

# Orientación profesional con perspectiva de género y prevención.

Universidad Jaume I

Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

Curso 2019 - 2020

Autor:

Carlos Gorrín, Raúl Alejandro

Tutora:

Cifre Gallego, Eva

## **Resumen.**

La orientación e inserción laboral es un momento importante para el estudiantado al finalizar sus estudios, ya que empezarán a interesarse por el mundo laboral y donde querrán conseguir un trabajo ajustado a su formación y necesidades. El proceso de búsqueda de empleo afecta de forma distinta a mujeres y a hombres, siendo esta variable de género la que va a afectar tanto a la búsqueda activa de empleo como a su salud, además de otras variables relacionadas con el género y el trabajo como la violencia de género en forma de acoso sexual, discriminación por motivo de género, acoso laboral o malas prácticas organizacionales. Por tanto, la orientación laboral es una oportunidad perfecta para mejorar la empleabilidad del estudiantado mediante una perspectiva de género y prevenir los problemas de salud que se pueden encontrar en el entorno laboral.

## **Abstract.**

Orientation and job placement is an important moment for students when they finish their studies, since they will start to take an interest in the world of work and where they will want to get a job adjusted to their training and needs. The job search process affects women and men differently, this gender variable being the one that will affect both the active job search and their health, in addition to other variables related to gender and work such as GBV in the form of sexual harassment, gender discrimination, workplace harassment, or organizational malpractice. Therefore, career counseling is a perfect opportunity to improve student employability through a gender perspective and prevent health problems that can be found in the workplace.

## Índice.

1. Introducción.	Pág. 4
a. Género	Pág. 5
b. Violencia de género	Pág. 6
c. Orientación profesional	Pág. 10
2. Objetivos.	Pág. 14
3. Metodología.	Pág. 15
a. Método.	Pág. 15
b. Muestra.	Pág. 15
c. Instrumento.	Pág. 15
d. Procedimiento.	Pág. 16
e. Temporalización.	Pág. 23
4. Resultados esperados.	Pág. 24
5. Presupuesto.	Pág. 25
6. Conclusiones.	Pág. 26
7. Referencias.	Pág. 28

## **Introducción.**

En 2004 se creó en la Universidad Jaume I la OCIE que actualmente es la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) y la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP), donde se elaboró la carta de servicios que recoge el compromiso de la universidad para satisfacer a los/as usuarios/as.

Concretamente en la OIPEP ofrece un servicio dirigido al estudiantado para fomentar su empleabilidad y facilitar la inserción profesional de los/as titulados/as mediante la cooperación con otras empresas e instituciones. La OIPEP depende del Vicerrectorado de Estudiantado y Compromiso Social, siendo sus funciones las de organizar, coordinar y gestionar los programas de prácticas externas de titulaciones oficiales, orientación e inserción laboral, formación, ferias y jornadas, agencia de colocación, presentaciones corporativas, sensibilización hacia la emprendeduría y otros programas dirigidos a fomentar la ocupabilidad de los/as titulados/as.

Este trabajo propondrá un proyecto de intervención al estudiantado que realice la orientación profesional en la OIPEP. Se caracteriza por ser una orientación profesional con perspectiva de género, donde se dará un servicio de orientación personalizado al estudiantado teniendo en cuenta su identidad y rol de género. Y también con carácter preventivo, para ayudar a los/as estudiantes a prevenir en el mundo laboral malas prácticas empresariales (información falsa que proporcionan a los candidatos, acoso laboral, contratos de trabajo no adecuados a los puestos que ofertan, discriminación por etnia, género, edad o discapacidad, explotación laboral, etc.).

Para empezar, vamos a explicar qué es el género o identidad de género, qué es la violencia de género en el trabajo y cuáles son sus consecuencias para la salud, tanto físicas, psicológicas y sociales.

## **Género.**

A la hora de hablar del significado de género, también lo debemos hacer del sexo, ya que ambas palabras se utilizan indistintamente para referirse a lo mismo, pero hay diferencias entre ambas y no se pueden considerar sinónimos. El término sexo hace referencia a los aspectos biológicos asociados a las personas. Mientras que el término género o identidad de género hace referencia a los aspectos conductuales, sociales, psicológicos y culturales que se asocian al sexo biológico de la persona (hombre o mujer) (Archer y Lloyd, 2002; Pryzgodá y Chrisler, 2000). Para especificar más, identidad de género es como las personas se auto-etiquetan como hombres o mujeres, siendo una experiencia más privada (Money y Ehrhardt, 1972). Unger (1979) se refiere a la identidad de género como los rasgos y comportamientos de cada uno de los sexos. Ashmore (1990), se refiere a un conjunto estructurado de identidades personales relacionadas con el género que asume la persona al aceptar la construcción social del género y el sexo biológico, aglutinándolo todo en un autoconcepto global. De aquí también surgió otros conceptos que nos ayudan a comprender mejor la identidad de género, los cuales son el rol y estereotipos de género. El término de rol de género se utiliza preferentemente para referirse a las expectativas sobre la conducta de las personas en base a su sexo biológico identificado y se utiliza para la expresión pública del género (Eagly, 1987). Lips (2001) se refiere al rol de género como un conjunto de conductas que están definidas socialmente como apropiadas para los sexos (las mujeres se espera que sean más femeninas y los hombres más masculinos). Aquí nos podemos encontrar con dos tipos de roles distintos según el género: rol de género femenino y rol de género masculino. El rol femenino se espera que las mujeres antepongan las necesidades de los demás (familia, amigo/as, pareja, compañeros/as de trabajo, etc.) antes que las suyas propias. También se identifica un mayor cuidado hacia los demás, ya que se consideran a las mujeres más empáticas, altruistas y responsables o comprometidas que los hombres. El rol masculino a diferencia que el anterior, tiene comportamientos heroicos, o que es lo mismo, son altruistas u ofrecen otro tipo de ayuda a los demás en el que los hombres corren ciertos riesgos en esa ayuda. Además, se identifican

con “valores extraordinarios”, valientes o nobles (Eagly y Crowley, 1986). El estereotipo de género se define como un conjunto de suposiciones y creencias acerca de los grupos de mujeres (feminidad) u hombres (masculinidad). Cada grupo se le atribuyen unas características, por ejemplo, a los hombres se le atribuye ser agresivo, más competentes o inteligentes, en cambio a las mujeres se le atribuye ser retorcidas, emotivas o dóciles (Barberá y Martínez Benlloch, 2004). A diferencia del rol de género, el estereotipo son características que le atribuimos a una persona por pertenecer a un grupo (mujer o hombre) y el rol de género es la forma que actuamos en una situación social según nuestro sexo.

