Ítaca:

Innovación educativa y equidad

Secundaria

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Sesión	Tema	Fecha
1	**Las gafas de la equidad:** **aprender a mirar el mundo en que vivimos**	

Para comenzar a pensar:

¿Conoces a Linda Brown?

Linda Brown tenía que cruzar una vía de tren y luego tomar un autobús para llegar a su escuela de Topeka en Kansas. Era un trayecto largo y desangelado para una niña, sobre todo cuando oscurecía. Así que su padre decidió algo que ahora parecería muy lógico: inscribirla en un colegio más cercano a su casa. En septiembre de 1950, cuando Brown cursaba tercero de primaria, fue con su padre a matricularse al Sumner Elementary School. Ocurrió, sin embargo, lo que anticipaban: la escuela le denegó la inscripción porque allí solo estudiaban niños blancos y Brown era negra.

Brown, se dio de bruces con el racismo institucional reinante en Estados Unidos.

¿Sabes qué hizo Linda Brown?

Busca información sobre Linda Brown y explica en el aula:

- **¿Por qué es importante?**
- **¿Qué consiguió?**
- **¿Cómo lo hizo?**

Objetivos:

- **Conocer los conceptos que permiten analizar y entender las desigualdades.**
- **Reflexionar en torno a las desigualdades existentes.**

Queremos aproximarnos a los conceptos básicos que nos van a servir para nombrar, entender y reflexionar sobre la sociedad en la que vivimos.

Vamos a mirar a nuestro alrededor, a nuestras vidas y vamos a intentar analizarlas para detectar matices que muchas veces son invisibles. Vamos a ponernos unas gafas para la reflexión y para ver el mundo en que vivimos, porque es la única forma de construir el mundo que queremos.

Conceptos:

- **Principio de igualdad.**
- **Igualdad real – Igualdad formal.**
- **Equidad.**
- **Estereotipos y roles.**
- **Socialización.**
- **Desigualdad.**
- **Discriminación directa e indirecta.**

¿Qué es la igualdad?

La igualdad existe cuando se produce la misma estimación de la experiencia, conocimientos y valores de todas las personas, independientemente del sexo, las capacidades que tenga, su orientación, procedencia, color de piel o clase social. En este sentido hablamos de que hay igualdad para todas las personas cuando se aportan iguales oportunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural y para beneficiarse de los resultados, en igualdad de condiciones.

Para alcanzar la plena igualdad hay que combinar dos formas de igualdad:

- **igualdad formal:** es la afirmación de la igualdad de derechos entre todas las personas en las leyes y las normas públicas
- **igualdad real:** es la realización del principio de igualdad en las vidas de las personas.

Sería como pasar de la teoría a la práctica.

¿Consideras que en nuestra sociedad todas las personas tienen las mismas oportunidades?

La tasa de abandono escolar temprano es del 23,5%. Esta cifra duplica la media europea. El abandono en el alumnado gitano se sitúa en el 63,7% y en la población inmigrante es superior al 30%.

Sólo 1 joven inmigrante de cada 50 accede al Bachillerato

¿POR QUÉ?

El 82% del alumnado extranjero y el 93% de alumnado gitano se concentra en centros públicos.

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Pese a los esfuerzos realizados por la comunidad internacional, los gobiernos y las autoridades locales, el flagelo del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia persiste y sigue siendo causa de violaciones de los derechos humanos, sufrimientos, desventajas y violencia

Declaración y Programa de Acción de Durban, adoptados por consenso en la Conferencia Mundial contra el Racismo de 2001

El **racismo** es una ideología que discrimina a las personas por una supuesta pertenencia a un grupo, no tiene ninguna explicación biológica. Surge en sociedades en las que un grupo de personas genera unas ideas racistas para utilizarlas contra otro. Se han generado a los largo de la historia con fines diferentes pero todas tienen en común que asignan valores diferentes a cada raza o grupo, intentando argumentar la superioridad de un grupo sobre el resto para justificar así sus privilegios.

Las primeras ideas racistas aparecen en el periodo histórico del colonialismo y la esclavitud. En aquel momento, la creación del concepto de raza pretende legitimar la división entre personas blancas supuestamente "superiores" y personas negras etiquetadas como "inferiores", para mantener los privilegios de los grupos que ostentaban el poder en los ámbitos políticos y económicos. Desde el siglo XIX hasta la actualidad, el racismo ha tenido graves consecuencias en la historia de muchos países. El genocidio judío del nazismo alemán, el apartheid sudafricano o las discriminaciones que sufre el pueblo gitano en España son ejemplos de los riesgos que el racismo puede provocar en una sociedad. Por ello muchas personas como Linda Brown han dedicado sus vidas a explicarnos que no hay ningún motivo que pueda justificar las desigualdades.

Historia del racismo

Para comprender cómo aparecen las ideas racistas en nuestra sociedad es importante analizar el momento histórico en el que la estructura económica se organizaba en base a la esclavitud y la desigualdad social. Te recomendamos que veas este reportaje de la BBC y te preguntes si podemos transformar estas ideas para construir una sociedad más justa para todas las personas.

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

El racismo ha sido históricamente una bandera para justificar las empresas de expansión, conquista, colonización y dominación y ha marchado de la mano de la intolerancia, la injusticia y la violencia.

Rigoberta Menchú Tum. Dirigente indígena guatemalteca, premio Nobel de la Paz, cita realizada en el simposio "El problema del racismo en el umbral del siglo XXI"

Las actuales manifestaciones del racismo continúan generando importantes desigualdades sociales. Un ejemplo de estas nuevas formas de racismo es hablar de la inmigración como un problema, en lugar de entender los movimientos migratorios como una realidad de nuestro mundo.

La globalización económica ha provocado que la gente se mueva más por el mundo. Los movimientos de personas se producen por causas muy diferentes, desde el interés personal por conocer otros lugares, la necesidad de buscar empleo, los estudios, las amistades, el exilio político…

Como consecuencia de estos movimientos de personas, es muy habitual que hoy tengamos en nuestro entorno personas que proceden de otros países o que practican religiones diferentes a la nuestra. Esta diversidad genera un enriquecimiento cultural muy interesante y positivo, sin embargo también está dando lugar a la aparición de discursos racistas y xenófobos en nuestra sociedad ante los que tenemos que tener tolerancia cero y responder con la denuncia y el apoyo a las personas que los sufren a diario.

#QuienNoEsQuien

Te recomendamos ver la campaña, #QuienNoEsQuien de la **Red Acoge** que lanzó, con el objetivo de eliminar estereotipos racistas, que sufren miles de personas a causa de su etnia, creencias o color de piel. Además, Te animamos a que te preguntes cómo podemos transformar estas ideas.

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Los discursos racistas y xenófobos se crean a partir de **estereotipos.** Los estereotipos son imágenes simplificadas y compartidas por un grupo social. Los estereotipos atribuyen características construidas socialmente y a fuerza de repetirse se convierten en verdades indiscutibles, pueden parecer verosímiles pero suelen asociarse a prejuicios peyorativos que no tienen ninguna fundamentación real. Los estereotipos sobre la población extranjera, no se basan en la realidad sino en ideas racistas que pretenden justificar las desigualdades sociales. Algunos de estos prejuicios culpan a la población inmigrante de los problemas económicos o sociales de nuestra sociedad, como el paro o la deficiencia en la atención de servicios públicos. Estas creencias que se difunden generan discriminaciones que se detectan cuando se va a buscar un trabajo, se va a alquilar una vivienda o se realizan tramites en una entidad bancaria.

Soy español y soy negro

Para comprender algunos de los estereotipos racistas que existen en la actualidad te recomendamos leer este reportaje de ELPAIS y te preguntes si conoces más estereotipos y cómo podemos transformar estas ideas.

Los estereotipos no son innatos sino que requieren de un aprendizaje para transmitirse y perpetuarse y este proceso se denomina **socialización**, que consiste en la interiorización de un repertorio de normas, valores y formas de percibir la realidad.

Este aprendizaje se hace

- En la sociedad a través de la interacción diaria entre las personas
- En el grupo familiar
- En los grupos de pares con las amistades, compañeras/os de clase o de trabajo…
- A través de los medios de comunicación
- A través de las instituciones religiosas, estado, escuela…
- A través de las historias, cuentos, mitos, símbolos,… compartidos por todas las personas.

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

En nuestra socialización aprendemos que existe una **jerarquía**, es decir una valoración social distinta de cualidades atribuidos a los personas en función de sus características. A través de esta jerarquía se establecen, mantienen y perpetúan las **desigualdades**.

Las desigualdades son las diferencias de situación entre hombres y mujeres, grupos culturales, religiones, orientaciones sexuales, habilidades que derivan de los estereotipos. Las desigualdades se manifiestan en la sociedad a través de las discriminaciones.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer aprobada en 1979 por Naciones Unidas y ratificada por 187 estados, entre ellos España, define en su artículo 1 como "discriminación contra la mujer" toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Constitución Española en su artículo 14 recoge que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así mismo podemos distinguir dos tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, orientación, identidad cultural, religiosa, capacidad de manera menos favorable que otra en situación comparable . Un ejemplo sería que no te alquilen una casa por ser de nacionalidad extranjera.
- **Discriminación indirecta**: la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo, de una orientación sexual, grupo cultural, religión o capacidad en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados). Un ejemplo de discriminación indirecta sería la exigencia en una oferta de trabajo de una altura mínima de 1,80 para un puesto en el que esta altura no es necesaria, y al establecer este requisito se excluyen del proceso a la mayoría de las mujeres.

¿Qué imagen que transmiten los medios de comunicación sobre las personas migrantes y las diferentes religiones?

Trabajamos en grupos de 4 o 5 personas.

Elegimos un medio de comunicación por grupo. Por ejemplo un periódico.

Cada grupo deberá coger un medio diferente y analizar distintos días a lo largo de una semana.

¿Qué noticias protagonizan?

¿Qué información se aporta?

¿Encuentras diferencias?

Revista de Prensa Diaria

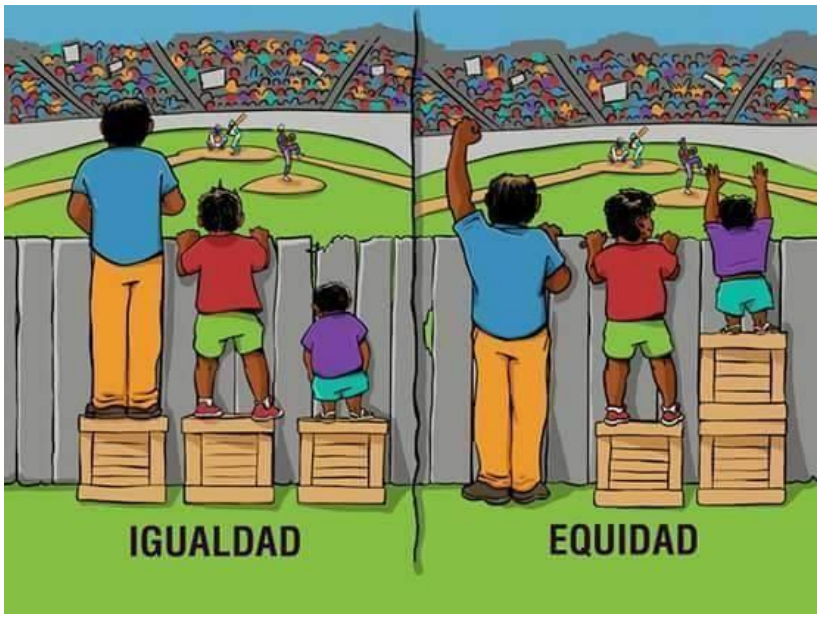
Una de las preocupaciones que SOS Racismo aborda es la de analizar la percepción y el conocimiento de las personas migrantes a través de una mejora de las informaciones relativas a éstas personas (on y off line).

La Revista de Prensa Diaria, es un boletín electrónico editado por Observatorio de la Diversidad, formado por Mugak – SOS Arrazakeria Gipuzkoa, el Centro de Documentación de SOS Racismo y XenoMedia, que recoge toda la información y opinión publicada en 23 diarios ubicados en el Estado español sobre inmigración, minorías etnoculturales, racismo y xenofobia.

Te recomendamos entrar en la web de Revista de Prensa Diaria de SOS Racismo y analices las noticias que recogen. Después queremos reflexionar si se transmiten estereotipos y cómo podemos transformar los estereotipos que se transmiten en los medios de comunicación.

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Para actuar frente a las discriminaciones es necesario promover acciones que garanticen la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta la diversidad de las personas. En este sentido creemos necesario conocer el término **equidad**.



En la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Pekín, 1995, hubo una acalorada discusión en torno a los conceptos de igualdad y equidad.

Las personas que defendieron el uso de la equidad coincidían en que, mientras la igualdad exigiría un trato idéntico para todas las persona la equidad permite trato diferente para cada persona dependiendo de sus necesidades. Según este planteamiento, creyeron que si se hablaba de equidad en vez de igualdad quedaría claro que lo que se pretendía no era una igualdad formal y androcéntrica, sino una igualdad real ya que la experiencia les había demostrado que la igualdad garantizada en las leyes y constituciones, no había dado los frutos esperados.

