

Módulo para trabajar la centralidad en el empleo



Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo

Garapen

GARAPEN AGENTZIEN
EUSKAL EIKARTEA

ASOCIACION VASCA
DE AGENCIAS DE DESARROLLO

www.garapen.net

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS DEL MÓDULO	6
PERSONAS DESTINATARIAS	7
ESTRUCTURA Y CONTENIDO	9
METODOLOGÍA	11
BIBLIOGRAFÍA	26

Este material ha sido elaborado por:



INTRODUCCIÓN

Este módulo surge de la necesidad detectada por los equipos de orientación laboral de las Agencias de Desarrollo Vascas de reforzar los procesos de inserción laboral, especialmente de las mujeres desempleadas que encuentran más dificultades de acceso al empleo, así como en el propio recorrido de su itinerario de inserción laboral.

Las Agencias de Desarrollo Vascas se enfrentan a una situación de desempleo de la población caracterizada por ser mayoritariamente femenina, representando las mujeres el 59% de la población desempleada, que asciende al 63% cuando se trata de primer empleo. Si nos detenemos en su tasa de desempleo ésta duplica a la masculina (13,58% y 6,18%)¹, lo que significa que existe una evidente dificultad de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo.

Si estos datos los analizamos en relación a la oferta de empleo, localizada fundamentalmente en el sector industrial, reticente a la entrada de mujeres, la dificultad de acceso de las mujeres al empleo se hace evidente. Un dato significativo es que aunque en la oferta de trabajo aparece como indiferente la preferencia por sexo, cuando existe ésta, la oferta se dirige en un 70% a los hombres. Apuntamos un nuevo dato que refuerza el análisis que estamos realizando, tan sólo el 31% de las personas ocupadas son mujeres.

Encontramos, en consecuencia, una importante desconexión entre la oferta y la demanda de empleo. Si la oferta de empleo está más abierta al segmento masculino de población y si ésta además se realiza desde el sector industrial cuando, por otro lado, más de la mitad de la población desempleada es femenina, que busca empleo mayoritariamente en el sector servicios, obtenemos como resultado unas tasas de desempleo femenino muy superiores que chocan con la dificultad de cubrir la oferta de empleo y que, se traduce igualmente, en una mayor utilización de los servicios de colocación y empleo del País Vasco por parte de las mujeres.

Ante esta situación las Agencias de Desarrollo Vascas se encuentran con un reto difícil de abordar que requiere profundizar en metodologías de intervención que faciliten el encuentro entre oferta y demanda. La ruptura de estereotipos de género en el empresariado se convierte en uno de los objetivos básicos para los equipos que intervienen directamente en el lado de la oferta. Una orientación laboral adecuada que facilite la identificación del objetivo profesional de una usuaria en relación no sólo a sus intereses y necesidades sino teniendo además en cuenta las oportunidades de empleo y requerimientos del mercado de trabajo se convierte en criterio básico de actuación para los equipos que intervienen en el lado de la demanda.

Ahora bien, a la intervención con la demanda se le añade una nueva dificultad que se deriva de las características personales y sociolaborales de buena parte de las usuarias y que están determinadas en buena medida por la asunción de roles y estereotipos en torno al papel que las mujeres desempeñan en la sociedad. Es por este motivo por el cual las mujeres rechazan por propia voluntad un empleo en la industria o se plantean el acceso al empleo con unas condiciones laborales de carácter monetario o relacionadas con una disponibilidad de tiempo y geográfica que no se corresponde con el mundo laboral.

¹ EPA, IV Trimestre. 2001

Se trata de mujeres con un escaso conocimiento del mundo laboral, bien porque no han realizado nunca un trabajo remunerado o porque llevan mucho tiempo alejadas de él. Este alejamiento da lugar a un desconocimiento de sus características y requerimientos actuales que suele producir una idealización del empleo que al iniciar un proceso de inserción laboral acaba provocando un choque entre el interés inicial por encontrar empleo y la realidad existente. Esto es, entre lo que esperaba del empleo y lo que realmente supone ese empleo.

La consecuencia inmediata es la dificultad de realizar un itinerario de inserción laboral comprometido con un objetivo laboral preciso, que puede provocar desinterés por participar en procesos formativos y de búsqueda activa de empleo, así como rechazo de ofertas de empleo, que se traduce además en la realización de un esfuerzo por parte de los equipos de orientación de las Agencias de Desarrollo no correspondido por las usuarias.

Ante esta situación se hace evidente incorporar a las metodologías de orientación laboral procesos concretos de reflexión que propicien un ejercicio real de análisis sobre la elección de participar en el ámbito laboral y lo que supone incorporar a su vida habitual una nueva actividad como es el empleo.

Este ejercicio pasa por clarificar lo más esencial en un proceso de inserción laboral: los motivos por los cuales se quiere un empleo, la prioridad que se concede a esos motivos en relación a su propia organización de vida, el esfuerzo que supone adquirir y desarrollar una mayor empleabilidad y la necesidad de modificar muy posiblemente esa organización de vida para compaginar la vida familiar con la laboral.

En este contexto, la demanda de un módulo que trabaje la “centralidad del empleo” se hace claramente oportuna, en la medida en que se necesita dar respuesta a las usuarias de los servicios de orientación laboral que presentan estas características, además de facilitar la labor del personal técnico de dichos servicios.

El módulo se ha elaborado desde un doble enfoque, género y empleabilidad. El enfoque de género porque son las relaciones de género las que están operando en la manera en que las mujeres se sitúan inicialmente ante el empleo, que está determinada por una organización de vida distinta a la laboral y que se convierte en eje directriz de su vida: buena parte de las usuarias han centrado su proyecto de vida en el ámbito doméstico, convirtiendo las responsabilidades familiares y domésticas en su prioridad.

La empleabilidad porque afrontar con éxito el acceso y permanencia en el mundo laboral requiere desarrollar la capacidad de adaptarse a la oferta de empleo, es decir de cubrir sus demandas y requerimientos, en definitiva, de posicionarse favorablemente ante el mercado laboral. Esta capacidad requiere información, conocimiento, formación y entrenamiento, es decir se parte de un enfoque integral que aúna el interés por acceder a un empleo y el mantenimiento en el mundo laboral, lo que requiere de un esfuerzo constante de conocimiento de la realidad laboral que facilite las claves para conseguir permanecer en ella.

