual_y_por_razo%C2%A6%C3%BCn_de_sexu_en_el_trabajo_y_la_construccio%C2%A6%C3%BCn_de_las_identidades_masculinas.pdf

«Amaituko dena da jazarpena»

- a) *Jarduera eta materialak*: Ikasleek hainbat enpresatan sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuak saihesteko eta tratatzeko protokoloak aurkitu beharko dituzte interneten, bat aukeratu, irakurri eta haren alderdi azpimarragarrienak eskema erara laburbildu, gero gelaren aurrean aurkezteko.
- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, taldeka, ikerketa-lan bat gauzatuko da. Talde bakoitzak sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuak saihesteko eta tratatzeko protokolo bat aurkitu eta besteen aurrean aurkezteko laburpen bat prestatu beharko dute.

Ondoren, laburpenak batera jarriko dira eta eskema komun bakarra eratuko da aztertutako protokolo guztietako urrats eta funtsezko elementuekin.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Erabateko konfidentziasuneko eta segurtasuneko pertsonak eta lan-espazioak identifikatzea eta baloratzea.

Biktimaren protagonismo- eta lehentasun-irizpidea. Bera da jarraitu beharreko bidea, eman beharreko urratsak, horien erritmoa, akordiorako prest dagoen ala ez, etab. erabakitzen duena.

Biktima babesteko eta laguntzeko irizpidea. Hirugarren pertsona da eta ez biktima bere portaera eta, behar izatekotan, bere lan-ohiturak aldatu behar dituena.

Kasuan nahasitako pertsona guztien –bai biktimaren eta bai jazarlearen edo ustezko jazarlearen– eskubideak errespetatzen dituen berme-sistema bat egotearen garrantzia.

- d) *Ohiko akatsak*: Oso ohikoa da pentsatzea jazarpena gertakari pribatua dela eta soilik ukitutako pertsoneri eragiten diela, ez gainerako langileei eta erakundeari. Ez da hala, baina, eta dagokion legeak eta araudiak enpresak eta erakundeak egiten ditu erantzule.

Era berean, arrunta da pentsatzea portaera horiek ez dutela zerikusirik enpresa edo erakundeko giro orokorarekin, balioekin, estiloarekin eta kulturarekin; kasu puntual bakanak direla. Ez da hala, baina: jazarpen-kasurik, emakumeen aurkako indarkeria-kasu guztien moduan, haiek baimentzen dituen giro orokorra dagoenean gertatzen dira, pertsona edo talde baten jazarpen-jardunbidea ahalbidetzen eta are justifikatzen duena.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak emakumezko eta gizonezko langileen eskubideak erregulatzen dituzten arauak urratzen dituzte.

Zigor daitezkeen jardunbideak dira, eta haiek zigortu beharra dago. Sala daitezkeen jardunbideak dira, eta haiek salatu beharra dago. Saihets daitezkeen jardunbideak dira, eta haiek saihestu beharra dago. Horregatik, laneko osasun-, segurtasun- eta prebentzio-protokoloetan erantsi behar dira.

Erasotzaile edo jazarlearen eta jazarpena sufritu duen pertsonaren arteko erlazio hierarkikoa larrigarri garrantzitsua da.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Laneko sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa:

http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/eu/contenidos/informacion/pub_guias/eu_emakunde/adjuntos/sexu_jazarpena_eta_jazarpen_sexista_ekiditzeko_protokoloa_eu.pdf

4.5. 4. EES Unitate Didaktikoa, EES-4 UD: «Lanbide ekintzailletza» («Ekintzailletza- eta enpresa-ekimenari lotutako gaitasunak») EES moduluaren I. helburuan kokatutako unitate didaktikoa)

4.5.1. Unitate didaktikoaren xedea

Unitate didaktikoaren helburu orokor nagusia da ikasleek identifikatzea lanbide-ekintzailletzaren zer funtsezko alderdi dauden lotuta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin:

- Ezaugarri eta trebakuntza desberdinak eskatzen dituzten ekintzailletza-eredu eta-alorrak, estereotipo maskulinoaren ekiteko eta lider izateko eredutik eta estilotik haratago. Hau da, ez dagoela soilik ekonomiari, enpresari edota teknologiari dagokion ekintzailletza, baizik eta gizarteari, erakundeari edota harremanei dagokiena ere; ez dagoela soili estilo bertikala, lehiakorra eta hierarkikoa, baizik eta estilo horizontala, lankidetzakoa eta elkarlanekoa ere.
- Emakumeen eta gizonen ekintzailletzarako genero-estereotipo tradizioaletatik jasotzen diren erraztasunak eta zailtasunak, ziurtasunak eta zalantzak, etab. Adibidez, autoestimuak eta norberaren konfiantzak kudeaketa eta arrisku ekonomikoarekin duten erlazioari dagokionez, etab.
- Ekintzailletzaren gizarte-kultura eta enpresa-giroa, oro har sexista. Esaterako, emakumeek beharrezko finantzazioa lortzeko izan ohi dituzten zailtasunak eta familiaren eta gizartearen babes edo laguntza txikiagoa.

Asmoa da emakumezko eta gizonezko ikasleak ohartzea genero-estereotipo eta -rol tradizionalak eragindako lan-jardunbide eta -harremanetan jatorria duten ekintzailletza- eta enpresa-ekimeneen zailtasunez, zalantzez, aukerez, abantailez eta desabantailez, bai eta errealitate horiek bai ukitutako pertsonentzat eta bai enpresa-ehunarentzat eta gizartearentzat dituzten ondorioez.

Se pretende que alumnas y alumnos sean conscientes de las dificultades, dudas, oportunidades, ventajas y desventajas para la iniciativa emprendedora y empresarial que se derivan de los estereotipos y roles tradicionales de género, así como de las consecuencias de estas realidades tanto para las personas afectadas como para el tejido empresarial y la sociedad.

Horretarako, lau jardueraren bitartez, hurrengo *ibilbidea* proposatzen da:

- Ekintzailletza-, lidergo-, zuzendaritza- edota beste pertsonen erantzukizun-ekimeneen bizi-esperientzia pertsonalak aztertzea, emakumezko eta gizonezko ikasleek beren esperientzia horietan garatu zituzten ezaugarriak, trebakuntzak, gaitasunak, etab. identifikatzeko, bai eta horiek zer nolako egoeratan, proiektutan, etab. gertatu ziren ere (familiakoak, eskolakoak, kirolekoak, oportetakoak, hirikoak...).

- Ekintzailletza-esperientziak bilatzea, hautatzea eta aztertzea, bai ikasleengandik hurbil dauden pertsonenak eta bai pertsona publikoenak, ekintzailletza-, lidergo-, zuzendaritza- edota beste pertsonen erantzukizun-ekimenak garatu dituztenak esperientzia horietan garatu zituzten ezaugarriak, trebakuntzak, gaitasunak, etab. identifikatzeko bai eta horiek zer nolako egoeratan, proiektutan, etab. gertatu ziren ere (enpresakoak, merkataritzakoak, kirolekoak, sozialak, berritzaileak, etab.).
- Ekintzailletza-ekimen ororen atzean dauden apustu pertsonaleko osagaiak aztertzea eta bere kudeaketak pertsona ekintzaileak eta bere familiak eta ingurune sozialak, ekonomikoak, finantzarioak, etab. onartutako genero-estereotipoekin eta -rolekin duen erlazioa ikustea.
- Ibilbide-orri pertsonala ekintzailletza-jarrera eta -ekimenak bultzatzeko, ekintzailletzarako beharrezkoak diren ezaugarriak eta trebakuntzak bereganatzea ahalbidetzen duten helburu eta ikaskuntza pertsonalen plan baten bitartez.

