



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Centro de Estudios de Postgrado

PREJUICIOS SEXISTAS Y RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO

Alumno/a: Donaire García, Violeta

Tutor/a: Prof. D. Susana Ruiz Seisdedos

**Dpto.: Departamento de Derecho Público y
Privado Especial**

Junio, 2016

ÍNDICE

A. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA: LOS PREJUICIOS SEXISTAS Y RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO CONCEPTUAL.....	2
3. APROXIMACIÓN A LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	4
3.1 APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	4
3.2 APROXIMACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN RACIAL.....	7
4. MARCO NORMATIVO SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN. PRINCIPIOS GENERALES DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD DE TRATO.....	9
4.1. ORGANISMOS INTERNACIONALES.....	9
4.2 UNIÓN EUROPEA.....	13
4.3 ESPAÑA.....	14
5. DISCRIMINACIÓN SEXISTA Y RACISTA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.....	15
5.1 EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	15
5.1.1 EL CURRÍCULO EN LA EDUCACIÓN.....	17
5.1.2 MATERIAL DIDÁCTICO Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	19
5.1.3 LA COEDUCACIÓN.....	21
5.2 EDUCACIÓN PARA LA INTERCULTURALIDAD	24
5.2.1 LA INTERCULTURALIDAD. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL.....	25
5.2.2 LA INTERCULTURALIDAD EN EL MODELO EDUCATIVO.....	26
5.2.3 MODELOS DE EDUCACIÓN MULTICULTURAL E INTERCULTURAL.....	27
6. DISCRIMINACIÓN SEXISTA Y RACISTA EN EL ÁMBITO LABORAL.....	29

6.1 SEXISMO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	30
6.1.1 INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.....	31
6.1.2 SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	32
6.1.3 TECHO Y LABERINTO DE CRISTAL.....	33
6.1.4 ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	34
6.2 DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	34
6.2.1 NORMATIVA SOBRE DISCRIMINACIÓN RACIAL.....	36
6.2.2 DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	37
7. CONCLUSIONES.....	38
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40

B. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1. INTRODUCCIÓN.....	44
2. NORMATIVA DE APLICACIÓN A ESTA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.....	44
3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.....	45
4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO Y DEL ALUMNADO DONDE SE ENCUADRA LA PROGRAMACIÓN.....	47
5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE.....	49
5.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO.....	49
5.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO.....	51
6. BLOQUES DE CONTENIDOS, CONTENIDOS GENERALES Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS.....	52
6.1 CONTENIDOS GENERALES PARA EL MÓDULO DE FOL.....	52

6.2 UNIDAD DE TRABAJO A DESARROLLAR	53
7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA.....	57
7.1 ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA.....	57
7.1.1 PRINCIPIOS.....	57
7.1.2 MODELO.....	58
7.1.3 MÉTODO.....	59
7.1.4. ESTRATEGIAS.....	59
7.1.5 ESTILOS.....	61
7.2 INTERDISCIPLINARIEDAD.....	62
7.3 ACTIVIDADES A DESARROLLAR, TEMPORALIZACIÓN DE LAS MISMAS.....	62
7.4 MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS.....	66
7.5 TRANSVERSALIDAD.....	67
8. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL ALUMNADO.....	68
8.1 CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	71
8.2 SISTEMAS DE RECUPERACIÓN.....	71
8.3 ALUMNADO PENDIENTE.....	71
8.4 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.....	71
9. ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO.....	72
10. BIBLIOGRAFÍA DE AULA Y DEPARTAMENTO.....	75
11. ANEXOS.....	76

1. INTRODUCCIÓN

Al iniciar el estudio de este tema nos planteamos varias preguntas, en primer lugar qué significa la discriminación sexista y la discriminación racista, en segundo lugar nos preguntamos si existe ese tipo de discriminación en nuestra sociedad tanto en el ámbito educativo como en el ámbito laboral y por último nos planteamos analizar como el sistema educativo, el mundo laboral y la sociedad en general trata de resolver los problemas de discriminación y qué tipo de acciones se llevan a cabo para la lucha ante la igualdad de oportunidades.

Para poder resolver estas preguntas hemos realizado un esquema de trabajo que consta de las siguientes partes:

La primera parte del trabajo está dedicado a la fundamentación epistemológica que consta de la introducción al trabajo en sí, un marco conceptual que nos ayude a comprender los conceptos que vamos a tratar durante todo el trabajo, una primera aproximación a la fundamentación teórica de la perspectiva de género y a la discriminación racial. Después de esto se expondrá un punto sobre el marco normativo y la legislación que regula la discriminación sexista y racista tanto a nivel internacional como europeo y nacional. Acto seguido pasaremos a abordar los prejuicios sexistas y racistas en el ámbito educativo y en el siguiente punto trataremos este mismo tema en el ámbito laboral. Terminaremos esta primera parte del trabajo con unas conclusiones.

La segunda parte del trabajo está dedicada a una unidad didáctica de un tema de la asignatura de formación y orientación laboral como es el acceso al mercado de trabajo, búsqueda de empleo y autoempleo y prejuicios sexistas y racistas tratado como tema transversal, ubicado en el ciclo formativo de técnico de instalaciones de telecomunicaciones del I.E.S. Pablo de Olavide de La Carolina (Jaén).

El principal objetivo de este trabajo es estudiar qué son los prejuicios sexistas y racistas y como se abordan y son tratados en los ámbitos educativos y laborales puesto que estos ámbitos son un reflejo de la sociedad en la que vivamos para poder lograr una igualdad de oportunidades.

Otro objetivo que nos planteamos al elaborar este trabajo es ejemplificar cómo se puede tratar un tema transversal como es el de los prejuicios sexistas y racistas en la educación y en el trabajo en cualquier unidad didáctica del temario de formación y orientación laboral.

2. MARCO CONCEPTUAL.

Para poder entender cómo se forman los prejuicios sexistas y racistas en la educación y en el trabajo debemos conocer antes una serie de conceptos previos que nos ayuden a entender el contenido de este trabajo.

En primer lugar vamos a tratar el tema de género y la diferencia que existe entre los conceptos sexo y género.

Desde el punto de vista de la biología, “Se denomina **sexo** al conjunto de características biológicas de un organismo que permiten diferenciarlo como portador de uno u otro tipo de células reproductoras o gametos (óvulos o espermatozoides), o de ambos (organismos hermafroditas)”. (De Juan Herrero & Pérez Cañaveras, 2007)

El concepto de **género** fue introducido por Money en 1955 y este se refiere al conjunto de características, expectativas y comportamientos que la sociedad asigna a las personas según el sexo biológico que tengan. El género es una construcción social por el que se le atribuyen una serie de papeles a cada sexo. (Bravo, 2007)

En segundo lugar siguiendo con la cuestión de género vamos a introducir los conceptos sobre las identidades.

Entendemos por **identidad** la construcción personal y social de un yo propio a través de un proceso de reconocimiento e identificación de valores. Esto implica asumir determinadas ideas, valores, culturas, etc. Cada persona tiene múltiples identidades y referentes identitarios. (Bravo, 2007)

El concepto de **identidad de género** fue introducido por Hooker y Stoller a principios de los setenta, un psicólogo y un psicoanalista, se refiere a una transmisión

cultural de expectativas, normas, roles, creencias, valores, actitudes y comportamientos que se transmiten a las personas según sean varón o hembra. (Bravo, 2007)

Para poder entender el contenido del trabajo tenemos que abordarlo desde una perspectiva de género y para ello necesitamos conocer a qué se refiere este concepto.

Entendemos por **perspectiva de género** la concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. (Gamba, 2008)

En nuestro trabajo defendemos que el género debe ser un tema transversal en todos los ámbitos de nuestra cultura y nuestra sociedad. Para poder conseguir una situación de equidad entre ambos sexos, la coeducación y el género en el ámbito educativo tienen una labor fundamental.

Por **coeducación** según el Instituto de la Mujer se entiende “la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje”

Otro punto fundamental de este trabajo son los prejuicios racistas y la diversidad de culturas y para poder profundizar en este tema se hace totalmente necesario abordar los siguientes conceptos:

Según la Real Academia Española el **racismo** es la exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro u otros con los que convive. El racismo es una actitud discriminatoria que consiste en considerar que las personas que tienen unos determinados rasgos físicos, como por ejemplo un tono de piel diferente, son por ello inferiores intelectual, social y

moralmente al resto de personas que no tienen esos rasgos. En este sentido, una persona racista tiene la creencia de que existe una jerarquía de razas humanas inmutables con determinadas diferencias genéticas.

3. APROXIMACIÓN A LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este apartado encontramos totalmente necesario realizar una pequeña introducción de la fundamentación teórica del trabajo, abordando tanto la perspectiva de género como la discriminación racial. Esta introducción ayudará a entender de forma más fácil el contenido de los siguientes puntos de este trabajo.

Para poder estudiar los prejuicios sexistas necesitamos entender cómo funciona la perspectiva de género, qué significa el patriarcado y como se transmiten los estereotipos de género.

Para poder estudiar los prejuicios racistas debemos de conocer antes los orígenes de la discriminación por razón de raza.

3.1 APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PREDOMINANCIA DE LA CULTURA MASCULINA.EL PATRIARCADO.

En el sentido literal Patriarcado significa el gobierno de los padres. Este término a lo largo de la historia se ha utilizado para darle nombre a un tipo de organización social en el que el hombre ejerce la autoridad en cuanto a la familia, al dominio del patrimonio, el orden social y económico y la representación política y social, siendo la familia la institución básica en el orden de lo social.

Se han dado lugar en varios momentos de la historia a distintos debates sobre el patriarcado pero en el siglo XX fueron retomados por el movimiento feminista, el cual estaba en auge en los años sesenta, y buscaba respuestas a la situación de opresión y de desigualdad del hombre hacia la mujer.

El movimiento feminista y sus distintas corrientes, han analizado y teorizado sobre distintas ideas y conceptos que se habían ido adoptando a lo largo de la historia y distintos lugares geográficos, haciendo de ello estructuras en instituciones tanto de la vida pública como privada, tanto en los ámbitos familiares como en el conjunto social.

El feminismo empezó a definir conceptos, contenidos ideológicos, económicos y políticos.

Gerda Lerner (1986) define el patriarcado como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”.

Según (Garretas, 1994) las estructuras que fundamentan el patriarcado son las siguientes:

- las relaciones sociales de parentesco
- la heterosexualidad obligatoria
- el contrato sexual.

La autora afirma que la institución de la heterosexualidad obligatoria es necesaria para la continuidad del patriarcado, puesto que refiere una notoria obligatoriedad de la convivencia entre hombres y mujeres en tasas numéricamente equilibradas.

La política sexual, que establece una relación de poder del varón ante la mujer por el simple hecho del sexo. Esta política sexual se encuentra presente en todas las relaciones.

Debemos entender el patriarcado no solo en las relaciones familiares sino que debemos entenderlo en todas las instituciones sociales puesto que realmente se da en todas y cada una de ellas. La forma de entenderlo como el poder de los padres ha llegado hasta la modernidad, en la cual se da lugar a una serie de cambios producidos por el ascenso de la clase social de la burguesía y se hace necesario otro fundamento para poder adoptarlo a los cambios que se han producido. El pacto social es el nuevo fundamento del patriarcado en la era moderna.

En definitiva el patriarcado puede definirse según Marta Fontenla (2008) como “un sistema de relaciones sociales sexo–políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia”.

Estos estudios del movimiento feminista sobre el patriarcado, hacen que se constate que el patriarcado trata de una construcción histórica y social, y esto señala que es posible su cambio por un modelo social justo e igualitario. (Fontenla, 2008)

TRANSMISIÓN Y REPRODUCCIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS Y ROLES DE GÉNERO.

El proceso de socialización. Agentes socializadores.

El proceso de socialización de género es un proceso mediante el cual las personas aprendemos cuales son los comportamientos, actitudes, valores, emociones, intereses y cualidades son consideradas adecuadas socialmente dependiendo del sexo biológicos que tengamos. Algunos de estos están asociados para los hombres y otros para las mujeres según el colectivo social.

Este proceso depende de las normas sociales que se aplican dependiendo del contexto social en el que nos ubicamos.

La existencia de una diferenciación en cuanto a la socialización en función del sexo implica diferencias de género en intereses y expresión de emociones.

A través de esta socialización de género se adquieren estereotipos en cuanto al género mediante procesos de aprendizaje en los que intervienen factores culturales relacionados con la sociedad donde vive el sujeto como pueden ser la familia, la escuela o las relaciones de amistad.

Las consecuencias de esta socialización de género y de su diferenciación entre sexos las podemos encontrar en todas las elecciones a lo largo de la vida de una persona en cuanto a sus gustos, la elección de sus estudios, de sus actividades de tiempo libre, su trabajo, sus expectativas, etc.

Este proceso se produce a través de distintos refuerzos y modelos. El refuerzo en cuanto a la diferenciación de género se produce cuando los hombres y las mujeres son premiados o castigados socialmente dependiendo de sus gustos, elecciones, intereses o comportamientos a lo largo de sus vida. Por esta razón la mayor parte del aprendizaje de nuestra vida es construido a través del modelado, que es el aprendizaje de conductas a través de la observación de los comportamientos de las personas de nuestro entorno social y las consecuencias que tienen esas conductas, aunque existen muchos subgrupos de hombres y mujeres dentro de las sociedades que producen modelos muy variados. (Suriá, 2010)

Los principales agentes socializadores en nuestra cultura son:

- **La Familia:** Es considerado un agente socializador principal puesto que el modelado principalmente suele estar ligado con el agente socializador familiar puesto que la familia es la primera visión del individuo a la sociedad. Tiene un papel muy importante en la primera etapa de la vida. Los miembros de la familia son los principales modelos que la persona va a tener.
- **Sistema educativo:** es una estructura social que refleja los valores, ideales y creencias de una determinada cultura. Es un elemento muy importante en cuanto a la reproducción de estereotipos de género.
- **Grupos de iguales:** Los grupos de iguales son un elemento clave en el proceso de socialización en la adolescencia.
- **Medios de comunicación:** los medios de comunicación influyen en la percepción que tenemos sobre los aspectos de género de las mujeres y los hombres. Responden a los valores culturales e ideales existentes sobre el género. Presentan unos modelos de hombre y de mujer ideales que no corresponden a la realidad. (Marín, 1986)

3.2 APROXIMACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

En la sociedad en la que nos encontramos están inmersos una gran abundancia de fenómenos sociales, este tipo de fenómenos hace que la sociedad se encuentre con retos que hasta el momento nunca se habían planteado y a veces no tenemos la preparación para dar una respuesta efectiva a estos. Un fenómeno social en el que se puede ejemplificar esta idea es el de la convivencia de diferentes culturas en el mismo espacio, lo que se llama sociedad pluricultural.