Ahora bien, **¿qué se entiende por centralidad del empleo?**

Este concepto se construye en torno al valor que se le da al empleo y el lugar que ocupa éste en el proyecto de vida. Se refiere, por tanto a la importancia que una persona concede al trabajo remunerado en relación con otras áreas relevantes de su vida. En función de esa importancia la persona estará más o menos motivada para buscar un empleo y, posteriormente, mantenerlo.

La centralidad del empleo afecta especialmente a las mujeres porque, debido a los procesos de socialización, han asumido unos roles y estereotipos que las sitúan dentro del ámbito doméstico, reservando el público a los hombres. Como consecuencia, las mujeres han dado prioridad a sus responsabilidades familiares y domésticas, considerando el empleo como un elemento secundario en su proyecto de vida.

La centralidad de las mujeres en el ámbito doméstico conlleva una seria dificultad a la hora de identificar lo que pueden aportar al mercado laboral, además de limitar el proceso de inserción por una escasa disponibilidad debido a sus responsabilidades familiares y domésticas, lo cual dificulta la realización de procesos formativos y de búsqueda activa de empleo que les permita mejorar sus competencias para adaptarse mejor a las demandas del mercado laboral.

Es necesario trabajar la centralidad del empleo para que las mujeres tomen conciencia de lo que va a suponer incorporar una nueva actividad a su proyecto de vida y elaboren racionalmente una nueva vivencia otorgándole la importancia que merece si quieren realmente incorporarse al mundo laboral. Se trata, en definitiva, de reflexionar y obtener al final un compromiso, interno –personal- y externo –con la orientadora u orientador- que facilite el desarrollo del proceso de inserción laboral y se obtengan los resultados esperados.

La reflexión se dirige a identificar los motivos por los cuales quieren un empleo, determinar la prioridad que conceden a esos motivos en su organización de vida, valorar el esfuerzo que supone adquirir y desarrollar una mayor empleabilidad y analizar la necesidad de modificar muy posiblemente esa organización de vida para compaginar la vida familiar con la laboral. Todo ello sobre la base de la valorización del trabajo doméstico que propicia el desarrollo de una serie de capacidades fácilmente trasladables al mundo laboral, así como una polivalencia cada vez más requerida por éste.

La identificación de los elementos que determinan la centralidad del empleo ha sido realizada a partir de una reunión previa con los equipos de orientación de las Agencias de Desarrollo Vascas, tomando como referencia básica las características de las usuarias. Tres elementos básicos se desarrollan en el módulo: Motivación hacia el empleo, disponibilidad y corresponsabilidad.

La motivación porque está directamente relacionada con el esfuerzo que hacemos para conseguir lo que nos proponemos. La disponibilidad porque incide en nuestra toma de decisiones, tanto relacionada con la forma en que queremos estar en el empleo o condiciones en las que preferimos desarrollar la actividad, como con el tiempo que tenemos o, inicialmente, queremos destinar a ese empleo. La corresponsabilidad porque incide en nuestra disponibilidad, ya que ésta depende de la forma en que tenemos organizada nuestra vida y, por tanto, del nivel de asunción de las responsabilidades y tareas que se realizan especialmente en el ámbito doméstico y familiar y su distribución con el resto de componentes de la familia.

En este sentido, la centralidad del empleo es fundamental en la búsqueda de empleo, ya que cuanto más importante sea para una persona el lugar que ocupa éste en su vida, más tiempo y esfuerzos dedicará en la consecución de ese objetivo.

EL módulo es el resultado de la experiencia de varios años trabajando las metodologías de itinerarios de inserción laboral que empezaron a desarrollarse a partir de las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, tales como NOW, YOUTSTART y, más recientemente, EQUAL. La experiencia de estos años ha permitido profundizar en las metodologías de intervención, adaptarlas a las necesidades de las personas destinatarias, reforzar los procesos con planteamientos innovadores, desarrollar herramientas específicas y elaborar materiales que han aportado un evidente valor añadido al desarrollo de procesos de inserción laboral, pero que también han demostrado la continua necesidad de adaptación, mejora e incluso reformulación. Y ello, debido a nuevas necesidades, perfiles, demandas y requerimientos laborales que van surgiendo y que van determinando el contenido y características de los servicios de orientación laboral.

Con los materiales que a continuación presentamos se pretende dar un valor añadido a los proyectos desarrollados desde las Agencias de Desarrollo Vascas y a la amplia experiencia adquirida por los y las agentes de empleo a lo largo de sus actuaciones con mujeres desempleadas.

No es un material aislado sino que se puede utilizar como complemento a otras herramientas utilizadas en los procesos de orientación laboral y búsqueda de empleo. De hecho, tan sólo pretende sentar las bases para la intervención partiendo de que la propia experiencia del equipo de orientación irá dándole forma. Se trata, por tanto, de un material dinámico, en continua construcción, de forma que se vaya adaptando a las características y necesidades de las usuarias.

Queremos agradecer las aportaciones realizadas por las distintas Agencias de Desarrollo Vascas ya que han contribuido al enriquecimiento del presente material y deseamos que este *Módulo sobre centralidad del empleo* resulte una herramienta útil para reforzar los proceso de inserción laboral de las mujeres desempleadas que acuden a los servicios de empleo.

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Los objetivos del módulo se pueden agrupar en dos grandes bloques que se corresponden con los dos tipos de personas destinatarias:

- **En relación con los equipos de orientación:**
 - Dotar de las herramientas específicas para trabajar la centralidad del empleo
 - Facilitar una mejor adaptación a las necesidades reales de las usuarias del servicio de orientación
 - Proporcionar valor añadido a las metodologías de orientación laboral

- **En relación con las mujeres desempleadas objeto del módulo:**
 - Reflexionar sobre el valor que se da al empleo y el lugar que ocupa en el proyecto de vida
 - Analizar los elementos que influyen en la empleabilidad de las mujeres en función del lugar que ocupa el empleo en su proyecto de vida
 - Modificar la actitud hacia el empleo para mejorar el interés e implicación hacia el acceso al empleo y el mantenimiento en el mundo laboral

PERSONAS DESTINATARIAS

El módulo se dirige a dos tipos de **personas destinatarias**:

