



Universidad de Jaén
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Alumno/a: Martínez Bedmar, Fátima

Tutor/a: D^a Susana Ruiz Seisdedos
Dpto: Derecho Público y Derecho Privado Especial

Junio, 2022

ÍNDICE

1. Resumen y palabras clave.....	4
2. Introducción.....	5
PARTE I. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	
3. La discriminación	
3.1. Definición y tipos de discriminación	6
3.1.1. La discriminación positiva y negativa	6
3.1.2. La discriminación directa e indirecta	8
3.1.3. La discriminación horizontal y vertical	9
3.1.4. Discriminación múltiple	10
4. Disparidad en el ámbito laboral	
4.1. Discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral	11
4.1.1. Desigualdad salarial	12
4.1.2. Segregación laboral.....	16
4.2. Conciliación laboral.....	21
4.2.1. Maternidad	22
4.2.2. Excedencias y reducciones de la jornada laboral	24
4.3. Medidas para combatir la discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo.....	25
PARTE II. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA	
5. Introducción, justificación, fundamentación.....	28
6. Contextualización de la programación	30
6.1. Contextualización del módulo	30
6.2. Contextualización del centro y proyecto educativo	31
6.3. Contextualización aula	33
6.4. Contextualización del entorno productivo	34
7. Objetivos generales del ciclo formativo.....	36
8. Objetivos del módulo de Promoción del Empleo Femenino.....	39
9. Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo.....	40
10. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.....	44
11. Contenidos del módulo de Promoción del Empleo Femenino	47
12. Secuenciación de contenidos en Unidades Didácticas	47
13. Transversalidad	49
14. Interdisciplinariedad	51
15. Metodología didáctica	52
15.1. Principios metodológicos.....	52
15.2. Métodos didácticos.....	54

15.3. Actividades de enseñanza-aprendizaje	55
15.4. Estrategias didácticas.....	57
15.5. Estilos didácticos.....	58
15.6. Recursos didácticos.....	59
16. Evaluación	59
16.1. Evaluación del proceso de aprendizaje.....	59
16.2. Evaluación del proceso de enseñanza	63
17. Atención a la diversidad.....	64
18. Unidades Didácticas del módulo	66
19. Bibliografía	80
20. Normativa aplicable a la programación.....	88
21. Anexos.....	90

1. Resumen

Este proyecto está constituido por dos secciones interrelacionadas. La primera de ellas hace alusión a la parte epistemológica y la segunda a la programación didáctica.

En esta primera parte se abordará el concepto de discriminación haciendo referencia a la figura femenina en el mercado de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta los diversos tipos de discriminación propiciados ante esta situación, además de la aportación de diferentes datos acerca de la brecha salarial, segregación laboral por género o las políticas de conciliación laboral. Finalizando con una serie de medidas efectivas para conseguir una equidad de género en este ámbito.

En relación a lo anterior, se realiza una segunda parte la cual hace referencia a la programación didáctica. Esta se ha desarrollado para el Ciclo Formativo de Grado Superior en Promoción de Igualdad de Género; concretamente para el módulo profesional de Promoción del empleo femenino, amparada por la correspondiente normativa. El objetivo fundamental de la programación se basa en aplicar a través de una metodología innovadora y práctica los conocimientos adquiridos en relación a las desigualdades laborales por razón de género.

Palabras clave: discriminación, desigualdad, género, jornada de trabajo, conciliación laboral, Plan de Igualdad.

▪ Abstract

This project is made up of two interrelated sections. The first one refers to the epistemological part and the second one to the didactic programming.

In this first part, the concept of discrimination will be addressed with reference to women in the workplace. To this end, the different types of discrimination caused by this situation will be taken into account, as well as the contribution of different data on the wage gap, job segregation by gender and work-life balance policies. It will end with a series of effective measures to achieve gender equality in this area.

In relation to the above, a second part is carried out, which refers to the didactic programming. This has been developed for the Higher Level Training Cycle in Promotion of Gender Equality; specifically in the professional module of Promotion of female employment, covered by the corresponding regulations. The main objective of the programme is based on applying the knowledge acquired in relation to labour inequalities due to gender through an innovative and practical methodology.

Key words: discrimination, inequality, gender, working hours, work-life balance, Equality Plan.

2. Introducción

Las discriminaciones hacia diversos grupos o colectivos considerados como inferiores o con una mayor vulnerabilidad ha estado siempre presente en la sociedad. En la actualidad, la raza, edad, situación económica, género, etc., son considerados como indicadores relevantes en el proceso de desigualdad. Del mismo modo, estas situaciones afectarán a nivel personal y social, en diferentes ámbitos.

En relación al mercado de trabajo, la incorporación del sector femenino ha sufrido un incremento en los últimos años. Esto ha generado una serie de aspectos positivos hacia dicho género; como una mayor capacidad de control, autonomía y dependencia, además de un crecimiento formativo. No obstante, estas situaciones positivas no solo benefician al género femenino. En lo que respecta a la sociedad; se elimina la idea de familia jerarquizada igualando las responsabilidades y derechos de los hombres y mujeres en relación a sus hijos/as, apareciendo de forma concluyente la “corresponsabilidad parental”.

En cambio, pese a esta mejora; la diferenciación entre hombres y mujeres en este ámbito es evidente. En este proyecto se tratará de exponer estas circunstancias por medio de una parte epistemológica vinculada a una segunda parte, la cual hace alusión a la programación didáctica.

Esta primera parte se caracteriza por la realización de una revisión teórica y legislativa sobre múltiples estudios en investigaciones en torno a la discriminación laboral por razón de género. En estos apartados se describirán como las mujeres se caracterizan por recibir una retribución inferior (“brecha salarial”) o incluso están privadas de ocupar cargos directivos o de poder por el simple hecho de ser mujer. Asimismo, se tendrán en cuenta los diferentes prejuicios existentes hacia diversas ocupaciones, nombradas como “femeninas” y “masculinas. La maternidad, la conciliación familiar/laboral y las excedencias o reducción de jornada serán otro factor clave a destacar; y es que estas situaciones han contribuido a potenciar dicha inequidad. Por último, se describirán los Planes de Igualdad (PIO), siendo estos una herramienta facilitadora hacia la equidad en las relaciones de trabajo.

Una vez finalizada la parte epistemológica, se procederá a la programación didáctica. Esta se desarrollará para el Ciclo Formativo de Grado Superior en Promoción de Igualdad de Género; concretamente para el módulo profesional de Promoción del empleo femenino. La unidad didáctica desarrollada se centrará en la Descripción y análisis de la

discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, en la cual se trabajará la información adquirida de forma práctica e innovadora, siendo el alumnado un sujeto activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En definitiva, como se ha podido comprobar, las desigualdades entre géneros sigue siendo un factor preocupante en la sociedad. Algunas empresas siguen manteniendo una postura irrelevante ante estas desigualdades. Por ello, es imprescindible conocer acerca de estas situaciones y así poder erradicar dichas posturas.

3. La discriminación

3.1. Definición y tipos de discriminación

El término discriminación hace referencia a la implicación para establecer un comportamiento injusto a través de la diferenciación hacia algo o alguien, es decir, discriminar es desempeñar una actitud desigual, siendo está considerada como inaceptable (Rabossi, 1990, p. 179). Otras de las actuaciones en relación al término, se puede encontrar en el artículo 14 de la Constitución Española (CE), la cual expone la prohibición de esta situación de desigualdad al expresar que: " Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Esta situación de discriminación se puede generar a través de una serie de cuestiones como: religión, condiciones o circunstancias que afecte a la persona o grupo, raza, o incluso el sexo al que pertenezcas (Ordóñez, 2015).

Si la discriminación se relaciona con el género, la definición de esta sería diferente. Se hablaría de una problemática a nivel social en la cual la atribución de comportamientos, roles y actitudes hacia la figura femenina y masculina sería, aceptada de forma correcta por la sociedad actual (Ordóñez, 2015).

En lo que respecta al mercado de trabajo, estas situaciones de desigualdad entre el género femenino y masculino se han ido incrementando a pesar de los medios empleados para erradicar dichas actuaciones. Esto ha generado la necesidad de progresar hacia el término discriminación, distinguiendo así entre diversas formas en relación al género y el ámbito laboral (Biencinto et al., 2009).

3.1.1. La discriminación negativa y positiva

La discriminación negativa se entiende como una conducta de desventaja hacia una persona o colectivo actuando con rechazo, a nivel físico y psicológico (Borge, 2012). Este

tipo de discriminación se puede encontrar en el lenguaje, actitudes en relación al ámbito de trabajo, en la manera de sociabilizar con otras personas o incluso en instituciones públicas y privadas (Magendzo, 2007). Del mismo modo, la discriminación negativa se compara con la discriminación tradicional, siendo ambas producidas hacia diversos grupos y por diversas razones como sexo, raza o incluso por el hecho de tener algún tipo de discapacidad. En relación al género se sitúan una serie de indicadores discriminatorios, así como las numerosas situaciones de desigualdad que pueden presentarse.

A continuación, aparece el término discriminación positiva, el cual intenta dar respuesta a las necesidades y problemáticas ocasionadas debido a la discriminación anterior

El concepto de discriminación positiva recibe este nombre en España, siendo en el contexto anglosajón conocido como acciones positivas. En la actualidad, la discriminación positiva hace mención a la posibilidad de imponer medidas que puedan beneficiar la posición del colectivo menos representado (Ballester, 2011).

Borge (2012), pone de manifiesto que la discriminación positiva trata de incorporar determinadas políticas con el fin de ofrecer una preferencia por colectivos que de forma tradicional han experimentado discriminación negativa, en el momento de conseguir bienes y servicios o distribuir ciertos recursos. Con ello, se pretende una mejora en la calidad de vida de los grupos perjudicados, subsanando la discriminación que han recibido durante tanto tiempo; consiguiendo un equilibrio en la sociedad. Así pues, se pretende la incorporación en la sociedad de las necesidades y problemáticas de diversos colectivos con la finalidad de solventarlos mediante diferentes procesos, en función de sus peculiaridades, sin afectar a otras personas o colectivos.

Este concepto ha sido relacionado con el género; apareciendo así el término discriminación positiva por género. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 11 expone que:

Artículo 11. Las acciones positivas se realizan con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para rectificar situaciones evidentes de desigualdad respecto a los hombres. Dichas medidas se aplicarán en tanto subsistan dichas situaciones de forma razonada y proporcionada con respecto al objetivo perseguido en cada caso. (p.13)

Del mismo modo, se añade que no solo los poderes públicos obtienen el poder y deber de implicación en la consecución de este objetivo, sino que “también las personas físicas

y jurídicas privadas tendrán la posibilidad de adoptar este tipo de medidas en los términos estipulados en la presente Ley” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Sobre la discriminación positiva se sitúan una serie de controversias sujetas a un amplio debate. Esta puede servir como una discriminación inversa o incluso reforzar estereotipos.

3.1.2. La discriminación directa e indirecta

La discriminación directa se define como aquella situación en la que una persona o colectivo obtienen un acuerdo diferencial y perjudicial sobre la base de una jerarquía, generada de forma explícita como causa de la distinción o la exclusión (Añón, 2013).

El artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hace referencia a la discriminación directa de tal forma: “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” (p.12).

En dicha normativa se exponen una serie de actuaciones en relación a este tipo de discriminación, influyendo de forma directa en la inequidad entre géneros (masculino/femenino) en el entorno de trabajo (Biencinto et al, 2009). Se consideran discriminación directa:

- La intimidación por razón de género, así como el acoso sexual.
- Todo trato perjudicial o negativo hacia la mujer en relación a la maternidad o el embarazo.
- Diferencias en las oportunidades de ascenso o promoción de trabajadoras

En contraste, se están generando otros métodos de discriminación muchos menos evidentes, más discretos y difíciles de detectar, hasta el punto de no poder ser observados de manera directa por medio de actitudes o comportamientos sino mediante las repercusiones que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención han generado.

Con esto se hace alusión al término discriminación indirecta. Cuando un proceso diferenciado se sustenta en una cuestión presuntamente “neutra”, pero cuya ejecución presenta un impacto injustificado y perjudicial sobre los integrantes de un grupo

concreto custodiado por una normativa antidiscriminatoria (Añón, 2013). Por ello, este tipo de discriminación también es conocida como discriminación “de impacto”.

Este tipo de discriminación aparece en todas las áreas de la vida, incluso en el mercado de trabajo; incluido el sector público (Biencinto et al, 2009).

Se consideran casos de discriminación indirecta:

- Diferencia en el trato para desempeñar los derechos de conciliación familiar y laboral
- Pedir como requisito básico el esfuerzo físico (o cualquier otro requisito que sea primordial en un género, pero que no tenga ninguna relación con el cumplimiento del puesto de trabajo)
- El trabajo a tiempo parcial

Tras lo expuesto en líneas anteriores, se sitúan una serie de diferencias entre ambas cuestiones. La discriminación directa se basa en el propio género para desarrollarse, un ejemplo claro de ello puede ser la desigualdad salarial de la figura femenina en relación a la masculina desempeñando las mismas funciones y responsabilidades en un mismo puesto de trabajo. En cambio la discriminación indirecta es producida en base a unas reglas o normas aparentemente neutras, pero que en la práctica ocasionan discriminación. Otra de las diferencias entre ambas discriminaciones, es la valoración de la idoneidad y la necesidad de la norma, medida o política aprobada. Si la organización consigue justificar la discriminación indirecta, pese al hecho de crear discriminación, no es considerada como tal (Grupo Atico34, s.f.).

3.1.3. Discriminación horizontal y vertical

La forma más común de discriminación por género es la originada en el mercado de trabajo, es decir, aquella que aparece entre el género masculino y femenino en el ámbito laboral. Un claro ejemplo de ello se puede observar a través de las desigualdades salariales o la utilización del tiempo. Se les asigna una serie de actuaciones y puestos de empleo en relación al género. Por ello, aparecen dos tipos de discriminación que se expondrán a continuación (EQUAL ITACA, Comisiones Obreras y FOREM, s.f.).

Por un lado, aparece la discriminación horizontal. Esta hace alusión a la organización diferencial entre la figura masculina y femenina, en relación a las ocupaciones que estos/estas realizan en la sociedad, desarrollando diversas actividades cotidianas o económicas. Este tipo de discriminación se puede encontrar con facilidad en la

segregación horizontal de la cual se hablará en puntos posteriores. Y es que las mujeres se agrupan en un determinado número de trabajos, tareas o profesiones. La permanencia de la figura femenina en las áreas del cuidado, la enseñanza, sanidad o textil se ha incrementado, mientras que difícilmente se suelen situar en empleos relacionados con la industria, eléctrica o motor. Para evitar esta segregación, se deben aplicar medidas que impulsen y faciliten la implicación del género femenino en las áreas más masculinizadas (Maira, 2015).

Por otro lado, la discriminación vertical se define como la distribución diferencial de mujeres y hombres en el alcance de funciones diseñadas para la figura femenina y masculina en la sociedad, como la toma de decisiones importantes o la ocupación de cargos públicos. Del mismo modo que la discriminación anterior, esta se puede encontrar fácilmente en el ámbito laboral, recibiendo el nombre de segregación vertical. En puntos posteriores se podrá observar como las mujeres suelen ocupar puestos inferiores con escasa decisión y organización. Un ejemplo claro de ello, se puede encontrar en las empresas, en las cuales la figura femenina se encarga de la secretaria, administración o auxiliares, mientras que los hombres ocupan puestos de trabajo con más prestigio para la empresa, como los altos cargos o la dirección.

3.1.4. Discriminación múltiple.

El término discriminación múltiple hace referencia aquella situación de desventaja social ocasionada por la afluencia en una misma persona o grupo social de más de un factor. Es decir, las personas que padecen este tipo de discriminación forman parte de varios grupos en desventaja de forma simultánea, experimentando discriminación de forma concreta y agravada. El sexo, la religión o la discapacidad, pueden ser considerados como elementos facilitadores en la aparición de dicha discriminación (Ríos, 2022).

Fredman (2016), señala la existencia de tres tipos de discriminación múltiple. La primera recibe el nombre de discriminación secuencial múltiple, siendo considerada aquella en la que una persona recibe discriminación por diversas causas en diferentes momentos. El segundo tipo de discriminación, conocida como discriminación múltiple aditiva, se origina una persona es discriminada por diversos motivos en una misma situación. Por último, la discriminación interseccional la cual aparecen cuando la interacción de dos o más procesos discriminatorios ocasiona una clase de discriminación particular distinta a los procesos originales iniciales, siendo la agrupación de ambas, en una misma persona, lo que provoca un trato diferencial. En esta última se presentan mayores problemas para ajustarse en la normativa jurídica vigente, con la amenaza de que se oculten este tipo de situaciones (p. 27-28).

Haciendo alusión al género, algunas escritoras feministas, entre las que destaca Crenshaw, introdujo este término para hacer frente a la doble discriminación que experimentan las féminas negras por su doble condición; ser mujer y miembro de una minoría racial. En concreto, la autora denunciaba que tanto la teoría feminista como el movimiento contra la discriminación racial no solo trataban el género y la raza como ámbitos mutuamente excluyentes entre sí, sino que reducían el análisis de las discriminaciones a los conocimientos de los miembros más privilegiados de ambos grupos (hombres negros, mujeres blancas), omitiendo otro tipo de discriminación específica basada en la combinación del sexo y la raza, que sin duda necesita una respuesta diferente (Carrasquero, 2020)

Para Crenshaw, el enfoque en los colectivos más favorecidos excluye a aquellos grupos minoritarios que poseen múltiples obstáculos e impide la intercesión de reclamos que no puedan insertarse en un solo motivo de discriminación. Del mismo modo, genera una alteración en el análisis del sexismo y racismo debido a que los planteamientos operativos del sexo y la raza se basan en experiencias que representan únicamente un subconjunto de un fenómeno mucho más complejo (Crenshaw, 2021).

Otro ejemplo de discriminación múltiple que puede afectar a la figura femenina es el establecido por las diferencias de contratación entre el género masculino y femenino. Cuando el empleo de la mujer se fundamente en la ejecución de un derecho esencial, como la maternidad o el matrimonio, esto ocasiona la conjunción de un criterio protegido de forma implícita por las normas contra la discriminación por género y otro citado de forma explícita como la maternidad o el matrimonio (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014).