Es necesario buscar una respuesta efectiva a esta situación intentando pasar a ser una sociedad multicultural para lograr ser una sociedad intercultural. Este debe de ser el primer paso para lograr la no discriminación.

Pero ¿qué diferencia existe entre los conceptos pluriculturalidad, multiculturalidad e interculturalidad?

La pluriculturalidad se refiere al conjunto que forman diferentes culturas en contacto en un mismo espacio, en un mismo hábitat pero sin que exista una relación de acogida e integración entre ellas.

La multiculturalidad podemos definirla como un conjunto de culturas en un mismo espacio común entre las que existen algunos tipos de relaciones entre ellas debido a un reconocimiento de derechos básicos en temas laborales, de residencia, de nacimiento, etc.

La interculturalidad se define como la identificación de culturas diferentes en una cultura común en un mismo espacio, en el que existe la participación, la convivencia y la cooperación, respetando las raíces e integrando las costumbres y la cultura de cada una de ellas. Podríamos hablar de un mestizaje socio-cultural. (Clavero & Salgado, 2004)

En todas las sociedades actuales existen conflictos como fruto de la gran diversidad de culturas y los individuos que forman parte de ella deben ser los responsables de afrontar estos conflictos y lograr un buen clima de convivencia encontrando la solución adecuada atendiendo las necesidades de todas las partes del conflicto. Si no se dan respuesta a estos conflictos nos encontramos con sociedades llenas de estereotipos, en las que existen multitud de prejuicios y por tanto discriminación.

“Los estereotipos son creencias positivas o negativas sobre las características de un grupo, que vienen impuestas por el medio social y la cultura, que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoría a la que hace referencia, que pueden ser nacionalidad, etnia, edad, sexo, etc.”(Gutiérrez y López, 2006, p.4).

“El prejuicio consiste en la evaluación positiva o negativa de un grupo social y de sus miembros. Se trata de un proceso que conduce a la discriminación en numerosas ocasiones”. (Gutiérrez y López, 2006, p.5).

Por tanto estos dos conceptos como son los estereotipos y los prejuicios en una sociedad en concreto dan como resultado en la mayoría de ocasiones el hecho social de la discriminación que podemos definirla como una situación de un grupo social a de una persona que no puede ejercer con plenitud sus derechos por razones como pueden ser el sexo, la raza, la creencia religiosa, la nacionalidad, etc.

En este apartado nos centraremos en la discriminación por motivo de raza que se puede definir como el trato de inferioridad que se da en la convivencia social a ciertas personas o grupos que pertenecen a razas diferentes. Esta creencia, la mayoría de las veces está basada en la idea de que existe una superioridad biológica de un grupo racial dominante ante un grupo racial discriminado al que se le asocian características despreciables ínfimas. (Malgesini y Giménez, 2000)

4. MARCO NORMATIVO SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN

¿Cuáles son los elementos y las bases legales que existen en cuanto a la discriminación por cuestión de género o por motivo racista tanto en la educación como en el ámbito laboral?

PRINCIPIOS GENERALES DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD DE TRATO.

La principal legislación que existe en cuanto a la igualdad de trato y la no discriminación es la siguiente:

4.1 ORGANISMOS INTERNACIONALES:

- **ONU:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Arts. 1, 2, 7 y 23
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1963. Resolución 1904 (XVIII).
- Convenio Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial, aprobado por la Asamblea General de las naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Ratificado por España el 13 de abril de 1977.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Ratificado por España el 13 de abril de 1977.
- Declaración de los derechos de los impedidos. Proclamada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1975 en su Resolución 3447 (XXX).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981. Resolución 36/55.
- Convención Internacional contra el apartheid en los deportes. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 40/64 G, de 10 de diciembre de 1985.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias. Adoptada por la Asamblea General de

las Naciones Unidas en su Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. (Preámbulo y artículos 43.1 a), b), C9; 58, 59, 61, 62, 63).

- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Ratificado por España el 23 de noviembre de 2007.

- **UNESCO:**

- Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza. Conferencia de la UNESCO celebrada en París del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960

- **OIT:**

- Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 29 de junio de 1951. Ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.
- Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958. Ratificado por España el 26 de octubre de 1967.
- Convenio número 117 de la OIT relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, de 22 de junio de 1962. Ratificado por España el 19 de febrero de 1973. (Parte V, art. 14).
- Convenio número 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de 20 de junio de 1983. Ratificado por España el 17 de julio de 1990.

- **OSCE:**

- Decisión número 633 relativa al fomento de la tolerancia y de la libertad de los medios informativos en Internet. (PC.DEC/633) 11 de noviembre de 2004.
- Decisión número 621 de tolerancia y lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación. PC.DEC/621. 29 de julio de 2004

- **CONSEJO DE EUROPA:**

CONVENIOS:

- Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; Protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y Protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983, textos refundidos publicados mediante RESOLUCIÓN de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica. (BOE número 108 de 06/05/1999) Arts. 1 a 18
- Protocolo número 11 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales relativo a la reestructuración del mecanismo de control establecido por Convenio, hecho en Estrasburgo el 11 de mayo de 1994. Ratificado por España el 16 de diciembre de 1996
- Protocolo número 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000. Ratificado por España el 25 de enero de 2008 (BOE 64 de 14/03/2008 Arts. 1 y 2, Memoria explicativa
- Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961. Ratificada por España el 29 de abril de 1980 Revisada el 03/05/1996 (BOE número 153 de 26/6/1980) Parte I, puntos 15, 18, 20 y 27; Parte II, arts.8, 15, 17, 19, 20 y,23, y Parte V art. E
- Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. Ratificado por España el 24 de enero de 2000 (BOE número 99 de 25/4/2000) Parte I y de la Parte II art. 1
- Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints Strasbourg, 9.XI.1995. European Treaty Series – No 158
- Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias, hecha en Estrasburgo el 5 de noviembre de 1992. Ratificada por España el 9de abril de 2001 (BOE número 222 de 15/9/2001)

- Convenio-Marco para la Protección de las Minorías Nacionales (Número 157 del Consejo de Europa), hecho en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995. Ratificado por España el 1 de septiembre de 1995 (BOE número 20 de 23/1/1998)
- European Convention on Nationality. Strasbourg, 6.XI.1997. European Treaty Series - No. 166

4.2 UNIÓN EUROPEA:

- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957. Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (DO C 115 de 09/05/2008) (Arts. 2, 3 del TUE y 8, 10, 18, 19, 153 y 157 del TFUE)
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (DO C 303 de 14/12/2007) (Arts. 21, 22, 23, 25 y 26)
- Tratado de la Unión Europea (consolidado según Tratado de Lisboa). Tratado de 13 diciembre 2007. (BOE 27 noviembre 2009, núm. 286; rect. BOE 16 febrero 2010, núm. Reglamento (CE) 168/2007 del Consejo, de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (DO L 53 de 22/02/2007)
- Reglamento (CE) 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (DO L 403 de 30/12/2006)
- Reglamento (CE) 1889/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se establece un instrumento financiero para la promoción de la democracia y de los derechos humanos a escala mundial. (DO L 386 de 29/12/2006)
- Reglamento (CE) 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la coop⁴¹)

4.3. ESPAÑA:

La principal normativa que regula la no discriminación y la igualdad de trato es la Constitución Española de 1978 en los siguientes artículos:

- Artículo 9. [Principios constitucionales]
- Artículo 14. [Principio de igualdad]
- Artículo 23. [Derecho a participar en asuntos, funciones y cargos públicos]
- Artículo 35. [Derecho al trabajo]
- Artículo 53. [Garantías, libertades y derechos fundamentales]
- Artículo 149. [Competencias del Estado]

En cuanto a la normativa por ámbitos de intervención:

1. Educación:

- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, de derecho a la Educación.
- Boletín Oficial del Estado núm.159 de 4 de julio de 1985
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Boletín Oficial del Estado núm.106 de 4 de mayo de 2006
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Boletín Oficial del Estado núm.89 de 13 de abril de 2007
- Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.
- Boletín Oficial del Estado núm.15 de 17 de enero de 2008
- Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regula las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas.
- Boletín Oficial del Estado núm. 283 de 24 de noviembre de 2008

2. Discriminación racial:

- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Boletín Oficial del Estado núm. 166, de 12 de julio de 2007

- Ley Orgánica 2/2009, de 11 diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero de 2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Boletín Oficial del Estado núm. 299 de 12 de diciembre de 2009
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Boletín Oficial del Estado núm. 237, de 3 de octubre de 2007
- Real Decreto 748/2008, de 9 mayo, que regula la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Boletín Oficial del Estado núm. 120 de 17 de mayo de 2008
- Real Decreto 1044/2009, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Boletín Oficial del Estado núm. 177 de 23 de julio de 2009
- Real Decreto 203/2010, de 26 febrero, que aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Boletín Oficial del Estado núm. 59 de 9 de marzo de 2010. (Centro de estudios políticos y constitucionales, 2010)

5. DISCRIMINACIÓN SEXISTA Y RACISTA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

5.1 EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Jiménez (2011) nombra los centros educativos como unos microcosmos sociales y define el concepto de centro educativo como un espacio ecológico de cruce de culturas. Para la autora lo que los alumnos aprenden a lo largo de su recorrido escolar

se encuentra alojado en las disciplinas artísticas, científicas y filosóficas. El currículo y la cultura educativa están constituidas por valores, roles, normas y rutinas que hacen al centro educativo una institución específica junto con las experiencias adquiridas de cada estudiante a través del intercambio con su contexto.

Esta autora cita a Subirats (1999) para explicar dos corrientes de pensamiento para llevar a cabo en el sistema educativo un modelo de coeducación como son:

- La sociología de la educación para el que el sistema educativo es un espacio de poder, que carece de neutralidad y crea identidades sociales jerarquizadas.
- El pensamiento feminista que busca estrategias de liberación.

Este autor plantea que para que los centros educativos dejen de ser sexistas y discriminatorios para las mujeres es necesario una revisión y modificación total de los currículos ocultos, de los libros de texto y del lenguaje para así poder erradicar una socialización diferencial que perjudica a las alumnas frente a los alumnos en los contextos educativos.

En cuanto a la formación docente y la coeducación Jiménez (2011) plantea cómo es posible que se generen cambios desde la formación de los docentes y creando una cultura de igualdad de género incorporando formación de planes incorporando cambios en cuanto a una educación no sexista.

Existen tres puntos para señalar para plantear un cambio en cuanto a la educación sexista:

- Dar mayor protagonismo y visibilidad a las alumnas en los centros educativos para aumentar el éxito escolar femenino.
- La coeducación debe buscar las semejanzas y no tanto las diferencias entre alumnos y alumnas.
- Conocer que las capacidades y aptitudes que se atribuyen a las mujeres y a los hombres varían de una sociedad a otra y por tanto estas no responden a la biología sino a una construcción socialmente establecida.

La transversalización debe ser vista como el eje vertebrador de todo el plan de estudios, y debe estar integrada en todo el proceso de enseñanza y permear en todo el quehacer del docente. Podemos decir que la transversalidad de género es un enfoque que quiere transformar la educación analizando los impactos

diferenciados del sistema de género entre hombres y mujeres mostrándolos como seres integrales a pesar de sus especificidades. (Salomone, 2007)

Para ello el docente no puede ser un simple espectador sino que debe ser un investigador en el aula donde trabaje y con los hallazgos que encuentre debe tomar el papel de agente de cambio aplicando las estrategias aprendidas a lo largo de su formación. (Jiménez, 2011)

5.1.1 EL CURRÍCULO EN LA EDUCACIÓN.

La igualdad de género en la educación debe ser un aspecto integrado en toda la acción educativa, no sólo un aspecto para momentos puntuales, no sólo una serie de actividades en un horario concreto. Este aspecto debe impregnar todas las áreas del currículo educativo.

Se hace necesario investigar dos ámbitos para el análisis de este punto: el currículo explícito y el currículo oculto.

- **Currículo explícito:** Este se refiere a los documentos oficiales por los cuales se organizan los centros educativos: proyecto educativo, proyecto curricular, reglamento, programaciones. Por lo tanto este currículo es planificado consciente y voluntariamente.
- **Currículo oculto:** Este se refiere a las facetas de la educación que influyen en el aprendizaje sin que quienes participan en el proceso educativo sean conscientes ni de su transmisión ni de sus efectos. No está planificado, no tiene reglamento y en muchos casos es involuntario.

Al analizar y hacer el diagnóstico de estos dos ámbitos en el área educativa se van a proponer una serie de intervenciones para implementar una educación para la igualdad de género.

El currículo tiene un papel muy importante en la educación formal y en la educación no formal. El currículo explícito, que es oficial y formal hace referencia a los reglamentos y documentos escritos por los centros educativos donde se reflejan las

intenciones educativas, las estrategias pedagógicas, los enfoques, los objetivos propuestos, los contenidos, la metodología y los criterios de evaluación. En este ámbito, en definitiva, se hacen evidentes los objetivos educativos a desarrollar tanto en el centro escolar, como en el aula o en proyectos del tiempo libre, actividades deportivas, etc.

Ambos currículos en la enseñanza nos dan la oportunidad de organizar el conjunto de las prácticas educativas. Se concibe como una construcción social que es capaz de reflejar la realidad y los valores e ideales de las personas que construyen el currículo dando lugar así a determinar la manera en que los sujetos conciben la realidad.

El currículo también se puede definir como un conjunto de prácticas y estudios para que el alumnado pueda desarrollar todas sus capacidades. A veces de forma consciente o inconsciente estas prácticas son las que determinan cuales de los conocimientos van a ser transmitidos y cuales no para las próximas generaciones.

El objetivo que se debe tener es que la perspectiva de género sea introducida en todos los contenidos del proyecto curricular y que en el estén implicados y participen todos los miembros de la comunidad educativa como el claustro, el equipo directivo, los monitores, el personal no docente y las familias. Esta es la manera de que verdaderamente sea transversal la educación en igualdad de género en todos y cada uno de los ámbitos educativos y sea la base de la educación no sexista. (Guijarro, 2006)

La perspectiva de género integrada en el currículo es totalmente necesaria para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El currículo explícito y el currículo oculto pueden ser de gran ayuda para facilitar este cambio ya que deben ser conscientes de los objetivos, contenidos y metodología haciéndolos agentes de cambio para lograr este objetivo:

- En los contenidos se deben fomentar las actitudes y valores de cooperación e igualdad entre hombres y mujeres.
- Visibilizar las aportaciones de los hombres y las mujeres en cada disciplina o área de conocimiento.
- Metodología participativa que incorpore a la mujer. Trabajo cooperativo en grupos mixtos.