- a) Orientadores y orientadoras que apoyan procesos de inserción laboral de personas desempleadas, entre las cuales se encuentran mujeres que no acaban de culminar el proceso de inserción laboral, anteponiendo en último momento objetivos de vida distintos al empleo.
- b) Mujeres desempleadas que no han reflexionado sobre el lugar que ocupa el empleo en su proyecto de vida y desconocen la importancia de éste en un proceso de inserción². **Se caracterizan** por:
 - › Su alejamiento del mundo laboral:
Esto es debido bien a que no han tenido nunca un empleo o porque lo dejaron hace mucho tiempo y ahora desean reincorporarse al mercado laboral. Normalmente se han ubicado en el espacio doméstico y, por tanto, tienen centrado su proyecto de vida en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas.
 - › Su desconocimiento de las características y requerimientos actuales del mercado laboral:
Consecuencia también de su alejamiento del mundo laboral. Conlleva una idealización del empleo y un importante desfase entre su interés inicial por encontrar un empleo y la realidad existente, que se ve acompañada por una organización de vida distinta a la laboral y que se convierte en eje directriz de vida.
 - › La desconfianza hacia sus propias aptitudes y competencias:
En buen parte se refuerza por la desvalorización general del trabajo doméstico. Esa desvalorización puede desencadenar una serie de dificultades tanto para identificar su objetivo laboral como para participar en un proceso de inserción laboral, tales como: falta de reconocimiento de sus capacidades, desarrollo de inseguridades sobre sí mismas y sobre su propio desenvolvimiento laboral, dificultad para tomar decisiones
 - › La carencia de formación o formación obsoleta:
El papel que históricamente han asumido las mujeres no les ha permitido disponer de tiempo para planificar su propia trayectoria profesional: si el desempeño profesional es considerado secundario, la inversión formativa resulta precaria. Por otro lado, la falta de conexión entre la formación y lo que demanda la realidad laboral dificulta los intentos por conseguir la inserción laboral.

² Por extensión se podría añadir hombres que por cualquier motivo estuvieran en esa misma situación, siempre y cuando no reuniera otro tipo de características que les incluyera en grupos específicos de atención que por sus especiales características requieren una intervención de carácter más integral para su inclusión social (por ej. Personas sin techo).

Como **consecuencia** de ello, pueden hallarse en cualquiera de las siguientes situaciones:

- No tienen claro por qué quieren trabajar
- No contemplan el empleo como algo importante en su vida
- No han reflexionado sobre los cambios que el empleo y un proceso de inserción pueden producir en su organización de vida
- Poseen una baja motivación hacia el empleo, pues consideran que tienen poco que aportar al mundo laboral
- Manifiestan desinterés por la búsqueda activa de empleo, la realización de formación ocupacional o la oferta de algún empleo
- Acuden con disponibilidad de tiempo reducida
- Consideran que su proyecto de vida está relacionado con su organización de vida, a la que quieren incorporar una actividad más que es el empleo

Cualquiera de estas situaciones repercute en un adecuado desarrollo del proceso de inserción laboral, entre cuyos **efectos** encontramos desde una búsqueda de empleo de forma poco activa hasta el rechazo a la formación ocupacional para mejorar sus competencias profesionales o, incluso, a una oferta de empleo, por lo que es fundamental trabajar con ellas en un proceso de reflexión sobre su elección de participar en el ámbito laboral, así como de planteamiento sobre lo que supone incorporar a su vida una nueva actividad como es el empleo.

ESTRUCTURA Y CONTENIDO

ESTRUCTURA DEL MÓDULO

El módulo sobre Centralidad del Empleo está estructurado en dos partes:

- Una, dirigida a la orientadora u orientador, elaborada a modo de “Guía” para el desarrollo del módulo.
- Otra, que conforma el material de apoyo de la aplicación del módulo y que se ha elaborado como “Cuaderno de la usuaria”

La **guía** introduce el concepto de centralidad en el empleo, presenta los objetivos y contenidos del módulo y recoge las recomendaciones básicas sobre su aplicación, lo que facilitará a la orientadora u orientador la elección de actividades y la decisión de realizar total o parcialmente el módulo, en función de las necesidades de las usuarias.

El **Cuaderno de la participante** contiene las actividades que apoyan la reflexión que se le propone a ésta para que identifique el lugar que ocupa el empleo en su proyecto de vida, en el marco de una aplicación del módulo de forma individualizada o grupal. No obstante y, partiendo de la idea de que este tipo de reflexiones va más allá de la orientación específica en un momento y lugar dado, sino que además es fundamental todo un proceso de autorreflexión que es más largo, el cuaderno se ha elaborado pensando en la usuaria, con objeto de favorecer todo este proceso, de modo que se presenta como material de autorreflexión que la usuaria podrá llevarse a casa.

El equipo de orientación, por tanto, podrá utilizarlo como soporte de apoyo a la aplicación del módulo que podrá ser de forma individualizada o grupal en función del nº de mujeres destinatarias en un momento dado, su disponibilidad, los recursos existentes o las necesidades particulares que aquéllas presenten, tal y como se comenta en el apartado de “Metodología”.

CONTENIDOS DEL MÓDULO

A partir de estos criterios, el módulo se articula en torno a los siguientes contenidos:

1. Significación del empleo

Parte de una reflexión sobre el concepto de trabajo con objeto de valorar éste independientemente del ámbito en el que se realice para a partir de aquí diferenciar los conceptos de trabajo remunerado y no remunerado y analizar el significado que las participantes dan a cada uno de ellos.

2. Papel que ocupa el empleo en nuestra vida

Supone analizar la importancia que cada participante da tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, reflexionando sobre los motivos por los cuales busca empleo y si éstos son de peso en su escala de prioridades.

3. Incidencia que tiene ese lugar en el proceso de inserción

Se adentra en la relación que existe entre la importancia que damos al empleo con las posibilidades de conseguirlo, de forma que se realiza una amplia reflexión sobre la motivación e implicación que una persona tiene en el proceso de inserción como uno de los factores esenciales para conseguir nuestro objetivo laboral o profesional, ya que de aquéllas depende el esfuerzo que estamos dispuestas a realizar.

4. Elementos que influyen en una mejor empleabilidad

Se analizan los elementos que determinan la centralidad del empleo y que influyen en la empleabilidad de una persona: motivación hacia el empleo, disponibilidad y corresponsabilidad, en los términos que se ha comentado en el punto anterior, identificando la situación que cada participante tiene en relación a ellos.

5. Cambios que se han de acometer para favorecer la empleabilidad

Se abordan las distintas estrategias y herramientas para mejorar los elementos anteriormente analizados, con el fin de reforzar el replanteamiento que en torno a la centralidad del empleo han realizado las mujeres durante el módulo.

METODOLOGÍA

El módulo Centralidad del Empleo puede desarrollarse según **dos modalidades: individualizada y grupal**. Esto permitirá adaptarse a las necesidades de cada momento, tanto de las usuarias como de recursos del centro, humanos y materiales. En ambos casos se trata de que las usuarias realicen un proceso de reflexión, de forma que valoren por sí mismas el valor que le dan al empleo y el lugar que ocupa en su proyecto de vida.

