

Tema 7.

ORIENTACION PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

INDICE.

INTRODUCCION.

1. LOS PREJUICIOS SEXISTAS Y RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO.

1.1. Existencia de prejuicios sexistas y racistas en la educación y en el trabajo.

1.2. Discriminación y temas transversales

1.3. Tratamiento Educativo.

2. ORIENTACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

2.1. Orientación Académico-profesional.

2.3. La orientación escolar para la igualdad de oportunidades.

3. PROGRAMAS Y ACTUACIONES NO DISCRIMINATORIAS.

3.1. Programas de ámbito comunitario.

3.2. Programas nacionales.

CONCLUSIÓN.

INTRODUCCIÓN:

La Educación tiene una dimensión más completa que tradicionalmente se le ha otorgado: es decisiva en el desarrollo de la persona y transmite valores necesarios para vivir en una Sociedad plural y en permanente cambio. Para que el derecho de la educación sea real y efectivo en una Escuela universal y abierta, con independencia del origen, edad, sexo,...debe contribuir a la igualdad de oportunidades y evitar discriminaciones derivadas de la condición de género, racial, étnica, cultural, socio-económico o situaciones de discapacidad. La orientación contribuye a dar respuesta a las nuevas demandas de la sociedad al Sistema Educativo para los que cada vez resulta más complejo encontrar una respuesta satisfactoria.

1. LOS PREJUICIOS SEXISTAS Y RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO.

1.1. La existencia de prejuicios sexistas y racistas.

La mayoría de las sociedades desarrolladas y democráticas han avanzado a paso agigantado en el reconocimiento jurídico y formal de la igualdad, que no se ha visto reflejada en la igualdad material, por la dificultad de cambiar los hábitos sociales y culturales.

Se trata de un imperativo constitucional, ya que la **Constitución Española** recoge en el Art. 9.2 que “corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la Libertad y la igualdad del individuo y los grupos sean reales y efectivas y facilitar su participación en la vida social, política, económica y cultural” (*igualdad material*). Igualmente, aparece como derecho fundamental de máximo rango, en su art. 14: “los españoles son iguales ante la ley, sin discriminación por sexo”. Por último, entre los principios rectores de la política social y económica, recoge en su art. 35 que “todos los españoles tienen el deber y el derecho al trabajo, sin discriminación por sexo” (*igualdad formal*).

En desarrollo de esto, el **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, establece que todos los trabajadores tienen derecho al trabajo, sin discriminación por sexo (Art. 4.2.c.) y serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, convencionales o contractuales y los actos unilaterales del empresario que contengan discriminaciones por razón de sexo. Cabe sin embargo como excepción las medidas de discriminación positiva de la mujer que goza de amparo internacional (Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Carta Social Europea, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966).

También encontramos una respuesta legal desde la escuela. Pero es importante que precisemos previamente algunos conceptos:

- ❖ **Sexismo:** visión androcéntrica del pasado, presente y futuro en distinto orden (*doméstico, social, educativo, política, laboral.etc.*) que determina una posición de dominio del hombre.
- ❖ **Racismo y etnocentrismo:** visión de centralidad de la propia etnia, raza o cultura sobre el resto, en la explicación del mundo y en distintos ámbitos.

Como cualquier otra forma de discriminación, ambas obedecen a prejuicios, sesgos de percepción y de atribución, y a la generalización de estereotipos arraigados en el subconsciente colectivo, y transmitidos de forma inconsciente a lo largo del tiempo (en la familia, la escuela, los medios de comunicación, etc.), por lo que resulta difícil cambiarlos.

❖ **Un prejuicio** es un juicio prematuro sobre una persona o grupo, fruto de ideas preconcebidas, no de su conocimiento real. Igualmente, los **estereotipos** son generalizaciones o creencias estructuradas sobre supuestos atributos “naturales” de determinados colectivos, fruto del proceso de categorización (creación de categorías por una artificial generalización de rasgos) y de una simplificación de la realidad, que se reproducen de forma inconsciente. Se adquieren en el proceso de socialización y se proyectan en distintos ámbitos. La creencia en la superioridad de la raza o el sexo, el miedo a perder la identidad o la posición adquirida, la búsqueda de chivos expiatorios ante problemas sociales (ej. *el desempleo*), etc., provocan una tensión permanente que daña a la sociedad en su conjunto. Porque, aunque los más dañados son sus propias víctimas, es importante resaltar que también daña a quien la ejerce, porque la adjudicación de roles y etiquetajes, por ejemplo, también priva a los niños de experiencias y emociones asociadas a la feminidad.

