



UNIVERSIDAD DE  
MURCIA



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

**MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN ORIENTACIÓN E  
INTERMEDIACIÓN LABORAL**

*TRABAJO FIN DE MÁSTER*

**ESTUDIO DE LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y  
ORIENTACIÓN PROFESIONAL. DISEÑO DE UNA PROPUESTA  
DE ACCIÓN: DESEGREGAD@S.**

PABLO MALVAR VELASCO

DNI: 77413152-M

DIRECTORA: Dra. Pilar Martínez Clares

CURSO ACADÉMICO 2016/2017

Convocatoria de JULIO

# ÍNDICE.

Resumen/Abstract.

Introducción y objetivos del trabajo.

Justificación y elección del tema.....1

## **PARTE I: Marco teórico:**

1. Aproximación al concepto de discriminación y su tipología.....2
2. Segregación horizontal.....5
3. Estereotipos e identidad de género.....9
4. Rol de género y mercado de trabajo.....12
5. Factores que influyen en la elección profesional.....14
6. Consecuencias de la segregación horizontal en el mercado de trabajo para la mujer.....16

## **PARTE II: Diseño de la propuesta de intervención: “Desegrad@s”.**

7. Propuesta de intervención: propuesta de intervención.
  - 7.1. Objetivos de la propuesta de intervención.....20
  - 7.2.Contextualización.....20
  - 7.3. Destinatarios del proyecto.....21
  - 7.4. Metodología y concreción de las actividades.....22
  - 7.5. Recursos.....33
  - 7.6.Desglose de tareas.....34
  - 7.7.Matriz de responsabilidades.....36
  - 7.8.Análisis de las partes colaboradoras.....38
  - 7.9.Temporalización.....40
    - 8.9.1. Cronograma de Gantt de las fases de implementación del proyecto...40
    - 8.9.2 Cronograma de las sesiones.....41
  - 7.10. Gestión de riesgos.....41
  - 7.11. Presupuesto.....42
8. Evaluación.....43
  - 8.1. Evaluación inicial.....44
  - 8.2. Evaluación continua.....45

8.3. Evaluación final.....	46
Conclusiones finales y limitaciones.....	46
Referencias bibliográficas.....	48
Anexos.....	51

## **Resumen.**

El TFM que se presenta a continuación se enmarca dentro de la modalidad de diseño de una propuesta de intervención en el ámbito de la orientación laboral. Dicho trabajo se divide en dos partes. La primera es el estudio, por medio de la revisión bibliográfica, del acceso diferencial entre hombre y mujeres a ocupaciones, puestos de trabajo y categorías profesionales, que conlleva un factor determinante en la calidad de empleo de las mujeres. El trabajo se centra en la segregación horizontal, caracterizada por la dificultad de las mujeres a acceder a sectores productivos considerados como masculinos, siendo relegadas, por medio de factores socioculturales, a desempeñar ocupaciones relacionadas con su rol de género tradicional.

En cuanto a la segunda parte, se ha diseñado una propuesta de intervención para trabajar con la población joven de la pedanía de El Palmar, una zona con gran densidad de población y los equipamientos culturales y naturales necesarios para llevar a cabo el proyecto. El propósito general de dicha intervención es despertar la conciencia crítica hacia un mercado de trabajo segregado en personas que están a punto de dar sus primeros pasos en la elección formativo-ocupacional.

**Palabras clave:** segregación, orientación, elección profesional, ocupación, feminización.

## **Abstract.**

This Master thesis fits into the design of an intervention proposal in the field of job orientation. The project consists of two parts – with the help of some bibliographical references, the first part is the study of the differentiated access to jobs, work and professional categories that men and women experience, which strongly influences women's employment quality. The thesis is focused on horizontal segregation, which is characterized by the difficulties women face in order to have access to certain production sectors (the ones considered for men), and thus, being driven to jobs that have been traditionally related to their gender according to sociocultural factors. As for the second part, an intervention proposal to work with young people from the parish of El Palmar has been designed. Many people live in this area and the cultural and natural equipment needed in order to carry out this project is enough. The general aim of such an intervention is to make people who are about to take their first steps in choosing what they want to study for their future careers more aware of the segregated work market that still exists.

**Key words:** segregation, orientation, professional election, occupation, feminization.

## **Introducción.**

El Trabajo de Fin de Máster (TFM) que se presenta a continuación es el diseño y planificación de una intervención socio-orientadora, con el fin de trabajar con población joven la segregación horizontal. Dicha segregación es una forma de discriminación, no intencionada, caracterizada por la influencia de estereotipos sexistas encargados de proyectar una imagen sesgada de ciertas ocupaciones, que tiene como resultado la masculinización y feminización de las mismas. La finalidad primordial del mismo es despertar en los destinatarios una visión crítica e invitar a la reflexión a la hora de escoger una profesión.

La meta del presente trabajo se encuadra en el principio de equidad social, siendo la segregación horizontal, un ejemplar de discriminación en el ámbito laboral, en el que las mujeres parten en desventaja desde el momento de la elección de una carrera profesional, y teniendo, como expondré en el marco teórico, consecuencias a lo largo de su ciclo laboral y vital.

El alcance del mismo es pretender tener un impacto a corto plazo, pero no así los beneficios que proporciona escoger una alternativa profesional acorde con intereses propios y no impuestos, que serán obtenidos a medio y largo plazo. El presente trabajo se enmarca en la orientación a lo largo de toda la vida, proporcionando a los usuarios del programa las herramientas necesarias en la toma de decisiones en un mercado de trabajo segregado.

La relación entre los procesos socioeducativos, contextos y destinatarios de la orientación profesional donde se enmarca dicho proyecto es la elección académica y profesional, siendo el colectivo escogido para intervenir la población joven y, por lo tanto, las instituciones educativas serían el contexto para la implementación del proyecto.

El trabajo se divide en diferentes partes. Primero nos encontramos con un bloque que recoge el marco teórico de referencia, donde se ha trabajado con diferentes fuentes de carácter documental para aumentar el conocimiento sobre dicha temática. A partir del mismo, se formulan los objetivos y se plantean las estrategias de intervención, donde se detalla todos los pasos a seguir para la implementación del proyecto de intervención. Una vez puntualizadas las pautas a seguir, se concluye con las conclusiones finales, aportando el parecer en la elaboración del presente trabajo por el autor del mismo.

### **Objetivos del trabajo.**

- ✓ Ofrecer una visión crítica, desde la perspectiva de género, del mercado laboral y su segregación por medio del estudio e indagación de sus causas y efectos.
- ✓ Diseñar una propuesta de intervención de orientación profesional con el propósito de bloquear la presión ambiental en la elección ocupacional.

## **Justificación y elección del tema.**

Este proyecto nace con la intención real de sensibilizar a la población objeto de intervención de escoger un camino profesional lejos de presiones culturales, siendo una herramienta de orientación con el fin de bloquear la influencia de un mercado de trabajo segregado que reproduce viejas desigualdades en materia de género, y pudiendo así, invitar a los integrantes del proyecto a visualizar el panorama laboral desde una perspectiva crítica.

En este TFM, se trabajará la segregación horizontal desde un punto de vista socio-orientativo, donde los destinatarios de dicha intervención, sean alumnos a punto de dar su primer paso en relación a su futuro profesional. Se pretende despertar la reflexión a la hora de escoger una profesión concreta, siendo conscientes de las consecuencias que conllevan para la mujer un mercado de trabajo segregado, así como de transmisión de las preferencias ocupacionales según el sexo que se posea. Se trabajarán los distintos factores que influyen en la elección de una profesión de forma dinámica y participativa, para alcanzar mayor impacto en los destinatarios, utilizando como reclamo la elaboración, por parte de los propios usuarios, de un corto que trate la segregación horizontal, y poder garantizar la participación y asistencia en las diferentes sesiones.

La motivación para trabajar el presente tema, nació del interés, por parte del autor del presente trabajo, en indagar en las causas de la masculinización y feminización de las ocupaciones actuales, debido a la ausencia de equidad entre hombres y mujeres en las ocupaciones de dicho autor. Tanto educación social como integración social, son trabajos con un alto índice de feminización, mientras que la carpintería o el arbitraje en baloncesto son ocupaciones que apenas gozan de presencia femenina. La ausencia de equilibrio en materia de género suscitó la incógnita para el estudio, y posterior programación de la presente intervención. Este interés también ha sido reforzado por la mayor presencia en los medios de comunicación de la segregación horizontal, y de cómo se coloca el foco mediático a la poca representatividad de las mujeres en ciertas ocupaciones bien valoradas socialmente.

Antes de profundizar en el marco teórico que sustentará la razón de ser del proyecto de intervención, quiero puntualizar que, aun tratándose de un proyecto de orientación profesional, en dicha fundamentación se presentan estudios y teorías que analizan la elección sesgada de formación, debido a la idoneidad de dichos estudios para acercar al lector al concepto de segregación horizontal. No se puede separar la elección profesional de la formativa, ya que una es consecuencia de la otra. Solo dejar claro, que el proyecto está

orientado a la elección de una profesión de forma reflexionada y libre de prejuicios por parte de la población joven. El camino y la manera en el que se consiga alcanzar dicha meta, ya sea por la vía académica o profesional, es individual y queda lejos del alcance del presente proyecto.

Para finalizar la justificación del trabajo, cabe destacar las funciones y responsabilidades que tendrá que asumir el orientador laboral a lo largo del proceso de implementación:

- Diseño del proyecto de intervención.
- Fomentar la participación de los/as asistentes.
- Evaluar las sesiones y el proyecto en su conjunto.
- Dinamizar las actividades del proyecto.
- Implementar el proyecto.
- Coordinar a todos los agentes implicados en la ejecución del proyecto.
- Administrar los recursos necesarios para la implementación del proyecto.

## **I. PRIMERA PARTE: Marco teórico de referencia.**

En la primera parte se abordarán los conceptos y referentes teóricos que permiten dar sentido, rigor científico y estructura al TFM que se presenta a continuación. Los contenidos expuestos tienen la finalidad de acercar al lector a los factores que provoca la segregación horizontal, dividiendo el mercado de trabajo en ocupaciones según el género, masculinizando y feminizando sectores productivos acordes con roles de género tradicionales. Servirá también como base teórica para el diseño de la intervención, delimitando que conceptos abordar y que metodología será más apropiada para la consecución de los objetivos marcados.

### **1. Aproximación al concepto de discriminación y su tipología.**

La igualdad es uno de los objetivos prioritarios que se persiguen en cualquier estado que se declare democrático. Los derechos humanos de 1948, donde en sus artículos 1 y 2 se puede apreciar el carácter conciliador al decretar la universalidad de los mismos, sin importar las diferencias individuales o colectivas, tratados de la misma manera, libre de prejuicios y actos separatistas. Todos los tratados internacionales de derechos firmados en la actualidad,



promueven acciones para garantizar la plena y efectiva igualdad de oportunidades, así como, erradicar cualquier resto o acción discriminatoria.

La constitución española recoge el principio de igualdad independientemente de la religión a la que se pertenezca, género que se posea, raza o situación social o personal en la que se encuentre cada individuo. Esto refuerza la idea de que en ningún plano del ámbito civil se ha de ejercer un trato diferencial por las características personales de cada sujeto. Entrando en el ámbito de acción del presente proyecto, el Estatuto General de los Trabajadores, refleja la nulidad de toda acción discriminatoria en las cláusulas de convenios colectivos, pactos o decisiones unilaterales por parte del empleador. Para finalizar la breve introducción jurídica, la Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, plantea una serie de acciones para el logro en materia de equidad entre ambos géneros en todos los aspectos donde la figura de la mujer este en situación de desventaja, mitigando así, todas los daños ejercidos por la discriminación.

Una vez arrimado al lector a los propósitos y objetivos marcados por la legislación nacional e internacional en materia de igualdad, se conceptualizará que es la discriminación, así como sus variantes.

La discriminación es un acto que conlleva una selección, utilizando como criterio selectivo una condición o característica personal o colectiva. Como producto final, una persona o colectivo se encuentra en una situación desfavorecedora, siendo practicada en múltiples contextos, y ejercida sobre distintos colectivos en los que recae algún tipo de prejuicio o estereotipo, violando así, los principios de igualdad.

Estereotipos y prejuicios guardan una estrecha relación con la discriminación. Un prejuicio es la emisión de un juicio de valor, generalmente de carácter negativo y de forma anticipada, por características superficiales del sujeto o grupo. En el caso de los estereotipos, que serán definidos de forma más amplia a lo largo del marco teórico, es el conjunto de características determinadas por factores socioculturales que proyectan una imagen predeterminada de un grupo, en la que se identifica a todos los integrantes del grupo por dichas atribuciones.

Montes (2008), define la discriminación como el componente comportamental del prejuicio, y en base a los autores consultados en su artículo, afirma que el prejuicio solo obtendrá relevancia mientras se materialice en una conducta discriminatoria. Para que se dé una acción discriminatoria, han de entrar en juego distintos condicionantes, que tras su alineación, crean

las condiciones idóneas para su manifestación. Entre ellas nos encontramos con relaciones de poder desiguales, un estatus desigual, pertenecientes a un contexto competitivo y de conflicto.

Cuando hablamos de discriminación tenemos que clarificar los distintos tipos de discriminación existentes. Podemos encontrar varias clasificaciones en relación al tipo de acto discriminatorio. Entre ellas nos encontramos la *directa* e *indirecta*, que acotándola al colectivo objeto de intervención del presente trabajo, se puede definir de la siguiente manera. Según el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es:

- se considera discriminación *directa* por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación *indirecta* por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Otra clasificación, y según Ordóñez (2015), y basada en un informe de Mariela Borge, nos encontramos con la discriminación *positiva* y *negativa*. Se engloba dentro del primer término, todas las políticas basadas en acciones encaminadas a favorecer a colectivos que parten con desventaja en el ámbito discriminatorio, con el fin de paliar los efectos dañinos de las acciones exclusivas con el fin de alcanzar justicia social.