No obstante, y para reforzar los resultados del módulo, se ha elaborado un material de apoyo –Cuaderno de la participante- que permite además un proceso de autorreflexión, de forma que no sólo se convierte en **soporte del desarrollo del módulo**, sino de **refuerzo posterior**, posibilitando a la participante continuar el proceso de reflexión en su casa o iniciar de nuevo y realizar el módulo completo personalmente.

La persona que orienta deberá situarse como “acompañante” en los diferentes procesos de reflexión, individuales o grupales, que se realizarán con la aplicación del módulo. Su principal función será facilitar que la participante realice un autoanálisis de su situación, actuando como hilo conductor para conseguir llegar a conclusiones satisfactorias. Para ello, deberá aclarar aquellos conceptos que pueden llevarla a la reflexión y fomentar la expresión de valores, expectativas, necesidades y actitudes.

La orientadora o el orientador podrá decidir la secuencia de actividades que considere adecuada en función de las características de las usuarias y de los grupos concretos, pudiendo introducir las variaciones que crea oportunas en el orden de los ejercicios.

Para una adecuada aplicación del módulo, se aconseja la realización de las siguientes **fases**:

1. Identificación de las participantes.
2. Elección de la modalidad de aplicación: individual o grupal.
3. Planificación.
4. Desarrollo.

1. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTICIPANTES

Para averiguar si es necesario aplicar el módulo se recomienda que la orientadora o el orientador se realice las preguntas que se proponen más adelante, una vez hayan hecho la entrevista ocupacional que normalmente se efectúa a las personas desempleadas que acuden a los servicios de orientación. Si con la entrevista no se alcanzara a conocer buena parte de las respuestas, se aconseja introducirlas en aquélla a lo largo de la conversación que mantienen las dos partes.

En el caso de que la mayor parte de las respuestas sea negativa, se recomienda realizar el Módulo sobre Centralidad del Empleo.

Preguntas de identificación de destinatarias del módulo

- ¿Tiene claro por qué quiere un empleo?
- ¿Ocupa el empleo un lugar importante en su vida?
- ¿Son consistentes los motivos por los que busca empleo?
- ¿Está interesada por el proceso de inserción y/o itinerario óptimo para mejorar sus posibilidades de acceso al mundo laboral?
- ¿Comprende la importancia de la búsqueda activa de empleo?
- ¿Está comprometida con su objetivo laboral?
- ¿Organiza su vida para tener una alta disponibilidad para el proceso de inserción laboral?

2. ELECCIÓN DE LA MODALIDAD DE APLICACIÓN: INDIVIDUAL O GRUPAL

La realización de un módulo de estas características requiere de un desarrollo grupal para favorecer la reflexión de las participantes, reconocer su situación en otras mujeres, enriquecer su participación y reforzar su motivación hacia el empleo.

El desarrollo del módulo en grupo aporta, por tanto, una serie de ventajas no sólo para una mejor aplicación, sino sobre todo para obtener resultados más eficaces en relación a los objetivos que perseguimos.

El grupo puede ser de muy diferente tamaño, pudiendo estar entre las 4 y 12 personas. Probablemente trabajaremos con grupos reducidos –3 a 5 personas- pero siempre será más aconsejable que la modalidad individual.

No obstante, a veces no es posible constituir un grupo por falta de recursos, dificultad de horarios, escasez de usuarias potenciales o negativa de la propia usuaria a participar en un grupo.... Es en este caso cuando se aplicaría el módulo de forma individual o personalizada.

3. PLANIFICACIÓN

La duración del módulo variará según la modalidad de aplicación y las características de las participantes. No obstante, la duración media que se prevé por cada modalidad es la siguiente:

MÓDULO	APLICACIÓN INDIVIDUAL	APLICACIÓN GRUPAL
1. Significación del empleo	1 hora	2 horas
2. Papel que ocupa el empleo en nuestra vida	1 hora	2 horas
3. Incidencia que tiene ese lugar en el proceso de inserción	1 hora	2 horas
4. Elementos que influyen en una mejor empleabilidad	2 horas y media	4 horas
5. Cambios que se han de acometer para favorecer la empleabilidad	3 horas y media	4 horas
TOTAL	9 horas	14 horas

Para facilitar su desarrollo, se planificará de acuerdo con las disponibilidades de las dos partes –participantes y servicio de orientación-, informando con antelación la fecha de inicio y fin y el horario de la sesión o sesiones.

4. DESARROLLO

A continuación se presenta una serie de orientaciones para el desarrollo del módulo por los apartados que lo conforman y diferenciando entre modalidad individual y grupal.

1. Significación del empleo:

La participante debe llegar a identificar lo que significa el empleo para ella:

- Comprendiendo la diferencia entre trabajo y empleo
- Valorando las capacidades que ha desarrollado a través del trabajo
- Tomando conciencia de la posibilidad de aplicar esas capacidades al mundo laboral
- Reflexionando sobre el significado del empleo

a) Modalidad individual:

El/la orientador/a mantendrá una charla-reflexión con la usuaria. Podrá utilizar como guión el Cuaderno de la participante. Para iniciar la reflexión se puede pedir a la usuaria que elabore una lista de las actividades que realiza a lo largo de una jornada normal, a partir de la cual se reflexionará sobre la diferencia entre trabajo y empleo. Se puede terminar rellenando toda o parte de la actividad 1.1.

A continuación se reflexionará sobre las capacidades que han desarrollado, ya sea en el ámbito familiar, laboral o social. Podremos servirnos del listado de tareas que acababa de hacer la usuaria e ir analizando, en cada una de ellas, qué capacidades desarrollan para realizarlas, finalizando con la actividad 1.2. Se trata de reconocer las propias capacidades y reforzar la autoimagen personal.

Una vez identificadas y reconocida las capacidades de la usuaria, se reflexionará sobre lo que significa para ella el empleo. Para ello, puede autorrellenar la actividad 1.3 y comentar los resultados.

b) Modalidad grupal:

Para iniciar la reflexión se puede pedir al grupo que enumere la actividades que realiza a lo largo de una jornada normal que el/la orientador/a irá anotando en la pizarra o papelógrafo. El listado resultante permitirá reflexionar sobre la diferencia entre trabajo y empleo, siguiendo el esquema de la actividad 1.1.