La incorporación de la mujer a todos los ámbitos de la vida social, política, laboral (cambios socioculturales, contracción, mayor formación educativa, etc.) ha sido uno de los grandes cambios de nuestro tiempo. Sin embargo, a pesar de los avances, el factor de género sigue condicionando la educación, la inserción laboral y social y el desarrollo individual, relegadas al ámbito doméstico, con una segregación educativa, vocacional y ocupacional en estudios y trabajos inferiores y típicamente “femeninos” o en la economía sumergida, con diferencias salariales, mayor desempleo, etc.

Igual podemos decir de las **minorías étnicas**. El factor racial se une al económico y social (pobreza) que se convierte en un nuevo elemento discriminatorio en un mercado laboral

competitivo al que acceden en inferioridad de condiciones, porque previamente sufrieron privación educativa, cayendo en un círculo vicioso de difícil salida. La tradicional privación de determinadas etnias nacionales, la gitana principalmente, se une hoy a la entrada de inmigrantes que compiten con las capas sociales más bajas por empleos y prestaciones sociales, y que plantean choques culturales, por distintos modos de vida, por lo que se hace necesaria un esfuerzo integrador desde distintos espacio, principalmente desde la escuela y el trabajo, como instituciones socializadoras fundamentales.

“En el futuro previsible no habrá una civilización universal, sino un entramado de distintas civilizaciones, cada una de las cuales tendrá que aprender a coexistir con las demás”
(Huntington, *El conflicto de occidente*, 1993)

1.2. Los temas transversales en Educación.

La escuela tiene una función socializadora (que a diferencia de la familia será intencional y visible) más allá del currículo, por lo que la Reforma educativa introduce la “formación en valores”. Con la concepción tridimensional de los contenidos (conceptos, procedimientos, actitudes) que colaboran por igual en adquisición de los objetivos generales de etapa, se hace explícito el *currículo oculto*. Siendo flexible y permeable a la sociedad, contiene un conjunto de enseñanzas o transversales que impregnán sus diferentes áreas, módulos o materias y responden a necesidades de nuestro tiempo: Educación para la paz, para el consumo responsable, para la salud, para el medioambiente, para la igualdad de oportunidades por encima de toda discriminación de género o étnico cultural y para la dimensión europea. Así aparece en los respectivos **Decretos de enseñanzas mínimas de la ESO y Bachillerato** en Andalucía **231/2007**, que añade la Cultura andaluza a los que aparecen en la LOE.

Para **Fernández** son dimensiones o temas repetidos en el currículo, trasversales, no paralelos a las áreas, y presentes en cualquier etapa y ciclo. La impregnación entre el área y el tema transversal es recíproca, no se trata de añadir nuevos contenidos sino de organizarlos alrededor de un determinado eje educativo.

En la **Ley Orgánica General del Sistema Educativo de 1990** y la **Ley Orgánica de Educación 3/05/2007**, encontramos una amplia referencia a esos temas, bajo la designación

de *educación en valores*, así como la respuesta ofrecida por el sistema educativo para compensar cualquier tipo de desigualdad:

En el **Preámbulo** establece que la misma extensión del derecho a la educación y su ejercicio por un mayor número de españoles en condiciones de calidad es el mejor medio para la igualdad; y atribuye a la educación permanente un papel básico en el desarrollo individual y social, que permite avanzar contra la discriminación y desigualdad.

Art.1, entre los fines del sistema educativo, establece el desarrollo pleno de la personalidad, en el respeto de derechos y libertades fundamentales y el ejercicio de tolerancia y libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia, respeto a la pluralidad lingüística, cultural, formación para la paz, cooperación y solidaridad entre los pueblos.