En cuanto a la *negativa*, la autora subraya el perjuicio sufrido por un colectivo o persona, al ser estos mismos víctimas de un acto desfavorecedor por condicionantes de carácter personal, que no influye en ningún caso en la normalidad del contexto donde se ejerce dicho acto vejatorio, pero sobre los que recae una serie de prejuicios que normalizan la acción discriminatoria.

Según la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación de Honduras (2005), dependiendo de la forma en que es ejecutada la discriminación, podemos sacar las siguientes clasificaciones:

- *Formal e informal.* La *formal* es la prohibida por todos los convenios, tratados internacionales y legislación de países democráticos. Toda acción basada en prejuicios que tienen por finalidad desfavorecer a una persona por alguna característica propia en relación a su género, raza, etnia, cultura, religión, etc. En cuanto a la *informal*, no está reconocida jurídicamente, y es resultado de nuestra acción cotidiana, normalizando ciertas conductas, ignorando su carácter excluyente.
- *Normativa o conductual.* La *normativa* viene ejecuta por todo tipo de reglamento, legislación, norma u ordenanza de carácter político, tanto en el ámbito público como privado. Mientras que la *conductual*, como bien indica su nombre, viene marcada por el comportamiento humano y su conducta.
- *Intencional y no intencional.* La *intencional*, como su nombre indica, es la que se comete con el propósito de discriminar, siendo consciente del perjuicio que se comete con dichos actos. Sin embargo, sucede lo contrario con la *no intencional*, no nos damos cuenta de la acción discriminatoria, y tampoco somos consecuentes con los resultados de dichas acciones.
- *Por acción u omisión.* En esta clasificación, se diferencia la discriminación dependiendo si se da su existencia por una acción o por la ausencia de la misma.

En el siguiente apartado, se delimitará que tipo de discriminación es la segregación horizontal, y cuáles son sus características más relevantes.

## **2. Segregación horizontal.**

En el presente apartado es interesante detenerse en la segregación horizontal, que para la Real Academia Española (2017), la segregación tiene tres acepciones:

1. “Separar o apartar algo o a alguien de otra u otras cosas”.
2. “Separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales”.
3. “Dicho de una glándula o de un órgano: Expulsar una sustancia producida por ellos”.

Según la acepción 2, y ubicándola dentro del mundo laboral, la segregación en el empleo, es desplazar a un colectivo a un espacio determinado que se considera apropiado a las

características de los miembros de dicho grupo. En el caso de las mujeres, Escarrer et al. (2007), en el informe ETAN, descompone la segregación en cuatro tipos:

- *Horizontal*: concentración de géneros en sectores productivos y ocupaciones.
- *Vertical*: barreras a la hora de promocionar en un puesto de trabajo y alcanzar una posición elevada en la jerarquía.
- *Financiera*: diferencias salariales (brecha salarial).
- *Temporal*: reparto del tiempo entre tareas productivas y reproductivas (conciliación familiar).

En el presente trabajo, como ya se ha mencionado, se tratará la horizontal, donde la presencia de distintos estereotipos y prejuicios ejercidos sobre ambos géneros y las distintas ocupaciones, han tenido y tienen un efecto segregador en el panorama laboral. Se limitan así, las opciones ocupacionales-profesionales para cada género, siendo el colectivo de la mujer el mayor perjudicado por los efectos de un mercado de trabajo diferenciado. El escaso reconocimiento social e institucional por la situación de desigualdad por la que se parte a la hora de escoger una profesión, provoca la violación de los principios de igualdad comentados en el apartado anterior, siendo un instrumento reproductor de viejos patrones de conducta, y elemento reforzador de roles tradicionales diferenciados por género. Por lo tanto, según el servicio de empleo y formación de la Región de Murcia (SEF), en su estudio de Segregación por Género en el Mercado de Trabajo (2009), la segregación por razón de género es:

La segregación por razón de género es una característica del mercado laboral, que se expresa como una relación simétrica de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones o diferentes sectores. Por tanto, la segregación será total, cuando no existan ocupaciones (sectores) con presencia de ambos sexos. (p.10)

También, en dicho trabajo, se distinguen dos tipos de segregación de género, la *sectorial* y la *ocupacional*. La primera, es cuando un colectivo se concentra en un número reducido de ocupaciones o ramas de actividad, mientras el segundo, se refiere a la escasez de mujeres u hombres en ocupaciones concretas, creando un desequilibrio de género. En el presente trabajo se trabajará con la segregación horizontal, independientemente de si es ocupacional o sectorial, solo en la elección profesional sesgada, que, según Gómez Bueno (2001), es la relación directa que se establece entre las responsabilidades y tareas de ciertas ocupaciones

con el sexo femenino, feminizando sectores productivos, y creando a su vez, identidades vocacionales.

Por lo tanto, la segregación horizontal, según los distintos tipos de discriminación descritos anteriormente, y teniendo en cuenta la libre elección de las personas a la hora de escoger su ocupación, estaríamos en frente de una forma de discriminación indirecta, donde la elección de una profesión es una decisión propia, sin estar influenciada, aparentemente, por ningún agente externo. También estaría dentro de la categoría de discriminación negativa, puesto que delega a la mujer a una situación desfavorecedora como veremos más adelante; así como conductual e informal, ya que se rige por comportamientos propios de la mujer y no es un acto normativo ni está institucionalizado. Por último, señalar la no intencionalidad del acto discriminatorio, puesto que no somos conscientes que se escoge una ocupación por la influencia de factores socioculturales. También cabe resaltar, la existencia de la intencionalidad de distintos actores a la hora de favorecer la segregación horizontal.

Es el caso de la *discriminación estadística* (Aigner y Cain, 1997), basa su fundamento en datos estadísticos como herramienta para predecir futuros y posibles frutos productivos. Por esta razón, las mujeres pueden no ser contratadas por la probabilidad de que dejen su puesto de trabajo en el momento de la maternidad, sí así lo corroboran las estadísticas en dicho sector productivo. Así se atribuirá un comportamiento a las personas solicitantes de un puesto de trabajo sin saber si se cumplirán las estadísticas y, en el caso de la maternidad, masculinizar ocupaciones por miedo a la reducción de ganancias.

Otro ejemplo de la intencionalidad e interés por la feminización de ciertas áreas u ocupaciones se encuentra en el estudio de la segregación horizontal y vertical dentro de las cortes valencianas, donde se refleja que la segregación horizontal no se materializa en la elección de una profesión, sino dentro de una ocupación tan altamente normativizada como es el ejercicio político. Aldeguer (2014), representa en la siguiente tabla el peso de las mujeres han tenido en cada área legislativa.

**Tabla 2.**

*Peso de la mujer en las distintas áreas de gestión legislativa.*

<b>ÁREAS DE GESTIÓN LEGISLATIVA (1983-2011)</b>	<b>PESO MUJERES (%)</b>
<i>Sanidad y Consumo</i>	45,30
<i>Política Social y Empleo</i>	39,07
<i>Educación y Cultura</i>	32,14
<i>Medioambiente</i>	30,00
<i>Coordinación, Organización y Régimen de las Instituciones</i>	29,29
<i>Desarrollo del Estatuto de Autonomía</i>	28,57
<i>Industria, Comercio y Turismo</i>	27,45
<i>Administración Local</i>	26,85
<i>Economía, Presupuesto y Hacienda</i>	18,00
<i>Agricultura, Ganadería y Pesca</i>	17,52
<i>Economía, Presupuesto y Hacienda</i>	14,58

Fuente de elaboración propia.

A parte de la segregación vertical que impide a la mujer a participar en órganos de mayor rango dentro del parlamento, se plasma la distribución diferenciada de función por género en el seno del parlamento. De acuerdo con Verge (2009): “se hace patente que hay latente un mecanismo subjetivo por parte de los diputados a la hora de repartirse las responsabilidades en los diferentes tipos de Comisiones en función de la importancia otorgada” (Verge, 2009, citado en Aldeguer, 2014, p.33).

Como reflejan los datos, podemos interpretar que la participación de las mujeres en las distintas comisiones decrece según la meritocracia asociada a dichas áreas. La economía, hacienda, industria o comercio, son de escasa representatividad femenina, áreas de gran reconocimiento social, y de las que dependen, por su carácter económico, el resto de ámbitos parlamentarios para realizar su función, como es la educación o sanidad. Su presencia crece de forma notable en las áreas acordes con el rol tradicional de la mujer y las ocupaciones que han estado ejercitando a lo largo de la historia, como es la educación, la cultura, políticas sociales y sanidad, habiendo segregación horizontal dentro de una misma ocupación, y proyectando una visión estereotipada que se rige por viejos patrones ocupacionales.

### 3. Estereotipos e identidad de género.

Durante nuestro desarrollo nos encontramos con unas leyes sociales preestablecidas, a las que no se les suele buscar explicación ni se cuestionan, condicionando en parte nuestro comportamiento y nuestro esquema de valores. Son estereotipos y distinguimos para la realización de este trabajo los de género, que establecen y asignan categorías, conductas y roles según el sexo que se posea. Los estereotipos de género se definen y actúan como:

“Los estereotipos de género son las características, los rasgos y las cualidades que se otorgan a las personas según su sexo. Estas características se asignan a cada sexo en base a los roles e identidades que socialmente se han venido asignando a los hombres y a las mujeres”. (Amurrio, 2009, p.1).

“Los estereotipos de género actúan como esquemas cognitivos, simplificando la información referente a los grupos de hombres y mujeres. El problema radica en que el proceso de simplificación implica cierta distorsión de la realidad, que resulta en un sistema de conocimiento esquematizado e inexacto” (Barberá, 1998<sup>a</sup> citado en Candela, 2008, p.89).

De esta forma se crean capacidades, intereses y comportamientos diferenciados entre mujeres y hombre, que naturalizan los roles que cada individuo toma en la sociedad, marcando su toma de decisiones, su espacio y forma de actuar. Se consideran verdaderos, categorizándolos como permanentes, y se transmiten por distintos procesos de socialización. Poder salir de lo que se considera socialmente pautado, provoca rechazo, siendo estos perpetuados en nuestra cultura y sociedad.

Candela (2008) destaca en su tesis “Motivaciones y Expectativas Profesionales. Análisis desde la Perspectiva de Género” dos enfoques que explican la construcción de género según los elementos que la rodean: A) por una parte el enfoque biologicista, que defiende que la diferencia entre ambos sexos viene dada por factores puramente biológicos y que es en el propio sexo donde residen las diferencias psicológicas y conductuales de hombres y mujeres; B) por otro lado, está el enfoque sociocultural, que propone que la percepción diferenciada que recae sobre hombres y mujeres viene de la interacción de múltiples procesos y hechos culturales que se han dado a lo largo de la historia.

Por una parte, el enfoque *biologicista* respalda la idea de la diferenciación en comportamientos innatos en relación al sexo. La dotación genética se reparte en 22 cromosomas iguales para hombres y mujeres (autosomas), y el 23, es donde difiere la carga

genética, entre cromosoma XX para la mujer, y XY para el hombre. Estos son los elementos diferenciadores entre hombres y mujeres, tanto en el genotipo como fenotipo, desarrollando las diferencias anatómicas por medio de las gónadas a partir de la sexta semana de gestación, siendo también, las responsables de proporcionar al cuerpo humano las hormonas femeninas (estradiol) y masculinas (testosterona).

En esta línea, Mora (2009) describe los argumentos de autores más relevantes del enfoque *biologicista*. Pinker (2002), defiende que el nivel de hormonas en el hipotálamo y la genética, predispone a los varones a obtener mejor resultados en ciencias, especialmente matemáticas, y a las mujeres a trabajar con personas, por su mayor capacidad socializadora, así como por su alta facilidad de mostrar sus sentimientos. Misma aportación realiza Brizendine (2008) que, en el momento de la adolescencia, aparece la menarquia, y se incrementa nivel de estrógeno en el hipotálamo, lo que hace que las mujeres pierdan el interés por las ciencias en la edad de escoger profesión, y se concentran en la expresión emocional y comunicativa.

García García (2003) es otro autor señalado por Mora (2009) que defiende el elemento hormonal como elemento distintivo entre el comportamiento de hombres y mujeres, siendo el componente emocional el que marca la diferencia a la hora de expresarse, el hombre mediante conductas más agresivas, y la mujer por medio de la palabra y mediación simbólica. Aunque también, defiende que la evolución y la necesidad adaptativa del ser humano reforzó esas diferencias, pero en una sociedad igualitaria las diferencias hormonales son mínimas.

Sin embargo, Mora (2009) también nos muestra el polo opuesto, donde se encuentran la investigación de Shaffer (2002), en el que se muestra a adultos un bebé enfadado, primero como niño y después como niña, catalogando la reacción del bebé de forma diferente, por ejemplo, miedo en el caso de sea presentado como una niña y enfado en el caso de ser un niño. Esto se denomina la “profecía autocumplida”, adquisición, por procesos de socialización, en el colegio y la familia principalmente, de comportamientos diferenciados que desembocan en identidades vocacionales, lo que concuerda con el enfoque sociocultural nombrado con anterioridad.

En cuanto al segundo enfoque que describe Candela (2009), el *sociocultural*, los estereotipos de género aparecen en el mismo momento en que nacemos, pues se nos orienta ya hacia una identidad concreta por medio del color de la ropa, juguetes con los que se interactúa o un trato diferenciado a ambos sexos. Esta socialización diferenciada en las primeras etapas vitales desarrolla capacidades y sentimientos concretos que definirá un rol de género, y unas pautas



de comportamiento determinadas que fortalecen los estereotipos sexistas. Según lo mencionado y de acuerdo con Aníño (2004): “cuando las niñas juegan con muñecas o con juguetes relacionados con la enfermería o el cuidado de otras personas, están aprendiendo a atender a las necesidades ajenas, a realizar la actividad afectiva y los cuidados que han visto hacer a sus madres y a otras mujeres” (p.22).