Todas las personas somos responsables de generar una sociedad más justa, por ello te animamos a no callar ante las injusticias y encontrar formas para participar en asociaciones y grupos que trabajen para defender los derechos humanos.

¿Te animas?

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Sesión	Tema	Fecha
2	**De Cenicienta a Crespúsculo:** **Rayos X de la equidad a la cultura juvenil**	

Para comenzar a pensar:

¿Qué muñeco es malo?

El "Doll test" es un experimento psicológico diseñado por Kenneth y Mammie Clark en los años 40 en los Estados Unidos para ver el nivel de marginación percibido por las niñas y niños debido a perjuicios.

El experimento ha sido realizo en varios países del mundo. Te recomendamos ver el video realizado por 11.11 Cambio Social como parte de la campaña "Racismo en México" y que reflexionemos en clase sobre:

¿Qué te ha llamado la atención?

¿Qué reacciones destacarías?

¿Cómo explicarías esas reacciones?

Objetivos:

- Analizar desde una perspectiva de equidad contenidos culturales infantiles y juveniles.
- Aplicar conceptos aprendidos sobre la equidad en el análisis.
- Conocer referentes culturales que promuevan la equidad.

Conceptos:

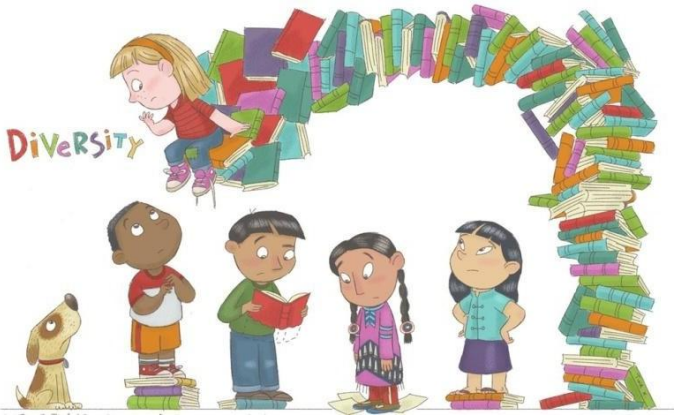
- Referentes.
- Cultura juvenil.
- Estereotipos.
- Ámbito público/privado.
- Identidad de género.
- Test Bechdel

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Piensa en tus cuentos:

¿Quiénes son sus protagonistas?

¿Existe diversidad?



Referentes

Chistes, viñetas, cuentos, comics, novelas, canciones o películas nos hacen reír y llorar, sus protagonistas son nuestros referentes, en muchas ocasiones les amamos y queremos ser como ellas y ellos, nos enseñan a soñar, a imaginar los mundos posibles que habitamos y que queremos crear, nos ayudan a nombrar emociones y construir relaciones.

Tanto la familia como la escuela utilizan esos productos culturales tanto para transmitir valores y moralejas como para entretener. Así pues, su influencia es constante y se asume con total naturalidad y normalidad. Lo que se representa construye **referente** y da valor mientras que lo que no se representa se acababa olvidando, no crea referente e incluso se llega a cuestionar su existencia.

Dada su importancia, los cuentos, las ilustraciones, las películas y canciones deberían mostrar a hombres y mujeres como seres humanos, con cualidades y defectos, limitaciones y potencialidades, sin privilegios por sexo, edad, clase social, religión, etnia, condición física, etc., por qué niños y niñas tienen el derecho a aprender desde pequeñas, que todas las personas son valerosas y tienen responsabilidades y derechos.

Para pensar:

Sólo el 14% de la población mundial es blanca.

Entonces, ¿por qué 84% de los libros infantiles tienen como protagonistas a niñas y niños blancos?

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

En la actualidad, las estanterías de libros infantiles y juveniles siguen demasiado alejadas de la realidad. Menos del 10% de los cuentos que se publican cada año son culturalmente diversos. Si echamos una mirada a la historia de la literatura nos encontramos con que siempre existieron escritoras e historias que reflejaban personajes que rompían con los roles sociales de género establecidos.

Novelas como *Mujercitas* de Louisa May Alcott publicada en 1868 refleja la situación de las mujeres en el Estados Unidos de la Guerra Civil y la visión que ellas tenían sobre los roles de género asignados y donde el personaje de Jo trata de pensar en algo más que la búsqueda de un marido. Dada su gran difusión y acogida, es un documento de gran valor que tuvo una gran influencia en muchas generaciones de niñas.

Celia de Elena Fortini, Matilda o Pipi Calzaslargas fueron también referentes femeninos en la literatura infantil y juvenil, personajes empoderantes que influyeron para hacer más libres a muchas generaciones de niñas.

Siempre han existido contenidos que han hablado de un mundo basado en la igualdad, sin embargo al igual que hoy en día no han sido los mayoritarios. En la actualidad, seguimos encontrando una gran falta de referentes femeninos, tanto de autoras como de personajes y tramas en los libros, dibujos y películas.

Las investigaciones que se han realizado sobre qué se representa en los productos culturales han subrayado que en su mayoría reflejan modelos desajustados que muestran sesgadamente ciertas características un tanto reduccionistas, a la vez que se eclipsan otras. En muchas producciones culturales se transmiten **roles discriminatorios** y se socializa en valores en base a **estereotipos**.

En la década de los noventa, casi un centenar de editores analizaron cuentos procedentes de Francia, Italia y España, llegando a la conclusión de que los referentes son mayoritariamente masculinos tanto en el título como en la ilustración de las cubiertas. Lo mismo sucede con sus protagonistas, con lo que se prima claramente una visión masculina del mundo.

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

¿Es visible la diversidad en cuentos, películas y música?

Los estudios que analizan la producción cultural, en los cuentos, películas y música consideran que se puede decir que en estos productos se discriminan de diferentes maneras:

Exclusión: **cuando la diversidad por sexo, edad, clase social, religión, etnia, condición física u orientación sexual existente en nuestra sociedad no está representada en proporción.**

Omisión: **cuando se le descarta, niega o rechaza la oportunidad de desenvolverse a personajes diversos por sexo, edad, clase social, religión, etnia, condición física u orientación sexual.**

Anonimato: **diríamos por fin que el contenido discrimina por anonimato cuando a los personajes no se les asigna un nombre propio.**

Subordinación: **haciendo referencia a los relatos en donde aparecen personajes dominantes y otras/os dominados/as, tomándose como indicadores las actividades y roles realizados: trabajo remunerado, puestos de responsabilidad, actividades domésticas, actividades intelectuales, etc., realizadas tanto por personajes masculinos y femeninos.**

Distorsión o degradación: **cuando a los personajes se les asignan características negativas y erradas, logrando que estos sean vistos de forma degradante.**

Speddy, el ratoncito, es el ESTEREOTIPO por antonomasia de la visión que se tenía de los mejicanos en Estados Unidos y en general de los sudamericanos: festivo, nada serio, vago y "pillo", transmitía la sensación de que los mejicanos no eran de fiar;

Cuando Dumbo es rechazado por los de su clase, se hace amigo de los cuervos que son representaciones del afroamericano como tipo de persona que toca jazz.

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

El mercado editorial infantil y juvenil en España es uno de los más potentes de Europa, con una facturación anual que supera los 300 millones de euros. Se editan cantidades importantes de autores contemporáneos españoles y extranjeros. Sin embargo, los cuentos clásicos se llevan la mayor parte de la manzana. Las historias infantiles suelen estar llenas de estereotipos. La Bella Durmiente, Cenicienta o Blancanieves colocan a las mujeres y a las niñas en una situación pasiva en la que el protagonista, generalmente masculino, tiene que realizar diversas actividades para salvarla. Apenas existen referentes sobre personas procedentes de diferentes culturas. La diversidad cultural esta escasamente representada y la diversidad funcional o por orientación sexual es inexistente.

Los cuentos infantiles, dibujos animados, películas y canciones hacen que estas creencias, ideas y prejuicios se transmitan y reproduzcan de generación, en generación contribuyendo de esta forma a darle continuidad a las relaciones de poder de un grupo sobre el otro.

Para pensar:

Menos del 10% de los cuentos que se publican cada año son culturalmente diversos

¿Por qué?

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Actividad

Observa las imágenes:

¿Conoces estos cuentos?

¿Cómo se llaman?

¿Quiénes y cómo son sus protagonistas?

¿Qué características tienen?

Ahora escoge tres cuentos clásicos diferentes a los que hemos presentado y haz este mismo análisis.

¿Existe diversidad cultural? ¿Observas estereotipos? ¿Por qué?

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Juguetes

¿Recuerdas el último catalago de juguetes que has visto?

Te animamos a escoger un catalogo y analizar cómo es:

¿Había juguetes para chicas?

¿Estaba la diversidad cultural presente?

A través de los juguetes niñas y niños imaginan historias y desarrollan habilidades. Es importante disponer de amplias opciones que permitan ensayar a niñas y niños alternativas para construir una sociedad más justa, solidaria e igualitaria.

En la sociedad actual, la infancia se alarga cada vez más. Pero, simultáneamente, objetos y actividades del mundo adulto se introducen más pronto en las vidas de la población infantil. Por ejemplo, muchas marcas de objetos propios del mundo adulto "se cuelan" en los catálogos de juguetes, como las réplicas de herramientas y máquinas de Bosch o Caterpillar. En general, el ocio, el juego y el consumo se solapan cada vez más, también para la población infantil, a la que se trata de introducir en los patrones de consumo lo antes posible.

Los juguetes forman parte de una potente industria. Sin embargo, los juguetes son mucho más que eso, son las baldosas en que nuestros niños y niñas apoyan su desarrollo. Por eso, es fundamental educar sin estereotipos y en un consumo responsable para que valoren adecuadamente el esfuerzo que conlleva cada compra, acepten un no por respuesta, discriminen qué partes son irreales en los anuncios publicitarios, valoren el contenido más que la marca o la apariencia y aprecien más el tiempo dedicado al juego y la creatividad que el objeto en sí.

Riley y el color rosa

Te recomendamos ver el video de **Riley y el color rosa** y reflexionar sobre los juguetes que tenemos. ¿Crees que Riley tiene razón sobre los juguetes? ¿Sucede eso en las jugueterías de tu barrio? ¿Cómo podemos transformar esas ideas?

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

La publicidad actual de juguetes tiene un carácter marcadamente sexista y muchos de los objetos que se dirigen a los niños fomentan la violencia, mientras que los dirigidos a niñas se reducen a la apariencia física y al cuidado.

Las secciones de los catálogos de juguetes y los anuncios dedicados a muñecas hablan directamente en femenino (“estoy deseando que juguemos juntas”), mientras que en el resto de los casos se utiliza un masculino que debemos intuir como neutro. Sin embargo, los niños también juegan con personajes antropomorfos de plástico. En este caso no se llaman muñecas sino figuras de acción, pero al igual que con otros juguetes, se pueden construir historias muy variadas que desarrollen las emociones.

Libertad para jugar

Te recomendamos ver la campaña, **‘Libertad para jugar’** que el Ayuntamiento de Madrid ha lanzado a favor de los juguetes no sexistas para fomentar la igualdad.

Pero los estereotipos de género no son los únicos. Hay una autentica ausencia de representación de la diversidad cultural en los juegos por ejemplo en los muñecos, las estanterías estén repletas de muñecos blancos, excepto algún que otro muñeco negro que pasa desapercibido. En muy pocos juguetes se hace el esfuerzo de ofertar muñecos que representen a distintas culturas.

Además de la ausencia, portales como Es Racismo aseguran que algunos juguetes siguen reproduciendo estereotipos racistas y clasistas en las propias actividades que representan, y como ejemplo Nancy "Doctora por el mundo" viene embalada en una caja en la que aparecen unos niños negros, algunos de ellos con la mano alzada pidiendo ayuda. Nancy es blanca. Aunque la idea de iniciar a la infancia en el mundo solidario es buena, es importante no reforzar estereotipos.

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Formatos nuevos, contenidos de siempre. La ausencia de equidad sigue de moda en la cultura juvenil

Cada generación ha consumido una serie de contenidos culturales diferentes en su formato pero no necesariamente muy diferentes en cuanto a la esencia de sus contenidos.

¿Estamos hablando entonces de Princesas y príncipes versión 2.0?

Una lectura de los bestsellers de la literatura juvenil nos muestra que los roles, estereotipos y prejuicios sexistas que se asocian a los distintos personajes, reales o de ficción, en muchos casos, colaboran en la construcción de un imaginario social donde la desigualdad, no solo no es combatida, sino que es legitimada, abonando así el camino para la aparición de las diferentes manifestaciones de la discriminación.

Fantasy es el nombre que recibe el género literario que engancha a miles de jóvenes, mezcla de misterio, mitología, terror y una buena dosis de amor romántico.

Sagas de libros como *Crepúsculo*, o *Cazadores de sombras*, con sus correspondientes adaptaciones al cine presentan historias trepidantes, sin embargo es fundamental ponernos las gafas moradas para analizar cómo son caracterizados sus personajes y las relaciones entre ellos y ellas para así, poder trabajar con las y los más jóvenes la mirada crítica y feminista que permita que la ficción nos haga reflexionar sobre la realidad cotidiana.