Podemos ver que las personas son diversas y que cada una/o tendrá unas necesidades diferentes según su identidad, estereotipo y rol de género que cumple en la sociedad. La perspectiva de género surge de las diferencias de género y los roles sociales, siendo su principal objetivo la preservación de la igualdad de los derechos y oportunidades entre las personas con dichas diferencias (Miranda-Novoa, 2012). Esta perspectiva es muy útil para detectar situaciones que son discriminantes hacia la mujer. Además, promueve un cambio en la sociedad, eliminando la inferioridad de la mujer y la hegemonía de los hombres, fomentando la igualdad con la participación tanto de mujeres como de hombres. Por tanto, la perspectiva de género es un enfoque necesario que se usa para influir de manera transversal en las instituciones y sistemas organizacionales de la sociedad, consiguiendo que se mantenga la igualdad.

### **Violencia de género.**

Con esto, se pretende evitar que surja la violencia de género. La Organización de Naciones Unidas (1993) define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada”. En la sociedad, la violencia de género es una muestra de la desigualdad que hay, manifestando la inferioridad de la mujer (Koss et al, 1995). También añade que, la desigualdad de género se comprende

por la diferencia de poder de ambos (tanto a nivel legal, económico, física, etc.). Haciendo que esta desigualdad influya al constructo social de género y a las relaciones personales de mujeres y hombres. Además de que la violencia de género funciona como herramienta de control social hacia la mujer y así se mantenga la hegemonía masculina y la inferioridad femenina.

La violencia contra la mujer no es algo nuevo, pero con los avances sociales en materia de igualdad, hacen que las personas hayan tomado conciencia de este problema social y ahora es más fácil de reconocer. Gracias al movimiento feminista y al movimiento de liberación de la mujer que empezó en la década de los setenta, hubo nuevas denuncias centrándose en nuevos aspectos, como la violencia sexual y la violencia en la pareja. Dejando de lado que sea un problema privado a ser un problema público, donde un grupo de la población es consciente de que se están vulnerando sus derechos (Barberá y Martínez Benlloch, 2004).

Por supuesto, no toda la violencia de género es la misma, hay diferentes tipos y formas (ONU, 1993). O'toole y Schiffman (1997) dividen la violencia en: violencia familiar, donde puede haber agresiones físicas de cualquier tipo (palizas, control, asesinatos, etc.), abusos sexuales y abusos emocionales (reclusión, amenazas, ridiculizar, etc.). Violencia comunitaria, donde se da diferentes formas de agresiones físicas y sexuales que se dan por causas culturales y religiosos, comercialización de mujeres (trata de blancas y prostitución) y por los medios de comunicación (el uso del cuerpo de la mujer o la pornografía), y violencia que se da también en el puesto de trabajo, donde la mujer puede sufrir acosos sexuales o por motivo de género. Y, por último, violencia de estado, que a este nivel la violencia se da mediante leyes, políticas o aceptando la violencia de género en la sociedad.

En el entorno laboral, puede surgir acoso sexual, del cual puede haber dos tipos: en el que la mujer es presionada para tener relaciones sexuales bajo amenazas que afecten a su puesto de trabajo; y acoso por un ambiente hostil, donde las trabajadoras son objetivo de burlas o comentarios denigrantes (Bargh, Raymond, Prior y Strack, 1995). En la investigación de Matud Aznar, Velasco Portero, Sánchez Tovar, Del Pino Espelo y Voltes Dorta (2013) se estudió como afecta el acoso laboral a la salud de las personas y si hay

diferencias en mujeres y hombres. En los resultados obtenidos se mostró que el acoso laboral se da en cualquier tipo de organización (privada o pública) e independientemente de la jerarquía que se tenga en la empresa, su edad laboral y nivel académico y laboral. A nivel de salud, tanto física como psicológica, se han detectado problemas depresivos, ansiedad, insomnio y mayor riesgo de problemas cardiovasculares. Aunque afecte de forma negativa tanto a mujeres y a hombres, a las mujeres sus efectos son muchos más graves, aunque no se saben las causas, se podría teorizar que también podrían haber sufrido acoso sexual, el cual es común en mujeres. Las consecuencias que sufren las mujeres en el ámbito laboral pueden ser tanto en el puesto de trabajo, en su salud física, emocional y mental. Además, estas consecuencias de violencia de género y acoso sexual no solo afectan a las mujeres, sino a todo el conjunto de la empresa, generando problemas laborales y pérdidas de empleo, desmotivación de las/os trabajadoras/es, aumento del absentismo, disminución de la satisfacción laboral y deterioro de las relaciones interpersonales en la organización (Fitzgerald, 1993).

Comprendiendo las consecuencias que puede tener el acoso laboral y la violencia de género en el ámbito laboral, que pueden ser tanto a la víctima (problemas en la salud física, psicológica y social) como en la organización, es imprescindible tener un plan de prevención para evitar este problema público que nos afecta a todas/os.

El Consejo de Europa (2011) en su convenio sobre prevención contra la violencia de género reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un factor importante en la prevención. Además, es importante utilizar medidas que, no solo sea el castigo a los agresores, sino que también ayuden a las víctimas a recuperarse de los efectos de la violencia y vivir de nuevo sin miedo y con normalidad. La Organización Mundial de la Salud (2013) muestra que la variación observada en la prevalencia de la violencia contra la mujer que se da en los países y dentro de ellos en las regiones o comunidades, demuestra que la violencia se puede prevenir y que existen programas prometedores que pueden ayudar. También reconocen las variables que explican la variación de las tasas de violencia, las cuales son: factores económicos y socioculturales que fomentan la violencia de género; reducir la exposición a la violencia infantil; reformar las leyes que hablen sobre la familia;



favorecer los derechos jurídicos de la mujer; y terminar con la desigualdad de la mujer en el acceso al trabajo y a la enseñanza.