Por lo tanto, se nace con un sexo determinado, que es una condición biológica, pero la identidad se adquiere y se establece a partir de ese momento; es la cultura quién predetermina una categoría social y la identidad de género de cada sujeto. Esto conlleva una asignación de un rol de género marcado por los factores socioculturales que, como veremos en el siguiente epígrafe, dicha repartición de funciones obedece a un sistema poco equitativo con largo recorrido histórico.

Cabe destacar la no intencionalidad de esta forma de discriminación. Naturalizamos los estereotipos como forma de simplificación de la realidad, para lograr entender el mundo con mayor facilidad. Lo muestra con claridad el premio Nobel de Economía Daniel Kahneman (2015), autor del libro *Pensar rápido, pensar despacio*, donde distingue dos maneras de pensar divididas en dos sistemas, el sistema uno y el dos. Cada sistema es el responsable de percibir la realidad de una manera distinta.

El primero, es el encargado de recoger toda la información que no exige un esfuerzo cognitivo para su comprensión e interiorización. Esto quiere decir, que por medio del sistema uno, almacenamos toda la información que consideramos que está dentro de la normalidad, donde entraría la categorización de profesiones según el género. Este sistema está trabajando de forma continua, y solo deja de procesar información en el momento que pensamos por medio del sistema dos. Dicho sistema tiene por finalidad percibir nuestro entorno desde una posición crítica y analítica, gastando gran esfuerzo y energía, con el objetivo de replantearse lo captado por el primer sistema. Estas dos maneras de pensar representan a la perfección lo tratado en el presente proyecto, donde se expone que se escoge una profesión según criterios de normalidad, considerando que se nos dará bien y que se podrá obtener un futuro laboral apropiado y coherente con nuestras características personales, entre las que se encuentran las otorgadas culturalmente por el género. La elección profesional ha de tener un punto más de reflexión, por lo que despertar el sistema dos del pensamiento es una herramienta útil en la elección ocupacional.

#### **4. Rol de género y mundo laboral.**

La feminización de las profesiones se encuentra estrechamente relacionada con el papel que ha jugado la mujer a lo largo de la historia y lo que se le ha asignado como propio de su género por factores socioculturales. Dichas ocupaciones se relacionan con las tareas y labores consideradas como femeninas, asignadas cultural, social e institucionalmente por un sistema de reparto de roles de género no equitativo que, como veremos, tiene su origen en el patriarcado.

Según Lomas (2008) el patriarcado comienza desde el ser primitivo, donde el reparto de tareas en el seno de cada comunidad obedece condiciones puramente biológicas, llamándolo “patriarcado biológico”. Este reparto de tareas se asignaba por condiciones naturales, donde la fuerza y rapidez orientaban al hombre primitivo con tareas relacionadas con la caza y la capacidad reproductora de la mujer, con el cuidado y manutención de los hijos/as.

Otros autores como Jáuregui de Gainza (1992) también relacionan la asignación de roles de género con las diferencias biológicas, siendo estas malinterpretadas y generadoras de desigualdades sociales. Según Jáuregui de Gainza “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer” (Jáuregui de Gainza, 1992, p. 241, citado por Rivas, p. 2).

Históricamente la mujer ha sido considerada como un ser con cualidades naturales para el ejercicio de ciertas labores, como poseer una mayor tacto, afecto y sensibilidad para trabajar con otros seres humanos, por ello, ciertas ocupaciones han estado feminizadas, como aun lo están en la actualidad. A modo de ejemplo, figuras del activismo feminista de finales del siglo XIX y principios del XX reivindicaron nuevos espacios profesionales y académicos pero sin salirse de los estereotipos de género que imperaban en la época; es decir, reconocen la valía de la mujer para ciertas ocupaciones nuevas, pero considerándolas femeninas por relacionarlas con cualidades “propias de la mujer”.

“La mujer es paciente, afectuosa, insinuante; no le falta perspicacia; si convenientemente se la educa e instruye, comprenderá y aun adivinará, si el discípulo atiende, se distrae o se cansa, hasta dónde entiende esa y encontrará

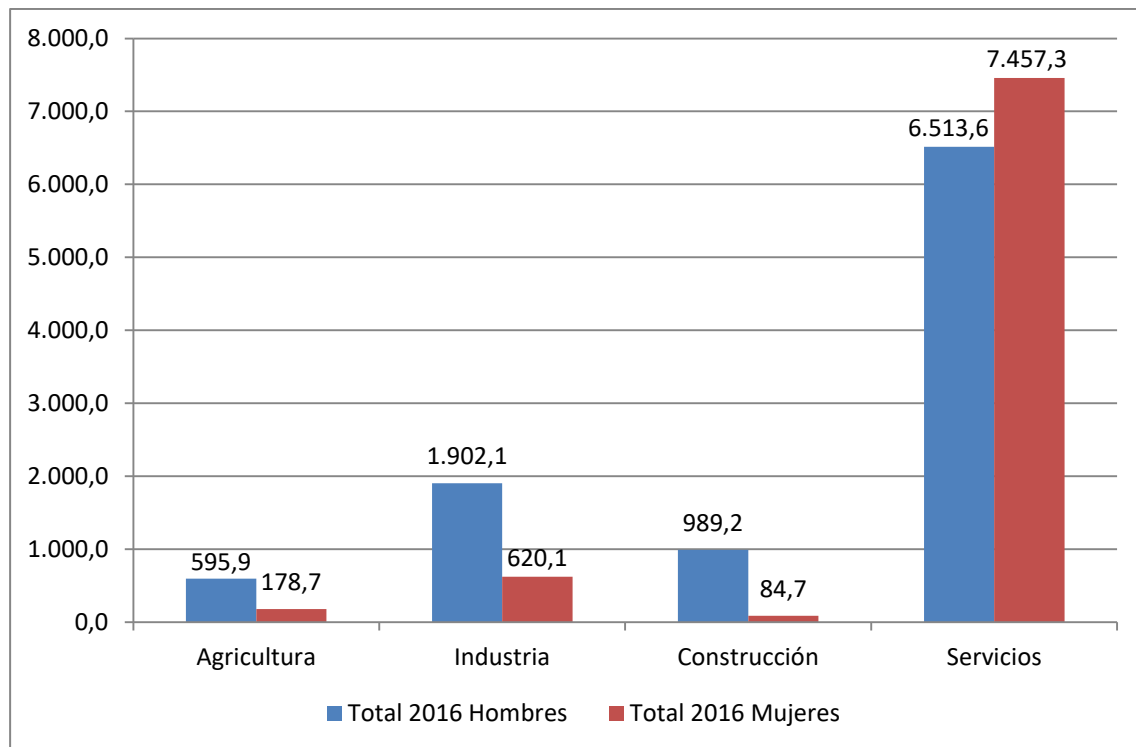
medios de que aprenda lo que es capaz de aprender; es decir, que consideramos a la mujer con aptitud para la enseñanza” (Arenal, 1892).<sup>1</sup>

Nos encontramos con la transmisión de lo que se considera como “tradicción” en las ocupaciones femeninas y masculinas. Persiste la idea de la existencia de ocupaciones propias para las mujeres y otras para los hombres. En este momento se da la segregación horizontal, protagonista en el presente TFM,

En la siguiente tabla se escenifica el reparto desigual en la elección profesional, donde se representa, por miles de personas, la diferenciación de asalariados hombres y mujeres por sector económico en el año 2016 según la EPA.

### Gráfico 1.

*Distribución de la población ocupada por sector económico y sexo.*



Fuente INE, 2016. Elaboración propia.

Cabe destacar, la escasa presencia de mujeres en tres de los cuatro sectores económicos, siendo el sector servicios donde se acogen al mayor número de mujeres en el 2016, sector

<sup>1</sup> Información textual extraída de:

<file:///C:/Users/Usuario/Desktop/proyecto/Nueva%20carpeta/La%20educaci%C3%B3n%20de%20la%20mujer%20-%20Concepci%C3%B3n%20Arenal%20Ponte%20-%20Google%20Libros.htm>

representado por las ocupaciones consideradas históricamente feminizadas. Estos datos corroboran la *teoría del amontonamiento* como una de las posibles causas de la brecha salarial, y desarrollada en el último epígrafe del marco teórico.

A los datos mostrados en la gráfica se les puede otorgar otra explicación, en la que, desde el mercado de trabajo, se favorece dicha segregación de forma intencionada. La *preferencia por discriminación*, término acuñado por Becker en 1957 y trabajado por Cerro (2016), se caracteriza por la predilección del empleador a contratar a personas con el género mayoritario de su sector, para poder salvaguardar la normalidad existente en la ocupación de cara al resto de trabajadores y los clientes. Detrás de la acción descrita se encontraría un acto de discriminación directa, como podemos encontrarnos en sectores como la limpieza y cuidado de ancianos, donde son los propios clientes son los que tienen predilección por que los trabajos sean ejecutados por mujeres, como acto de normalización de la realidad.

### **5. Factores que influyen en la elección profesional.**

Mosteiro García (1997), en su artículo *El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos*, recopila el parecer de varios estudiosos en relación a qué factores influyen en la vía de acceso al mundo laboral.

Los autores referidos coinciden en la multidimensionalidad de dicha decisión. En dichas clasificaciones autores como Crites (1974), Castaño (1983) y Osipow (1982) coinciden en otorgar notoriedad al factor ambiental como uno de los principales responsables en dicha elección. Cultura, comunidad, familia, vecindario y estructura social son algunas de los condicionantes que llevan a un joven a escoger una profesión entre las múltiples posibilidades existentes en el mercado de trabajo. Toda la carga cultural estereotipada que rodea al sujeto es la que permite percibir ciertas profesiones como tipificadas en algún tipo de género, lo que provoca la feminización y masculinización de ocupaciones profesionales. Se crea así una identidad ocupacional, que se ajusta a la identidad de género, marcando intereses y aptitudes orientadas a modelos de carreras profesionales concretas.

En esta línea se encuentra la investigación “Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles”, donde Lozano et al. (2011) relaciona la dimensión de los estereotipos de género con la educación y vida profesional. Por medio de la revisión bibliográfica de distintos estudios utilizados para justificar dicha investigación, se afirma que

a través de estereotipos de género, reproducidos por procesos históricos, culturales, sociales y educativos, se generan capacidades profesionales en cada persona orientándolas hacia ocupaciones concretas percibidas como propias para un sexo u otro.

Dicho trabajo se ha realizado en seis comunidades autónomas, recogiendo la muestra de jóvenes que están terminando la educación secundaria obligatoria, programas de garantía social y de educación superior, y en donde se busca la relación entre la edad, estereotipos de género y nivel educativo en el trabajo y las profesiones. Dentro de los resultados obtenidos, conviene destacar la relación existente en la elección profesional y los estereotipos de género, siendo las vivencias durante el desarrollo del ser humano lo que otorga una visión diferenciada sobre el trabajo y sus características.

Otra teoría que cuenta con gran apoyo en el tratamiento de la segregación ocupacional, según Iglesias (2010), es la *teoría de capital humano*. Esta teoría fundamenta que las mujeres no invierten el tiempo y recursos suficientes en las tareas productivas en materia de capital humano, ya que se lo impide el elevado compromiso en conciliación familiar, donde las obligaciones familiares provocan el sacrificio, en tiempo y esfuerzo, en su compromiso profesional. Este reparto se debe a la idea de la idoneidad de la figura de la mujer para realizar dichas tareas. El contacto de la mujer con el mercado de trabajo es menor e intermitente, construyendo así, barreras en el pleno desarrollo profesional de las mujeres.

El modelo de Eccles (2002), argumentado por Miñano (2008), es otra teoría que conceptualiza la segregación horizontal, donde se identifican los elementos intrínsecos que motivan a hombres y mujeres a escoger una carrera profesional. Son *las expectativas de éxito y la importancia y valoración de cada una de las alternativas*. De esta manera, se escogen profesiones en las que se considera a uno mismo capaz de poder ejecutar la praxis profesional con el mayor nivel de eficacia posible, valorando las diferentes opciones bajo el criterio de viabilidad, utilizando como razones las capacidades que pensamos que poseemos. Ciertas capacidades, como se ha comentado, nos vienen proporcionadas culturalmente por nuestro género. Estas supuestas capacidades forman un esquema funcional predeterminado, otorgando al sujeto una confianza frente a ciertas ocupaciones que recogen dichas funciones. La inseguridad de las mujeres a realizar tareas tipificadas como masculinas las reorientan a escoger ocupaciones relacionadas con el arte, educación y sanidad, tradicionalmente consideradas femeninas.

Un estudio realizado por Sainz et al. (2004) a estudiantes de carreras feminizadas y masculinizadas se obtuvo información que concuerda con la teoría de Eccles. La muestra escogida en la que las mujeres han escogido carreras feminizadas, se centran en responder al por qué de su elección en aspectos endógenos de la profesión. Las alumnas que han escogido una carrera feminizada, justifican su decisión mostrando sus gustos y preferencias acordes con el rol tradicional de la mujer, poniendo el acento en aquellas funciones estereotipadas ya analizadas. Si se elige estudiar magisterio es porque “me gusta educar a los niños y cuidarlos”, en el caso de enfermería, “me gusta cuidar a la gente”. Mientras tanto, las respuestas de las mujeres en carrera masculinizadas protagonizan aspectos puramente materiales, como son, salidas profesionales, buenos salarios, etc. Paralelo al modelo de Eccles, las mujeres en carreras que se consideran propicias para este género, optan por estas profesiones porque confían en sí mismas y en sus posibilidades de triunfo, considerando sus cualidades como naturales.