- Dar mayor valoración a las capacidades más devaluadas tradicionalmente por estar asignadas a la mujer.
- Un uso del lenguaje en el que el masculino no sea protagonista principal. Uso no sexista del lenguaje.
- Difusión de materiales educativos en los que se visibilicen las aportaciones de la mujer en la vida sociocultural.
- Plantear prácticas que no difundan las pautas tradicionales de comportamiento, actitudes y destrezas en hombres y mujeres.

La educación y el currículo explícito y oculto son herramientas muy útiles para lograr una modificación de los roles de género tradicionales y han de ser agentes de cambio para lograr la igualdad de género en hombres y mujeres. (Carrasco, 2015)

5.1.2 MATERIAL DIDÁCTICO Y LENGUAJE NO SEXISTA.

El lenguaje es un elemento básico en la práctica educativa. El lenguaje es la forma principal de comunicación y por tanto de relación con las personas. El lenguaje es un instrumento a través del cual se representa simbólicamente la realidad construyendo y transmitiendo el conocimiento entre las personas.

El lenguaje es la base de todas las relaciones humanas y también por tanto de las educativas. Los alumnos y alumnas utilizan el lenguaje para mostrar su conocimiento cuando reconocen las palabras que designan su realidad para comunicarse, expresarse, interpretar y crear nuevas realidades.

Por tanto al utilizar el masculino de forma pretendidamente neutral y no expresamos el género femenino estamos hurtando la existencia de las mujeres y negando su realidad. Se oculta el hecho de que la realidad está compuesta por seres de dos sexos distintos equiparando lo masculino a lo universal e invisibilizando la realidad de la mujer.

En educación es fundamental utilizar un lenguaje no sexista porque:

- La mujer necesita ser reconocida en las palabras que expresan su realidad para poder construir y transmitir el conocimiento. Es una necesidad existencial para la mujer.
- El alumnado necesita apropiarse del lenguaje para decirse en primera persona, tales como son, y reconocer a ambos sexos con sus necesidades, deseos, inquietudes, relacionarse con su entorno y aprender.
- La realidad de las mujeres y las niñas sólo se hace visible cuando en los libros de texto y en los contenidos escolares utilizamos el femenino y el masculino.
- Nombrar a las mujeres, y no sólo a los hombres, en los contenidos escolares significa subrayar simbólicamente su existencia y darles relevancia en el conjunto de los aprendizajes.
- A través del lenguaje podemos imaginar nuevas realidades, vislumbrar otras maneras de hacer las cosas o de interpretar el mundo. Por ejemplo cuando incorporamos la palabra médica, ministra, cuidador o enfermero... se fueron abriendo nuevas posibilidades a profesiones que tradicionalmente pertenecían a uno u otro sexo, abriendo puertas a nuevos caminos.
- El lenguaje nos ayuda a concebir, nombrar e imaginar formas diferentes de ser hombre y mujer.
- Nombrar a ambos sexos implica hablar de lo que las mujeres y los hombres hacemos, creamos, sentimos, aportamos, sentimos y experimentamos.

Utilizar el lenguaje que represente tanto al sexo masculino como al femenino se hace necesario para que la contribución de la mujer sea representativa y visible. Esto ayudará a fomentar la participación, eliminar estereotipos y evitar la violencia.

Los materiales didácticos, los contenidos escolares y los materiales de la web enseñan al alumnado una visión determinada de la sociedad y del mundo que nos rodea. Aportan conceptos, valores, creencias y actitudes acerca de diferentes épocas históricas y diferentes sociedades con el papel que desempeñan en ellas tanto los hombres como las mujeres.

No todos los lugares y las épocas históricas tienen la misma concepción de los papeles de los hombres y las mujeres puesto que tienen carácter histórico y por tanto.

En la mayoría de los casos la visión androcéntrica es la más común en los contenidos escolares, en la cual la aportación, el trabajo, la visión y la experiencia de la mujer a lo largo de la historia no es reconocida ni transmitida.

Por esta razón se hace necesario seleccionar y desarrollar los contenidos escolares, de manera que en ellos se incluyan los saberes y la experiencia que las mujeres y los hombres aportan y han aportado al conocimiento humano.

La selección de materiales didácticos que cuenten con la presencia de representaciones y contenidos referidos a los dos sexos se hace totalmente necesaria para la educación en igualdad. Así conseguiremos evitar la reproducción de estereotipos de género y la infravaloración de las mujeres y de sus trabajos, actividades y aportaciones.

Algunas ideas para el desarrollo de contenidos educativos desde la igualdad:

- Revisar todos los libros de texto que se recomienden al alumnado para ser conscientes de que no contengan material de contenido sexista.
- Seleccionar libros que aporten conocimiento tanto de mujeres como de hombres, para evitar así una visión androcéntrica del conocimiento.
- Incluir en todos los contenidos académicos la perspectiva de género visibilizando los obstáculos que ha habido para la mujer a lo largo de la historia como ideologías no igualitarias para hombres y mujeres y prejuicios y estereotipos de género. (FETE-UGT, 2007)

5.1.3 LA COEDUCACIÓN.

En este apartado se pretende revisar un modelo educativo para contrarrestar la discriminación de género mediante un modelo no sexista y basado en la coeducación.

La autora Vélez Londoño (2009) presenta el concepto de modelo de coeducación como “un proceso de intervención intencionada que tiene como objetos a niñas, niños, jóvenes, ellas y ellos, adultos, adultas y que va más allá del ámbito de la

educación reglada, en un proceso de construcción del mundo, común y no enfrentada”.

Para la autora el androcentrismo es un factor que debe erradicarse de las prácticas educativas y de las relaciones sociales en general.

Según la Real Academia Española el androcentrismo es la visión del mundo y de las relaciones sociales a través del punto de vista masculino. Una sociedad androcéntrica parte de los intereses masculinos e invisibiliza el punto de vista femenino dejando a la mujer en un segundo plano.

El androcentrismo está muy relacionado con el origen y el desarrollo del patriarcado y se traslada a nuestro día a día en muchos ámbitos como pueden ser el del arte, la política, las relaciones sociales, el lenguaje, y por supuesto en el ámbito educativo. Pero el androcentrismo está muy vinculado al sexismo y sin este no podría existir. A lo largo de la historia, el papel protagonista en los hechos históricos más destacables de la humanidad ha sido el del hombre, la mujer en este aspecto estaba en un plano más relegado al hombre y ha estado a la sombra de este. (Pan, 2015)

Algunos aspectos que podemos resaltar en cuanto a los fines del enfoque coeducativo son los siguientes:

- “Conseguir que las mujeres tengan las mismas posibilidades de elección y puedan acceder a los mismos puestos de responsabilidad que los hombres.”
- “Hacer visibles a las mujeres en todos los aspectos de su vida y mostrar las experiencias de mujeres en la historia.”
- “Compartir hombres y mujeres la educación de las hijas e hijos y las responsabilidades dentro del hogar.”
- “Prevenir los malos tratos y la violencia de género.”
- “Aprender a usar un lenguaje que no discrimine a nadie.”
- “Reflexionar sobre lo que se enseña y cómo se enseña.” (Vélez Londoño, 2009, pág. 83)

El aprendizaje social de las relaciones que tenemos las personas puede dar lugar a que algunas de ellas puedan interiorizar acciones sexistas, al menos de modo parcial, que han podido incorporar en su vida, no teniendo un imaginario justo y equitativo en cuanto a las relaciones de género. Esto depende de la experiencia de vida de cada sujeto con su familia, su comunidad, su escuela, los medios de comunicación y sus espacios de formación y ocio. Es muy importante resaltar en este punto la importancia de todos estos agentes socializadores puesto que gracias a estos se produce la suma de los aprendizajes obtenidos en estos espacios que pueden potenciar el sexismo reforzando una visión no equitativa del mundo para mujeres y para hombres otorgando diferenciaciones entre estos por razón de sexo en el desarrollo de su vida cotidiana. (Alfonso & Aguado, 2012)

El ideal principal del modelo coeducativo es el planteamiento de que todas las personas sean formadas por igual en un sistema de valores, de comportamientos, de normas y de expectativas, en el que no exista una jerarquización en función del sexo. Se debe educar teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los sexos pero siempre en equidad, nunca jerarquizando a un sexo por encima de otro. Esto se debe llevar a cabo suprimiendo las diferencias individuales entre hombres, hombres y mujeres y mujeres entre sí, siendo una libre elección de las personas y no una imposición de un orden social que define cómo deben actuar los seres humanos en función del binomio sexo/género.

Con este modelo propuesto, se deben establecer los elementos básicos para el ámbito de la educación formal. Los factores más sobresalientes por tomar en cuenta son:

- El currículum explícito: “documento escrito donde aparecen de manera clara los objetivos educativos por desarrollar en el centro escolar y en el aula, los proyectos en el tiempo libre y las actividades deportivas, entre otros. Aquí se define el enfoque y las estrategias pedagógicas, contenidos, metodología y criterios de evaluación. Es una forma de organizar un conjunto de prácticas educativas humanas, las cuales reflejan la racionalidad y cosmovisión de las personas que formulan el programa académico.” (Londoño, 2009)

Para que el modelo coeducativo sea eficaz y eficiente la perspectiva de género se tiene que llevar a cabo de manera transversal en todo el proyecto curricular, no solo como un objetivo particular, sino un objetivo global que se vea reflejado en toda la propuesta educativa.

De esta forma el currículum oficial se transversaliza en cuanto a la igualdad de género, siendo un punto muy importante el compromiso con este enfoque de todos los sujetos que forman parte del proyecto como son el personal docente, el equipo administrativo y directivo del centro escolar y las familias.

- “El currículum oculto tiene que ver con lo que se transmite a las personas, por medio de nuestro comportamiento habitual, como facilitadores de procesos de enseñanza-aprendizaje; éste puede observarse en la estructura y el funcionamiento de las instituciones y, muchas veces, se realiza de manera inconsciente.” (Londoño, 2009, pág. 84)

Es muy importante ser consciente que se enseña mucho más de lo que se puede llegar a pensar con nuestras actitudes, valoraciones, la forma de aplicar nuestras normas en los distintos contextos, la forma de expresar nuestros sentimientos, la forma de organizar el trabajo y el lenguaje en el ámbito educativo.

El currículum oculto, es una práctica en los distintos espacios del contexto educativo como pueden ser: clases, lugares de recreo y descanso, bibliotecas, oficinas de personal, etc. puesto que a veces de manera inconsciente podemos transmitir roles y estereotipos de género.

Otro punto muy importante a tener en cuenta dentro del curriculum oculto es el diseño de los materiales educativos, los juegos realizados en clase, las dinámicas de clase, la forma de asignar tareas y las actividades artísticas y deportivas realizadas en el contexto escolar y por supuesto el lenguaje y expresiones empleadas por el personal docente. (Londoño, 2009)

5.2 EDUCACIÓN PARA LA INTERCULTURALIDAD

En este apartado del trabajo vamos a estudiar cómo se aborda en el ámbito educativo el hecho social de la multiculturalidad.

Debemos plantearnos cómo lograr que esta multiculturalidad que existe en el ámbito educativo pueda transformarse en interculturalidad para lograr que la mezcla de culturas y valores sea fructífera para llevar a cabo una diversidad real que de cómo resultado el intercambio y la interacción para favorecer el desarrollo humano.

El fenómeno social de los flujos migratorios y la problemática de la inmigración nos hacen plantearnos un importante reto en la sociedad actual puesto que constituye una gran preocupación para nuestra sociedad. Este hecho social del incremento de una sociedad multicultural necesita de una respuesta educativa adecuada y efectiva. Una respuesta educativa que sea capaz de conectar la realidad social con el ámbito escolar diversificando el punto de vista étnico y cultural. Debemos de dejar atrás los valores tradicionales más comunes para dejar paso al enriquecimiento social que pueden aportar las diferentes culturas.

Los principales protagonistas de este proceso han de ser tanto las personas como los grupos que se incorporan a la sociedad que los acoge, con sus tradiciones, valores, cultura y características determinadas llegando a compartir un hábitat común.

Este reto que se plantea tiene una gran dificultad para poder resolverlo de forma exitosa puesto que necesita de un gran análisis y un buen planteamiento de trabajo para entender las claves del fenómeno de la educación intercultural. (Alonso, 2006)

5.2.1 LA INTERCULTURALIDAD. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Según Walsh, (1998) El concepto de la interculturalidad significa “entre culturas”, aunque no solo es un contacto entre culturas sino un intercambio de forma equitativa entre estas, en condiciones de igualdad. Debe ser una meta a alcanzar para todas las culturas y debería ser entendida como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y

tradiciones distintas, orientada a generar, construir y propiciar un respeto mutuo, y a un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales.

En definitiva la interculturalidad es una corriente que tiene como propósito romper con la historia hegemónica de una cultura dominante y otras subordinadas a esta para así reforzar las identidades de todas las culturas tradicionalmente excluidas y construir una convivencia entre culturas con valores como la convivencia, el respeto y admiración mutuos y la legitimidad.

Principios generales de la educación intercultural

La educación intercultural tiene el propósito de establecer una relación comunicativa y crítica entre distintas personas y grupos, junto con poder transmitir este tipo de relación al conjunto de las sociedades siendo estas realmente plurales y equitativas.

Hay cuatro fines principales que nos resumen la educación intercultural:

- Fortalecer y legitimar las identidades culturales de todos los estudiantes en la forma que ellos y sus familias la definen.
- Promover un ámbito de aprendizaje en el cual todos los estudiantes puedan expresarse y comunicarse desde su propia identidad y práctica cultural, y enriquecerse mutuamente con las experiencias de unos y otros.
- Desarrollar capacidades de comunicación, diálogo e interrelación y fomentar la comunicación, diálogo e interrelación equitativa entre personas (alumnos, docentes, padres de familia, etc.), grupos, y saberes y conocimientos culturalmente distintos.
- Contribuir a la búsqueda de la equidad social y mejores condiciones de vida. (Walsh, 1998).

5.2.2 LA INTERCULTURALIDAD EN EL MODELO EDUCATIVO

El sistema educativo es un elemento clave para el desarrollo y la promoción de la interculturalidad, puesto que esta es totalmente necesaria para el desarrollo, crecimiento, transformación, formación de las personas, liberación y mantenimiento de las sociedades. Es un instrumento de potenciación de las capacidades humanas. Por esta razón se debe incluir la interculturalidad como elemento básico del sistema educativo. Esta inclusión debe implicar que se asume la diversidad cultural desde la equidad social y el respeto entre culturas.