Las intervenciones sobre violencia de género se clasifican en tres niveles de prevención según el periodo en el que se produzca la intervención. En primer lugar, la prevención primaria, que se caracteriza por realizar una intervención para evitar que en un futuro se produzca la violencia. Una prevención primaria efectiva se debería realizar a nivel comunitario, centrándose en la educación pública y en la tolerancia cero a la violencia. En segundo lugar, la prevención secundaria, que se caracteriza por medidas directas a responder de forma inmediata la violencia (por ejemplo, los servicios de urgencias) y es importante una intervención precoz para conseguir el mayor éxito posible. Y, por último, prevención terciaria o intervención, que se caracteriza por intervenciones prolongadas realizadas después de cualquier acto violento. En este caso, las intervenciones posibles son: rehabilitación, reintegración e intentos de reducir los traumas o cualquier consecuencia que perjudique a los afectados en relación con la violencia (Matud Aznar, 2016). La OMS añade que dichos programas se pueden aplicar tanto a las víctimas de violencia como a los causantes de esta, que según al grupo que vaya dirigida, se distingue tres tipos: Generales, dirigidas a la población general; Seleccionadas, dirigidas a personas que tengan uno o más factores de riesgo; e Indicadas que van dirigidas a personas con antecedentes violentos.

La prevención se hace fundamental para evitar cualquier conducta de violencia de género y cuanto antes se realice mayores garantías habrá para la seguridad y salud de las personas. En el estudio de Navarro Abal, Climent Rodríguez y Ruiz García (2012) han comprobado que para mejorar los programas de prevención sobre el acoso sexual hay que mejorar el entendimiento del acoso sexual y entender cuáles son los límites que determinan las conductas delictivas del acoso que las diferencias de otras conductas que en nuestra sociedad son más permisivas (estas pueden ser la caballerosidad, galantería o conductas de mal gusto o malentendidas) que no llegan a considerarse acoso sexual. Además de enseñar a comprender mejor la situación que produce el acoso sexual y cuáles son los procesos mentales que está pasando la víctima que le impiden afrontar la situación, ya que la percepción de los observadores de esas situaciones de acoso cree que la víctima puede liberarse de dicha situación haciendo determinadas conductas. En otro estudio elaborado

por Olmedo y Gonzalez (2006) concluyen que la prevención en el acoso laboral tiene ciertas dificultades (económica, social, de imagen, etc.) que hacen que las empresas les cueste implementar un programa de prevención de la violencia y conductas de acoso entre sus trabajadores. Y que las organizaciones que aplican programas preventivos de acoso acaban registrando más incidencias de acoso que de aquellas organizaciones que no las implantan. Esto puede ser debido a que en esas empresas que hay planes de prevención las/os trabajadoras/es conocen mejor las conductas de acoso y al poder reconocerlas es más fácil denunciarlas. El caso contrario en las empresas que no las implantan, las/os trabajadoras/es pueden sufrir acoso, pero sin la formación necesaria para reconocerla, la situación se mantendría sin poder denunciarla. Siendo este un problema ya que las víctimas acuden al psicólogo cuando han desarrollado algunos problemas psicológicos (depresión, ansiedad, trastornos del sueño, etc.). Todo esto es fácil de prevenir si se actúa desde las primeras fases del acoso.

La prevención juega un papel importante para ayudar a evitar cualquier acoso laboral y violencia de género que puedan sufrir el estudiantado de la Universidad Jaume I en su futuro profesional. Puede ser interesante aplicar esta prevención durante la orientación e inserción laboral. Así las/os estudiantes además de tener formación y orientación para el mundo laboral para conseguir su primer puesto de trabajo o un trabajo acorde a los estudios que tienen, también es un buen momento para prevenirlas/os sobre acoso laboral y violencia de género.

### **Orientación profesional.**

La orientación e inserción profesional durante la universidad es un momento importante del estudiantado, donde se produce un importante desarrollo y maduración personal. Se toman decisiones que afectarán a la vida de las/os estudiantes y donde se enfrentarán a situaciones nuevas. Las universidades españolas reconocen que la orientación profesional que se oferta en las universidades es un elemento de calidad, debe tener una mayor atención y mayores medios (Saúl, López-González y Bermejo, 2009). La orientación

es uno de los ejes centrales de las políticas activas de empleo, siendo su objetivo la promoción y el mantenimiento del trabajo de las personas (OCDE, 2004). Además, la orientación laboral es una disciplina que tiene una visión integradora de los procesos sociolaborales que interaccionan con la vida laboral de las personas y el entorno donde se desarrollan profesionalmente. Dando importancia durante la orientación a la persona que la recibe, promover y mejorar sus competencias para su desarrollo laboral en diferentes contextos, y además de apoyar a las organizaciones a ser lugares productivos gracias a la creación de un entorno que facilite esa mejora personal a las/os trabajadoras (Jiménez Ulate, 2017).

La orientación profesional siempre se ha enfocado en la búsqueda activa de empleo, elaboración del currículum vitae, autodiagnóstico de nuestras propias fortalezas, debilidades, conocimientos, actitudes y motivación, y la preparación de la entrevista de selección, mediante el itinerario profesional de inserción (IPI). El IPI es un proceso de intervención básico que se utiliza en la orientación para llevar un registro de las acciones dirigidas a la persona que se beneficia de la orientación, mediante intervenciones individualizadas y personalizadas según las características sociolaborales de la persona. Es una metodología que optimiza el trabajo y mejora la empleabilidad de la persona (Climent Rodríguez, Navarro Abal, 2016). Es importante añadir la perspectiva de género como método también de personalización de la orientación, ya que la identidad de género es distinta en cada persona, aunque compartan rasgos y roles sociales, cada persona tiene sus necesidades que hay que tener en cuenta y valorarlas.

Comprendiendo que la orientación profesional es un momento importante para el futuro laboral de las/os estudiantes, también es un buen momento para darles prevención en acoso laboral y en violencia de género. En la Universidad Jaume I, en el año 2018 se graduaron un total de 2584 personas (1790 de grado y 794 de máster), de los cuales el 64'24% eran mujeres y el 35'76% hombres en total. En 2019 se graduaron un total de 2685 personas (1781 de grado y 904 de máster), de los cuales el 62'50% eran mujeres y el 37'50% hombres en total (Tabla 1).