4.5.2. Helburuak

- a) *Lanaren egungo errealitatea deskribatzea* emakumeen eta gizonen autoenpleguari eta ekintzailletzari dagokienez eta genero-estereotipoekin duen erlazioa azaltzea, bereziki aipatutako ekintzailletza-, zuzendaritza- eta lidergo-eredu edo -estilo maskulinoaren unibertsalizazioari dagokionez.
- b) *Errealitate hori genero-ikuspegitik aztertzea*: Ekintzailletza-ekimenaren kasuan, honako hauek aztertzea dakar:
 - Emakumeen eta gizonen ekintzailletzan eragina duen genero-estereotipoak eta -rolak, bereziki gizonen ekintzailletzak emakumeenak baino balorazio sozial handiagoa jasotzeari dagokionez.
 - Emakumeen, gizonen eta beren ingurunearen iritzi desberdinak lanbide-ekintzailletzak dituen arrisku ekonomikoari eta finantzarioari dagokienez.
 - Emakumezko eta gizonezko ekintzaileek familia-, gizarte- edota finantza-mailan jasotzen duten babes desberdina.
- c) Errealitate hori osatzen duten *mekanismo* esplizituen eta, batez ere, inplizituen (ezkutuen) *identifikazioa*: nabarmentzekoa da emakumezko langile autonomoen edo enpresarien ekintzailletza-ekimenen ezjakintasuna eta ikusezintasuna gizonezko enpresarien eta langile autonomoen ekimenekin alderatuta. Ezberdina da ere batzuek eta besteek egindako lorpenen eta operatzen duten alorren inguruan egien den balorazioa, oro har emakumeenak garrantzi txikiagokotzat jotzen baitira.
- d) Berdintasunarekin hobe uztartzen diren *alternatiba, jardunbide edota eredu posibleak* proposatzea (zailtasunak eta aukerak, estrategiak, laguntza-sareak bilatzea...): Mentalitate-aldaketa bat ekintzailletzari dagokionez, hurrengoak kontuan hartzearen zentzuan:
 - Mentalitate-aldaketa balizko emakumezko eta gizonezko ekintzaileen ekintzailletzari dagokionez: enpresa-, industria-, teknologia-, merkataritza-, instituzio- edo politika-arlokoa, baina gizarte-, familia-, erakunde-, harreman- edo osasun-arlokoa ere bai.

—Inguruko enpresa- eta ekintzailtza-kulturaren aldaketa: emakumeen eta gizonen ekintzailtzarekiko balorazio berdina, finantzazio- eta babes-baldintza berdinak, ikusgai-egite eta aintzatespen berdina.

4.5.3. Edukiak

a) *Enplegu-bilaketa* (lanbide-proiektua eta -helburua, enplegu- eta ikaskuntza-aukerak, enplegu publikorako, pribaturako edo autonomorako sarbidea). Berdintasunaren ikuspuntutik emakumezko eta gizonetzko langile autonomoen autoenpleguaren ezaugarriak azpimarratu beharko lirateke: aurretiko prestakuntza eta trebakuntza, sektoreak eta jarduera mota, hasierako inbertsioa, merkatuan bizirautea, kotizazioa, ordainsaria edo irabaziak, etab.; eta, kasu guztietan, alde horien kausak eta ondorioak.

b) *Enpresan lan egiten hastea* (lanerako eskubidea, lanbide-harremanetik eratorritako eskubideak, kontratazio-modalitateak). Genero-ikuspegiaren ikuspuntutik emakumezko eta gizonetzko enpresariak enpresak sortzeko orduan dituzten desberdinkeriak gehitu beharko lirateke: enpresen forma juridikoa, hasierako inbertsioa, horien tamaina, jarduera-sektorea, merkatuan bizirautea, enpresa-erakundeen presentzia, talde-negoziatioetan parte hartzea, etab.; eta, kasu guztietan, alde horien kausak eta ondorioak.

c) *Lanpostuaren jardunbidea* (lanbide-mugikortasuna, lanbide-karrera, postuaren eta kategoriaren hobekuntza). Berdintasunaren ikuspuntutik, honako hauek erantsi beharko lirateke:

—Emakumezko eta gizonetzko ekintzaileen lidergo-motak, bai eta emakumezko eta gizonetzko enpresariak zuzentze-estiloak ere. Eta, kasu guztietan, haietako bakoitzaren abantailak eta eragozpenak.

—Prestakuntzan, berrikuntzan eta berritzean eginiko inbertsioak, bai eta horiek aplikatzeko alorrak edo alderdiak ere.

d) *Lanbide-harremanaren bukaera* (kontratuaren amaiera, langabezia-babesa). Genero-ikuspegitik emakumezko eta gizonetzko ekintzaileak beren ekintzailtza- edo/eta enpresa-ekimena alde batera uztera eramaten dituzten kasuak erantsi beharko lirateke: arrakasta falta merkatuan, zailtasunak kontratatutako langileekin, finantzazio falta... nekea, motibaziorik eza, aldaketak egoera pertsonalean edo familian...

Edo jarduera-aldaketa bat bada, jardueraren berrinbertsio edo dibertsifikazio bat, ekintzailtza berri bat... edo jardueraren likidazioa, ekintzailtza bertan behera uztea...

4.5.4. Unitate didaktikoko jardueren garapena

«Ekintzailtza eskola»

a) *Jarduera eta materialak*: Jardueran proposatzen da emakumezko eta gizonetzko ikasle bakoitzak bere biografiaren inguruko azterketa eta gogoeta egitea, ekintzailtzan, zuzendaritzan, lidergoan,

erabakiak hartzean, osatutako proiektuetan, etab. bizitako esperientzietan oinarritua. Une horietan erabiltzen jakin zuen trebetasun edo ezaugarri pertsonala identifikatu beharko du, dagoeneko ekintzaile izan direla kontura daitezen, ekintzailtzan aritzen dakitela edo ekintzailtza-eskolan egon direla.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik bakarkako lan bat egin beharko dute. Ikasle bakoitzak bere bizitzako une jakinak bilduko ditu, edozer alorrekoak (familia, eskola, kirola, gizartea, aisialdia, zaletasun bat, etab.), eta proiektu bat erabaki, zuzendu, haren liderra izan, hari ekin edo hezurmamitzearekin lotutakoak aukeratuko ditu.

Horretarako «jardueraren fitxa» beteko du, eta bertan honako hauek islatuko ditu:

—Zer funtzio bete zuen: poposatzea, informazioa bilatzea, konbentzitzea, antolatzea, motibatzea, koordinatzea, baliabideak lortzea...

—Zer gaitasun erabili zuen une edo proiektu haietan: pazientzia, suhartasuna, ilusioa, plangintza, entzutea, argudiaketa, esku-lana...

Ondoren ikasle guztiek batera jarriko dituzte datuak. Ikasle bakoitzak bere esperientzia eta ondorioak azalduko ditu.

Haiek adierazitako proiektu eta gaitasunekin, horiek laburbiltzeko taula edo kontzeptu-mapa bat elaboratuko da, ikasleen ekimen eta proiektuak horietan identifikatutako edota erabilitako gaitasunekin lotuz.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Egindako bizi-ikaskuntzek lanbide-ekintzailtzarentzat duten funtsezko eta oinarritzko garrantzia, bereziki norberaren autonomiak eta proiektuek, bai eta erabakiak autonomoki hartzeak eta nork bere bizitza kontrolatzeak ere.

Pertsona orok dituen bizi-aldaketak, bizitzako fase desberdinak, helburuak eta egoera desberdinak adieraztea. Ikasle bakoitza etengabe eraikitzen ari den bizi-proiektu bat da.

Bizi-proiektuak beti eta pertsona orori – emakumea ala gizona izan– dakarkio norberaren eta beste pertsona eta taldeen proiektio-, motibazio-, plangintza-, koordinazio-, lidergo- edota zuzendaritza-funtzioak betetzen dituen jarrera edo une bat. Alegia, ekintzailtza, ekintzailtza- eta enpresa-ekimena.

- d) *Ohiko akatsak*: Oso arrunta da pentsatzea pertsona ekintzaileak jaiotzetiko ezaugarri jakin batzuekin sortzen direla eta beste pertsonak horiek ez dituztela eta ezin dituztela lortu. Egiazki, pertsona guztiak dira ekintzaile beren bizitzaren hainbat unetan, eta guztiek dituzte lanbide-ekintzailtza motaren bat gauzatzeko behar diren ezaugarriak.