Por lo general las mujeres suelen sufrir una discriminación en el mercado laboral, siendo un grupo especialmente vulnerable al trato desigual. Si esto se combina con otro factor discriminante como se ha nombrado anteriormente, las posibilidades de ser discriminadas o excluidas del mundo laboral aumentan.

4. Distinciones en el ámbito laboral

4.1. Discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral

En las últimas décadas, el papel de la mujer ha ido cambiando como consecuencia de su mayor preparación e introducción en el mercado de trabajo. La incorporación de la figura femenina en el ámbito laboral, ha ocasionado un incremento de empoderamiento femenino; se establece un control superior en diferentes elementos de sus vidas,

polemizando su situación de poder en la sociedad. De este modo, las mujeres renegocian las interacciones para intervenir y ocupar su papel en distintas esferas; tanto privadas como públicas, lo que se convierte en la posibilidad de reestructurar las sociedades con una asignación más equitativa y democrática del poder (Kabeer, 2012). El mercado laboral se transforma en un escalón importante para que la figura femenina se incorpore en la esfera productiva, como una vía de inserción y movilidad social (Esquenzi y Rosales, 2017).

A pesar de esta mirada positiva, la participación de la figura femenina en el ámbito laboral ha traído consigo problemas de discriminación (Meza y Mora, 2013). En este ámbito, el género femenino no se encuentra en igualdad de posiciones con respecto al masculino, en cuestiones como: las oportunidades de ascenso, los puestos que desempeñan, las tasas de absentismo y paro, la remuneración percibida, promoción y formación, entre otros factores. Estas están sometidas a una discriminación directa e indirecta. Asimismo, las mujeres afrontan una serie de estereotipos de género que establecen la aparición de oficios “femeninos” y “masculinos” (Barberá et al., 2011). A continuación, se expondrán una serie de factores en los que aparece una notable discriminación entre ambos sexos.

4.1.1. Discriminación salarial

La discriminación salarial por género es el tipo de discriminación que alude al conocido término “brecha salarial”, en el cual se expone la diferenciación retributiva entre el género masculino y el femenino por la realización de tareas igualitarias o semejantes. Dentro de esta remuneración se integra el salario básico, así como diversos suplementos. Con respecto a esto, el Tratado de Ámsterdam en su art. 141, expone que “se entiende por retribución, a tenor del presente artículo el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo” (art. 141 del Tratado de Ámsterdam, 1997). En relación a estas problemáticas se han realizado una serie de investigaciones previas, las cuales ponen de manifiesto que las principales diferencias salariales aparecen en los suplementos salariales (ej. horas extras); proporcionando una mayor discreción (Díaz-Martínez et al., 2016).

Las causas que ocasionan la desigualdad salarial con respecto al género son diversas. Entre ellas se podrían situar las características personales (ej. edad, formación académica, experiencia en el sector del trabajo), institucionales (ej. permiso parental), de la empresa o puesto de trabajo (ej. ocupación, políticas de contratación), además de la segregación de género (incorporación de las mujeres y los hombres en sectores y ocupaciones consideradas como “feminizadas” o “masculinizadas”) y las normas sociales /culturales (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007).

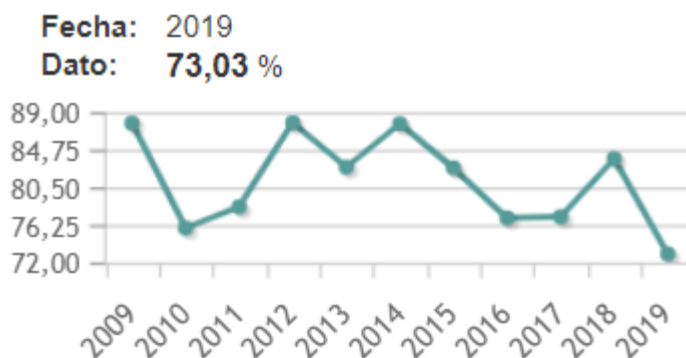
Las relaciones laborales entre el Estado, sindicatos o trabajadores y las características institucionales; nombradas anteriormente, junto con la jornada a tiempo parcial, constituyen un indicador de empleo feminizado, influyendo de forma directa en la inequidad retributiva. En lo que respecta a la ocupación, la figura femenina suele ejercer actividades diferenciadas, enfocadas en distintos sectores, permaneciendo, generalmente, limitada a los empleos con una remuneración inferior. Esta penalización salarial procede de la búsqueda de trabajos más flexibles que les ayude a compaginar la vida familiar y laboral. En relación a las empresas, aquellas que suelen contratar principalmente a mujeres, se caracterizan por ser inferiores y poseer un nivel salarial menor. Asimismo, estas empresas suelen carecer de Planes de Igualdad o asistencia sindical (Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, 2015).

La discriminación salarial por género se podría justificar teniendo en cuenta diversas cuestiones como la experiencia laboral, la ocupación en la empresa, la formación acreditada o incluso la capacidad productiva de ambos géneros. En este aspecto, se hablaría de una eficacia en el mercado de trabajo. En cambio, si la diferenciación salarial proviene del género (masculino o femenino); al margen de la experiencia laboral, capacidad productiva o cualificación, el mercado de trabajo estaría fomentando una discriminación ineficiente e injusta.

Según los datos proporcionado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2019, el salario anual más común en las mujeres (13.514,8 euros) constituyó el 73,0% del salario más frecuente en los hombres (18.506,8 euros). Este porcentaje ha ido sufriendo variaciones durante años anteriores (Gráfico 1).

Gráfico 1

Evolución del salario anual de las mujeres con respecto a los hombres



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), 2019

En relación al salario bruto medio por hora, las mujeres reciben 14,9 €, lo que supone un 89,7% del salario percibido por la figura masculina que reciben 16,6 € (hora). Realizando una comparativa entre el salario medio anual del género femenino y masculino, se puede observar como la diferenciación económica producida es superior; el salario de las mujeres corresponde al 80,5% de la remuneración económica de los hombres (Tabla 1).

Tabla 1

Salario bruto medio anual y por hora según el género, 2019

	Salario bruto medio por hora	Salario bruto medio anual
Hombres	16,6 €	26.934,38 €
Mujeres	14,9 €	21.682,02 €
Cociente mujeres respecto a hombres	89,7 %	80,50%

Fuente: Elaboración propia a través del Instituto Nacional de Estadística INE (2019)

El sector de actividad junto con el tipo de contrato o jornada son considerados como factores relevantes en la diferenciación del salario bruto percibido entre hombres y mujeres. Por tanto, para conseguir una comparativa efectiva entre la retribución recibida por ambos géneros, es indispensable preservar estos indicadores.

En base a la jornada de trabajo, se sitúan una serie de porcentajes que hacen referencia al cociente de mujeres respecto a hombres. En la jornada a tiempo completo por hora, se puede observar una escasa diferenciación entre hombres y mujeres con un 94,3%, con respecto a la jornada a tiempo parcial, situada con un 84,5%. Del mismo modo, si se comparan los diferentes tipos de jornadas; en relación al factor salario medio anual, se puede comprobar casi una equidad salarial en la jornada a tiempo completa, mientras que en la jornada a tiempo parcial la diferenciación económica es mayor (Tabla 2).

La discriminación por género en el mercado de trabajo queda reflejada en la diferenciación entre hombres y mujeres con un empleo a tiempo parcial. Gran parte de las mujeres que ejercen un trabajo a tiempo parcial lo hace forma involuntaria, es decir, encontrar un trabajo a tiempo completo les resulta más complicado debido a diversos factores como la conciliación familiar y laboral o las tareas domésticas (Anghel et al., 2019). De hecho, con respecto a estos temas, el Instituto Nacional de Estadística; en su

última Encuesta de Empleo (2009-2010), pone de manifiesto que las mujeres destinan aproximadamente, de media diaria, dos horas a la familia/hogar, una hora menos al trabajo retribuido y cincuenta minutos menos al tiempo libre en referencia al género masculino. Estas mayoritariamente solicitan una reducción de la jornada o excedencia, ya que son consideradas como el eje principal en el cuidado familiar y una excesiva carga de trabajo podría dificultar su vida personal y profesional (McConnell, et al., 2007).

Tabla 2

Salario bruto medio anual con respecto a los tipos de jornada y género (€ y € x hora), 2019

Jornada de trabajo	Hombres	Mujeres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario bruto medio anual (€ x hora)			
- Tiempo parcial	13,1 €	11,1 €	84,5%
- Tiempo completo	17€	16€	94,3%
Salario bruto medio anual (€ x año)			
- Tiempo parcial	12.421,5 €	10.892,24 €	87,69 %
- Tiempo completo	29.501,75 €	26.939,88 €	91,32 %

Fuente: Elaboración propia a través del Instituto Nacional de Estadística INE (2019)

Según el tipo de contrato, se puede comprobar como la diferenciación económica es más notable en los contratos de duración indefinida, obteniendo la figura femenina un 78,3% del salario en relación a los hombres, en comparación con los contratos temporales en los cuales aproximadamente existe una equidad retributiva (tabla 3).

En estos datos también se puede observar como la diferencia salarial de los hombres respecto a los diferentes tipos de contrato es más alta que en el caso del género femenino. Esto podría tener sus causas en la dificultad para alcanzar un puesto de alto directivo por medio de un contrato de duración determinada (temporal), por el contrario, en las contrataciones de duración indefinida existe la oportunidad de desarrollar una vida laboral que tenga como propósito un ascenso y retribución superior. En puntos posteriores se corroborará la ocupación en su mayoría de la figura

masculina en puestos directivos, por ello, la diferenciación retributiva entre los contratos de trabajo es mayor para el género masculino que para el femenino.

Tabla 3

Salario medio anual en relación a los tipos de contrato y género, año 2019.

Contrato de trabajo	Hombres	Mujeres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario bruto medio anual (€ x año)			
- Duración determinada	18.585,62 €	17.256,9 €	92,85%
- Duración indefinida	29.539,81 €	23.128,7 €	78,3%

Fuente: Elaboración a través del Instituto Nacional de Estadística INE (2019)

Por último, es importante destacar la tasa de paro generada entre ambos sexo. A finales del 2020 en España, la tasa de paro femenina se situaba en 18,33 %, con respecto a la masculina constituida por un porcentaje del 14,7%, existiendo un aumento más alto; del 2,78%, para las mujeres que para los hombres (2,35%), tomando como referencia el inicio de la pandemia por la Covid-19 (Fundación Adecco, 2021). La alta presencia de mujeres en áreas empresariales en las que la pandemia ha generado un efecto negativo (comercio, hostelería), así como el aumento de cargas de cuidado, mayoritariamente para las mujeres que teletrabajaban y el incremento de presión por parte de las empresas ha ocasionado estos porcentajes (Gispert, 2020).

El progresivo descenso de la brecha salarial favorece la disminución de la segregación laboral por género; lo cual se expondrán en puntos posteriores, además, se fomentará la igualdad y corresponsabilidad en pareja, facilitando así la implicación de servicios en la asistencia del hogar, disminuyendo la múltiples jornadas de ocupación de las mujeres, aumentando su intervención en el mercado de trabajo, además de su participación en áreas masculinizadas.

4.1.2. Segregación laboral

Tras los datos expuestos en líneas anteriores (en los que se verifica la existencia de una brecha salarial en relación a hombres y mujeres), es importante conocer el término segregación laboral por género, analizando la desigualdad de distribución entre la figura

femenina y masculina en los diferentes puestos de trabajo, y en los sectores más relevantes de la jerarquía empresarial.

Cuando se habla de segregación laboral por género, se hace alusión a la distribución irregular entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo, ya que cuentan con diferentes empleos u oficios (Odrizola y Peña, 2016). Así como existe una diferenciación entre los empleos u oficios a desempeñar, también se puede encontrar con su existencia en áreas de trabajo. Aparecen profesiones “masculinas” y “femeninas”, además de sectores calificados y diferenciados para “hombres” y “mujeres”, asociados a diversas valoraciones económicas y sociales (Rubio, 2008)

En relación a este fenómeno se realizan numerosas investigaciones en las cuales se ponen de manifiesto las siguientes teorías significativas: (Martínez y Marengo, 2021)

- *Corriente neoclásica del capital humano:* esta teoría hace alusión a la baja inversión, por parte de la figura femenina, en su formación. Esto se debe a la interrumpida presencia que estas pueden presentar en el ámbito de trabajo, con motivo de su papel en el ámbito familiar; generando así, tanto un aumento de mujeres en diversos empleos (“femeninos”) como en áreas que facilitan unas correctas condiciones para su interrumpida intervención (comercio, hostelería, costura, etc.) (Catalina Nicolás et al., 2009)
- *Teorías de la segmentación del mercado laboral:* estas teorías afirman que las ocupaciones con una mayor remuneración precisan de gran preparación, estabilidad y experiencia; cuestiones que “por lo general” son inalcanzables para el sector femenino (Anghel et al., 2019).
- *Teorías feministas o «sociosexuales»:* estas teorías hacen referencia a los estereotipos existentes en relación a las aptitudes de las mujeres para dedicarse a ciertos trabajos femeninos, generados por los roles de género. Un claro ejemplo de ello puede ser el cuidado de personas o la educación (Elena Roldán et al., 2012).
- *Teoría de las diferencias compensatorias:* esta teoría expone que las decisiones entre mujeres y hombres en el momento de acceder a un puesto de trabajo podrían estar relacionadas con las preferencias de cada uno de los grupos. Los hombres opta por empleos asociados a los estereotipos masculinos, como pueden ser la industria o las construcción (Catalina Nicolás et al., 2009), donde la remuneración suele ser más alta y los contratos a tiempo completos (Palacio y Simón, 2002). Por el contrario, la figura femenina busca aquellos puestos de

trabajo con una mayor flexibilidad y oportunidades de conciliar la vida familiar y laboral (Odriozola y Peña, 2016). Estos trabajos suelen ser a jornada continua, tiempo parcial o trabajo en el domicilio, evitando trabajar festivos, tardes y noches.

La segregación laboral por género se origina a través de una serie de factores con son: la escasez de experiencia en las mujeres, los pactos entre sectores masculinos, la ausencia de notoriedad en niveles superiores, los obstáculos sociales y organizativos enlazados al compromiso personal y laboral, el “techo de cemento”¹, los roles productivos/reproductivos, la división de las tareas, etc. (Barberá et al., 2011)

Este tipo de diferenciación laboral por razón de género, queda dividida en: segregación laboral horizontal y vertical. Estos fenómenos aparecen en España y toda la Unión Europea (Anker, 1997).

La segregación horizontal, se define como la desproporción diferencial de hombres y mujeres en diferentes áreas económicas y puestos de trabajo, como resultado de la distribución sexual en el trabajo y de la prolongación de prejuicios por género, relacionados con las competencias de mujeres y hombres en la ejecución de diferentes actividades o el cumplimiento de diversas ocupaciones. Además, este tipo de segregación, se conoce como “Pared de Cristal” (Teresa Barberá et al., 2009), ya que reduce la incorporación de mujeres y hombres en determinados empleos, generando unos sectores definidos para el desempeño de un género concreto, teniendo prioridad. De este modo se ocasiona una deficiente atribución de recursos humanos, ausencia de cualificación laboral y pérdidas relevantes de productividad; privar de incentivos, al grupo discriminado, en la inversión de capital humano (Anghel et al., 2019) Por todo ello, aparecen los llamados “empleos femeninos” y “masculinos” (Elena Roldán et al., 2012).

Los puestos de trabajo conocidos como “femeninos”, se centran en ámbitos relacionados con la educación, el cuidado, la asistencia sanitaria, el comercio (Marta Ibáñez y M^a Rosalía Vicente, 2020). En cambio, las ocupaciones del sector masculino están asociadas a la construcción, transporte, industria (Rubio, 2008).

Este tipo de segregación presenta varios efectos. En primer lugar, se puede destacar la inferioridad salarial hacia las mujeres que no intervienen en ámbitos públicos. En segundo lugar, en relación a la inferioridad de salarios en algunos sectores feminizados,

¹ Expresión que alude a las obstáculos internos auto impuestos de forma inconsciente por la mujeres en el momento de ascenso en su formación profesional con el fin de ejercer ocupaciones más relevantes

se añade la dificultad de las mujeres para encontrar un empleo a tiempo completo, ya que la gran mayoría de ellas se sitúan trabajando media jornada (Marta Ibáñez y M^a Rosalía Vicente, 2020). En tercer lugar, al situarse fundamentalmente en áreas de actividad femenina con inferioridad de salarios, peores condiciones laborales y predominio de contratos a tiempo parcial (sufriendo también penalizaciones económicas), disponen de un salario global mensual bruto inferior al de los hombres, generando una reducción en sus prestaciones por desempleo, baja por enfermedad, o pensiones por invalidez y jubilación. Así pues, la figura femenina se encuentra en una posición de desventaja con respecto a la masculina (Meza, 2018), tanto en la duración del periodo de actividad como en la necesidad de acceder a estas prestaciones. En cuarto lugar se hace mención a los efectos negativos del trabajo a tiempo parcial que repercuten en las condiciones de trabajo del sector femenino e inciden en la segregación vertical. Las mujeres carecen de dotación formativa en el empleo influyendo en la posibilidad de conseguir un ascenso; inclusive los niveles directivos y ejecutivos (Marta Ibáñez, 2008). Por último, otro efecto de la segregación horizontal se vincula con la presencia de prejuicios de género. La permanencia de estos prejuicios en la sociedad lleva a las mujeres a continuar eligiendo sectores femeninos, siendo pocas las encargadas de romper con esta barrera y abrir caminos hacia carreras STEM² (ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas) (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). Asimismo, la presencia de “modelados” en dichas actuaciones es escasa. Por ello, la segregación laboral horizontal prosigue en la sociedad actual y futura.

La segregación vertical alude a la “infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales” (Roldán et al., 2012, p.45). Wirth (2001) expone que “no solo las mujeres y hombres tienen trabajos diferenciados, sino que también hay discrepancias en la medida en que están representados en la jerarquía de puestos dentro de los trabajos” (p.13). Incluso en aquellos sectores, empleos o áreas en las cuales la mayor parte son mujeres, normalmente es la figura masculina quien ocupa los puestos de mayor responsabilidad y mejor remuneración. Meza (2018) indica que a las féminas se les niega de los altos cargos de poder o dirección, provocando un enfrentamiento ante la imposibilidad de ascender en las jerarquías de las organizaciones, con el fin de que se concentren en cargos inferiores con una responsabilidad menor, una retribución inferior y una escasa cualificación.