El amor en estas ficciones distópicas sigue siendo presentado como el ideal superior, como el *leitmotiv* de las tramas donde los personajes femeninos se construyen para la aceptación masculina. Así por ejemplo en la Saga Crepúsculo nos dejan frases como "Si vivieras para siempre ¿por qué morirías?" La respuesta parece el todopoderoso amor, igual que es el amor de Bella hacia el vampiro Edward Collen lo que hace que se aisle de todo su entorno y abandone a su familia, amigos y proyectos. Y aunque refuerza estereotipos, al ser una ficción del s.XXI, él parece que está preocupado porque ella esté bien, y como considera que es una mala influencia desperecé cayendo ella en una depresión que le lleva mucho tiempo superar, pero cuando Bella está a punto de mejorar el vuelve a presentarse. ¿No es esta una relación poco sana, donde hay bastante chantaje emocional y bastante desigualdad?

Cincuenta Sombras de Grey que a priori no es un libro destinado a un público adolescentes ha causado también furor en este rango de edad. La relación de sumisión y dominación, más que el reflejo de una relación de prácticas BDSM seguras y consensuadas, es una relación de dominación donde el abuso y la relación de control son caracterizados como parte de la relación de amor que Anastasia siente por el exitoso y poderoso Grey.

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Dentro del cine español un ejemplo de contenido audiovisual que normaliza la violencia de género es *3 metros sobre el cielo*. Esta adaptación del libro homónimo del italiano Federico Moccia nos presenta dos personajes principales cuya caracterización nos trae una ristra de tópicos machistas. El personaje de Hache, representa al guapo de barrio, con una actitud violenta y desafiante ante la vida justificada en su pasado. Babi, la protagonista principal es caracterizada como la chica buena, preocupada por el cuidado de su estética. Cuando ambos se conocen comienza una historia plagada de violencia y agresiones que se enmascara de amor romántico. Estas actitudes no son cuestionadas en ningún momento, lo que convierte la película en una legitimación de la violencia machista entre el público adolescente.

En un mundo dominado por internet, los contenidos que se visualizan a través, por ejemplo, del portal *Youtube*, los adolescentes no solo consumen, sino que también son protagonistas. Desde sus habitaciones los y las *youtubers* deciden hacer su vida pública y son conocidos por una multitud de adolescentes. En la web menoresenred.com apuntan que aunque el medio puede ser novedoso, el fenómeno no es novedoso en su esencia ya que los contenidos banales pero virales se han dado siempre.

Si miramos este fenómeno con perspectiva en seguida nos topamos grandes estereotipos que reproducen la división sexual de gustos y ocupaciones. Ellas hablan de belleza, maquillaje o trucos de moda. Patry Jordán y su canal secretosdechicasVIP cuenta con casi tres millones de seguidores. Hay pocos estudios que analicen el consumo de estos productos culturales con una variable de género pero los pocos datos disponibles, fundamentalmente información procedente del mundo del márketing, apuntan a que las adolescentes consumen este tipo de contenidos seguidos por los videos de humor y entretenimiento y en tercer lugar videojuegos y música. Entre los adolescentes en cambio, los contenidos de videojuegos son claramente los más populares.

Herramientas y alternativas que construyen equidad y visibilizan diversidad

Es fundamental generar herramientas que puedan ser aplicadas a todo tipo de contenidos culturales para detectar aquellos elementos que alimentan y son el caldo de cultivo de la discriminación. La importancia no radica pues en el medio. Ya sea en los libros, el cine, la televisión o en internet, tener referentes diversos, fuertes y autónomos o personajes masculinos que cuestionen la masculinidad hegemónica así como modelos de relación que se alejen de la dominación, el control y la objetivización de las mujeres, genera un universo simbólico fundamental para prevenir y erradicar el racismo, la lgtbifobia, el machismo y el sexismo y de este modo, prevenir la violencia.

¿Conoces el test de Bechdel?

Este test fue elaborado para reflexionar sobre la presencia de mujeres en películas y series televisivas. Para superar el test debes cumplir los siguientes requisitos:

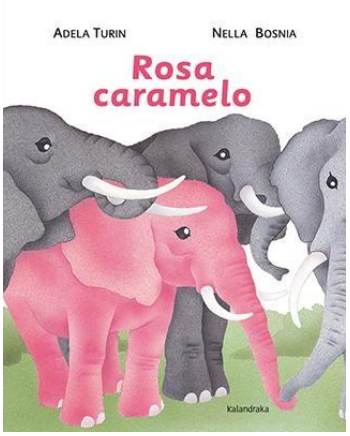
1. En la película salen al menos dos personajes femeninos.
2. Dichos personajes se hablan la una a la otra en algún momento.
3. Dicha conversación tiene que tratar de algo más que no sea un hombre (no limitado a relaciones románticas, por ejemplo dos hermanas hablando de su padre no pasa el test).

Una variante exige que, además, las dos mujeres sean personajes con nombre.

Estas tres simples reglas, si se aplicasen a la inversa, es decir, a los hombres, darían como resultado que la práctica totalidad de las películas estrenadas cumplen el requisito para los hombres; por el contrario, si se aplica según su diseño original, resulta sorprendente la cantidad de películas que no pasan el test.

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

La búsqueda de otros referentes ha sido una preocupación constante. Así Adela Turín y la ilustradora Nella Bosnia, comenzaron a crear a partir de los años 70, ***A favor de las niñas.*** Una gran colección de cuentos para trabajar el tema del sexismo y patriarcado en las familias. *Rosa Caramelo* (1975), la historia de una elefanta, Margarita, que no consigue ser como el resto. A través de la historia se tratan cuestiones como el culto a la imagen o la promoción de la igualdad. Otros libros de esta colección son *Arturo y Clementina* (1976) o *La historia de los bonobos con gafas* (1976).



"Érase dos veces" es una colección que nos permite disfrutar de grandes clásicos contados hoy. Si alguna vez te has preguntado ¿cómo serían hoy en día Caperucita Roja o la Sirenita y que valores promoverían? Esta colección es una posible respuesta. Estupendos para trabajar la coeducación y la corresponsabilidad. "Érase dos veces" es una segunda oportunidad para cuentos de siempre. Belen y Pablo, al tener peques, comenzaron a plantearse lo que se les lee antes de ir a dormir. Se saltaban tantas partes y tapaban tantas ilustraciones, que al final decidieron no leérselos. Bueno, en realidad pensaron en reescribirlos, ilustrarlos y editarlos. Pasaron de príncipes valientes y princesas sumisas, de brujas malas, de lobos aterradores y de niños abandonados en el bosque. Su versión es más coeducativa, más corresponsable y más igualitaria. Han mantenido la magia, la fantasía, pero prescindido de la violencia, el sexismo, la desigualdad y el culto a la belleza.

Con el mismo interés la cooperativa de género y comunicación Pandora Mirabilia creó ***Un cuento propio. Historias para escuchar, heroínas por descubrir.*** Discos con relatos infantiles no sexistas que cuentan, acompañados de música, la historia de mujeres aventureras, creadoras y atrevidas que la historia oficial ha dejado de lado.

En este sentido, dos novelistas norteamericanas, Ellen Oh y Lamar Giles, crearon en 2014 el movimiento **'We Need Diverse Books'** (Necesitamos libros diversos) para llamar la atención sobre la falta de personajes con distintos colores, acentos, sexos y capacidades.

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Las y los nuevos creadores abordan otro tipo de temas relacionados con los valores que deben predominar en nuestra sociedad, como la solidaridad, el medio ambiente, el respeto al otro o la amistad.

En la literatura juvenil el betseller, *Los Juegos del Hambre*, adaptación del libro de Koushun Takami, presenta personajes y tramas distintas y empoderantes. La saga tiene una fuerte carga política de denuncia donde Katnis Everdeeen, la protagonista, es presentada como una mujer fuerte, símbolo de la resistencia en los Distritos.

Youtube puede ser también una gran fuente de referentes positivos para muchos y muchas adolescentes.

Por ejemplo para los chicos y chicas que empiezan a sentir deseos por personas de su mismo género o para adolescentes que se cuestionan su identidad de género.

En la red buscan y encuentran referentes, recursos, consejos o simplemente saber que no están solos y solas en el mundo. Así comenzaron sus canales MissBlackGlamour, Ramia, Mad4You o Yelow Melow ya ahora son referentes que contribuyen a luchar con sus reflexiones contra la discriminación.

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Actividad

Visibles

Novelas, canciones o películas nos hacen reír y llorar, nos enseñan a soñar, a imaginar mundos posibles, nos muestran referentes y nos ayudan a nombrar emociones y construir relaciones.

¿Organizamos una campaña para mostrar referentes que reflejen diversidad y pluralidad que somos?

1.- TRABAJAMOS EN GRUPO: Nos repartirnos en grupo de cuatro o cinco personas.

2.- INFORMACIÓN:
Buscamos información de calidad sobre referentes que muestren la diversidad que somos por cultura, orientación sexual, identidad de género de cuentos, canciones, películas o novelas. Podemos consultar en internet.

2.- LLUVIA DE IDEAS:
En clase, cada grupo expone la información que ha recopilado. ¿Qué cuentos existen? ¿Qué novelas nos habla de personajes rompen estereotipos? ¿Qué película hablan sobre la diversidad y podemos ver? ¿Sería posible hacer un mural para dar visibilidad?

3.- EL ACUERDO:
Toda la clase decide que vamos hacer: exposición, película o charla.

Mad4Yu

4.- LISTADO DE TAREAS:
Concretamos las tareas que son necesarias para organizar la acción, por ejemplo:

- Conseguir materiales, película.
- Contactar con la organización.
- Hacer un cartel.
- Difundirlo en el centro
- Preparar preguntas para el debate

¿Se nos ha olvidado alguna tarea? ¿Se te ocurre alguna?

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Sesión	Tema	Fecha
3	**Del patio del insti al libro de texto:** **OMG!!! ¿Aprendemos en equidad?**	

Para comenzar a pensar:

¿Qué historia aprendemos?

Chimamanda Ngozi Adichie nació en 1977 en Nigeria. A los diecinueve años consiguió una beca para estudiar comunicación y ciencias políticas en Filadelfia. Ha publicado varias novelas y ensayos como *Todos deberíamos ser feministas*. Vive entre Nigeria y Estados Unidos y su primer TEDx Talk fue *El peligro de la historia única*, te recomendamos que veas este emotivo discurso que han visto más de tres millones de personas. Con rotundidad y calidez, la autora reivindica la riqueza de la infinitud de historias que nos conforman.

¿Por qué es peligroso conocer una única historia?

Reflexiona en el aula:

- ¿Has pensado alguna vez sobre los contenidos que aprenden en las aulas?
- ¿Transmiten los contenidos la diversidad de la sociedad en la que vivimos?
- ¿Esta presente la diversidad cultural en libros de texto de historia?

Objetivos:

- Reflexionar sobre la presencia, visibilidad e igualdad de oportunidades de la diversidad en nuestras escuelas.
- Aplicar conceptos aprendidos sobre la equidad en el análisis.

Conceptos:

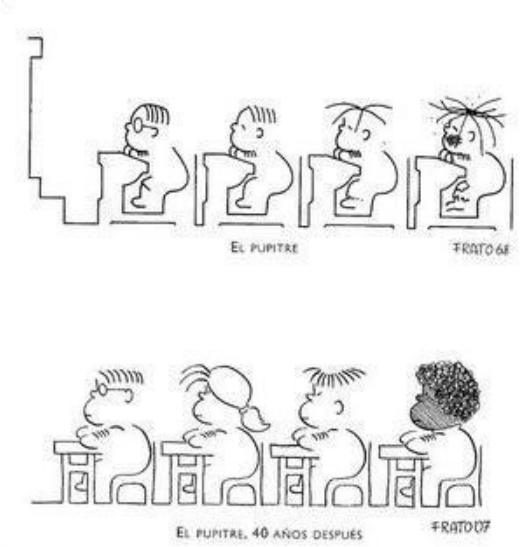
- **Currículum oculto**
- **Segregación vertical**.
- **Androcentrismo en la ciencia.**
- **Jerarquización androcéntrica.**
- **Sesgos de género y cultural.**

¿Aprendemos en equidad?

Podemos pensar que la escuela es un lugar donde se ha conseguido la **igualdad formal**. En la ordenación educativa no se hacen distinciones entre saberes o entre las actividades que deben realizar las personas que formamos parte de nuestra sociedad. Sin embargo, investigaciones y estudios sobre la atención de la diversidad nos muestran que la igualdad **no** es **real**, de modo, que en la práctica se siguen manteniendo muchas formas de discriminación que están aceptadas porque se consideran «normales».

En consecuencia varios estudios han analizado el **currículum oculto**, es decir, las pautas de carácter no formal que se transmiten en la práctica escolar. Los trabajos realizados para detectar las formas de discriminación que todavía subsisten en la educación formal han destacado fundamentalmente que existe un reto con respecto a:

1. Los espacios de poder y toma de decisión.
2. El androcentrismo en los conocimientos.
3. Los libros de texto y las lecturas infantiles.
4. El lenguaje.
5. La interacción escolar.
6. La elección de las formaciones.
7. Los espacios.



Francesco Tonucci es también conocido por el seudónimo "Frato", él es un pensador, psicopedagogo y dibujante italiano que trabajado e investiga para garantizar la gestión de la diversidad en las aulas.

Esta viñeta se llama:

El pupitre 40 años después

¿Qué observas?

