

TEMA 7: *Los prejuicios sexistas y racistas en la educación y en el trabajo. Orientación académico-profesional para la igualdad de oportunidades. Programas no discriminatorios.*

Esquema:

- 1.- Introducción
- 2.- Consideraciones conceptuales
- 3.- Consideraciones Jurídicas
 - 3.1. Referencias a la no discriminación en nuestra Constitución
 - 3.2. Referencias a la no discriminación en el Estatuto de los Trabajadores
 - 3.3.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
 - 3.4.- Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
 - 3.5.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - 3.6. Referencias a la no discriminación en la legislación comunitaria
 - 3.7. Otra normativa internacional
 - 3.8. Medidas de acción positivas
- 4.- Los prejuicios sexistas en la educación y en el trabajo
 - 4.1. Prejuicios sexistas en la educación
 - 4.2. Prejuicios sexistas en el trabajo
- 5.- Los prejuicios racistas en la educación y en el trabajo
 - 5.1. Prejuicios racistas en la educación
 - 5.2. Prejuicios racistas en el trabajo
- 6.- La orientación académico-profesional para la igualdad de oportunidades
 - 6.1. El Proyecto Educativo y concreciones curriculares.
 - 6.2. La transversalidad
- 7.- Programas no discriminatorios
 - 7.1. Programas europeos
 - 7.2. Iniciativas españolas
 - 7.3. Iniciativas mundiales
- 8.- Conclusiones
- 9.- Referencias bibliográficas y documentales

1.- INTRODUCCIÓN

Si examinamos algunas cifras que nos ofrece el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) nos damos cuenta que en el mundo existen importante desigualdades. En la enseñanza mientras Níger tiene una tasa de alfabetización de adultos del 28,7%¹ de la población, en España la tasa es del 97,7%². En el ámbito laboral, mientras que países como Namibia tiene una tasa de desempleo juvenil superior al 63,9 %, en Noruega, Suiza o Japón la tasa es inferior al 10%.

Estas desigualdades entre países se hacen igualmente patentes en los países desarrollados entre los que se encuentra España. Aunque la tendencia actual en nuestro país es la de un pequeño retorno de inmigrantes a sus países de origen o la emigración a otros países de Europa, la presencia de personas procedentes de otros países es muy acusada. La mayoría ha venido del Magreb, de América Latina, de los países de Europa del Este y algunas personas del África Subsahariana. Al fenómeno de la inmigración hay que unir la desigualdad que sufren minorías históricas existentes en España como es el caso de la población gitana o la población musulmana de Ceuta y Melilla. Este fenómeno se agrava con los procesos de globalización económica que crean marginación en las capas más sensibles de la sociedad: parados, mujeres, familias monoparentales y ancianos, entre otros. A pesar de que las discriminaciones siguen existiendo se han conseguido muchos logros históricos en la época contemporánea. Algunos de los más importantes son:

- La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América (G. Washington) de 1776, consagra por primera vez en una Constitución las libertades del hombre.
- Inmediatamente después con la Revolución Francesa de 1789 aparece la segunda Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).
- La Guerra de Secesión de los Estados Unidos perpetúa las ideas antiesclavistas de Abrahán Lincoln que se instauran después de 1865.
- Los Derechos Humanos son de nuevo reconocidos en 1.948, tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial, en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Los logros fundamentales en los derechos de las personas se han ido consiguiendo en tres aspectos fundamentales:

- I. Reconocimiento de la igualdad de todas las personas por razón de raza.

¹ PNUD, Informe Sobre Desarrollo Humano, 2013, p. 170-173, <http://www.undp.org>

² PNUD, Informe Sobre Desarrollo Humano, 2013, p. 174-176, <http://www.undp.org>

II. Reconocimiento de la igualdad de todas las personas por razón de sexo.

III. Reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

- I) Fechas importantes para el reconocimiento de la igualdad de las personas por razón de raza, a parte de las declaraciones citadas, son:
- 1912: Se funda el Congreso Nacional Africano en la República Surafricana para conseguir la igualdad racial.
 - 1954: La Corte Suprema de EEUU sentencia que la educación segregada por el color de la piel es intrínsecamente discriminatoria.
 - Durante los años 1950 y 1960 Martin Luther King y Malcon X luchan por la defensa de los derechos civiles de la población negra. Ambos fueron asesinados.
 - 1994: Se celebran las primeras elecciones libres en la República Surafricana.
- II) Con respecto a la igualdad de oportunidades por razón de sexo los logros son más recientes y algunos quedan recogidos a continuación:
- Las primeras reclamaciones fueron realizadas por las sufragistas norteamericanas e inglesas entre las que destacan Emmeline Pankhurst. En Nueva Zelanda la mujer consigue el derecho al voto en 1893. En 1928 se aprueba el sufragio femenino en Reino Unido. En Estados Unidos de América se logra el voto para las mujeres en 1920, en España se consigue en 1931. En la actualidad hay países en los que todavía la mujer no tiene derecho al voto, por ejemplo en Arabia Saudita³. Quedan todavía lagunas que hacen que la igualdad entre el hombre y la mujer no sea efectiva. En España sólo el 51,6%⁴ de las mujeres forman parte de la fuerza de trabajo del país y solamente el 34,9%⁵ de los puestos en el parlamento están ocupados por mujeres.
 - Durante años la mujer fue considerada como un ser inferior y junto con los animales y los dementes tenía prohibida su asistencia a los juicios. En 1949 Simone de Beauvoir considera que la discriminación de la mujer se basa en leyes y costumbres de las que la propia mujer es cómplice y aboga porque las mujeres ejerzan una profesión para conseguir la independencia económica.
 - Dentro del colectivo masculino es frecuente que tengan un acceso más difícil a profesiones tradicionalmente relacionadas con el cuidado de personas: enfermería, cuidado de ancianos, o

³ Está previsto que puedan votar en el año 2015.

⁴ PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, 2013, pag. 156, <http://www.undp.org/>

⁵ PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, 2008, pag. 156, <http://www.undp.org/>

educación infantil, a pesar de su buena preparación o cualificación. También han tenido cerrado el acceso a trabajos de secretariado, de la rama administrativa y auxiliar de vuelo, entre otros.