Art.2, como principios Educativos, fija la formación integral y personalizada para todos, la igualdad de derechos entre sexos y el rechazo a todo tipo de discriminación, el comportamiento democrático y el respeto a todas las culturas y pueblos.

1.3. Tratamiento educativo de los prejuicios sexistas/ racistas.

Un tratamiento eficaz y sistemático de los temas transversales, aconseja trabajar por programas, integrados en todos los planes e intenciones educativas del Centro. Para ello hemos tomado la propia normativa y las propuestas del MEC en *Cajas Rojas: materiales para la Reforma*, así como las ideas aportadas por algunos autores.

Su diseño e integración debe producirse desde todos y cada uno de los planes e intenciones educativas, contando con la participación de toda la comunidad educativa, en sus diferentes niveles competenciales:

a) El Plan de Centro:

Es el eje vertebrador del Centro y referencia básica de la actividad y la vida escolar. Al fijar las bases se debe llevar a cabo el análisis de entorno y detectar actitudes y opiniones de la comunidad educativa acerca del sexismo/ racismo. Como hemos apuntado, se adquiere y se reproduce de forma inconsciente, por lo que es importante realizar y diagnóstico temprano que destape esa discriminación a través de una serie de indicadores, que se hacen patentes en la organización escolar:

- ✓ Posición y relación de poder de la organización formal-*institucional*- e informal del centro.
- ✓ Interacción personal, participación y clima social, agresiones verbales y físicas, etc.
- ✓ Uso del lenguaje como elemento fundamental del proceso de categorización.
- ✓ Recursos materiales y didácticos utilizados (libros, publicaciones, carteles, etc.).
- ✓ Distribución de roles en el centro (conductas esperadas, etiquetajes y estereotipos).
- ✓ Distribución y uso de espacios y equipamientos y otros aspectos del ambiente escolar.

Con los resultados de este diagnóstico, se hará un plan de intervención, que se incluirá en el **Plan Anual de Centro**, y que debe incluir al menos los siguientes aspectos:

- Conceptualización y términos asociados (feminidad, virilidad, coeducación, cultura, roles).
- Objetivos y actividades de desarrollo: efemérides, contactos con ONG, campañas de solidaridad y sensibilización, instituciones u organismos, convivencias ínter centros, etc.

b) Proyecto Educativo de Centro:

Segundo nivel de concreción, desarrollado a partir del currículo prescriptivo. Incluye las orientaciones para incorporar a través de las diferentes áreas los contenidos transversales. **FERNÁNDEZ**, siguiendo el estudio de **D'HAINAUT y DEPOVER** para la UNESCO, habla de 3 modelos de integración de cualquier contenido transversal:

a) **Integración en paralelo:** desarrolla un currículo paralelo, recogido en el Proyecto Educativo pero al margen de las enseñanzas de áreas, lo que requiere un nuevo módulo horario o incluirse en tutoría. Lo diseña el equipo educativo, coordinado por el Dpto. de Orientación. Es el más fácil y viable pero de forma temporal porque es puntual, obsoleto y poco efectivo, y parte del supuesto de que el estudiante está motivado para demandarla, entenderla y relacionarla con sus necesidades.

b) **Integración curricular:** se incluye en el currículo de área, que a su vez puede ser:
- *parcial*: algunos contenidos se incluyen en alguna/s áreas (*ej. Educación para la ciudadanía*).
- *plena*: sus contenidos se integran disciplinalmente en las áreas del currículo.

c) **Integración Interdisciplinar:** se trata de hacer girar las áreas en torno al tema trasversal, es decir, se parte de un centro de interés y se desarrolla de forma coordinada para ver posibilidad de incorporarlo en cada área. El Profesorado, auténtico protagonista, con un rol orientador- educador, trabaja en equipo, coordinado por el orientador, que colabora y dinamiza a toda la comunidad educativa. Exige coordinación, formación y compromiso de

todos los agentes en un proyecto común, y contar con un currículo flexible y con recursos y organización escolar adecuada.