Diversos estudios exponen los prejuicios existentes por parte de los jefes en el momento de contratar a personal para cargos directivos. Estos eligen la figura masculina respecto a la femenina por el simple hecho de considerar a los hombres como un figura relevante con una serie de aptitudes para solventar los altos cargos (Fernández et al., 2010). En

² Acrónimo de Science, Technology, Engineering and Mathematics.

cambio, si las mujeres quieren alcanzar una ocupación en altos cargos para manifestar su adecuación eficaz, deben disponer de mayores acreditaciones con respecto al sector masculino (Meza, 2018).

Por estos motivos, son varias las mujeres que se ven atrapadas en cuestiones concretas de su profesión, a pesar de disponer de la preparación en relación a conocimientos y habilidades requeridas para la toma de decisiones y el mandato en altos cargos (Meza, 2018). En España, las féminas desempeñan ocupaciones inferiores a su grupo profesional o en desacorde con su nivel educativo (Millán, 2015).

En relación a datos estadísticos, el INE (Instituto Nacional de Estadística) expone una comparativa entre los años 2010-2020, de la ocupación femenina en diferentes actividades. Como se puede observar, la evolución durante estos años ha sido positiva, incrementando la presencia de la figura femenina en ámbitos de actividad con una mayor representación masculina; entre los que destaca la industria manufacturera (7,7) y las actividades profesionales, científicas y técnicas (5,9). Además es importante destacar la gran diferencia de porcentajes existentes entre las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico durante estos años siendo un 8,1% en el 2010 y un 5,4 % en el 2020 (Tabla 4).

Tabla 4

Ocupación de la figura femenina según rama de actividad y periodo (%)

	2010	2020
Agricultura, ganadería, y pesca	2,4	2,0
Industria manufacturera	7,4	7,7
Administración Pública y defensa	7,3	6,6
Comercio	17,5	17
Transporte y almacenamiento	2,1	2,3
Hostelería	9,0	8,4
Educación	9,6	9,9
Actividades inmobiliarias	0,5	1
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,2	5,9
Construcción	1,7	1,2
Información y comunicaciones	2,0	2,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	13	15,4
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	8,1	5,4

Fuente: Elaboración propia a través del Instituto Nacional de Estadística (INE)

4.2. Conciliación laboral

La maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia son constituidos como aspectos fundamentales para el desarrollo de la personalidad, así como en la evolución del conjunto de la sociedad. A la continuidad y avance en el trabajo; en la medida que condicionan el crédito moral, el desarrollo vital y la oportunidad económica de obtener una vida autónoma, se le atribuye un papel semejante (M^a Emiliana Casas, 2017). Aun así, en la relación ámbito laboral y familiar se sitúan múltiples obstáculos, fundamentalmente para la figura femenina. Es el género femenino el encargado de experimentar múltiples interrupciones en su carrera profesional debido a su función como cuidadoras; esto genera una serie de problemáticas de acceso al mundo laboral y preservar su puesto de trabajo, además de menores posibilidades en su desarrollo salarial o incluso reanudar de forma tardía su recorrido, con la descendencia en la atención por el sistema de la Seguridad Social (CES, 2004).

Las intervenciones destinadas a reducir dichos resultados han sido varias; entre las que se pueden destacar: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 15/2005, de 8 de julio, que ha reformado el art. 68 del Código Civil con el fin de determinar que los cónyuges deberán “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”; el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y, por último el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida³, prolongado en su duración hasta el 31 de mayo de 2021, cuyo propósito se centra en la atención de las necesidades familiares generadas con motivo de la expansión de la pandemia por la covid-19.

Pese a estos importantes progresos, la realidad sigue mostrando una serie de tratos despectivos para quienes ejercen derechos de conciliación, generalmente mujeres. De hecho, estos prejuicios son más evidentes cuando se recurre a los denominados privilegios de “ausencia de trabajo” acogidas sobre modelos que consienten una reducción de la jornada laboral para asignarlo al cuidado de la familia (Cabeza, 2011),

³ Medida aprobada por el Gobierno de manera extraordinaria durante la pandemia, con el fin de ofrecer cobertura a las personas trabajadoras. En concreto, para facilitar la conciliación de las familias en un momento tan complicado como la Covid-19.

pues, van a causar serias consecuencias negativas para el desarrollo profesional, asociadas a una evidente desacreditación (Cabeza, 2010).

4.2.1. Maternidad

La maternidad junto con las responsabilidades familiares incrementa la discriminación laboral hacia la mujer. En ocasiones, el embarazo es visto como un factor negativo por las empresas, ya que es considerado un motivo de enfermedad o bajo rendimiento para el puesto de trabajo, así como una causa justificada de ausencia en el empleo. Este comportamiento no facilita la incorporación de la figura femenina al mercado laboral de forma igualitaria (Sanz, 2009).

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores expone:

Artículo 4.2. Los trabajadores poseen el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. (p.11)

A pesar de la normativa expuesta, este tipo de discriminación se continúa generando en el proceso de selección del personal en relación diferentes puestos de trabajo, siendo esto considerado como el nivel principal de inequidad respecto al género en los sectores laborales (Bodelón, 2012). Las ofertas de empleo siguen manteniendo una naturaleza sexista, además, en el transcurso de la entrevista se les continúan realizando preguntas acerca de su vida personal; como la intención de formar una familia en el futuro o su estado matrimonial.

Estas situaciones afectan en gran medida a la mayoría de las mujeres, ya que se señala a la “mujer trabajadora” aún sin ejercer la maternidad y con ningún tipo de intención de hacerlo; este fenómeno recibe el nombre de “discriminación estadística”. Este concepto explica los mecanismos desarrollados por las empresas, centrándose en los indicadores estadísticos existentes en relación a la figura femenina como motivo de ausencia de conocimiento preliminar acerca de los planes futuros de dichas candidatas (Pazos, 2009).

La gestación, el nacimiento y amamantamiento son los factores principales en los que se basa la seguridad en el ámbito de trabajo de la maternidad; tiempo bastante breve

en la vida profesional de las mujeres, pero con bastante repercusión. Las medidas de conciliación se perciben como otra de las problemáticas a surgir en el empleo, pese a que de forma contradictoria, el fin de estas medidas consiste en proporcionar una incorporación y prolongación en las empresas e instituciones de la figura femenina posterior al embarazo. Ante estas situaciones generadas por la maternidad, existe la posibilidad de retirada voluntaria del empleo para centrarse en el cuidado de sus hijos/as y otros familiares, o involuntariamente como consecuencia de represalias empresariales por realizar de forma efectiva el derecho a una baja maternal o conciliación familiar (Martínez, 2017).

La sanción más importante a la que hace frente la progenitora, es el despido. No obstante, el artículo 55.4 del Estatuto de Trabajadores expone que:

Artículo 55.4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. (p.61)

Las discriminaciones por género en relación al despido suelen ser detectadas de forma rápida en la mayoría de los casos, mientras que en otros se incrementa la dificultad de identificación; esto se produce cuando la problemática no es el cese del trabajo pero sí la reanudación del convenio laboral a plazo fijo o la finalización de dicho convenio. Por lo general, los despidos hacia las mujeres no suelen estar vinculados con la maternidad o gestación, sin embargo estos realmente ocultan los verdaderos motivos (Martínez, 2017)

Existen una serie de controversias entre ambos sexos en relación al desarrollo de la vida laboral. Las mujeres se encuentran con una serie de circunstancias al compaginar la carga familiar con los diferentes puestos de trabajo; entre las que destacan, el incremento de ausencia laboral, la incidencia en el rendimiento a causa del estrés, los inconvenientes para compaginar las diversas cargas; impulsándolas a no alcanzar su desarrollo personal y laboral, o el experimento de estas sobre el resultado de inexistencia debido al embarazo. Esta inexistencia incidirá de forma negativa, principalmente si se conocen como ausencia prolongada; una excedencia o disminución en el tiempo de trabajo (Conde-Pumpido, 2006).

4.2.2. Excedencias y reducciones de la jornada laboral

Según demuestra el estudio “Mujeres y poder empresarial en España”, solicitar una reducción de la jornada o excedencia para el cuidado de hijos/as es poco frecuente entre las mujeres que ocupan un alto cargo en la empresa, debido a la problemática que esto genera. Estas mujeres indican que cuando solicitan un descenso en su tiempo de trabajo o excedencia, su presencia pierde relevancia en la elaboración de proyectos importantes. La presunta adaptabilidad sobre esta metodología es considerada como negativa para aquellas que aprovechan este mecanismo de conciliación (Castaño et al., 2009).

En relación a estas situaciones, se sitúa el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que pone de manifiesto:

Artículo 46.3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (p.47)

Del mismo modo, este artículo expone que también podrán optar a este derecho de excedencia; con una duración inferior a dos años; a excepción de que se instaure una mayor temporalización por medio de una negociación conjunta, los/las trabajadores/as que tengan a su cargo el cuidado de familiares (hasta el segundo grado de parentesco), que por motivos de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismo, ni ejercer una acción remunerada.

Por otro lado, el Art.37 del Estatuto de los Trabajadores hace alusión a la reducción de la jornada; este indica que:

Artículo 37.4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. (p.35-36)

Otro de los puntos de este artículo alude a quien por razones de guarda legal tiene a su cargo el cuidado directo de un/una menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeña una acción remunerada, con el derecho a un descenso de la jornada laboral diaria, con la reducción correspondiente del salario entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración.

4.3. Medidas para combatir la discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo

Para paliar todas las problemáticas expuestas en líneas anteriores, es necesario establecer una serie de medidas que garantice la correcta integración de la mujer en el mercado de trabajo, sin la existencia de discriminación por razón de género.

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora por primera vez en el ordenamiento jurídico la definición de acciones positivas, en concreto, en su artículo 11 donde expone que estas acciones se realizan “con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres”. Dichos procesos se aplicarán en tanto subsistan estas posiciones de forma razonada y proporcionada con respecto al fin deseado en cada ocasión. Del mismo modo, se añade que no solo los poderes públicos tienen el poder y deber de implicación en la consecución de este fin, sino que también las personas y entidades privadas tendrán la posibilidad de incorporar estas medidas en los términos estipulados en dicha normativa.

Del mismo modo, las empresas tendrán la obligación de instaurar estos procesos de acción positiva con el propósito de solucionar las desigualdades que puedan existir en el ámbito de sus relaciones laborales. Asimismo, el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, habla de la negociación colectiva como aquella que permitirá la incorporación de medidas de acción positiva para impulsar la integración de la figura femenina en el cualquier tipo de ocupación.

El fomento de las políticas de igualdad en las instituciones, quedan reflejadas en los planes de igualdad. Estos son constituidos como una herramienta facilitadora hacia la equidad en las relaciones de trabajo y en todos los sectores de administración de las organizaciones, consiguiendo de este modo, una correcta imparcialidad entre ambos géneros (Instituto de la Mujer, 2021).

El término plan de igualdad se define como el conjunto organizado de actuaciones valorables destinadas a eliminar las barreras que dificultan o detienen una correcta

equidad entre hombres y mujeres, además de erradicar la discriminación por razón de sexo en las empresas. Este se planifica tras la previa elaboración de un diagnóstico, mediado con los representantes legales de los/las trabajadores/as, y diseñado con la comisión negociadora de dicho plan (Unión Sindical Obrera, 2020).

Los planes de igualdad tendrán el deber de determinar los propósitos de equidad a conseguir, además de las prácticas y estrategias para su obtención. Así mismo, deben introducir la implementación de mecanismos eficientes de evaluación y seguimiento de los propósitos marcados (USO⁴, 2020).

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, limitó de 250 a 50 el número de personal requerido, con el fin de que fuera de total obligatoriedad la elaboración y aplicación de los planes de igualdad de oportunidades (PIO). Esto se ha ido introduciendo de manera gradual: (Fundación Adecco, 2022)

- Todas las empresas constituidas por una plantilla superior a 150 personas, en el año 2020, debían de contar con este plan.
- En el año 2021, este plan debía de plantarse para todas aquellas empresas constituidas con una plantilla superior a 100 personas.
- En este último año (2022), estos planes se deben de instaurar de forma obligatoria en todas las empresas con un personal superior a 50 personas.

Por último, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en su artículo 7 expone que el incumplimiento de estos planes implicará una grave sanción para la empresa.

⁴ Unión Sindical Obrera

**Programación didáctica del módulo de Promoción
del Empleo Femenino**

CURSO ESCOLAR: 2022/2023

CENTRO EDUCATIVO	IES Virgen de la Esperanza	
DEPARTAMENTO:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CICLO FORMATIVO:	Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	2º	
MÓDULO:	Promoción del empleo femenino	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	168	8

5. Introducción, justificación y fundamentación:

Pino-Juste y Cantón (2011) definen las programaciones como el mecanismo pedagógico-didáctico que coordina el conjunto de actuaciones generadas por el equipo docente, además de perseguir el cumplimiento de los objetivos y competencias de cada una de las etapas. Estos mecanismos tendrán presentes las necesidades y perfiles de cada uno de los alumnos/as, atendiendo a los criterios generales situados en el Proyecto Educativo del centro; en este caso del IES Virgen de la Esperanza.

En relación a la legislación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Decreto 327/2010, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, “las programaciones didácticas son instrumentos específicos de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Se atenderán a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrán en cuenta las necesidades y características del alumnado”.

La programación didáctica es fundamental para alcanzar una enseñanza de calidad. Con su realización el profesorado queda libre de tensiones e indecisiones. Una de las ventajas de la programación didáctica es que permite utilizar todos los factores que participan en el proceso educativo. Implica una correcta orientación del aprendizaje y un constante mejoramiento del proceso educativo. (Palomar, 2010)

Según César Coll (1987), en su libro *“Psicología y currículo”*, en la programación educativa se identifican tres sectores de concreción curricular:

1. Currículo: se incluye en el régimen jurídico presente para el módulo profesional de Promoción del empleo femenino del Ciclo Formativo de Grado Superior, cuya titularidad se encuentra regulada a nivel estatal por el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas y a nivel autonómico por la Orden de 9 de marzo de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género.
2. Programación didáctica: se integra en el Proyecto Educativo, siendo responsables los Departamentos Didácticos de su elaboración, no obstante, será aprobada por el Claustro de Profesores. La programación estará compuesta por doce unidades didácticas y se llevará a cabo en el ciclo superior en Promoción de Igualdad de Género de IES Virgen de la Esperanza

(La Línea de la Concepción) durante el curso escolar 2022/2023; en concreto se trabajará con el módulo profesional de Promoción del empleo femenino, impartido en el segundo curso.

3. Unidades didácticas: hace alusión a la segunda parte de la programación y será el profesorado el encargado principal de precisar el currículo del aula, en conformidad con las pautas establecidas en la programación didáctica por el Departamento Didáctico. Como se ha expuesto en párrafos anteriores, la programación estará constituida por doce UD, desarrollando tan sólo una de ellas.

Según el artículo 6 de la LOE (modificado por la LOMLOE), los elementos del currículo que se desarrollan y concretan en la programación didáctica son los siguientes:

- **Objetivos generales:** logros que el/la alumno/a debe conseguir al finalizar cada etapa educativa.
- **Competencias:** capacidad del alumno/a para adoptar conocimientos y habilidades.
- **Contenidos:** conjunto de destrezas, habilidades y conocimientos que favorecen el logro de los objetivos propuestos en cada una de las etapas y enseñanzas educativas
- **Metodología didáctica:** procedimientos/estrategias organizadas y planificadas por el/la profesor/a responsable, con el fin de dotar al alumnado de la enseñanza correspondiente, de manera consciente, reflexiva y atendiendo a los objetivos.
- **Criterios de evaluación:** indicadores que nos ayudarán a medir el grado de adquisición de objetivos, contenidos y competencias por parte del/la alumno/a.
- **Resultados de aprendizaje:** indicadores que nos ayudan a medir el grado de adquisición de objetivos, competencias y contenidos por parte del alumnado.

Con respecto a los elementos transversales de la programación didáctica, la LOMCE los define como aquellos aspectos definidos para trabajar interdisciplinariamente, en todas las materias. En el módulo de Promoción del empleo femenino, se trabajarán aspectos transversales, como valores que fomenten la igualdad de trato, la no discriminación, la libertad, justicia, paz, democracia y el respeto hacia los derechos humanos.

Otro aspecto importante a destacar en la atención a la diversidad. Los elementos curriculares fijados en la programación responderán a las necesidades específicas de apoyo educativo. Las programaciones didácticas se elaborarán teniendo en cuenta la

adecuación de los diversos, elementos curriculares a las características del entorno social y cultural del centro docente, así como a las del alumnado.

Por último, destacar que dicha programación didáctica presenta los siguientes aspectos:

- **Significativa:** se parte de conocimientos y experiencias previas
- **Investigativa y constructivista:** se fomentará el trabajo individual activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje; por medio de la investigación, observación, etc.
- **Socializadora:** la socialización es un mecanismo imprescindible en el desarrollo de valores democráticos, cívicos y éticos.

6. Contextualización de la programación:

6.1. Contextualización del módulo

El módulo profesional elegido para la programación es el denominado “Promoción del Empleo Femenino”, impartido dentro del Ciclo Formativo de Grado Superior en Promoción de Igualdad de Género. Este módulo se sitúa en el segundo curso, presentando una carga horaria anual de 168 horas totales, dividido a su vez en 8 horas semanales respecto al calendario escolar.

De acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas, se contribuye alcanzar la competencia general del ciclo que consiste en programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres. Del mismo modo, se lograrán alcanzar los objetivos generales y las competencias profesionales, personales y sociales de dicho ciclo. En el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, concretamente en el Anexo V, se sitúan las Unidades de Competencia en relación al módulo de Promoción del Empleo Femenino, de las cuales se encuentra la siguiente:

UC1582_3: Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.2. Contextualización del centro y proyecto educativo

El IES Virgen de la Esperanza es un centro público dependiente de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Se sitúa en la Línea de la Concepción, con una ubicación cercana al centro de la ciudad y a unos 10 minutos aproximadamente de la frontera con Gibraltar. Esta institución educativa se nutre de alumnado proveniente de otros centros en las etapas educativas de secundaria, bachillerato y ciclos formativos. Gran parte de los/las estudiantes matriculados/as en los ciclos formativos, provienen del Campo de Gibraltar, aunque se podría encontrar alumnado de otras provincias como Málaga, en función de su proximidad.