- En el ámbito educativo español el acceso de la mujer a todos los niveles, incluido el universitario, se proclamó a finales del S.XIX, con la Ley Moyano, siendo efectivo masivamente bien entrada la segunda mitad del siglo XX. En 1970 con la Ley Villar Palasí se implantan los sistemas de coeducación y en 1985 se instala de forma definitiva la escuela mixta.

III) Reconocimiento de los derechos de los trabajadores

De todos es conocida la importancia de la lucha que durante años mantuvieron los trabajadores frente a sus empresarios por conseguir unas condiciones dignas de trabajo. Fueron los sindicatos con su acción quienes empezaron a poner de relieve las importantes discriminaciones que sufrían, siendo la Trade Union inglesa quien llevó la avanzadilla en la lucha sindical. No podemos olvidar en este apartado la gran importancia que ha tenido la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)⁶ que desde su creación en 1919 ha generado normativa para conseguir que los trabajadores de todo el mundo presten sus servicios laborales en condiciones dignas y humanas. Es esta realidad mundial la que nos hace afrontar la educación desde una doble perspectiva la de género y la multicultural o multirracial. Entendiendo que la educación es uno de los instrumentos más válidos para la lucha contra la desigualdad se ha incluido en los currículos y programas oficiales la llamada “educación para la igualdad de oportunidades”. Por ello desarrollaremos este tema en la doble perspectiva indicada.

2.- CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

El problema del origen de la desigualdad y de la relación entre grupos diferentes ha sido abordado por diversas teorías que conviene conocer para situar el tema del que nos ocupamos.

Según la “Teoría del Asimilacionismo” la desigualdad se produce porque un grupo mayoritario de personas ven su cultura como superior a otra. De esta manera se impone la cultura dominante sobre otras culturas con el fin de conseguir una homogeneización de conductas.

La “Teoría del Multiculturalismo” surge como reacción al asimilacionismo. Se reivindica la diferencia por parte de una minoría que consigue que jurídicamente se plasme esa diferencia en el derecho, a través de la protección legal que el sistema jurídico les concede.

⁶ Destacamos los convenios 100 y 111 de la OIT relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La “Teoría del Interculturalismo” señala que hay que buscar no sólo un respeto entre los grupos sino que se debe potenciar el diálogo entre culturas respetando los derechos universalmente reconocidos y consagrados.

El término discriminación es complejo y puede dar lugar a múltiples interpretaciones por lo que intentaremos matizarlo. Según Beatriz Quintanilla, Profesora de Derecho del Trabajo de la Facultad de CC.PP. y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid se entiende por discriminación una *situación de desventaja que afecta a un individuo o colectivo que tradicionalmente viene estando en peores condiciones que otro individuo o grupo*. La discriminación tiene las siguientes características: Se identifica por el resultado; es irrelevante la intencionalidad del sujeto responsable; se parte de una discriminación generalizada de colectivos, por ejemplo mujeres, inmigrantes o población gitana.

Según la misma autora existen varios tipos de discriminación: La discriminación directa y la indirecta. La *discriminación directa* tiene su origen en la diferencia de trato en función del género, la etnia o la cultura. Puede ser a su vez “discriminación directa abierta” que se da cuando existen indicios evidentes de discriminación; y “discriminación directa oculta” que se da cuando formalmente no se ve la discriminación pero existe. La *discriminación indirecta* no obedece a diferencia de trato en función del género o etnia, sino que deriva de la propia condición del grupo. Un caso típico de esta forma de discriminación es la que se produce cuando existen diferencias retributivas entre categorías profesionales (integradas por hombres o mujeres mayoritariamente) cuyo trabajo tiene, en principio, un mismo valor, así lo ha señalado el Tribunal Constitucional español en algunas de sus Sentencias.

Conrad Phillip Kottak, profesor de Antropología en la Universidad de Michigan, diferencia entre discriminación actitudinal y discriminación institucional. Para el autor citado la *discriminación actitudinal* se produce cuando “las personas ejercen la discriminación contra los miembros de un grupo por estar prejuiciados hacia ese grupo”⁷, y pone los ejemplos de la discriminación contra los negros e inmigrantes y como forma extrema de discriminación actitudinal sitúa el genocidio, que según la ONU es el conjunto de actos “cometidos con la intención de destruir como tal, totalmente o en parte, a un grupo nacional, étnico, racial o religioso”. La *discriminación institucional* se refiere “a programas, políticas y posicionamientos institucionales que niegan igualdad de derechos y de oportunidades, o dañan diferencialmente, a miembros de grupos particulares”⁸. Un ejemplo de este último tipo de discriminación sería la posibilidad de verter productos tóxicos en ciertas zonas donde vive población marginal.

⁷ Conrad Phillip Kottak. “Antropología”. McGraw-Hill. Madrid, 1995.

⁸ Conrad Phillip K. Op. Cit.

3.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

3.1.- Referencias a la no discriminación en nuestra Constitución

La Constitución de 1978 proclama en su artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. La igualdad constitucional supone el reconocimiento de la igualdad en la aplicación de la Ley; la igualdad en el acceso a funciones y cargos públicos (artículo 23 C); y la igualdad y progresividad en la contribución a los gastos del Estado (artículo 31.1, C).

En el artículo 14 C. se consagra que *" todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*. El derecho a la igualdad es un derecho fundamental que goza de la protección máxima recogida en el artículo 53 C. pudiéndose interponer Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional en defensa ante una violación del mismo.

Como Derecho Fundamental, el Estado se reserva *"la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales"*. De este análisis podemos deducir que en nuestro Estado debe existir una igualdad de acceso por razones de sexo o raza tanto al mundo educativo como al mundo laboral.

3.2.- Referencias a la no discriminación en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores recoge en algunos artículos la importancia de la no discriminación laboral. En primer lugar el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores proclama que la citada norma se aplicará a todos los trabajadores que presten su trabajo voluntario, dependiente, retribuido y por cuenta ajena. Podemos deducir que no cabe discriminación por razón de sexo ni raza en la aplicación de la normativa laboral. El artículo 4.2,c) establece esta vez específicamente, que en la relación laboral los trabajadores tienen derecho a *"no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate"*⁹.

⁹ Redacción dada por Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
Preparadores de Oposiciones para la Enseñanza

Por lo tanto se configura una prohibición expresa de discriminación tanto por sexo como por origen racial o étnico, ampliando al supuesto a las situaciones de discapacidad.