Por su parte, **Sanmartín (1996)** habla de **dos modelos**:

- un **modelo espada**, donde el tema transversal atraviesa las programaciones de las áreas curriculares;
- un **modelo de infusión curricular**, donde sus contenidos se distribuyen homogéneamente por un líquido (currículo) como una infusión, de modo que cada sorbo los incluye. Es la más adecuada e innovadora, haciendo real, funcional, interdisciplinar, significativo y motivador el proceso de enseñanza aprendizaje, no un apéndice sin sentido. Sin embargo su implantación está siendo difícil, más por la falta de recursos y de trabajar en equipo, que por falta de una estructura normativa favorable, que si existe:
 - currículo abierto y flexible con *3 niveles de concreción del diseño Curricular*, que permite a los Centros adaptar los contenidos a las necesidades del contexto.
 - *concepción tridimensional de contenidos* (conceptos, actitudes, procedimientos) y la evaluación por *competencias*, a las que se contribuye de forma interdisciplinar;
 - *protagonismo del profesor* (asesorado por el Dpto. Orientación) con autonomía para desarrollar el currículo y de cuya detección y sensibilidad hacia los problemas del alumno depende la integración.
 - la *atención a diversidad* y el espacio de *opcionalidad curricular* facilita su inclusión.

Toda integración curricular exige:

- Vincular los objetivos transversales a los de etapa y distribuir sus contenidos y criterios de evaluación entre las áreas.
- Adaptarlos al entorno socioeconómico y cultural y a las características de los alumnos.
- Adecuar la metodología, los materiales y los recursos didácticos, así como la organización espacial y temporal, y diseñar actividades de aula, complementarias y extraescolares (ej. charlas, juegos de rol, visitas)

Todo ello debe incluirse en el **Plan de Orientación y Acción Tutorial**, y en el **Proyecto Educativo**. Conviene reunir direcciones y contactar con organismos específicos, públicos y privados y con (Instituto de la Mujer, Instituto de Migración, ONG, etc.) y materiales de

apoyo al profesor (ej. Cajas Rojas del MEC, y otros materiales ofrecidos en distintas plataformas educativas, como **Averroes** en la C^a de Educación de la Junta de Andalucía).

d) Programaciones de Aula:

Tercer nivel concreción curricular, donde cada Dpto. Didáctico concreta el Proyecto Educativo para cada modulo, área o materia y referido a un grupo y un año escolar por el propio profesor:

- Unidades Didácticas que integran Programación, agrupadas por Bloques de contenidos.
- Objetivos, contenidos y su secuenciación a lo largo del curso, metodología, medidas de atención a la diversidad, criterios y sistema de evaluación, recursos y actividades.
- Posibilidad de enriquecer los contenidos de las UD con los temas transversales.

Un Currículo integrador funcional y significativo debe centrarse en las experiencias, intereses y motivaciones de alumnos, evitando estereotipos socioculturales, teniendo en cuenta que, como se recoge en *Educación para la igualdad de oportunidades -Cajas Rojas:*

- ▣ las experiencias previas de alumnas/ os son distintas (ej. su habilidad para la tecnología)
- ▣ el lenguaje está cargado de sesgos, difíciles de eliminar ya que en muchos casos son inconscientes.
- ▣ muchos materiales didácticos, ilustraciones, etc. reproducen desigualdades.
- ▣ el uso de equipos, espacios y materiales es desigual y discriminatorio.
- ▣ muchas minorías étnicas tienen mayor fracaso escolar (temporeros, privación sociocultural).
- ▣ buscar contribuciones de la mujer y de las minorías a distintas disciplinas y ejemplos de trabajadoras en puestos típicamente masculinos.
- ▣ romper el modelo de desarrollo lineal occidental con los países en desarrollo.
- ▣ modelar, dar ejemplo con el propio comportamiento, cuidando el lenguaje verbal y simbólico con autenticidad, cooperación, confianza, tolerancia, empatía, asertividad, etc.
- ▣ estimular la cooperación entre alumnos/ as confrontándolos con sus propios estereotipos (no es un problema de rivalidad sino de libertad del que todos ganamos).