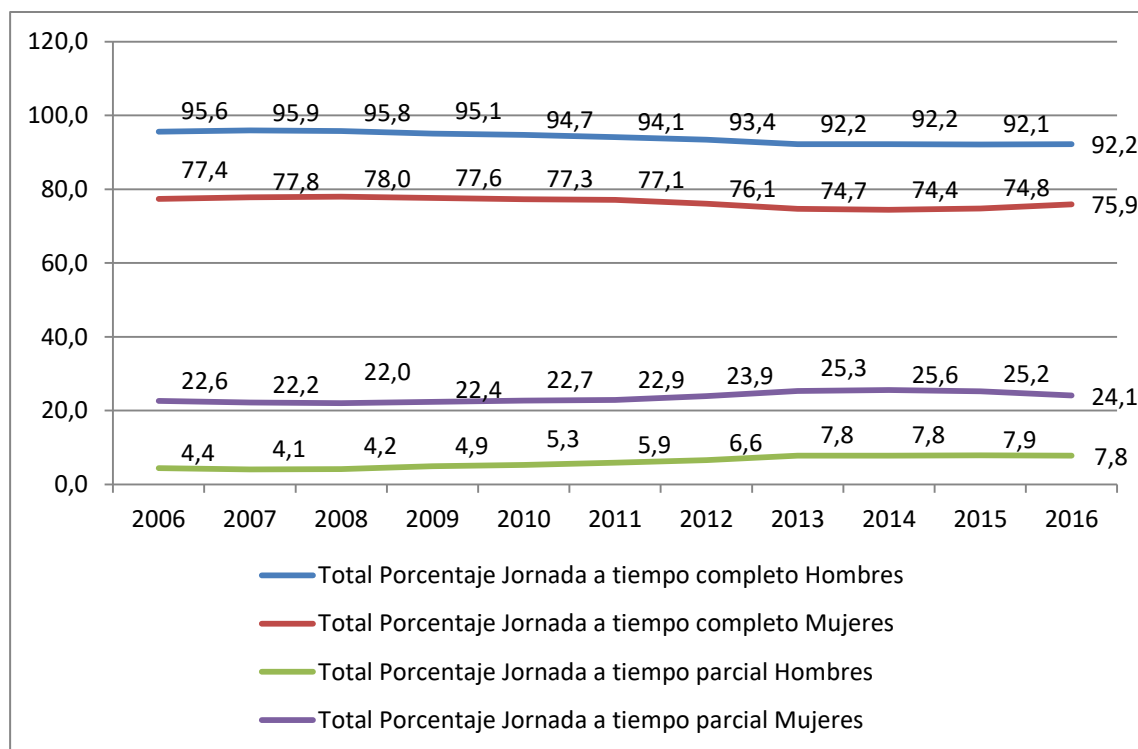
En el caso de las mujeres que dan el paso en carreras masculinizadas, manifiestan falta de seguridad en poder realizar un trabajo importante dentro de dicha profesión, viéndose claramente desfavorecidas a la hora de alcanzar metas profesionales de reconocimiento elevado en comparación a un hombre, siendo otro elemento segregador a la hora de promocionar en una empresa.

#### **6. Consecuencias de la segregación horizontal para la mujer.**

Según el informe de 2013, expedido por la Comunidad de Madrid, *Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*, donde se denuncian las distintas modalidades de segregación en materia de género en el mercado laboral, confirma la predilección por parte de las mujeres a escoger profesiones donde la disponibilidad horaria sea más flexible. Esto quiere decir que se prioriza las profesiones con posibilidad de reducir horas, con mayores oportunidades de conciliación, y reduciendo así, oportunidades de promoción en la empresa. En este caso nos encontraríamos en la autoconstrucción de un techo de cristal por parte de las propias mujeres, donde la elección de una profesión que le facilite obtener disponibilidad para la conciliación, le obstruye las posibilidades de alcanzar puestos de mayor responsabilidad, dándose así, una inclinación hacia profesiones donde la exigencia profesional sea menor. La siguiente gráfica escenifica la media española del total de los asalariados mujeres y hombres según el tipo de contrato.

## Gráfica 2.

Evolución del tipo de contrato por sexos. Medias nacionales.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. 2017.

Como se puede observar, desde 2006, la brecha en relación al tipo de contrato varía muy poco, tanto en los asalariados a jornada completa como en la parcial. La distancia entre hombres y mujeres se ve clara, las mujeres son más proclives a aceptar trabajos a media jornada respecto a los hombres. Estos datos manifiestan el impedimento de alcanzar un desarrollo profesional pleno, limitando las posibilidades de promoción y ascenso, lo que se traduce como una de las consecuencias de la segregación horizontal. A modo de ejemplo, relacionado con la *teoría del capital humano*, y con intención de mostrar que la ausencia de equidad en labores de conciliación familiar no es cosa del pasado, presento el siguiente estudio. La encuesta de “calidad de vida en el trabajo” refleja la presión social ejercida sobre las mujeres a la hora de tener que escoger trabajos que permitan compatibilizar tareas reproductivas con productivas.

Este trabajo ha sido realizada en el año 2010, llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, y ubicada geográficamente en la Comunidad Autónoma de Cataluña. Corroboración la *teoría del capital humano*, donde las mujeres aún se encuentran en una situación de disparidad en las obligaciones reproductivas, teniendo que escoger profesiones que les

permitan compatibilizar obligaciones laborales y familiares. Esta encuesta se realizó a ocupados que, bien ellos o bien su cónyuge tienen personas dependientes que viven en su hogar o necesitan regularmente de su atención; según quien se encargue principalmente del cuidado del mismo, se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 3.**

*Delegación del cuidado de un familiar dependiente a otros agentes según el género de quien delega.*

<b>OPCIÓN DE CUIDADO (AGENTE)</b>	<b>DELEGAN MUJERES</b>	<b>DELEGAN HOMBRES</b>
Cónyuge o pareja	12,0%	50,5%
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	47,7%	29,4%
Otra persona ajena al hogar/familia con remuneración	28,7%	13,6%
Otra persona de servicios sociales o una institución	11,6%	6,5%

Fuente: encuesta de “calidad de vida en el trabajo” (2010). Elaboración propia.

Según los datos analizados un 12% de las mujeres encuestadas declaran que, durante la jornada laboral, quien se hace cargo de la atención de la persona dependiente es su cónyuge, el porcentaje más bajo de entre todas las opciones, junto otra persona de los servicios sociales o una institución, con un 11,6%, siendo otras personas sin remuneración la categoría que cuenta con mayor porcentaje. Sin embargo, en el caso de los hombres, un 50,5% afirman que son sus parejas quienes se encargan del cuidado de la persona en situación de dependencia, siendo el porcentaje más alto, seguido por la opción de familiares, vecinos y amigos sin remuneración con un 29,4%. Como muestran los datos se relaciona a la mujer con el cuidado informal de un familiar en situación de dependencia. Aun formando parte de la población activa ambos sexos, es la mujer sobre quien recae dicha tarea, perpetuando los roles de género tradicionales, y condicionando la elección profesional por dicha obligación.

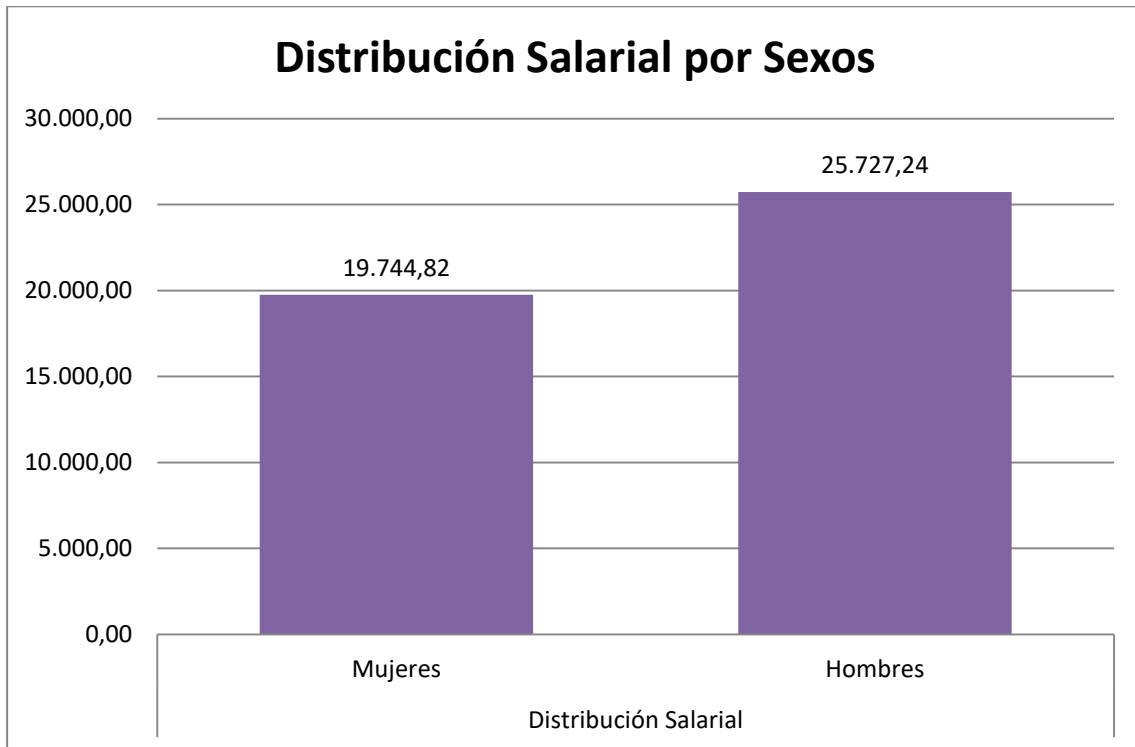
Otra consecuencia en términos económicos de la segregación horizontal la encontramos en el *Modelo de Amontonamiento* (Bregman, 1986), SEF (2009). Este modelo mantiene que la brecha salarial puede tener su origen en la segregación ocupacional. Según el autor de dicho modelo, existe un desajuste entre la oferta de empleo en sectores históricamente feminizadas y todas las posibles candidatas preparadas para optar a dichos puestos. Para Bregman, la diferencia de volumen entre la oferta y la demanda es muy amplia, provocando que, al haber excedente de mano de obra, la reducción de salarios por la gran cantidad de mujeres en pocos sectores productivos. La situación descrita se agrava al tener en cuenta que el número de ocupaciones tipificadas como femeninas es muy reducido, así como, la lentitud y escaso



proceso de equidad en otras profesiones. A continuación se presenta la media en la brecha salarial entre hombres y mujeres del año de 2014 en España, datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

### Gráfica 3.

*Brecha salarial en valores absolutos.*



Fuente: encuesta de Población Activa. INE. 2016.

Como refleja la gráfica, 5.982.42 euros es la diferencia de media en salario anual entre géneros en el mercado de trabajo. La segregación horizontal no solo afecta a la elección de profesión, tiene consecuencias en términos económicos, por ello, se confiere la categoría de discriminación a la segregación horizontal.

## **II PARTE: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

### **7. Diseño de la propuesta de intervención: “Desegregad@s”**

#### **7.1. Objetivos de la propuesta de intervención:**

Los objetivos que se han planteado lograr en el proyecto de intervención son los siguientes:

- ✓ Objetivo general:
  - Reducir la presión ambiental a la hora de escoger una profesión según el género que se posea, con la finalidad de reducir la segregación horizontal en la elección ocupacional.
  
- ✓ Objetivos específicos:
  - Sensibilizar sobre los distintos factores socioculturales sexistas presentes en la actualidad y las repercusiones que los mismos acarrear.
  - Proporcionar, desde la perspectiva de género, una visión crítica hacia el mercado de trabajo y su segregación.
  - Fomentar el trabajo en equipo y solidaridad entre los destinatarios de ambos géneros colaborando para la consecución de un mismo objetivo.
  - Aproximar a los destinatarios a nuevas formas de trabajar en equipo por medio de métodos audiovisuales.

#### **7.2. Contextualización.**

El proyecto de intervención se llevará a cabo en El Palmar, pedanía del municipio de Murcia, que cuenta con 22.897 habitantes en 2015, y con numerosos espacios naturales y colegios. El equipamiento cultural donde se implementará el proyecto es el Centro Social y Cultural de El Palmar, centro que sustituyó a “El Bajo”, fundado en 2003, centro sociocultural juvenil del barrio, y que acabó trasladando su actividad a su nueva ubicación como espacio joven. El artículo 40.2 de la Ley 6 / 2007, de Juventud de la Región de Murcia, define espacio joven como: “establecimiento o equipamiento polivalente destinado a ofrecer a la población joven diferentes servicios y espacios para la información, la formación, la creación y expresión artístico - cultural en sus diferentes manifestaciones, así como para la realización de reuniones y desarrollo de trabajo”. Por lo tanto, y según lo recogido en la presente ley, un Espacio Joven es el sitio idóneo para llevar a cabo un proyecto de estas características, ya que

es un proyecto socio-orientativo con carácter formativo que permite la creación y expresión artística

Los principios por los que se rige el centro sociocultural El Palmar concuerdan con los objetivos del proyecto, siendo la educación y formación no formal, integración social y la participación juvenil los pilares en sus intervenciones, por lo que se considera un espacio de garantías para llevar a cabo un proceso de orientación laboral para jóvenes. Otra razón para ejecutar el proyecto en dicho espacio son, entre ellas, su gran densidad de población, por lo que, por medio de una campaña publicitaria, se podrá gozar de la participación de los jóvenes de la pedanía. Otro motivo es la buena dotación de espacio y equipo con el que cuentan en el centro sociocultural El Palmar, pudiendo solicitar la cesión de todos los recursos necesarios para su implementación. Los espacios que forman dicho espacio joven son:

- Sala de exposiciones.
- Salón multiusos (300 metros cuadrados)
- Cuatro despachos asociativos de 20 metros cuadrados.
- Tres salas de formación, reuniones y talleres.
- Aula de informática.
- Tres camerinos y vestuarios.

El gran número de colegios también es otro factor a considerar a la hora de ubicar el proyecto, puesto que son los puntos clave para reclutar alumnado para el diseño y grabación del corto. Los centros educativos escogidos para dicha tarea son el Colegio San Vicente de Paul y el Limonar Internacional School, ya que son los dos únicos centros que imparten clases a alumnos pertenecientes a la Educación Secundaria Obligatoria, población destinataria de la presente intervención. Por último, su localización en la propia pedanía, que se encuentra a escasos metros de la calle Mayor, por lo que su ubicación es céntrica, y por lo tanto, de fácil acceso a los integrantes del proyecto.