Desde esta teoría se debe asumir que todas las culturas tiene derecho a desarrollarse y asumiendo respetando sus diferencia y sus tradiciones y particularidades.

Según Haro y Vélez (1997) “Que no se jerarquicen determinados tipos de conocimientos sobre otros saber formal/saber tradicional- y que no sean solamente los actores débiles de la sociedad quienes estén en la obligación de conocer la cultura de los actores dominantes: sus lenguas, sus costumbres, sus códigos de comportamiento, sino que más bien la educación se dé en términos de igualdad de condiciones, sin discriminación e irrespeto ...Si la pretendida educación intercultural no toma en cuenta desde la praxis la diversidad cultural del país, será un intento parecido a muchos otros, cuyo único resultado ha sido la asimilación de la cultura de las minorías étnicas a la cultura nacional y dominante”(p.302-303).

La interculturalidad en el nivel educativo no es factible si se limita a la relación individual y personal del alumnado sino que para que se produzca la evolución en estos términos se necesita abordar esta perspectiva desde lo social y lo político. La interculturalidad para que tenga impacto en el alumnado debe de trabajarse desde la experiencia de la realidad socio-cultural. (Alonso, 2006)

5.2.3 MODELOS DE EDUCACIÓN MULTICULTURAL E INTERCULTURAL

La multiculturalidad y al interculturalidad son dos corrientes que se refieren a la diversidad cultural. Pero estos dos conceptos tiene distinta forma de conceptualizar

esa diversidad y de desarrollar en la práctica acciones referentes a la diversidad en lo social.

La multiculturalidad es un concepto descriptivo, que se refiere principalmente a la variedad de culturas que existen dentro de una determinada sociedad o territorio.

La interculturalidad sin embargo va más allá refiriéndose a las relaciones complejas y a los intercambios culturales entre las culturas, desarrollando una interacción entre las personas, los conocimientos, las tradiciones y las prácticas de las distintas culturas. No debe ser solo reconocer, descubrir o tolerar al otro, o a sus diferencias en sí.

En muchos países del todo el mundo el currículo educativo ha integrado la diversidad étnica y cultural estableciendo programas y actividades que favorecen la interculturalidad. Este tipo de programas en su mayor parte han formado parte de algunas reformas educativas para conseguir la multiculturalización de sus contenidos, aunque en la mayoría de los casos la estructura y los enfoques de las sociedades dominantes no se han corregido sustancialmente. (Giménez, 2012)

La mayoría de los programas utilizan el referente de la multiculturalidad que, como hemos mencionado anteriormente, tiene connotaciones más negativas que la interculturalidad. Aunque también existen modelos en algunas partes del mundo que tiene como objetivo ser críticos con las realidades y formar sociedades equitativas y justas para todas las culturas.

Estos son algunos de los modelos relacionados con la multiculturalidad e interculturalidad como base:

- **Contribuciones étnicas:** Más que programas en sí, la inclusión de contribuciones étnicas ocurre como una ampliación limitada y superficial del currículo usual, normalmente centrada en la celebración de días festivos y en la folclorización de las diferencias culturales artesanía, baile y comidas.
- **Currículo aditivo:** Este modelo intenta ir un poco más allá del anterior y añade varios contenidos étnicos al programa escolar, sin proveer una reestructuración curricular.

- **Programas del desarrollo de autoconcepto:** Estos programas parten de la noción que existe una relación directa entre autoestima y aprendizaje. En sí, contribuyen a fortalecer el autoconcepto del alumno por medio de la incorporación curricular de unidades que subrayen contribuciones de su grupo étnico como parte importante de la riqueza histórico-cultural de la nación.
- **Programas de etnoeducación o de promoción cultural:** Estos programas promueven identificaciones y pertenencias étnicas de todos los alumnos, y atienden a los contenidos culturales específicos. Su objetivo es mantener culturas y tradiciones propias y promover una afirmación cultural colectiva.
- **Programas de integración pluralista:** Los programas con este enfoque pretenden preparar a los alumnos para vivir en una sociedad pluricultural, donde las diferencias se consideren como riqueza y donde la lengua materna se considere como un punto de apoyo importante.
- **Programas de educación antirracista:** La educación antirracista busca desarrollar un entendimiento crítico de la sociedad en el cual el racismo es comprendido no simplemente en término de prejuicios, actitudes o creencias por superar, sino como ideología que justifica un sistema en el cual ciertos grupos gozan de ventajas y privilegios sociales, culturales, económicos, políticos e históricos.
- **Programas reestructuristas de transformación intercultural:** Estos programas contemplan los conceptos, temas y problemas curriculares desde diferentes perspectivas culturales con el objetivo de proporcionar a todos los alumnos habilidades para analizar críticamente la diversidad cultural, ser ciudadanos activos y respetuosos de las diferencias, participar eficazmente en la resolución de problemas concretos que impiden la interculturalidad, y ser responsables y solidarios. (Walsh, 1998)

6 DISCRIMINACIÓN SEXISTA Y RACISTA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 SEXISMO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para abordar el hecho social de la desigualdad de género en el ámbito laboral vamos a recopilar datos del Instituto Nacional de Estadística para poder corroborar que existe esta desigualdad:

La **tasa de población activa** femenina ha descendido en los últimos años, según el Instituto Nacional de Estadística del periodo comprendido entre 2012 y 2015 hemos pasado de tener 10.704.200 mujeres en activo a sólo 10.602.425. Las regiones con más tasa de población activa femenina son Madrid, Cataluña y Baleares mientras que Asturias, Extremadura y Ceuta y Melilla se encuentran a la cola.

En cuanto al **aumento del paro** entre 2009 y 2015 no ha aumentado de forma igualitaria para mujeres y para hombres, puesto que entre las mujeres ha aumentado 5.42 puntos y entre los hombres en menor medida con 3.13 puntos.

La tasa de paro femenina en España es la segunda más alta de Europa, sólo estamos superados por Grecia.

En 2015, 9.760.350 hombres estaban ocupados por 8.105.700 mujeres, de manera que la brecha en el empleo es de 11 puntos porcentuales.

Con respecto a la **brecha salarial**, hablando de salarios brutos anuales en el mismo periodo de tiempo la diferencia en 2013 es del 21,87% al 24%.

La **precariedad laboral** podemos compararla con respecto a los tipos de contrato. En 2015, 5.568.100 hombres tenían un contrato indefinido, por 5.188.975 mujeres y 398.750 hombres tenían un contrato temporal frente a 406.725 mujeres.

En cuanto a las **prestaciones por desempleo** solo el 17,71 % de las paradas demandantes de empleo, perciben una prestación por desempleo contributivo, frente al 22,74 % de los hombres.

Por lo que se refiere a **las pensiones** el 51.28% de las pensiones españolas pertenecen a las mujeres pero solo el 36.91% son pensiones por jubilación. Las pensiones más bajas en cuanto a su cuantía pertenecen a mujeres

Estos datos nos dan el resultado de que efectivamente existe una gran desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres suponiendo esto una gran brecha social que estanca la situación laboral de la mujer. (Paradinas, 2016)

6.1.1 INCORPORACIÓN A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

La situación de la mujer hasta 1970

Desde principios de siglo hasta finales de los años sesenta el papel de la mujer en el ámbito laboral fue cambiando sustancialmente debido a su progresiva incorporación al mercado de trabajo en la mayoría de los países occidentales.

Los factores más influyentes para este cambio en el incremento de la población activa femenina son:

- a) HISTÓRICOS: La disminución de la mano de obra masculina por causa de la guerra mundial que favoreció la incorporación a la mujer al mercado laboral.
- b) DEMOGRÁFICOS: El decrecimiento de la tasa de natalidad, el envejecimiento de la población y el aumento de la edad de escolarización media.
- c) TÉCNICOS Y ECONÓMICOS: Los avances tecnológicos los trabajos de fuerza física se ven disminuidos, los bienes y servicios producidos en el hogar familiar dejan de ser rentables, los electrodomésticos ha liberado a las mujeres de algunos trabajos domésticos y por lo tanto disponen de más tiempo.
- d) SOCIALES: El derecho al voto de la mujer, las campañas feministas, la independencia de las mujeres.

En el caso de España la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no es tan masiva como en los países más industrializados y los principales factores que intervienen son los siguientes:

- a) HISTÓRICOS: La guerra civil española a pesar de las bajas masculinas y de la consiguiente disminución de la mano de obra no se palea con mano de obra femenina. Hasta los años 50 no se empieza a observar el aumento.
- b) DEMOGRÁFICOS: La guerra civil española disminuyó la tasa de natalidad y por tanto se planteó la necesidad de un crecimiento acelerado de la población que dio lugar a incentivar la maternidad entre las mujeres. El atraso en la educación también llevó a las mujeres a una incorporación al mercado laboral más tardía y de más baja cualificación.
- c) TÉCNICOS Y ECONÓMICOS: El nivel de los equipamientos de los hogares no fue tan inmediato en España por tanto no incentivó la incorporación al mercado de trabajo de la mujer.
- d) SOCIALES: El régimen franquista no favorece los derechos de las mujeres. (López, 2000)

6.1.2 SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Las desigualdades con motivo de género en el mercado laboral pueden ser manifestadas de muchas maneras posibles. Una de las principales es la segregación ocupacional, este término se refiere a la concentración desproporcionada de mujeres en un tipo concreto de ocupaciones que tiene que ver con los roles de género tradicionales asociados generalmente a la mujer. Existen una serie de estereotipo socio-laborales que asignan algunas ocupaciones a roles femeninos y otras a roles masculinos.

En definitiva esta diferenciación resulta excluyente para la mujer puesto que elimina la posibilidad de desarrollar profesionalmente actividades que socialmente se atribuyen a hombres. Las consecuencias de esta segregación ocupacional para la mujer son la desigualdad en la remuneración, menos oportunidades en el ámbito laboral, escasas alternativas de elección de estudios o carreras profesionales.

Existen dos tipos de segregaciones ocupacionales:

- Segregación ocupacional horizontal: Este tipo de segregación se refiere a los sectores ocupacionales feminizados y los sectores ocupacionales masculinizados.
- Segregación ocupacional vertical: Este tipo de segregación se refiere a los niveles jerárquicos de las ocupaciones en sí, es decir a la poca representatividad de la mujer en los niveles jerárquicos superiores. (Bonet, 2004)

6.1.3 TECHO Y LABERINTO DE CRISTAL

Dentro de la segregación vertical existen dos metáforas que pueden analizarla: el techo de cristal y el laberinto de cristal.

El término techo de cristal es una metáfora que empezó a utilizarse en los años 80 que explica que existe un conjunto de barreras invisibles para la sociedad que impiden a las mujeres alcanzar puesto de alto nivel en la escala corporativa, independientemente de sus logros y sus capacidades. Explica la experiencia de las mujeres que ven bloqueado su acceso a puestos de alto liderazgo mediante una barrera aparentemente invisible pero muy real que sus compañeros masculinos no deben sortear. Es una barrera infranqueable para la mujer puesto que esos puestos están reservados casi exclusivamente para el hombre.

Este término ya no se puede sostener en la realidad, porque ya no es acertado puesto que implica la existencia de una barrera absoluta que impediría el acceso de las mujeres a los estratos superiores de las organizaciones:

- hoy en día existen mujeres que ocupan altos cargos en todos los ámbitos laborales y sociales debido a su alta cualificación.
- la metáfora del techo de cristal implica que hombres y mujeres tienen igual acceso a puestos de niveles medios e inferiores, y éste no es el caso. El techo de cristal no incorpora la complejidad y la variedad de desafíos que las mujeres deben enfrentar en su camino hacia el liderazgo.

La metáfora del laberinto de cristal tiene el mismo planteamiento pero corrige estos fallos proponiendo un laberinto de cristal en el que la mujer se encuentra con numerosas dificultades en toda su vida laboral, no solo en los altos cargos. (Vaamonde, 2013).

6.1.4 ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual podemos definirlo como un fenómeno social que tiene diferentes dimensiones. Este tipo de acoso es denunciado desde distintas organizaciones e instituciones y por medio de muchas investigaciones se ha constatado que es totalmente evidente su existencia, extensión y gravedad en el ámbito laboral.

Este tipo de acoso puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, aunque en la gran mayoría de los casos la víctima principal es la mujer por las siguientes razones:

- su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres
- su inestabilidad en el empleo
- su subordinación jerárquica profesional frente a los hombres.

La Directiva 2002/73/CE, define el acoso sexual como: “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

El acoso sexual en el ámbito laboral tiene como características tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género). (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2006)

6.2 DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Se entiende por discriminación cualquier tipo de postergación, segregación o discriminación que un colectivo o grupo ejerce sobre otro cuando la razón es una diferencia entre un grupo y otro.

Las personas pertenecientes a ese colectivo son discriminadas por razón de esa diferencia, al margen de sus ideales, valores o comportamiento.

La discriminación se produce entre dos polos asimétricos:

- el grupo discriminante, activo, dominante
- el grupo discriminado, pasivo, dominado

La discriminación implica cualquier práctica que implique la producción de un estatus de inferioridad en el colectivo discriminado. Si la relación de las partes se produce en igualdad, sin dominación de un grupo sobre otro, no podemos hablar de discriminación, el término correcto sería confrontación o competitividad.

La diferencia en si entre los colectivos no es la que produce la discriminación sino que esta se produce a través de los mecanismos de exclusión que se asocian a esas diferencias. Estos mecanismos se refieren tanto a las prácticas dominantes en si como a los discursos que hacen legitima esta dominación. Cualquier tipo de diferencia es capaz de generar un proceso de discriminación.

La discriminación que sufren los inmigrantes puede basarse especialmente en cinco diferencias como son:

- La nacionalidad: El documento que acredita que eres ciudadano del Estado en cuyo territorio se está residiendo. Puede darse la opción de la acreditación como extranjero y la acreditación de permiso de residencia o de permiso de trabajo.

- La cultura: El sistema de valores, símbolos y prácticas (donde se incluyen la lengua, las tradiciones, las creencias, etc.) que contribuye a conferir una cierta identidad social a sus adherentes.

- El fenotipo: Se refiere a las diferencias en la imagen corporal como el color de la piel, la forma de los ojos u otros rasgos físicos.

- La posición económica: las diferencias entre los niveles económicos, el acceso y las condiciones de trabajo y la participación en la renta están en el origen de diversas formas de discriminación.

- El género: Esta diferencia atraviesa a todos los colectivos, siendo en este caso la mujer la destinataria habitual de diversas formas de discriminación.