Uno de los mejores recursos metodológicos para estos temas son los **talleres** que favorecen

- ✓ el aprendizaje integral, multidimensional;
- ✓ focalizar e intensificar la intervención creando nexos curriculares;

- ✓ interioriza actitudes, hábitos y aprendizajes de forma lúdica por interacción, aplicación práctica, reiteración y cooperación y donde el papel del Profesor es esencial.

2. ORIENTACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL PARA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

2.1. Orientación Académico Profesional.

La orientación es un proceso de ayuda individualizada, grupal y comunitaria, aunque con tendencia sobre el grupo, con carácter continuo y progresivo, coincidente con el proceso educativo en muchos aspectos y basado en los principios de:

- a) **Prevención**: para Caplan (1970) es el aporte emocional para reducir el malestar. Debemos aportar recursos para analizar críticamente su entorno y abordar situaciones discriminatorias que pueden angustiarle si previamente no ha adoptado una postura coherente.
- b) **Desarrollo** personal a lo largo de una serie de etapas sobre las que puede incidir, respetando el desarrollo *madurativo*- evolutivo del sujeto y *cognitivo* en su construcción armónica de la realidad, y superando la posible discriminación.
- c) **Intervención Social**: haciéndole consciente de la influencia sobre sus decisiones y ayudándole a controlar activamente situaciones conflictivas. Actúa así sobre el individuo (enfoque psicológico) o sobre el contexto (enfoque ecológico) como agente de cambio.

Se debe ayudar a superar **barreras** propias de un mundo de dominación masculina y blanca que habitualmente se convierten en fracaso anticipado. Estas afectan a distintos ámbitos:

- ❖ Psicológico: inseguridad, baja autoestima, autoexclusión, dependencia, miedo al rechazo,
- ❖ Profesional-laboral: discriminación, segregación ocupacional, continuar el oficio familiar,
- ❖ Social y familiar: prejuicios e infravaloración de las minorías étnicas y de la mujer, reparto de roles, etiquetajes, sobreprotección de la niña, monopolización de la maternidad y del hogar por la mujer, culpabilidad por abandono del hogar, miedo a perder la tradición o la identidad cultural, etc.

2.2. Orientación académico profesional para igualdad de oportunidades.

Sanmartín lo define como un programa de ayuda a la eliminación de prejuicios y estereotipos sexuales y socioculturales tradicionales de la enseñanza y el trabajo. Siendo una tarea coordinada por el Orientador, debe ser asumida por la comunidad educativa, para actuar en distintos planos.

a) **Sobre el individuo:**

- ✓ Formación, información y orientación para la elección de itinerarios y la inserción sin estereotipos.
- ✓ Ayudar al conocimiento personal y del entorno y a desarrollar estrategias de reflexión crítica individual y colectiva, que permita a los alumnos enfrentarse crítica y autónomamente a la desigualdad y la discriminación presentes en vida cotidiana y normas sociales y morales.
- ✓ Asumir sus derechos y obligaciones de forma justa y equitativa en la vida laboral, doméstica y social, los valores de solidaridad, democracia, pluralismo, interculturalidad, libertad y justicia.

b) **Sobre el centro:** análisis del clima escolar, acciones bajo una estrategia coordinada, promover actividades de centro y fuera de él (*campañas de sensibilización, juegos, etc.*)

c) Ayudar al **docente** a definir su rol educador en valores que muchas veces contradicen los dominantes y difundir elementos de trabajo (publicaciones, técnicas de dinámica grupal, materiales de apoyo y direcciones de organismos de interés y contactar con ellas).

d) Sobre la **familia**, como agente de socialización primario, donde se fijan muchos de los sesgos y prejuicios discriminatorios y donde está uno de los motores de cambio

e) Sobre el **contexto**, en sentido amplio, desde los grupos de pares (grado de integración, comunicación, diferenciación de roles, etc.) hasta el entorno amplio, entidades económicas, educativas, laborales, sociales (en especial medios de comunicación, que proyectan y reproducen etiquetajes y estereotipos).