El nivel sociocultural y económico del IES Virgen de la Esperanza es muy variado, situándose principalmente en un nivel medio-bajo; pudiéndose generar una falta de atención por parte de las familias en los estudios de sus hijos/as. Además, es importante destacar que en la Línea de la Concepción conviven diversas nacionalidades, contando en su mayoría con la hindú y británica. Esto se refleja en dicho centro con el incremento de estudiantes con múltiples nacionalidades.

El centro cuenta con una superficie de más de 60000 m². Consta de tres edificios, patios y zona deportiva. El primer edificio cuenta con dos plantas, en la primera se sitúa el hall de entrada con la zona de información y los despachos de dirección, orientación, secretaria, sala de profesores/as. En la segunda planta se encuentran las aulas ordinarias, siendo una de ellas el “Aula de Convivencia”. En esta misma planta en el curso 2019/2020 se instauró el Departamento de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

El segundo edificio al igual que el primero cuenta con dos plantas formadas por las aulas ordinarias de Secundaria y Bachillerato junto con la biblioteca, almacén de carritos TIC y laboratorios. Por último, el edificio número tres al igual que los anteriores está constituido por dos plantas en las que se sitúan las aulas ordinarias de FPB.

Esta institución ha ido renovando su oferta educativa en los últimos años, de hecho, se han incorporado dos ciclos de grado superior, el de Higiene Bucodental en el curso 2018/2019 y el de Promoción de Igualdad de Género en el curso 2019/2020. La oferta educativa actual es la siguiente:

Tabla 5
Oferta educativa del centro

-Educación Secundaria Obligatoria (ESO) <ul style="list-style-type: none"> • 1º,2º,3º,4º -Bachillerato <ul style="list-style-type: none"> • Ciencias • Humanidades/Ciencias Sociales 	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO:	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR :
FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA (FPB)	-Electromecánica de Vehículos Automóviles -Instalación y Amueblamiento -Instalaciones de Telecomunicaciones -Instalaciones Eléctricas y Automáticas -Instalaciones Frigoríficas y de Climatización -Mecanizado -Soldadura y Calderería	-Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos -Diseño y Amueblamiento -Programación de la Producción en Fabricación Mecánica -Sistemas Electrotécnicos y Automatizados -Higiene Bucodental -Promoción de Igualdad de Género
<ul style="list-style-type: none"> - Carpintería y mueble - Fabricación y montaje - Mantenimiento de vehículos 		

Fuente: elaboración propia a través del Plan de Centro del IES Virgen de la Esperanza

En relación al personal docente, esta institución está formada por 123 docentes, de los cuales un 17% forma parte de la plantilla orgánica mientras que el resto son interinos/as o funcionarios/as sin destino definitivo. Debido a la actual incorporación del Departamento de Servicios Socioculturales y a la Comunidad aún no hay un número concreto de profesorado establecido para dicho departamento.

Cabe destacar, que la presente programación didáctica se ajusta a las exigencias mínimas previstas en el Real Decreto 1147/2011, publicada en el BOE del 30 de junio de 2012, por el que se establecen la ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo.

Así mismo, esta programación se contextualiza y adecúa al Proyecto educativo de la institución y las orientaciones surgidas de los organismos de coordinación didácticos, en el que se destaca el Departamento Didáctico de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Respecto a lo recogido en el Proyecto Educativo del centro IES Virgen de la Esperanza (2018/2019), el centro participa en un número de planes y proyectos, tanto propios del centro como ajenos. En primer lugar, se hará alusión a los planes estratégicos del centro. Estos son los siguientes:

- **Plan Escuela TIC 2.0:** las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como parte esencial en la formación e instrucción del alumnado.
- **Plan de apertura de centros docentes:** proporción de servicios complementarios como aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares.
- **Plan de centros docentes bilingües:** con esta enseñanza se pretende conseguir una tolerancia y respeto hacia las diversas culturas, consiguiendo así un incremento en la aptitud para desplazarse por contextos multilingües

En segundo lugar, quedan reflejados en el capítulo 29 del Proyecto Educativo del centro, el resto de proyectos. Se encuentran los siguientes:

- Erasmus+(FP) - FCT-EUROPA-IV - Erasmus+ (FP) Grado medio
- Erasmus+(FP) - FCT-Europa III - Erasmus+ (FP) Grado medio
- ComunicA
- AulaDJaque
- Programa de formación Escuelas Mentoras (Centro Telémaco)
- Escuela TIC 2.0
- Plan de Salud Laboral y P.R.L.
- Proyectos Centros T.I.C.
- Programa de centro bilingüe - Inglés
- Planes de compensación educativa
- Red Andaluza Escuela: "Espacio de Paz"
- Plan de apertura de centros docentes
- Plan de igualdad de género en educación
- Innicia
- Aldea, Educación Ambiental para la Comunidad Educativa - Modalidad B, Proyecto Temático

6.3. Contextualización del aula

Esta programación se caracteriza por una adaptación a las características psicoevolutivas de los/las estudiantes del Ciclo Superior en Promoción de Igualdad de Género, de segundo curso. En relación a la teoría evolutiva de Piaget y a diversos estudios generados por Palacios, Marchesi y Coll, los /las estudiantes presentan los siguientes perfiles:

1. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo, emplear un razonamiento lógico, elaboración y comprobación de hipótesis; abordar los problemas con una metodología organizada y sistémica.
2. Desarrollo y afianzamiento del lenguaje; incorporar un vocabulario específico e inclusivo (no sexista), trabajar la comprensión en la lectura, el desarrollo verbal, etc.
3. Desarrollo afectivo y social, incorporación de metodologías interesantes y creativas con un trabajo cooperativo que favorece la socialización e inclusión.

Existe una mayor diversidad respecto al origen del alumnado, ya que varios de ellos/ellas pertenecen a localidades diferentes como el Campo de Gibraltar o incluso provenientes de otras provincias andaluzas como puede ser Málaga, debido a su cercanía. En lo referente al género, se caracteriza por ser un grupo bastante feminizado donde la mayoría son chicas. Del total de personas en el aula, encontramos un solo hombre y nueve mujeres con edades comprendidas entre los 18-30 años. El alumnado de esta edad perteneciente a Ciclos Formativos de Grado Superior se caracteriza por un mejor uso del pensamiento y la reflexión, por un desarrollo más formal de sus conocimientos y una madurez intelectual diferente al de alumnos/as de un Ciclo Formativo de Grado Medio. La edad mental de nuestras alumnas y alumno nos va a permitir con el módulo de Promoción del empleo femenino ejecutar de una manera mejor el aprendizaje de conocimientos que den lugar a una buena intervención en el proceso de inserción sociolaboral de las mujeres.

Además, es importante destacar que en el aula encontramos a una alumna con necesidades específicas de apoyo educativo proveniente de una hipoacusia leve, a la cual se le adaptaran las medidas necesarias, para que pueda seguir el funcionamiento de la clase al igual que el resto de compañeras/compañero.

6.4. Contextualización del entorno productivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 779/2013:

Artículo 7.1. Las personas que obtienen este título ejercen su actividad en el ámbito público y privado, en el sector de la prestación de servicios de igualdad de género, en diferentes instituciones y entidades que prestan servicios de carácter económico y comunitario orientados hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres: asociaciones, fundaciones, instituciones, sindicatos,

empresas, consultoras, servicios municipales, organismos de igualdad y centros comunitarios, entre otros (p. 92629).

En cuanto a las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes encontramos los siguientes: (Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, artículo 7.2)

- Promotor o promotora de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promotor o promotora para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Técnico o técnica de apoyo en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Atendiendo al artículo 8 del Real Decreto nombrado anteriormente en lo referente a la prospectiva del título en el sector o sectores, encontramos que las Administraciones educativas tendrán en cuenta, al desarrollar el currículo correspondiente, las siguientes consideraciones.

- a. Las nuevas políticas en materia de igualdad, basadas en el principio jurídico internacional de igualdad entre hombres y mujeres, hacen necesaria la creación de nuevos perfiles profesionales y, entre ellos, el de promotor o promotora de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Este perfil profesional trata de responder a la necesidad de una igualdad real, recogida ya en la Constitución de 1978, y de una igualdad efectiva materializada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la creación de planes a nivel estatal y autonómico que requieren profesionales que se encarguen de llevarlos a efecto.
- c. Estos planes estatales y autonómicos tienen diferentes ejes de intervención: la información y sensibilización a toda la sociedad, el asesoramiento a empresas y entidades públicas y privadas para que se cumplan las cotas de igualdad entre sus trabajadores, la inserción ocupacional de las mujeres, y en especial de aquellas que pertenecen además a grupos en situación o riesgo de exclusión social, la prevención de violencia de género y la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social.
- d. Finalmente, este perfil profesional también trata de responder a la necesidad de una protección integral contra la violencia de género, de acuerdo a la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que prevé que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la

igualdad entre hombres y mujeres y, que la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre ellos, sea uno de sus principios de calidad.

La superación del módulo de Promoción de Empleo Femenino, capacitará al alumnado, de la formación necesaria para que pueda conocer los obstáculos y barreras que presentan las mujeres en materia de empleo, además de desarrollar herramientas para una correcta inserción en el sector.

7. Objetivos generales del ciclo formativo

Los objetivos generales podrían definirse como los logros que los/las estudiantes deben conseguir al terminar cada etapa educativa, como consecuencia de los conocimientos de formación y aprendizaje programados para ello. De ahí que sean considerados como una herramienta imprescindible en el proceso de instrucción y en la planificación del profesorado.

A continuación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre y en la Orden de 9 de marzo de 2016, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se determinan sus enseñanzas mínimas, se presentan los siguientes objetivos:

- A** Seleccionar recursos, estrategias e instrumentos de análisis de la realidad analizando sus características, posibilidades y limitaciones para obtener información acerca de las necesidades de las personas destinatarias y del contexto de intervención en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- B** Aplicar procedimientos de planificación, relacionando sus diferentes elementos con la información obtenida del análisis de realidad para programar intervenciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.
- C** Interpretar el marco legal, económico, laboral y social de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificando criterios, estrategias e instrumentos para incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la intervención.
- D** Analizar las competencias requeridas al técnico o técnica superior en promoción de igualdad de género y a los miembros del equipo de trabajo, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en

la planificación para dirigir la implementación de proyectos de promoción de igualdad de género.

- E** Seleccionar espacios, estrategias y materiales, analizando las posibilidades de los avances tecnológicos del ámbito de la comunicación para desarrollar actividades de información, comunicación y sensibilización de las mujeres y la población en general.
- F** Aplicar técnicas de gestión, analizando los recursos necesarios, las fuentes de financiación y la documentación asociada al control presupuestario para organizar departamentos, programas y actividades de promoción de igualdad de género.
- G** Interpretar los procesos y estrategias del desarrollo comunitario, analizando el marco legal y los recursos disponibles para proporcionar apoyo técnico, documental y logístico a los diferentes agentes que configuran una comunidad, facilitando sus relaciones y autogestión.
- H** Seleccionar técnicas participativas y de dinamización, analizando las posibles fuentes de conflicto para dinamizar grupos promoviendo el respeto y la solidaridad.
- I** Diseñar estrategias de creación y mantenimiento de contactos, seleccionando potenciales redes y espacios de encuentro para realizar intervenciones de fomento de la participación de las mujeres.
- J** Analizar los factores influyentes en el acceso al trabajo remunerado de las mujeres, identificando yacimientos de empleo para desarrollar intervenciones dirigidas a su inserción laboral.
- K** Detectar factores potenciales de riesgo, aplicando instrumentos e indicadores de evaluación para diseñar estrategias preventivas de la violencia de género.
- L** Aplicar protocolos de actuación analizando los procesos de victimización secundaria para implementar programas y acciones de prevención de violencia de género.

- M** Seleccionar protocolos de actuación, interpretando la normativa legal en materia de derechos, servicios y recursos de protección para asesorar y acompañar a las mujeres en situación de violencia de género.
- N** Describir los protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, seleccionando las técnicas adecuadas para aplicar primeros auxilios.
- Ñ** Diseñar estrategias y materiales de formación y sensibilización, analizando las necesidades y características de la población destinataria, para desarrollar acciones de intervención socioeducativa en materia de igualdad y en prevención de la violencia contra las mujeres.
- O** Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la planificación y la documentación asociada al proceso, para evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos.
- P** Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- Q** Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- R** Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- S** Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- T** Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de las personas receptoras, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.

- U** Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención, personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros, así como de detección, prevención y protección de acoso sexual y por razón de sexo.
- V** Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos» y de gestión de la diversidad.
- W** Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- X** Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- Y** Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadana o ciudadano democrático.

8. Objetivos del módulo de Promoción del Empleo Femenino

De los objetivos presentados en el punto anterior, aquellos que están directamente relacionados con el módulo de Promoción del Empleo Femenino indicados en el apartado de orientaciones pedagógicas de la Orden de 9 de marzo de 2016 y que se pretenden alcanzar con dicho módulo son los siguientes:

- A** Seleccionar recursos, estrategias e instrumentos de análisis de la realidad analizando sus características, posibilidades y limitaciones para obtener información acerca de las necesidades de las personas destinatarias y del contexto de intervención en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- B** Aplicar procedimientos de planificación, relacionando sus diferentes elementos con la información obtenida del análisis de realidad para programar intervenciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

- C** Interpretar el marco legal, económico, laboral y social de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificando criterios, estrategias e instrumentos para incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la intervención.
- F** Aplicar técnicas de gestión, analizando los recursos necesarios, las fuentes de financiación y la documentación asociada al control presupuestario para organizar departamentos, programas y actividades de promoción de igualdad de género.
- G** Interpretar los procesos y estrategias del desarrollo comunitario, analizando el marco legal y los recursos disponibles para proporcionar apoyo técnico, documental y logístico a los diferentes agentes que configuran una comunidad, facilitando sus relaciones y autogestión.
- H** Seleccionar técnicas participativas y de dinamización, analizando las posibles fuentes de conflicto para dinamizar grupos promoviendo el respeto y la solidaridad.
- I** Diseñar estrategias de creación y mantenimiento de contactos, seleccionando potenciales redes y espacios de encuentro para realizar intervenciones de fomento de la participación de las mujeres.
- J** Analizar los factores influyentes en el acceso al trabajo remunerado de las mujeres, identificando yacimientos de empleo para desarrollar intervenciones dirigidas a su inserción laboral.
- O** Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la planificación y la documentación asociada al proceso, para evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos.
- X** Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

9. Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo

El término competencias hace referencia a la capacidad del alumno/a para adoptar conocimientos y habilidades, además de analizar, razonar y comunicarse con efectividad antes diversas situaciones. La competencia general de este título consiste en: programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres (Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, artículo 4)

En cuanto a las competencias profesionales, personales y sociales se pueden definir como el conjunto de habilidades y conocimientos que dan respuesta a las solicitudes del área productiva en el que se trabaja. Estas se encuentran en el Artículo 5 del RD 779/2013; destacando en color violeta las competencias del módulo profesional de Promoción del Empleo Femenino recogidas en la Orden de 9 de marzo de 2016; concretamente en el punto de orientaciones pedagógicas. Estas se exponen a continuación:

- A** Obtener información utilizando recursos, estrategias e instrumentos de análisis de la realidad, con el fin de adecuar la intervención en materia de igualdad a las necesidades y características de las personas destinatarias y del contexto.
- B** Programar intervenciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, interpretando y teniendo en cuenta la normativa legal, así como el plan estratégico, y políticas públicas de referencia.
- C** Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la intervención, seleccionando estrategias y técnicas que permitan la visibilización de las mujeres.
- D** Dirigir la implementación de proyectos de promoción de igualdad de género, coordinando las actuaciones de otros profesionales, supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad y facilitando el trabajo en equipo.
- E** Desarrollar actividades de información, comunicación y sensibilización de las mujeres y la población en general, utilizando diversos soportes de comunicación,

promoviendo el uso de imágenes no estereotipadas de las mujeres y la utilización de un lenguaje no sexista.

F Organizar departamentos, programas y actividades de promoción de igualdad de género, gestionando la documentación y los recursos así como la financiación y el control del presupuesto asignado.

G Proporcionar apoyo técnico, documental y logístico para la constitución y funcionamiento de grupos y asociaciones, capacitando a los participantes para la autogestión y facilitando las relaciones entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial.

H Dinamizar grupos, aplicando técnicas participativas y de dinamización, gestionando los conflictos y promoviendo el respeto y la solidaridad.

I Realizar intervenciones de fomento de la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social y en los procesos de toma de decisiones, promoviendo la creación y mantenimiento de redes y espacios de encuentro y colaboración.

J Desarrollar intervenciones dirigidas a la inserción laboral de las mujeres, analizando los factores influyentes así como los potenciales yacimientos de empleo.

K Diseñar estrategias para prevenir la violencia de género, detectando los posibles factores de riesgo.

L Implementar programas y acciones de prevención de violencia de género, aplicando los protocolos de actuación para evitar los procesos de victimización secundaria.

M Asesorar y acompañar a las mujeres en situación de violencia de género, aplicando la normativa legal en materia de derechos, servicios y recursos de protección.

N Aplicar los protocolos establecidos en materia de primeros auxilios en situaciones de accidente o emergencia.

- Ñ Desarrollar acciones de intervención socioeducativa en materia de igualdad de género, sensibilizando a la población acerca de su importancia para el cambio social y la prevención de la violencia de género.
- O Evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos, con actitud autocrítica, elaborando y gestionando la documentación asociada al proceso con criterios de calidad.
- P Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- Q Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- R Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- S Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- T Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa, y los protocolos de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- U Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos» y de gestión de la diversidad, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

- V Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
- W Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

10. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

El término resultados de aprendizaje hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y destrezas que se espera que el/la alumno/a obtenga. En cuanto a los criterios de evaluación, estos se definen como los indicadores que nos ayudan a medir el grado de adquisición de objetivos, competencias y contenidos por parte del alumnado. Ambos conceptos quedan recogidos en el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y en la Orden de 9 de marzo de 2016.

Tabla 6

RA, CE, EV del Grado Superior en Promoción de Igualdad de Género

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)			
SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)			
RA		CE	EV
RA	1	Caracteriza la situación de la mujer en el empleo, analizando el marco legal	1º
	CE	a) Se han establecido las diferencias entre empleo y trabajo desde una perspectiva de género. b) Se ha interpretado el marco legal referido a la mujer y el empleo. c) Se han definido las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo. d) Se ha realizado un diagnóstico de las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo.	