### **7.3. Destinatarios del proyecto.**

La elección de una profesión o carrera profesional es una decisión que ha de tomarse en edades muy tempranas. Un alumno de 15 años, en plena adolescencia, sin pertenecer al estado psicológico de adultez temprana, tiene la obligación de empezar a encaminar su futuro en una dirección profesional. Los primeros destellos de dicha elección, se materializan una vez finalizada la educación secundaria obligatoria (ESO). A partir de este momento, ya sea para

abandonar el sistema educativo reglado e incorporarse al mundo laboral, o por el contrario, continuar con la vida académica, se debe dar el primer paso en la elección de una ocupación que nos acompañará al menos en un tercio de nuestra vida.

Por ello, el colectivo escogido para trabajar la segregación horizontal serán alumnos que se encuentran en el tercer y cuarto curso de la ESO de la Pedanía de El Palmar, ubicación donde se implementará y publicitará el proyecto. La edad de los destinatarios es la ideal para despertar la conciencia crítica del mercado de trabajo, puesto que el salto al mundo laboral es una alternativa que comienza a contemplarse a esta edad, ya que, según el Estatuto General de los Trabajadores, los dieciséis años es la edad mínima permitida para entablar la primera relación laboral. También se escoge este colectivo porque, para actuar contra la diferenciación en las ocupaciones según el género, hay que incidir en dicha problemática en el momento de tomar las primeras decisiones en relación al mundo laboral.

El número de participantes del proyecto serán 20, debido a que el tipo de actividades que se llevarán a cabo obtendrán mayor impacto si se trabaja con grupos pequeños, y poder así, garantizar el éxito en la transmisión del mensaje que se plantea, así como facilitar la participación activa de todos sus miembros. Se concentran todas las actividades en un número reducido de sesiones teniendo en cuenta la escasa disponibilidad horaria de los destinatarios del proyecto, debido a la alta carga de actividades escolares y extraescolares que les caracteriza. El único criterio de selección de participantes es el orden de inscripción, siendo, el presente proyecto, una experiencia piloto para valorar su idoneidad como instrumento de orientación profesional, para poder así, volver a implementar la intervención según los resultados alcanzados.

#### **7.4. Metodología y concreción de sesiones y actividades.**

Para llevar a cabo el proyecto de intervención se requerirá la misma metodología didáctica que determinará su puesta en práctica. En todas las sesiones planteadas en el proyecto, se busca la participación activa de todo el alumnado, siendo el resultado final, un trabajo elaborado por todos y para todos. Dicho trabajo, y el final del mismo, será la realización de un corto por parte del alumnado, donde la temática sea la segregación horizontal. Dicho video/corto, estará formado por tres sketches, uno sobre la feminización de las profesiones, otro de las ocupaciones masculinas, y por ultimo uno que integre la equidad de género en el mercado laboral. El corto será propiedad de los alumnos participes en el proyecto, pudiendo

difundirlo por los medios telemáticos a amigos y compañeros, con la idea de difundir el mensaje para el que fue creado, ampliando así, el campo de acción e influencia del proyecto.

Se utiliza este medio para hacer atractivo el proyecto y su propósito a la población destinataria del proyecto. Lejos de querer plantear unas sesiones enmarcadas en el modelo didáctico tradicional, caracterizado por la unilateralidad en la relación educador-educando, se propone la interacción continua entre alumnos y técnico. Se realizarán sesiones interactivas, pero la intervención del educador será mínima, otorgando los conceptos básicos para entender la segregación horizontal y aplicarla a situaciones de la vida diaria.

En este sentido, se planteará el trabajo en grupos, para anteponer la colectividad y trabajo grupal al individualismo y resultados independientes al colectivo. Por medio del diálogo y la negociación, se debatirán sobre los aspectos más relevantes del corto, intentando llegar a la unanimidad en el montaje del mismo. De esta forma, no solo se pone en marcha un proyecto de carácter social y laboral, sino que despierta aspectos actitudinales y procedimentales en los usuarios relacionados con el trabajo colaborativo, el arte y la cultura. Una vez grabado las escenas desde distintos ángulos, así como las tomas de grabación necesarias para lograr un montaje acorde con la exigencia del tema trabajado, se le proporcionará el material a una empresa de producción audiovisual (EXFERA) para que proceda a su elaboración, y posterior reparto entre los integrantes del proyecto.

La productora no es el único colaborador el proyecto. A parte de la cesión del espacio físico, centro cultural y social El Palmar, por parte del ayuntamiento de Murcia, se solicitó la contribución de la asociación DINAMUR que goza del material y la experiencia en llevar a cabo proyectos similares al descrito en el presente trabajo. Por medio de la iniciativa DinamizaArte se realizan trabajos audiovisuales para trabajar con jóvenes de entre 14 y 18 años las causas de la violencia de género, como es el caso de su corto premiado por Murcia en Igualdad, “Mi Dulce Princesa”. El equipo de grabación, especificado en el presupuesto, será cedido por dicha asociación para la creación del corto.

Para la divulgación y captación de participantes se ha pedido el apoyo de los centros donde se imparte la Educación Secundaria Obligatoria en El Palmar, Colegio San Vicente de Paul y el Limonar Internacional School. La colaboración, por una parte, se basa en ceder espacio para colgar los carteles publicitarios y repartir en las aulas a la población destinataria los folletos. Dichos colegios también tendrán un papel relevante a la hora de evaluar el proyecto por medio de la evaluación inicial (diagnóstica). El orientador laboral, para poder conocer los

atributos y características personales de los participantes inscritos, se pondrá en contacto con los tutores de los centros educativos para recoger dicha información. Este proceso ha de ejecutarse de la manera más minuciosa posible, puesto que al ser un proyecto de corta duración, se ha de partir desde la primera sesión con un conocimiento mínimo de cada integrante. La información recogida, será utilizada para la creación de los grupos de trabajo, entre otros, con la intención de equilibrar las intervenciones y fomentar la participación.

En lo que se refiere a la ejecución de las actividades, las sesiones son seis en total, divididas en tres actividades las dos primeras y en dos la tercera. Las tres últimas contienen solo una actividad por sesión, orientada al diseño, ensayo y grabación del corto. Las sesiones diarias tienen una duración de una hora y cuarenta minutos. Los diez últimos minutos de cada sesión se destinarán para a la evaluación de cada sesión, que corresponde a la evaluación formativa (continua), planificada con carácter preventivo, para no cometer los mismos errores en cada sesión. A continuación se detalla los contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) que se trabajarán a lo largo del proyecto, así como la descripción de todas las actividades y la finalidad que persiguen.

*Contenidos programados:*

<b>CONCEPTUALES</b>	<b>PROCEDIMENTALES</b>	<b>ACTITUDINALES</b>
-Discriminación.	-Reconocimiento de la	-Cooperación.
-Tipos de discriminación.	segregación en el mercado	-Trabajo en equipo.
-Segregación horizontal.	de trabajo.	-Solidaridad.
-Estereotipos sexistas.	-Valoración de la	-Visión crítica.
-Prejuicios.	importancia que tienen las	-Predisposición a la toma
-Segregación del mercado	decisiones que se toman en	de decisiones.
de trabajo.	la actualidad.	-Capacidad reflexiva.
-Consecuencias de la	-Explotación de la	-Capacidad creativa.
segregación horizontal.	creatividad.	-Creación de un clima de
	-Estimulación del	trabajo apropiado.
	pensamiento crítico.	-Aprender a proponer.
	-Reflexión crítica sobre la	-Negociación.
	segregación.	

### *Sesiones y actividades:*

<b>Sesión</b>	<b>Nº de actividades</b>	<b>Contenido y tareas.</b>
Sesión 1	3	Prejuicios y Estereotipos Sexistas.
Sesión 2	3	Segregación horizontal, feminización y masculinización de las profesiones.
Sesión 3	2	Vivero de ideas.
Sesión 4	1	Guionización de lo sketch.
Sesión 5 y 6	1	Ensayo y grabación.

### **Sesión 1: Prejuicios y Estereotipos Sexistas.**

Las tres actividades que forman la primera sesión están orientadas a acercar a los usuarios del proyecto a los conceptos básicos que promueven la elección profesional sesgada. La presente sesión se encamina a concienciar al alumnado de la influencia que rodea la toma de decisiones. El orientador debe tomar un rol activo, dinamizar las sesiones, fomentar la participación, exponer los contenidos y resolver dudas de forma clara y ajustada al ritmo del alumnado.

#### **ACTIVIDAD 1**

Objetivos	Sensibilizar sobre los distintos factores socioculturales sexistas presentes en la actualidad, así como las repercusiones que los mismos acarrearán en forma de prejuicios y estereotipos.
-----------	--

Descripción	Dividir a los alumnos en tres grupos formados por el técnico. Mostrarles dos fotografías, una mujer y un hombre. A continuación se les pide a cada grupo que hagan una trayectoria vital de cada modelo, ¿dónde nacieron?; ¿quiénes eran sus amigos de pequeños?; ¿a qué jugaban con ellos?; ¿qué estudiaron?; ¿a qué se dedican?; ¿planes familiares, hijos, quién los cuida...? entre otras (anexo 1). Una vez acabado, cada grupo expondrá las historias vitales de los dos casos para toda la clase, donde el técnico planteará las comparativas entre los mismos, y poder detectar estereotipos de género en cada historia, pudiendo relacionarlos en la segunda sesión con el
-------------	---

---

	mercado de trabajo y su segregación.
Temporalización	35 minutos
Recursos	-Humanos: Técnico en empleo. -Materiales: folios con las preguntas impresas. Bolígrafos. Pizarra. Tizas.
Evaluación	10 minutos. Evaluación formativa.

---

## ACTIVIDAD 2

Objetivos	Sensibilizar sobre los distintos factores socioculturales sexistas presentes en la actualidad, así como las repercusiones que los mismos acarrearán en forma de prejuicios y estereotipos.
Descripción	Una vez se haya acabado la dinámica anterior, se aproximará al alumnado a los dos conceptos tratados en la presente sesión por medio de una batería de preguntas que deberán resolverlas en grupo (cuatro grupos). Después de dejar 10 minutos para su resolución, se pasará a leer las distintas respuestas aportadas, poniéndolas en común en el escenario, creando respuestas propias llegando a un consenso en las finales por medio de la dinamización del educador.  Preguntas para resolver: ¿Qué es un estereotipo? ¿Estereotipo sexista? ¿Puedes poner ejemplos? ¿Cuál crees que es la diferencia entre prejuicio y perjuicio? ¿Puedes poner un ejemplo de ambos?
Temporalización	30 minutos
Recursos	-Humanos: técnico. -Materiales: folios con las preguntas impresas. Bolígrafos. Pizarra. Tizas.
Evaluación	10 minutos. Evaluación formativa.

---



---

### ACTIVIDAD 3

Objetivos	Sensibilizar sobre los distintos factores socioculturales sexistas presentes en la actualidad, así como las repercusiones que los mismos acarrearán en forma de prejuicios y estereotipos.
Descripción	Una vez acercado al alumnado a los dos conceptos trabajados en la actividad anterior, se les invitará a que experimenten ellos mismos si su vida personal se rige por estereotipos sexistas, incidiendo así, en la diferenciación entre sexo y género. Se les pedirá a los participantes que formen una fila, y a continuación se les leerá una serie de estereotipos asociados al género masculino y femenino, pidiéndoles, en función de si se sienten o no identificados con los mismos, que den un paso a la derecha. Al final se les pedirá su impresión sobre lo ocurrido, y que reflexionen sobre si han identificado dichos estereotipos en sí mismos.
Temporalización	25 minutos
Recursos	Humanos: técnico.
Evaluación	10 minutos. Evaluación formativa.

#### *Sesión 2: segregación horizontal, feminización y masculinización de las profesiones.*

En la sesión dos se buscará la relación de los contenidos trabajados en la sesión uno con el mercado de trabajo, pretendiendo despertar la mirada crítica hacia el panorama laboral actual y encontrando paralelismos con su entorno. Consta de tres actividades al igual que la primera sesión.

---

### ACTIVIDAD 1

Objetivos	Proporcionar, desde la perspectiva de género, una visión crítica hacia el mercado de trabajo y su segregación.
Descripción	Se divide a los participantes en dos grupos. En uno de los grupos se reparten tarjetas de comportamientos, actitudes, intereses, competencias, etc. consideradas masculinas y femeninas, y otro taco de tarjetas donde se podrán apreciar ocupaciones/profesiones tipificadas según un género para

---

poder así relacionar actitudes con profesiones estereotipadas. En el otro grupo, se entregarán las mismas tarjetas con las mismas atribuciones de género que se han proporcionado al primer grupo, y otras fichas con ambos géneros impresos para que cataloguen dichas atribuciones e intereses como masculinas y femeninas. Después de 15 minutos de debate, se les solicitará que se lean los emparejamientos que se han hecho en ambos grupos, con el fin de detectar relaciones sexistas en los emparejamientos de cada grupo, y para comprobar si se han hecho una relación no intencionada entre género, atribución y profesión en los dos grupos, por ejemplo, *policía-enfrentarse al peligro-género masculino*.

Esta iniciativa tiene como objetivo que los participantes sean conscientes de cómo la sociedad concede, a hombres y mujeres, intereses diferenciados, que al mismo tiempo, son trasladados al mundo laboral.

Por medio del debate, plantaremos a la clase si en verdad se corresponden con la realidad las relaciones hechas en clase.

Fichas en anexo 2.

<b>Temporalización</b>	30 minutos
<b>Recursos</b>	<i>Humanos:</i> técnico.  <i>Materiales:</i> tarjetas con las impresiones de ambos géneros, las distintas ocupaciones y comportamientos diferenciados por sexos. Folios y bolígrafos. Pizarra y tiza. (la cantidad variará dependiendo del número de participantes)
<b>Evaluación</b>	10 minutos. Evaluación formativa.