A continuación se reflexionará sobre las capacidades que han desarrollado, ya sea en el ámbito familiar, laboral o social. Repartiremos tarjetas en blanco entre las participantes para que vayan anotando las capacidades que creen que se desarrollan en las actividades que aparecían en el listado de la pizarra. Se comentan en grupo y se finaliza con la actividad 1.2.

A continuación se trata de que reflexionen sobre lo que significa para ellas el empleo. Para ello, pueden autorrellenar la actividad 1.3 y comentar entre todas los resultados.

Se realizará una lluvia de ideas sobre por qué creen que es importante tener un empleo (actividad 1.4) y se finalizará contestando, de forma individual y escrita, la cuestión 1.5

Pautas para la reflexión:

En muchos casos, la usuaria del servicio de orientación laboral no es consciente de que está realizando un trabajo si no recibe una remuneración económica a cambio, es importante que reconozcan este hecho, identifiquen las tareas y responsabilidades domésticas como trabajo y lo valoricen en el marco de la contribución que supone para la sociedad.

Se trata de que valoren tanto el trabajo remunerado como el no remunerado y que reconozcan la contribución de ambos en la sociedad. La valoración del trabajo no remunerado se reforzará con la reflexión que se realice sobre las capacidades adquiridas en el desarrollo de las tareas diarias y la relación que éstas tienen en un contexto de empleo. De este modo, darán más importancia a las capacidades que se derivan de la realización del trabajo doméstico, dándose cuenta que tienen mucho que ofrecer al mercado laboral.

2. Papel que ocupa el empleo en nuestra vida:

La participante debe identificar el lugar que ocupa el empleo en su vida:

- Evaluando la importancia que tienen para ella cada uno de los aspectos de su vida
- Valorando la importancia que da al trabajo remunerado y al no remunerado
- Analizando los distintos motivos por los que busca empleo y la importancia que da a cada uno de ellos

a) Modalidad individual:

Se inicia una charla con la participante sobre los distintos aspectos que constituyen la vida de una persona. Tras centrar el tema, se pide a la usuaria que rellene la actividad 2.1.

Una vez que ésta ha asignado un grado determinado de importancia al empleo se le pedirá que explique por qué le asigna ese puesto en relación con los otros aspectos de su vida (actividad 2.2.). Se trata de analizar la relación existente entre el valor que dan al trabajo remunerado y al no remunerado.

Para apoyar este análisis, si se considera preciso, se puede realizar un repaso de cuáles son las diferencias entre trabajo remunerado y no remunerado, así como de las actividades que la usuaria realizaba dentro de lo que se considera trabajo no remunerado.

El análisis terminará con la realización de la actividad 2.3., a partir de la cual se compararán las dos escalas e identificarán las diferencias, en su caso, explicando a qué se deben.

Una vez que se ha evaluado la importancia que la usuaria da al empleo, se pasará a identificar los motivos por los que está buscando empleo (actividad 2.5.) y a ordenarlos por importancia en la actividad 2.6.

Tras rellenar ambas actividades, se reflexionará conjuntamente sobre los motivos y el grado de importancia que había asignado al empleo en la escala de la actividad 2.3.: ¿le ha dado al empleo la importancia adecuada, más de la que tiene o menos? Si tras esta reflexión considera que ha cambiado su percepción sobre la importancia que da al empleo, debe completar la escala que aparece en la actividad 2.7.

b) Modalidad grupal:

Se realiza una lluvia de ideas sobre los distintos aspectos que constituyen nuestra vida. A continuación, de forma individual, las participantes realizarán la actividad 2.1.

Cada una de las integrantes del grupo comentará en voz alta en qué puesto ha situado el empleo y cuáles han sido los motivos para ello.

Es conveniente que el/la orientador/a haga un pequeño recordatorio sobre las diferencias existentes entre el trabajo remunerado y el no remunerado, así como las actividades que realizaban dentro del trabajo no remunerado. Tras este apunte, cada una de las participantes completará de forma individual las

escalas de la actividad 2.3. Posteriormente se iniciará un debate en torno a si existen o no diferencias entre esas escalas y por qué.

Una vez que se ha evaluado la importancia que las participantes dan al empleo, cada una de ellas realizará las actividades 2.5. a 2.7 de forma individual, poniendo a continuación en común sus opiniones con el resto del grupo. Se hará hincapié sobre cualquier cambio de opinión con respecto a lo señalado en la actividad 2.3., así como sobre los motivos de ese cambio.

Pautas para la reflexión:

Cuando se pregunta a la usuaria por qué está buscando trabajo, en muchas ocasiones las respuestas pueden corresponder a estereotipos. Hay que insistir en la pregunta hasta que los motivos que den sean realmente los suyos, no los que han oído repetir en numerosas ocasiones

Hay que prestar atención al lugar que ocupa el empleo en su escala de importancia. Si le da mucha importancia, hay que hacerla reflexionar sobre los distintos aspectos de su vida, de forma que se dé cuenta de que el empleo no debe anular otras áreas también importantes como el ocio. Por otro lado, si le da poca importancia al empleo puede ser un indicador de que esa persona va a abandonar el empleo o su búsqueda en cuanto surja algo en alguno de los otros aspectos de su vida que requiera una mayor atención por su parte.

Se trata de que al hilo de la reflexión sitúen el trabajo doméstico y el empleo en el marco de sus intereses, necesidades y objetivos de vida, con el fin de determinar en su propia escala de valores la posición que ocupa un objetivo laboral.

Esta información nos permitirá identificar el tipo de intervención (desarrollo del módulo) que se ha de realizar para promover un cambio de actitud.

3. Incidencia que tiene ese lugar en el proceso de inserción:

La participante deberá tener claro cómo influye su motivación hacia el empleo en sus posibilidades de inserción laboral:

- Reflexionando sobre dicha motivación
- Determinando la importancia que da al empleo en su vida
- Valorando el esfuerzo que ha de acometer durante el proceso de inserción laboral

a) Modalidad individual:

La usuaria leerá los casos presentados en el Cuaderno de la Participante. Tras la lectura, el/la orientador/a iniciará una charla/reflexión con ella siguiendo el guión propuesto por las actividades 3.1., 3.2. y 3.3. Para facilitar la reflexión, se le puede pedir que se ponga en el lugar de cada una de esas mujeres.

A continuación, explicará la incidencia que la motivación tiene en todas las personas para conseguir un propósito, como puede ser un empleo. Para que la usuaria comprenda la importancia de la motivación a la hora de alcanzar una meta, se le puede preguntar por diversos objetivos que haya conseguido en su vida (como finalizar un curso, obtener el carné de conducir, etc.) y que reflexione sobre cómo ha influido en su consecución las “ganas” que puso en ello, por qué cree que lo consiguió y el esfuerzo que le costó hacerlo.