Era berean, ohikoa da pentsatzea lanbide-ekintzailtza ezin ikas eta gara daitekeela. Egiazki, zerbaiti ekiteko, zuzentzeko, lider izateko eta abarrerako behar diren gaitasunak eta trebakuntzak entrena eta gara daitezke pertsona bakoitzaren berezko ezaugarrietatik abiatuta, pertsona hori emakumea ala gizona den kontuan hartu gabe.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Guztiak gara ekintzaile, lider, gidari, etab. gure bizitzako uneren batean. Jende guztiak egiten du bizitzan eta jende guztiak ikas dezake lanbide moduan egiten. Bizi-ekintzailtza informala lan- eta lanbide-ekintzailtza formal bilaka dezakegu.

f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Ekintzailtza:

<http://www.innobasque.com/home.aspx?tabid=204>

Negozio berri bat sortzea baino gehiago:

<http://www.spri.eus/euskadinnova/eu/euskadiinnova-azala/index.aspx>

Gizarte-ekintzailtza:

http://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/noticia/balorazioa_emprendimiento_13/es_def/adjuntos/5_Guia_recursos_practicos_c.pdf

Ekintzailtza-ikastaroetako irakasleei egindako elkarrizketa:

http://www.gazteaukera.euskadi.eus/r58-7657/eu/contenidos/noticia/elkarrizketa_emprendizaje_11/eu_elkar/elkarrizketa_emprendizaje.html

Emakumezko ekintzaile ospetsuak

<http://www.altonivel.com.mx/19163-10-emprendedoras-que-inspiran.html>

<http://yuniramirez.blogspot.com.es/2013/03/mujeres-famosas-y-empresarias-del-mundo.html>

Emakumezko ekintzaileak Espainian:

<http://www.enfemenino.com/feminismo-derechos-igualdad/mujeres-importantes-en-espana-d44832c527377.html>

<http://www.europapress.es/euskadi/noticia-top-100-mujeres-lideres-espana-incluye-siete-vascas-20121024143653.html>

Pertsona ekintzaileak:

<http://idnews.idaccion.com/10-emprendedores-que-empezaron-desde-zero/>

Gizonezko ekintzaile ospetsuak:

<http://www.bilib.es/actualidad/blog/noticia/articulo/los-12-emprendedores-mas-importantes-de-la-histor/>

Kasu praktikoa:

<http://www.spri.eus/euskadinnova/eu/enpresa-eraldaketa/albisteak/euskal-ekintzaile-silicon-valleyra-bidaiatuko-donostiako-sustapena-yuzzen-eskutik/12395.aspx>

<http://es.fashionmag.com/news/Una-emprendedora-vasca-lanza-una-tienda-online-de-moda-femenina-actual-en-tallas-grandes,419722.html#.VPYasnyG9A0>

«Erreferentzia ereduak»

- a) *Jarduera eta materialak*: Jardueran proposatzen da erreferentziazko emakumezko eta gizonezko ekintzaileen katalogo bat egitea, bi atalekin: bata jabari publikoko pertsona ezagunena eta bestea ikasle bakoitzaren esparru pribatuko pertsonena.

Katalogoa egiteko, aukeratutako pertsonen lan-ezaugarrien eta ekintzailtza- nahiz -lidergo gaitasunen azterketa-fitxa baten laguntza izango dute, eta ezaugarri horiek tradizioz maskulintzat eta femenintzat hartu diren jakintza eta gaitasunekin identifikatu beharko dituzte.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, taldeka, ikerketa-lan bat gauzatuko da. Talde bakoitzak gutxienez lau pertsona ekintzaile bilatu eta identifikatuko ditu, bi emakume eta bi gizon, ekintzaile, lider, gidari, etab. izateari dagokionez imitatzeko eredu onak izan daitezkeenak. Emakume eta gizon bana beren ingurune hurbil edo pribatukoak izango dira, eta beste biak publikokoak.

Ondoren, bateratze-lana egingo da. Talde bakoitzak katalogorako aukeratutako lau hautagaiak aurkeztuko ditu, eta pertsona horiengan nabarmentzekoak diren ekintzailtza-ezaugarriak eta gaitasunak azpimarratu beharko dituzte. Horrez gain, aipatu beharko dute ezaugarri horien artean zeintzuk lotzen diren femenintzat hartutako ezagutza eta gaitasunekin eta zeintzuk maskulintzat hartutakoekin.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Haiengandik profesionalki ekiten ikasteko benetako erreferentzia-ereduak diren emakume eta gizon ekintzaileen existentzia azpimarratzea. Bizitzako esparru guztietan eta guztietarako (bizitza pertsonala, pribatua, familia, gizartea, lanbidea, lana...) ekintzailtza-ereduak.

Ekintzailtza-ereduak beren ekintzailtza-ezaugarri eta -gaitasunen arabera. Eredu horietako gehienek, beren sexua gorabehera, femenintzat hartutako ezagutza eta gaitasunekin lotutako ekintzailtza-ezaugarri batzuk eta maskulintzat hartutakoekin lotutako beste batzuk izango dituzte. Guztiak dira baliozkoak eta beharrezkoak. Gero eta genero-aurreiritzi, -estereotipo eta -rol gutxiago egon, orduan eta oparoagoa izango da ekintzailtza- eta enpresa-ekimena. Eta alderantziz.

Ez dago ekintzailtza-eredu edo -estilo bakarra, eredu eta esperientzia indibidual ugari baizik, eta pertsona bakoitzarengan elkartzen dira egoeraren, ezaugarrien eta baliabideen arabera.

- d) *Ohiko akatsak*: Oso arrunta da pentsatzea ekintzailtza-ekimena soilik alor publikoan, ekonomikoan, enpresan, merkataritzan, etab. gauzatzen eta agertzen dela. Aitzitik, bizitzaren esparru guztietan agertzen eta praktikatzen da, eta ikasi beharreko bakarra da hura lanbide-formatura eta -alorrera nola eraman.

Era berean, ohikoa da pentsatzea ekintzailtza unibertsal mota eta estilo bakarra dagoela eta eredu hegemoniko maskulinoaren ezaugarri eta gaitasunekin. Egiazki, genero-eredu femeninoaren ezaugarriak eta gaitasunak baliozkoak eta beharrezkoak dira ekintzaile on batentzat.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Ekintzaile, lider, gidari, zuzendari... izateko modu eta estilo desberdinen existentzia, ingurunearen, baldintzen, pertsonen, helburuen eta abarren arabera.

Ekintzailtzean aritzeko baliagarriak diren egoera, helburu, proiektu, modu, estilo, gaitasun... ugariren existentzia, bai femenintzat hartutako ezagutza eta gaitasunak eta bai maskulintzat hartutakoak, bai emakumezko eta bai gizonezko ekintzaileentzat.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa ekintzailtzan eta ETEetan:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.emprendimiento.y.pymes.cas.pdf

Emakume enpresarien elkartea:

<http://www.mujereseempresarias.org/escaparate/verpagina.cgi?idpagina=20589156&refcompra=>

«Apustu pertsonal bat»

- a) *Jarduera eta materialak*: Jarduera hau aurrekoaren jarraipena da. Horretarako, ekintzailtzako kasu praktiko zehatz bat gauzatzea eta aztertzea proposatzen du. Ikasleek aurreko jarduerako katalogoan jasotako kasu batzuk aukeratuko dituzte. Kasuak askotarikoak eta alor eta ezaugarri desberdinetakoak izango dira, egindako «apustu pertsonal» desberdinen adierazgarri gisa.

Ikasleek, kasu bakoitzean, aukeratutako emakumezko edo gizonezko ekintzaileak «egindako apustua» aztertu eta kontuan hartu beharko dute. Hau da: ekimen horiek dauzkaten era guztietako zalantzak, premiak, zailtasunak, ziurtasunik ezak eta arriskuak.

Azkenik, emakumezko eta gizonezko ekintzaileen kasuak alderatuko dira, batzuen eta besteen apustuak parekoak diren ala haien artean diferentziak dauden baloratze aldera. Eta, hala izatekotan, aztertu beharko dute aldeok duten jatorria eta horiek abantailak edo desbantailak eragiten dituzten ala ez.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenik, talde bakoitzak aurreko jarduerako katalogorako proposatu zituen lau kasu praktikoetatik bi aukeratuko ditu, emakumezko eta gizonezko ekintzaile banaren kasuak. Gero, kasu praktiko biak aztertuko ditu, aukeratutako ekintzaileak egindako apustuaren ikuspuntutik. Horretarako, eta pertsonak hurbilekoak badira, elkarrizketa bat egin beharko die, eta alor publikokoak izatekotan, horien inguruko informazioa bilatu beharko dute beren lanbide-ibilbideari buruz egindako erreportaje edo elkarrizketetan.