El Estatuto de los Trabajadores prohíbe expresamente también la discriminación en la promoción y en la formación profesional de los trabajadores por lo tanto también queda prohibido cualquier tipo de discriminación en el acceso a la formación profesional continua en el ámbito de la empresa.

El artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores indica que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español¹⁰.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación¹¹”

3.3.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

El 1.999 se aprobó la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral que ha introducido cambios legislativos en el ámbito laboral “dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” tal como se indica en su exposición de motivos.

3.4.- Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre ha recogido las medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o

¹⁰ Redacción dada por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

¹¹ Redacción dada por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La Ley establece en su artículo 28 las siguientes definiciones:

- Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona
- Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

La Ley 62/2003 indica a su vez que *“cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”*.

Refiriéndonos a la carga de la prueba en relación con el origen racial o étnico la Ley 62/2003 de 30 de diciembre recoge en su artículo 32 que en *“aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico de las personas, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*. Con relación a las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo el artículo 36 de la mencionada ley indica que *“en aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o*

convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

La Ley 62/2003 crea en su artículo 33 un nuevo órgano denominado “Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico”¹². El Consejo se configura como un órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con las siguientes competencias:

- Prestar asistencia a las víctimas de discriminación por su origen racial o étnico a la hora de tramitar sus reclamaciones.
- Realizar estudios y publicar informes sobre la discriminación de las personas por el origen racial o étnico.
- Promover medidas que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

3.5.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La conocida como Ley de igualdad desarrolla algunos derechos que gozan todas las personas derivados del principio de igualdad de trato. Algunas de las medidas más significativas introducidas han sido las definiciones del principio de igualdad de trato, de discriminación directa e indirecta por razón de sexo. La concesión de un permiso y una prestación de paternidad para los padres de 13 días por nacimiento de hijo y la creación de la figura de los planes de igualdad en las empresas.

Los planes de igualdad se configuran como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las empresas obligadas a tenerlos son:

- a. Empresas de más de 250 trabajadores deberán negociar su plan con los representantes de los trabajadores.
- b. Cuando así se haya negociado en el Convenio colectivo aplicable.

¹² El Consejo depende del Ministerio de Sanidad, ha aprobado su plan de acción 2013-2015.

- c. Cuando la autoridad laboral haya acordado en procedimiento sancionador sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan.

Para el resto de empresas la elaboración e implantación del plan será voluntaria previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Con relación a la carga de la prueba en los procesos por discriminación por razón de sexo la Ley de Igualdad señala, en su artículo 13, que corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

3.6.- Referencias a la no discriminación en la legislación comunitaria

a) El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea fija el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad.

b) El Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

c) Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Esta directiva refunde en un solo texto la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero y la Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero con el objeto de sistematizar y actualizar los textos legales en esta materia. Sus rasgos más importantes son los siguientes:

1. Aplica el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y los regímenes profesionales de seguridad social.

2. Define los conceptos de discriminación directa e indirecta:

- Discriminación directa. Situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Discriminación indirecta. Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El concepto de discriminación incluye: el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo; la orden de discriminar a personas por razón de su sexo; el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad.

4. Se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuya un mismo valor. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

5. Reconoce las medidas de acción positiva para garantizar la plena igualdad de hombres y mujeres en la vida laboral.

6. Reconoce el derecho de la mujer en permiso de maternidad, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

7. Regula la obligación de los Estados miembros de introducir en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

8. Con relación a la carga de la prueba establece que corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

d) Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

La Directiva citada tiene como objeto establecer un marco para luchar contra las discriminaciones por razón de origen racial o étnico, definiendo en su artículo 2.2 los conceptos de discriminación directa e indirecta. El ámbito de aplicación de la norma incluye las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional; el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, y formación profesional; las condiciones de empleo y trabajo; la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios; la protección social; las ventajas sociales; la educación; y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

e) Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta norma tiene como fin establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad, o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.

f) Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a las acciones encaminadas a combatir el paro en mujeres (84/C/161/02). El Consejo es consciente de la problemática económica y anima a que en concreto en el *sector privado* se regulen medidas encaminadas a estimular la contratación equilibrada entre hombres y mujeres, así como la participación de las mujeres en los sectores de tecnología punta. También incide en el ámbito del *sector público*, solicitando un esfuerzo para conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo, permitiendo un acceso igual a las mujeres a las facilidades financieras y a otras ofertas para la creación de empresas.

g) Resolución del Consejo de Ministros de Educación reunidos en el Consejo de las Comunidades Europeas, que incluyen un programa de acción para la igualdad de oportunidades de los jóvenes y las jóvenes en lo que se refiere a la educación (85/C 166/01). Pretende promover la educación como lugar privilegiado para llevar a cabo una labor eficaz en favor de la igualdad de oportunidades para ambos sexos, al ser el lugar dónde es posible conseguir una eliminación de los estereotipos. La resolución confirma la importante labor que en esta tarea tienen padres y educadores. Los objetivos son: Sensibilizar sobre la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades, orientar escolar y profesionalmente a todos los alumnos con vistas a propiciar una diversificación de las opciones profesionales de chicos y chicas, abrir la escuela al mundo del trabajo, desarrollo de prácticas de coeducación, y acciones específicas en favor de los colectivos más desfavorecidos.

h) La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, ha recogido en su Capítulo III los derechos relativos a la igualdad, destacándose como básicos el derecho a la igualdad ante la Ley (artículo 20), el derecho a la no discriminación (artículo 21), y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) que se garantizará también en materia de empleo, trabajo y retribución.

3.7.- Otra normativa internacional

Destacamos en este apartado la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979 y el “Protocolo opcional a la Convención” de marzo de 1999 de Naciones Unidas. A través de estos dos instrumentos jurídicos la ONU pretende garantizar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. El reciente Protocolo establece un mecanismo de recepción de comunicaciones de situaciones de discriminación, así como un proceso de investigación de dichas situaciones.

3.8.- Medidas de acción positivas

Tomar medidas concretas que favorezcan a los colectivos más desfavorecidos es lo que se ha venido llamando discriminación positiva. El Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo en España, trata de evitar este concepto tan extendido, luchando por que estas prácticas se denominen “*medidas de acción positivas*”. Este mismo concepto es el que se utiliza en la Ley Orgánica de igualdad.