		<p>e) Se han analizado los tipos de discriminación en materia de empleo con los ámbitos en los que se desarrollan.</p> <p>f) Se ha analizado la intervención de la acción sindical en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>g) Se ha valorado la contribución de las mujeres al desarrollo del mundo laboral.</p>	
RA	2	Organiza actividades de información y sensibilización para la igualdad efectiva en el empleo, analizando el marco legal de la conciliación de la vida familiar y laboral y los obstáculos existentes	1º
	CE	<p>a) Se ha analizado el marco legal referido a la conciliación familiar.</p> <p>b) Se ha utilizado con precisión la terminología relacionada con la igualdad efectiva en el empleo.</p> <p>c) Se han detectado los elementos y obstáculos que dificultan la igualdad efectiva en el empleo.</p> <p>d) Se ha analizado el papel de los agentes sociales en materia de información y sensibilización.</p> <p>e) Se han desarrollado actividades de sensibilización en perspectiva de género en diferentes entornos laborales.</p> <p>f) Se han aplicado técnicas de información y sensibilización en materia de igualdad efectiva en el empleo.</p> <p>g) Se han elaborado materiales de información y sensibilización en materia de empleo.</p> <p>h) Se ha comprobado la accesibilidad de los soportes de comunicación para dar a conocer los servicios.</p> <p>i) Se ha valorado la importancia del uso de las TIC para la organización de actividades de información y sensibilización.</p>	
RA	3	Organiza actividades de asesoramiento a las empresas, analizando las ventajas de la aplicación de la igualdad efectiva en el empleo	1º/2º
		<p>a) Se han aplicado técnicas de investigación social para detectar posibilidades de inserción de las mujeres en el tejido productivo.</p> <p>b) Se han elaborado instrumentos de recogida de información para aplicar en la prospección de empresas.</p>	

	CE	<p>c) Se han analizado las características de las estructuras empresariales.</p> <p>d) Se ha relacionado la oferta de puestos de empleo con las necesidades y demandas de las mujeres.</p> <p>e) Se han detectado nuevos yacimientos de empleo.</p> <p>f) Se han desarrollado estrategias de asesoramiento que conjuguen necesidades de las mujeres y el marco legal.</p> <p>g) Se han desarrollado acciones de fomento de la participación de las mujeres dentro de la empresa.</p> <p>h) Se ha justificado la importancia de la permanencia y el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.</p>	
RA	4	Desarrolla procesos de orientación e información a las mujeres en materia de empleo, relacionando su empleabilidad con la situación de ocupabilidad	2º
	CE	<p>a) Se ha caracterizado el grado de empleabilidad de las mujeres.</p> <p>b) Se han definido objetivos para las acciones de orientación e información.</p> <p>c) Se han seleccionado estrategias de intervención para la adecuación de la empleabilidad a la situación coyuntural.</p> <p>d) Se han diseñado itinerarios personalizados.</p> <p>e) Se han dinamizado estrategias de autoempleo.</p> <p>f) Se han aplicado técnicas de búsqueda de empleo activa.</p> <p>g) Se ha justificado la importancia de respetar la opinión y las opciones de cada persona.</p>	
RA	5	Realiza actividades de seguimiento del proceso de promoción del empleo justificando la selección de las estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación y análisis comparativo por género	2º
	CE	<p>a) Se han planificado las diferentes actividades de seguimiento y evaluación según los diferentes momentos del proceso.</p> <p>b) Se han identificado los indicadores del proceso de promoción del empleo.</p> <p>c) Se han diseñado instrumentos de recogida de datos y registro de la información.</p> <p>d) Se han analizado los datos extraídos durante las diferentes actividades de evaluación.</p>	

		<p>e) Se han elaborado informes y memorias finales sobre la promoción del empleo.</p> <p>f) Se ha valorado la importancia de la autorreflexión y autocrítica del desempeño profesional.</p> <p>g) Se ha valorado la evaluación como instrumento útil en la toma de decisiones.</p>	
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia a través de Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre

11. Contenidos del módulo de Promoción del Empleo Femenino

El conjunto de destrezas, habilidades y conocimientos que favorecen el logro de los objetivos propuestos en cada una de las etapas y enseñanzas educativas, hace alusión a los contenidos. En esta programación se exponen los bloques de contenidos extraídos de la Orden de 9 de marzo de 2016 correspondiente al título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, concretamente en el módulo profesional de Promoción al empleo femenino. Estos bloques de contenidos son los recogidos en la siguiente tabla:

Tabla 7

Bloques de contenidos del módulo profesional de Promoción del empleo femenino

<u>BLOQUES DE CONTENIDOS</u>	<u>TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:</u>
1	Situación de las mujeres en materia de empleo
2	Actividades de promoción de igualdad efectiva en materia de empleo
3	Actividades de asesoramiento y estudios de empresas
4	Orientación e información a las mujeres en materia de empleo
5	Realización de actividades para el control y seguimiento de la intervención en la unidad de convivencia

Fuente: Elaboración a través de la Orden de 9 de marzo de 2016.

12. Secuenciación de contenidos en Unidades Didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación

La secuenciación de los contenidos del módulo de Servicios a la Comunidad viene recogida en la siguiente tabla formativa, junto con los resultados de aprendizaje, los

bloques de contenidos, el número y nombre de las unidades didácticas, la evaluación y las horas de dedicación educativa en cada una de ellas.

Tabla 8

Secuenciación de los contenidos del módulo de Promoción del Empleo Femenino

RA	BLOQUE	Nº	TÍTULO DE LA UD	EVALUACIÓN	HORAS
1	1	1	Trabajo y empleo	1º	12
1	1	2	Descripción y análisis de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral	1º	14
1	1	3	Acción sindical e igualdad de oportunidades	1º	14
2	2	4	Medidas de conciliación en relación al género	1º	14
2	2	5	Dificultades para el acceso al mercado laboral	1º	12
2	2	6	Diseño de actividades de sensibilización con perspectiva de género en el empleo	1º	14
3	3	7	Perspectiva de género en las ofertas de empleo	1º- 2º	16
3	3	8	Planificación de estrategias de asesoramiento	2º	14
4	4	9	Brechas de género	2º	12
4	4	10	Diseño de itinerarios personalizados de inserción	2º	14
4	4	11	Información sobre recursos ocupacionales: los portales de empleo	2º	16

5	5	12	Establecimiento de indicadores y protocolos de evaluación en promoción del empleo	2º	16
---	---	----	---	----	----

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden de 9 de marzo de 2016

13. Transversalidad

Los elementos transversales de la programación didáctica hacen referencia aquellos aspectos definidos por la LOMLOE para trabajar interdisciplinariamente en todas las materias. Se parte de la idea de que los temas transversales deben impregnar la actividad docente y estar presentes en el aula de manera permanente; no como temas diferenciados o añadidos, sino como aportaciones integras en la docencia, puesto que hacen referencia a problemáticas y preocupaciones fundamentales de la sociedad.

En relación a la normativa, de acuerdo con el artículo 39 y 40 de la LEA 17/2007, el artículo 13 del Decreto 436/2008, la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación profesional y los planes y programas contextualizados en el Proyecto Educativo de mi programación, los aspectos transversales que voy a trabajar son los siguientes:

Tabla 9

Transversalidad educativa en relación al módulo de Promoción del Empleo Femenino

TRANSVERSALIDAD EDUCATIVA
<u>Programa Innicia</u>
<p>Innicia es un Programa para la innovación educativa con el que se potencia en el alumnado la obtención y evolución de competencias emprendedoras desde todos los ángulos y áreas pedagógicas, contemplando el emprendimiento como un enfoque primordial en la formación de las personas a lo largo de la vida.</p> <p>Desde el módulo de Promoción al empleo femenino se podrán llevar a cabo actividades que fomenten el espíritu emprendedor en diferentes sectores, haciendo referencia en su mayoría a las mujeres, ya que estas se pueden encontrar en una situación de desventaja frente a otros colectivos de la sociedad.</p>

Plan de Igualdad

Con este proyecto se pretende generar una transformación en las conductas sexistas propias de nuestra herencia social, además de proporcionar en las nuevas generaciones hábitos y conductas específicas de personas educadas en la libertad y en el respeto mutuo.

Este Plan estará inmerso en el módulo de Promoción del empleo femenino ya que en todo momento se tratará de conocer los obstáculos y barreras en el mercado de trabajo por razón de género con el objetivo de erradicar estas problemáticas e implantar una igualdad entre mujeres y hombres en cuestiones laborales.

Aula de cine

Aula de cine es un programa para la innovación educativa que impulsa la alfabetización audiovisual del alumnado y el profesorado en Andalucía.

Este programa aporta cuestiones interesantes para el módulo de promoción al empleo femenino como puede ser la creación de diferentes proyectos: un anuncio para una campaña publicitaria, un cortometraje, un micro documental, etc., en relación a la mujer en el mundo laboral. Para ello, se tratarán cada uno de los pasos, preproducción, producción y postproducción, quedando todo recogido de forma teórica y práctica, además de comprender los elementos básicos del lenguaje audiovisual por parte del alumnado: escenas, planos, imágenes.

Plan "Escuela TIC 2.0"

Utilización de las herramientas web 2.0 en la acción educativa como instrumento para el desarrollo de la competencia digital del alumnado y, mediante ella, el desarrollo del resto de las competencias clave y, en consecuencia, la mejora de los resultados educativos del alumnado.

Desde el módulo de Promoción al empleo femenino se podrá utilizar material informático y audiovisual para determinadas cuestiones como búsqueda de empleo, realización de proyectos de intervención, vídeos, plataformas, etc.

Fuente: Elaboración propia a través del Plan de Centro

14. Interdisciplinaria

El concepto de interdisciplinaria hace referencia a la habilidad para incorporar varias disciplinas con el fin de interconectar y potenciar las ventajas de cada una de éstas, evitando que se desarrollen acciones de forma dispersa, aislada o fraccionada. No solo hace alusión a la ejecución de la teoría en las prácticas, sino también a la inserción de varios campos en una misma tarea.

Con lo que respecta al Ciclo Formativo de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, se encuentran los módulos profesionales de Información y comunicación con perspectiva de género y Prevención de la violencia de género, siendo estos la base o soporte para el módulo a tratar; Promoción del empleo femenino. En cuanto a la formación complementaria se encuentra el módulo de Participación social de las mujeres junto con el de Promoción del empleo femenino, no pudiendo estos ser cursados de manera independiente.

En relación a lo anterior encontramos tres niveles de interdisciplinaria que se explicarán a continuación:

Nivel 1: Relación entre las unidades didácticas del módulo profesional a programar.

No existe relación entre los contenidos de las diferentes unidades didácticas.

Nivel 2: Relación con los contenidos básicos de otro módulo de la especialidad de Promoción del empleo femenino presente en el ciclo formativo.

- El módulo de Promoción del empleo femenino presenta una relación de contenidos con el módulo de Prevención de la violencia de género en aspectos como los roles y estereotipos de género, además de tratar recursos económicos, para el empleo y de acceso preferente.
- El módulo profesional de Proyecto de promoción de igualdad de género complementa la formación establecida para el resto de los módulos profesionales que integran el título en las funciones de análisis del contexto, diseño del proyecto y organización de la ejecución.

Nivel 3: Relación con contenidos básicos de otros módulos del ciclo formativo.

- El módulo profesional de Información y comunicación con perspectiva de género perteneciente a la especialidad de Intervención Sociocomunitaria presenta una relación con el módulo de Promoción del empleo femenino en diversas

cuestiones como son: la caracterización de los procesos de comunicación desde la perspectiva de género (brecha digital, papel del lenguaje en la construcción de la identidad y las relaciones sociales), detección en situaciones de discriminación por razón de género.

- El módulo profesional de Participación social de las mujeres, al igual que el módulo anterior, pertenece a la especialidad de Intervención Sociocomunitaria, tratando una relación en los contenidos con el módulo profesional de promoción del empleo femenino en aspectos como: participación social de las mujeres en el ámbito público, discriminación y desigualdad por razones de sexo-género, procesos de liderazgo en grupo y gestión de la calidad en el ámbito de la participación social.

15. Metodología didáctica

El Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, en su artículo 2, define el término metodología didáctica como el “conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas por el profesorado para posibilitar el aprendizaje del alumnado, de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de lograr los objetivos planteados”. Así pues, la metodología es entendida como el mecanismo de desarrollo de contenidos en el aula; contenidos que cubrirán los objetivos y resultados de aprendizaje reflejados en la normativa que reglamenta cada uno de los ciclos formativos.

15.1. Principios metodológicos

El término principios metodológicos puede definirse como el manual sobre el que se sostienen las labores de los docentes, es decir, son el conjunto de principios teóricos, psicopedagógicos y científicos en los cuales el profesorado se basa para llevar a cabo el día a día en el aula. Tras la elección de la metodología empleada para el fomento de la programación didáctica, se identificarán los principios metodológicos considerados como adecuados en relación al período educativo y el perfil del/la alumno/a. En esta programación, se desarrollan los siguientes principios:

- **Hacer una enseñanza activa y participativa:**

Supone el rechazo hacia la actitud pasiva del/la alumno/a, fomentando con ello la participación de estos/estas a través del diálogo, siendo este la base del proceso conductual por el que desarrollaran habilidades de tipo comunicativo. Del mismo modo,

se impulsará a que el alumnado elabore su propio conocimiento siendo responsable de su aprendizaje. El/la profesor/a se convierte en “classroom manager”, desempeñando una labor de moderación con el/la alumno/a, dinamizando el proceso de aprendizaje, fomentando su autonomía y pensamiento crítico. Asimismo, se formularán actividades colaborativas y cooperativas con el objetivo de desarrollar su capacidad de autoevaluación, comprometiéndoles a efectuar procesos de reflexión, así como a conocer su propio entorno.

- **Enseñanza flexible abierta y dinámica:**

El profesorado deberá de presentar una actitud flexible, adaptándose a las situaciones y necesidades educativas del alumnado. No solo haciendo referencia al currículo sino tratando otros aspectos como su propio entorno (ambiente social, grupo de iguales, familia), sus motivaciones o técnicas de estudios, con el fin de que el/la alumno/a pueda desarrollar su propio aprendizaje. Otro aspecto a tener en cuenta, es la diversidad del alumnado, en relación a los ritmos de aprendizaje y la edad, estableciendo actividades de refuerzo o ampliación si fuesen necesarias.

- **Enseñanza motivadora y estimulante:**

Se trata de responder a los intereses de los/las alumnos/as, manteniendo un nivel de exigencia equilibrado, que les motive a conseguir sus objetivos. Lo que se pretende alcanzar es un aumento en la autoestima, el autoconocimiento y la conducta por parte del alumnado; mostrar su mejor versión. Todo ello se puede obtener valorando sus aciertos y motivándoles, provocando situaciones de éxito en el aula, teniendo en cuenta sus capacidades y haciéndoles ver que sus éxitos y logros les servirán para un futuro.

- **Enseñanza socializadora y transversal:**

Consiste en producir un ambiente donde el/la alumno/a pueda manifestarse y sentirse de forma libre, siempre desde el respeto. La enseñanza no debe ser una actividad puramente individual, para ello se fomentará el trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación entre el profesorado-alumnado, la educación en valores y la apertura social. Este tipo de enseñanza fomentará el compañerismo y generará un enriquecimiento del grupo.

- **Enseñanza creativa:**

Se trata de construir conocimiento en base al propio descubrimiento del alumnado, provocando así un proceso de innovación e indagación en su propio aprendizaje. Con ello, se fomentará el pensamiento divergente y la imaginación de los/las estudiantes siendo ellos/ellas mismos/as los encargados/as de guiar su propio aprendizaje; teniendo en cuenta las orientaciones del profesorado.

- **Aprendizaje significativo:**

La memoria no debe ser utilizada como único método de enseñanza, para ello es importante tratar el aprendizaje significativo como una metodología basada en la comprensión de contenido y así disminuir este aprendizaje memorístico. El/la profesor/a preparará una serie de tareas entre las cuales existirá una relación de conocimientos previos y aprendizajes posteriores. Se irá aumentando el grado de dificultad progresivamente.

- **Aprendizajes funcionales y propedéuticos:**

Esta enseñanza prepara a los/las estudiantes a conseguir una desenvoltura en la resolución de las diversas problemáticas que se les puede presentar en el futuro, de manera funcional y eficiente. Son varias las veces en las cuales el/la alumno/a no encuentra la importancia en la información expuesta, la cual le será relevante en un futuro. Para conseguir esta enseñanza, el profesorado deberá de estar actualizado y en un continuo aprendizaje.

- **Aprendizajes holísticos e Interdisciplinares:**

Este tipo de enseñanza hace alusión a la relación de contenidos existentes entre las diversas unidad didácticas del módulo profesional a trabajar. Como consecuencia se hablará de una formación circular fundamentándose en la formación integral de los/las estudiantes.

- **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”:**

Dar las bases con el fin de que el/la estudiante investigue y pueda conseguir una autonomía. Esto les llevará aprender por ellos/ellas mismos/as y se podrá conseguir por medio de tareas en las que de forma activa deban buscar información. Al mismo tiempo, con estas actividades de búsqueda se fomentará la capacidad de descubrimiento; esencial para el aprendizaje autónomo.

- **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”:**

A través de esta enseñanza, los/las alumnos/as expondrán todo el conocimiento adquirido durante las diferentes sesiones de una forma práctica. Esto les ayudará a desenvolverse de manera más fluida en futuras situaciones profesionales.

15.2 Métodos didácticos

Los modelos de enseñanza hacen referencia a la relación y conducta que existe entre profesorado y alumnado en el aula. Para conseguir los objetivos generales del módulo, se utilizará una combinación de metodologías; entre métodos por elaboración

(enfocados en el alumno/a) y métodos afirmativos (enfocados en los docentes). Se tomará mayor relevancia hacia procedimientos innovadores en los cuales el propio alumnado sea agente protagonista de su aprendizaje, sin rechazar la formación tradicional, la cuales serán de ayuda para la explicación de contenidos. A continuación, se explicará de forma detallada ambos métodos.

Los métodos afirmativos se caracterizan por utilizar una metodología basada en el modelo tradicional. En este modelo el/la profesor/a presenta y explica a los/las alumnos/as una serie de cuestiones y estos/estas se limitan a escuchar. Las clases magistrales o transitivas, el método repetitivo o el método demostrativo son algunos de ellos.