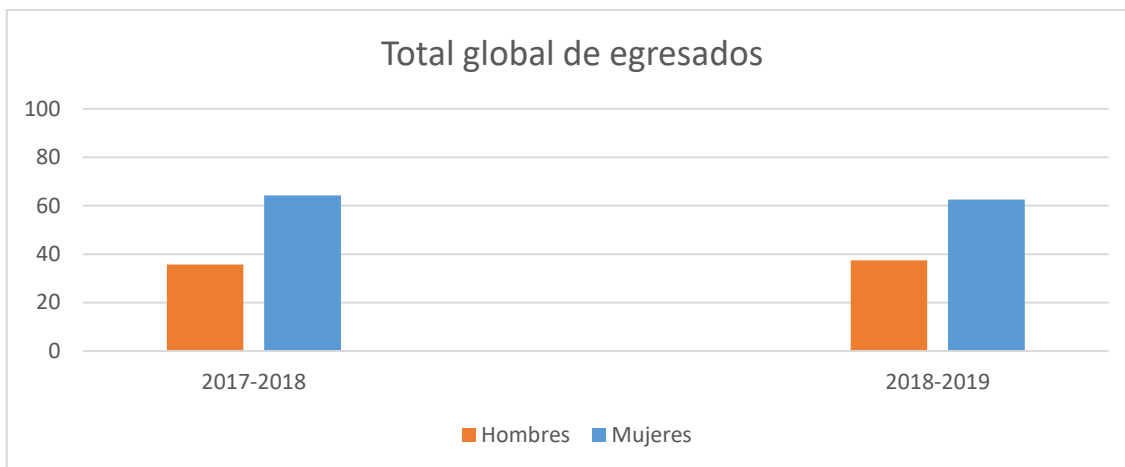


Tabla 1: Tabla de elaboración propia. Porcentajes de egresados en los cursos 2017-2018 (izquierda) y curso 2018-2019 (derecha).

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020) muestra que en 2019 el 79'70% de las personas tienen educación superior. El 79'30% de las mujeres y el 80'10% de los hombres tienen educación superior (Tabla 2), pero solo el 2% de las mujeres en 2018 han optado a puestos de presidencia de las cámaras oficiales de comercio, industria, servicios y navegación.

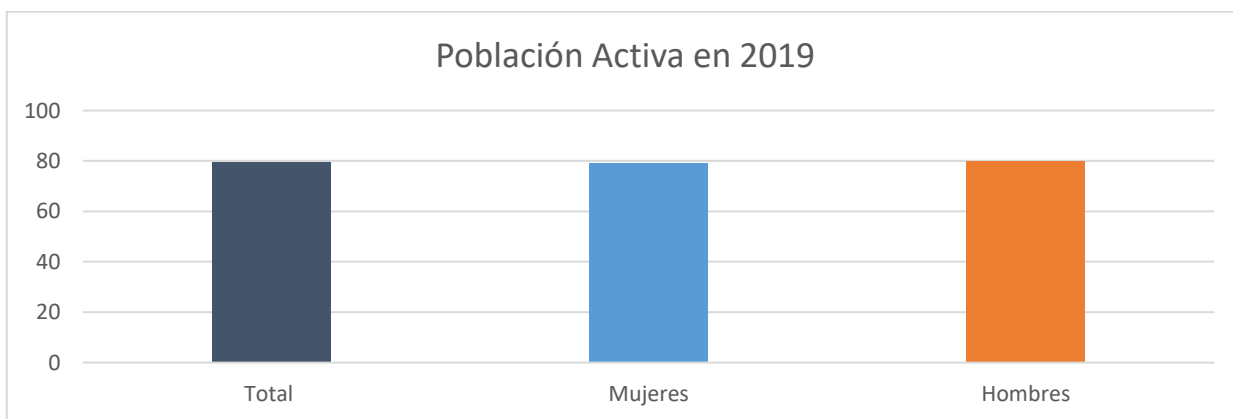


Tabla 2: Tabla de elaboración propia. Porcentaje de población activa con educación superior. Datos recogidos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020).

Y en empresas del IBEX 35, el 2'94% de las mujeres ocupan un puesto en el CEO, el 16'22% ocupa un puesto ejecutivo y el 30'40% ocupan puestos no ejecutivos en 2019 en el segundo semestre. Mientras que los hombres, el 97'06% ocupan un puesto de CEO, el 83'78% ocupan puestos ejecutivos y el 69'60% ocupan puestos no ejecutivos (Tabla 3). Hay una clara diferencia entre mujeres y hombres que terminan los estudios superiores y las/os que llegan a puestos de gran responsabilidad en diferentes empresas. Las mujeres que acaban los estudios pueden sufrir problemas de violencia de género a nivel de estado como hemos nombrado anteriormente, donde esta aceptado socialmente que la mujer es inferior al hombre y no está capacitada a realizar ciertas funciones en la empresa o no puede tener un cargo de responsabilidad, como también el techo de cristal, siendo imposible que las mujeres asciendan en la jerarquía organizacional.

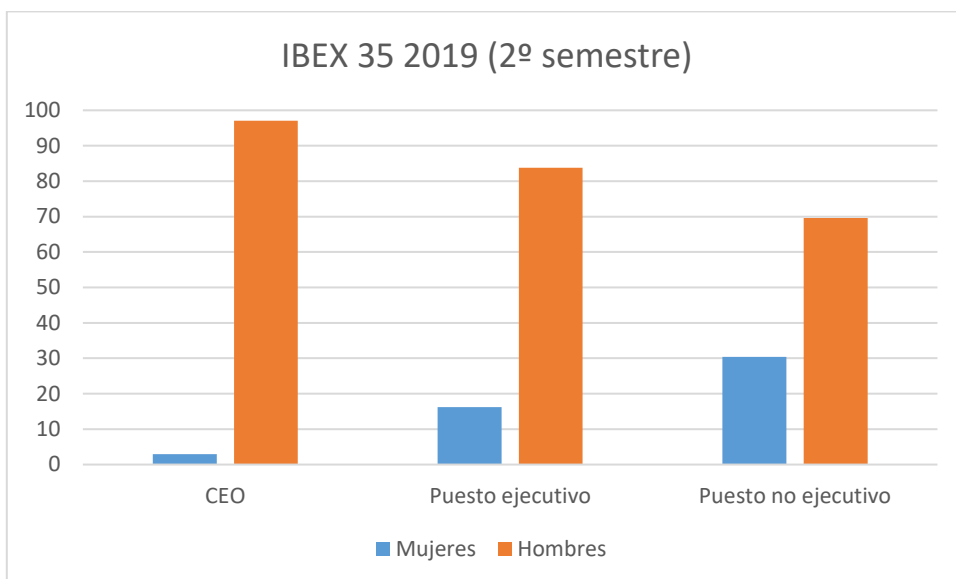


Tabla 3: Tabla de elaboración propia. Porcentaje de mujeres y hombres con puestos de CEO, ejecutivo y no ejecutivo en el IBEX 35 en el 2º semestre de 2019. Datos recogidos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020).