Las medidas de acción positivas que han sido aceptadas, a nivel general, en las legislaciones estatales han afectado fundamentalmente a las mujeres. Entendemos por medida de acción positiva a la ruptura de la igualdad formal que garantizan las leyes, para llegar a una igualdad real dando un trato diferente a quienes lo son. Existen tres tipos de medidas de acción positivas:

- 1) Las medidas dirigidas a la eliminación de la discriminación en el momento actual. Por ejemplo el establecimiento de sistemas de cuotas en los partidos políticos, o la reserva de plazas de trabajo para los minusválidos.
- 2) Medidas que van orientadas a prevenir las discriminaciones. Por ejemplo las medidas educativas.
- 3) Medidas de compensación a las víctimas por la discriminación sufrida.

Ejemplos concretos de medidas de acción positiva en España han sido las cuotas obligatorias para la participación de las mujeres en organizaciones políticas, las subvenciones y bonificaciones para los

contratos indefinidos de las mujeres en oficios y profesiones en los que se encuentran subrepresentadas, y las actividades desarrolladas por el Instituto de la Mujer en las que se conceden ayudas a mujeres para iniciar proyectos empresariales, entre otras.

El Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) en sus directrices para lograr la igualdad entre hombres y mujeres señala que las medidas de acción positivas dirigidas a la mujer en concreto no excluyen “las iniciativas centradas específicamente en el hombre, siempre que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres”.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social, reconoce las medidas de acción positiva como instrumento para garantizar la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, indicando que el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten.

En la misma línea la Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre señala en su disposición transitoria tercera que en tanto subsistan las tasas actuales de ocupación y paro respecto a la población activa femenina, los poderes públicos “deberán organizar la gestión de las políticas activas de tal forma que el colectivo femenino se beneficie de la aplicación de tales políticas en una proporción a su peso en el colectivo de los desempleados”.

De nuevo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce en su artículo 11 la posibilidad de que se adopten acciones positivas a favor de la mujer para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho.

4.- LOS PREJUICIOS SEXISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO

Nos encontramos en el enunciado del tema el término “*prejuicio*” que hace referencia a una actitud negativa de los miembros de un grupo hacia los de otro grupo. El prejuicio tiene tres componentes diferentes:

El componente *cognitivo o estereotipo*, que es el conjunto de creencias sobre los rasgos de un grupo que normalmente se expresan o se comunican a otros a través de frases con contenido o intencionalidad claramente negativa. El componente *afectivo o evaluativo*, que es lo que

los seres humanos sentimos sobre otras personas, se siente miedo, desprecio, etc. El *componente conductual*, que está integrado por un conjunto de tendencias hostiles de discriminación hacia los miembros de un determinado grupo. Estos tres componentes del prejuicio se manifiestan en las discriminaciones sexistas en la educación y en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define la discriminación directa por razón de sexo en su artículo 6 como la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pueda ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. El mismo artículo define la discriminación indirecta por razón de sexo como la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, puedan ocasionar a una persona de un sexo una desventaja respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicho fin sean necesarios y adecuados.

4.1.- Prejuicios sexistas en la educación

La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala en su artículo 23 que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, debe incluir dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Diversos estudios realizados por organismos del Estado como el Ministerio de Educación o el Ministerio de Empleo, ponen de relieve que la discriminación sexista se puede producir en la educación en los siguientes niveles:

- a) *A nivel lingüístico*. En ocasiones nos manejamos con una lengua que puede provocar la discriminación femenina y masculina. El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana sino un producto social e histórico. Se nos advierte de la necesidad de adaptar el lenguaje a los nuevos roles que tanto mujer como hombre jugamos en la sociedad. Siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea, la UNESCO, el Consejo de Europa, o Naciones Unidas debemos hacer un esfuerzo por utilizar un lenguaje adecuado además de evitar en la medida de lo posible materiales didácticos que tengan estereotipos y modelos sexistas.
- b) *A nivel de imagen* hombres y mujeres aparecemos representando papeles sociales que tradicionalmente se nos han adjudicado. Para romper con ello los organismos anteriormente citados proponen la

realización de campañas de sensibilización a todos los niveles, especialmente en el ámbito educativo, para eliminar estereotipos culturales y erradicar prejuicios. Para eliminar los estereotipos sexistas o discriminatorios el artículo 6 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹³ recoge en su artículo 6 que con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

- c) En la escuela no siempre se ha tratado igual a chicos que a chicas, simplemente por el mimetismo que generan las conductas existentes en la sociedad. El ámbito educativo tiene que estar especialmente atento a la igualdad de oportunidades.

El Ministerio de Empleo, a través del Instituto de la Mujer, publicó un documento destinado a la formación del profesorado en este campo. El documento fue titulado "Formación del Profesorado: Igualdad de Oportunidades entre Chicos y Chicas" creándose a través de él módulos para la formación del profesorado, que incidan en aspectos como el análisis de la representación de hombres y mujeres a través de la lengua, o el análisis de los sesgos sexistas en las imágenes e ilustraciones de los textos.

El artículo 24 de la LOE, en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, señala que los alumnos pueden cursar la asignatura de "Valores éticos" en los cursos de la ESO.

El campo de la orientación educativa deberá estar encaminado a orientar a mujeres hacia profesiones que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres, y viceversa. En definitiva se tratará que se de información a todos sobre el máximo abanico de opciones para su vida y para su futuro.

La Cumbre Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (China) en 1.995 puso de manifiesto que *"lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres no sólo interesa a las mujeres, sino que es una cuestión fundamental para alcanzar el desarrollo social que interesa a la sociedad en su conjunto"*.

¹³ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE num. 313, de 29 de diciembre de 2004.

4.2.- Prejuicios sexistas en el trabajo

El ámbito laboral ha sido un lugar en el que se ha desarrollado durante años una gran discriminación. Ejemplo de estas discriminaciones han sido las diferencias de retribución entre hombres y mujeres que ha condenado a ellas a tener salarios inferiores por los mismos trabajos, así como el difícil acceso de la mujer a puestos directivos. Las tasas de actividad femenina siguen estando muy por debajo de las masculinas y los datos sobre contratación temporal y a tiempo parcial así como los relativos al desempleo muestran una tendencia mucho peor para las mujeres que para los hombres.