Como todo Programa, debe partir de un análisis del clima escolar e integrarse en el centro de forma contextualizada e interdisciplinar, lo que exige a la comunidad educativa partir de unos mismos planteamientos que lleven a una actuación unificada (integrando orientación e instrucción en las medidas y documentos del Centro).

3. PROGRAMAS Y ACTUACIONES NO DISCRIMINATORIAS.

3.1. Programas de ámbito comunitario.

Es un objetivo prioritario de la comunidad la lucha por la igualdad de oportunidades de forma que todos los ciudadanos contribuyan al desarrollo de la Unión. En una Europa cada vez más amplia y plural, esta idea cobra cada vez más importancia, y así se han puesto en marcha diversos programas.

A) Programas de integración racial y de colectivos marginados.

- a) *Programa a favor de la integración de refugiados* con objetivos de fomentar la formación, educación y empleo.
- b) **Programa EQUAL** para la igualdad de oportunidades en el mercado laboral a través de la cooperación transnacional.
- c) **HORIZON**: para la inserción profesional y socioeconómica de discapacitados y grupos desfavorecidos del Mercado de trabajo.

Asimismo, los programas de intercambio de alumnos de otros países por distintas Universidades, son una de las apuestas más efectivas por la tolerancia y la interculturalidad.

B) Programas de Coeducación:

- a) *Acciones de intercambio, desarrollo y transferencia de información y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.* Sus objetivos son:

- Integración del tema “igualdad de sexos” en todas las políticas y acciones de UE.
- Movilizar a distintos agentes sociales y económicos a favor de la igualdad.
- Fomentar las condiciones materiales necesarias para ello, especialmente en la escuela, la Formación Profesional y en el trabajo.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

b) **NOW** para el desarrollo de prácticas comunes de formación e inserción Profesional, facilitando la creación y desarrollo de redes comunitarias que permitan valorar los recursos humanos. Pretende que las mujeres se beneficien en iguales condiciones que hombres, de los efectos del desarrollo económico, social y tecnológico de la UE. Para ello es necesario:

- ✓ la valoración y promoción de su cualificación y potencial profesional.
- ✓ cambio cultural a favor del autoempleo y la iniciativa empresarial/cooperativa de la mujer.
- ✓ asesoramiento, orientación y formación para reinsertarse en mercado laboral, evitando su exclusión o precariedad en el empleo.
- ✓ adopción de medidas complementarias para la inserción y la conciliación de la vida familiar y laboral: guarderías, información y asistencia técnica –legal en programas, etc.

Dentro del Programa NOW, el Sindicato CCOO-Enseñanza planteó **NOW-LUNA** (cofinanciado por el Mº de Trabajo) con el objetivo de estudiar la situación real de las trabajadoras de la Enseñanza detectando discriminaciones en empleo y diseñar, consensuar y desarrollar medidas de acción positiva para equilibrar tales desigualdades.

c) Existen **otros programas** europeos para la inserción profesional sin discriminación de los jóvenes. Entre ellos destacamos el **programa IRIS**, cuyo objetivo es sensibilizar en la necesidad de la igualdad de oportunidades entre sexos desde la formación, para la elección de itinerarios formativos-profesionales y la inserción sin estereotipos, apostando por una distribución equilibrada de puestos entre sexos.

3.2. Programas nacionales:

A) Programas educativos:

Desde el sistema educativo se han adoptado medidas y programas extraordinarios de coeducación y compensación educativa para los alumnos, que se unen a los refuerzos ordinarios, ajustados a los principios de *globalización, normalización* de servicios, atención a la *diversidad, flexibilidad* en la respuesta educativa *integración, incorporación e inserción social*. Como los restantes programas educativos, recogen unos objetivos y sus contenidos aparecen de forma tridimensional:

a) Programa de educación intercultural:

- ✓ Objetivos: consolidación del dialogo intercultural, relativismo cultural (romper el etnocentrismo) y tolerancia a lo diferente.
- ✓ Conceptos: raza, etnia, cultura, lengua, conflicto, cooperación, etc.
- ✓ Procedimientos: observación directa, dinámica grupal, dilemas morales, etc.