En lo que respecta a los métodos por elaboración, estos se dirigen de forma directa al alumno/a y son constituidos por los siguientes indicadores:

- **Interrogativo o por aplicación**, en este método el docente comprueba que se han asimilado los contenidos por medio de una serie de preguntas. Esto ayuda a mantener una comunicación activa entre el/la profesor/a-alumno/a
- **Creativo o por descubrimiento**, en este método el/la alumno/a marca el nivel de aprendizaje por medios de clases creativas y dinámicas, aproximándose al ciclo y módulo a trabajar.

La elección de un método u otro estará sujeto a diferentes factores como los contenidos a trabajar o las características del alumnado. Aun así, las unidades se iniciarán con la introducción de nuevos conocimientos por medio de una metodología expositiva, trabajando el temario con mayor dificultad con el propósito de afianzar dichos conocimientos en los/las estudiantes. Esta metodología se sustenta en la transmisión de conocimiento por parte del profesorado experto en la materia, de forma oral y estructurada, donde el/la alumno/a se sitúa como mero actor pasivo. No se trata de atribuir este rol pasivo en los/las estudiantes, sino que este/esta también pueda intervenir en todo momento para consultar cualquier duda sobre los información trabajada y el profesorado planteará una serie de preguntas o cuestiones con el fin de que exista un feedback entre profesorado-alumnado convirtiendo las aulas en espacios participativos.

15.3 Actividades de enseñanza-aprendizaje

El profesorado se suele enfrentar a una serie de dificultades en lo que respecta a las actividades a desarrollar en el aula. Estas actividades requieren de una serie de

requisitos, como la adaptación a los objetivos y contenidos de la unidad didáctica o las características de los/las estudiantes. Para ello, se desarrollarán actividades representativas, variadas, motivadoras, claras, graduales en complejidad, adaptadas a los recursos existentes en el centro (tiempo, aula, instalaciones) e implementadas de forma flexible sin caer en la improvisación.

Las actividades de enseñanza-aprendizaje que se desarrollarán en la programación didáctica serán variadas. A continuación, se muestran los diferentes tipos:

- De introducción, motivación o iniciales:

Este tipo de actividades se desarrollan con el fin de introducir al alumno/a en los contenidos que se van a llevar a cabo en las sesiones siguientes. De este modo, podemos conocer al alumno/a y sus conocimientos previos sobre la materia, además de conseguir una motivación del propio alumnado tras la realización de actividades más dinámicas

- De desarrollo e indagación:

A diferencia de las anteriores, estas actividades se desarrollan al finalizar la sesión con el fin de comprobar que se han obtenido los conocimientos previstos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- De síntesis, resumen o consolidación:

Estas actividades se desarrollan al finalizar la sesión a modo de resumen, con la finalidad de constatar los nuevos conocimientos con los previos a tratar. De modo, que se pueda profundizar en el contenido y repasar lo anteriormente dado.

- De ampliación o proacción:

Son aquellas actividades que permiten al alumno/a seguir indagando y construyendo conocimientos, una vez realizada las actividades programadas de forma eficiente.

- De refuerzo:

Estas actividades están diseñadas para reforzar la información y conceptos vistos en el aula y que son de utilidad para conseguir los objetivos. Se dirigen principalmente al alumno/a que por cualquier motivo no ha podido alcanzar dichos objetivos, es decir, responde a las diferencias individuales del alumnado, así como a los diferentes ritmos de aprendizaje.

- Complementarias:

Estas actividades se realizan dentro del horario lectivo, con un carácter obligatorio, desarrollándose por lo general fuera del aula habitual de clase. Con esto se consigue una mejora en el proceso enseñanza-aprendizaje debido a su metodología más atractiva.

- Extraescolares:

Este tipo de actividades se desarrollan fuera de la institución educativa y el horario lectivo; aunque en determinadas ocasiones se permite su desarrollo dentro del centro. Del mismo modo presentan un carácter no evaluativo, sin obligatoriedad.

15.4 Estrategias didácticas

Las estrategias didácticas se definen como la manera en la que el/la profesor/impartirá la enseñanza, así como los espacios y recursos disponibles; incluida la organización de los contenidos a tratar en las materias. Se presentan las estrategias didácticas de clima y las cognitivas. En dicha programación se tratarán ambas.

Las estrategias cognitivas permanecen fragmentadas por dos criterios. En el primero de ellos; conocido como criterio para la secuenciación de contenidos, se destaca la significatividad lógica (de lo fácil a lo difícil) y la significatividad psicológica haciendo alusión a los contenidos de los más conocidos a los más desconocidos, mejorando el entendimiento en la materia. Respecto a los criterios de selección de actividades, en esta programación se desarrollarán los siguientes:

- **Feedback:** respuestas y comentarios entre el profesorado y el alumnado para comprobar si existe una comprensión de contenidos. Por medio de esta retroalimentación el/la alumno/a recibe una información con la que se genera una idea o creencias en relación a sus resultados.
- **Actualidad:** metodologías, contenidos e información innovadoras y actuales. Es importante que el profesorado siga una formación continua.
- **Ejemplificación:** acompañar los contenidos teóricos con ejemplos reales para conseguir una mayor comprensión.
- **Proximidad y contextualización:** utilizar ejemplos reales y de interés, próximos al entorno en el cual se desarrolla el alumnado.
- **Objetividad y rigor científico:** los contenidos impartidos en el aula tienen que ser creíbles y veraces, basados en la medida de lo posible, en la objetividad.
- **Control de la comprensión:** es importante conocer el nivel de comprensión del/la alumno/a para así avanzar en la materia una vez se hayan adquirido y afianzado los conocimientos expuestos.

En relación a las estrategias metodológicas de clima, la función principal es alcanzar un buen ambiente en el grupo clase. Por este motivo, se realizarán grupos de varios alumnos/as para trabajar ciertas actividades; generando de esta forma una interacción entre el profesorado y alumnado, mejorando así la comunicación y la relación entre ellos/ellas. Es muy importante que el profesorado organice con anterioridad la sesión de trabajo y el tiempo, dejando cabida a los trabajos grupales e individuales. Un elemento esencial para el trabajo en grupo es la gestión del espacio, es decir, una correcta distribución del aula en función de la actividad. Existen numerosas opciones: en círculo, por parejas, en forma de U, mesas enfrentadas. En esta programación la distribución de la clase será variada en función de las actividades previstas.

Otro método para mejorar el clima de clase, es el proceso comunicativo. La comunicación en las aulas debe considerarse como un aspecto transversal, empleando un lenguaje no sexista ni discriminatorio, así mismo, se pondrá como norma la prohibición de faltas de respeto o insultos. Otro mecanismo de comunicación bastante importante, es el lenguaje no verbal; saber utilizar gestos y miradas en los momentos adecuados hará que los/las alumnos/as se sientan más cómodos/as. Mantener a los/las estudiantes motivados reforzando sus logros a través de disciplinas positivas, puede considerarse otra estrategia para la mejora del clima del aula. Por el contrario, para las conductas negativas se utilizará el moldeado de manera que se modificarán estas actitudes, evitando corregir por medio del castigo.

15.5 Estilos docentes

La manera en la que el/la profesor/a se desenvuelve en el aula, hace alusión al término conocido como estilo docente. El carácter personal del profesorado, es decir, la personalidad que esté presente en el aula, va a generar una influencia en el alumnado. Los fracasos u éxitos de los/las estudiantes en el grupo clase, se pueden relacionar con la forma de enseñar, comunicarse y enfrentarse a las problemáticas que presenta el profesorado.

Existen tres estilos docentes: democrático, autoritario, dejar hacer. El estilo más afín a mis características personales, además de ser considerado como el más eficiente en relación a los resultados durante la enseñanza, es el estilo democrático. Este estilo se define por establecer una planificación de sus clases, promover la participación activa, fomentar la comunicación entre alumnado-profesorado, estimular aprendizajes en los alumnos/as y utilizar una variedad de enfoques, recursos y estrategias didácticas, generando así un clima agradable.

15.6 Recursos didácticos

Los recursos didácticos que se van a emplear en la programación se dividen en tres categorías:

- **Personales:** los recursos personales hacen referencia al personal que trabaja en el centro y aquellas personas internas que colaboran en la labor docente. En esta programación se contará con el profesorado que imparte docencia en el grupo, además del orientador/a y el/la intérprete de lengua de signos, para intervenir en el aula con la alumna que presenta una hipoacusia leve.
- **Ambientales o institucionales:** son las instalaciones propias y ajenas a las instituciones educativas, que se utilizarán para la ejecución de actividades; estas pueden ser aulas de informática, biblioteca, aula de usos múltiples.
- **Materiales:** los recursos materiales, hacen alusión a los bienes tangibles que la institución educativa tiene disponible para el desarrollo de la clase. Los materiales que se utilizarán son: pizarra digital, proyector, altavoces, ordenadores, libros de texto, cuestionario, fotocopias, sillas, mesas, etc.

Debido a la importancia de las tecnologías de la comunicación, se deberán de tener en cuenta la conexión a una red WIFI en todas las aulas, así como el uso páginas web o aplicaciones como puede ser Google Classroom, Mail, Drive, Genially, Canva, entre otras.

16. Evaluación

La evaluación se define como un proceso continuo y personalizado realizado por el/la profesor/a durante el proceso de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de comprobar que el alumnado está adquiriendo los conocimientos previstos. Por último, es importante destacar que se evaluará tanto el conocimiento adquirido por los/las estudiantes como el proceso de enseñanza aplicado por los/las profesores/as.

16.1. Evaluación del proceso de aprendizaje

La Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación

profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 2.4 señala que:

Artículo 2.4. La evaluación del alumnado será realizada por el profesorado que imparta cada módulo profesional del ciclo formativo, de acuerdo con los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y contenidos de cada módulo profesional, así como las competencias y objetivos generales del ciclo formativo asociados a los mismos. En la evaluación del módulo profesional de formación en centros de trabajo, la persona designada por el centro de trabajo para tutelar el periodo de estancia del alumnado en el mismo colaborará con el profesor o profesora encargado del seguimiento. (p.8)

16.1.1. Resultados de aprendizaje y centros de evaluación. Ponderación de la calificación

De acuerdo con la Orden de 9 de marzo de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del módulo profesional de Promoción del empleo femenino, son los reflejados previamente en el punto número diez.

Entre los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación asociados de forma directa con la unidad didáctica diseñada en esta programación se encuentran los siguientes:

RA 1: Caracteriza la situación de la mujer en el empleo, analizando el marco legal

- a) Se han establecido las diferencias entre empleo y trabajo desde una perspectiva de género.
- b) Se ha interpretado el marco legal referido a la mujer y el empleo.
- c) Se han definido las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo.
- d) Se ha realizado un diagnóstico de las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo.
- e) Se han analizado los tipos de discriminación en materia de empleo con los ámbitos en los que se desarrollan.
- f) Se ha analizado la intervención de la acción sindical en materia de igualdad de oportunidades.

g) Se ha valorado la contribución de las mujeres al desarrollo del mundo laboral

16.1.2. Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación

Las técnicas de evaluación se definen como los mecanismos que el profesorado utilizará para comprobar que los/las alumnos/as han adquirido los conocimientos o destrezas necesarias durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las técnicas e instrumentos de evaluación que se llevarán a cabo para valorar dichos conocimientos serán las siguientes:

- Pruebas escritas para constatar la información adquirida con la expuesta por el profesorado.
- Trabajo cooperativo e individual para complementar e incrementar los contenidos propiciando un mayor manejo de estos.
- Trabajo diario en clase, exposiciones orales, actitud crítica, participación, motivación, con el fin de valorar los contenidos actitudinales del alumnado.

16.1.3. Momentos de evaluación

La evaluación de la unidad didáctica tendrá lugar en tres sesiones que se describen a continuación:

- Evaluación inicial: se desarrollará al inicio de la UD⁵ con el fin de analizar los conocimientos previos por parte de los/las alumnos/as en cuanto al temario de la unidad. Esta orientara al profesorado sobre el punto de partida, por lo que no precisara de calificación numérica.
- Evaluación sumativa: este tipo de evaluación se mantendrá de forma continuada durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta se podrá evaluar por medios de diversos indicadores como: las actividades y ejercicios desarrollados en el aula, la participación del alumnado como sujeto activo, la implicación diaria, etc. De este modo, se detectará sin los contenidos han sido asimilados de forma eficaz, o por el contrario se precisaría de una nueva explicación.

⁵ Unidad Didáctica

- Evaluación final: se desarrollará al finalizar la UD con el fin de determinar el nivel alcanzado y verificar que se han conseguido los resultados de aprendizaje implicados.

16.1.4. Criterios de calificación

Los criterios de evaluación son indicadores que el/la profesor/a empleará para corroborar el nivel de adquisición de los objetivos propuestos, además de los contenidos y competencias del alumnado. Cada una de las áreas evaluadas mostrará un porcentaje diferencial. Los criterios de calificación empleados para evaluar el módulo profesional de Promoción del empleo femenino serán los presentados a continuación:

- **Exámenes (60%):** esta puntuación se alcanzará por medio de una prueba, la cual puede realizarse de forma escrita (10 preguntas tipo test, 2 casos prácticos) o a través de aplicaciones informáticas como puede ser Plickers. Este se realizará al finalizar la unidad y estará constituido por seis puntos de la nota final. Cada examen tendrá una puntuación de 1 a 10, teniendo que alcanzar los 3 puntos para poder añadir esta calificación en la nota final.
- **Actividades individuales y trabajos grupales (30%):** en este apartado se valorarán los trabajos realizados de forma individual y grupal, constituyendo tres puntos de la nota final. Los trabajos entregados se evaluarán de 1 a 10, estableciendo posteriormente los porcentajes correspondientes a los 3 puntos. Se evaluarán con una nota inferior todos aquellos trabajos que no se hayan entregados dentro de la fecha límite.
- **Participación en clase (10%):** este apartado estará constituido por un punto de la nota final, valorándose la puntualidad, actitud y comportamiento en relación al profesorado y el resto de estudiantes, así como la participación en las diferentes propuestas planteadas en clase.

16.1.5. Mecanismo de recuperación

Los mecanismos de recuperación son una herramienta de ayuda para todo aquel alumnado que no haya superado los contenidos mínimos requeridos en la unidad. Para ello, se ofrecerá una prueba de recuperación de forma escrita. Si la calificación de esta prueba sigue siendo negativa, los/las estudiantes se enfrentarán a la convocatoria ordinaria.

Las pruebas de evaluación para superar la materia, se dividirán en dos; ya que se trata de un módulo profesional de segundo curso. La primera de ellas se llevará a cabo en enero; tras la vuelta de la festividad navideña y la segunda se realizará en el mes de febrero (finales) o marzo (principios). Si consigue superar este examen escrito, podrá acceder a las FCT⁶.

Por el contrario, si las pruebas anteriores no han sido superadas, se les volverá a dar una oportunidad en el mes de junio, con el fin de aprobar todo aquello que quede pendiente. El mecanismo será el mismo que las anteriores, consistiendo en un examen de carácter escrito, además el profesorado les pedirá todo el material realizado en clase durante las diferentes sesiones para evaluarlo junto con la prueba. Los/las estudiantes que únicamente cuenten con una evaluación suspensa, en el examen final, solo se examinarán de esa parte.

16.1.6. Promoción del alumno

Se hablará de promoción del alumnado cuando se consiga el acceso a las prácticas curriculares; las conocidas como FCT (Formación en Centros de Trabajo) y la propuesta de trabajo final, ya que se está programando para un módulo de segundo curso.

Únicamente los/las alumnos/as que hayan aprobado los módulos profesionales restantes, de Ciclo Formativo, podrán promocionar a ello, por esta razón, la realización del proyecto y las FCT estarían prohibidas para todos/as aquellos/as con una materia suspensa.

16.2. Evaluación del proceso de enseñanza

La evaluación del proceso de enseñanza se desarrollará a través de las siguientes metodologías evaluativas

- **Autoevaluación:** valoración personal por parte del profesorado a través de un cuestionario, una vez finalizado el curso, con el fin de evaluar su proceso de enseñanza durante el curso académico. Esto le permitirá reflexionar sobre diferentes cuestiones como puede ser; la metodología empleada, los logros alcanzados, los recursos utilizados, en definitiva le ayudara a reflexionar sobre su labor docente así como otras cuestiones a mejorar en el futuro.

⁶ Formación en Centros de Trabajo

- **Coevaluación:** se trata de la evaluación que se realiza entre alumnado, es decir, cuando el alumnado se evalúa entre sí. Un ejemplo de ello sería la valoración que realizan los/las compañeros/as cuando se realizan actividades grupales.
- **Heteroevaluación:** evaluación que el/la alumno/a realiza acerca de la enseñanza del profesorado. La herramienta más utilizada para este tipo de evaluación es la cumplimentación de un cuestionario totalmente anónimo al finalizar el curso académico. En esta programación al finalizar la materia se las pasarán un cuestionario al alumno para que evalúe la labor docente del/la profesor/a (Ver Anexo I).

17. Atención a la diversidad

La atención a la diversidad constituye una serie intervenciones educativas diseñadas con el fin de responder a los diferentes ritmos, intereses, capacidades, motivaciones, estilos de aprendizaje, situaciones culturales, socioeconómicas y lingüísticas de los/las estudiantes, facilitando la obtención de competencias fundamentales y el cumplimiento de los propósitos generales de las etapas.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, establece la atención a la diversidad como uno de los principios básicos del sistema educativo. Se pretende que las necesidades educativas del alumnado, situado en los centros docentes, sean atendidas en cualquier etapa educativa.

El grupo en el cual se desarrolla la programación, está constituido por una alumna con necesidades específicas de apoyo educativo resultantes de una hipoacusia leve, lo cual generará una adaptación curricular no significativa. El departamento de orientación junto con el equipo directivo, una vez elaborado el informe psicopedagógico, se reunirá con el profesorado, con el fin de asesorar sobre cuestiones importantes como la actuación en el aula antes dichas situaciones, consiguiendo así un acceso adecuado.

A continuación, se expondrán algunas de las pautas a seguir en el aula para la facilitación de una persona con hipoacusia leve:

- Controlar la velocidad de habla; no hablar demasiado deprisa ni demasiado despacio, vocalizar correctamente utilizando un tono de voz normal, sin necesidad de alzar la voz.