Una discriminación que ha afectado tanto a hombres como a mujeres ha sido la tendencia a que en ciertos oficios tanto hombres como mujeres hayan estado subrepresentados. En este caso los prejuicios han estado asociados a una concepción de los roles de hombres y mujeres que ha pervivido mucho tiempo.

En este sentido las actividades de orientación que se realizan en la ESO pueden contribuir a conseguir un desarrollo equilibrado de las opciones profesionales potenciando la participación tanto de hombres como de mujeres en oficios en los que se encuentran subrepresentados. Estamos resaltando la importancia de la educación como pilar para eliminar los prejuicios sexistas y racistas, pilar que también puede utilizarse a lo largo de la vida activa de las personas. En este sentido el informe de la Secretaría General de Comisiones Obreras “La formación como instrumento para la igualdad” indica en líneas generales la importancia de utilizar la formación continua como medio a través del cual canalizar los conocimientos sobre el nuevo mercado laboral y romper estereotipos tradicionales presentando “modelos femeninos en campos masculinizados y viceversa”¹⁴.

La Ley de Empleo de 2003 considera como objetivo esencial de las políticas de empleo en el Estado español lograr la plena igualdad en el empleo de hombres y mujeres. Un paso más en el campo de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral lo representan los planes de igualdad ya mencionados que tienen que hacer algunas empresas.

¹⁴ Secretaría General de Comisiones Obreras “La formación como instrumento para la igualdad”, Madrid, p. 13.
Preparadores de Oposiciones para la Enseñanza

5.- LOS PREJUICIOS RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO

El prejuicio del que hablamos antes se manifiesta también por motivos étnicos o culturales, y en este sentido prejuicio suele hacer referencia a una actitud negativa de los componentes de un grupo, que normalmente es mayoritario, hacia los de otro grupo, normalmente minoritario. Este prejuicio lleva a que se produzca la discriminación de determinados grupos en el aula. La Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ya citada, ha establecido algunos preceptos para lograr hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas tanto en el nivel educativo como a nivel laboral.

También existe una norma en el Derecho Comunitario Europeo que define lo que ha de entenderse por discriminación por razón de origen racial o étnico. La Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, entiende que hay discriminación directa cuando “por motivos de origen racial o étnico una persona es tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable”¹⁵. El mismo texto indica que existirá discriminación indirecta cuando “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda significarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”¹⁶.

5.1.- Prejuicios racistas en la educación

Podemos preguntarnos el porqué de la necesidad de estudiar o reflexionar sobre la existencia de prejuicios racistas en la educación. La explicación es sencilla. En nuestras aulas existen, junto al fenómeno de la inmigración, grupos étnicos minoritarios que han permanecido durante años en un situación clara de inferioridad de oportunidades respecto de la educación formal, por estar sin escolarizar o por otros motivos. Fundamentalmente son gitanos, personas procedentes del Magreb, latinoamericanos, africanos y también alumnos procedentes de la Europa del Este. Aunque el fenómeno del rechazo de minorías es generalmente sufrido por la población gitana y por el alumnado procedente del Magreb, algunos estudios ponen de relieve que fundamentalmente los alumnos de la Europa del Este suelen ser muy queridos en las aulas y reciben protección por parte de los estudiantes del grupo mayoritario.

¹⁵ Artículo 2.2,a) de la Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000.

¹⁶ Artículo 2.2,b) de la Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000.

Para comprender en toda su profundidad este tema tenemos que pararnos a reflexionar unas líneas en el ámbito de las diferencias. El proceso de transmisión de las diferencias sociales comienza desde las primeras fases de la vida. Las familias transmiten pautas de comportamiento, expectativas y un conjunto de valores a través de las sucesivas generaciones, y en esta transmisión plasman su cultura y con la transmisión de la cultura se transmiten las diferencias. Esta diferencia mal canalizada provoca situaciones de discriminación porque tendemos a considerar a los no iguales al grupo mayoritario como inferiores.

La pertenencia a determinadas minorías étnicas y/o culturales suele agravar la situación de desventaja en la que se encuentran algunos alumnos al añadir a las dificultades socioeconómicas, que comparten con otros grupos, la marginación provocada por el rechazo de sus valores culturales e históricos. Esto suele provocar un rechazo del alumno a su propio grupo cultural o al sistema escolar.

En el ámbito educativo hemos tendido a relacionar la clase social a la que cada sujeto pertenece con su inteligencia y su nivel de rendimiento, es decir que las variables grupo social, nivel cultural y situación económica parece que llevan asociadas consecuencias significativas en el desarrollo de los hijos. Repetidos estudios demuestran que mientras las clases medias se adaptan mejor a la educación formal, los alumnos de clase baja, generalmente con problemas económicos, presentan en el ámbito educativo dificultades que les colocan en situación de desventaja al pasar por una incomprensión de normas y objetivos escolares, hiperactividad, dificultad en los procesos de abstracción, falta de motivación, baja autoestima, y carencia de esquemas de conocimientos previos para enfrentarse a los problemas escolares.

En el ámbito multicultural hemos de tener presente que los alumnos de minorías se enfrentan a problemas de aprendizaje, provocados en muchas ocasiones porque no dominan la lengua del país que les acoge. El lenguaje es el instrumento mediante el cual se transmiten los conocimientos, sentimientos y la cultura, y la escuela ayuda a conseguir el desarrollo de esta herramienta intelectual. Cuando llegan alumnos con problemas de lenguaje se encuentran integrados físicamente pero no socialmente por ello lo primero que habrá que hacer será dotarles de los recursos necesarios para que puedan adecuarse a la educación formal. Los educadores y compañeros tendremos que hacer que pasen de su nivel evolutivo real (lo que el alumno sabe hacer por sí solo) al nivel de desarrollo potencial (lo que puede hacer con ayuda de su profesor o de compañeros). Teoría de Vygostky. Tenemos que hacer un esfuerzo por ver la diversidad étnica o racial como una excelente oportunidad de educación multicultural, que puede enriquecernos a todos.

Comentamos algunas de las medidas que se han establecido para conseguir la igualdad de oportunidades de estos grupos minoritarios: En Goteborg (Suecia) se dotó de mayores medios a las escuelas que tenían un mayor número de alumnos con problemas de aprendizaje (inmigrantes), los resultados demostraron que si se aplican recursos es posible la completa integración de los alumnos. En España se están desarrollando programas fundamentalmente de aprendizaje cooperativo que intentan distribuir el éxito potenciando las cualidades de todos y entre ellas las de los grupos minoritarios, compensando de este modo las desigualdades.