¿Qué diferencias ves entre el 1968 y el 2008?

¿Crees que refleja la realidad?

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

1.- Los espacios de poder y toma de decisión.

La enseñanza es uno de los sectores sociales más feminizados. Sin embargo, a pesar de ser mayoritariamente mujeres, sus posiciones en la estructura educativa se concentran en los puestos más bajos, con menor responsabilidad y salario.

En los escalafones más altos se refiere a la progresiva disminución de mujeres en los escalafones más altos de la trayectoria académica y de gestión. Es un hecho que la proporción de profesoras disminuye a medida que aumentan la edad del alumnado y el prestigio social de cada ciclo escolar. A este fenómeno se le llama **segregación vertical**.

Para pensar:

Consejo Escolar del Estado

El **Consejo Escolar del Estado** es el órgano de **participación** de los sectores más directamente relacionados con el mundo educativo. Su ámbito se extiende a todo el Estado y desarrolla una **labor consultiva**, de asesoramiento y propuesta al Gobierno en relación con los distintos aspectos del sistema educativo.

Sus integrantes dictaminan los **proyectos de normas** en materia educativa, que tengan que ser aprobados por el Parlamento, el Gobierno o por el titular del Ministerio de Educación. Asimismo, aprueba para cada curso escolar el **Informe sobre el estado del sistema educativo**, donde se incluyen las propuestas de mejora de la educación que alcancen el respaldo de sus miembros.

Busca en internet la composición Comisión Permanente Consejo Escolar del Estado

¿Quiénes participan?

¿Cuántos hombres y cauantas mujeres?

¿Refleja la diversidad cultural presente en nuestra sociedad?

2.- El androcentrismo y etnocentrismo en los conocimientos

La educación tiene por objetivo transmitir los conocimientos y saberes acumulados a lo largo de la historia para dar respuesta a las necesidades que la sociedad se plantea. En consecuencia, selecciona unos y rechaza otros, conformando el currículum o programa escolar.

Analizando el currículum o programa escolar, diferentes investigaciones llegan a la conclusión:

- **Gran ausencia de referencias a las aportaciones que han hecho las mujeres y las personas lgtbi, o personas procedentes de diferentes culturas.**
- **Falta de atención a los aspectos culturales que pueden ser de interés para ellas.**
- **Frecuentes afirmaciones en base a estereotipos y prejuicios sobre las mujeres o personas procedentes de diferentes culturas.**

Estas ausencias y prejuicios implican una grave amputación de la historia de la humanidad y un vacío importante en el discurso científico. A partir de este contexto de análisis, se utiliza la expresión **androcentrismo y etnocentrismo en la ciencia** para explicar que, en su mayor parte, los conocimientos actuales se construyen desde un punto de vista concreto, punto de vista que se convierte en medida de todas las cosas.

Las consecuencias del carácter androcéntrico y etnocentrico de la ciencia sobre el saber transmitido en la escuela son diversas:

- La herencia cultural excluye el sexo femenino, a las personas LGTBI o diversidad cultural del saber en general, y no muestra ejemplos de personas que hayan contribuido a mejorar las condiciones de la vida colectiva.
- Los niños y los jóvenes pueden identificarse con héroes, guerreros, sabios o los artistas, sin embargo las niñas y las jóvenes difícilmente encuentran precedentes de mujeres que les proporcionen un estímulo similar. Tampoco las personas lgtbi o las personas de diferentes culturas.

Marina Subirats, destaca la **jerarquización androcéntrica** de los saberes en el currículum escolar.

De modo que se juzgan como importantes e indispensables para la vida adulta materias como matemáticas, historia o lenguaje y, sin embargo, no se considera imprescindible que niñas y niños aprendan a cuidar a una persona, a preparar la comida o a atender a las necesidades cotidianas.

Parece ser que estas tareas no requieren unos conocimientos de los cuales deba ocuparse la escuela, porque no se les atribuye la categoría de un saber fundamental.

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

En la unificación de currículums para niños y niñas se perdió el aprendizaje de unos conocimientos y actividades que, por ser antaño exclusivos de la educación de las niñas, se han desvalorizado hasta el punto de desaparecer por completo del currículum de la escuela mixta. Es muy importante la revalorización de estas actividades que afectan a necesidades básicas, tanto de los hombres como de las mujeres, para que unos y otras encuentren un mayor equilibrio en el reparto de las dependencias y de las autonomías personales.

La crítica del androcentrismo del conocimiento supone una larga tarea de análisis y revisión. Se ha iniciado una crítica de los **sesgos de género y culturales** en la filosofía, la historia, la psicología, la economía, la literatura, etc. y, por lo tanto, empiezan a existir las condiciones para poder avanzar en un conocimiento no androcéntrico.

En este sentido y con respecto a la orientación sexual las investigaciones realizadas observan que:

1. La herencia cultural excluye a las personas lgtbqi del saber en general, y no muestran ejemplos de personas lgtbqi que hayan contribuido a mejorar las condiciones de la vida colectiva.
2. Las personas heterosexuales pueden identificarse con modelos de relación o familias, sin embargo las personas lgtbqi no encuentran precedentes que les proporcionen un estímulo similar.

Tener **referentes** positivos sobre la diversidad afectiva- sexual y de género existente en nuestra sociedad facilita valorarlo como "normal" y poder contarlo a la familia, el grupo de iguales, en la escuela y al resto de la sociedad con la "normalidad" que debe ser tratado. Las y los jóvenes que tienen referentes directos de personas lgtbqi tienen actitudes mucho más abiertas y respetuosas con esa realidad.

Adelina Jiménez Jiménez nació en Huesca en abril de 1947. Es la primera maestra gitana y ha ejercido durante 34 años.

¿En los contenidos, has estudiado a personas gitanas?

¿Puedes buscar tres personas gitanas que hayan contribuido al avance de la sociedad?

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

3.- Los libros de texto y las lecturas infantiles

Los libros utilizados para el aprendizaje escolar legitiman, mediante el relato y la imagen los modelos a seguir. Las frases y las imágenes de los estereotipos más criticados han ido desapareciendo. Sin embargo, varios estudios sobre los libros de texto utilizados en las escuelas muestran que en ellos se mantiene un grado alto de discriminación. Las mujeres apenas aparecen y muchas veces las presentaciones que se hacen de mujeres y hombres refuerzan los **estereotipos de género, culturales y religiosos**. Como ocurren con las mujeres también ocurre como con las religiones o otras culturas.

Es importante preguntarse, como ya hizo M. Apple en 1993 ¿de quién es el conocimiento que tiene más valor? y seguimos comprobando que los libros de texto ponen en valor la experiencia o capital cultural de los grupos sociales dominantes que han ocupado históricamente las estructuras de poder.

En los libros de texto las enseñanzas siguen ancladas en un etnocentrismo y eurocentrismo que no transmiten la ciudadanía plural que en la actualidad es Europa. En las investigaciones que se realizan en esta materia se destaca que el islam y al-Ándalus son tratados en los libros de texto cómo un paréntesis en nuestra historia y no forman parte de la construcción de la identidad española.

De igual manera el empleo de expresiones como “oleada” para referirnos a las migraciones tienen un tinte peyorativo que es necesario abandonar, así como la visión utilitarista de las migraciones por la que lo que se resalta es la contribución a la sociedad receptora como mano de obra o como potenciadora del aumento de la natalidad.

El androcentrismo del texto se expresaba además en la **exclusión de temas muy vinculados a la vida de las mujeres** -como los sistemas de parentesco- que han tenido un papel importantísimo en la historia de las civilizaciones.

Así mismo en materia lgtbi, a pesar de que la legislación educativa aboga por la igualdad en los curriculums académicos, las orientaciones sexuales lgtbqi no son nombradas y los referentes que se crean son heterosexuales. Las relaciones y familias que se muestran están formadas por hombre y mujer y no se muestra la diversidad existente en nuestra sociedad. Cuando en los contenidos aparecen personajes como Da Vinci o García Lorca no se nombra de modo que puedan ser referentes.

TEST PARA UNA CLASE MÁS COEDUCATIVA.

¿Conoces el test de Bechel? Este test fue elaborado para reflexionar sobre la presencia de mujeres en películas y series televisivas, ahora os proponemos un sencillo test para reflexionar sobre la presencia de mujeres en los contenidos del curriculum y en los libros de texto.

1.- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres aparecen en el curriculum y en los libros de texto de la asignatura que das?

a) 50% hombres y 50% mujeres

b) 70% hombres 30% mujeres

c) Menos del 30% son mujeres

2.- Las mujeres que aparecen ¿cómo son nombradas?

a) Con nombre y apellidos y son protagonistas de la historia narrada.

b) En términos genéricos como “las mujeres”.

c) En relación a sus padres, maridos o compañeros, y hermanos o familiares.

3.- ¿En qué sección del tema a estudiar aparecen las mujeres?

a) Dentro de la narración principal, como personajes importantes

b) En una sección a parte (sociedad, cultura etc.)

c) No aparecen.

4- Cuando se habla de los distintos estratos sociales ¿se hace una diferencia por género en sus actividades?

a) Si, se especifica el papel de las mujeres campesinas, migrantes, nobles etc

b) No, las mujeres son un grupo más al lado de los campesinos, migrantes, nobles etc

c) No, no se nombra a las mujeres.

5.- ¿Hay una explicación de las causas de la posición diferente entre hombres y mujeres en la sociedad?

a) Si, en el texto se explican los roles diferenciados y la estructura patriarcal de la sociedad.

b) No se profundiza pero permite entender la desigualdad entre los géneros.

c) No, la posición diferenciada y desigual no se cuestiona.

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Resuelve el siguiente acertijo:

García tenía un hermano. El hermano de García se murió. Sin embargo, el hombre que murió nunca tuvo un hermano.

4.- El lenguaje

El lenguaje refleja los valores de la sociedad que lo habla. Es capaz de condicionar, reforzar, ampliar o limitar la imaginación, la sexualidad, el desarrollo sociocultural, la forma de pensar y de sentir. En el proceso de socialización, el lenguaje se utiliza para transmitir y consolidar el modelo de sociedad que queremos.

El análisis de los textos educativos pone en evidencia lo no nombrado, lo excluido, lo discriminado. La escuela utiliza constantemente el lenguaje oral y escrito como vehículo de transmisión de los saberes y normas sociales.

En nuestro mundo como hemos visto existen discriminaciones, y algunas formas sexistas y racistas del lenguaje se inscriben directamente en la práctica docente y suponen una exclusión sistemática. En concreto, el **uso del masculino como genérico** para designar colectivos que incluyen a personas de ambos sexos, incluso cuando la mayoría de estas personas son mujeres o niñas, o cuando en el grupo hay únicamente un varón. En este caso, el uso y abuso del masculino tienen un efecto claro sobre el colectivo: **silenciar la diferenciación sexual e ignorar la presencia y especialidad de personas del otro sexo, contribuyendo a diluir la identidad femenina**. Esta práctica, por otra parte, es muy común en los textos pedagógicos de formación del profesorado, en los cuales se utiliza exclusiva y sistemáticamente el niño o los niños para hacer referencia a la educación de niños y niñas.

Las formas sexistas del lenguaje estudiadas hacen también referencia a otros fenómenos, como **el prejuicio sexista en determinados significados del léxico**. Así, algunos términos en la forma femenina tienen unas connotaciones negativas no presentes en la masculina: el ejemplo clásico, **«hombre público» y «mujer pública»**, da una idea clara de esta connotación negativa que puede encontrarse en muchas otras expresiones; se asimila cualquier actividad de una mujer que no esté relacionada con el «hogar» a una forma más o menos velada de prostitución o descaro.

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Otra manifestación del sexismo en el lenguaje consiste en **atribuir profesiones exclusivamente o varones o mujeres, limitando así las perspectivas de acceso a las personas del otro sexo**. La mayoría de profesiones prestigiosas adopta formas de expresión que hacen suponer que son propias de los hombres; sólo en estos últimos años se han empezado a utilizar términos como «abogada», «arquitecta», «ministra»... que, sin embargo, continúan siendo chocantes por el peso que tiene todavía la normativa de uso anterior.

En concreto, la **invisibilidad, la diversidad sexual**. Esta práctica es muy común en los textos pedagógicos, en los cuales se utiliza exclusiva y sistemáticamente la visibilidad de la orientación heterosexual.

Las formas heteronormativas del lenguaje estudiadas hacen también referencia a otros fenómenos, como que la **orientación sexual homosexual** sea utilizada como **insulto** o desde el estigma.

El lenguaje que normalmente se utiliza para hablar sobre diversidad sexual es en **3° persona**. Al hablar de cualquier tema en general, cuando no se quiere personalizar, la forma verbal correcta a utilizar es la tercera persona, tanto del singular como el plural. Estudios realizados por organizaciones lgtbqi destacan que en los discursos que se realizan sobre diversidad sexual no se asumen opiniones y actitudes como propias.

En la lengua española existen montones de expresiones idiomáticas que reproducen el racismo. Ponemos dos campañas de ejemplo:

Borremos el racismo del lenguaje, es una campaña uruguaya que con personas famosas que piden eliminar a la RAE expresiones tradicionales del lenguaje castellano que resultan ofensivas hacia las personas negras.