Las relaciones preexistentes de poder y desigualdad son las que verdaderamente desencadenan un clima de confrontación, utilizando las diferencias como excusa o coartada para ejercer el dominio de un grupo hacia otro. Estas cinco diferencias combinadas entre sí, suelen estar presentes en la discriminación que padecen los hombres y las mujeres inmigrantes. . (Pereda, De Prada, & Actis, 2000)

6.2.1 NORMATIVA SOBRE DISCRIMINACIÓN RACIAL

Normativa internacional sobre discriminación racial

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 47/135 de 18 de diciembre de 1990.

- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones (1981)

- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales. Aprobada y proclamada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura, reunida en París en su vigésima reunión, el 27 de noviembre de 1978.

Normativa europea sobre discriminación racial

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

-Normativa española sobre discriminación racial

- Artículo 14 y 23.2 de la Constitución Española.
- Artículos 510, 511 y 512 del Código Penal, relativos a delitos de discriminación
- Art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores
- Capítulo III ("Medidas para la aplicación del principio de Igualdad de Trato") del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales y del orden social.
- Capítulo IV ("De las medidas antidiscriminatorias") del Título I de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (Asociaciónn STOP-discriminación, 2005-2012)

6.2.2 DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La discriminación racial en el ámbito laboral no va dirigida hacia los trabajadores que tienen un alto nivel económico, sino hacia los trabajadores que tienen empleos precarios o una bajo nivel económico.

La discriminación laboral podemos definirla como una característica propia del mercado laboral español. Esta discriminación en algunas ocasiones no tiene tanto que ver con una discriminación étnica sino con una discriminación hacia los inmigrantes, aunque ésta sirve para el refuerzo de la anterior.

Las condiciones laborales de los españoles presentan un cuadro con mucha diversidad desde varios puntos de vista como son el acceso y la participación a la

actividad económica y el grado de participación en la renta producida. (Pereda, De Prada, & Actis, 2000)

Según la Encuesta de Población Activa, existe un grado elevado de discriminación y exclusión en el mercado laboral español que afecta a unos 10 millones de personas. Existen cuatro millones de trabajadores cuya remuneración media se sitúa por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

En este mercado laboral tan polarizado se sitúa los inmigrantes que trabajan en España. La posición de estos mismos en cuanto a la estructura ocupacional se encuentra muy diversificada, más que la media española, y esto es potenciado por la globalización económica internacional. En su caso existen una serie de nichos laborales en los que la presencia de la inmigración destaca. Estas ocupaciones son preferentemente en la agricultura, tanto en los servicios como en la construcción y menos que en estos últimos en la industria.

Si los agrupamos por comunidades los inmigrantes africanos destacan en la agricultura y construcción, los asiáticos y latinoamericanos en el sector servicios y los europeos del Este en la industria y en la construcción.

En España la ratio de empleado nacional por no nacional es de 1.5. Los accidentes laborales son mucho más frecuentes entre los trabajadores inmigrantes que en los trabajadores nacionales. (Rodríguez, 1995)

7 CONCLUSIONES.

Tras abordar el estudio del objeto teórico y del marco conceptual de los prejuicios sexistas y racistas en la educación y en el trabajo, podemos elaborar las siguientes conclusiones:

- Los prejuicios sexistas y racistas son una lacra que está muy presente en la sociedad en la que estamos inmersos provocando un gran número de problemas sociales en numerosos ámbitos de nuestra vida cotidiana.

- El ámbito laboral es un claro reflejo de la discriminación sexista y racista en nuestra sociedad, intensificando cada vez en mayor medida este tipo de prejuicios debido a la situación socioeconómica en la que nos encontramos.
- Se debe regular y penalizar en mayor medida los casos de discriminación tanto sexista como racista en todos los ámbitos de nuestro entorno para conseguir una igualdad efectiva y real en nuestro contexto social.
- Encontramos totalmente necesario el abordaje de la igualdad de género y de la interculturalidad desde el ámbito educativo puesto que estos prejuicios se deben de eliminar desde la raíz del sistema educativo para que la sociedad evolucione y así lograr ser más diversa y más igualitaria.
- Los prejuicios sexistas y racistas deberían ser un tema transversal en todos los niveles educativos tanto de educación obligatoria como en formación profesional.

8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfonso, P., & Aguado, J. p. (2012). Estereotipos y coeducación. Obtenido de <http://igualdad.iturbro.com/documentos/1875/estereotipos-y-coeducaci%C3%B3n/YjowOw==/76/>
- Alonso, R. S. (2006). La educación intercultural. *Revista de Educación*, 859-881.
- Asociación STOP-discriminación. (2005-2012). STOP-Discriminación. Recuperado el 19 de mayo de 2016, de sitio web de STOP-Discriminación: <http://www.stopdiscriminacion.org/xenofobia/>
- Bonet, M. A. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual.
- Carrasco, R. O. (10 de junio de 2015). Educar en igualdad. Recuperado el 6 de mayo de 2016, de sitio web de Educar en igualdad: <http://www.educarenigualdad.org/mua-vete-por-una-educacion-en-igualdad>
- Centro de estudios políticos y constitucionales. (2010). Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Clavero, F. H., & Salgado, I. R. (2004). Pluriculturalidad, multiculturalidad e interculturalidad. Obtenido de Repositori Universitat Jaume I: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85392/PDF-col2468-14.pdf?sequence=1#page=283>
- FETE-UGT. (2007). Educando en igualdad. Recuperado el 8 de mayo de 2016, de Educando en igualdad: <http://www.educandoenigualdad.com/materiales-fete-ugt/>
- Fontenla, M. (2008). Agenda de las mujeres. Recuperado el 18 de mayo de 2016, de sitio web de Agenda de las mujeres: http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1396.pdf
- Garretas, M. M. (1994). Nombrar el mundo en femenino. Icara.

- Giménez, C. (2012). Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad: ¿qué significa “intercultural” cuando hablamos de “educación intercultural”? Aprendiendo a ser iguales. Manual de educación intercultural.
- Guijarro, M. R. (2006). La Equidad y la Inclusión Social: Uno de los Desafíos de la Educación y la Escuela Hoy. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1-15.
- Gutiérrez, Paloma y López, María. (2006). Estereotipo-prejuicio. Programas hacia la tolerancia intergrupala. Revista digital Investigación y educación Nro. 25 (2)
- Haro, H. y Velez, C. “La interculturalidad en la reforma curricular”, De la protesta a la propuesta. Memorias de los talleres de antropología aplicada. Quito, Universidad Politécnica Salesiana, 1997.
- Jiménez, I. V. (2011). Reflexiones en torno a la vinculación de la educación y el género. Revista Electrónica Educare, 137-147.
- Lerner, Gerda “La creación del patriarcado” Editorial Crítica, 1990
- Londoño, C. M. (2009). La educación: una opción para erradicarla discriminación de género. Transatlántica de educación, 79-88.
- López, C. M. (2000). La mujer en el mercado de trabajo. Oviedo.
- Malgesini, G., & Giménez, C. (2000). Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad. Obtenido de https://www.colef.mx/fronteranorte/articulos/FN24/9-fn24_Resena_Guia_de_conceptos_sobre_migraciones_racismo_e_interculturalidad.pdf.
- Marín, A. L. (1986). El proceso de socialización: Un enfoque sociológico. Revista Española de Sociología, 357-370.
- Ministerio de Educación, cultura y deporte. (s.f.). Instituto de la mujer . Recuperado el 15 de mayo de 2016, de Sitio web de Instituto de la mujer : <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/GuiaBuenasPracticas.pdf>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales. (2006). El acoso sexual de las mujeres en el ámbito laboral.

- Pan, M. B. (31 de 01 de 2015). feminismo.about.com. Obtenido de <http://feminismo.about.com/od/conceptos/fl/iquestQueacute-es-el-androcentrismo.htm>
- Paradinas, M. (8 de Marzo de 2016). Los 14 gráficos que demuestran la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. El plural.
- Pereda, C., De Prada, M. Á., & Actis, W. (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*, 91-102.
- Rodríguez, L. C. (1995). Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 105-124.
- Salomone, R. (2007). Igualdad y diferencia. La cuestión de la equidad de género en la educación. *Revista española de pedagogía*, 443-446.
- Subirats, M. (1999). Género y escuela. *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*, 19-32.
- Suriá, R. (2010). Repositorio institucional de la Universidad de Alicante. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14285/1/TEMA%20%20SOCIALIZACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO%20SOCIAL.pdf>
- Vaamonde, J. D. (2013). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional [en línea]. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Psicología. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>
- Walsh, C. "La interculturalidad y la educación básica ecuatoriana: Propuestas para la reforma educativa," *Procesos. Revista Ecuatoriana de Historia* 12, 1998, 119- 128.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

CURSO: 2015-2016

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S Pablo de Olavide	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral.	
CICLO FORMATIVO:	Técnico en instalaciones de Telecomunicaciones	
FAMILIA PROFESIONAL:	Electricidad y Electrónica.	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	1º Curso	
ASIGNATURA/MÓDULO:	Formación y orientación laboral.	
HORARIO Y AULA		
NÚMERO DE ALUMNOS EN EL AULA:		
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

1. INTRODUCCIÓN:

La elaboración de la programación didáctica constituye una de las principales tareas de nuestra profesión como docentes, y la necesidad de programar se deriva de la complejidad de la actividad docente, así como las variables que entran en juego. La programación responde a un intento de racionalizar la práctica didáctica, con objeto de que esta no se desarrolle de forma arbitraria, sino que obedezca a un plan y por lo tanto, debemos considerarla como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje en un marco abierto y flexible. Las programaciones didácticas constituyen el tercer nivel de concreción curricular, siendo su elaboración, como ya ha señalado antes, competencia nuestra. Una de nuestras funciones es realizar la programación didáctica de nuestro módulo, concretándolo en unidades didácticas, y por lo tanto la vamos a considerar como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje. Para elaborar esta programación didáctica tenemos que basarnos en las leyes que están nombradas en el punto 2 de este documento.

2. NORMATIVA DE APLICACIÓN A ESTA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA:

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

Real Decreto 1632/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas

Orden de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.

3. COMPETENCIAS PROFESIONALES y PERSONALES Y SOCIALES.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

1. Establecer la logística asociada al montaje y mantenimiento, interpretando la documentación técnica de las infraestructuras, instalaciones y equipos.
2. Configurar y calcular instalaciones de telecomunicaciones, audiovisuales, domóticas y eléctricas de interior, determinando el emplazamiento y características de los elementos que las constituyen, respetando las especificaciones y las prescripciones reglamentarias.
3. Elaborar el presupuesto de montaje o mantenimiento de la instalación o equipo.
4. Acopiar los recursos y medios para acometer la ejecución del montaje o mantenimiento de las instalaciones y equipos.
5. Replantear la instalación de acuerdo a la documentación técnica, resolviendo los problemas de su competencia e informando de otras contingencias, para asegurar la viabilidad del montaje.
6. Montar o ampliar equipos informáticos y periféricos, configurándolos, asegurando y verificando su funcionamiento, en condiciones de calidad y seguridad.
7. Instalar y configurar software base, sistemas operativos y aplicaciones asegurando y verificando su funcionamiento, en condiciones de calidad y seguridad.
8. Montar los elementos componentes de las infraestructuras e instalaciones (canalizaciones, cableado, armarios, soportes, entre otros) utilizando técnicas de montaje, en condiciones de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.
9. Instalar los equipos (cámaras, procesadores de señal, centralitas, entre otros) utilizando herramientas de programación y asegurando su funcionamiento, en condiciones de calidad y seguridad.
10. Mantener y reparar instalaciones y equipos realizando las operaciones de comprobación, ajuste o sustitución de sus elementos y reprogramando los equipos,

restituyendo su funcionamiento en condiciones de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

11. Verificar el funcionamiento de la instalación o equipo realizando pruebas funcionales y de comprobación, para proceder a su puesta en servicio.

12. Elaborar la documentación técnica y administrativa de la instalación o equipo, de acuerdo con la reglamentación y normativa vigente y con los requerimientos del cliente.

13. Aplicar los protocolos y normas de seguridad, de calidad y respeto al medio ambiente en las intervenciones realizadas en los procesos de montaje y mantenimiento de las instalaciones.

14. Integrarse en la organización de la empresa colaborando en la consecución de los objetivos y participando activamente en el grupo de trabajo con actitud respetuosa y tolerante.

15. Cumplir con los objetivos de la producción, colaborando con el equipo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.

16. Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

17. Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

18. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

19. Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.

20. Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.

21. Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO Y DEL ALUMNADO

DONDE SE ENCUADRA LA PROGRAMACIÓN:

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

- Realidad socio-económica y cultural del entorno:

El I.E.S. Pablo de Olavide de La Carolina, se encuentra ubicado en la zona Sur de esta localidad, la población que lo circunda y acoge es muy heterogénea, ya que podemos encontrar núcleos de clase media alta, como clase media baja e incluso, zonas socialmente desfavorecidas que albergan familias con riesgo de exclusión social.

Dentro de las características familiares podemos decir que el nivel general es de familias de poder adquisitivo medio-bajo, aunque a nivel de estudios de bachillerato el nivel cultural y económico de las familias mejora bastante y pasan a tener los padres de los alumnos unos estudios universitarios y su poder adquisitivo mejora pasando a un grado bastante superior, existen empresarios, funcionarios profesiones liberales y empleados por cuenta ajeno con carácter fijo.

- Perfil del alumnado:

El perfil general del alumnado depende del nivel de estudios en que se encuentra, siendo el correspondiente a secundaria el alumnado que más problemática origina. La condición y carácter de obligatoriedad de estas enseñanzas, hay un porcentaje elevado en nuestro centro de alumnos que no quieren hacer nada y que por lo tanto disminuyen considerablemente el porcentaje estadístico de resultados.

En bachilleratos y ciclos formativos este problema cambia sustancialmente, aunque se ha observado en los últimos cursos que algunos alumnos se matriculan en estos estudios solo por conseguir una beca y no para continuar estudios.

Tiene el centro un número pequeño de alumnado inmigrante y este alumnado procede principalmente de Rumanía, Paquistán, Marruecos, Inglaterra, etc.

Si cabe indicar que en esta localidad existe un gran número de habitantes de etnia “gitana”, lo que supone que el número de estos alumno/as de esta etnia, esté en continuo aumento en todos los centros.

El centro ha mejorado mucho en los últimos cursos en su convivencia ya que se han creado programas específicos que tratan el tema, pero existe un aumento del porcentaje de absentismo entre el alumnado de minorías étnicas el cual está aumentando en los últimos cursos escolares.

La ratio en los primeros cursos de Secundaria y en el bachillerato es muy alto y supera lo establecido en la normativa vigente. Hay que indicar que este centro es el más demandado en toda la localidad, prestigio que se ha ido mejorando a través de los años.