5.2.- Prejuicios racistas en el trabajo

En el mundo laboral se manifiesta la discriminación racial, con unas notas propias que son las siguientes:

- Hay un rechazo a las personas marginadas o diferentes que encuentran difícil el acceso a un empleo que les permita asegurar unas condiciones dignas de vida.
- Hoy en día las minorías étnicas tienen acceso fundamentalmente a trabajos poco cualificados que no queremos desempeñar las mayorías, de hecho las leyes de cupos que aprueba cada año el Gobierno Español permiten el acceso al trabajo a un número determinado de inmigrantes a trabajos de construcción, y trabajos relacionados con el mundo del cuidado del hogar. La población gitana se dedica sobre todo a la venta ambulante.
- La doble condición de pertenecer a una minoría y ser mujer provoca una doble discriminación étnico-cultural y de género, lo que hace a este grupo de personas potencialmente más vulnerables.

La Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España declara que estos gozarán de los derechos y libertades reconocidos a los españoles en el Título I de la Constitución y por tanto del derecho a la no discriminación. Los extranjeros pueden solicitar un permiso de residencia que les permita trabajar y por tanto disfrutar de los derechos que las leyes les reconocen, incluidos los de Seguridad Social.

Son numerosas las campañas que desde los servicios sociales de diversas instituciones se desarrollan para luchar contra este problema. En concreto la Unión Europea ha realizado campañas de sensibilización a las que han acompañado numerosas resoluciones como por ejemplo la Declaración contra el Racismo y la Xenofobia del Parlamento Europeo (1986). En 1998 se creó en Viena el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia. La Unión Europea nos advierte de la necesidad de fomentar una educación adaptada a la situación de multiculturalidad que vivimos que nos haga integrar mejor las diferencias de los trabajadores

inmigrantes y que contribuya a una mejor integración de los hijos de los trabajadores en el ámbito educativo. La Unión Europea indica que “el respeto de los derechos humanos, el Estado de derecho y la existencia de instituciones políticas eficaces, responsables y democráticamente legitimadas son la base de todo desarrollo equitativo”¹⁷.

6.- LA ORIENTACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fue la LODE quien estableció el derecho de todos los ciudadanos a una educación que asegure el pleno desarrollo de su personalidad y promueva el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación de ninguna clase. La Ley Orgánica de Educación¹⁸ (LOE), en su redacción dada por la LOMCE¹⁹, recoge las líneas que han de regir la orientación académica-profesional para la igualdad de oportunidades. Se recogen como principios del sistema educativo los siguientes:

- Artículo 1, b) “la equidad que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación”.
- Artículo 1, l) “el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, incluyó algunas medidas para la orientación académica y profesional en igualdad de oportunidades. Entre las más significativas señalamos:

- Establece como fines del sistema educativo la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Delimitar los objetivos que en materia de igualdad ha de conseguir cada etapa educativa.
- El artículo 8 indica que se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Se añade una nueva función a la Inspección educativa al recoger que debe “velar por el cumplimiento y aplicación de las medidas e iniciativas destinadas a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres”.

¹⁷ Resolución del Consejo de Ministros de la Unión Europea, 28 de noviembre de 1991.

¹⁸ Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

¹⁹ Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

La educación y la orientación para la igualdad de oportunidades deben nacer en la familia pero se prolonga en los diferentes niveles educativos por los que pasan los alumnos a lo largo de su vida. La atención a la diversidad de sexo, cultura o etnia pasa necesariamente por un currículo abierto y flexible, y por una concreción de todos los principios enunciados a lo largo del tema en los diferentes niveles de concreción curricular.

Junto a todo lo dicho no hay que olvidar el importante papel que en el ámbito del centro tiene el Departamento de Orientación como instrumento a través del cual se puede canalizar la orientación para la igualdad de oportunidades tanto desde el desarrollo del Programa de Orientación Académico Profesional, el Plan Acción Tutorial o la realización de actividades concretas.

6.1.- La orientación académico-profesional para la igualdad de oportunidades en el Proyecto Educativo, en las concreciones curriculares y en las Programaciones didácticas

- a) Su plasmación en el Proyecto Educativo. Es el primer paso teórico en la planificación del centro escolar, es el eje vertebrador de la vida de la comunidad educativa. En el tema que nos concierne es indispensable que los planteamientos globales del centro tengan en cuenta la diversidad del alumnado. Se hace necesario que su elaboración se realice tras un estudio del entorno que rodea al centro. Analizando la configuración social y cultural de los distintos sectores de la comunidad y buscando sus opiniones sobre temas como la diferencia étnica, cultural o de sexo. Se deben estudiar también las actitudes sexistas o racistas que se producen en las aulas del centro.

Se incluirán los siguientes aspectos relacionados con la orientación académico-profesional para la igualdad de oportunidades:

- Objetivos básicos a conseguir por el centro.
 - Actividades que el centro puede emprender que hagan operativos los objetivos fijados.
- b) Concreciones curriculares. El currículo oficial de enseñanzas ha de desarrollarse a través de las concreciones curriculares. Estas concreciones incluirán propuestas pedagógicas para las enseñanzas correspondientes y estarán integradas en el Proyecto Educativo.
- c) La Programación Anual debe contener acciones concretas en materia de igualdad de oportunidades que vayan en consonancia con el Proyecto Educativo.

- d) Las Programaciones Didácticas de los departamentos son otro de los instrumentos en los que se debe plasmar el trabajo que sobre la igualdad de oportunidades van a desarrollar los mismos, de forma que lo plasmado en ellas se pueda concretar en el último eslabón de concreción curricular.

6.2.- La Transversalidad

La Ley Orgánica de Educación estableció como principio educativo “el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, principio que se ha mantenido en su actual redacción tras la aprobación de la LOMCE. Este principio educativo es un contenido transversal que se desarrolla en los currículos desde la Educación Infantil hasta la educación de adultos, con los siguientes objetivos:

- a) La Educación Infantil contribuirá a que el alumnado consiga el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.
- b) La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.
- c) La ESO se contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos.
- d) El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad consolidar su madurez personal, social, y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad de real y efectiva entre hombres y mujeres.
- e) La Educación de Adultos incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar la igualdad efectiva de derechos entre hombres y mujeres.