#YoNoSoyTrapacero fue una campaña de Secretariado Gitano de sensibilización y reivindicación contra la **Real Academia Española** (RAE) por considerar que esta institución contribuye a mantener y reforzar la imagen social negativa de de las personas gitanas.

UGT FSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

¿Despues de ver los videos recomendados se te ocurren expresiones que escuches en tu aula que no sean adecuadas?

5. La interacción escolar

El sistema educativo no sólo transmite y evalúa el aprendizaje de las nociones culturales aceptadas y establecidas, es decir, todo aquello que constituye el currículum oficial, sino que también transmite, a través de la interacción entre el personal docente y alumnado, un conjunto de normas y pautas de comportamiento y de relación muy importantes en la modelación de actitudes posteriores que configuran un aprendizaje paralelo.

Algunas de estas pautas y normas están explícitas en el sistema escolar. Y, por tanto, aparentemente afectan por igual a unos y otras. Sin embargo, existen una serie de nociones y pautas no explícitas que influyen decisivamente sobre la autovaloración de niños y niñas en las opciones y actitudes que van tomando a lo largo de su educación y en los resultados finales; es lo que se ha denominado el **currículum oculto**.

Es preciso, también señalar la existencia de prejuicios sobre las aptitudes y capacidades. Es frecuente oír decir a las y los docentes que las niñas están más dotadas para el lenguaje, mientras que los niños lo están para las matemáticas o hacer valoraciones de nacionalidades como si se tratara de un todo. Siendo sabido que las expectativas diferentes ante las y los alumnos generan resultados diferentes.

¿Cómo se dirigen los docentes a los alumnos y alumnas? ¿Cuáles son las imágenes que tienen de unos y otras? ¿Cómo valoran sus actividades y actitudes?

El análisis de la interacción en el aula ha sido uno de los métodos utilizados para estudiar el currículum oculto que se transmite en la práctica escolar. Desde las primeras investigaciones llevadas a cabo en los cincuenta y completadas posteriormente por numerosos estudios, se han confirmado que los docentes, hombres y mujeres, dedican más atención al comportamiento de los niños, les hacen más preguntas, les dan más indicaciones para trabajar, les hacen más críticas y les riñen más.

¿Por qué razón existe esa diferencia de trato las aulas entre niñas y niños?

Una de las posibles explicaciones se podría hallar en que las y los docentes se adaptan al propio comportamiento de los alumnos y alumnas: puesto que también se ha comprobado que los niños son más variables en su conducta que las niñas, los y las docentes deben estar más pendientes de ellos y han de controlarlos más. Otra hipótesis apunta a la supuesta tendencia de las niñas a distraerse más que los niños. Pero estas explicaciones, que podrían resultar convincentes al comprobar una mayor interacción con los alumnos más retrasados, dejan de serlo cuando se demuestra que esta interacción mayor se mantiene también con los niños más avanzados del grupo. Por otra parte, si el comportamiento más conflictivo de los niños puede explicar que los maestros y maestras les riñan más, también se ha comprobado que la atención que les prestan sigue siendo más elevada en cuestiones relativas a trabajo escolar, sobre el cual la iniciativa del docente es mucho mayor.

¿Cómo responden las niñas a la menor interacción que se establece con ellas en las aulas?

La investigación realizada muestra que las niñas adoptan actitudes de pasividad creciente cuando a ellas también se les habla menos y, contrariamente, aumenta notablemente su participación cuando son estimuladas en la misma medida que los niños. Hacen menos referencia, ante el colectivo, a sus experiencias personales vividas fuera del ámbito escolar, probablemente como consecuencia de la interiorización de un papel secundario que las lleva a sentirse poco importantes. En conjunto, adoptan el papel pasivo que se les asigna frente al papel activo otorgado a los niños, dejando que éstos ocupen los espacios centrales en los patios y en las aulas, que impongan sus juegos, e interviniendo lo imprescindible en todas las situaciones abiertas como, por ejemplo, las asambleas.

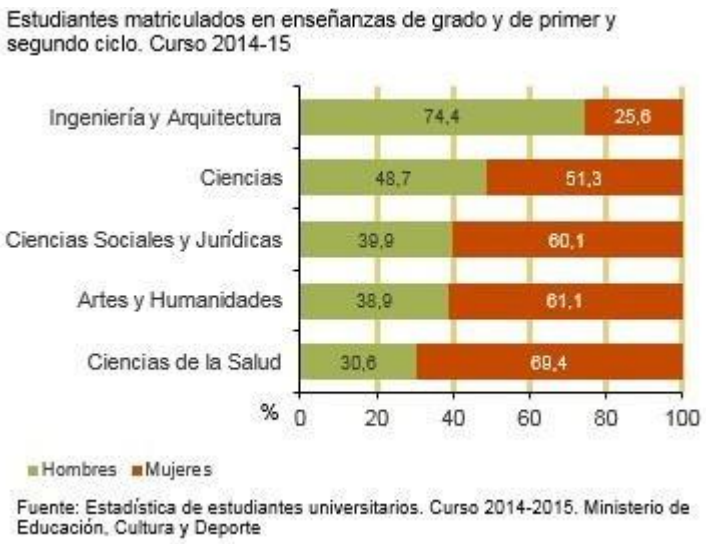
La explicación más plausible de la persistente menor interacción con las niñas y las jóvenes en las aulas es que se siguen transmitiendo los patrones culturales de las conductas asignadas tradicionalmente a hombres y mujeres, aunque con un importante matiz: la generalización de la escuela mixta y la creciente importancia de la educación formal en la determinación de la futura posición social de los individuos han conducido a enfatizar los valores que antes eran considerados exclusivamente como masculinos. Esto no se explicita abiertamente, pero la competitividad, la agresividad, el deseo de destacar y de ser el primero, la indiferencia ante las dificultades o los problemas de los compañeros son, de hecho, comportamientos cada vez más valorados en el sistema educativo, porque son rasgos que definen la personalidad propia de los triunfadores y los adecuados, por tanto, al tipo de individuos que en este momento más valora el sistema productivo. Las actitudes y los comportamientos vistos como propios de las niñas y de las mujeres tienen actualmente menos valor en la escuela.

Sus actitudes aparentemente positivas son en realidad consideradas como un signo de falta de personalidad, de docilidad. Ello no significa que se las estimule a portarse mal. En una niña, un comportamiento conflictivo es mucho menos tolerado que en un niño y recibe a menudo

sanciones más duras. Esta distinta valoración, negativa para las niñas y positiva para los niños, se repite en relación a la pulcritud en el trabajo, la curiosidad por las cosas y las personas, ejemplos a través de los cuales queda claro que hay mucha diferencia entre lo que la escuela presenta como valor positivo y lo que realmente valora como tal. El orden genérico implícito es jerárquico.

6.- La elección de las formaciones

En la elección de formación se observan grandes diferencias según el sexo. Según datos del Ministerio de Educación hay carreras que son elegidas prácticamente al 50% tanto por hombres como por mujeres (Matemáticas o Geología) mientras que, existen otras muy polarizadas en función del género, es el caso, por ejemplo, de carreras técnicas (presencia mayoritaria de hombres) o de carreras relacionadas con profesiones de ayuda o educación como Pedagogía, Enfermería o Educación Social (presencia mayoritaria de mujeres).



Fuente: Estadística de estudiantes universitarios. Curso 2014-2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

La concentración de mujeres y hombres, respectivamente, en campos diferentes del conocimiento y la actividad profesional es llamada segregación horizontal. Está relacionado con los roles y estereotipos de género y, por lo tanto, no se trata de algo natural sino que responde a convenciones sociales.

7.- El patio del colegio

Niñas y niños utilizan el espacio de recreo de manera muy diferente, algo de lo que cualquier puede percatarse:

- Extensión del espacio: los niños ocupan áreas mucho mayores que las niñas.
- Calidad del espacio: las niñas utilizan espacios más marginales y carentes de una identificación, mientras que los niños ocupan lugares más centrales.

Las actividades realizadas en cada espacio son, en consecuencia, valoradas de diferente forma:

- Los niños dedican su tiempo de recreo a actividades socialmente valoradas, como el deporte y, de manera particular, el fútbol.
- Las niñas pasan su tiempo de recreo repartido en una mayor variedad de actividades que no están tan valoradas y que se clasifican como pasatiempos o entretenimientos (saltar a la goma, jugar a cromos, bailar, patinar, hablar).

El uso del espacio está condicionado básicamente por dos elementos:

- La diferente socialización y educación que mujeres y hombres reciben desde que nacen. Así, a los hombres se les anima a moverse más, a ocupar más espacio y a realizar actividades que requieren más movimiento. Por el contrario, a las mujeres se las incita a ser más pasivas, menos agresivas y a realizar actividades que no requieran mucho movimiento o esfuerzo físico. Todo ello también condiciona el desarrollo de sus capacidades y su comportamiento.

- La manera en la que está diseñado el espacio. Si el espacio del recreo está ocupado en su mayoría por un campo de fútbol, lo limitamos a un tipo de actividad realizada mayoritariamente por los niños. Además, al dar al fútbol tal centralidad, se dejan de valorar otras actividades (por ejemplo, las que realizan las niñas) y se excluye a las niñas de un espacio socialmente muy valorado.

Red de patios inclusivos y sostenibles

¿Qué ocurre si nos fijamos en los usos que hacen niñas y niños de un patio infantil? Una observación atenta nos mostrará que el espacio no es neutral, sino que está atravesado por diferencias de género, de etnia o de nivel socio-económico. Para cambiar esta situación, Pandora Mirabilia emprendió un proceso participativo en dos colegios del centro de Madrid, el CEIP Nuestra Señora de la Paloma y el CEIP Santa María, para hacer un diagnóstico y una transformación del espacio del patio. El proyecto, que se desarrolló a lo largo de 2017, se hizo en colaboración con PEZ Arquitectos y Col·lectiu Punt 6.

Actividad 1

Diagnostico de equidad del centro

1.- Vamos a trabajar en grupos para realizar un diagnostico sobre la equidad en el centro educativo:

Necesitamos que los grupos trabajen las siguientes materias:

1. Los espacios de poder y toma de decisión.
2. El androcentrismo en los conocimientos.
3. Los libros de texto y las lecturas infantiles.
4. El lenguaje.
5. La interacción escolar.
6. La elección de las formaciones.
7. Los espacios.

A tener en cuenta:

- Cada grupo deberá redactar un pequeño informe para presentar en la clase.
- Para la elaboración del diagnostico es imprescindible leer la documentación que es esta unidad hay sobre el área de trabajo que nos toca trabajar.

Sesión	Tema	Fecha
4	**Referentes necesarios para pensar el futuro en equidad:** **Oficios, profesiones y otras preocupaciones.**	

Para comenzar a pensar:

El color de tu piel no debe condicionar tu futuro

Te recomendamos analizar esta campaña de la **Liga Internacional contra el Racismo y el Antisemitismo** que pretende eliminar estereotipos racistas en el ámbito del empleo y en la educación.

Busca esta campaña y recogé información sobre:

¿Por qué era necesario hacerla?

¿Qué visibiliza o denuncia?

¿Crees que es necesario hacerla en el pueblo o ciudad donde vives?

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Objetivos:

- Reflexionar sobre la situación actual, profundizando en las diferencias de presencia y participación de mujeres y hombres en los distintos niveles y ámbitos del empleo
- Conocer los conceptos para analizar el impacto de las desigualdades en el ámbito laboral.

Conceptos:

- **Segregación horizontal**
- **Segregación vertical**
- **División sexual**
- **Segregación en el mercado laboral**
- **Brecha salarial**
- **Techo de cristal**

¿Conoces a Martin Luther King?

Sueño que un día, en las rojas colinas de Georgia, los hijos de los antiguos esclavos y los hijos de los antiguos dueños de esclavos, se puedan sentar juntos a la mesa de la hermandad

Martin Luther King fue un activista y pastor baptista estadounidense que lucho pacíficamente contra la segregación y discriminación racial en Estados Unidos**.**

Queremos que aprendas más de su biografía busques información sobre é. Te recomendamos leer el artículo: ***La lluvia que mató a Martin Luther King sigue cayendo sobre EE UU*** de ELPAIS.

¿Por qué estaban en huelga las personas negras que trabajaban en el servicio de recogida de basuras de Memphis?

¿Qué destacas del trabajo de Martin Luther King?

Busca algunos datos sobre la situación de discriminación actual

en el ámbito laboral de tu realidad cercana

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Los roles y estereotipos tienen todavía hoy un peso muy importante en la elección de estudios y trayectorias profesionales de chicos y chicas, limitando las posibilidades. En el proceso educativo, se transmiten actitudes y valores que explican que mujeres y hombres tiendan a seguir carreras profesionales que representan una extensión de los roles y tareas asignadas por género, cultura o capacidad económica.

Por ejemplo, existen diferencias acusadas en la elección de la carrera según el sexo. Por ejemplo, en las carreras sanitarias, las mujeres representan más del 72% del alumnado mientras que en las carreras técnicas los hombres suponen más del 73%.

"Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes campos de estudio durante el curso 2009/10"

	% Mujeres	% Hombres
Ciencias de la salud	72´40	27´60
Ciencias sociales y jurídicas	62´05	37´95
Humanidades	61´32	38´68
Ciencias experimentales	56´71	43´29
Técnicas	26´76	73´24

Durante el curso 2009/10, las mujeres representaron una mayoría en las licenciaturas (casi el 60% del alumnado) y, especialmente, en las diplomaturas (cerca del 69%). Sin embargo, en las diversas arquitecturas e ingenierías, tanto superiores como técnicas, su presencia se redujo a algo más de una cuarta parte de las personas matriculadas. A este fenómeno se le conoce como **segregación horizontal** en la elección de estudios.

En los estudios de tercer ciclo o postgrado, las mujeres constituyen algo más de la mitad del alumnado matriculado en cursos de doctorado (51,4% para el curso 2008/09). Sin embargo, en el área de Ingeniería y Tecnología, representaban menos de un 30% y, por el otro lado, constituyen más de un 61% del alumnado de cursos de doctorado del área de Ciencias de la salud.

¿Y en tú Instituto?

Recoge los datos sobre el porcentaje de chicas y chicos presentes en los itinerarios de tu centro:

- Biosanitario
- Tecnológico
- Ciencias Sociales
- Humanidades

¿Hay mucha diferencia entre los resultados de tu centro con los del Ministerio?

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Hemos visto las diferencias en la elección del campo de estudio según los estereotipos y roles asignados a mujeres y hombres *(segregación horizontal)*. Además, aunque son más las mujeres matriculadas en los estudios de grado, al ir avanzando en la carrera académica (cursos de doctorado y tesis) su presencia en las universidades españolas empieza a disminuir. Este es un claro ejemplo de **segregación vertical**: encontramos a una mayoría de mujeres en las posiciones más bajas o, en este caso, en los pasos iniciales de la carrera académica pero, a medida que se asciende en el escalafón o en la trayectoria académica, las mujeres "desaparecen".

Este fenómeno que se producen en el mundo de la educación también sucede en el resto del mundo del empleo. Para entenderlo vamos a explicar una serie de conceptos.

DICCIONARIO

- El **espacio público** se identifica con el ámbito productivo, es el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se realiza el trabajo productivo o empleo, es la actividad reconocida jurídica y socialmente que tiene una contraprestación económica. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a los hombres.
- El **espacio doméstico**, se identifica con el espacio de la inactividad donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se desarrolla el trabajo doméstico y reproductivo. Por trabajo doméstico entendemos todas las tareas y funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar y el trabajo reproductivo son todas las actividades no remuneradas que implican la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.
- Por último, el **espacio privado** es el espacio para estar cada persona consigo misma, para ocuparse de sí misma. Este espacio de la privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, eliminando a las mujeres la opción de contar con ese espacio para sí mismas.

Si analizamos nuestra sociedad desde esta división de espacios podemos entender cómo están directamente relacionados con las tareas y funciones sociales adjudicadas a mujeres y a hombres, con los roles y estereotipos de género que veíamos en la sesión 1. Lo más importante es reflexionar y darnos cuenta de que los trabajos desarrollados, tanto en el espacio público como en el doméstico, son imprescindibles para el mantenimiento de la vida. Sin embargo, el trabajo reproductivo y el trabajo doméstico son invisibilizados socialmente, no cuentan con reconocimiento ni valoración social, no son contabilizados en las estadísticas económicas, y por tanto no se consideran parte indispensable para el crecimiento y desarrollo de un país, sin embargo son trabajos necesarios para el mantenimiento de las vidas de las personas.

UGT FeSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

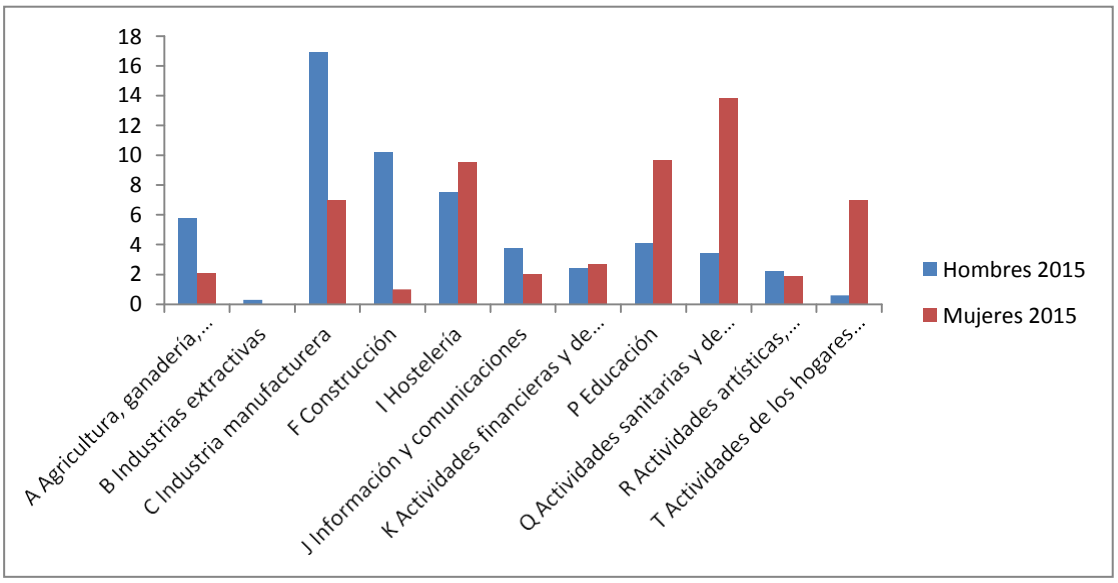
Tradicionalmente se ha producido una división de espacios y la tradicional ubicación de hombres y mujeres en cada uno de ellos provoca la **división sexual del trabajo**, que consiste en la forma de dividir el trabajo socialmente en base a la construcción socio cultural de género y que se basa en dos principios:

- **Principio de separación** : Hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres.
- **Principio de jerarquía**: Los trabajos de hombres son más valorados que los trabajos de mujeres.

A lo largo de la historia, las mujeres han ido gradualmente incorporándose al espacio público y al trabajo productivo, sin embargo el cambio de participación de los hombres en el espacio doméstico no ha sido en la misma proporción y esto tiene consecuencias en la participación de las mujeres en el espacio público.

Actividad

¿División sexual del trabajo?



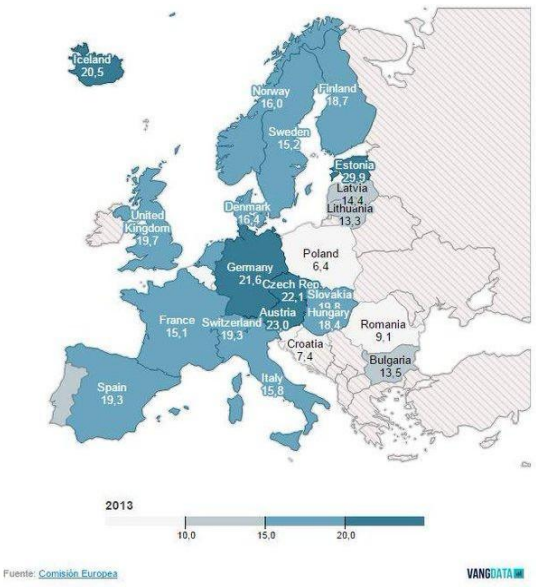
Presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral por sectores en 2015

- Te recomendamos analizar esta gráfica y señalar cuáles son los 3 sectores donde hay mayor presencia de mujeres y en cuales hombres.
- ¿Se cumple el principio de división sexual del trabajo?

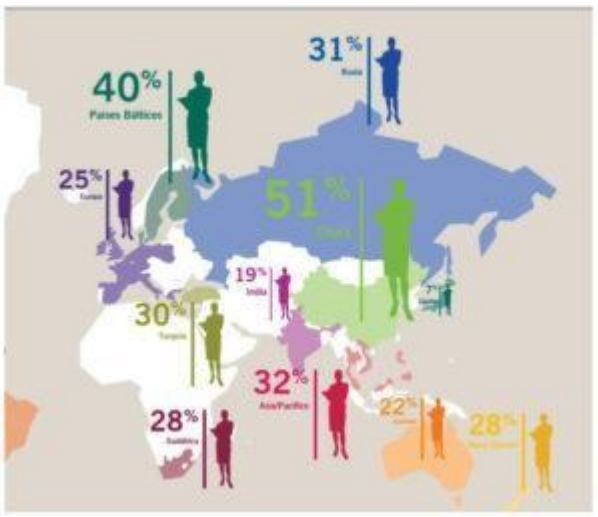
UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Brecha salarial

La segregación del mercado laboral tiene consecuencias en los salarios y por este motivo hablamos de **brecha salarial** que se define como la diferencia relativa que existe en la media de ingresos brutos por hora de mujeres y de hombres en todos los sectores de la economía. La brecha salarial de género en España se sitúa en un 19,3 y si analizamos el salario medio bruto, los datos indican que los hombres ganan 25.001 euros frente a 19.502 euros de salario medio bruto de las mujeres, según datos del Instituto de la Mujer.



La segregación vertical provoca una diferencia de salarios evidente, pero es importante tener en cuenta que no es la única causa de la brecha salarial porque la horizontal provoca que determinados puestos mayoritariamente ocupados por mujeres tengan salarios inferiores a otros puestos mayoritariamente ocupados por hombres con la misma categoría profesional. Por ejemplo en las empresas de limpieza y mantenimiento las personas que limpian cristales o utilizan la maquina que lija los suelos, mayoritariamente hombres, suelen ganar un poco más dinero que las personas que limpian los suelos o los servicios, mayoritariamente mujeres.



Mujeres en Puestos Directivos

Grant Thornon Estudio IBR 2013

Por último para entender el fenómeno que provoca la segregación vertical se ha establecido el concepto de **techo de cristal**, con el que se hace referencia a las barreras invisibles que provocan que las mujeres no asciendan a los puestos de toma de decisión y de mayor responsabilidad en el ámbito laboral. Estos obstáculos al ser invisibles resultan muy difíciles de identificar, sin embargo las investigaciones y los análisis de género permiten plantear cuestiones que evidencian los problemas específicos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral por el mero hecho de serlo.

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Estas realidades nos descubren que existen:

- **Discriminación Directa:** Situación en la que una ley, reglamento, política o práctica trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo
- **Discriminación Indirecta:** Situación en la que una ley, reglamento, política o práctica, aparentemente neutral tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.

Teniendo en cuenta que las mujeres constituyen el 50% de la población mundial, es por tanto necesario en términos de desarrollo social, económico y político que se garantice la igualdad real entre mujeres y hombres.

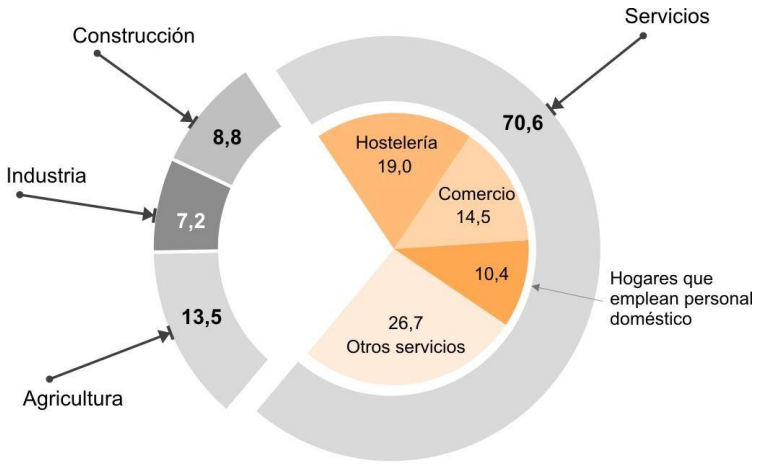
Migración y empleo

En 2016, en España había empadronadas 4,6 millones personas extranjeras empadronados, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). La mayor parte en Cataluña, con más de un millón de personas empadronadas y en Madrid hay casi 800.000. Siendo las comunidades más numerosas las procedentes de Marruecos y Rumanía.

Casi 1,7 millones de personas están afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, y más de un millón de ellas trabajan con un contrato por cuenta ajena en el sector servicios. Según datos de los estudios realizados por UGT, las y los trabajadores extranjeros cobran menos derivado de que están empleados en sectores donde los salarios son más bajas y las condiciones laborales más precarias. El 32,8% de las y los trabadores extranjeros cobran menos de 1.002,8 euros y sólo 1 de cada 10 percibe más de 2.137.5 euros brutos mensuales.