Una vez reconocido el grado de motivación y empeño para conseguir su propósito, se trata de centrar la reflexión en el ámbito del empleo y del esfuerzo que supone tanto la búsqueda como el mantenimiento de dicho empleo. Para ello podremos utilizar las actividades 3.4. y 3.5.

b) Modalidad grupal:

Se pedirá a las participantes que lean los casos que se proponen en el cuaderno. A continuación, el/la orientador/a propondrá un debate en torno a los motivos que mueven a las mujeres de esos casos a buscar empleo y las posibilidades que tienen para encontrarlo.

Para que las participantes comprendan la importancia de la motivación a la hora de alcanzar una meta, se puede pedir a cada una de ellas que cuente una experiencia personal en la que tuvo que esforzarse por conseguir algo que se había propuesto, así como que valore en qué grado influyeron las “ganas” que tenían de lograrlo.

A través de la realización individual de las actividades 3.4. y 3.5 se centra ya la reflexión en el ámbito del empleo y el esfuerzo que supone tanto la búsqueda como el mantenimiento de dicho empleo.

Pautas para la reflexión:

Es necesario transmitir que la motivación es un elemento fundamental para realizar aquello que nos proponemos. Esto significa que un proceso de inserción requiere tener muy claro los motivos que nos mueven a tener un empleo y el lugar en importancia que éste ocupa en nuestro proyecto de vida.

El esfuerzo a realizar está más justificado y su realización es más constante cuando se tiene claro que se quiere un empleo y esta decisión es prioritaria o está en el mismo orden que otros elementos de nuestra vida.

4. Elementos que influyen en una mejor empleabilidad:

La participante identificará su situación en relación a los elementos de carácter actitudinal que influyen en la empleabilidad:

- Conociendo el significado de la empleabilidad y los elementos que influyen en ella
- Identificando actitudes positivas y negativas hacia el empleo
- Evaluando el grado en que se poseen determinadas actitudes positivas
- Reflexionando sobre el concepto de disponibilidad y su relación con la inserción laboral
- Analizando cómo organizan su tiempo, así como el del resto de los miembros de la familia y comparando actividades y dedicación horaria

a) Modalidad individual:

Se comienza esta unidad con una breve explicación del concepto de empleabilidad y los elementos que influyen en ella. A partir de aquí se irán definiendo sucesivamente los distintos elementos, reflexionando sobre los mismos. Esto nos permitirá identificar la necesidad de trabajar sobre ellos, bien favoreciendo el cambio o promoviendo su desarrollo.

Se recomienda empezar con las actitudes. Para ello, definiremos lo que entendemos por actitud, poniendo varios ejemplos de tipos de actitudes, en cualquier ámbito de la vida, con el fin de que la usuaria comprenda bien ese concepto.

Después, el/la orientador/a puede ir enumerando las afirmaciones que aparecen en la actividad 4.1. mientras la usuaria indica si es una actitud positiva o negativa ante la búsqueda de empleo. Al hilo de la actividad se reflexionará sobre la influencia que ejercen las actitudes en la búsqueda del empleo.

A continuación, la usuaria realizará la actividad 4.2. reflexionando sobre sus actitudes positivas hacia el empleo y en qué grado las posee. Si tras la realización de esa actividad se comprueba que la usuaria no tiene una actitud positiva hacia el empleo, se trabajará esta cuestión en el apartado 5.a (“Cambiar la actitud hacia el empleo”).

Después se introducirá el tema de la disponibilidad como hecho que incide en el proceso de inserción, así como en las oportunidades de encontrar un empleo. Si tras la realización de esa actividad se comprueba que la participante tiene una disponibilidad que la dificulta la entrada al mundo laboral, se trabajará esta cuestión en el apartado 5.b (“Cambios para mejorar la disponibilidad”).

Se comienzan analizando con la usuaria las condiciones laborales en las que preferiría trabajar y aquéllas que no aceptaría nunca, razonando los motivos (se rellenarán las actividades 4.3 a 4.6.). Se terminará reflexionando sobre el grado de ajuste de sus condiciones “hipotéticas” con las condiciones reales del mundo laboral.

A continuación, se inicia la reflexión sobre el tiempo que la usuaria puede dedicar a la búsqueda de empleo y su posterior mantenimiento. Para ello, se le pide que rellene la actividad 4.8. Una vez identificadas las tareas, el/la orientador/a explicará cómo se rellena la actividad 4.9., proporcionando los materiales que necesite (lápices de colores). Mientras la usuaria realiza la actividad irá comprobando que ésta la ha entendido y la está realizando correctamente.

En las actividades 4.10 y 4.11 se repite el procedimiento anterior, teniendo ahora en cuenta las tareas que realizan los otros miembros de la familia.

Una vez que ha coloreado las ruedas de las actividades 4.9. y 4.11, se pide a la participante que las compare e identifique las diferencias existentes entre una y otra. A continuación se reflexionará sobre el tiempo que dedica la participante a su actividad principal, comparándolo con el que dedican a esa misma actividad su pareja y/o hijos/as mayores y viendo si existe un equilibrio y, en caso contrario, que lo razone, dando lugar a un análisis sobre las ventajas de disponer de tiempo para realizar otro tipo de actividades no ligadas al trabajo doméstico. Se trata de ver la incidencia que la disponibilidad de tiempo tiene en el inicio y desarrollo de otras actividades, especialmente en el marco del desarrollo personal y profesional.

b) Modalidad grupal:

Al igual que en la modalidad individual, se comienza esta unidad con una breve explicación del concepto de empleabilidad y los elementos que influyen en ella. A partir de aquí se irán definiendo sucesivamente los distintos elementos, reflexionando sobre los mismos. Esto nos permitirá identificar la necesidad de trabajar sobre ellos, bien favoreciendo el cambio o promoviendo su desarrollo.

Se recomienda empezar con las actitudes. Para ello, definiremos lo que entendemos por actitud, poniendo varios ejemplos de tipos de actitudes, en cualquier ámbito de la vida, con el fin de que la usuaria comprenda bien ese concepto.