---

## ACTIVIDAD 2

<b>Objetivos</b>	Proporcionar, desde la perspectiva de género, una visión crítica hacia el mercado de trabajo y su segregación.
<b>Descripción</b>	Para proporcionar una visión global de la segregación en las ocupaciones, se propondrá la creación de un mundo medieval imaginario, nuestro propio <i>Juego de Tronos</i> . Se proporciona

---

una serie de cargos dentro de un reinado, así como oficios típicos de dicha ambientación (anexo 3). Se encontrarían entre los mismos, reyes, consejeros del reinado, guardias, cocineros, costureros, carpinteros, médicos, parteras, etc. Se trata de ponerles un nombre conocido ya sea un familiar o conocido, o un personaje público, que ocupe un trabajo similar (por ejemplo, Rey-Mariano Rajoy; Guardias-padre policía de un participante, etc.). Es establecer la relación entre un mundo medieval y el actual. Con ello, se pretende transmitir el gran recorrido histórico de la segregación horizontal, y su permanencia en la actualidad.

<b>Temporalización</b>	25 minutos.
<b>Recursos</b>	Humanos: Técnico. Materiales: Folios y bolígrafos (unidades dependientes del número de participantes)
<b>Evaluación</b>	10 minutos. Evaluación formativa

---

### ACTIVIDAD 3

<b>Objetivos</b>	Proporcionar, desde la perspectiva de género, una visión crítica hacia el mercado de trabajo y su segregación.
<b>Descripción</b>	Visionado del corto “El circo de las mariposas” (la duración del corto son 20 minutos). El resto del tiempo programado en de la segunda sesión, se ocupará en buscar la relación entre el visionado del corto y lo trabajado en las dos primeras sesiones del proyecto (anexo 4). Se trabajará el poder del cambio, romper con las pautas establecidas socialmente, con el fin de escoger las ocupaciones sin presiones culturales. Todo ello relacionándolo con la actualidad y sus experiencias vividas (las propias, de familiares y conocidos), llevadas al campo ocupacional y laboral.
<b>Temporalización</b>	35 minutos.
<b>Recursos</b>	Humanos: Técnico Materiales: Proyector. Pantalla para proyectar el corto.

---

---

Ordenador.

**Evaluación** 10 minutos. Evaluación formativa.

---

### *Sesión 3: Vivero de ideas.*

Comienza el diseño del corto. Por medio de la participación activa del alumnado se procederá a la ambientación del mismo. La sesión tres, formada por dos actividades, se destina a aproximar a los usuarios al trabajo audiovisual y artístico. El orientador debe reorientar las distintas alternativas expuestas por el alumnado para evitar alejarse de los propósitos del corto.

---

#### **ACTIVIDAD 1**

**Objetivos**

- Fomentar el trabajo en equipo y solidaridad entre los destinatarios de ambos géneros trabajando hacia un mismo objetivo.
- Aproximar a los destinatarios a nuevas formas de trabajar en equipo por medio de métodos audiovisuales.

**Descripción**

Bombardeo de ideas para escoger los siguientes puntos de la realización del corto:

- Ambientación en el tiempo de los tres relatos.
- Los escenarios.
- Oficios a representar en los tres sketches.
- Estilo narrativo.
- Número de personajes.
- Planos a utilizar. Breve explicación de los distintos tipos de planos.

Se tomarán las ideas que gocen de mayor apoyo entre los participantes y se someterán a votación.

**Temporalización** 40 minutos.

**Recursos**

Humanos: Técnico

Materiales: Pizarra. Tizas.

**Evaluación** 10 minutos. Evaluación formativa.

---

---

## ACTIVIDAD 2

---

<b>Objetivos</b>	<p>-Fomentar el trabajo en equipo y solidaridad entre los destinatarios de ambos géneros trabajando hacia un mismo objetivo.</p> <p>-Aproximar a los destinatarios a nuevas formas de trabajar en equipo por medio de métodos audiovisuales.</p>
<b>Descripción</b>	<p>Se hará una puesta en común de los materiales y funciones necesarias para llevar a cabo el proyecto. Entre los mismos están:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Argumentos</i>: tres escenas que representen la esencia del proyecto de intervención. Una de ellas, la masculinización del empleo, otra la feminización y el tipo de trabajo que es, y por ultimo un sketch sobre la no segregación en el mundo laboral.</li><li>- <i>Vestuario</i>: dependiendo del tiempo, lugar y ocupación escogida. Las fuentes de suministro son los propios participantes.</li><li>- <i>Reparto de papeles y tareas</i>: prioritario la voluntariedad de los participantes, el resto será por sorteo.</li></ul>
<b>Temporalización</b>	50 minutos.
<b>Recursos</b>	Humanos: Técnico. Materiales: Pizarra. Tiza.
<b>Evaluación</b>	10 minutos. Evaluación formativa.

---

### *Sesión 4: Guionización de lo sketch.*

Por medio del trabajo colaborativo y consenso se procede a elaborar el guión. El orientador laboral acogerá una postura de no intervención, siendo el resultado final producto del trabajo en equipo de los integrantes del grupo.

---

**ACTIVIDAD ÚNICA**

<b>Objetivos</b>	-Fomentar el trabajo en equipo y solidaridad entre los destinatarios de ambos géneros trabajando hacia un mismo objetivo. -Aproximar a los destinatarios a nuevas formas de trabajar en equipo por medio de métodos audiovisuales.
------------------	---

<b>Descripción</b>	Una vez escogida la ambientación, personajes, argumento, dónde y cómo conseguir el vestuario, etc., se da el paso a la guionización del corto. Se dividirá el aula en dos o tres grupos, dependiendo el número de participantes. Cada grupo realizará borradores de los guiones de los tres relatos. Una vez finalizado, después de 45 minutos, se opta por la puesta en común de cada uno de ellos, escoger cual gusta más, y decidir, entre todos, como puede mejorarse utilizando los borradores no seleccionados. Se intentará llegar al consenso a la hora de escoger y modificar los guiones.
--------------------	---

<b>Temporalización</b>	90 minutos.
------------------------	-------------

<b>Recursos</b>	Humanos: Técnico. Materiales: Folios y bolígrafos (unidades dependientes del número de participantes)
-----------------	--

<b>Evaluación</b>	10 minutos. Evaluación formativa.
-------------------	-----------------------------------

**Sesión 5 y 6: Ensayo y grabación.**

Las sesiones cinco y seis están destinadas al mismo ejercicio. Este es el ensayo y grabación de las tomas necesarias para el montaje del corto. Los alumnos tienen que venir caracterizados a las sesiones según la ambientación escogida en la sesión tres, aportando su propio vestuario.

---

**ACTIVIDAD ÚNICA**

<b>Objetivos</b>	-Aproximar a los destinatarios a nuevas formas de trabajar en equipo por medio de métodos audiovisuales. -Fomentar el trabajo en equipo y solidaridad entre los
------------------	--

	destinatarios de ambos géneros trabajando hacia un mismo objetivo.
<b>Descripción</b>	Grabación de los tres sketches a posteriori de los ensayos necesarios antes de la grabación. La duración de los sketches será flexible, pero no durarán más de 2 minutos cada uno. Los propios alumnos serán los protagonistas de dicho trabajo.
<b>Temporalización</b>	90 minutos por sesión.
<b>Recursos</b>	Humanos: técnico. Materiales: Cámara de fotos Réflex, trípode, micrófono.
<b>Evaluación</b>	10 minutos en cada sesión. Evaluación formativa.

### 7.5. Recursos.

En el presente apartado detallamos tanto los recursos humanos como materiales necesarios para la elaboración la puesta en marcha del proyecto. En el apartado de recursos materiales se puntualiza el carácter económico de su consecución, si es cedido o debe incluirse dentro del presupuesto.

Humanos		
Técnico en empleo	Técnico en diseño y marketing	Técnico audiovisual

Materiales			
Fungibles		No fungibles	
Material	Forma de consecución	Material	Forma de consecución
Paquete folios (500)	Mediante pago	Cámara réflex	Cedido (DINAMUR)
Paquete tizas de colores	Mediante pago	Trípode	Cedido (DINAMUR)
40 bolígrafos	Mediante pago	Proyector	Cedido (El Palmar)
		Ordenador	Cedido (El Palmar)
		20 mesas	Cedido (El Palmar)
		20 sillas	Cedido (El Palmar)
		Impresora	Cedido (El Palmar)
		Pantalla para el proyector	Cedido (El Palmar)

## 7.6. Desglose de tareas.

En el siguiente cuadro se especifica las tareas que hay que llevar a cabo para la realización de las sesiones. Se concreta el material y las labores necesarias para la ejecución de cada actividad.

Resultado o producto	Sesión	Actividad	Tareas
Despertar la conciencia crítica hacia los roles de género tradicionales.	<i>Sesión 1:</i> prejuicios y estereotipos sexistas.	Actividad 1.	- Imprimir las distintas preguntas planteadas para la realización de la actividad 1.
		Actividad 2	- Imprimir las distintas preguntas planteadas para la realización de la actividad 2.
		Actividad 3	No es necesaria ninguna tarea previa para su ejecución, solo las comunes de la sesión 1.
Contacto inicial con la segregación horizontal y la ausencia de equidad en el mercado laboral.	<i>Sesión 2:</i> segregación horizontal, feminización y masculinización de las profesiones.	Actividad 1	- Imprimir las tarjetas para la realización de la actividad 1. - Recortar las tarjetas. - Folios y bolígrafos.
		Actividad 2	- Folios y bolígrafos.
		Actividad 3	- Descarga del corto “el circo de las mariposas”. - Asegurarse de su buena visualización y audio. - Corroborar la cesión del proyector y la pantalla para el visionado del vídeo. - Asegurarse del buen funcionamiento del equipo horas antes de la



			<p>sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar portátil a la sesión asegurándose de su buen funcionamiento previamente.</li> </ul>
<p>Primer paso hacia la realización del corto. Contacto con las distintas fases en la elaboración de materiales audiovisuales por medio del trabajo colectivo y consenso.</p>	<p><i>Sesión 3:</i> vivero de ideas.</p>	<p>Actividad 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un listado de ejemplos en los que se pueda trabajar para facilitar el camino a la hora de ambientar los distintos cortos.</li> <li>- Buscar y almacenar en un pen drive cortos de duración aproximada al propio para obtener ideas.</li> <li>- Asegurarse de su buena visualización y audio.</li> <li>- Corroborar la cesión del proyector y la pantalla para el visionado del vídeo.</li> <li>- Asegurarse del buen funcionamiento del equipo horas antes de la sesión.</li> <li>- Proporcionar portátil en la sesión asegurándose de su buen funcionamiento previamente.</li> </ul>
		<p>Actividad 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurarse de tener bolígrafos, folios y tizas suficientes.</li> </ul>
<p>Guionización del corto por medio del trabajo en equipo y</p>	<p><i>Sesión 4:</i> Guión.</p>	<p>Actividad única</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurarse de tener bolígrafos, folios y tizas suficientes.</li> </ul>

Fase final en la elaboración del corto. Ensayos y grabación.	Sesión 5 y 6: Grabación.	Actividad única.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recordatorio al centro para la cesión de la cámara réflex y trípode.</li> <li>- Comprobación del buen funcionamiento de la cámara.</li> <li>- Recordatorio por medio del teléfono que traigan todo el material necesario (vestuario)</li> <li>- Reserva y recordatorio previo a otros espacios cedidos para la elaboración del corto, en el caso de grabarse en otro espacio.</li> </ul>
--	-----------------------------	------------------	---

### 7.7. Matriz de responsabilidades.

A continuación se presenta un cuadro con los distintos pasos a seguir para la materialización de la intervención programada y las entidades y responsables a quienes corresponden dichas tareas.

Resultado o producto	Actividad	Colaborador del proyecto o entidad	Persona o departamento o unidad de trabajo
Reserva del espacio físico y material.	Solicitud del espacio público para la ejecución la implementación del proyecto	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
	Solicitud de cesión del equipo de filmación.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
	Confirmación de contar con todo el material y buen funcionamiento del material no fungible.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
Divulgación y propaganda del proyecto.	Diseño de carteles y folletos propagandísticos.	Empresa publicitaria "El Federal"	Técnico de diseño.

	Impresión del material publicitario.	Empresa publicitaria "El Federal"	Dependiente/a
	Contacto y entrega del material propagandístico a los puntos escogidos para la de del programa.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
	Diseño de fichas de inscripción y entrega en los puntos de difusión y divulgación del proyecto.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
Creación del grupo objeto de intervención.	Recogida y selección de los participantes.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
	Contacto y confirmación de asistencia de los participantes.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
Adquisición del material fungible.	Compra de los recursos detallados en el presupuesto.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
Implementación del proyecto	Ejecución de la totalidad de las sesiones programadas	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
Montaje del corto.	Elaboración del corto por medio de las tomas filmadas durante las sesiones 5 y 6.	EXFERA. Producciones audiovisuales.	Montador de videos.
Evaluación del proyecto.	Diagnostica.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
	Formativa.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.
	Sumativa.	Responsable del proyecto.	Responsable del proyecto.