Actividad

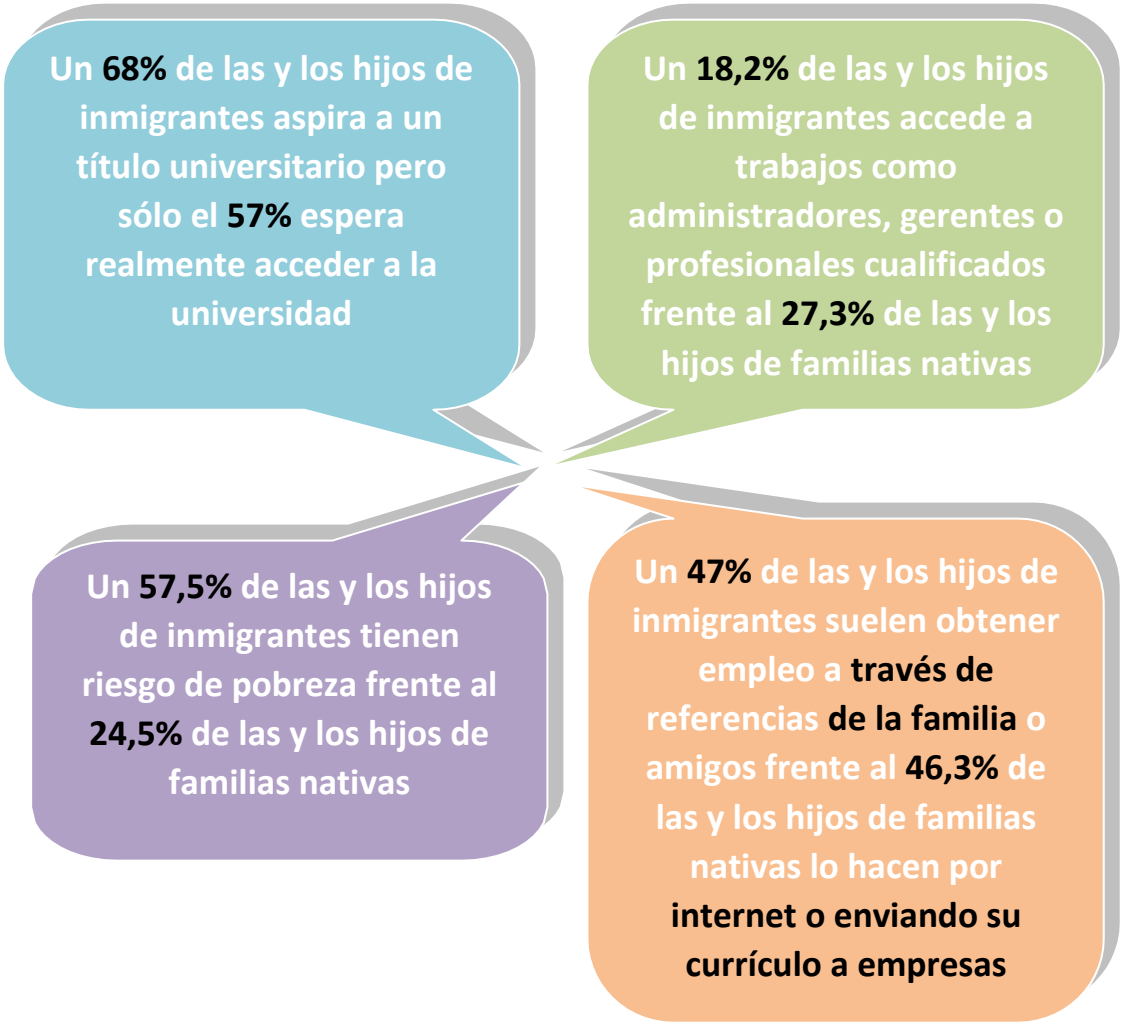
Personas extranjeras afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social por sectores de actividad. En porcentaje. 2011



- Te recomendamos analizar esta gráfica y señalar cuáles son los sectores donde hay mayor presencia.
- Busca datos actuales y observa si se han producido cambios. ¿Cuáles?

Para pensar:

Te recomendamos consultar la *Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación en España*, elaborada por el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset y la Universidad de Princeton a partir de 7.000 entrevistas. Queremos destacar algunos datos:



UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Para Lisa Wong, responsable en el Programa para la Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, indica que tras la recesión económica mundial se ha producido un aumento de la discriminación racial en el ámbito laboral.

Wong señala en informes para la OIT que los paquetes de medidas de austeridad que adoptaron los gobiernos agravaron las penurias de las minorías, especialmente cuando afectan a los programas de asistencia social e integración.

Ella llama la atención sobre las minorías étnicas, como también por las y los trabajadores migrantes, a quienes considera más vulnerables al considerarles muchas veces en la sociedad como chivos expiatorios en períodos de recesión, de modo que alerta que muchas veces son objetivos fáciles de la retórica racista de los políticos extremistas lo que, lógicamente, retroalimenta una mayor discriminación.

Mapa de Migraciones

OIT

El Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) señala que la discriminación racial contra la población romaní sigue siendo habitual en toda Europa, y contribuye a su exclusión y su pobreza. Numerosos romaníes siguen careciendo de formación y empleo, residen en viviendas segregadas y deficientes, y afrontan una esperanza de vida muy inferior a la de otros grupos no romaníes. La carencia de educación, formación y experiencia laboral constituye una enorme barrera a la participación en el mercado de trabajo.

Aunque los factores que impulsan el racismo, y la exclusión socioeconómica consiguiente se entienden bien, su seguimiento no resulta sencillo. "Uno de los principales problemas que afrontamos en con relación a esta cuestión es su medición", señala Wong, en referencia al informe *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, publicado por la OIT. "La frecuente carencia de datos y la ausencia de una definición inequívoca de los motivos de la discriminación a escala nacional complican el seguimiento de los avances y el establecimiento de objetivos en las iniciativas". Por tanto, es urgente que los gobiernos se comprometan a proporcionar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para mejorar la recopilación de datos

Para Patrick Taran, Especialista Senior en del Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, la falta de datos contrastados supone un problema, no sólo porque complica las tareas de seguimiento, sino también porque brinda una excusa para la inacción. "Debemos hacer hincapié verdaderamente en la recopilación de datos, de manera que podamos orientar mejor las respuestas y evitemos que se pueda decir "carecemos de datos sobre esta cuestión, así que el problema no existe, o no podemos abordarlo".

En España, organizaciones sociales que luchan contra el racismo y la xenofobia publican informes y datos sobre la situación del racismo, en los últimos años se ha alertado sobre **"racismo de baja intensidad"**, que se manifiesta en "actuaciones no explícitamente discriminatorias en muchos casos, pero donde el elemento discriminatorio está escondido".

La **búsqueda de empleo y vivienda** son dos de los ámbitos donde más se manifiestan estas conductas. "Los datos muestran que la tasa de desempleo es superior para la población inmigrante, siendo ésta alrededor de un 32%, 13 puntos porcentuales por encima de la población nativa", según el informe de SOS Racismo.

Hoy todavía **es habitual** ver en webs de anuncios ofertas como ésta que recoge el estudio: "Tienda de ropa mayorista busca una persona para trabajar como encargado del sector de cajas. La búsqueda se orienta a personas con experiencia previa en el manejo de personal a su cargo, manejo de cajas (cambios, dinero, ingreso, egreso, arqueos, reinicio de sistemas, etc), dinámicos y con inglés fluido. Oferta de empleo solo para ciudadanos españoles. Buena paga y buen sistema de bonificaciones".

Actividad

¿Conoces la OIT?

Te recomendamos buscar información sobre la Organización Internacional del Trabajo.

- ¿Cuándo y por qué se creó?
- ¿Qué trabajo realiza sobre migraciones?

Es necesario que términos de desarrollo social, económico y político que se garantice la igualdad real. España ha ratificado varios Convenios donde se compromete adoptar las medidas necesarias en el ámbito político, social, económico y cultural para asegurar el pleno desarrollo y la igualdad oportunidades.

Para la consecución del principio de igualdad es necesario elaborar estrategias políticas y acompañarlas de instrumentos para su aplicación, así como dotarlas de los recursos necesarios para puedan llevarse a cabo y realizar evaluaciones que permitan adaptarlas a las realidades cambiantes para una mayor eficacia.

Las acciones positivas:

A. Son provisionales o temporales, son necesarias mientras persista la desigualdad.
B. Deben tener un objetivo claro y poder ser evaluables.
C. Deben revisarse y modificarse en función de las evaluaciones del cumplimiento o no de sus objetivos.
D. Sus objetivos son siempre incidir en las discriminaciones de partida, pero sin cuestionar la estructura que genera las discriminaciones.
E. Son necesarias porque hay una realidad de desigualdad.

Mainstreaming de género: La (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorporen en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Estrategia dual: Plantea la importancia de la complementariedad entre acciones específicas dirigidas a las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas, para conseguir el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad.

	Políticas específicas	Mainstreaming
Objetivo	Superar obstáculos específicos para la participación de las mujeres.	Superar obstáculos específicos de género para la participación equitativa de mujeres y hombres.
Tipo de medida	Dirigidas y centradas en las mujeres	Medidas específicas de igualdad Medidas generales en las que se pueden realizar acciones de igualdad dirigidas a mujeres y/u hombres
Responde	Necesidades prácticas	Necesidades prácticas Intereses estratégicos
Actores	Estructura o mecanismos específicos para trabajar por la igualdad.	Actores ordinarios, lo que supone una reorganización del proceso político con la perspectiva de género
Resultado	Escasa transformación de las medidas o políticas generales Actúa sobre las dificultades de las mujeres para acceder a las condiciones de los hombres. Produce cambios funcionales	Incluye acciones específicas que responden particularidades de un colectivo. Modificaciones y cambio estructural al actuar sobre el entorno y sensibilizar a los/las agentes sociales en la necesidad de un cambio beneficioso para las mujeres y hombres. Cambios estructurales
Horizonte temporal	A corto plazo	A medio y largo plazo

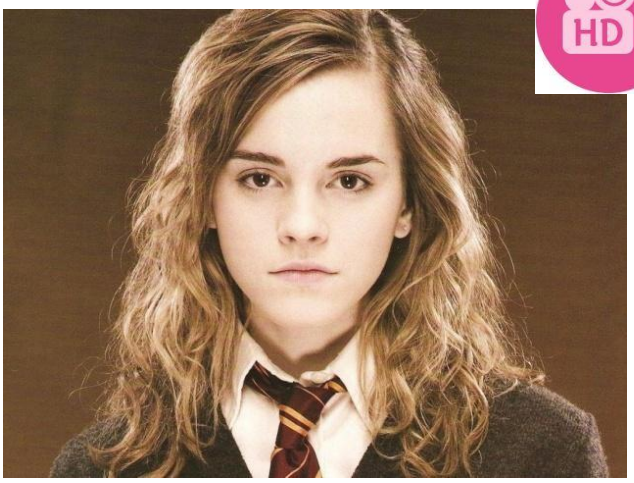
Buenas prácticas para una orientación para todas y todos

1. Utilizar siempre un lenguaje que visibilice la diversidad.
2. Diseñar un currículum consciente a las desigualdades y que busque superarlas.
Ejemplo: Comentar la adquisición de habilidades psicomotrices y técnicas en chicas y de habilidades sociales y de comunicación en chicos.
3. Visibilizar el papel de las mujeres, hombres, personas lgtbi y comunidades culturales en las áreas en las que hasta ahora no se ha hecho.
4. Sensibilizar y concienciar al alumnado sobre el valor de las tareas domésticas y sobre la importancia de la corresponsabilidad. Reconocer la valía del trabajo doméstico para la economía de un país.
5. Visibilizar la unión entre los saberes impulsados por las mujeres aplicadas a la vida privada y la vida pública o científica. Por ejemplo, utilizar recetas de cocina en las clases de química.
6. Organizar reuniones con las madres y los padres del alumnado para tratar el tema de los prejuicios y estereotipos y la importancia de su superación.
7. Resaltar los logros obtenidos a favor de la igualdad y no solo las reivindicaciones que quedan por lograr.

Sesión	Tema	Fecha
5	**Gestionar el centro educativo desde la equidad**	

Para pensar:

¿Recuerdas el personaje femenino principal de la saga de Harry Potter?



Hermione Granger es una alumna brillante que destaca en clase por su inteligencia. Le gusta ir a la biblioteca a leer y, cuando el profesorado de Hogwarts hace alguna pregunta de la que ella sabe la respuesta, no duda en aportarla. Además, es una gran compañera que siempre se ofrece a ayudar con los deberes y disfruta compartiendo su conocimiento.

Te recomendamos ver alguna de las películas para conocer el personaje y analices algunos aspectos:

¿Qué te parece el comportamiento de Hermione?
¿Crees que su personaje representa el estereotipo de "la marisabidilla"?
¿En qué contextos has oído este calificativo?
¿Alguna vez has oído decir "Este chico es un marisabidillo"?
¿A qué crees que se debe?

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Por donde comenzar…

El comité de equidad

Para comenzar a trabajar en la elaboración e implementación de un enfoque de equidad en la gestión del centro se hace necesario en primer lugar conseguir un mínimo consenso en el centro educativo de que es una necesidad compartida.

COMPROMISO

El horizonte sería un acuerdo que comprometiera al claustro, familias, alumnado y el personal no docente, ya que los cambios pueden ser más eficaces si en ellos intervienen todos los agentes implicados en la realidad del centro. En cualquier caso, nos podemos ir acercando a lo que pretendemos aunque comencemos con el compromiso de un pequeño grupo de personas del centro.

AULAS por la convivencia

Los maestros y maestras, las familias, y los niños y niñas que pertenecemos al

Colegio Público Isaac Albéniz

Queremos un centro educativo donde todos los niños y niñas sean escuchados, respetados y valorados.

Queremos un centro educativo que fomente la convivencia escolar y promueva el respeto a la diversidad, y por ello, los maestros y maestras, las familias, y los niños y niñas vamos a impulsar el proyecto ITACA: AULAS POR LA CONVIVENCIA Y LA DIVERSIDAD.