A través de una lluvia de ideas se irán identificando actitudes positivas y negativas hacia el empleo, reflexionando sobre su incidencia a la hora de buscar y encontrar empleo. Tras ello, se invitará a cada participante que rellene la actividad 4.2. y explique al resto cuál es el resultado. Esto nos permitirá identificar si necesitan trabajar un cambio de actitudes. No obstante, se terminará explicando la incidencia de las actitudes positivas hacia el empleo para abordar un proceso de inserción laboral.

A continuación se reflexionará sobre las condiciones laborales. Cada participante del grupo realizará de forma individual las actividades 4.3 a 4.6, donde analizará las condiciones en las que preferiría trabajar y aquellas que no aceptaría nunca, razonando por qué. Después se pondrán en común las respuestas. Se terminará reflexionando sobre el grado de ajuste de sus condiciones “hipotéticas” con las condiciones reales del mundo laboral.

Por último, se introducirá el tema del tiempo disponible como hecho que incide en el proceso de inserción, así como en las oportunidades de encontrar un empleo. Después, mediante una lluvia de ideas se irán identificando las actividades que realizan habitualmente –siguiendo la estructura de la actividad

4.8. y se comentarán los tiempos medios de realización en plenario para pasar a rellenar individualmente la actividad 4.9.

La operación de identificación de actividades y sus tiempos de realización se repetirá respecto a los miembros de sus familias (actividades 4.10 y 4.11). Se compararán las dos ruedas coloreadas y se abrirá un debate siguiendo el guión propuesto por las actividades 4.12 a 4.14.

El debate deberá centrarse en torno a las ventajas de disponer de tiempo para realizar otro tipo de actividades no ligadas al trabajo doméstico. Se trata de ver la incidencia que la disponibilidad de tiempo tiene en el inicio y desarrollo de otras actividades, especialmente en el marco del desarrollo personal y profesional.

Pautas para la reflexión:

Durante todo el proceso de reflexión ha de quedar claro en las participantes lo que es la empleabilidad y cómo incide no sólo en las posibilidades de acceso al mundo laboral, sino también sobre su mantenimiento en él.

Así mismo, se debe resaltar que una persona es más empleable cuando sus actitudes relacionadas con el empleo y sus características son positivas. Esto significa que una actitud ante el empleo abierta y una disponibilidad ajustada a los requerimientos del mundo laboral facilitan la búsqueda de empleo.

No obstante, éstos no son los únicos elementos que mejoran la empleabilidad. Estos han de complementarse con otros de carácter competencial, lo que supone prepararse y/o profesionalizarse para adaptarse en mayor medida a los requerimientos de las ocupaciones y/o puestos de trabajo.

En cualquier caso, es fundamental trabajar las actitudes, cambiarlas o desarrollarlas, ya que son el primer paso que predispone hacia una búsqueda de empleo con éxito. En este apartado se trata de identificar aquéllas que han de trabajarse para situar a la participante en mejores condiciones para abordar el proceso de inserción.

5. Cambios que se han de acometer para favorecer la empleabilidad:

Las participantes reflexionarán sobre la forma de modificar las motivaciones y el papel que dan al empleo para lograr una mejor empleabilidad:

- Sopesando las ventajas e inconvenientes que conlleva un empleo
- Analizando la posibilidad de modificar las condiciones laborales preferidas para lograr un mayor ajuste con las demandadas por el mercado de trabajo
- Reflexionando sobre la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares y domésticas con otros miembros de la familia para disponer de más tiempo
- Adquiriendo pautas para lograr una negociación exitosa

a) Modalidad individual:

A través de una charla se repasarán las conclusiones a las que se ha llegado en los distintos puntos del apartado anterior y se comentará la necesidad de desarrollar los elementos de la empleabilidad, identificados anteriormente, para mejorar sus posibilidades de inserción.

En caso de que fuera necesario que la participante modificara su actitud hacia el empleo, pasaríamos a analizar cuáles son, desde su punto de vista, las ventajas e inconvenientes que para ella tiene el empleo. Es conveniente que las vaya escribiendo para que vea claramente si hay más ventajas o inconvenientes. A continuación se reflexionará en torno a si son más importantes las ventajas o los inconvenientes (actividad 5.a.1), esto es, el peso que tiene ambos y hacia donde se inclina la balanza. Se trataría de analizar el grado de prioridad que puede ocupar el empleo en relación con otros aspectos de su vida (5.a.2.), para saber el esfuerzo que estaría dispuesta a realizar.

Si se considera que la participante debería acometer algún cambio para mejorar su disponibilidad, podemos incidir tanto sobre las condiciones laborales como sobre su disponibilidad horaria. Respecto a las condiciones laborales, se comenzará reflexionando junto con la usuaria sobre las condiciones laborales más demandadas en el mercado laboral. A continuación, la usuaria comparará esas condiciones con aquellas que ella había indicado como sus preferidas en las actividades 4.3 y 4.4, viendo si coinciden o, en caso contrario, qué preferencias estaría dispuesta a cambiar para adaptarse mejor a lo demandado por el mercado laboral (actividades de la 5.b.1 a 5.b.3). Se trata de conseguir un mayor ajuste a la demanda del mundo laboral, a través de un ejercicio de reflexión dirigido hacia dónde está dispuesta a ceder en torno a las condiciones hipotéticas en las que les gustaría trabajar para ajustarse a los requerimientos del mercado de trabajo.

Si la participante tiene un problema de disponibilidad horaria, es necesario que tome conciencia de la necesidad de reorganizar las tareas que realiza para disponer de más tiempo. En base a lo contestado en la actividad 4.8, se le pedirá que identifique aquellas tareas que puede realizar ella únicamente, determinando quién podría realizar el resto (actividades 5.b.4 y 5.b.5). En función de esta nueva distribución, la usuaria debe colorear la rueda de la actividad 5.b.6, reflexionando sobre las ventajas que tendría ese reparto de tareas (5.b.7)

Tras una breve explicación sobre el concepto de corresponsabilidad y su influencia en la disponibilidad horaria, la usuaria deberá plantearse qué puede hacer para lograr un reparto equitativo de tareas en su unidad familiar (5.b.8).

A continuación se inicia una reflexión sobre las posibilidades que tienen de promover la corresponsabilidad en su entorno familiar, incidiendo en la necesidad de conseguir una buena comunicación y de realizar una negociación adecuada. Se analizará cada una de ellas por separado con el fin de disponer de orientaciones o pautas para su mejor realización.

En relación a la comunicación, se pedirá a la participante que reflexione sobre su estilo de comunicación. Para ello leerá los casos que se presentan en la actividad 5.b.9. y se reflexionará en torno a cuál de ellos se siente más identificada y en cuál es más probable que se llegue a un acuerdo que beneficie a toda la familia.