Bateratze-lanean, talde bakoitzak bere bi kasu praktikoak aurkeztuko ditu, mintzagai dituen emakumezko eta gizonezko ekintzaileen apustu pertsonala zedarriz. Ondoren ikusitako kasu guztiak alderatu eta aztertuko dira eta apustu pertsonal guztiek komunean dituzten alderdien laburpena egingo da, bertan emakumezko ekintzaileen eta gizonezkoen kasuen arteko aldeak adieraziz.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Apustu pertsonalaren edukiaren konplexutasuna eta aniztasuna, pertsona ekintzaileak jokatzeko edo arriskatzeko duenarena, eta zer muga, berme, itzaropen, denbora-marjina ematen zaion, egiten dituen ukoak, dedikazioa...

Egindako apustu pertsonalaren irismenaren zehazpenean eragiten duten faktoreak identifikatzea: zalantzak eta beldurrak, ekintza-marjinak eta arrisku-mugak, pertsonen eta instituzioen babesak, baliabide material de finantzarioak...

Bi kasuetan, aztertutako emakumezko eta gizonezko ekintzaileek egindako apustu pertsonalen arteko diferentzia espezifikoak.

d) *Ohiko akatsak*: Oso arrunta da pentsatzea pertsona ekintzaileek ez dutela beldurrik edo zailtasunik, aurretiko segurtasun ekonomiko handia dutela eta egiazki ez dutela asko arriskatzen, beren buruarengan konfiantza eta ziurtasun handia dutela... Hain zuzen, norberaren nortasunaz gain, genero-estereotipoek eta -rolek eragina izan dezakete apustu pertsonal horri aurre egiteko moduan, egindako apustuaren edukian eta hari amaierako bolumena edo tamaina ematen dioten faktoreetan.

Ohikoa da ere pertsona ekintzailearen lan- edo familia-giroari, ingurune sozial edo pertsonalari, etab. jaramonik ez egitea, pentsatzea ez duela zerikusirik ekintzaitzaren apustu pertsonalarekin. Egia esan, ingurunearen eragina oso handia da eta, une horretan genero-estereotipoek eta -rolek indarra badute, apustu pertsonalak genero-osagai handia izango du ziurrenik.

e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Azkeneko erabakia beti da ekintzaitza-ekimenaren aldeko hautu eta apustu bat. Pertsonala izan daiteke, baina partekatua eta taldekoa izan daiteke ere bai. Kasu guztietan, beti daude baloratu eta konpondu beharreko zalantzak eta beldurrak, eta, horretarako, ingurunean babesa eta baliabideak bilatu behar dira beti, eta genero-aurreiritzi, -estereotipo eta -rolak gainditu behar dira.

f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

UP Euskadi. Euskal ekintzaitza sistema:

<http://www.spri.eus/blog/ekintzaitza-astekoalbisteenlaburpenaekintzaileentzat/509>

Emakume ekintzaileentzako programak:

<http://www.emekin.net/web/default.asp?idioma=eu>

Ekintzaitza-berdintasunerako estatuko behatokia:

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/observatorios.htm>

Emakume ekintzaileak:

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/emprendimiento.htm>

«Helburuak eta ikaskuntzak»

a) *Jarduera eta materialak*: Jarduerak proposatzen du ikasleek lanbide-jarrera ekintzaile baterako gakoei buruzko ondorioen laburpen pertsonal bat egin dezatela. Horretarako, taula batean jaso beharko dituzte orain dituzten ekintzaitza-gaitasunak –hau da, dagoeneko dauzkatela iritzi duten ekintzaitza-gaitasunak–, eta, beren iritzi, lanbide-ekintzaitza bat arrakastaz egin ahal izateko ikasi eta garatu beharko dituztenak.

Era berean, ikasle bakoitzak adieraziko du noiz eta nola uste duen ikas eta gara litzakeela falta dituen ezaugarriak edo gaitasunak, eta, hori egiteko, genero-aurreiritziekin, -estereotipoekin eta rolekin lotutako zailtasunik izango lukeen.

- b) *Erabiltzeko jarraibideak*: Lehenbizi laburbiltze-lana eta gogoeta pertsonala egingo dira. Ikasle bakoitzak bere taula osatuko du, jarrera ekintzaile baterako «ibilbide-orria».

Soilik jarriko da batera ariketa pertsonalaren azken zatia, ekintzailetzaren kasuan identifikatu dituzten genero-aurreiritziekin, -estereotipoekin eta rolekin lotutako zailtasunen laburpen komuna egiteko. Emakumezko eta gizonezko ikasleek zailtasun berberak identifikatzen dituzten aztertuko da eta genero-zailtasun horiek indargabetzeko estrategiak eta jardunbideak proposatuko dira.

- c) *Alderdi erabakigarriak*: Ekintzailetzarako ezaugarri eta gaitasun esanguratsuenen laburpena. Helburuen, baliabideen, gabezien eta ikaskuntza pertsonalen zerrenda.

Ekintzaile izaten ikasteko eta ekintzailetza-ekimenak edukitzeko zailtasunek genero-aurreiritziekin, -estereotipoekin eta rolekin duten erlazioa. Zailtasun horiek gainditzeko baliabide eta strategiak bilatzea.

- d) *Ohiko akatsak*: Oso arrunta da proiektu, helburu, eta lanbide-ikaskuntza pertsonalak ez planteatzea, laneko gertakarien mende geratzea horiek aktiboki kudeatu ordez lan-proiektu pertsonal bat garatzeko.

Era berean, ohikoa da ekintzailetza gaizki interpretatzea eta azkeneko lan-baliabidea dela pentsatzea, gainerako lan-aukerak huts egiten dutenean eta «beste aukerarik ez dagoenean» baino baliagarria ez dena.

- e) *Ikaskuntza adierazgarriak*: Lanbide- eta lan-proiekturanzko jarrera ekintzailea da norberaren helburuak eta horietara iristeko behar diren lanbide-ikaskuntzak ezartzeko jarrera pertsonal proaktibo eta autonomoa.

Ageriko egiten da lanbide-ekintzailetzaren alde apustu egiten denean. Dena dela, jarrera hori eduki eta aplikatu daiteke ere nork bere kasa edo Administrazioan lan egiten duenean. Bi kasuetan, garapen profesional eta pertsonal handiagoa eragiten du.

- f) *Informazio gehigarria* (edukien, baliabideen, datuen eta abarren zabalkuntza, jardueraren alderdi batzuk garatzeko edo horietan gehiago sakontzeko):

Enpresa bat sortzeko era:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/informazioa/enpresa-bat-sortzeko-era/y94-empleo/eu/>

Sortu zure enpresa:

<http://www.euskadi.eus/eusko-jaurilaritza/-/informazioa/sortu-zure-enpresa/>

5. Eranskinak

5.1. I. eranskina: terminoen eta kontzeptuen glosarioa

Ekintza positiboa

Denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak dira; beren helburua bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzea edo murriztea da. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa)

Talde jakin bati zuzendutako neurriak dira; neurri horien helburua da bereizkeria ezabatzea eta prebenitzea, edo egungo jokabide, portaera eta egiturek sortutako desabantailak konpentsatzea. (Europako Batzordea).

Generoaren arabera azterketa

Programek, proiektuek, politikek eta legegintza-piezek gizonengan eta emakumeengan duten eragin berezitua ikusteko modu sistematikoa da. Prozesu honen hasieran, sexuaren arabera banatutako datuak eta barne hartutako biztanleriari dagokion generoarekin lotutako informazioa biltzen dira. Era berean, generoaren arabera azterketan gehitu daitezke gizonak eta emakumeak nola sartzten diren tartean, eragile sozial gisa, sozialki ezarrita dauden rolen, erlazioen eta prozesuen eraldaketa-prozesuan, gizabanakoen eta taldeen interesek motibatuta (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women-INSTRAW institutuak jasoa, Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines oinarri duena). Ottawa: International Development Research Centre, 1998)

Androzentrismoa

Hipotesi honek gizonezkoiei dagozkien berezotasunak eta ezaugarriak unibertsoaren ardatz, errealitatea aztertzeko parametro eta giza espeziearen esperientzia unibertsal gisa hartzen ditu. Gizateria gizonekin nahasten du. Sexismo mota jakin bat da, eta agerian jartzen da batez ere emakumeak ezkatzen dituelako eta definitzen ez dituelako. ("Aurrekontu Publikoak Genero Klabea", Emakunde).

Autonomia

Autonomiarekin lotutako zenbait alderdi bereiz daitezke:

Autonomia emozional eta fisikoa: norberak bere buruaren balioa aitortzea eta autoestimulazioa edukitzea, bai eta gorputzarekin eta osasunarekin lotutako prozesu eta erabakiak kontrolatu ahal izatea ere.