- Hablar de frente con el rostro bien iluminado y cuando el/la alumno/a nos esté mirando, situarse a su altura para hablar, de este modo la atención en la conversación será mayor.
- Repetir el mensaje tantas veces como sea necesario, adaptando el vocabulario con palabras más sencillas para que sea entendido, respetar los turnos de palabra e indicar quien está hablando en cada momento para así facilitar la interacción en el aula. Del mismo modo, es importante que el profesorado se asegure que el mensaje ha sido comprendido preguntando al/la alumno/a.
- El aula estará constituida por la presencia de un/una intérprete de lengua de signos, con el objetivo de proporcionar una mejora en la comunicación de la alumna.

Se podría modificar la distribución del aula. La alumna con hipoacusia leve deberá de situarse en las primeras filas, lo más cercano posible a la mesa del profesorado. Otra de las tácticas que puede ser de gran ayuda ante estos casos, es la colocación del mobiliario en forma de U para facilitar el contacto visual entre todos/as los/las compañeros/as y el/la profesor/a.

La Orden de 29 de septiembre de 2010 expone que, ante la aparición de alumnado con algún tipo de discapacidad, “esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del título”. Como consecuencia, únicamente se aplicarán medidas ordinarias de acceso al currículum que favorecerán una asistencia personalizada. Se muestran una serie de medidas a tener en cuenta como son:

- Adaptación de los exámenes con preferencia en modalidad escrita. Si al realizar el examen de forma escrita apareciese alguna problemática, este se podría modificar con una metodología oral intervenida por el/la interprete.
- Creación de tutorías de iguales, en las cuales aquellos/aquellas alumnos/as más notables adopten el rol de docente ayudando y enseñando a los/as compañeros/as con dificultades.
- Aumento de la temporalización para la elaboración de tareas y cuestiones evaluativas, ajustando el nivel de aprendizaje del estudiante.

- Elaboración de esquemas, resumen y tareas de reforzamiento de la información trabajada en el aula con el objetivo de facilitar la comprensión de contenidos.

18. Unidades Didácticas del módulo: Estructuración de las 12 UD

Unidad didáctica 2		Descripción y análisis de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral								
Resultados de Aprendizaje	1. Caracteriza la situación de la mujer en el empleo, analizando el marco legal		Instrumentos de información/evaluación							
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
14	a), b), c), d), y)	a), b), c), d), i)			60%	30%			10%	
Contenidos			Criterios de evaluación			Indicadores				
2.1. Introducción 2.2. Tipos de discriminación por razón de sexo 2.2.1. Discriminación directa 2.2.2. Discriminación indirecta			e) Se han analizado los tipos de discriminación en materia de empleo con los ámbitos en los que se desarrollan.			Analiza los tipos de discriminación por sexo en el ámbito laboral.				
2.3. Segregación laboral por razón de género 2.3.1. Segregación horizontal 2.3.1.1. Sectores feminizados 2.3.2. Segregación vertical 2.3.2.1. Techo de cristal			c) Se han definido las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo d) Se ha realizado un diagnóstico de las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo			Analiza las principales necesidades que presentan las mujeres en el empleo por razón de sexo, así como la explicación de estas.				
2.4. Desigualdad en los puestos de trabajo 2.4.1. Brecha salarial 2.4.2. Reducción de la jornada laboral			c) Se han definido las necesidades y demandas de las mujeres en materia de empleo b) Se ha interpretado el marco legal referido a la mujer y el empleo.			Conoce las desigualdades entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo.				

Unidad didáctica 2		Descripción y análisis de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral								
Resultados de Aprendizaje	1. Caracteriza la situación de la mujer en el empleo, analizando el marco legal		Instrumentos de información/evaluación							
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia
14	a), b), c), d), y)	a), b), c), d), i)			60%	30%			10%	
Contenidos			Criterios de evaluación			Indicadores				
2.5. La mujer en el empleo 2.5.1. Estereotipos y prejuicios en el ámbito laboral. 2.5.2. El acoso laboral por razón de sexo en el empleo.			e) Se han analizado los tipos de discriminación en materia de empleo con los ámbitos en los que se desarrollan.			Analiza los obstáculos que presentan presenta la figura de la mujer en la sociedad y dentro del ámbito laboral.				

CUADERNO DE ACTIVIDADES			
Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
1º	<p>Act.Inicial como introducción a la unidad, la profesora, planteará al grupo las dos siguientes preguntas: - ¿Qué entendéis por discriminación en el mercado de trabajo? ¿Qué tipo de discriminación creéis que sufren las mujeres en este ámbito? A continuación, el alumnado realizará una lluvia de forma oral y ordenada sobre el tema. Esta actividad ayudará a la profesora a conocer el nivel del alumnado respecto al contenido a tratar.</p>	10 min	<p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Proyector, pizarra digital</p>
	<p>Nuevos contenidos: explicación sobre el término de discriminación y los tipos de discriminación en materia de empleo en relación a la mujer (Discriminación directa e indirecta). Esta información se obtendrá a través del libro Promoción del empleo femenino de Mª Rosario Arcos Torrijos, editorial Síntesis.</p> <p>Arcos Torrijos, Mª. R. (2019). <i>Promoción del empleo femenino</i>. Editorial Síntesis.</p> <p>La profesora añadirá ejemplos sobre el contenido, con el fin de conseguir una mayor comprensión por parte del alumnado.</p>	50 min	<p>-Libro de texto</p> <p>-Pantalla digital</p>
	<p>Act.Desarrollo: para la realización de la actividad nos trasladaremos al aula de informática. La profesora les pedirá que se agrupen por parejas o grupos de tres personas (máx.). Esta actividad consiste en realizar una búsqueda sobre ejemplos o actuaciones acerca de los dos tipos de discriminación vistos previamente (directa e indirecta). Para ello podrán indagar en la Ley Orgánica de Género 3/2007 y en diferentes páginas webs como : https://www.igualdadempresas.com/discriminacion-indirecta-que-es/ https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-directa-indirecta/</p>	<p>5 min explicación de la act.</p> <p>45 min realización</p>	<p>-Ordenadores, dispositivos electrónicos</p> <p>-Proyector, pantalla digital</p>

	<p>Una vez seleccionada la información, deberán de elegir entre ambas discriminaciones y pensar una situación que haga referencia a ello, ya que deberán de grabarse simulando una escena de acuerdo al tipo de discriminación elegida. Estos vídeos de aproximadamente 5 minutos serán presentados en clases posteriores por el alumnado.</p> <p>Del mismo modo deberán de realizar un recurso digital (póster, infografía...) en el que expliquen el vídeo que van a realizar. Le pueden poner un nombre a la acción, explicar el tipo de discriminación, el porqué de dicha discriminación, etc.</p> <p>El vídeo y el recurso realizado deberán de ser enviados a través del classroom.</p> <p>Act.Consolidación: para finalizar la clase, la profesora proyectará un video sobre la Ley Orgánica de Igualdad de Género en el que se exponen de forma resumida los contenidos vistos en clase, además de introducir cuestiones que se verán en clases posteriores.</p> <p>Enlace del vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=gkXMQiqilec</p>	<p>5 min vídeo</p> <p>5 min reflexión final</p>	<p>-Proyector, pantalla digital</p> <p>-Altavoces</p>
--	--	---	---

CUADERNO DE ACTIVIDADES			
Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
2º	<p>Act.Inicial: la profesora iniciará la clase preguntado al alumnado sobre los contenidos tratados en la anterior sesión, con el fin de introducir los nuevos contenidos a tratar; la segregación laboral por razón de género.</p>	10 min	<p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Proyector, pizarra digital</p>
	<p>Nuevos contenidos: explicación sobre la segregación laboral por razón de género, centrando la sesión en la segregación horizontal. Se tratarán algunos puntos como: ¿Qué es la segregación horizontal? ¿Por qué se origina la segregación horizontal laboral? ¿Cuáles son sus consecuencias?, algunos ejemplos de sectores masculinizados y feminizados. El alumnado no actuará como mero actor pasivo, ya que la profesora les irá planteando cuestiones para que exista un feedback en el aula.</p> <p>La información presentada por la profesora en clase viene recogida en el libro Promoción del empleo femenino de M^a Rosario Arcos Torrijos, editorial Síntesis. Apoyada de algunas páginas como la siguiente:</p> <p>https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-horizontal-definicion-causas-y-consecuencias/</p> <p>https://economipedia.com/definiciones/segregacion-horizontal.html</p> <p>Arcos Torrijos, M^a. R. (2019). <i>Promoción del empleo femenino</i>. Editorial Síntesis.</p>	60 min	<p>-Libro de texto</p> <p>-Apuntes del tema</p> <p>-Pantalla digital</p>

	<p><u>Act.Desarrollo:</u> tras la explicación de los contenidos, la profesora proyectará un vídeo en el cual se presenta una clara discriminación laboral por el hecho de ser mujer, considerando la existencia de sectores masculinizados y feminizados. Una vez visualizado el vídeo, se agruparán por parejas y analizarán la escena comprobando cada uno de los comportamientos y actitudes de los protagonistas, con el fin de captar la discriminación explicada previamente.</p> <p>Enlace del vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=D39pYOpS8EA</p> <p><u>Act.Consolidación:</u> se realizará una reflexión grupal sobre los contenidos del vídeo mostrado en clase, haciendo referencia a los contenidos presentados en esta misma sesión, para que el alumnado pueda profundizar en base a estos nuevos conocimientos.</p> <p><u>Act.Ampliación:</u> el alumnado que haya finalizado la actividad de desarrollo propuesta anteriormente y tenga claros los conceptos y cuestiones sobre la segregación horizontal, a modo de ampliación realizará de forma individualiza un mapa conceptual sobre los contenidos vistos en clase.</p>	<p>15 min vídeo</p> <p>20 min act. en parejas</p> <p>15 min</p>	<p>-Proyector, pantalla digital</p> <p>-Altavoces</p> <p>-Folios</p> <p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Libro de texto</p> <p>-Apuntes del tema</p> <p>-Folios</p>
--	--	---	---

CUADERNO DE ACTIVIDADES			
Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
3º	<p>Act.Inicial: se comenzará la clase realizado una lluvia de idea sobre la sesión anterior acerca de la segregación laboral, en concreto la horizontal. Una vez que la profesora corrobore que los conocimientos anteriores fueron adquiridos de forma correcta, pasara al explicar la segregación vertical.</p>	5 min	-Recursos propios del aula (pizarra, tizas, rotuladores, etc.)
	<p>Nuevos contenidos: explicación sobre la segregación laboral por razón de género, centrándonos en este caso en la segregación vertical. Se expondrán algunos aspectos como: ¿Qué es la segregación vertical?, características que definen la segregación vertical, causas que provocan la segregación vertical, ¿cómo influye la segregación vertical en el ámbito laboral? Al igual que la sesión anterior, el alumnado no actuará como mero actor pasivo, ya que la profesora les irá planteando cuestiones para que exista un feedback en el aula.</p>	65 min	-Libro de texto -Apuntes del tema -Pantalla digital
	<p>Act.Desarrollo: para la realización de esta actividad, se formarán grupos de cuatro integrantes. Esta consistirá en la elaboración de un proyecto acerca de los Planes de Igualdad (PIO). Para un conocimiento más concreto de esta actividad, ver anexo X.</p> <p>Durante la realización de la actividad la profesora se irá pasando por cada uno de los grupos para resolver cualquier duda o cuestión, además de ayudar en la búsqueda de información en caso de que fuese necesario.</p>	40 min	-Ordenadores, dispositivos electrónicos -Proyector, pantalla digital

	<p>Una vez finalizado, se subirá a la carpeta de classroom para que la profesora pueda evaluarlo.</p> <p><u>Act.Consolidación:</u> se llevará a cabo un debate acerca de los Planes de Igualdad (PIO), contrastando dicha información buscada con la expuesta por la profesora en clase.</p>	<p>10 min</p>	<p>-Apuntes</p> <p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Ordenadores</p>
--	---	---------------	---

CUADERNO DE ACTIVIDADES			
Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
4º	<p>Act.Inicial: como introducción a los contenidos a tratar en esta sesión, la profesora, planteará al grupo una serie de cuestiones en relación a las desigualdades existentes en los puestos de trabajo en función del género; como pueden ser los sueldos o la reducción de jornada laboral. Una vez que la profesora comprobado el nivel de conocimiento sobre el tema, procederá a explicar los contenidos.</p>	10 min	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos propios del aula -Proyector, pizarra digital
	<p>Nuevos contenidos: en esta sesión se desarrollarán algunos de los tipos de desigualdades existentes en el mundo laboral. Se centrará en dos aspectos claves como son la brecha salarial y la reducción de la jornada laboral. Se explicará el significado de cada uno de ellos, se hablará de datos, causas y medidas, además de aportar ejemplos. Al igual que las sesiones anteriores, el alumnado no actuará como mero pasivo, ya que la profesora les irá planteando cuestiones para que exista un feedback profesor/alumnado, alumnado/alumnado.</p>	60 min	<ul style="list-style-type: none"> -Libro de texto -Apuntes del tema -Pantalla digital
	<p>Act.Motivación: La profesora proyectará una parte del programa El Debate de La 1, en el que se habla de la brecha salarial y el mercado laboral entre hombres y mujeres. Tras la finalización del vídeo se abrirá un debate en torno a estos temas. ¿Se podría hablar actualmente de brecha salarial en relación al género? ¿Es justo que los hombres ganen más? ¿Cuáles son las raíces de las grandes brechas salariales?</p>	25 min vídeo 15 minutos debate	<ul style="list-style-type: none"> -Altavoces -Proyector, pantalla digital -Recursos propios del aula

	<p>Enlace del vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=YZoYGs9YckU</p> <p>Act.Desarrollo: esta actividad se realizará de forma individual y consistirá en la elaboración de una reflexión sobre el vídeo y el posterior debate realizado en clase, con el fin de redactar los puntos clave de ello. Esta actividad deberá de tener una extensión de un folio.</p> <p>Esta se entregará a través de la plataforma classroom.</p> <p>Act.Refuerzo: todo aquel alumnado que no haya captado o no sepa redactar los puntos claves de las cuestiones tratadas, podrá realizar una reflexión del vídeo y el debate a modo general.</p>	<p>10 min</p>	<p>-Apuntes -Pantalla digital, proyector -Ordenadores</p> <p>-Apuntes -Pantalla digital, proyector -Ordenadores</p>
--	---	---------------	---

CUADERNO DE ACTIVIDADES

Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
5º	<p><u>Act.Inicial:</u> La profesora comenzará la sesión preguntándole al alumnado si alguna vez había sufrido acoso laboral o incluso se habían encontrado con estereotipos y prejuicios en los puestos de trabajo por el simple hecho de ser mujeres. Se comenzará a debatir sobre estos temas.</p>	10 min	<p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Proyector, pizarra digital</p>
	<p><u>Nuevos contenidos:</u> en esta sesión, la profesora explicará algunos de los estereotipos y prejuicios que sufre la mujer en el trabajo, así como el acoso laboral por razón de sexo.</p>	50 min	<p>-Libro de texto</p> <p>-Apuntes del tema</p> <p>-Pantalla digital</p>
	<p><u>Act.Desarrollo:</u> una vez adquiridos los conocimientos previstos, la profesora les pedirá que se agrupen en parejas para la realización de la actividad. Esta actividad consistirá en desarrollar una situación en el ámbito laboral en la cual la mujer sufra acoso laboral o se encuentre envuelta en una serie de estereotipos y prejuicios.</p>	20 min	<p>-Libro de texto, folios</p> <p>-Apuntes del tema</p> <p>-Ordenadores</p> <p>-Pantalla, proyector</p>
	<p><u>Act.Consolidación:</u> una vez desarrollada la situación, se llevará a cabo un rol play en el que cada pareja deberá de representar la situación redactada anteriormente. Los/las compañeros/as podrán comentar cada una de las representaciones.</p>	20 min	<p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Pantalla, proyector</p>
	<p><u>Act. Consolidación:</u> se realizará un simulacro de examen con preguntas elaborados a través de lo visto en clase en esta unidad. Esto se llevará de forma dinámica a través de la aplicación Plickers.</p>	10 min	<p>-Recursos propios del aula</p> <p>-Ordenadores</p>

CUADERNO DE ACTIVIDADES

Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
6º	<p>Act.Motivación: para esta actividad nos trasladaremos al Mercadona más cercano al centro (8 minutos a pie), donde nos recibirá uno de los encargados. Este nos explicará el Plan de Igualdad del supermercado, además cada uno de los alumnos y alumnas le deberán de realizar una pregunta en función a los temas vistos en clase. Por ejemplo: ¿Las mujeres tienen un sueldo inferior? ¿Suele estar la figura femenina en altos cargos? Plan de igualdad de Mercadona: https://info.mercadona.es/document/es/convenio-de-mercadona-0.pdf</p>	80 min	<p>-Folios -Bolígrafos</p>
	<p>Act.Desarrollo: tras la visita al Mercadona cada alumno/alumna deberá de realizar una reflexión sobre ello. Máximo un folio de extensión. Tras la realización de la reflexión, comenzarán a exponer los vídeos realizados durante la primera sesión en relación a la discriminación laboral por razón de sexo.</p>	10 min	-Folios
	<p>Act.Ampliación: aquel alumnado que haya finalizado la reflexión entendiendo correctamente lo expuesto durante la visita al supermercado, a modo de ampliación, podrá realizar un esquema conductual teniendo en cuenta la información adquirida durante las sesiones anteriores.</p>	30 min exposiciones	<p>-Bolígrafos -Ordenadores</p>

CUADERNO DE ACTIVIDADES

Nº SESIÓN	DESARROLLO	DURACIÓN	RECURSOS
7º	<p><u>Act.Desarrollo:</u> esta actividad consistirá en la realización de un examen escrito. Este examen constará de dos partes:</p> <p>La primera parte estará compuesta por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 preguntas tipo test con tres opciones de las cuales solo una es la correcta. Cada dos preguntas mal contestadas se restará una correcta. <p>En la segunda parte, se tratará de resolver dos casos prácticos en relación en relación a los conceptos y cuestiones trabajadas en clase.</p> <p>Para un mayor conocimiento de la actividad, ver anexo III</p>	60 min	<p>-Examen</p> <p>-Folios</p> <p>-Recursos propios del aula</p>
	<p><u>Act.Complementaria:</u> se contará con la visita de Zuleica Molina; concejala delegada de Empleo e Igualdad y Miriam Herrera; vicepresidenta de BPW Spain (Federación de Empresarias y Profesionales), ambas de la Línea de la Concepción. Estas les hablarán al alumnado acerca de sus experiencias en el ámbito laboral en relación a los contenidos vistos en esta unidad. El alumnado podrá realizarle todo tipo de preguntas en relación al tema.</p>		60 min

15. Bibliografía

- Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., González, A., y Soliva, M. (2009). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Social. https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, 229, 87-119. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_Art4.pdf
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma993271543402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Añón Roig, M^a José (2013). Grupos sociales vulnerables y derechos humanos. Una perspectiva desde el derecho antidiscriminatorio. En Alberto Iglesias Garzón (coord.), *Historia de los derechos fundamentales. Siglo XX* (tomo IV, vol. V, libro II, pp. 613-671).
- Ballester Pastor, M. A. (2011). La lucha contra la discriminación en la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (92), 207-256. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3895631>
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., y Devece, C. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Comunicación presentada en *V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, pp. 986-995. http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., y Dama Pérez, C.M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El «techo de cristal». Comunicación presentada en *XIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 133-142). <http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Bodelón González, E., investigadora principal), *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Universidad Autónoma de Barcelona, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de

Oportunidades, años 2010-2012.
https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2014/196401/impplaigu_a2014iSPA.pdf

Biencito, L. N.; Mallorca, D. M.J., y Gómez, S. S (2009). Hacia un entorno laboral igualitario. *Instituto Andaluz de la Mujer*. <https://catalogo-rbgalicia.xunta.gal/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=912223>

Borge, M. (2012). La discriminación positiva ¿Acción afirmativa o acción segregacionista? *Éxito empresarial*, 204(2).
http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_204_060812_es.pdf

Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, 21 https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/mujermerca_res_21.pdf

Cabeza Pereiro, J.: “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en AA.VV (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., Dirs.): Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2011, pág. 85.