En relación a la negociación, tras una breve explicación sobre cuáles son las claves para que una negociación tenga éxito, la participante deberá reflexionar sobre si necesita negociar con su familia la corresponsabilidad y cómo lo haría (actividades 5.b.12 y 5.b.13)

Se finalizará el módulo pidiendo a la participante que, después de todo lo visto a lo largo de él, reflexione sobre su motivación hacia el empleo, analizando si sus motivos se han modificado o ha añadido alguno más, así como la prioridad que tienen en su vida. Por último, deberá indicar en una escala el lugar que ocupa el trabajo en su vida, comparándola con la escala de las actividades 2.3 y 2.7 y reflexionando sobre si se han producido cambios y por qué.

Es recomendable finalizar la sesión haciéndolas un resumen de lo visto a lo largo del módulo, insistiendo en la importancia de la motivación, la actitud positiva y una buena gestión del tiempo de cara a la búsqueda y mantenimiento de un empleo.

b) Modalidad grupal:

Se propondrá a las usuarias que, tras reflexionar sobre los aspectos tratados hasta el momento, hagan propuestas sobre cómo mejorar su empleabilidad.

En relación a cambios de actitud hacia el empleo se realizará, a partir, de una lluvia de ideas, un análisis de las ventajas e inconvenientes derivados del empleo, reflexionando sobre cuáles pesan más. Se rellenará la actividad 5.a.2. de forma individual.

Respecto a los cambios para mejorar la disponibilidad, se explicarán las condiciones laborales más demandadas en el mercado laboral y, en grupo, las participantes revisarán los resultados de las actividades 4.3. y 4.4. para ver posibles modificaciones que permitan adaptarse a las características del mundo laboral. Después de esa reflexión conjunta, cada una de las participantes realizará las actividades 5.b.1 a 5.b.3 de forma individual.

Si se ha detectado en el grupo una falta de disponibilidad horaria para la búsqueda y mantenimiento del empleo, es necesario que tomen conciencia de la necesidad de reorganizar las tareas que realizan. Las participantes

realizarán de forma individual las actividades 5.b.4 a 5.b.6. Se concluirá en plenario comentando las ventajas que ofrece esa nueva distribución del tiempo.

Tras una breve explicación sobre el concepto de corresponsabilidad y su influencia en la disponibilidad horaria, se inicia una reflexión sobre las posibilidades que tienen de promover la corresponsabilidad en su entorno familiar, incidiendo en la necesidad de conseguir una buena comunicación y de realizar una negociación adecuada. Se analizará cada una de ellas por separado con el fin de disponer de orientaciones o pautas para su mejor realización.

En relación a la comunicación, se analizarán los estilos de comunicación de las participantes a través de la realización de un role playing en torno a los tres casos que aparecen en la actividad 5.b.9. Cada integrante del grupo indicará con qué caso se siente más identificada y porqué y, posteriormente, se iniciará un debate sobre la actividad 5.b.11

En relación a la negociación, se realizará una breve explicación sobre cuáles son las claves para que una negociación tenga éxito, cada participante irá aportando al grupo su experiencia personal respecto a la corresponsabilidad familiar, si necesita negociarla y cómo lo haría. (actividades 5.b.12 y 5.b.13). Esta actividad se puede realizar también a través de un role playing.

Se finalizará el módulo rellenando individualmente la última página del Cuaderno de la Participante, haciendo luego una puesta en común de las reflexiones a las que las han conducido estas últimas actividades.

Es recomendable finalizar la sesión haciéndolas un resumen de lo visto a lo largo del módulo, insistiendo en la importancia de la motivación, la actitud positiva y la corresponsabilidad de cara a la búsqueda y mantenimiento de un empleo.

Pautas para la reflexión:

Las ideas fundamentales para facilitar la reflexión han de girar en torno a la necesidad de desarrollar la empleabilidad para situarse en mejores condiciones de acceso al empleo. Como se está trabajando, fundamentalmente en el terreno actitudinal, aquélla ha de estar ligada a cambios relacionados con lo visto en el apartado anterior: desarrollo de actitudes positivas hacia el empleo, replanteamiento de las condiciones laborales ideales y reorganización del tiempo para tener una mayor disponibilidad.

Estos cambios requieren en muchos casos desarrollar procesos de negociación con la familia para que culminen con éxito. La negociación requiere una buena comunicación y disponer de herramientas básicas que nos facilite el proceso. En este apartado se trata de realizar un entrenamiento básico respecto a estos temas para facilitar la toma de decisiones respecto al lugar que ocupa realmente el empleo en sus vidas.

BIBLIOGRAFÍA

Proyecto GIRA. Instituto de la Mujer, Corporaciones Locales y Fondo social Europeo. 1993

Proyecto META. Dirección General de Consumo, Comercio y Artesanía, Ayto. Totana y LIKADI. 1995.

Manual de Orientación Laboral. Instituto de la Mujer. Fondo social Europeo. 1996.

Aprende a encontrar trabajo. F. Cidón, V. Bernárdez. Ed. Sicos. 1996

Guía de las empresas que ofrecen empleo. Fundación Universidad-Empresa. 2002-2003

Técnicas de búsqueda de empleo (Guía de estrategias). M.L. Sánchez, G. Agueda y P. Alonso. Ediciones pedagógicas. 1995

Conciliar la vida. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. 2002

Jornadas “*Conciliación laboral y familiar*”. Diputación Foral de Vizcaya. 2002

Por un reparto igualitario del tiempo. Instituto andaluz de la Mujer. 2002

Manual de contrato para la convivencia: compartiendo responsabilidades, compartiendo beneficios. Diputación Foral de Alava. 2001

El trabajo desde una perspectiva de género. Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. 1994

Materiales de trabajo internos³ de las Agencias de Desarrollo Vascas:

- *Análisis del mercado de trabajo*. ADV Darsoaldea
- *Herramientas para trabajar las actitudes y la disponibilidad*. ADV Debegesa
- *Herramientas sobre dónde y cómo buscar trabajo*. ADV Durangaldea.
- *Análisis del perfil profesional*. ADV Urola Garaiko Garapenerako.
- *Documento con los objetivos de los siguientes módulos: motivación, habilidades sociales y comunicación, técnicas de búsqueda de empleo y grupos de búsqueda de empleo*. Ayto. Vitoria.
- *Entrevista de diagnóstico y Manual de la participante del Servicio de Orientación*. ADV Lan Ekintza Bilbao.

³ No tenemos datos sobre si están editados.