Autonomia ekonomikoa: baliabide eta ondasun ekonomikoak eskuratu eta kontrolatu ahal izatea.

Autonomia politikoa: oinarrizko eskubide politikoak eskuratu eta benetan erabili ahal izatea, esaterako parte hartzeko eskubidea erakundeetan, erabakitzeko esparruetan edota alderdi politikoetan, bai eta prozesu horietan eragiteko gaitasuna ere.

Autonomia sozio-kulturala: kultura- eta informazio-baliabideak eskuratu eta kontrolatu ahal izatea.

Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze soziopolitikoak estrategia beharrezkoak dira autonomia hori eta eskubide osoko hiritartasuna lortzeko. (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. planetik egokitua)

Hezkidetza

Genero-desberdinkeriak pixkanaka desagertzea helburu duen hezkuntza-ikuspegia, eta ez eskolako egitura formalean bakarrik, baita hezkuntzaren ideologian eta jardunean ere. Gizonezkoen kulturaren eta emakumezkoen kulturaren alde positiboak berreskuratu nahi dira, eta jokabide-erreferente bihurtu, neska eta mutilen giza garapena bultzatzeko, eta identitate pertsonala duten subjektuak direla onartzeko, estereotipoak alde batera utzita. Gida Plana, hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko. 2013).

Erantzunkidetasuna

Gizarte-, familia- eta lanbide-ardurak bi sexuen artean zuzen banatzea da, familiaren oinarri ekonomikoa –gizonen eginkizuntzat hartu ohi da– eta etxeko lanak zein pertsonen zaintza – emakumeen lantzat hartuak– bizikidetzaren unitateko pertsona guztiek beren gain har eta parteka ditzaten. Familia-erantzunkidetasunaz gain, beharrezkoak dira erantzunkidetasun soziala (enpresa-kultura, lan- eta saltoki-ordutegiak...) eta enpresa-erantzunkidetasuna (baliabide eta zerbitzu publikoak, horien estaldura eta ordutegiak...).

Curriculum ezkutua

Ikasleek ikastetxean haren estilo, antolakuntza, funtzionamendu, ohitura, aztura, harreman eta abarren bidez egiten dituen ikaskuntza ez-esplizituak (arautu gabekoak, berriak edo programatuak). Ikastetxean ikusten edo bizitzen den eta esplizituki esaten edo irakasten den oro. Jakintzat, inplizituztat, «normaltzat» jotzen dena. Genero-ikuspegitik aztertuta, genero-estereotipo tradizionalak erreproduzitzen eta iraunarazten dituzten balioak eta portaerak izaten dira maiz.

Aniztasuna

Pertsonen artean, emakumeen eta gizonen artean, eta emakumeen artean nahiz gizonen artean ematen diren diferentziak, honako alderdi hauetan adierazitakoak: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gai buruzko iritziak, gutxiengo nazional baten parte izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joera edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial. (Giza Eskubideen Europako Gutuna). Aniztasun horrek potentzialtasuna eta aberastasuna adierazten ditu, baina, kultura-, gizarte- eta denbora-testuinguru jakin batzuetan, aniztasuna adierazten duten faktoreak bereizkeria-faktoreak bihurtzen dira, eta, sexu-bereizkeriari batuta, bereizkeria anizkoitza sortzen dute.

Lanaren banaketa sexuala

Ordaindutako eta ordaindu gabeko lana tradizioz gizonen eta emakumeen artean banatzea: emakumeei esleitzen zaie etxeko lanaren ardura eta gizonei jarduera publiko eta ekonomikoa.

Lanaldi bikoitza

Emakumeek ordaindutako lan batez gain erreproduzio-lanak eta etxeko lanak dakartzaten zeregin guztiak ere egin behar izatea, beren bikotekideen laguntzarik jaso gabe.

Hezkuntza mistoa

Emakumezko eta gizonezko ikasleak batera hezten dira, espazioak, programak eta baliabideak partekatuz, baina ez da zalantzan jartze batzuek eta besteek benetan ikasten dutena. Emakumezko eta gizonezko ikasleei balio, jakintza eta trebetasun berberak transmititzen zaizkie, unibertsaltzat eta neutrotzat jotzen baitira. Ez da zalantzan jartzen horietan eredu, erreferente eta balio maskulinoei balio handiegia ematen dien eta eredu, erreferente eta balio femeninoak gutxiesten dituen genero-alderdirik badagoen.

Ondorioz, konturatu gabe, hezkuntza mota horrek genero-rol tradizionalak transmititzen eta sendotzen ditu. Asmoa ez da emakumezko eta gizonezko ikasleak berriaz diskriminatzea, baina gizartean dagoen sexismoa eta androzentrismoa gogoan ez hartuta (hezkuntza-sisteman ere bai, gizartearen parte den heinean), horiek transmititu eta erreproduzitu egiten ditu.

Ondorioz, emakumezko ikasleak balio maskulinoen munduan txertatzen saiatzen da (eredu maskulinoaren unibertsalizazioa) eta hezkuntza-espaziotik kanpo uzten ditu emakumeen balio, historia, ekarpen eta abarrekin lotuta dagoen guztia (emakumeak ikusezin egitea).

Hezkuntza bereizia

Sexuaren arabera bereizitako hezkuntza: espazio bananduak, helburu, curriculum, program, material, etab. desberdinak emakumezko eta gizonezko ikasleei esleitutako genero-rolaren arabera. Rol horiek biologikoak direla defendatzen du, ez kulturalak, eta horiek erreproduzitzeko eta sendotzeko helburua dauka.

Ahalduntzea

Ahalduntzea terminoa ingelesezko empowerment kontzeptuaren itzulpen literala da, eta pertsonak edo taldeek «ahalmen gehiago izatea» esan nahi du; hau da, posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzea. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren testuinguruan, emakumeek beren buruen eta taldearen kontzientzia hartzearen prozesuarekin dago lotuta; kontzientzia hartzeak aukera ematen die erabakiak hartzeko prozesuetan parte-hartze handiagoa izateko, agintera errazago sartzeko eta eragin handiagoa izateko. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana)

Emakumeek eta gizonek beren bizitzaren kontrola hartzea ahalbidetzen duen prozesuari egiten dio erreferentzia: beren agendak ezartzen dituzte, gaitasunak jasotzen dituzte (edo jada dituzten gaitasunak eta ezagutzak aintzatesten dira), eta horrek autoestimua areagotzen, arazoak konpontzen eta autokudeaketa garatzen laguntzen die. Prozesua eta emaitza da. (INSTRAWtik hartua; IDRC 1998n dago oinarrituta)

Adierazten du emakumeek gaitasun gehiago izatea beren bizitzetan aukeraketa estrategikoak egiteko, gaitasun hori mugatuta egon ohi zen testuinguruetan. (INSTRAWtik hartua. Kabeer, N. "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment" en dago oinarrituta)

Genero-ikuspegiaren kontzeptu nagusia da. Emakumeen posizio soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzea dakar berekin. Bere helburua da sexuen arteko botere-erlazioak murriztea edo ezabatzea. Garrantzitsua da botere terminoa «zerbaitetarako botere» gisa erabiltzen dela azpimarratzea, –adibidez, gizarte-harreman batzuetan edo guztietan eragina, boterea eta buruzagitza izateko bakoitzaren gaitasun eta trebetasunak aintzat hartzea eta horren arabera aritzea–, eta ez beste pertsonengan izan dezakegun boterearen arabera. («Aurrekontu Publikoak Genero Klabeak», Emakunde).

Estereotipoak

Aldez aurretik ezarritako uste eta ideiak, gizartearen zati batek partekatuak, talde jakin batzuekiko ikusmoldea adierazten dituztenak eta horien portaerak epaitzen dituztenak. Eskuarki emakumeei, gizonari, gazteei, etorkinei, talde etniko edo erligo-taldeei, ikasketa jakinei, lan eta lanbideei, etab. aplikatzen zaizkie.