El artículo 24 de la LOE, en su redacción dada por la LOMCE, establece que la educación cívica y constitucional se trabajarán en todas las áreas de los tres primeros cursos de la ESO. El artículo 25 señala que igualmente se trabajará este contenido (educación cívica y constitucional” en todas las materias, sin perjuicio de su tratamiento específico en alguna de ellas.

7.- PROGRAMAS NO DISCRIMINATORIOS

Abarcan tanto el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como la no discriminación por razones étnicas.

7.1.- Programas Europeos

Europa es una realidad social multicultural, propiciada y favorecida tanto por la unión política y económica que supone pertenecer a la Unión Europea que integra a grupos étnicos y sistemas de vida muy diferentes, como por ser un espacio de acogida de personas de etnias y culturas, también muy diversas, que han llegado al continente en busca mejores condiciones de vida. En este marco citado, las instituciones de la Unión Europea han trabajado, desde hace años, por construir un espacio intercultural en el que predominen las relaciones de tolerancia e intercambios de lenguas y culturas entre los seres humanos que formamos parte de este complejo territorio. Muchas de sus acciones se han centrado en el campo de lucha contra las discriminaciones en todas sus formas así como en potenciar los contactos, la interacción, la comunicación y los intercambios entre personas pertenecientes a distintas culturas.

Aún recordaremos palabras como NOW, IRIS, HORIZON, o EQUAL, programas o iniciativas que fueron, durante años, las muestras concretas del interés que la Unión tiene en potenciar la igualdad de oportunidades entre grupos vulnerables (mujeres, niños, población en situación de exclusión social, entre otros.) A continuación se presenta una muestra de algunas de las acciones y programas que lleva a cabo la UE, en la actualidad, para favorecer y potenciar el desarrollo intercultural de la sociedad europea.

- **Programa EaSI (2014-2020).** Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social. Este programa pretende dar apoyo a acciones que promuevan un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, la garantía de una protección social adecuada y digna, la lucha contra la exclusión social y la pobreza, y la mejora de las condiciones de trabajo. Trabaja a través del apoyo a actividades de empleo y autoempleo, y presta especial atención a los grupos vulnerables como los jóvenes y al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Programa Erasmus+ (2014-2020).** Es el nuevo programa de la Unión Europea en materia de educación, formación, juventud y deporte. Este programa tratará de apoyar entre otras a las siguientes acciones: Oportunidades de estudio, formación, experiencia laboral o trabajo voluntario en el extranjero.

- **Programa Daphne III** (2007-2013) trabaja medidas destinadas a combatir la violencia ejercida sobre los niños, adolescentes y mujeres. (Tiene acciones en desarrollo en 2014)
- **Programa Progress**. Programa europeo para el empleo y la solidaridad social (2007-2013) pretende dar ayuda financiera a la aplicación de los objetivos de la Unión Europea entre los que se encuentra el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. (Tiene acciones en desarrollo en 2014)
- **Programa “Europa con los ciudadanos”**. Fue aprobado por la Decisión nº 1904/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, para el período 2007-2013, a fin de promover la ciudadanía europea activa. Entre los objetivos generales del programa se encuentra mejorar la comprensión mutua entre los ciudadanos europeos en el respeto y la apreciación de la diversidad cultural y lingüística, a la par que se contribuye al diálogo intercultural. (Tiene acciones en desarrollo en 2014)
- **Instituto Europeo de Igualdad de Género**. Tiene como objetivo ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a integrar el principio de igualdad en sus políticas y en luchar contra la discriminación por razón de sexo.
- El Parlamento Europeo instituyó en 1998 el “Premio Sajarov” a la libertad de conciencia, que ha sido concedido a personas u organizaciones que contribuyen a la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

7.2.- Iniciativas Españolas.

Destacamos las siguientes iniciativas:

- a) “Plan estratégico para la igualdad de oportunidades 2013-2016”, recoge siete ejes estratégicos de trabajo en el campo de la igualdad con un estudio de los campos y las propuestas de actuación.
- b) La Orden Ministerial de 22 de marzo de 1.995 (BOE 28.03.95) adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes lo obtengan.
- c) Programas y actividades del Instituto de la Mujer.
 - Con la palabra "**Nombra**" se designó a la Comisión Asesora del Lenguaje del Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer tiene un folleto informativo con este mismo nombre.
 - Distintivo “**Igualdad en la empresa**”. Con él se pretende distinguir a aquellas empresas y entidades que destacan significativamente en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en sus organizaciones²⁰.

²⁰ Este distintivo es similar al distintivo “Optima” que durante años fue subvencionado por el Fondo Social Europeo.

- El programa “**Clara**” pretende mejorar la inserción en el mercado laboral de mujeres con problemas de acceso al mismo. Trabaja con mujeres, víctimas de la violencia de género, reclusas, inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas, discapacitadas, mayores de 45 años sin titulación y mujeres responsables de núcleos familiares.
- “**Programa Sara**”, pretende mejorar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes, mediante una mejor capacitación para la participación social y para el empleo. El programa está dirigido a mujeres inmigrantes, víctimas de barreras sociales y culturales, que obstaculizan la integración sociolaboral de este colectivo. Consiste en el diseño de itinerarios de inserción con perspectiva de género e intercultural, adaptados a las necesidades y características de cada mujer. Se desarrolla en colaboración con la Cruz Roja y con la Fundación CEPAM..
- “**Programa de mainstreaming de género**” desarrollado por el Instituto de la Mujer, tiene como objetivo incorporar el mainstreaming de género en las políticas públicas de empleo.
- **Convenio con la Fundación Secretariado Gitano.** A través de este Convenio el Instituto de la Mujer y la Fundación Secretariado Gitano colaboran para la realización de un programa dirigido a fomentar la participación social y la integración laboral de las mujeres gitanas.
- El “**Proyecto relaciona**” tiene como objetivo promover la reflexión del profesorado, madres y padres sobre la violencia en los centros educativos y apoyar acciones dirigidas a eliminarla, prestando especial atención a la que se ejerce contra las mujeres.
- “**Proyecto plurales. Educando en Igualdad**”. Pretende proporcionar una herramienta que permita desarrollar Planes de Igualdad en las escuelas, que garanticen la igualdad de oportunidades de los alumnos y las alumnas
- “**Premios Irene**”. Estos premios son convocados por el Ministerio de Educación y tienen como objetivo destacar y difundir proyectos realizados en centros educativos y dirigidos a erradicar la violencia contra las mujeres. El Instituto de la Mujer participa en el proceso de selección y en el fallo del premio junto con representantes de las Comunidades Autónomas.
- **Portal e-Igualdad.net.** Centro virtual dedicado a la incorporación de las mujeres en el campo de la sociedad de la información.
- **Observatorio de igualdad.** Es un órgano gestionado por el Instituto de la Mujer que fue creado por el Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre. A través del Observatorio de igualdad se pretende, por una parte, hacer una valoración de la situación de la mujer en diversas áreas, como Empleo, Educación, Reparto de responsabilidades, poder y toma de