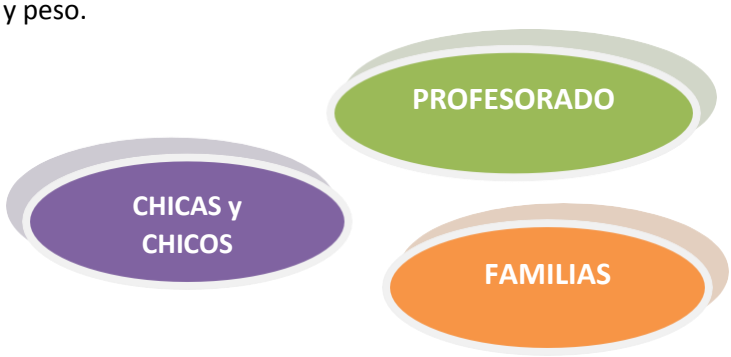
Nos comprometemos a:

Respetar a todas las personas.
Escuchar y aprender de los demás.
Dialogar, respetar y cumplir los acuerdos.
Valorar la diversidad y considerar que es una oportunidad.
Compartir el patio, los juegos y todo lo necesario.
Resolver de manera pacífica los retos y problemas de convivencia que hay en la escuela.
Disfrutar y pasarlo bien sin violencia e insultos.
Cuidar de la convivencia escolar y la equidad en el centro educativo.

Madrid, 25 de Abril de 2018

Familias Isaac Albeniz | Profesores y Profesoras | Alumnos del Isaac Albéniz

Con ese compromiso, se crearía un Equipo de Trabajo a la que se le ha venido a llamar en otras experiencias **"Comisión Permanente de Equidad".** Formada, a ser posible, por personas de cada uno de los sectores de la comunidad educativa, de forma que la implicación sea lo más extensa posible pero en la que el profesorado y alumnado sostendrían la mayor representación y peso.



El profesorado

El profesorado es importante puesto que son quienes están en contacto directo con los chicos y las chicas. Tienen la capacidad de transmitir pedagógicamente, además de los conocimientos del currículo, los valores para favorecer la igualdad y la diversidad.

De esta manera el profesorado goza de una posición privilegiada que le permite:

- Examinar los contenidos y materiales utilizados dentro del proceso educativo para evitar incluir elementos sexistas, anular modelos femeninos, etc.
- Detectar las situaciones de desigualdad que se pueden dar en el espacio educativo observando las conductas, actitudes, el lenguaje, percepciones y expectativas de los alumnos y alumnas frente al aprendizaje, la educación recibida, los roles masculinos y femeninos, la vida profesional, sus expectativas de futuro, etc.
- Impulsar el empoderamiento introduciendo figuras que representan diversidad por sexo, orientación, identidad de género, origen cultural o capacidad relevantes dentro de los contenidos, fomentando la participación de todas las personas y cuestionando los modelos tradicionales dentro del espacio educativo.
- Intervenir para el desarrollo integral de las alumnas y alumnos en equidad.

Desde el propio centro educativo es posible localizar los aspectos del proceso educativo en los que pueden existir situaciones de desigualdad. Las opciones para desarrollar iniciativas en materia equidad son muy variadas:

- Asignaturas donde se reflexiona acerca de la igualdad de oportunidades.
- Materias en las que se introduce la perspectiva inclusiva en los ejemplos utilizados, en los modelos a seguir, etc.
- Prácticas que involucran al alumnado a participar de forma igualitaria.
- Implicar al profesorado y a las familias en la formación para educar en la diversidad e igualdad de oportunidades.
- Ejercicios de utilización de lenguaje inclusivo en carteles, documentos, …
- Incentivos al uso igualitario de los espacios como el patio, zonas deportivas, laboratorios, ...

Además, existen otro tipo de **actividades puntuales** que vienen a complementar las anteriores y que contribuyen a desmontar estereotipos, generar debate y motivar cambios en las actitudes de las y los alumnos, así como del personal docente y las familias: talleres de teatro, juegos cooperativos, cine, etc.

Diagnóstico

Los Centros Educativos pueden impulsar un proyecto educativo basado en la equidad. Para comenzar, a poner en marcha una experiencia en materia equidad conviene realizar un análisis previo del contexto, es decir, llevar a cabo un diagnostico, para conocer:

Desde qué situación se parte y qué punto se pretende alcanzar a medio y largo plazo.

Qué aspectos en materia de equidad es necesario trabajar con mayor o menor intensidad.

El grado de compromiso entre la comunidad educativa: Las Instituciones, la Dirección del Centro, el personal docente, el alumnado y las familias.

Las alternativas de actuación que mejor podrían adaptarse al contexto concreto.

UGT FeSP Servicios Públicos
UGT
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA
UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

ASPECTOS A DIAGNOSTICAR	HERRAMIENTAS
Características del Centro Educativo	Fichas de distribución de la comunidad educativa en términos de equidad y diversidad Fichas de resultado académico en términos de diversidad Fichas de resultados académicos
Lenguaje inclusivo	Ficha de lenguaje escrito Ficha de lenguaje oral
Uso de espacio y tiempo	Ficha de observación del patio y de las áreas deportivas
Material didáctico	Observación de actividades representadas Ficha de actitudes resumidas Ficha de roles representados Ficha de análisis del lenguaje
Actitudes y valores de la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familias) sobre equidad	Cuestionario a profesorado, alumnado y familias
Situación de discriminación y violencia	Cuestionario a profesorado, alumnado y familias Ficha de observación

Actividad

Analiza el uso de los espacios en el centro educativo

	CHICAS		CHICOS	
ESPACIOS	LUGAR QUE OCUPAN	USO DEL ESPACIO	LUGAR QUE OCUPAN	USO DEL ESPACIO
AULAS				
PATIOS				
ESCALERAS				

Diagnóstico → **Diseño del Plan**

El Plan de Equidad

Una vez realizado el diagnostico el equipo promotor del proyecto debe tratar que:

- Que el claustro y el conjunto del profesorado se sienta implicado y reconozca la necesidad de abordar una estrategia de educación para la equidad.
- Que el personal docente del centro cuenta con la formación necesaria para implantar un modelo inclusivo.
- Fomentar la estrategia dual dentro del proceso educativo combinando la existencia de una asignatura específica con actuaciones transversales en la dinámica habitual del centro.
- Que existan los medios necesarios para el desarrollo de las prácticas inclusivas: materiales, espacios para realizarlas, actuaciones programadas, etc.
- Incentivar la participación del personal docente, del alumnado, y de las familias en la educación impartida con convocatorias de acciones participativas y diseñadas para la sensibilización en la materia.

Es un instrumento importante para trabajar la perspectiva inclusiva de forma sistemática y transversal de cara a que los centros educativos integren la equidad en todos los ámbitos.

En los Planes de Equidad, todos los objetivos, metodología, participación y acciones de enseñanza-aprendizaje que se diseñan estarán encaminados al desarrollo de un modelo inclusivo que incida en la igualdad de oportunidades, la prevención de la violencia y la discriminación, fomente la corresponsabilidad, y la formación integral del alumnado, teniendo en cuenta las diversas identidades.

Para la elaboración de la programación del Plan debemos pensar bien los objetivos.

Es importante que fijar objetivos generales que abarquen al conjunto de la organización, y otros específicos y concretos relacionados con el programa del curso y el alumnado. Por ejemplo:

- Promover relaciones igualitarias para eliminar los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, orientación, la identidad, el origen o la cultura con el fin de garantizar posibilidades de desarrollo personal integral, según identidades y personalidades, y no a modelos impuestos.
- Impregnar la práctica educativa de los valores de equidad, como eje de la convivencia del centro.
- Promover una reflexión continua sobre la práctica del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la que se promuevan las relaciones de igualdad desde el reconocimiento de la diversidad.
- Integrar en el currículum contenidos desde una perspectiva de equidad, que tenga en cuenta las diferentes capacidades y la contribución social, científica, vital e histórica al desarrollo de la humanidad que se han realizado desde la diversidad.
- Reforzar la autonomía, independencia y sentido de la corresponsabilidad de las alumnas y alumnos, para que tengan un proyecto de vida autónomo y se puedan hacer cargo de sus actuales y futuras necesidades, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Trabajar activamente en la prevención de la discriminación y violencia de género, racimos y LGTBIfobia.
- Promover modelos de convivencia basados en la igualdad de oportunidades, así como en la diversidad sexual y en el respeto a la diversidad de origen y cultura.
- Educar para compartir la vida en igualdad desde el reconocimiento, el respeto y el compromiso con la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Además de los objetivos, se deben pensar:

UGT FSP Servicios Públicos · UGT · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN · DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA · UNIÓN EUROPEA · FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN · Por una Europa plural

Programación e Implementación

La programación es una fase importante y en gran medida, el resultado que pueda conseguirse tiene que ver mucho con su elaboración. En consecuencia, un requisito es que se realice lo más ajustada posible a los datos recogidos en la prospección realizada, ya que esto es indispensable para que los esfuerzos estén encaminados hacia las necesidades concretas de nuestro centro.

OBJETIVOS	ACCIONES	RECURSOS	CALENDARIO	EVALUACIÓN

Al ser un Plan que pretende objetivos a largo y medio plazo, hade ser implementado curso a curso. La fase relacionada con la Implantación del Plan de Equidad ha de ser anual, concretada en un Proyecto de Equidad Anual que aborde la consecución de uno o varios elementos-objetivos delimitados por curso. La decisión sobre qué intervenciones realizar para concluir con cada uno de los objetivos anuales propuestos debe ser planificada con cuidado y con propuestas pequeñas y posibles que permitan que la eficacia del Proyecto sea visible en cada curso escolar.

Conforme se vaya avanzando en la implementación del Plan con cada proyecto de equidad anual, habrán de tenerse en cuenta tanto la consolidación de las medidas puestas en marcha como la persistencia de una cultura de innovación y mejora en la práctica inclusiva alcanzada.

Actividad

Imagina que en diagnostico se han detectado que los contenidos presentes en el material didáctico del centro no son inclusivos.

¿Qué medidas se te ocurren que se podrían impulsar en la fase de programación e implementación para garantizar la presencia de la representación de la diversidad?

CONTENIDOS INCLUSIVOS				
OBJETIVOS	ACCIONES	RECURSOS	CALENDARIO	EVALUACIÓN

Evaluación

Para observar que cambios deben consolidarse y sobre qué aspectos trabajar e innovar es necesario abordar la fase de evaluación. La cual debe realizarse, tanto a la finalización de cada Proyecto de Equidad Anual, es decir, cada curso escolar, como a la finalización del tiempo previsto para el desarrollo del Plan de Equidad.

Para dicha evaluación, se hará uso de los indicadores previstos en la propia programación del Plan y se aplicarán cuestionarios a cada uno de los sectores por grupos seleccionados de la Comunidad Educativa.

La recogida de información, el análisis de estos resultados (cuantitativos y cualitativos), la difusión de los logros al resto de la Comunidad Educativa y al entorno, así como la recopilación de las buenas prácticas que han dado mejor resultado para la posterior extensión a otros contextos escolares, será, necesariamente, lo que ha de contemplarse en esta fase del proceso.

La evaluación nos sirve de nexo entre etapas del proceso, por un lado supone el final de un proceso y el punto de partida del siguiente ciclo y es pieza esencial en el impulso de mejora educativo. La esencia del aprendizaje está en la evaluación y sin este elemento de no se puede avanzar.

Actividad

Para que un plan de equidad sea eficaz debe ser:

- **Colectivo-Integral:** es más eficaz con la implicación de la comunidad. Se trata de una propuesta que tenga en cuenta todos los aspectos de la vida del centro, desde el uso de espacios, metodología de enseñanza, resolución de conflictos o la visibilidad de las mujeres. El plan deberá ser aprobado y firmado por la Comisión de Igualdad del centro y en la que participan toda la comunidad.
- **Transversal:** implica a las personas que forman parte o influyen en el centro y en sus dimensiones. En muchos centros existe alguien responsable que puede liderar y dinamizar, para que familias, profesorado, alumnado, equipos multidisciplinares y agentes sociales se impliquen en el cambio.
- **Dinámico y flexible:** cada centro tiene sus particularidades y cada plan debe responder a su realidad. Por ello es necesario realizar una evaluación continua que nos permita adaptarnos a las necesidades que surgen cada día. Imaginemos que hemos detectado un problema con la utilización de las redes sociales o que ha habido un conflicto por el uso de espacios del patio. Ambas situaciones requieren respuestas que integren la variable género. Posiblemente el uso del patio por parte de los chicos no es el mismo que el de las chicas; sin embargo, ambos tienen derecho a su disfrute. Dialogar sobre ello, llegar a pactos, comprender cómo somos y lo que queremos, forma parte del proceso educativo y es importante para aprender a compartir la vida en igualdad.
- **Sistemático-coherente:** la experiencia nos ha demostrado que la formación en valores de igualdad es compleja; es necesario revertir una socialización que impone un modelo dicotómico de ser, actuar y sentir como hombre y mujer. Es lo que denominamos “mandato de género”. El cambio precisa de procesos de análisis-reflexión, toma de conciencia, compromiso y actuación contra cualquier tipo de discriminación.
- **Temporal:** los planes bianuales, con una programación trimestral, nos ayudarán a dimensionar las actividades y propuesta