- Perfil del profesorado:

El profesorado del que dispone el centro en su mayoría, dispone de destino definitivo y con residencia en la localidad o bien en poblaciones limítrofes, por lo que se considera un colectivo en general motivado con la marcha y expectativas del centro, siendo el buen funcionamiento del centro un objetivo primordial para ellos.

El centro está inmerso en una serie de proyectos interesantes, como pocos de los centros en esta localidad, todos los profesores están implicados en ellos y están consiguiendo sacar adelante gracias al esfuerzo e interés de todo el claustro

El centro está dentro de nueve planes y proyectos, siendo los más emblemáticos y representativos, Plan de Calidad ISO 9001/2008, Plan de Calidad y Mejora de los Rendimientos escolares, Plan de Igualdad, Aulas Deportivas, etc. Las relaciones interpersonales entre el profesorado y el Equipo Directivo son cordiales y afectuosas y del profesorado entre sí lo mismo. Existe un ambiente de colaboración y trabajo entre todos.

El interés por la formación es satisfactorio, generalmente son mucho más implicados en conocer la dinámica del centro y en promover proyectos los profesores de nueva incorporación que los que llevan más años con docencia en el centro.

- Perfil de las familias:

Sobre el perfil socio-económico familiar, ya se ha hecho referencia anteriormente, si cabe indicar que existen algunos conflictos entre el centro y una serie de familias con patria potestad compartida y familias monoparentales.

La implicación de las familias con el centro depende en muchas ocasiones de las condiciones socio-económicas de los padres y de las condiciones culturales y educativas de las mismas. Siendo prácticamente nula la relación entre algunas familias y el centro educativo.

Existe una Asociación de madres y padres en el centro con un porcentaje de implicación en la misma de un 35% de los padres/madres lo que supone un índice de participación escaso, siendo este uno de los puntos a mejorar en cursos sucesivos.

5. RESULTADOS DE APRENDIZANJE

5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO:

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes:

1. Identificar los elementos de las infraestructuras, instalaciones y equipos, analizando planos y esquemas y reconociendo los materiales y procedimientos previstos, para establecer la logística asociada al montaje y mantenimiento.
2. Elaborar croquis y esquemas, empleando medios y técnicas de dibujo y representación simbólica normalizada, para configurar y calcular la instalación.
3. Obtener los parámetros típicos de las instalaciones y equipos, aplicando procedimientos de cálculo y atendiendo a las especificaciones y prescripciones reglamentarias, para configurar y calcular la instalación.
4. Valorar el coste de los materiales y mano de obra, consultando catálogos y unidades de obra, para elaborar el presupuesto del montaje o mantenimiento.
5. Seleccionar el utillaje, herramientas, equipos y medios de montaje y de seguridad, analizando las condiciones de obra y considerando las operaciones a realizar, para acopiar los recursos y medios.

6. Identificar y marcar la posición de los elementos de la instalación o equipo y el trazado de los circuitos, relacionando los planos de la documentación técnica con su ubicación real, para replantear la instalación.
7. Identificar, ensamblar e interconectar periféricos y componentes, atendiendo a las especificaciones técnicas, para montar o ampliar equipos informáticos y periféricos.
8. Reconocer y ejecutar los procedimientos de instalación y carga de programas, siguiendo las especificaciones del fabricante y aplicando criterios de calidad, para instalar y configurar software base, sistemas operativos y aplicaciones.
9. Aplicar técnicas de mecanizado, conexión, medición y montaje, manejando los equipos, herramientas e instrumentos, según procedimientos establecidos y en condiciones de calidad y seguridad, para efectuar el montaje o mantenimiento de los elementos componentes de infraestructuras.
10. Ubicar y fijar los equipos y elementos soporte y auxiliares, interpretando los planos y especificaciones de montaje, en condiciones de seguridad y calidad, para montar equipos, instalaciones e infraestructuras.
11. Conectar los equipos y elementos auxiliares mediante técnicas de conexión y empalme, de acuerdo con los esquemas de la documentación técnica, para montar las infraestructuras y para instalar los equipos.
12. Cargar o volcar programas siguiendo las instrucciones del fabricante y aplicando criterios de calidad para instalar equipos.
13. Analizar y localizar los efectos y causas de disfunción o avería en las instalaciones y equipos, utilizando equipos de medida e interpretando los resultados, para mantener y reparar instalaciones y equipos.
14. Comprobar la configuración y el software de control de los equipos siguiendo las instrucciones del fabricante, para mantener y reparar instalaciones y equipos.
15. Sustituir los elementos defectuosos desmontando y montando los equipos y realizando los ajustes necesarios, analizando planes de mantenimiento y protocolos de calidad y seguridad, para mantener y reparar instalaciones y equipos.
16. Comprobar el conexionado, software, señales y parámetros característicos entre otros, utilizando la instrumentación y protocolos establecidos, en condiciones de calidad y seguridad, para verificar el funcionamiento de la instalación o equipo.

17. Cumplimentar fichas de mantenimiento, informes de montaje y reparación y manuales de instrucciones, siguiendo los procedimientos y formatos establecidos, para elaborar la documentación de la instalación o equipo.
18. Analizar y describir los procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, señalando las acciones que es preciso realizar en los casos definidos para actuar de acuerdo con las normas estandarizadas.
19. Mantener comunicaciones efectivas con su grupo de trabajo, interpretando y generando instrucciones, proponiendo soluciones ante contingencias y coordinando las actividades de los miembros del grupo con actitud abierta y responsable, para integrarse en la organización de la empresa.
20. Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global, para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.
21. Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.
22. Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para adaptarse a diferentes puestos de trabajo.
23. Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.

5.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

Módulo Profesional: Formación y Orientación Laboral.

Código: 0366

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia para la consecución de los objetivos de la organización.

3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.

6. BLOQUES DE CONTENIDOS. CONTENIDOS GENERALES Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS:

6.1 CONTENIDOS GENERALES PARA EL MÓDULO DE FOL

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo
3	Contrato de trabajo
4	Seguridad social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

	CONTENIDOS GENERALES Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS MISMOS, EN EL CICLO FORMATIVO DE INSTALACIÓN DE TELECOMUNICACIONES		
	RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN POR EVALUACIONES		
U. T. Nº	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	HORAS	EVALUACIÓN
1	La legislación laboral y el contrato de trabajo.	9	1º
2	Modificación, suspensión y extinción del contrato	9	1º
3	El salario y tiempo de trabajo	13	1º
4	La representación laboral y la negociación colectiva	10	1º
5	Sistema español de la seguridad social	15	2º
6	Acceso al mercado de trabajo, búsqueda de empleo y autoempleo y prejuicios sexistas y racistas como tema transversal.	13	2º
7	Seguridad y salud laboral y primeros auxilios	9	3º
8	Equipo de trabajo	9	3º
9	Gestión del conflicto	9	3º

6.2 UNIDAD DE TRABAJO A DESARROLLAR

Unidad didáctica 6		Acceso al mercado de trabajo, búsqueda de empleo y autoempleo y prejuicios sexistas y racistas como tema transversal.				
Resultados de Aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Prácticas, trabajos y tareas	Participación y exposiciones	Asistencia y actitud
13	22	16,17 y 19	60%	20%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación		Indicadores		
¿Qué es el mercado laboral?		f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.		f) ha determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo		
Búsqueda activa de empleo y yacimientos de empleo		a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico en Instalaciones de		a) ha identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.		

Unidad didáctica 6		Acceso al mercado de trabajo, búsqueda de empleo y autoempleo y prejuicios sexistas y racistas como tema transversal.				
Resultados de Aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Prácticas, trabajos y tareas	Participación y exposiciones	Asistencia y actitud
13	22	16,17 y 19	60%	20%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación		Indicadores		
		Telecomunicaciones.				
Oportunidades de empleo para colectivos en situación de exclusión social		e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.		e) ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.		
Prejuicios sexistas y racistas en el mercado laboral		b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la		b) ha determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada		

Unidad didáctica 6		Acceso al mercado de trabajo, búsqueda de empleo y autoempleo y prejuicios sexistas y racistas como tema transversal.				
Resultados de Aprendizaje	1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Prácticas, trabajos y tareas	Participación y exposiciones	Asistencia y actitud
13	22	16,17 y 19	60%	20%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación		Indicadores		
		actividad profesional relacionada con el perfil del título		con el perfil del título.		
Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.		c) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones		c) ha identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.		

7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

7.1 ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA:

7.1.1 PRINCIPIOS

- **Hacer una enseñanza activa y Participativa:** elemento integrador del alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje, y después como modelo dirigido a la motivación del alumno.
- **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”:** alumnos capacitados para adquirir conocimientos a través de sus propios recursos.
- **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”:** a su vez tiene dos pilares: la polivalencia funcional que debe adquirir todo alumno para una mejor inserción en el mundo del trabajo y su rotación en él; y la educación permanente que debe buscar todo trabajador actual y futuro para adaptarse a los continuos cambios que se producen en el sistema productivo.
- **Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinares:** el aprendizaje de los distintos módulos han de ser transversales y que los conocimientos que se imparten en las asignaturas tengan carácter de conocimiento global.
- **Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos:** básico en todos los Módulos Profesionales de la Formación Profesional Específica. Supone la necesidad de conectar con los intereses y motivaciones de los alumnos/as a través de la exposición de contenidos prácticos y actuales que van a ser aplicados por el alumnado de forma inminente.
- **Conseguir la realización de Aprendizajes Significativos:** ello implicará que el alumno/a asociará sus aprendizajes con elementos que una vez asimilados, no se olvidarán. Este principio se basa en la teoría del

constructivismo y debe partir del nivel de conocimientos de cada uno de los alumnos, el cual se detectará en la evaluación inicial.

- **Enseñanza Creativa:** El sentido de lo creativo en la educación actual es aunar lo que tradicionalmente se ha llamado creación inventiva. Procurar la espontaneidad y la capacidad expresiva, la creación con dificultades de espacio, tiempo o lugar, para que el alumno se acostumbre a decidir creativamente incluso en circunstancias adversas, la creatividad inventiva, la que despliegan la originalidad, y sobre todo la que busca siempre nuevas vías o cauces de expresión distintos a los tradicionales: enseñanza divergente.
- **Enseñanza Socializadora y Transversal:** Los conceptos que se aprendan deben ser con un carácter transversal.
- **Enseñanza Motivadora y Estimulante:** Todo proceso de aprendizaje será precedido por una labor motivadora que lleve al alumno a una situación que facilite sus aprendizajes, desarrollando su autoestima.
- **Enseñanza Flexible, Abierta y Dinámica:** La enseñanza debe tener un carácter abierto que ayude a que el proceso de aprendizaje sea flexible y de forma dinámica.

7.1.2 MODELO

El modelo que vamos a escoger para llevar a cabo nuestra unidad didáctica es el modelo didáctico constructivista. Este modelo consiste en que el docente guía el aprendizaje del alumnado, se prioriza la formación según los objetivos marcados. El docente enseña habilidades de acceso al conocimiento para que el alumnado sea autónomo en su aprendizaje. Se incorporan recursos y medios por parte del docente que provocan la participación del alumnado en su proceso de enseñanza-aprendizaje. En cuanto a la evaluación del alumnado y su proceso de aprendizaje se realiza de forma continua.

7.1.3 MÉTODO

En cuanto al método vamos a llevar a cabo varios métodos de enseñanza por los cuales el alumnado llegará a conseguir los resultados de aprendizaje que nos hayamos marcado. Principalmente vamos a utilizar en el aula los tipos de métodos por elaboración, centrados en el alumnado, como son el creativo o por descubrimiento para que sea el mismo alumnado el que construya el conocimiento, “aprender a aprender.” También utilizaremos el método demostrativo, por imitación u observación para llevar a cabo la práctica.

En el caso de la teoría vamos a utilizar también, aunque en menor medida el método expositivo y el método por repetición para lograr que el alumna consiga conocer os conceptos clave.

7.1.4 ESTRATEGIAS

Vamos a utilizar una serie de estrategias didácticas para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje clasificadas en varios tipos:

Estrategias cognitivas: Vamos a llevar a cabo las estrategias de progresividad en el conocimiento, ir de los conceptos clave a conceptos más elaborados para lograr un conocimiento progresivo. La ejemplificación es una estrategia que vamos a utilizar para que el alumnado vea en un concepto real los conocimientos que queremos transmitir. La proximidad también será una estrategia que llevaremos a cabo en cuanto a que los conocimientos sean próximos a la realidad del alumnado. La transversalidad en cuanto a los conceptos será una estrategia clave en formación y orientación laboral para que se pueda comprender en mayor medida los conceptos en varias ramas distintas de conocimiento. La variedad también será una estrategia que utilizaremos para que el alumnado lleve a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma diferente. El control de la comprensión de los conceptos será una estrategia muy importante para saber si el alumnado está llegando a asimilar los conceptos que se estén estudiando.

Estrategias de clima: Los principales pilares tenidos en cuenta para favorecer y generar un clima de aula positivo serán: la dimensión afectiva para ayudar al alumnado a aprender eficazmente generando en ellos confianza, curiosidad, intencionalidad, autocontrol, relación, capacidad de comunicación y cooperatividad; la buena comunicación con el alumnado en una relación de igual a igual. La comunicación es el acto central de la vida humana, y es el acto central de la educación; el interés y motivación, sólo si la capacidad de nuestro alumnado es motivada para conseguir un determinado objetivo, se produce el aprendizaje; la metodología variada, que evite las rutinas

En cuanto al aula estará organizada en forma de U o herradura. Con esta disposición cada uno de ellos tendrá a la vista a todos sus compañeros y en el centro de la U se podrá utilizar para hacer escenificaciones, juegos, o actividades en grupo. Además permite que los estudiantes trabajen independientemente en sus asientos, se mantiene una distancia física corta entre unos y otros y se establece un contacto visual más directo, lo que conlleva a un ambiente más familiar y cálido entre ellos.

En cuanto a los agrupamientos se organizaran de la siguiente manera:

Tipos de estilo de agrupamiento y su utilidad.	
Trabajo individual	Tareas específicas de reflexión personal, lectura y redacción. Atención a la diversidad.
Pequeño grupo	Tareas específicas de carácter socializador como búsqueda de información, intercambio de opiniones y trabajo cooperativo.
Gran grupo	Actividades de inicio y síntesis, exposiciones, puestas en común, abordar problemas, decidir normas y corrección de trabajos y actividades.

En cualquiera de los casos, no se deberá perder de vista la importancia de los agrupamientos cooperativos. Un equipo cooperativo es algo más que un conjunto de individuos que realizan algo unidos. Persiguen un objetivo en común, existe una relación de igualdad entre ellos, así como una relación de cooperación, ayuda y de exigencia mutua.