Desde la OIPEP sería interesante proponer un nuevo modelo de orientación laboral en el que se caracterice por tener perspectiva de género y carácter preventivo para las/os estudiantes. Mediante el uso del Itinerario Personalizado de Inserción se podrá llevar el registro de las acciones que se irán haciendo y comprobar el progreso de las/os estudiantes que hacen la orientación laboral.

## **Objetivos:**

### Objetivo general:

Orientar profesionalmente con perspectiva de género y prevención en violencia de género en el entorno laboral a al estudiantado universitario de la UJI.

### Objetivos específico:

- Orientar fomentando la perspectiva de género e igualdad aplicando el Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) a los/as estudiantes, tanto con sesiones individuales como grupales.
- Analizar del mercado y la situación laborales actual de los/as estudiantes, previniendo en discriminación, prejuicio y acoso con motivo de su género.
- Ofrecer técnicas y herramientas en la búsqueda de empleo para mejorar la empleabilidad de los estudiantes.
- Desarrollar competencias para la búsqueda de empleo.
- Formar a los/as estudiantes en perspectiva de género e igualdad para prevenir el acoso laboral, malas prácticas empresariales y la violencia de género dentro del mundo laboral.

## **Metodología:**

### **Método:**

Para realizar la orientación laboral se elaborará un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), que son una serie de acciones consensuadas con las/os interesadas/os. Estas acciones se caracterizan por mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al mercado laboral, mediante asesoramiento profesional y formación. Las acciones se harán tanto de forma individualizada como de forma grupal. Además, incluirá formación en perspectiva de género para comprender mejor como se relaciona el género de las personas con el mundo laboral y cómo les afecta. Y, también se añadirá una prevención primaria, que mediante formación se espera enseñar a las/os estudiantes qué es el acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y malas prácticas empresariales, que consecuencias tienen y cómo les podría afectar tanto para su salud, para su búsqueda de empleo o el trabajo que consigan.

### **Muestra:**

La muestra con la que se trabajará será población universitaria de la Universidad Jaume I. Mujeres y hombres de entre 18 a 65 años, tanto egresados/as como estudiantado de último curso de grado, máster y doctorado de cualquier titulación.

### **Instrumentos:**

Se elaborará un cuestionario para comprobar el nivel de satisfacción que han tenido las/os participantes en la orientación y cómo han transferido esos conocimientos de la formación a su búsqueda activa de empleo. Contará con 22 ítems, 18 ítems con una escala Likert de 1 (totalmente insatisfecho) a 10 (totalmente satisfecho), 2 ítems de desarrollo donde se preguntará los aspectos positivos y negativos, y sugerencia para añadir a la orientación, y 2 últimos ítems con preguntas abiertas sobre lo aprendido en la formación. Se medirá el nivel de satisfacción: general, sobre la formación, las instalaciones y utilidad de la orientación; y la transferencia de la formación.

## **Procedimiento:**

Las/os alumnas/os de la Universidad Jaume I podrán acceder a orientación profesional en cualquier momento del curso. Al solicitar una cita en el servicio podrán acceder a la orientación que consistirá en 6 sesiones individuales (una sesión por semana) que tendrá una duración de entre 30 a 45 minutos. Estas sesiones se harán mediante un Itinerario Personalizado de Inserción para llevar un registro de las acciones consensuadas que se hagan en cada sesión, además de incluir la perspectiva de género. Con este enfoque se quiere conseguir que el estudiantado que realice las sesiones individuales tenga conciencia de que la mayoría de las decisiones que toma y la preferencia que tenga sea por lo que se espera de esa persona por su género. También tendrán que matricularse en los talleres grupales que tendrán de duración 2 horas cada taller, los cuales se ofrecen en la OIPEP de formación para el empleo y tendrán que sumar 10 horas (participar en 5 talleres) para poder conseguir el certificado de competencias transversales en empleabilidad de la Universidad Jaume I. Estos talleres se darán durante todo el curso académico y en determinadas fechas que se anunciará por la propia página de la OIPEP y por el correo institucional de la universidad. La orientación y los talleres se realizarán todos en las propias instalaciones de la universidad.

Los contenidos de las sesiones individuales serán los siguientes:

- **Sesión individual 1:** Acogida y diagnóstico de la empleabilidad y ocupabilidad de la persona.

Los objetivos de la sesión son:

- Conocer el perfil profesional.
- Identificar sus necesidades.
- Informar sobre las características del mercado laboral.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta primera sesión se hará una presentación de qué es la orientación y para qué le va a ayudar. Se le explicará los contenidos de la sesión y de las futuras sesiones. Se



establecerá el compromiso entre el/la orientador/a y el/la interesado/a de colaboración para ayudarle en su inserción laboral. Se realizará una entrevista de diagnóstico para recoger información sobre: perfil profesional, características personales, variables sociofamiliares, motivación hacia el empleo y habilidades para la búsqueda de empleo. Y, por último, se le informará del estado actual del mercado laboral explicando como su género lo puede condicionar a acceder con más facilidad a ciertas demandas de empleo y que a otras le puede costar más, y la ocupabilidad de los puestos de trabajo que le interesan.

- **Sesión individual 2:** Establecimientos de los objetivos profesionales.

Los objetivos de la sesión son:

- Establecer los objetivos profesionales que quiere conseguir el/la interesado/a.
- Elaborar un plan específico para facilitarle la inserción laboral.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta segunda sesión, después de conocer las características profesionales y personales de la persona interesada y conocer las características del mercado laboral que le pueden afectar según su género, se tiene que establecer cuáles son los objetivos profesionales de la persona interesada y a que puesto de trabajo quiere optar para conseguir el trabajo que desea. Para ello se podrá utilizar un análisis DAFO para conocer las Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades que pueda tener la persona que quiera optar a ese puesto de trabajo que desea, o también la ventana de Johari, con la cual se podrá analizar nuestros propios conocimientos sobre los puestos de trabajo deseados (el conocimiento que tenemos del puesto, lo que no conocemos del puesto, las cosas que conocemos pero no están en ese puesto y las cosas que desconocemos). También se realizará una comparación entre su perfil profesional y los requisitos del puesto al que quiere optar, para comprobar si cumple todos los requisitos, necesita más formación o experiencia o tendrá facilidades o complicaciones según su género. Al tener toda la información posible podremos elaborar un plan de trabajo específico para ayudar a la inserción laboral de la persona interesada.

- **Sesión individual 3:** Análisis y mejora de la cualificación.