Genero-estereotipoak

Sexuaren arabera –emakumeak ala gizonak diren– pertsonetikiko edukitzen den ikuspegiari egiten diote erreferentzia. Sexu bakoitzari arbitrarioki esleitutako ezaugarrien multzoak dira, eta emakumeei eta gizonari dagozkien balizko izaeren inguruan aldez aurretik ezarritako ideietan oinarritzen dira. Estereotipo maskulinoak eta femeninoak osagarriak dira, batzuek ezin dute besteak gabe existitu eta hierarkizatuta daude, maskulinoa dena menderatzailea izanik, eta, femeninoa dena, mendekoa. Genero-horiei esleitutako ezaugarriak aldatu egiten dira kultura batetik bestera eta historian zehar, baina bien arteko osagarritasunari eta hierarkizazioari eusten diete.

Feminismoa

Bi sexuen eskubide- eta aukera-berdintasuna defendatzeko pentsaera-korrontea. Mundua, botere-harremanak, gizarte-egiturak eta sexuen arteko erlazioak ulertzeko modu desberdina da.

Generoa

Gizonak eta emakumeak desberdintzen dituen sinesmen, ezaugarri pertsonal, jarrera, sentimendu, balio, jokaera eta jardueren multzoa da; desberdintze hori gizarte-eraketaren prozesuaren bidez egiten da, eta prozesu horrek hainbat ezaugarri ditu. Alde batetik, zenbait alorretan garatzen den prozesu historikoa da: estatuan, lan-merkatuan, eskoletan, komunikabideetan, legeetan, familian eta pertsonen arteko harremanetan. Beste alde batetik, prozesu horren ondorioz ezaugarri eta jarduera horiek hierarkizatu egiten dira, eta maskulinitzat jotzen direnei balio handiagoa ematen zaie (Lourdes Benería, –1987, 46–; Maquieiran –1998–, Estebanen –2001, 28–jasoa).

Gizarteak bi sexuekin era berezitan lotzen dituen rol, harreman, pertsonalitate-ezaugarri, jarrera, jokabide, balio, botere erlatibo eta eraginaren multzoa aierazten du; gizarteak berak eratzen ditu alderdi horiek guztiak. Sexu biologikoa ezaugarri genetiko eta anatomikoen bidez dago zehaztuta; generoa, berriz, geureganatutako eta ikasitako nortasuna da, eta asko aldatzen da kultura batetik bestera eta kultura bakoitzaren barnean. Generoa erlazionala da; izan ere, ez dago emakumeekin edo gizonarekin bakarrik lotuta, bien arteko harremanekin baizik. (INSTRAW)

Genero kontzeptuak gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun sozialak (desberdintasun biologikoak kontuan hartu gabe) adierazten ditu; desberdintasun horiek ikasi egiten dira, denborarekin aldatu egiten dira eta asko aldatzen dira kultura batetik bestera eta kultura bakoitzaren barruan. (Europako Batzordea).

Aukera-berdintasuna

Emakumeek eta gizonak benetako berdintasun-egoeran erabili ahal izatea eskubideak: politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak, eta arauetan ager daitezkeen gainerako oinarrizko eskubideak, baita boterea eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak kontrolatu eta eskuratu ahal izatea ere.

Aukera-berdintasunaz ari garela, zera esan nahi da: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa).

Tratu-berdintasuna

Pertsonen sexuaren araberako bereizkeriarik ez egotea, ez zuzenenean eta ez zeharka.

Zuzeneko diskriminazioa *dago baldin eta pertsona bat*, sexua edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta –haurdun egonda edo ama izanda, esaterako–, beste pertsona bat baino okerrago tratatzen bada, justifikazio objektibo eta arrazoizkorik egon gabe. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa alde batera utzi gabe, laneko sexu-jazarpena sexuaren ziozko zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da.

Zeharkako diskriminazioa dago neurri, irizpide edo jardute batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta neurri, irizpide edo jardute hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa).

Genero ikuspegia eranstea. Genero-mainstreaminga

Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan aintzat hartzea, eta, horretarako, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jardura zehatzak txertatzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan, eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa)

Maskulinitasun berriak

Estereotipo maskulino tradizionaletik urrun dauden maskulinitasunak. Hegemonikoak edo unibertsalak izan nahi ez duten maskulinitasunak. Emakumeen eta gainerako gizonen aurkako indarkeriari uko egiten diote eta gatazkak era baketsuan ebaztearen alde egiten dute.

Era berean, (lanean, aisialdian...) genero-rolak jarraitzen dituzten gizarteetan gizonak dituzten pribilegio sozialak alde batera uzten dituzte. Gauza bera familiaren zainketaren eta etxeko lanen benetako erantzunkidetasunari dagokionez.

Berdintasun-printzipioa

Pertsona guztiak –emakumeak, gizonak, emakumezko eta gizonezko ikasleak– beren arteko aldeak eta aniztasuna onartuta ere, berdinak dira legearen aurrean eta aukera-berdintasuna izan behar dute, kontuan hartu gabe beren adina, etnia, erlijioa, sexu-orientazioa, ideologia, gaitasuna, etab.

Aukera-berdintasunak biltzen ditu praktikan legeak aitortzen dien aukera-berdintasuna galarazten dien diskriminazio sozial motaren bat jasaten duten pertsona-taldeentzako neurri positiboak.

Berdintasunaren aurkakoa desberdinkeriak dira, ez diferentzia.

Rola

Itxaropen/exijentzia sozial eta subjektibo gisa sortzen diren funtzioen, zereginen, arduren eta eskumenen multzoa: hau da, pertsona batek rol bat hartzen duenean, bere inguruko jendeak betetzeko eskatzen dio, eta, ez bada betetzen, zigortu egiten du. Normalean pertsonak bere egiten du rola, eta, batzuetan, bere psikologia, afektibitatea eta autoestimua rol horren arabera eratzen ditu. (INSTRAW).

Ikasketa-bereizketa

Zenbait ikasgai, espezialitate, heziketa-ziklo, unibertsitate-ikasketa eta abarretan sexu bateko ikasleak gehingoak izatea eta beste sexukorik ia ez egotea. Ondorio hori dakar emakumezko eta gizonezko ikasleek beren ikasketak eta prestakuntza-ibilbideak genero-rol tradizionalen eraginaren arabera aukeratzeak: emakumezkoek pertsonen zainketa eta estetika, osasun-sektorea, umeen edo adinekoen zainketa, etab. eta gizonezkoek industria-, teknologia-, eta mekanika-sektoreak, eraikuntza-gremioak, etab.

Ikasketa-agerpen orekatua (% 60 - % 40): Paritate zehatzak emakumezko eta gizonezko ikasleak % 50na izatea eskatuko lukeen arren, ikasleen agerpen orekatutzat jotzen da sexuetakoa bat ere ez bada ikasle guztien % 40 baino gutxiago. Estatistikaren ikuspuntutik, pentsatzen da ikasketak norberaren zaletasunen eta gaitasunen arabera hautatzeak gehienez desbideratze hori eragingo lukeela. Esaten da hortik gorako desbideratze oro ez dela hautu individual askearen ondorio, baizik era neskek, mutilek, familiek eta gizarteak partekatzen dituen genero-estereotipo eta -rolen eragin handiarena.

Maskulinizatutzat edo feminizatutzat jotzen da emakumezko eta gizonezko ikasleen artean 40-60ko aldea baino handiagoko ikasle-banaketa aurkezten duen ikasketa oro. Eta oso maskulinizatutzat edo oso feminizatutzat, berriz, sexuetakoa batek ikasleen % 20 baino gutxiago osatzen duenean.

Lan-merkatuko bereizketa

Emakumeak eta gizonak jarduera- eta enplegu-maila desberdinetan kontzentratzea eta emakumeek gizonek baino okupazio-gama estuagoetan (bereizketa horizontala) eta maila txikiagoko lanpostuetan (bereizketa bertikala) amaitzea.

Bereizketa horizontala: Emakumeak eta gizonak sektore eta enplegu espezifikotan kontzentratzea.

Bereizketa bertikala: Emakumeak eta gizonak erantzukizun- edo postu-gradu eta -maila espezifikotan kontzentratzea

Lan-bereizketa horizontala

Ikasketa-bereizketak laneko bereizketa horizontala eragiten du, eta, batez ere, emakumeentzat egokiagoak diren lan eta enpleguak eta gizonentzat egokiagoak direnak daudela defendatzen duen genero-estereotipoa, batzuk eta besteak lanbide eta lan-kategoria batzuetarako prest jaioko bailiran. Baldintzatzaile sozial hori esplizitu egin, aztertu eta indargabetzen ez bada, emakumezko eta gizonetzko ikasleek haren arabera egiten dituzte beren hautuak, beren benetako gaitasunak eta aukerak alde batera utzita

Genero-joerak

Emakumeei eta gizonei buruzko estereotipoak aplikatzea, gehienetan modu automatikoan, konturatu gabe eta inplizituki.