decisiones, salud, etc y, de otra, evaluar los efectos producidos por las políticas de igualdad puestas en marcha.

- **“Proyecto Intercambia”**. Tiene como principal objetivo compartir experiencias, proyectos, materiales educativos y acciones sobre igualdad de oportunidades, desarrollados por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas.
- El Instituto de la Mujer desarrolla un conjunto de Instrumentos técnicos y publicaciones para itinerarios de inserción, entre los que se pueden citar la guía **MABEM** para el aprendizaje en técnicas de búsqueda de empleo.
- **Red telemática de empresarias**. Ofrece servicios diseñados para las asociaciones de empresarias cuyo objetivo primordial es establecer vínculos empresariales entre mujeres a la vez que conseguir implantar una serie de herramientas Web para ahorrar costes en sus empresas.
- Existe un programa de Apoyo Empresarial a Mujeres, **“PROGRAMA PAEM”**, que realiza en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.
- **“Crea tu propia empresa”** es un simulador del Instituto de la Mujer para la formación en creación de empresas.
- El **“Proyecto ISOS”** estudió las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Tiene dos vertientes: La primera de ellas ha creado un programa informático de valoración de puestos de trabajo con criterios neutros. La segunda vertiente ha creado un programa informático de detección de indicios de discriminación salarial por razón de género.

d) Programas de orientación del Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación desarrolla también sus propias acciones de orientación tanto para conseguir un desarrollo de la igualdad de oportunidades por razón de sexo como ya hemos visto, como para lograr la compensación en situaciones de desventaja social, haciéndose eco del mandato que figura en el artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978 que obliga a todos los poderes públicos a promover las condiciones de igualdad entre las personas. Centrándonos en este último aspecto hemos de señalar un programa llevado a cabo con el fin de establecer acciones dirigidas a la compensación de desigualdades en educación, regulado por el Real Decreto 1635/2009, de 30 de octubre, en el que se regulan medidas que prevengan y compensen las desigualdades en educación derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de cualquier otro tipo. Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado su propia normativa en el campo de la compensación de desigualdades.

El Ministerio de Educación también tiene programas de ayudas para alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad o problemas graves de conducta²¹.

7.3.- Iniciativas mundiales

Son desarrolladas fundamentalmente a través de la UNIFEM que es la “Fondo de las Naciones Unidas Para la Mujer”. Fue creada en 1976 y tiene su sede en Nueva York. Tras la Conferencia de Nairobi se une formalmente a la familia de agencias del sistema de Naciones Unidas.

Y por último citaremos al INSTRAW que es el “Instituto Internacional de Investigación y Capacitación Para la Promoción de la Mujer” (agencia de la ONU). Se crea en 1975 en la Conferencia de México y tiene su sede en Santo Domingo (República Dominicana).

8.- CONCLUSIONES

- Es evidente que la diversidad existe en nuestro mundo y que cada vez la tenemos más cercana en nuestro entorno. Los hombres y las mujeres somos diferentes, no sólo por razón de género. Los grupos humanos también nos diferenciamos por la cultura a la que pertenecemos. Estas diferencias pueden crear prejuicios que tienden a generar conductas discriminatorias.
- La educación se convierte en un lugar privilegiado para moldear las conductas de las personas hacia el respeto a todos los seres humanos. Jacques Delors, Presidente de la “Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI” de la UNESCO señaló en una de las jornadas de trabajo de la Comisión que la educación debe promover la “capacidad de ver el mundo en su unidad dentro de su diversidad”.
- En España se está trabajando, desde diversos Ministerios y colectivos, en programas y proyectos concretos que pretenden hacer efectivo el derecho fundamental a la no discriminación. Como señala el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) “hay que apoyar los objetivos de igualdad porque no hacerlo supondría una gran injusticia”.

²¹ <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo-servicios/becas-ayudas-subsvenciones/para-estudiar/primaria-secundaria/beca-necesidad-especifica.html>

9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Conrad Phillip Kottak, *Antropología*, McGraw-Hill, Madrid, 1995.
- Essomba, Miguel Ángel, *10 ideas clave. La gestión de la diversidad cultural*, Grao, Barcelona, 2008.
- Guía del Tercer Mundo 91/92, Editorial IEPALA Madrid.
- Instituto de Estudios Sobre el Desarrollo y la Economía Internacional, *Guía Didáctica de Educación para el Desarrollo*, Editorial Hegoa, Comisión de las Comunidades Europeas, 1998.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE 313.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ministerio de Asuntos Exteriores, *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre igualdad entre mujeres y hombres*, 1998.
- Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, *Economía del Trabajo Femenino. Sector mercantil y no mercantil*, Serie Debate, Madrid, 1989.
- Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, *La Formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres*, Serie Debate. Madrid 1988.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, *Formación del profesorado: Igualdad de Oportunidades entre Chicos y Chicas*, Madrid, 1999.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la Convención*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1999.

- Oficina de Información del Parlamento Europeo, *El Parlamento Europeo y la Defensa de los Derechos Humanos*, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- Pandora Mirabilla, *La coeducación en la escuela del Siglo XXI*, Edit. Catarata, Madrid, 2011.
- Secretaría Confederal de la mujer de CC.OO., *La formación como instrumento para la igualdad*, Madrid, 2002.
- www.inmujer.es
- <http://www.mecd.gob.es>
- http://ec.europa.eu/index_es.htm

NOTAS