## 7.8 Análisis de las partes colaboradoras.

Entidad o institución	Papel desempeñado en el proyecto	Expectativas del colectivo	Interés del proyecto	Actitud hacia elementos transversales	Influencia en el desarrollo del proyecto	Potencialidades	Debilidades
<b>La federal</b>	Diseño e impresión del material propagandístico.	Prestar un servicio.	Captación de posibles participantes.		Coste añadido para la implementación del proyecto.	-Empresa de publicidad con alto reconocimiento comercial en la Región de Murcia. -Calidad y atractivo en el material destinado al reclutamiento de los posibles destinatarios.	
<b>Centros educativos (Colegio San Vicente de Paul y el Limonar Internacional School)</b>	Difusión del material propagandístico en los respectivos centros.	Reconocimiento por la colaboración y difusión para la captación de participantes de un proyecto de carácter social. (Igualdad de oportunidades entre géneros)	-Difusión con mayor alcance, elevado número de posibles usuarios. -Credibilidad y fiabilidad hacia el proyecto por parte de los usuarios por promocionarlo su centro escolar.	Educación para la igualdad de oportunidades entre sexos.	-Limitación de horarios para la difusión del proyecto, se acota al horario escolar.	-Espacios donde se alberga a toda la población objeto del proyecto de El Palmar. -Experiencia e influencia en las labores de captación.	
<b>Centros educativos (Colegio San Vicente de Paul y el Limonar Internacional School)</b>	Proporcionar información sobre los usuarios inscritos en el proyecto para realizar la evaluación diagnóstica.		Fuente enriquecida de información para la primera fase de evaluación.	Educación para la igualdad de oportunidades entre sexos.		Los centros acogen a toda la población joven objeto del proyecto de El Palmar, pudiendo obtener información de todos los participantes.	Posibilidad de intoxicación de la fuente de información, subjetividad de los tutores del alumnado al proporcionar su valoración.

<b>El Palmar</b>	-Espacio público, cesión gratuita de espacio y equipo electrónico.	Publicidad para el centro social y reclamo para la población joven en futuras actividades.	Espacio cultural y social en El Palmar donde se llevan a cabo iniciativas similares.	Educación para la igualdad de oportunidades entre sexos.	-Incompatibilidad horaria con el resto de actividades programadas del centro.	-Conocido por la población joven de El Palmar. -Céntrico, fácil acceso. -Poder contactar y reclutar a posibles participantes entre los usuarios del centro juvenil.
<b>DINAMUR</b>	Cesión del equipo de grabación. (cámara réflex, trípode y micrófono)	Ampliar su red de trabajo y contactos con profesionales pertenecientes a su ámbito de actuación. Promoción para DINAMUR.	Equipo de grabación en buen estado y funcionamiento, puesto que la entidad realiza proyectos similares. (Cesión gratuita.)	Educación para la igualdad de oportunidades entre sexos.	Incompatibilidad horaria limitada. El equipo de grabación está en un estado de uso frecuente.	- Abarata el presupuesto para la implementación del proyecto. -Facilidad para entender los objetivos del proyecto.
<b>EXFERA</b>	Montaje del corto.	Prestar un servicio.	Resultado final con alto grado de calidad audiovisual.		Ampliación de costes para la implementación del mismo.	-Buen visionado y audio en el corto. -Mayor impacto entre la población al ser un montador profesional quién realice el trabajo.

## 7.9. Temporalización.

En el siguiente cuadro se especifica la duración y reparto del tiempo a seguir para implementar el proyecto.

### 7.9.1. Cronograma de Gantt de las fases de implementación del proyecto.

ACTIVIDADES Y SUBACTIVIDADES.	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>1. Reserva espacio y material.</b>																
<i>Reserva espacio.</i>																
<i>Reserva material grabación.</i>																
<i>Evaluación del espacio y material (Ev. inicial).</i>																
<i>Elaboración de las fichas de inscripción.</i>																
<b>2. Divulgación del proyecto y captación.</b>																
<i>Contacto con centros educativos y La Federal.</i>																
<i>Recogida del material propagandístico.</i>																
<i>Entrega del material a los centros educativos.</i>																
<b>3. Creación del grupo de trabajo.</b>																
<i>Recogida de las fichas de inscripción</i>																
<i>Contacto/confirmación de asistencia.</i>																
<i>Elaboración de partes de asistencia.</i>																
<i>Contacto con tutores de alumnos (Ev. inicial)</i>																
<i>Adquisición del material fungible.</i>																
<b>4. Implementación del proyecto.</b>																
<b>5. Montaje del corto. EXFERA</b>																
<i>Entrega de las tomas de grabación.</i>																
<i>Recogida del corto.</i>																
<i>Entrega al alumnado del proyecto.</i>																
<b>6. Evaluación final.</b>																

### 7.9.2 Cronograma de las sesiones.

La implementación de las sesiones está programada para el mes de Abril de 2018. Se ha escogido dicho mes por dos razones. La primera es la no coincidencia de periodos de exámenes, ya que al ser cursos trimestrales, los alumnos de la ESO ya han finalizado el periodo de exámenes correspondiente a la segunda evaluación, y poder así, tener más tiempo para inscribirse y participar en el curso. En cuanto al segundo motivo, se eliminan riesgos de tener que cancelar una sesión de grabación en el exterior por condiciones meteorológicas, en el caso de que se decidiese grabar tomas fuera del recinto.

Se comprime todo el proyecto en un mes para evitar pérdida de interés por parte de los participantes, y que la continuidad en la exposición de contenidos refuerce la idea y mensaje para el que ha sido programada la presente intervención. Como ya se ha indicado, la duración de cada sesión es de una hora y cuarenta minutos, comenzando a las seis de la tarde hasta las ocho menos veinte. A continuación, se puede observar los días señalados para la impartición de cada sesión.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
						1
2	3 (sesión 1)	4	5 (sesión 2)	6	7	8
9	10 (sesión 3)	11	12 (sesión 4)	13	14	15
16	17 (sesión 5)	18	19 (sesión 6)	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

### 7.10. Gestión de riesgos.

A continuación se presenta la especificación de los posibles riesgos que pueden suceder en el transcurso del proyecto, así como que medidas pueden reducir su probabilidad y que acciones se llevarían a cabo para minimizar perjuicios en el mismo.

Descripción del riesgo	Probabilidad de ocurrencia	Impacto sobre el proyecto	Acciones para minimizar probabilidad	Plan de contingencias
Imposibilidad de utilizar el aula reservada (por ejemplo, avería en el centro El Palmar).	5%	Bajo.		Reservado de otro aula en un centro educativo colaborador en las tareas propagandísticas del proyecto.
Asistencia	20%	Catastrófico.	Recordatorios	Plan de sanción

escasa.			previos a cada sesión.	del centro cultural. (Imposibilidad de acceder a otro tipo de actividades durante seis meses.)
Disfuncionalidad del equipo de visionado.	5%	Medio.	Previa revisión.	Programación alternativa.
Imposibilidad para utilizar la cámara réflex (avería, negativa a la cesión para para el día acordado.)	5%	Elevado.	Previa revisión un día antes de su utilización.	Cambio de calendario. Será pactado con todos los integrantes del grupo.
Participación poco activa del alumnado.	30%	Medio.		Programación de dinámicas y ejercicios motivacionales.
Comunicación poco efectiva con los colaboradores del proyecto.	30%	Bajo.	Actitud contribuyente y estar a disposición de los horarios de las entidades colaboradoras.	
Asistencia nula por motivos ambientales o víricos (inundación, epidemia de gripe)	5%	Bajo.		Cambio de calendario. Será pactado con todos los integrantes del grupo.

### 7.11. Presupuesto.

Resultado o producto	Insumos	Coste unitario x nº unidades	total
Difusión del proyecto y captación de participantes	Diseño carteles y folletos (técnico)	7 euros/hora x 5 horas	35
	Impresión carteles	2,25 x 25 carteles DIN A2	56,25
	Impresión folletos	1,35 x 100 trípticos DIN A 2	135
Implementación del proyecto	Técnico en empleo	13 euros/hora x 9 horas	117
	Folios (paquete 500)	4,90 x 1 paquete	4,90
	Bolígrafos azules.	0,80 x 40 bolígrafos	32



	Tizas de colores (paquete)	3,50x 1 paquete	3,50
Montaje corto	Montaje del video (técnico)	8 euros/hora x 3	24
			<b>407,65</b>

## 8. Evaluación.

La evaluación es una parte del proceso de intervención que tiene como función principal la de obtener información para reflexionar, tomar decisiones, planificar y reajustar la práctica educativa (Raquel Mariño, 2014). Dividiremos este proceso en evaluación inicial, continua y final, con el fin, como bien menciona la cita, crear una fuente de información que proporcione todos los datos necesarios para la correcta implementación de cada sesión.

<b>FINALIDAD</b>	<b>MOMENTO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>DECISIONES A TOMAR</b>
Diagnóstica	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar las características de los participantes (comportamiento, grado de participación, intereses).</li> <li>- Conocer el espacio físico y el equipo (posibilidades, limitaciones, necesidades).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación a la hora de trabajar con los integrantes del grupo, tanto a nivel grupal como individual.</li> <li>- Adaptar y ajustar el programa según las características detectadas.</li> </ul>
Formativa	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Valorar el interés por el proyecto.</li> <li>-Identificar posibles necesidades motivacionales en los miembros del grupo.</li> <li>-Conocer las demandas de los alumnos.</li> <li>-Corregir posibles errores en la programación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la participación de forma plena de todos los integrantes.</li> <li>- Adaptar el programa a las preferencias del alumnado.</li> <li>- Prevenir errores ya ocurridos en las sesiones restantes.</li> </ul>
Sumativa	Final	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimizar el programa en su desarrollo.</li> <li>- Valorar la consecución de los objetivos perseguidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promoción del programa en caso de alcanzar resultados positivos.</li> </ul>

		- Validar el programa para su re-ejecución a corto plazo	
--	--	--	--

### 8.1. Evaluación inicial.

En la evaluación diagnóstica, una vez seleccionado a los participante del grupo de trabajo, se optará por ponerse en contacto con los/as tutores/as de los centros a los que pertenecen dichos/as alumnos/as. La finalidad de dicho contacto es poder recoger la valoración personal de cada uno de los participantes, para obtener así, una idea preconcebida de cada usuario del proyecto, y organizar las sesiones y grupos de trabajo para alcanzar un clima de trabajo lo más ameno posible en el transcurso de las mismas. Las características que se solicitaran de cada alumno/a a los responsables de los alumnos en sus respectivos centros están plasmadas en el siguiente cuadro.

<p><i>Aspectos personales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Timidez.</li> <li>- Miedo a la hora de exponer o hablar en público.</li> <li>- Grado de actividad.</li> <li>- Positivismo.</li> <li>- Adaptable a los cambios.</li> <li>- Capacidad de atención.</li> </ul> <p><i>Habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicativas.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Liderazgo.</li> <li>- Innovación.</li> <li>- Creatividad.</li> </ul>
--

Para valorar este proyecto se llevarán a cabo distintas metodologías de evaluación. Dividiremos este proceso en evaluación inicial, continua y en evaluación final. Otro aspecto a contemplar en esta fase del proceso de evaluación, es la supervisión del espacio físico y del equipo necesario para ponerlo en marchas. En cuanto al centro social y cultural El Palmar, será necesario ponerse en contacto con la coordinadora del centro para poder visitar las

instalaciones y confirmar que, tanto el espacio (dotado de todo el mobiliario necesario), como el equipo electrónico (ordenadores y proyector) se encuentran en plenas condiciones para la ejecución de las actividades programadas. En el caso del equipo de grabación (cámara réflex, atril y micrófono), se pondrá en contacto con el/la responsable de Dinamizarte para su cesión y asegurarse de su buen funcionamiento.

## **8.2. Evaluación continua.**

Respecto a la evaluación continua, al final de cada sesión, se procederá a llevar a cabo, en los últimos diez minutos de sesión, una puesta en común entre el técnico y los/as participantes de los siguientes aspectos.

- Puesta en común de los contenidos trabajados:
  - Conceptos clave tratados.
  - Conocimiento previo de los contenidos trabajados.
  - Relevancia de los conceptos clave en la rutina de cada usuario/a.
- Métodos empleados para abordar las temáticas de cada sesión:
  - Idoneidad de los ejercicios llevados a cabo para trabajar la segregación horizontal.
  - Las actividades como facilitadoras de aprendizaje.
  - Grado de dinamismo y entretenimiento en cada sesión.
  - Estilo y forma de comunicar del orientador. Si ayuda a entender el contenido.

La finalidad de este método de evaluación se centra en exponer conjuntamente, de manera clara y concisa, los contenidos y métodos didácticos empleados en cada sesión, para poder así, recoger todos los sentires y opiniones de los participantes sobre el material trabajado en clase. Además de lo ya mencionado, es importante la participación crítica de los integrantes a la hora de exponer o manifestar los aspectos negativos de cada sesión, para realizar una

propuesta de mejora para la siguiente sesión, y conseguir así, un mayor grado de satisfacción en las siguientes actividades. Este tipo de evaluación complementará la evaluación final del proyecto.

### **8.3. Evaluación final.**

Respecto a la evaluación final se escoge para el proyecto la elaboración de un instrumento de carácter cuantitativo, un cuestionario cerrado (anexo 5), para poder sí, por medio de su análisis, detectar el grado de satisfacción de los miembros del curso. La evaluación de estas actividades servirá para saber si estoy enfocando mi proyecto de la manera correcta o si debo reorientarlo, es decir, analizando los resultados obtenidos estaré evaluando mismo tiempo, la calidad y eficacia de mi trabajo.

Los bloques e ítems en los que se divide el cuestionario son:

- Bloque I: *contenido*: formada por cinco preguntas cerradas dicotómicas.
- Bloque II: *técnico que impartió el curso*: cuadro formado por ocho ítems alineados en evaluar el trabajo del orientador como dinamizador y facilitador de contenidos del proyecto. Preguntas cerradas con cuatro categorías de respuesta.
- Bloque III: *satisfacción personal*: cuadro de preguntas categorizadas formada por siete ítems. Cuatro categorías de respuesta para valorar del 1 (puntuación mínima) al 4 (máxima puntuación) el grado de complacencia provocado por el proyecto.

### **Conclusiones finales y limitaciones.**

Para comenzar con las conclusiones del presente TFM, deseo poner el acento en las múltiples decisiones, comportamientos y conductas que pueden producir perjuicio a distintos colectivos o persona, pero que por medio de la normalización de las mismas, se le atribuye a dichas acciones una capa de invisibilidad frente a la sociedad, pasando por alto el alto grado de inequidad social que producen.