Los objetivos de la sesión son:

- Analizar la cualificación profesional.
- Mejorar la cualificación profesional para facilitarle el acceso a los puestos de trabajo deseados.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta tercera sesión, al analizar el perfil profesional de la persona interesada, podremos comprobar si tiene la formación necesaria para conseguir sus objetivos profesionales o si necesita más formación. En cualquiera de los casos, es recomendable siempre seguir formándose y mejorar su formación. Se le aconsejará y se le ofrecerá diferentes acciones formativas (certificados de profesionalidad, cursos de formación obligatoria u homologada), para mejorar su empleabilidad y tener mayores probabilidades para conseguir el puesto deseado.

- **Sesión individual 4:** Desarrollo de competencias.

Los objetivos de la sesión son:

- Desarrollar de habilidades sociales que mejoren la empleabilidad.
- Eliminar falsas creencias o creencias que perjudiquen a la persona en la búsqueda de empleo.
- Formar en perspectiva de género.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta cuarta sesión, se profundizará en las competencias que debe desarrollar la persona para optar a esos puestos de trabajo deseados, ya que, dependiendo de su género, estas personas tendrán unas competencias más que otras o tendrán más facilidades de conseguirlas. Se trabajará competencias transversales que necesite la persona interesada, las cuales podrían ser: Autocontrol, perseverancia, comunicación, asertividad, inteligencia emocional, trabajo en equipo, creatividad, resolución de problemas, planificación, liderazgo, análisis y evaluación. También se trabajará con la persona las creencias que le han surgido en la búsqueda de empleo y con la posibilidad de encontrar empleo. Estas

creencias están influenciadas por lo que se espera que esas personas consigan según su género y pueden perjudicarlas, ya que pueden ser creencias falsas, por ejemplo: “no voy a encontrar en la vida”, “solo contratan a personas que tengan una formación profesional”, “necesito tener un máster para conseguir trabajo”, etc. O creencias que idealicen o fantasee con su búsqueda de empleo, por ejemplo: “voy a conseguir que me contraten como jefe en ‘x’ empresa”, “me van a contratar en la primera empresa que envíe mi currículum y ganare un sueldazo”, “las empresas se pelearan por mí”, etc. Estas creencias pueden distorsionar la realidad de la búsqueda de empleo y pueden perjudicar a la persona a perder motivación, dejar la formación o utilizar incorrectamente las herramientas de la búsqueda de empleo. Y, por último, se formará en perspectiva de género. Se les formará sobre qué es el género, conceptos básicos como identidad, expresión, rol y estereotipo de género, orientación sexual, discriminación y prejuicios por motivos de sexo, etc., como nos puede afectar en la búsqueda de empleo, que consecuencias pueden tener en nuestras decisiones, en nuestra salud y en el mundo laboral. Además, se le entregará un documento con toda esta información para que lo estudie o consulte cuando lo necesite.

- **Sesión individual 5:** Herramientas y técnicas para la búsqueda de empleo.

Los objetivos de la sesión son:

- Enseñar la utilización correcta de las herramientas para la búsqueda de empleo.
- Enseñar técnicas para favorecer la búsqueda de empleo.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta quinta sesión, se le enseñará a la persona interesada técnicas que le ayuden en su búsqueda de empleo, las cuales pueden ser pasivas (responder a una oferta de empleo o usar servicios de intermediación laboral) o técnicas más activas (autocandidatura o networking). También se le enseñara a utilizar herramientas de búsqueda de empleo, las cuales serían: carta de presentación, currículum vitae, realizar una agenda de búsqueda para gestionar y controlar su actividad, y cómo enfrentarse a la entrevista de selección.

- **Sesión individual 6:** Prevención.

Los objetivos de la sesión son:

- Prevenir en acoso laboral.
- Prevenir en malas prácticas organizacionales.
- Prevenir en violencia de género.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta sexta sesión, será una sesión de prevención primaria, en la cual se le formará a la persona interesada sobre acoso laboral (motivos por lo que suceden, qué consecuencias pueden tener, quienes pueden sufrir acoso laboral, quien puede ayudar a evitarlo, etc.); se le enseñará cuales son las posibles malas prácticas empresariales que le pueden afectar durante el proceso de búsqueda de empleo (ofertas de trabajo que demandan unas características pero luego te exigen otras no relacionadas con la oferta, información falsa que proporcionan a los candidatos, contratos de trabajo no adecuados a los puestos que ofrecen, discriminación durante el proceso de selección por etnia, edad, género, discapacidad, explotación laboral, etc.), y formación en violencia de género (causas, tipos de violencia de género, acoso laboral por motivos de sexo, acoso sexual, consecuencias en la salud y en la organización, etc.).

Las sesiones grupales son una oportunidad donde las/os estudiantes podrán intercambiar experiencias y solucionar dudas que tengan entre ellos y el/la orientador/a. El contenido de las sesiones grupales será el siguiente:

- **Sesión grupal 1:** Sacarles el máximo partido a las redes sociales.

Los objetivos de la sesión son:

- Aprender a utilizar las redes sociales para la búsqueda de empleo.
- Elaborar un perfil personal y profesional para mejorar las probabilidades de búsqueda de empleo.
- Desarrollar un networking mediante las redes sociales.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta sesión, se explicará el uso que se le puede dar a las redes sociales como LinkedIn y Facebook, elaboración de un perfil atractivo para tener más probabilidades de que las empresas se fijen y mejorar su red de contactos.

- **Sesión grupal 2:** Procesos selectivos y la entrevista.

Los objetivos de la sesión son:

- Aprender cómo es un proceso de selección.
- Comprender los diferentes tipos de entrevista.
- Preparar respuestas adecuadas para las preguntas de la entrevista.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta sesión, se explicará cuáles son los pasos del proceso de selección y los tipos de entrevistas que puede haber (tanto entrevistas individuales como grupales) y mediante rol playing todas/os podrán practicar las respuestas que se suelen dar en una entrevista tanto de forma individual como grupal. Además, podrán resolver dudas que tengan del proceso selectivo y compartir experiencias personales del proceso de selección.

- **Sesión grupal 3:** Autodiagnóstico para la búsqueda de empleo y currículum vitae.

Los objetivos de la sesión son:

- Analizar nuestras propias capacidades y conocimientos para la búsqueda de empleo.
- Elaborar un currículum vitae de forma atractiva y evitando errores.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta sesión, se utilizarán las herramientas como el análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y la ventana de Johari para mejorar el análisis de las personas interesadas en sus propias capacidades y conocimientos con relación a lo que saben en el ámbito privado y en el ámbito público. También se formará en el uso del currículum vitae para reflejar de forma organizada las competencias y conocimientos que se

tienen, evitar errores comunes, utilizar nuevas tendencias o plataformas y enseñar a utilizar la carta de presentación.