Cabeza Pereiro, J. (2010). Conciliación de vida privada y laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (103), 45-65.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3126697>

Cantón, I. y Pino-Juste, M. (2011). *Diseño y desarrollo del currículum*. Madrid Alianza Editorial. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70625886018.pdf>

Carrasquero Cepeda, M (2020). La discriminación múltiple en Europa. *Revista de Estudios Europeos*, (75), 41-55.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7216840>

Casas Baamonde, M.E. (2017). “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, 1, 7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5842778>

Castaño Collado, C., Laffarga Briones, J., Iglesias Fernández, C., Fuentes Ruiz, P. D., Martín Fernández, J., Llorente Heras, R., y Martínez Cantos, J. L. (2009). Mujeres y poder empresarial en España. *Instituto de la Mujer*.
<https://idus.us.es/handle/11441/81287>

- Catalá Poquet, Raquel (2015). El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (116), 135-156. [116EconomaySociologa2015.pdf](#)
- CES: "Conciliación del trabajo y vida familiar: licencias parentales", Panorama sociolaboral de la mujer en España. *Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis*, núm. 38, 2004, pág. 1.
- Coll, C. (1994). *Psicología y currículum*. Paidós.
- Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores, Fredman, Sandra (2016). *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/241520>
- Conde-Pumpido Tourón, M.T. (2006). "La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad", *Cuadernos de Derecho Judicial, XVII, Consejo General del Poder Judicial*.
- Crenshaw, K. (2021). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *Droit et societe*, 108, 465.
- DE LAS REGIONES, C. O. M. I. T. É. (2007). DICTAMEN del Comité de las Regiones sobre la " Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre colaboración público-privada y contratación"(2007/C 51/05). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:es:PDF>
- De la Rica, S. (2010): "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006", en Villar, A. *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Madrid, Fundación BBVA.
- Díaz-Martínez, C.; Jabbaz, M.; Aguado, E. y González, L. (2016). Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio, *Tirant Humanidades*, Valencia.
- EQUAL ITACA, Comisiones Obreras y FOREM (s.f.). Manual didáctico sobre Negociación Colectiva e Igualdad de Oportunidades. *Instituto andaluz de la Mujer*.

- Esquenazi Borrego, A., Rosales Vázquez, S., y Velarde Hernández, Y. (2017). Índice de Desigualdad de Género en Cuba: un enfoque territorial. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 5(2), 108-129. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v5n2/reds11217.pdf>
- Fernández-Palacín, F., López-Fernández, M., Maeztu Herrera, I., y Martín-Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 231-247. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/418/362>
- Fundación Adecco. (2021). 8ª edición del informe #Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral. <https://fundacionadecco.org/informe-empleoparatodas-lamujer-riesgo-exclusion-mundo-laboral/>
- Gispert Abreu, E. D. L. Á., y Castell-Florit Serrate, P. (2020). Respuestas desde la salud pública a la pandemia por el coronavirus SARS-CoV-2. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e2568. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v46s1/1561-3127-rcsp-46-s1-e2568.pdf>
- González, S. J. (25 de octubre 2016) Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral. El país. Madrid. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/1477310236_972254.html
- Grupo Atico34. (s.f.). *Discriminación positiva: Qué es y algunas reflexiones obligadas*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-positiva/>
- Ibáñez, Marta y Vicente, María Rosalía (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 43-62. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.171.43>
- Ibáñez Pascual, M., y Vicente, M. R. (2017). Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral. En M. Ibáñez (ed.), *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 15-33). Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49559/1/Cap%C3%ADtulo%20Maquinistas%20OCIS.pdf>

- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 123, 87-122
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaSegregacionOcupacionalPorSexoAExamen-2666442.pdf>
- ILO, International Labour Organization. (2020). The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work.
https://www.ilo.org/global/topics/%20coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm
- INE, Instituto Nacional de Estadística. (2021). Instituto Nacional de Estadística.
<https://www.ine.es/>
- Kabeer, N (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. *Discussion Paper No. 29. Centre for Development Policy & Research, School of Oriental & African Studies, University of London.*
<https://gsdrc.org/document-library/womens-economic-empowerment-and-inclusive-growth-labour-markets-and-enterprise-development/>
- Magendzo, A. (2007). Discriminación negativa: una práctica social cotidiana y una tarea para la educación en derechos humanos. *Material del Curso de Diplomado en Educación y DDHH organizado por el Instituto Interamericano de DDHH.*
- Maira Vidal, M. (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (116), 105-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213985>
- Martínez, C. D., y Simó-Noguera, C. X. (2016). *Brecha salarial y brecha de cuidados*. Tirant Humanidades.
- Martínez, G. M. L. (2017). Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo. In *Anales de Derecho*, 35, 2.
<https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/295781>
- Martínez León, I. M., Arcas Lario, N., y García Hernández, M. (2011). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía

- social. REVESCO. *Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 143-172.
<https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/36654/35493>
- McConnell, C. R.; Brue, S. L.; Macpherson, D. A. (2007): "La discriminación en el mercado de trabajo", en *Economía Laboral*, 7ª Ed., Mc Graw Hill, Madrid, 395-433.
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>
- Meza Martínez, C. A., y Mora López, Y. K. (2013). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal": *Estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984-2010)* <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/67>
- Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D. P., y Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Conceptos Básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* (6ª ed). Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Curso: "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades". Unidad didáctica 1. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/>
- Morgado Camacho, B. M., Díez López, M., López Gaviño, F., y González Rodríguez, M. D. M. (2015). Conciliación y satisfacción vital: El papel de los recursos de cuidado infantil: Un estudio comparativo en tres regiones europeas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 116, 57-74.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/60171/conciliaci%c3%b3n%20y%20satisfacci%c3%b3n%20vital.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Nicolás Martínez C., López Martínez, M., y Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*, 13, 1
http://proyectosocial.unizar.es/n13/N13_03.pdf
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (32), 262-277.
https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15417

- Odriozola, L. A., y Peña, B. E. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de economía aplicada*, 34(1), 133-153. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731007.pdf>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. PISA, OECD Publishing, París. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2014). "Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo". Guía para la acción. 2014. Costa Rica.
- Oficiales de la Unión Europea (EUROSTAT). Disponible en: https://europa.eu/european-union/documents-publications/statistics_es
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (32), 262-277 https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15417
- ORSC, Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2018). *La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35*. <https://observatoriorsc.org/la-responsabilidad-social-corporativa-en-las-memorias-anuales-de-las-empresas-del-ibex-35>
- Palacio, J. I., y Simón, H. J. (2002). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España. *FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada)*. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/27897/1/2002_EEE.pdf
- Palomar Sánchez, M.J. (2010). La importancia de la programación didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Educación Secundaria Obligatoria. *Innovación y experiencias educativas*. Córdoba: Revista Científica CSIF. Pedagogía-Paidós https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Nu_mero_29/MARIA_JOSE_PALOMAR_SANCHEZ_02.pdf
- Pazos Morán, M. (2009). Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, (32), 121-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049449>

- Rabossi, E. (1990). Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (7), 175-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1050606>
- Ríos Pérez, A. (2022). La discriminación múltiple en el derecho al acceso al empleo de la mujer: un análisis desde el enfoque de la justicia relacional y el feminismo. *Revista Jurídica De Investigación E Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, (26), 93-113. <https://doi.org/10.24310/rejie.vi26.14133>
- Roldán García, E., Leyra Fatou, B., y Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56. <https://recyt.fecyt.es/index.php/PORT/article/view/19646>
- Rubio, F. (2008). La Bastida. Desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Fundación Surt*, Barcelona http://www.surt.org/docs/surt_labastida1.pdf
- Sanz Caballero, S., “De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar: cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 27-3, Valladolid, diciembre 2009. <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/5395?mode=full>
- Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, (2015). *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*. Madrid. <https://www.ccoo.es/480fe783ef5ada4611e4ff2418c1288a000001.pdf>
- Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo; Secretaría de Estado de Empleo; Ministerio de Empleo y Seguridad Social (coord.) (2017): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016*, España. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacionmujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf
- Trincado, B. (2021). Las directivas cobran 11.800 euros menos que los ejecutivos. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/17/fortunas/1621256160_964144.html
- Unión Sindical Obrera 2020. (27 de Noviembre de 2020). *Plan de Igualdad: ¿qué es? ¿Qué empresas deben tenerlo? ¿Quién lo negocia?* <https://www.uso.es/plan-de-igualdad-que-es-que-empresas-deben-tenerlo/>

Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: *International Labour Office*.

16. Normativa aplicable a la programación

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. *Boletín Oficial del Estado*, 139, de 16 de julio de 2010, pp. 8-34.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/139/d2.pdf>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de diciembre de 2020, pp. 122868-122953.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 1-66.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, 313, 29 de noviembre de 2004, pp. 6-51.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 252, de 26 de diciembre de 2007, pp. 5-36.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/252/1>

Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio. *Boletín Oficial del Estado*, 163, 9 de julio de 2005, pp. 24458 a 24461.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-11864>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 1-17.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Orden de 9 de marzo de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 28 de marzo de 2016, pp. 57-115.

<https://www.todofp.es/dam/jcr:b4a60295-1a77-4115-9f34-dbef28e8486b/andtspromocion-igualdad-genero-pdf.pdf>

- Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 202, de 15 de octubre de 2010, pp.7-47. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/d2.pdf>
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020, pp. 87476 a 87502 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 73, 18 de marzo de 2020, pp. 1-57. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 1-26. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 octubre de 2015, pp. 1-93 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, 278, de 20 de noviembre de 2013, pp. 92625-92698. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/11/20/pdfs/BOE-A-2013-12146.pdf>
- Real Decreto Legislativo 5/2000, 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 189, de 8 de agosto de 2000, pp. 1-49. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

ANEXOS

ANEXO I

Encuesta de opinión sobre la actividad docente del profesorado

A continuación, se muestran una serie de ítems que el alumnado tendrá que evaluar con una calificación de 1-5, o la opción NS/NC (No sabe/ No contesta), en relación a la labor docente del/la profesor/a.

Se ajusta a la planificación de la asignatura.	1	2	3	4	5	NS/NC
Se han coordinado las actividades teóricas y prácticas previstas.	1	2	3	4	5	NS/NC
Se ajusta a los sistemas de evaluación especificados en la guía docente/programa de la asignatura.	1	2	3	4	5	NS/NC
La bibliografía y otras fuentes de información recomendadas en el programa son útiles para el aprendizaje de la asignatura	1	2	3	4	5	NS/NC
El/la profesor/a organiza bien las actividades que se realizan en clase.	1	2	3	4	5	NS/NC
Utiliza recursos didácticos (pizarra, transparencias, medios audiovisuales, material de apoyo en red virtual...) que facilitan el aprendizaje	1	2	3	4	5	NS/NC
Explica con claridad y resalta los contenidos importantes.	1	2	3	4	5	NS/NC
Se interesa por el grado de comprensión de sus explicaciones.	1	2	3	4	5	NS/NC
Expone ejemplos en los que se ponen en práctica los contenidos de la asignatura.	1	2	3	4	5	NS/NC
Explica los contenidos con seguridad.	1	2	3	4	5	NS/NC
Resuelve las dudas que se le plantean.	1	2	3	4	5	NS/NC
Fomenta un clima de trabajo y participación.	1	2	3	4	5	NS/NC
Propicia una comunicación fluida y espontánea.	1	2	3	4	5	NS/NC
Motiva a los/las estudiantes para que se interesen por la asignatura.	1	2	3	4	5	NS/NC
Es respetuoso/a en el trato con los/as estudiantes.	1	2	3	4	5	NS/NC
Estoy satisfecho/satisfecha con la labor del/la profesor/a	1	2	3	4	5	NS/NC

ANEXO II

Planes de Igualdad (PIO)

1. Portada
2. Índice
3. ¿Qué es un plan de igualdad?
4. ¿Qué empresas deben implantar un Plan de Igualdad?
5. ¿Qué debe incluir un Plan de Igualdad?,
6. ¿Cómo hacer un Plan de Igualdad para tu empresa?
7. ¿Cuánto se tarda en implementar un Plan de Igualdad de género?
8. ¿Qué ventajas tiene para empresarios y trabajadores contar con un Plan de Igualdad de oportunidades?
9. ¿Existe algún tipo de financiación pública para elaborar un Plan de Igualdad y reducir costes?
10. Referencias bibliográficas

Las normas de estilo son las siguientes:

- **Letra tipo Calibri 12 puntos. Interlineado simple. Entre 15-20 pág.**
- **Paginación: centrada en la parte inferior de la página, Calibri 10 puntos.**
- **Sistema de citas: citas internas según normas APA u otras normas en especialidades que así lo requieran.**
- **Notas al pie de página (en caso estrictamente necesario): Calibri 10.**
- **No se admitirán faltas ortográficas ni errores gramaticales o de expresión.**

ANEXO III



PROMOCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO

UD 2: Descripción y análisis de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral

Apellidos y Nombre:

DNI:

Fecha:

A continuación encontrarás una serie de enunciados con tres opciones de elección de la cual SOLO UNA ES CORRECTA. Rodea con un círculo la respuesta que consideres acertada. En caso de equivocación tacha con una X la respuesta errónea, y rodea con un círculo la respuesta que consideres correcta.

1. Cuando una disposición, criterio o práctica que en apariencia son neutros, acaba poniendo en desventaja a las personas de un género respecto a las personas de otros, se considera:
 - a. Discriminación directa
 - b. Discriminación negativa
 - c. Discriminación indirecta

2. Dentro de las características que permiten hablar de una segregación vertical, podemos destacar las siguientes:
 - a. Más dificultades de acceso al mercado laboral
 - b. Peores condiciones laborales para las mujeres
 - c. Ambas son correctas

3. Son ejemplo de discriminación directa por razón de género en el ámbito laboral:
 - a. Los despidos por embarazo
 - b. Las diferencias salariales injustificadas en un puesto de igual valor si quien desempeña el puesto es una mujer o un hombre
 - c. Ambas son correctas

4. Cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género en particular se denomina:
 - a. Segregación horizontal
 - b. Segregación vertical
 - c. Discriminación directa

5. Busca la eliminación de aquellas barreras que dificultan, limitan o impiden la igualdad de trato entre sexos en la empresa.
 - a. Plan de Igualdad
 - b. PIO
 - c. Ambas con correctas

6. Esta teoría explica la segregación como resultado de decisiones tomadas por mujeres, en el sentido de que eligen aprovechar diferentes oportunidades en educación y formación.
 - a. Teoría de la discriminación estadística
 - b. Teoría económica feminista
 - c. Teoría del capital humano

7. El concepto de segregación vertical también se conoce como:
 - a. Conciliación familiar
 - b. Techo de cristal
 - c. Discriminación salarial

8. Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - a. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
 - b. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero
 - c. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo

9. Algunas de las principales ventajas de la discriminación positiva son:
 - a. Busca crear más igualdad dentro de la sociedad
 - b. Permite a las personas minimizar su potencial
 - c. Alienta a las personas en grupos favorecidos a seguir presionando

10. ¿Cuánto dura un Plan de Igualdad Vigente?
 - a. Un año
 - b. Seis años
 - c. Cuatro años

CASOS PRÁCTICOS

A continuación, encontrarás dos casos reales generados en una empresa, los cuales debes de analizar en relación a los conceptos y cuestiones vistas en la Unidad 2.

CASO PRÁCTICO 1.

María es empleada desde hace años en una empresa moderna y dinámica. Su trabajo ha sido siempre intachable y así se lo han hecho saber desde esta empresa. Hace un año fue madre, disfrutó de su permiso de maternidad y se incorporó inmediatamente después a trabajar. Hace unos días encontró en su correo electrónico el siguiente mail:

“Hola María. Te escribo porque hemos pensado en darte de baja. Hay menos trabajo. Así puedes pasar el verano con tu nena. Un saludo guapa”.

CASO PRÁCTICO 2.

Aurora es una arquitecta brillante. Ahora dirige la obra de recuperación de una casa antigua. Hace días, el encargado de poner las ventanas se giró hacia el dueño de la vivienda y le dijo buscando complicidad y creyendo que Aurora es sorda: “Lo que me faltaba, una tía. Estas no tienen ni puta idea”. Poco después ese mismo sujeto llamó a un albañil delante de ella y dijo: “Vente a la obra que tengo a dos suecas en tanga y yo solito no puedo darles todo lo que quieren”. Nuevamente buscó la complicidad del dueño pero no la encontró. No solo eso, este individuo no acepta ni a Aurora ni a sus compañeras como interlocutoras válidas y ni escucha ni cumple las indicaciones que estas le dan