El proceso comunicativo que llevaremos a cabo en el aula será en un clima de respeto a la vez que un clima de confianza en el que el alumnado pueda sentirse seguro y tenga clara la relación de respeto a la vez que de confianza que debe ser existente en el aula.

En cuanto a los espacios educativos son considerados como escenarios de acción- interacción- comunicación entre el alumnado. Su organización se orienta hacia la satisfacción de las necesidades y a atender los intereses de las personas que conviven en él. Los espacios que contaremos dentro del aula son los siguientes:

ESPACIOS DEL AULA	
BIBLIOTECA	Habrà lugar en el aula para una biblioteca con diferentes manuales y revistas con contenido interesante para la materia.
ESPACIO TIC	Existirá un espacio TIC con ordenadores para que el alumnado pueda utilizar en diferentes actividades o para consulta.
TABLÓN DE NOTICIAS	Este tablón de noticias estará en una pared del aula y tanto el alumnado como el profesor pueden poner noticias actuales que tengan relación con la materia de fol.

7.1.5 ESTILOS

El estilo didàctico que vamos a llevar a cabo en nuestra labor docente será el estilo democràtico. Este estilo se caracteriza por tener un rendimiento elevado, un clima de satisfacción en el aula tanto por parte del alumnado como del profesor/a. La relación entre el profesor y el alumnado será de confianza y respeto, una relación de naturalidad. La relación entre el alumnado será de compañerismo y de amistad.

7.2 INTERDISCIPLINARIEDAD

Existen tres niveles de relaciones de interdisciplinariedad:

Nivel 1: (relación de los contenidos de la unidad didáctica que se va a programar con el contenido de los restos de unidades que integran el módulo en el que se va a programar). La relación interdisciplinar de la unidad didáctica de búsqueda de empleo se puede relacionar con otros contenidos como contrato de trabajo, seguridad social, gestión de conflictos y evaluación de riesgos profesionales.

Nivel 2: (relación de contenidos de la unidad didáctica que se va a programar con los contenidos del resto de módulos de la especialidad de FOL). Se puede establecer relación con el módulo de la especialidad de EIE, como son creación y puesta en marcha de una empresa, ya que el alumnado se puede plantear su incorporación al mundo laboral.

Nivel 3: (relación de los contenidos de la unidad didáctica que se va a programar con el resto de módulos profesionales del ciclo formativo). Se establece una relación con el módulo de formación en centros de trabajo, supone la puesta en marcha en práctica de los contenidos aprendidos durante todo el ciclo formativo.

7.3 ACTIVIDADES A DESARROLLAR, TEMPORALIZACIÓN DE LAS MISMAS.

La unidad didáctica en la que se van a desarrollar todas las actividades es la número 6: Acceso al mercado de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo. Esta unidad didáctica se va a desarrollar a lo largo de 13 sesiones y estas son las actividades que proponemos para cada una de las sesiones:

SESIÓN 1: La clase comenzará con la introducción del tema por parte del profesor de los 15 primeros minutos de clase. A continuación el profesor propondrá una lluvia de ideas de los conceptos que piense el alumnado que se van a estudiar en este tema. Esta actividad se realizará apuntando los conceptos que se propongan en clase en la pizarra y el alumnado intentará explicarlos con sus palabras. Esta actividad se desarrollará durante toda la clase y para finalizar en los últimos diez minutos

realizaremos un esquema con los conceptos que se explicarán en las siguientes sesiones.

SESIÓN 2: La sesión de hoy comenzará con la explicación de los conceptos previos que se propusieron en la clase anterior, esta actividad se desarrollara en los 30 primeros minutos de la clase. Los 15 minutos siguientes los utilizaremos para elaborar un mapa conceptual individualmente y los siguientes 10 minutos los utilizaremos para elaborar el glosario de conceptos del tema.

SESIÓN 3: En esta sesión vamos a empezar preguntando de forma aleatoria sobre los primeros conceptos del tema para así poder hacer un repaso de forma conjunta y que los conceptos queden asimilados. Esta actividad la desarrollaremos en los primeros 10 minutos de clase. El resto de la clase vamos a proponer al alumnado una actividad utilizando un recurso TIC, como son los teléfonos móviles del alumnado y la red social Facebook, para realizar una sesión fotográfica que recoja los conceptos que hemos estudiado en nuestro contexto cotidiano.

Esta actividad consiste en un concurso fotográfico en el que podrá participar toda la clase realizando dos fotos que tengan relación con dos conceptos del tema anteriormente adquiridos, una de ellas deberá tener relación con los prejuicios sexistas o racistas, tema transversal en esta unidad didáctica. Las fotos deberán ser realizadas por cada alumno en su ambiente cotidiano, puesto que así conseguiremos que los alumnos entiendan los conceptos y los pongan en desarrollo en su vida diaria.

Cada foto deberá tener un título y un comentario que conecte el concepto y lo que podemos observar en la foto en sí.

El concurso se realizará a través de un grupo en Facebook en el que cada alumno subirá sus dos propuestas de fotos y sus comentarios sobre éstas. El alumnado del instituto que tendrá la labor de votar la foto que más le guste.

Los 10 últimos minutos de clase los utilizaremos para realizar la puesta en común de las distintas fotografías que se hayan elaborado y explicar a qué concepto nos recuerda y por qué.

SESIÓN 4: En el día de hoy vamos a abordar el tema del curriculum. Llevaremos a cabo la explicación de los contenidos sobre este tema durante los 20 primeros minutos. Los siguientes minutos de la sesión los utilizaremos para la elaboración de distintos tipos

de curriculum formales y para la elaboración de un curriculum creativo individual que se expondrá en la sesión 6.

SESIÓN 5: En esta sesión vamos a explicar el concepto de búsqueda activa de empleo durante los 15 primeros minutos. A continuación utilizaremos los ordenadores portátiles para realizar una búsqueda en la web de ofertas de empleo público, empresas de trabajo temporal y bolsas de trabajo en los siguientes 15 minutos. En la última media hora de clase vamos a realizar una actividad de Rol-playing de una entrevista de trabajo en parejas. El rol-playing consiste en un teatro el en que dos personas asumen el papel de entrevistador para conseguir un empleado y el entrevistado que busca trabajo. En esta actividad trabajaremos el tema transversal de los prejuicios sexistas y racistas en el trabajo, ejemplificando a través del rol- playing situaciones de prejuicios sexistas y racistas en distintas entrevistas de trabajo. Con esta actividad podremos demostrar cuales pueden ser los fallos que se comenten en una entrevista de trabajo y cuál debe ser la actitud ante ésta.

SESIÓN 6: Esta sesión va a ser una sesión de recapitulación de los conceptos aprendidos para poder conocer cuáles de éstos han sido asimilados en los 15 primeros minutos. El siguiente periodo de tiempo de la sesión lo vamos a utilizar para la puesta en común de toda la clase del curriculum creativo individual y de los rol-playing de las entrevistas de trabajo en parejas.

SESIÓN 7: En la clase de hoy vamos a abordar el tema de los prejuicios sexistas y racistas en el trabajo. Utilizando los 30 primeros minutos para la explicación de estos contenidos. Durante los siguientes 20 minutos se va a proponer la actividad de realizar una búsqueda en la web de noticias cotidianas que ejemplifiquen este contenido como actividad grupal en trabajo cooperativo y en los últimos 10 minutos realizaremos la puesta en común y los comentarios sobre las noticias.

SESIÓN 8: En esta sesión realizaremos los primeros cinco minutos una recapitulación de los contenidos adquiridos ayudándonos del glosario del tema. Terminaremos la puesta en común de la actividad grupal sobre prejuicios sexistas y racistas en el trabajo y empezaremos la actividad de Cine fórum con la película “En tierra de hombres”.

SESIÓN 9: En el día de hoy seguiremos con la actividad de Cine fórum. Película “En tierra de hombres”. El tiempo que nos quede lo utilizaremos para realizar una ficha de

preguntas y un comentario crítico individual (**anexo 1**), si no se puede terminar en clase el alumnado lo terminará en casa y nos lo entregará en la siguiente sesión.

SESIÓN 10: En esta sesión vamos a desarrollar el tema de la formación permanente. Empezaremos con la explicación de conceptos en los primeros 15 minutos y propondremos la actividad de la elaboración de itinerarios de formación permanente para distintos perfiles profesionales como actividad para casa. Autoempleo como alternativa laboral. En los siguientes 20 minutos llevaremos a cabo la explicación de conceptos formaremos grupos para la elaboración de un proyecto de autoempleo para que empiecen a trabajarlo en clase y poder exponerlo en la siguiente sesión.

SESIÓN 11: Esta sesión la vamos a utilizar para la puesta en común de los proyectos de autoempleo de los diferentes grupos durante los 30 primeros minutos de la clase. El resto de la clase vamos a llevar a cabo la elaboración de un mapa conceptual con todos los conceptos adquiridos en esta unidad didáctica de forma grupal en aprendizaje cooperativo y realizando una puesta en común que sirva de repaso para la evaluación de esta unidad didáctica.

SESIÓN 12: En esta sesión vamos a realizar la autoevaluación durante todo el periodo de clase. La evaluación se trata de una ficha individual que hay en la última página del tema de libro de texto donde el alumnado podrá reconocer los contenidos que ha adquirido y los contenidos que tiene que seguir estudiando. Los últimos 15 minutos de la clase vamos a corregir en voz alta la ficha de autoevaluación y a resolver las posibles dudas que surjan.

SESIÓN 13: Sesión de evaluación. Se realizará un examen con preguntas de distinto tipo en el que el alumno tendrá que evaluarse de forma individual. El examen consistirá en 10 conceptos que tendrán que poner la definición que valdrá 4 puntos, dos preguntas de desarrollo sobre el contenido del tema que valdrán 1.5 puntos cada una, 4 frases para rellenar huecos de palabras que valdrán 0.5 puntos cada frase y una pregunta de reflexión crítica que valdrá un punto. El total del examen consta de 10 puntos.

Durante todas las unidades didácticas el alumnado llevará a cabo un glosario de conceptos básicos de cada uno de los temas. Con esta actividad conseguiremos que el alumnado consiga adquirir de manera más sencilla los conceptos de cada unidad

didáctica, y en cualquier momento puedan consultar alguno de los conceptos si les resulta necesario.

Antes de examinarse de cada unidad didáctica elaborarán una actividad de autoevaluación para que sean conscientes de cuáles son los conocimientos que han adquirido y cuales necesitan mejorar.

Los primeros minutos de cada sesión se utilizarán para hacer una recapitulación de la sesión anterior para así conseguir no olvidar conceptos básicos y construir nuevos conocimientos de forma piramidal.

7.4 MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

En cuanto a los materiales y los recursos didácticos que vamos a utilizar en el aula van a ser los siguientes:

Recursos personales: Los recursos personales que vamos a utilizar son la posible visita de personas relacionados con la materia que puedan explicar alguna parte de la materia.

Recursos ambientales: El recurso ambiental principal será el aula en que se llevaran a cabo las clases.

Recursos materiales: En cuanto a los recursos materiales que vamos a utilizar vamos a agruparlos en tres bloques:

- **Recursos impresos:** Libro de texto recomendado, biblioteca escolar: nuestro centro posee una biblioteca escolar que nos va a permitir acceder a una gran variedad de material impreso para funciones de consulta, información general y prensa. La pizarra. Prensa: Tenemos que tener en cuenta que estamos preparando a los alumnos para insertarse en la denominada sociedad de la comunicación, donde ocupa un papel destacado la prensa. Nosotros básicamente vamos a utilizar la provincial. Boletines oficiales del estado, comunidad autónoma y provincia.
- **Recursos audiovisuales:** Cuando hablamos de medios audiovisuales nos referimos a aquellos medios que se sirven de diversas técnicas de captación y de difusión de imágenes y sonidos, aplicado a la enseñanza de los alumnos, no los vamos a plantear como sustitutos de nuestra actividad como profesores sino como material didáctico auxiliar. Los aspectos que nos llevan a su utilización en nuestras sesiones

son: Potencia la palabra, facilitan la comprensión de los conceptos más abstractos que en nuestro módulo son bastantes, ayudan a aprender a aprender, permiten adquirir información difícilmente alcanzable por otros medios, reducen el tiempo de aprendizaje, estimulan la atención y la motivación.

Los principales medios audiovisuales que utilizaré en nuestras exposiciones son: El video, la televisión, la fotocopidora y el proyector.

- **Recursos informáticos:** En cuanto a los recursos informáticos, como consecuencia de los cambios sustanciales que están afectando al campo de la informática y puesto que actualmente ésta se introduce en la mayoría de puestos de trabajo, el sistema educativo no puede quedar impasible ante estos avances. Así el ordenador va a ser el principal recurso informático que nosotros vamos a utilizar dándole los siguientes usos:

Uso instructivo: (para el alumno) en el departamento se disponen de algunos programas informáticos sobre nóminas, seguridad social, creación de empresas, etc.

Uso de planificación: (para el profesor): Para organizar funciones, planificar actividades de enseñanza y aprendizaje, mejorar las clases con la utilización de procesadores de textos, hojas de cálculo,...

Uso administrativo: Registro de datos, archivador de documentos, elaboración de exámenes, Etc.

7.5 TRANSVERSALIDAD

Los contenidos transversales son el conjunto de contenidos referidos a sectores de conocimiento caracterizados por su alta relevancia social y por su relación con la educación en valores.

La idea de transversalidad sintetiza la forma en que están recogidos: atravesando y recorriendo el currículo de las diferentes áreas.

Los contenidos transversales para el módulo de formación y orientación laboral son los siguientes:

Educación Para La Paz	Convivencia, cooperación, culturas, democracia, derechos, deberes, comunicación, colaboración, normas, justicia...
Educación Para La Salud	Hábitos de vida saludables, alimentación equilibrada, higiene, deporte y prevención de enfermedades.
Educación Ambiental	Contaminación, ahorro energético, energías renovables, reciclaje, importancia de las plantas y la vegetación para el desarrollo de la vida, medidas de prevención de incendios...
Coeducación	Igualdad y diferencias entre hombres y mujeres, profesiones, distribución de roles y tareas sin estereotipos sexistas...
Educación Vial	Normas peatonales, señales de tráfico, solidaridad con el entorno urbano...
Educación del Consumidor	Actitud crítica ante el consumo, consumo responsables y análisis de publicidad.
Cultura Andaluza	- Comidas de diferentes lugares y dieta mediterránea. - Valorar y respetar la variedad plurilingüe, la cultura y costumbres andaluzas. - Conocer la riqueza cultural andaluza: principales pueblos, ciudades, monumentos, bailes típicos, fiestas....

8. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL ALUMNADO:

8.1 CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

Los criterios de evaluación del módulo profesional del módulo de formación y orientación laboral en cuanto al resultado de aprendizaje numero 1 son los siguientes:

- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.
- c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.
- e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

Los instrumentos de evaluación que vamos a utilizar van a ser los siguientes y los vamos a diferenciar en dos partes:

- **INSTRUMENTOS:** Los instrumentos necesarios para llevar a cabo la evaluación se indican en cada unidad didáctica en términos de indicadores que están relacionados con los criterios de evaluación y los contenidos. Los indicadores para este módulo son:

- **Prueba escrita. (60 %)** consistirá en un examen con preguntas tipo test, cortas o a desarrollar sobre los contenidos teóricos de la unidad; así como supuestos o casos prácticos donde se haga referencia a los criterios de evaluación antes comentados (se realizará un examen mixto: parte cuestionario y parte prueba objetiva o de desarrollo) La puntuación que le corresponde a estos exámenes será de 6 puntos de la nota final (se puntuará cada examen de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponde a la nota final), para calcularla se realizará la media aritmética de todos los exámenes realizados en ese parcial. Para poder realizar esta media todos los exámenes tienen que tener una puntuación igual o superior a 4 puntos sobre 10.
- **Prácticas, trabajos y tareas. (20 %)** El alumnado llevará una carpeta o cuaderno con sus apuntes de desarrollo de contenidos y las actividades que se propongan en clase para realizar en casa (se utilizará un cuadro de cotejo o rúbrica de evaluación, según el caso, para dar una calificación a dichas tareas). La puntuación de estos trabajos será de un máximo de 2 puntos de la nota total del módulo para cada parcial (se puntuará cada trabajo de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación al punto que le corresponde a la nota final). La nota se calculará haciendo la media aritmética de todos los trabajos individuales y grupales que desarrollen los alumnos/as por parcial, en el caso de que se hagan varios. Los trabajos no presentados se le puntuarán con una nota de 0 puntos a efectos de realizar esa media aritmética, igual

sucedirá con el alumnado que no asista a clase de manera justificada al menos al 50% de las clases presenciales de la evaluación.

- **Asistencia y actitud. (10 %)** A través de la observación directa se controlará por medio de un parte escrito, la asistencia a clase debido a la importancia de este aspecto en el mundo laboral. También se llevará un control sobre los retrasos y faltas injustificados, que tendrán una consideración negativa en la calificación final del módulo. Todo el alumnado partirá de un punto al inicio de cada evaluación, a ese punto se le restará 0.1 puntos por falta no justificada y 0,5 puntos por cada parte disciplinario que se le imponga al alumno o alumna por comportamiento, hasta el máximo marcado para este apartado.
- **Participación, actitud crítica y exposiciones orales. (10 %)** a través de la observación directa en el aula se cumplimentarán listas de verificación y control diario de clase en los que se valorará el nivel de realización de actividades y el interés, colaboración y participación en el desarrollo de las clases y en cada puesta en común o corrección de actividades. La puntuación correspondiente a este apartado, se calificará otorgando una puntuación sobre 10, en cada una de las exposiciones, y participaciones que el alumnado haga en clase. Luego esas puntuaciones se ponderarán hasta el punto que corresponde a este instrumento. El alumnado que no asista a clase al menos al 50% de las clases correspondientes a la evaluación perderá toda la puntuación de correspondiente a participación.

La nota final de cada evaluación parcial será la suma de los cuatro apartados antes señalados y para superarla deberá ser igual o superior a 5, salvo en el caso de que la media aritmética de los exámenes no sea superior a 5, en cuyo caso, aunque la suma de las cuatro notas sea superior a 5, la nota del parcial será 4.

La nota final del módulo, será la media de las evaluaciones parciales e igualmente deberá ser igual o superior a 5 y aparece reflejada en la llamada evaluación final.

-TÉCNICAS: Por técnicas de evaluación nos referimos a los procedimientos que nos permiten percibir los conocimientos, habilidades y/o destrezas o actitudes de los y las estudiantes. Se puede hacer la siguiente clasificación:

- **Técnicas de observación:** Vamos a utilizar las técnicas de observación sistemática y espontánea dependiendo del tipo de actividades que estemos llevando a cabo.
- **Técnicas orales:** Las principales técnicas orales que vamos a utilizar van a ser el diálogo constante en el aula, las exposiciones de las diferentes actividades y trabajos, las entrevistas e intervenciones.
- **Técnicas escritas:** En cuanto a las técnicas escritas utilizaremos principalmente los exámenes y los trabajos.
- **Técnicas de ejecución:** Las técnicas de ejecución que se van a llevar a cabo en el proceso de enseñanza aprendizaje van a ser las prácticas, la consecución de procesos, la resolución de problemas y las pruebas de demostración.

8.2 SISTEMA DE RECUPERACIÓN:

Después de cada evaluación parcial, se planteará una recuperación de las unidades suspensas en esa evaluación, sólo se recuperan las unidades con una nota inferior a 5. (El resto de notas de asistencia y prácticas, así como de exámenes aprobados se mantendrán)

8.3 ALUMNADO PENDIENTE: (sólo para programaciones LOGSE)

El módulo profesional que hemos escogido para realizar esta programación es el módulo profesional de instalación de telecomunicaciones es un módulo articulado por LOE.

8.4 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE:

A la hora de poner en práctica el proceso de evaluación, debe tenerse en cuenta que aparte de analizar el qué, cómo y cuándo evaluar desde la perspectiva del aprendizaje, es necesario llevar a cabo una evaluación y un análisis del proceso de enseñanza. La información obtenida del análisis se convierte en instrumento de enorme relevancia para determinar:

- La idoneidad del diseño y desarrollo de la programación, y de las unidades didácticas.

- el estudio de las posibilidades y limitaciones que ofrece el contexto socio-cultural.
- las habilidades que se persiguen.
- el valor de los contenidos seleccionados,
- la adecuación de las pautas metodológicas
- la coherencia de las experiencias de enseñanza-aprendizaje
- la validez de las técnicas e instrumentos seleccionados para evaluar
- la adecuación al ritmo de trabajo de nuestros alumnos, etc.

Sería en este sentido útil, poder utilizar cuestionarios que nos ayuden a la valoración del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Se debe utilizar la información sobre los procesos de aprendizaje y desarrollo de los alumnos para reorientar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con afán de proporcionarles el grado y tipo de intervención necesarios para que puedan progresar en su formación. La reflexión sobre la coherencia de los diferentes aspectos que configuran el diseño y desarrollo la programación, mejorará la actuación como educadores.

9 ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO:

En el caso de que a lo largo del curso se determinara algún **alumno con necesidades especiales de apoyo educativo**, derivadas de una discapacidad física, motora o sensorial, se plantearán actividades de refuerzo o en su caso, se pueden plantear adaptaciones curriculares no significativas, de acuerdo a su discapacidad señalada en el informe psicopedagógico previo a adoptar estas medidas. En las adaptaciones curriculares individualizadas no significativas, intervendrá el Departamento de Orientación, Equipo de Orientación externo, Departamentos Didácticos, profesores de distintas especialidades y el tutor.

Algunos casos de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y atención a la diversidad que podemos encontrar son los siguientes:

- **alumnado extranjeros**

- **minorías culturales**
- **alumnado de incorporación tardía al curso**
- **alumnado con necesidades educativas especiales derivados de discapacidad o trastorno de conducta**
- **alumnado con altas capacidades intelectuales**

Las medidas generales que se deben adoptar son las siguientes:

- Respetar los diferentes ritmos de aprendizaje del alumnado, en función de sus intereses, motivaciones y capacidades.
- Plantear actividades de refuerzo para alumnado con más dificultades de aprendizaje.
- Plantear actividades de ampliación para alumnado con ritmo más acelerado de aprendizaje.
- Fomentar el hábito de estudio y responsabilidad
- Realización de esquemas y resúmenes que ayuden a una mejor comprensión.

En este apartado vamos a ponernos en el caso de un alumno o alumna con una necesidad educativa especial como puede ser el Síndrome de Asperger.

El síndrome de Asperger (AS) es un trastorno severo del desarrollo, considerado como un trastorno neuro-biológico. Esta enfermedad presenta desviaciones o anormalidades en los siguientes aspectos del desarrollo: Conexiones y habilidades sociales, uso del lenguaje con fines comunicativos, características de comportamiento relacionados con rasgos repetitivos o perseverantes, una limitada gama de intereses y torpeza motora.

Los niños con este diagnóstico tienen severas y crónicas incapacidades en lo social, conductual y comunicacional. Cada niño no es igual, pero algunas de las características pueden ser:

- Socialmente torpe y difícil de manejar en su relación con otros niños y/o adultos.
- Ingenio y crédulo
- A menudo sin conciencia de los sentimientos e intenciones de otros
- Con grandes dificultades para llevar y mantener el ritmo normal de una conversación Se altera fácilmente por cambios en rutinas y transiciones
- Literal en lenguaje y comprensión

- Muy sensible a sonidos fuertes, colores, luces, olores o sabores
- Fijación en un tema u objeto del que pueden llegar a ser auténticos expertos
- Físicamente torpe en deportes
- Incapacidad para hacer o mantener amigos de su misma edad. (Federación Asperger España, 2005)

Los alumnos y alumnas con Síndrome de Asperger necesitan una respuesta educativa que tenga en cuenta sus necesidades. Para esto se deberá desarrollar una respuesta curricular individualizada con las siguientes características:

- Las rutinas de clase deben ser consistentes y no ser cambiadas con facilidad, esto ayudará al alumno a realizar un trabajo mucho más profundo y a tener una mayor autonomía
- Las reglas de clase deben de estar claras y deben aplicarse y explicarse con mucho cuidado puesto que este tipo de alumnado puede ser muy rígido en cuanto a las normas y aplicarlas literalmente.
- Ayudar al alumno con recursos y elementos visuales puesto que responden muy bien a esquemas, horarios, listas, dibujos, presentaciones, etc.
- Ayudar a este alumnado a destacar en las áreas o materias que tienen mejores capacidades y ejemplificar las demás áreas con ejemplos de las áreas que en las que tienen mayor capacidad.
- Proporcionar retos individuales en las que puedan sentir el éxito
- Ser paciente con este alumnado y esperar sus respuestas con buena actitud.
- Cuidar mucho el lenguaje puesto que este alumnado en muchas ocasiones lo recibe como literal. Ser explícitos y repetitivos.
- Intentar que sean capaces de llevar a cabo relaciones sociales para mejorar sus habilidades.
- Trabajar en equipo y desarrollar el aprendizaje cooperativo con los demás compañeros.
- En cuanto a la evaluación a veces será necesario ofrecerles más tiempo para que puedan desarrollar las actividades.

La empatía con este tipo de alumnado es totalmente necesaria para intentar entender sus comportamientos y actitudes y tener paciencia para poder ayudar a estos alumnos y alumnas a lograr los objetivos educativos marcados. (Roca, 2014)

10 BIBLIOGRAFÍA DE AULA Y DE DEPARTAMENTO:

- Davis, Flora (2011): "La comunicación no verbal". Editorial Alianza. Madrid.
- Del Pozo Rosello, Montserrat (2009): "Aprendizaje inteligente". Editorial Innova. Badalona.
- Federación Asperger España. (Marzo de 2005). *Federación Asperger España*. Recuperado el 18-05-16 de Mayo de 2016, de sitio web de Federación Asperger España: <http://www.asperger.es/asperger.php?def=3Caracter%EDsticas>
- González, Carlos: "23 maestros de corazón: un salto cuántico en la enseñanza".
- Jackson, Philip W. (1994): "La vida en las aulas". Editorial Morata. Madrid.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Merayo, Arturo (2008): "Curso práctico de técnicas de comunicación oral". Editorial Tecnos. Madrid.
- Orden de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones.
- Pujolàs Maset, Pere (2008): "9 ideas clave. El aprendizaje cooperativo". Editorial Graó. Barcelona.
- Real Decreto 1632/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas
- Roca, M. T. (10 de Julio de 2014). *Orientación Andújar*. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de Web oficial Orientación Andújar: <http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2014/07/ADAPTACIONES-CURRICULARES-PARA-ALUMNOS-Y-ALUMNAS-CON-S%C3%8DNDROME-DE-ASPERGER.pdf>
- Vallejo-Nágera, Juan Antonio (1991): "Aprender a hablar en público hoy. La oratoria eficaz. Cómo cautivar y convencer por medio de la palabra". Editorial Planeta. Barcelona.

11 ANEXOS:

ANEXOS 1:

FICHA DE LA PELÍCULA: “EN TIERRA DE HOMBRES” (North Country)

1.- INDICA UNA ESCENA DE LA PELÍCULA QUE TE HAYA LLAMADO LA ATENCIÓN Y EXPLICA POR QUÉ.

2.- LA PROTAGONISTA LUCHA POR CONSEGUIR LA IGUALDAD DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO Y CONSIGUE LA IMPLANTACIÓN DE UNA LEY CONTRA EL ACOSO SEXUAL: ¿CREES QUE SE HA CONSEGUIDO YA TODO O QUEDA CAMINO POR RECORRER EN ESTE TEMA? JUSTIFICA TU RESPUESTA.

3.- ¿POR QUÉ CREES QUE LA PROTAGONISTA OMITE EL HECHO DE QUE FUE VIOLADA EN SU ADOLESCENCIA Y PREFIERE DECIR QUE NO SABE QUIÉN ES EL PADRE DE SU HIJO CON TODO LO QUE ELLO ACARREA?

4.- ¿QUÉ TE HA LLAMADO LA ATENCIÓN DE LOS ABOGADOS DE AMBAS PARTES?

5.- LA PROTAGONISTA NO SE ENCUENTRA APOYADA POR NADIE EN UN PRIMER MOMENTO, PERO A PESAR DE ELLO, SIGUE LUCHANDO POR CONSEGUIR QUE SUS DERECHOS SEAN RESPETADOS. SI TÚ TE ENCONTRARAS EN SU LUGAR, SEGUIRÍAS LUCHANDO O ABANDONARÍAS LA LUCHA. JUSTIFICA TU RESPUESTA.

6.- ¿QUÉ TRABAJOS SIGUEN SIENDO EN LA ACTUALIDAD “TIERRA DE HOMBRES”? ¿CREES QUE SE PUEDE SUPERAR Y CONSEGUIR UNA TIERRA DE TODOS/AS? JUSTIFICA TU RESPUESTA.

7.- COMENTARIO CRÍTICO