✓ Actitud: respeto por otras culturas, relativizar las diferencias, explicación crítica de la idea de progreso o del peso del colonialismo en la situación de dependencia.

b) Programas de orientación no discriminatoria entre sexos: como por ejemplo **los** programas “*Orientación Profesional Conductiva*” y “*Tú eliges*”, ambos de la *Consejería de Educación, Junta de Andalucía*. Trabajan los siguientes aspectos:

- *objetivos*: conocer el trabajo y las alternativas.
- *Conceptos*: sexismos, estereotipos, roles, feminidad, masculinidad.etc.
- *Procedimientos*: búsqueda de información (mi entorno, mi familia, etc.)
- *Actitudes*: autonomía y reflexión crítica para la toma de decisión sin estereotipos.

Asimismo existen materiales para el profesor, como los encontrados en Cajas Rojas (MEC) y guías de distintos autores (Ej. **Fernández y Sanmartín**, “Guía para el tratamiento de los Temas Transversales”

B) Programas de ámbito laboral:

Importante ha sido desde el ámbito de la acreditación de la formación, la OM28-3-95, sobre denominación de títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quien los obtenga. Desglosa la denominación de los títulos oficiales en función de la condición de género de su titular, consciente de la importancia del lenguaje en la formación de la identidad social y en las actitudes de las personas.

En línea con las medidas de discriminación positiva, para las mujeres y otros colectivos tradicionalmente marginados del mercado laboral, el propio Estatuto de los trabajadores garantiza el derecho a la integridad, dignidad, seguridad e intimidad (Derechos Fundamentales) y protección frente a ofensas sexuales, al mismo salario sin discriminación y no ser excluidas de ningún trabajo. También faculta al Gobierno para introducir las medidas necesarias de fomento a la colocación de determinados colectivos.

Así lo hacen, entre otras, la **Ley 12/ 2001 de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el aumento del empleo y la mejora de su calidad; Ley 62/2003; y la Ley 43/ 2006 de crecimiento del Empleo**.

Estas normas reconocen diferentes bonificaciones fiscales y especialmente en las cotizaciones a la seguridad Social, a las empresas por la contratación de estos colectivos.

Para que la maternidad no sea un obstáculo a la inserción laboral, ni un ámbito reservado a la mujer, el Estatuto de los Trabajadores recoge, entre otras medidas, el permiso por paternidad, la prestación de descanso por maternidad y el permiso por lactancia, permitiendo que no sean exclusivos de la mujer. Así aparece entre otras, en la *Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral* y en la *Ley de Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres 23/03/2007*.

Otra norma que ha tenido repercusiones educativas y laborales ha sido la *Ley Contra la Violencia de Género*, que introduce medidas de discriminación positiva para la inserción social y laboral de sus víctimas.

Además de estas medidas, distintas administraciones (ministerios, consejerías de la Comunidades Autónomas y entidades locales) han elaborado programas en su distinto nivel competencial (ej., Cursos de FP Ocupacional para colectivos desfavorecidos, atención especializada por parte de los Servicios de Empleo y de Información y orientación, etc.).

CONCLUSIÓN:

La realidad socioeconómica ha cambiado radicalmente: la mujer reclama más espacios en la vida pública; creciente globalización movimientos migratorios, etc. Hay quien, como Huntington, ve en este fenómeno un choque conflictivo, pero cada vez son más los que lo perciben como una vía de enriquecimiento mutuo. La interculturalidad va más allá de la multiculturalidad, porque no se entiende como comportamientos estancos, sino como vía de fusión y de enriquecimiento. La coeducación no es una lucha de la mujer para obtener lo que ahora tienen los hombres, sino un vehículo para que todos, hombres y mujeres sean más libres a la hora de decidir lo que quieren ser. Los cambios sociales son lentos, porque es difícil cambiar el subconsciente colectivo y no basta con el simple reconocimiento de la igualdad de derechos por el legislador. Esto reclama al Estado esas medidas de discriminación positiva para reequilibrar ese desequilibrio. Desde el sistema Educativo, como institución poderosa en la reproducción y en la transformación de esas desigualdades, debe prestarse especial atención para prevenir y resolver problemas de exclusión, absentismo y discriminación.