Para ello se diseña un proyecto de orientación profesional cuyos destinatarios sean alumnos de la Educación Secundaria Obligatoria, para suscitar interés sobre las causas y consecuencias que conlleva un mercado de trabajo segregado. Por lo cual, y teniendo en cuenta la población objetivo del proyecto, se apuesta por una forma de aprendizaje peculiar y distintiva, donde se persigue la construcción por medio del trabajo en equipo de un proyecto común. Se toma la cooperación como pilar básico, siendo el aprendizaje entre iguales un factor determinante

para facilitar la interiorización del mensaje. Esto será posible por una red de comunicación activa e inclusiva, donde se solicite la aportación de todo el alumnado dinamizando las clases por medio de la acción del orientador laboral. La relación orientador-alumno se caracteriza por la reciprocidad, el orientador cede el material y el contenido se irá descubriendo por medio del debate entre los participantes.

En cuanto a las limitaciones para poder llevar a cabo el proyecto son las siguientes.

- ❖ Es necesaria la colaboración de distintas entidades de forma altruista. Esto puede resultar un problema a la hora de implementar el proyecto en varios aspectos. El primero de ellos, las tareas de propagación y marketing del proyecto, al ser agentes no involucrados en el diseño y ejecución del mismo, puede que no se inviertan excesivos esfuerzos en reclutar participantes, obteniendo una escasa o nula participación en el curso. Otro aspecto a valorar, es la evaluación inicial, donde se solicita la colaboración de los tutores para obtener información de los participantes inscritos para facilitar la armonía y efectividad de las actividades, corriendo el riesgo de que su implicación no sea plena. Por último, la cesión del material necesario para la realización del curso, donde una mala comunicación entre las partes pueda provocar una incompatibilidad en los horarios de suministro.
- ❖ Otra limitación, y también relacionada con los colaboradores del proyecto, es el tipo de comunicación utilizada entre las partes, siendo informal y no reglada, poniendo en riesgo la implementación del proyecto por no cumplir los compromisos previamente pactados con el responsable del proyecto.
- ❖ El sistema de evaluación continua puede no garantizar resultados fiables. Depende de la participación activa en su ejecución por parte del alumnado. Si no existe una implicación plena por parte de los participantes es muy difícil proponer medidas para mejorar las siguientes sesiones.
- ❖ El número de sesiones donde se trabaja los conceptos de la segregación horizontal pueden ser insuficientes para despertar la mirada crítica de los/as usuarios/as hacia el mercado de trabajo. Como ya se ha mencionado en la metodología, se opta por un número de sesiones para no despertar rechazo en la población usuaria del proyecto, puesto que los jóvenes en edad escolar pueden encontrar incompatibilidades respecto a otras actividades extraescolares y sus obligaciones académicas. Puede ser una limitación el que no interioricen y comprendan qué es la segregación horizontal y qué perjuicios conllevan.

- ❖ Por último, el tema puede resultar poco atractivo para los posibles participantes. Se ha programado las sesiones de la forma más lúdica y participativa posible para enganchar a los alumnos al tema a trabajar, pero no garantiza la interiorización del mensaje y consecución de los objetivos.

### Referencias bibliográficas.

Amurrio, M., Larrinaga, A., Usategui, E, y Del Balle, A. I. (2012). *Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes*. En: XVII Congreso de Estudios Vascos. Gizarte aurrerapen iraunkorrerako berrikuntza = Innovación para el progreso social sostenible. 227-248, Donosti. Recuperado de <http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/congresos/17/02270248.pdf>

Aniño, S. (2004). *¿Educamos igual a nuestros hijos e hijas? Trabajo y convivencia*. Recuperado de [http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/P\\_013\\_educamos\\_igual\\_a\\_nuestros\\_hijos\\_e\\_hijas.pdf](http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/P_013_educamos_igual_a_nuestros_hijos_e_hijas.pdf)

Arenal, C. (1896). *La educación de la mujer*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/proyecto/Nueva%20carpeta/La%20educaci%C3%B3n%20de%20la%20mujer%20-%20Concepci%C3%B3n%20Arenal%20Ponte%20-%20Google%20Libros.htm>

Aldeguer, B. (2014). *La segregación vertical y horizontal en la participación política de las mujeres. Un estudio de caso: las cortes valencianas (1983-2011)*. XIII Premio de Ensayo Breve en Ciencias Sociales. 27-52. Recuperado de [https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2016/09/1.accesit\\_13.Fer\\_Cab\\_2014.pdf](https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2016/09/1.accesit_13.Fer_Cab_2014.pdf)

Candela, C. (2008). *Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género* (Tesis doctoral). Universitat de Valencia, Valencia, España.

Consejería General de Estrategia y Fomento de Empleo (2013). *Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*. Comunidad de Madrid. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-12-17>

[Causas%20%20C3%BAltimas%20desigualdad%20g%C3%A9nero%2027\\_septiembre\\_213\(corregido\).pdf](#)

Escarrer, C., Navarro C., Bosh, E. y Ferrer, V. (2007). *La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI de la Universitat de les Illes Balears*. El trabajo femenino en la empresa. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=67052>

Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. 123-140. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/proyecto/Nueva%20carpeta/02102862n63-64p123.pdf>

Kahneman, D. (2015). *Pensar rápido, pensar despacio*. Barcelona. España. S.A.U.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 6 / 2007, de 4 de abril, de Juventud de la Región de Murcia.

Lomas, C. (2008). *¿El otoño del patriarcado?: luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres*. Barcelona, España: Península.

Lozano, S., Fernandez, B., Malik, B., Manzano, N., Sánchez, M., Suarez, M., y Oliveros, L. (2011). Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, 355 (1), 331-354. doi: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-027

Iglesias, C. y Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. (11) 81-105. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11395/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2010-11-Evolucionrecientedelasegregacion.pdf>

Mariño, R. (2014). Apuntes de clase. Santiago de Compostela. Universidad de Santiago de Compostela.

Meza, M. (2005). Centro de Documentación de Honduras. *La Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación*. Recuperado de <http://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/discriminacion.html>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010). *Encuesta de calidad de vida y trabajo*. Madrid, España. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/proyecto/Nueva%20carpeta/ECVT2010i.pdf>

Miñano, P. (2008). *Predicción del rendimiento académico desde las variables cognitivo-motivacionales de un modelo de expectativa-valor*. Psicología y relaciones interpersonales. (4). 483-492. Recuperado de [http://infad.eu/RevistaINFAD/2008/n1/volumen4/INFAD\\_010420\\_483-492.pdf](http://infad.eu/RevistaINFAD/2008/n1/volumen4/INFAD_010420_483-492.pdf)

Montes-Berges, B. (2008). *Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio*. Revista de Iniciación a la Investigación. 3. Recuperado de: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/202/183>.

Mora, I. (2009). *¿Existen diferencias psicológicas relevantes entre hombres y mujeres?* Recuperado de [https://inmamsanchez.files.wordpress.com/2010/05/existen\\_diferencias\\_psicologicas\\_entre\\_hombresymujeres.pdf](https://inmamsanchez.files.wordpress.com/2010/05/existen_diferencias_psicologicas_entre_hombresymujeres.pdf)

Mosteiro, M. J. (1997). *El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos*. 305-3015. Recuperado de [http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP\\_1-28.pdf](http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf)

Ordoñez, L. Discriminación laboral por razón de género. Lan-harremanak. 32 (2015-I). 262-277. Recuperado de [http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/15417/13932](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15417/13932)

Sainz, M., López-Saez, M. y Lisbona, A. (2004). *Expectativas de rol profesional de mujeres, estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas*. Acción psicológica. (3) 111-123. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2218774>

Servicio regional de empleo y formación (2009). *Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral*. Murcia, España. Recuperado de [http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5294&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m9983,12510,12873](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5294&IDTIPO=246&RASTRO=c$m9983,12510,12873)



# Anexo 1

## *Historia de vida.*

<b>Lugar de nacimiento.</b>	
<b>Ropa de cuando era pequeño/a.</b>	Cinco prendas y color:
<b>Amigos que ha tenido en primaria.</b>	Escribir los nombres:
<b>Juegos con sus amigos de primaria.</b>	Escribir 5 juegos:
<b>Amigos del instituto.</b>	Escribir sus nombres:
<b>Actividades extraescolares.</b>	Escribir tres:
<b>Número de parejas.</b>	

<b>Estudios.</b>	Al menos una titulación.
<b>Trabajos que ha tenido.</b>	Mínimo dos empleos:
<b>Número de hijos (en caso de tenerlos)</b>	
<b>Describir un día rutinario.</b>	Desde que se levanta hasta que se acuesta:
<b>Ocupaciones después de su jubilación.</b>	Al menos especificar cinco:

## Anexo 2

**Fichas.** *Entregar recortadas a los distintos grupos para poder realizar la actividad.*

Ocupaciones	Capacidades e intereses según el género	Rol de género
Policía	Buena condición física y hacer frente a situaciones de emergencia.	Masculino
Cuidador/a de ancianos	Persona afectuosa, paciente y educada	Femenino
Enfermero/a	Se preocupa de cuidar a los demás y de su bienestar.	Femenino
Mecánico	Preferencia por los artilugios a motor.	Masculino
Carpintero/a	Alta capacidad para trabajar en trabajos manuales.	Masculino
Bombero/a	Fuerza y capacidad de toma de decisión frente al peligro.	Masculino
Camionero/a	Gran sentido de la orientación. Capacidad para mantenerse despierto.	Masculino
Maestro/a de escuela	Le gustan los niños. Empatía y saber ser cautivador.	Femenino
Político/a	Buen gestor de recursos. Buen comunicador.	Masculino
Obrero/a en la construcción.	Capacidad para trabajar en condiciones de trabajo costosas y duras. Buena forma física.	Masculino

Administrativo/a	Buena gestión del tiempo y tareas. Nociones de cálculo.	Femenino
Peluquero/a	Facilidad para hablar con los clientes. Precisión con las manos. Artístico y creativo.	Femenino
Cocinero/a	Trabajar de forma rápida y bajo presión. Soportar altas temperaturas y tener mucha energía.	Femenino

## Anexo 3

### *Nobleza:*

- Rey.
- Reina.
- Consejeros del rey. (Ministros)
- Sacerdote/sacerdotisa.
- Monjes/as.
- Caballeros.

### *Trabajadores:*

- Siervos/as.
- Sirvientes o doncellas.
- Cuidadores/as de los hijos de la nobleza.
- Partero/a.
- Artesanos.
- Hospitaleros/as. (Enfermeros)
- Constructores de carros, barcos. Arquitectos, peón de obra
- Carpinteros/as.
- Trabajadores/as agrícolas y de ganado.
- Panaderos/as.
- Costureros/as.
- Vendedores/as en los telares.
- Herreros/as.

## Anexo 4

### Preguntas Video-fórum:

- *¿Cómo consideráis al protagonista? ¿Cómo lo describiríais?*
- *¿Porque se le oriento en un principio para su ocupación actual? ¿Y quién fue quien lo puso a trabajar en su primer empleo?*
- *¿Esas características que le hicieron ocupar la primera ocupación es lo único que le define como profesional? ¿Qué otras capacidades mostró a lo largo del video? ¿Es lógico centrarse en rasgos físicos para orientar a una persona a una determinada ocupación?*
- *¿Cómo le hacía sentir su primera ocupación?*
- *¿Qué tuvo que pasar para que encontrarse sus verdaderas capacidades?*
- *¿Consideráis la motivación como posible motor de cambio personal?*
- *¿Cómo relacionaríamos el corto con los temas tratados hasta ahora en clase?*
- *¿En la actualidad también nos encontramos con profesiones predeterminadas por rasgos físicos? ¿Cuáles?*
- *Como ya hemos visto, el género es un condicionante a la hora de escoger una profesión, ¿creéis que puede ser cierto que haya intereses y capacidades diferenciados entre mujeres y hombres?*
- *¿Os veis capaces de escoger una profesión sin ser influenciados por nada ni nadie?*

## Anexo 5

### Cuestionario de satisfacción.

Le recuerdo que el carácter de este cuestionario es anónimo y la información obtenida será utilizada única y exclusivamente para evaluar el curso. Le solicito su implicación en la contestación de las preguntas y la mayor sinceridad posible, ya que el valor de dicho curso dependerá de la veracidad de sus respuestas.

Muchas gracias por su colaboración.

**Instrucciones:** tache con una **X** la opción correcta.

#### Bloques I: Contenido.

1. *¿Conocías antes las diferencias según el género de las profesiones?*

**SI**            **NO**

En caso negativo: *¿crees importante conocer las diferencias de género en el mercado de trabajo?*

**SI**            **NO**

2. *¿Consideras las tareas realizadas en el taller apropiadas para entender el material expuesto?*

**SI**            **NO**

3. *¿Crees que el corto “El circo de las mariposas” es adecuado para este curso?*

**SI**            **NO**

4. *¿Las dinámicas te han facilitado entender el contenido?*

**SI**            **NO**

5. *¿Tendrás en cuenta lo aprendido durante el curso a la hora de escoger una profesión?*

**SI**            **NO**

**Bloque II: Técnico que impartió el curso.**

<b>¿Te ha gustado...?</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>
Explicó bien las dinámicas realizadas.				
Su forma de explicar, has entendido todo lo que quiso transmitir.				
Su forma de presentar el contenido.				
Su forma de expresarse, utilizo un lenguaje que se entiende.				
Ha dejado que participen todos tus compañeros.				
Intento involucrar a todos tus compañeros en la elaboración del corto.				
Ha sido educado.				
Intentó que todos entendieses las explicaciones.				

**Bloque III: Satisfacción Personal.** (1 = poco satisfecho; 4 = muy satisfecho)

<b>¿Cómo te sientes?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Me gusto la experiencia, repetiría.				
Te ha aportado algo en tu día a día.				
Creer que la realización de tu propio corto es un buen método para aprender.				
Has participado el tiempo que te hubiera gustado en la elaboración del corto.				
Tendré en consideración lo aprendido a la hora de escoger una profesión.				
Recomendarías a otros niños hacer un corto.				
Consideras que el tiempo fue adecuado.				