- **Sesión grupal 4:** Formación en perspectiva de género con relación al mundo laboral.

Los objetivos de la sesión son:

- Formar en los conceptos básicos del género.
- Eliminar mitos sobre el género.
- Comprender como afecta el género a la búsqueda de empleo.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta sesión, se formará a las personas interesadas sobre género y los conceptos básicos (identidad, rol y estereotipo de género, orientación sexual, sexo, discriminación y prejuicios por motivos de sexo, etc.). Se enseñará también cuales son los mitos sobre el género, cómo nos afectan y se desmentirán. Y se explicará cómo nos afecta el género en la búsqueda de empleo, cómo la segregación horizontal (que mujeres y hombres trabajan en determinados sectores laborales por motivos de su género) y la segregación vertical (que las mujeres y hombres ocupan puestos de trabajo determinados de forma jerárquica dentro de una empresa) puede favorecer la desigualdad laboral. Lo importante de esta sesión es que las personas interesadas reflexionen y debatan sobre la situación actual del mundo laboral y todas/os aprendan también de la experiencia de las/os demás.

- **Sesión grupal 5:** Prevención en el ámbito laboral.

Los objetivos de la sesión son:

- Prevenir el acoso laboral y discriminación por motivo de género en el mercado laboral.
- Prevenir en malas prácticas empresariales.
- Prevenir en violencia de género.

Cómo se conseguirán estos objetivos:

En esta sesión se formará a las personas interesadas, tanto mujeres como hombres, en acoso laboral, discriminación y prejuicios por motivo de género, cómo puede surgir, cómo les afecta más a las mujeres y cómo los hombres tienen más probabilidades de ser acosadores que víctimas. Cómo nos afecta en la búsqueda de empleo y en el mercado laboral ser hombre o mujer, que consecuencias pueden tener para la salud de las mujeres y hombres y para la empresa. Se les enseñará a mujeres y hombres cuales son las posibles malas prácticas organizaciones que les pueden afectar en su búsqueda de empleo y les puede comprometer en su futuro trabajo. Y se formará en violencia de género, cuáles son sus causas, cómo les perjudica a las mujeres y cómo los hombres tienen más probabilidad de ejercer acoso sexual, cómo les puede afectar a ambos géneros en su futuro profesional y qué consecuencias puede tener para la salud y para la empresa. Lo importante de esta sesión es prevenir a todas las personas interesadas y aprender, debatir e intercambiar experiencias entre ellas/os para mejorar sus conocimientos.

### **Temporalización:**

Se darán las sesiones individuales de la orientación profesional una cada semana (6 sesiones individuales que durarán 6 semanas) los jueves y viernes (Tabla 4), con una duración de entre 30 a 45 minutos. Las personas interesadas en la orientación podrán solicitar cuando quieran durante todo el curso académico.

Semanas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1º							
2º							
3º							
4º							
5º							
6º							

*Tabla 4: Tabla de elaboración propia. Horario de solicitud de citas para la orientación profesional y semanas de duración de la intervención.*

Las sesiones grupales serán 5 con una duración de 2 horas. Las personas interesadas tendrán que matricularse por adelantado a los talleres y se impartirán según la fecha que se marque (Tabla 5).

<b>Sesiones grupales:</b>	<b>Fechas:</b>
Sesión grupal 1: Sacarles el máximo partido a las redes sociales.	15/Octubre; 15/Diciembre; 15/Febrero; 15/Abril
Sesión grupal 2: Procesos selectivos y la entrevista	18/Octubre; 18/Diciembre; 18/Febrero; 18/Abril
Sesión grupal 3: Autodiagnóstico para la búsqueda de empleo y currículum vitae.	15/Noviembre; 15/Enero; 15/Marzo; 15/Mayo
Sesión grupal 4: Formación en perspectiva de género con relación al mundo laboral.	18/Noviembre; 18/Enero; 18/Marzo; 18/Mayo
Sesión grupal 5: Prevención en el ámbito laboral.	22/Noviembre; 22/Enero; 22/Marzo; 22/Mayo

*Tabla 5: Tabla de elaboración propia. Ejemplo de posibles fechas en las que se impartirán las sesiones grupales.*

### **Resultados esperados:**

Con esta propuesta de intervención en orientación profesional se espera conseguir mejorar la empleabilidad del estudiantado de la Universidad Jaume I además de darles más herramientas como la perspectiva de género con las que puedan desenvolverse mejor en el mundo laboral y prevenir a las/os estudiantes del acoso laboral, acoso sexual, malas prácticas empresariales y la violencia de género. Con esto último además se espera que las/os estudiantes no solo se protejan a sí mismas/os, sino que también sean agentes de cambio y prevención en sus futuros trabajos y ayuden a sus futuros compañeras/os a evitar esta serie de problemas que nos afectan a todas/os tanto en la salud, en las relaciones sociales y como en la propia empresa donde se esté trabajando.



## Presupuestos.

Esta propuesta de intervención al ser un cambio en el servicio de orientación ofrecido por la OIPEP y la Universidad Jaume I no llevará más gastos de los que ya ese servicio tiene. Aunque es recomendable ampliar la plantilla y tener a más orientadoras/es para mejorar el servicio para toda la universidad, ya que solo hay una profesional llevando la orientación e inserción profesional para toda la universidad. Es recomendable que haya 3 orientadoras/es por cada una de las facultades (Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales y Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas) y la escuela (Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales). Cada profesional costaría 1 284.71 €/mes por persona, siendo un total de 15 416.52 €/mes (18 000 €/año por persona, siendo un total de 216 000 €/año), más gastos de oficina (limpieza, luz, agua, teléfono e internet, mantenimiento de equipos y material ofimático) que pueden sumar 2 100 €/mes (25 200 €/año). Siendo un total de 241 200 €/año (Tabla 6).

Presupuesto	Gasto	
	Mes	Año
Trabajadores:		
Orientador/a profesional (x12)	1284.71 €/persona	18000 €/persona
Gastos de oficina:		
Limpieza	660 €	7920 €
Luz	240 €	2880 €
Agua	210 €	2520 €
Teléfono e internet	180 €	2160 €
Mantenimiento de equipos	460 €	5520 €
Material ofimático	350 €	4200 €
Total de gastos de oficina	2100 €	25200 €
<b>TOTAL</b>	<b>17516.52 €</b>	<b>241200 €</b>

Tabla 6: Tabla de elaboración propia. Presupuesto.