Genero-estereotipo horiek gizarte-alor guztietan dute eragina. Besteen artean, hezkuntza-mailako jardunbideari eta esku-hartzeari eragiten diote, programaziotik ikasleen ebaluazio eta orientazioraino.

Horiek saihesteko eta zuzentzeko modu bakarra da generoaren faktorea esplizituki aintzat hartzea, ahalegin kontzientea eginez ikastetxeetako antolakuntza, funtzionamendua, estiloa, giroa, harremanak, curriculumak, materialak, espazioen eta baliabideen erabilera eta abarretan agertzen diren genero-estereotipoak esplizitu egiteko eta kritikoki aztertzeko.

Sexismoa

Patriarkatuan erabilitako metodoetako bakoitza eta batera osatzen duten multzoa da; metodo horien ondorioz, pertsonen sexuaren arabera pribilegioak ematen zaizkie edo bereizi egiten dira, eta ez zaie uzten daukaten giza gaitasun guztia garatzen. (Toki-aurrekontuak generoaren ikuspegitik. Emakunde, Basauri, Bilbo, Donostia, Ermua eta Ondarroako Udalak, eta Berdintasunaren aldeko zeharkaldiak).

Sexua

Gizakia gizon edo emakume bezala definitzen duten ezaugarri biologikoak dira. Ezaugarri biologikoen multzoak ez dira elkarren baztertzailak; izan ere, badira biak dituzten pertsonak, baina normalean ezaugarri horiek gizakiak gizon eta emakumetan banatzen dituzte. (OME)

Sexu-generoa

Sexua: emakumeei (XX) eta gizonei (XY) dagozkien ezaugarri biologikoak.

Generoa: gizarte eta une historiko jakin batean egokitzen jotzen den jokaera, portaerak eta bizimodua. Emakumeen eta gizonen arteko diferentzia biologikoetan oinarritutako eraikuntza kultutala da, eta batzuen eta besteen garapen osoa mugatzen du.

Generoak emakumeei eta gizonei, emakumezko ikasleei eta gizonetzkoiei, sentitzeko, hitz

egiteko, janzteko, beren burua aurkezteko, harremanak edukitzeko, ikasteko, lan egiteko... modu desberdinak esleitzen dizkie. Kolore, zaletasun, motibazio, ikaskuntza, ardura, lanbide, enplegu, lan-gaitasun, balio, etab. desberdinak, eta ondorioz desorekak sortzen direa beren baliabideei eta bizi-aukerei dagokienez.

Esleitzen zaion genero-rola onartzen duen pertsona batek genero-nortasuna bereganatzen du. Genero-entitate horrek zailtasunak sortzen dizkio beste sexuari esleitutako balioak, gaitasunak, portaerak, etab. gauzatzeko, horrek barne- eta kanpo-gatazkako egoerak sortuko bailizkioke.

Gizarteratze bereizgarria

Emakumeek eta gizonak bete ditzatela espero den (genero-agindua) itxaropenak eta arau sozialak (esplizituak edo formalak eta, batez ere, inplizituak eta informalak) ikastea ahalbidetzen duen prozesua. Gizarteratze bereizgarri horren emaitza da gizabanakoak genero-aurreiritzi, -estereotipo eta -rol batzuk sozialki bere gain hartzea eta barneratzea, praktikan emakumeentzat eta gizonentzat izateko eta bizitzeko bi modu bereizi eraginez, nortasun pertsonalari, pertsonen arteko harremanei, estatus sozialari, herritarren partaidetzari, etab. dagokionez.

Kristalezko sabaia

Emakumeek beren garapen profesionalaren une jakin batean topatzen duten oztopo ikusezin eta sotila. Hark galarazi egiten die postu garrantzitsuetara edo erantzukizun handiagokoetara iritsi ahal izatea, gizonen mendeko erakundeetan ohikoa den egitura konplexu baten ondorioz.

Lana eta enplegua

Sarritan «lana» hitza erabiltzen da ordaindutako enplegua edo lana aipatzeko. Erabilera horrek munduan egiten den lanaren zatirik handiena ikusezin egiten du (ordaindu gabekoa baita), bereziki emakumeei dagokienez.

Garrantzitsua da produkzio-lanaren (enpleguaren) eta erreprodukzio-lanaren artean bereiztea:

Hala, el produkzio-lana edo enplegua lotuta dago espazio publikoarekin, eta juridikoki eta sozialki onartutako jarduera arautu gisa definitzen da. Industria Iraultzatik aurrera, ordainsari ekonomikoa jasotzen du kontraprestazio moduan.

Erreprodukzio-lana etxean gauzatzen da, eta izen hori ematen zaio bizitzaren erreprodukzioaz (ugalketa), familia-ingurunean mendekotasuna duten pertsonen zainketaz eta balio-kodearen mantentzeaz eta transmisioaz arduratzeari dagokion lanari.

Genero-indarkeria

Batik bat emakumeen aurka burutzen den indarkeria, bai eta gizarteak gizona edo emakumea izateari buruz duen ustearekin bat ez datorren pertsona ororen aurka burutzen dena ere. Diskriminazioaren eta desberdintasun-egoeraren adierazpena da, gizonak emakumeak menderatzeko duten botere-harremanen sistema batean: patriarkatuan. Indarkeria hori era askotan agertzen da; bitarteko fisikoek, ekonomikoek edo psikologikoek eragin dezakete, baita mehatxu egiteak, beldurra eragiteak eta derrigortzeak ere, eta horren ondorioa kalte edo pairamen fisikoa, sexuala edo psikologikoa izan daiteke, bai esparru publikoan gertatzen dena, bai esparru pribatuan gertatzen dena.

Emakumeak ikusgai egitea

Femeninoa dena (emakumeen balioak, ereduak, jakintzak, ekarpenak, erreferentziak, etab.) eranstea eta baloratzea hezkuntza-arloko esku-hartze osoan: helburuak, curriculumak, programazioak, materialak, ebaluazioa, lengoia, antolakuntza, kudeaketa, irudikapen erreal eta sinbolikoa, etab.

5.2. II. eranskina: hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako jarraibideak

Helburua da hizkuntzaren erabilera sexista eta androzentrikoa saihestea eta erabilera barneratzailea eta ez-diskriminatzailea egitea. Hau da, zuzentasunez eta zehaztasunez hitz egitea edo idaztea eta egungo errealitatea modu egokiagoan islatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspuntutik.

Euskararen erabilera ez sexista

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf

Hizkuntza, hitzak baino zeozer gehiago. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako proposamenak

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/lenguaje_no_sexista_es.pdf

Hezkuntzan erabiltzeko hizkuntza-jarraibideak

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/eu_emakunde/adjuntos/lenguaje_no_sexista_eu.pdf

Balio sexistak transmititzen ditugu testuliburu bidez? (gaztelaniaz)

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/folletos.e01.transmitimos.valores.sexistas.a.traves.de.los.libros.de.texto.pdf

Nola elaboratu eta hautatu behar dira hezkidetzeta-materialak? (gaztelaniaz)

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/folletos.e02.como.elaborary.seleccionar.materiales.coeducativos.pdf

Enpresa- eta enplegu-alorreko hizkeraren gidaliburua (gaztelaniaz)

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf

Kultur alorreko hizkeraren gidaliburua (gaztelaniaz)

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_cultura_es.pdf

Kirol-alorreko hizkeraren gidaliburua (gaztelaniaz)

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_deport_es.pdf

Osasun-alorreko hizkeraren gidaliburua (gaztelaniaz)

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_sani_es.pdf

Irudien erabilera ez-sexista

Zer da BEGIRA?

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/eu_def/adjuntos/begira.zer_da.pdf

Zertaz dihardu BEGIRAk publizitateko sexismoaz diharduenean?

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/eu_emakunde/adjuntos/folleto_begira_eu.pdf

Genero-ikuspegiko publizitatea

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/publicidad-genero.mp4

Joku eta jostailuei buruzko azterlana

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/juegos.juguetes.mp4

5.3. III. Eranskina: arau-esparrua

6.3.1. Berdintasunaren eta hezkuntzaren inguruko arau-esparrua

Euskal Autonomia Erkidegoaren eremua

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa:

Hezkuntza, Unibertsitatez kanpoko irakaskuntza (III. kapitulua, I. atala).