## Conclusiones.

Durante el desarrollo del Máster de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, se han trabajado una serie de competencias en cada asignatura del curso, en la siguiente tabla (Tabla 7) se muestra las competencias y su nivel de adquisición antes y después del curso mediante una escala Likert de 1 (insuficiente desarrollo de la competencia que requiere supervisión) hasta 4 (suficiente desarrollo de la competencia sin supervisión).

Competencias	Puntuación	
	Antes	Después
Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía (CE1).	2	4
Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos (CE2).	3	4
Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos (CE3).	3	4
Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva (CE4)	1	3
Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo (CE5).	3	4
Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones (CE6).	4	4
Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados (CE7).	4	4
Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional (CE8).	2	4
Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (CE9).	3	4

Tabla 7: Tabla de elaboración propia. Tabla de competencias y puntuación de adquisición de competencias.

Las competencias CE6 y CE7 ya tenía esos conocimientos y capacidades antes de la realización del máster, ya que durante la carrera de psicología di psicología social, psicología de los grupos y las organizaciones, psicología del trabajo e intervención psicosocial y organizacional, además de hacer formación mediante cursos sobre selección de personal, orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social. En las asignaturas de Técnicas de gestión de recursos humanos, Prácticas organizacionales saludables, Intervención psicosocial en el trabajo e Intervención en Igualdad de Oportunidades me han ayudado a refrescar ese conocimiento y estar más actualizado.

En las competencias CE2, CE3, CE5 y CE9 antes del máster tenía conciencia de ellas y tenía los conocimientos básicos. Durante el curso, respecto con las competencias CE2, CE3 y CE5, he ido profundizando más en esos conocimientos y capacidades mediante las asignaturas de Trabajo y Saludo Ocupacional, Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional y Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad. Con respecto la CE9, durante el curso se me han ido evaluando la adquisición de esas competencias y mejorado respecto a mis conocimientos y capacidades.

Las competencias CE1 y CE8 antes del máster no tenía mucho conocimiento sobre Psicología de la Salud Ocupacional, pero mediante el estudio de las asignaturas de Trabajo y Salud Ocupacional, Prácticas Organizacionales Saludables y Intervención Psicosocial en el Trabajo, he llegado a comprender mucho mejor la Psicología de la Salud Ocupacional y me han dado herramientas para intervenir y mejorar la salud de las personas en las organizaciones.

Y, por último, la competencia CE4 no conocía nada relacionado con fortalezas individuales y organizacionales y durante el curso he aprendido mucho sobre el tema gracias a la asignatura de Psicología Organizacional Positiva, con la cual tengo un conocimiento y capacidades básicas.

El motivo por el que realice el máster era para seguir formándome, mejorar mi empleabilidad y poder acceder a ofertas de trabajo que me gustaría hacer, además de conocer nuevas ofertas de empleo a las que puedo acceder. El máster me ha ayudado a actualizarme ya que llevaba muchos años sin estudiar algo relacionado con la psicología social, los grupos y organizaciones, y el trabajo. Ahora estoy más interesado en aprender más porque me he

dado cuenta de que me falta mucho por aprender y durante los próximos años me seguiré formando mediante cursos o por cuenta propia mediante el estudio de los últimos avances en psicología social y laboral. Y cuando consiga trabajo conseguiré la experiencia que necesito e intentare aplicar todo lo que aprenda en mi puesto y en la empresa donde este trabajando.

## Referencias.

- Archer, J. y Lloyd, B. (2002). *Sex and Gender* (2ª ed.). Cambridge University Press.
- Ashmore, R. D. (1990). Sex, gender, and the individual. En L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality. Theory and Research* (pp. 487-526). Nueva York: The Guilford Press.
- Barberá, E. y Martínez Benlloch, I. (2004). *Psicología y género*. Madrid: Pearson Educación S. A.
- Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. y Strack, F. (1995). Attractiveness of the Underling: An Automatic Power Sex Association and Its Consequences for Sexual Harassment and Aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 768-781.
- Climent Rodríguez, J. A. y Navarro Abal, Y. (2016). Nuevos retos en la orientación laboral: de Itinerarios Personales de Inserción a la Construcción de Marcas Profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133.
- Consejo de Europa (CdE) (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*. Estambul, 11V.2011. Recuperado de: <https://rm.coe.int/1680462543>
- Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42, 756-757.
- Eagly, A. H. y Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 283-308.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48, 1070-1076.
- Jiménez Ulate, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1-17.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020). *Mujeres en Cifras*. España: Ministerio de Igualdad. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

- Koss, M. P., Goodman, L. A., Browne, A., Fitzgerald, L. F., Keita, G. P. y Russo, N. P. (1995). *No sabe haven. Male violence against women at home, at work, and in the community*. Washington: APA.
- Lips, H. M. (2001). *Sex & Gender. An introduction* (4ª ed.). Londres: Mayfield.
- Matud Aznar, M. P. (2016). *Psicología del Género*. Tenerife: Mª Pilar S. Matud Aznar.
- Matud Aznar, M. P., Velasco Portero, T., Sánchez Tovar, L., Del Pino Espelo, M. J. y Voltres Dorta, D. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los trabajadores*, 21(1), 19-30.
- Miranda-Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Dikaion: revista de actualidad jurídica*, 21(2), 337-356.
- Money, J. y Ehrhardt, A. A. (1972). *Man and woman, boy and girls*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. (Trad. Desarrollo de la sexualidad humana. Madrid: Morata, 1982).
- Navarro Abal, Y., Climent Rodríguez, J. A. y Ruiz García, M. J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de relaciones Laborales*, 30(2), 541-561.
- Olmedo, M. y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptual del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128.
- O'Toole, L. L. y Schiffman, J. R. (1997). *Gender violence. Interdisciplinary perspectives*. Nueva York: University Press.
- Organización Mundial de la Salud (2013). *Global and regional estimates of violence against women. Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/>
- Organización de Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993). Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2004). *Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*. Paris: Ministerio de Educación y Ciencia de España. Recuperado de: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34529291.pdf>
- Pryzgodá, J. y Chrisler, J. C. (2000). Definitions of Gender and Sex: The Subtleties of Meaning. *Sex Roles*, 43, 553-569.
- Saúl, L. A., López-González, M. A. y Bermejo, B. G. (2009). La Orientación Educativa en las Universidades Españolas: de la Orientación Laboral y Vocacional a la Atención Psicológica. *Acción Psicológica*, 6(1), 7-15.
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, 34, 1085-1094.