Lana, Enplegua (IV: kapitulua, II: atala).

Bizitza pertsonala, familiakoa eta profesionala uztartzea (VI. kapitulua).

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.:

Emakumeek lanpostu bat lortzeko dituzten aukerak, baita lanpostuan mailaz igotzekoak ere, eta haien enplegu-baldintzak hobetzea (I. ardatza, 3. programa).

Enpresen kultura eta jarduera kontziliazio erantzunkiderantz aldatzea (II. ardatza, 6. programa).

Gidaplana (2013), hezkuntza-sisteman hezkidetzak eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko:

Ikasleak orientatzea, bizitzan, ikasketetan eta lanbidean bide egokia aukera dezaten, askatasuna eta aukera-aniztasuna errespetatuz eta genero-baldintzapez gabe (I. kapitulua, Justifikazioa, 1.2. puntua. Hezkuntza-komunitaterako erronkak).

Ikastetxeek beren kulturen, politiketan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txerta dezaten bultzatzea (2. helburu estrategikoa, 2.1. helburu espezifikoa).

Tutoretza- eta orientazio-planetan genero-ikuspegia txertatzea (2. helburu estrategikoa, 2.2. helburu espezifikoa).

Genero-indarkeriaren prebentzioa gizartean sustatzea (3. helburu estrategikoa, 3.1. helburu espezifikoa).

1/1993 Legea, otsailaren 19koa, Euskal Eskola Publikoari buruzkoa.

Estatu mailan

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Berdintasun Eraginkorra lortzeko:

Berdintasun Printzipioa (I. titulua).

Hezkuntza (II. titulua, II kapitulua).

Lanerako Eskubidea (IV. titulua).

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa:

Batxilergoak eta Lanbide Heziketak lagunduko dute ikasleen gaitasuna garatzen, modu arduratsu eta autonomoan jardun ahal izateko, euren pertsona-, gizarte- eta moral-heldutasuna sendo dadin; sexu-deserdinkeriak modu kritikoan aztertu eta balora ditzaten; eta gizonen eta emakumeen artean benetakoa eta eragingarria den berdintasuna susper dezaten. (4.5. artikulua. Hezkuntza-sistemaren printzipioak eta balioak.)

32/2008 Dekretua, otsailaren 26koa, Lanbide Heziketaren Antolamendu Orokorrari buruzkoa

Pertsonaren garapen integrala, alde batera utziz sexuaren araberako estereotipoak eta rolak, bai eta bereizkeria oro ere, generoaren eraginik gabeko orientazio akademikoa eta profesionala bermatuz (2. artikulua, Lanbide Heziketaren xedeei buruzkoa).

1147/2011 Errege Dekretua, uztailaren 29koa, Lanbide Heziketaren Antolamendu Orokorrari buruzkoa:

Lanbide-jarduerako eta arlo pertsonaleko harremanak, errespetuan eta indarkeria, aurreiritzi eta portaera matxistak ukatzean oinarrituta (3. artikulua).

2/2006 Lege Organikoa, maiatzaren 3koa, Hezkuntzari buruzkoa.

201/2008 Dekretua, unibertsitateaz kanpoko ikastetxeetako ikasleen eskubideei eta betebeharrei buruzkoa.

Europa mailan

Ministro Batzordeak Europako Estatuiei egindako CM/REC(2007)13 Gomendioa: Hezkuntzan genero-dimentsioa integratzeari buruzkoa.

Nazioarteko mailan

Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala:

1. eta 2. artikulua, pertsona guztientzako adierazpeneko duintasunari, eskubideei eta askatasunei buruzkoak, sexuan oinarritutako batere bereizketarik gabe.

22., 23., 24. eta 25. artikulua, lanerako, gizarte-segurantzarako, atsedenerako eta osasuna eta ongizatea bermatuko dituen bizitza-maila egokirako eskubidearekin lotuta.

Hezkuntza-eskubideari buruzko 26. artikulua.

5.3.2. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko arau-esparrua

Euskal Autonomia Erkidegoaren eremua

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa:

43. artikuluan laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista definitzen ditu.

14/2012 Legea, ekainaren 28koa, transexualak genero-nortasunagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa.

Haren arabera, Euskadiko Hezkuntza Administrazioak bermatuko du, beharrezko diren neurriak hartuta, babes egokia emango diela ikasle, langile eta irakasle transexualei diskriminazio, gizarte-bazterketa eta indarkeria ororen aurka, bai eta jazarpenaren eta erasoen aurka ere, eskolaren eremuan (18. artikulua).

Estatu mailan

Espainiako Konstituzioa:

Oinarritzko eskubidetzat aintzatesten ditu pertsonen duintasuna, atxikita doazkion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askea, berdintasuna, sexuan –zentzu zabalean– oinarritutako diskriminaziorik eza, bizitzarako eta osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, tratu laidogarririk ez jasotzeko eskubidea bai eta ohorerako, norberaren eta familiaren intimitaterako eta norberaren irudirako eskubidea ere. (10.1., 14., 15., 18.1. artikulua).

Aldi berean, 35.1. artikulua lan-harremanen esparruan sexuan oinarritutako diskriminaziorik ez jasotzeko eskubidea biltzen du.

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzekoa:

Espresuki debekatzen ditu sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, eta jokaera horiek definitzen ditu (7., 8., 48. eta 62. artikulua). Bere 62. artikuluan eta Azken xedapenetatik seigarrenean espezifikoki zehazten du herri-administrazioek duten konpromisoa langileen lege-ordezkaritzarekin sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetarako prebentzio- eta jokabide-protokolo bat negoziatzeko.

Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legea:

8.13. artikuluan oso arau-hauspen larritzat jotzen da sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenpeko eremuan gertatzen denean, egile aktiboa edonor dela ere.

Europa mailan

Batzordearen 92/131/CEE Gomendia, azaroaren 27koa:

Lanean emakumeen eta gizonen duintasunaren babesari dagokiona. Komunitatearen alorrari dagokionez, «Sexu-jazarpenaren aurkako neurriei buruzko jokabide-kode» bat jasotzen du.

Europako Parlamentuaren eta 2006ko uztailaren 5eko Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua:

Enpleguaren eta okupazioaren arloan gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena definitzen ditu, eta ezartzen du egoera horiek bereizkeriatzat joko direla, eta ondorioz, debekatu eta zehatu egingo direla, egokiro, proportzionalki eta disuasio xedez.

Nazioarteko mailan

LANEren III. Hitzarmena, laneko diskriminazioaren aurkakoa:

Lantokiko sexu-jazarpena lantzen du, emakumezko langileak diskriminatzeko modu nabarmena izanik.

Hori bera lantzen du zerbitzu-sektoreko lantokiko bortizkeriari eta hari aurre egiteko neurriei buruzko 19. Gomendioak.

5.3.3. Legeria (loturak)

Euskal Autonomia Erkidegoaren eremua

[4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.](#)

[EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.](#)

[Gidaplana \(2013\), hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko](#)

[Etxean tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko erakundeen arteko II. Akordioa](#)

[1/1993 Legea, otsailaren 19koa, Euskal Eskola Publikoari buruzkoa](#)

[3/2004 Legea, otsailaren 25ekoa, Euskal Unibertsitate Sistemarena](#)

Estatu mailan

[3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Benetako Berdintasuna lortzekoa](#)

[Aukera berdintasunerako plan estrategikoa \(2004-2016\)](#)

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa

2/2006 Lege Organikoa, maiatzaren 3koa, Hezkuntzari buruzkoa

Europa mailan

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa, Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua aldatzen duena, enplegua lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionali eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratuberdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia 2010-2015

Europako Parlamentuaren Ebazpena, emakume gazteek eta neskek hezkuntza-arloan jasaten duten diskriminazioari buruzkoa (2006/2135(INI))

Haurren, nerabeen eta emakumeen aurkako indarkeriaren auka egiteko Europako estatuen ekintzari laguntzeko programa: Daphné III (2007-2013)

Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2008ko maiatzaren 21ekoa, emakumei eta zientziari buruzkoa (2007/2206(INI))

Nazioarteko mailan

Europako Kontseiluko Ministro Batzordearen CM/Rec (2007) 13. gomendioa estatuei, hezkuntzaren alorrean genero-ikuspegia aintzat har dezaten

