



itun

**GUÍA BÁSICA PARA LA INTRODUCCIÓN
DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL
PROYECTO ITUN, PROGRAMA EQUAL**

**Ados Consulting Ikertaldea
Grupo de Trabajo Igualdad de Oportunidades**

INDICE

	Pag.
INTRODUCCIÓN	2
1. CONCEPTOS BÁSICOS	
1.1 El sistema sexo - género	3
1.2 La socialización de género. Los agentes socializadores	6
1.3 La discriminación	7
1.4 El impacto del sistema de género en el empleo de las mujeres	7
1.5 Las políticas de igualdad de oportunidades	10
2. BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO	
2.1 En el diseño y la planificación	12
2.2 En los diagnósticos de partida	14
2.3 En la elaboración y difusión de convocatorias	15
2.4 En la selección de personas	15
2.5 En la orientación, formación e inserción	16
2.6 En los programas de autoempleo y creación de empresas	17
2.7 En la evaluación	17
3. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE CREACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN	
3.1 Elaboración de las convocatorias para la captación de proyectos	18
3.2 En la valoración de los proyectos	19
3.3 En la elaboración de los convenios de colaboración	19
3.4 En el seguimiento de los proyectos	20
3.5 En el diseño de protocolos de trabajo	20
3.6 En el Plan de Gestión de las empresas de inserción	20
3.7 En el diseño del proceso de inserción	24
3.8 En la formación del personal de las empresas de inserción	24
4. CASOS PRÁCTICOS	
Caso Práctico 1: Generación de autoempleo en una mancomunidad rural	25
Caso Práctico 2: Impacto diferencial de una intervención “neutra” en función del sexo	27
Caso Práctico 3: Ejercicios para una utilización no sexista del lenguaje	31
5. MATERIAL UTILIZADO EN LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO	33

INTRODUCCIÓN

¿POR QUÉ HAY QUE INCLUIR CRITERIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS DE LA INICIATIVA EQUAL?

El reconocimiento de la desigualdad objetiva entre mujeres y hombres por parte de las instituciones de distintos ámbitos territoriales ha generado un marco normativo e institucional para paliar dicha situación, que se ha desarrollado a lo largo de la última mitad del siglo XX. La Comisión Europea viene desarrollando desde 1957 su compromiso para mejorar y equilibrar la situación de las mujeres, a través de un conjunto de Directivas, Resoluciones, Recomendaciones, Decisiones y Programas. Las últimas directrices son las siguientes:

- 📁 El Tratado de Ámsterdam del 2 de octubre de 1997 consagra explícitamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad. En sus art. 2 y 3 recoge el compromiso de la U.E con la integración del factor de igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea específica de la Unión así como un objetivo horizontal que afecta a todas las labores comunitarias.*
- 📁 Directrices para los programas del período 2000 – 2006 de los Fondos Estructurales, se ha establecido la igualdad de oportunidades como uno de los principios básicos de la construcción europea y uno de los cuatro pilares fundamentales de la Estrategia Europea para el Empleo establecidos por la Agenda 2000, que debe de estar presente en cualquier tipo de intervención.*
- 📁 EQUAL es una nueva iniciativa comunitaria basada en la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral. Tal y como señala la “Guía de gestión de los proyectos EQUAL”, desde el Tratado de Ámsterdam, todas las formas de intervención del FSE han de enmarcarse en la Estrategia Europea para el Empleo.*

*En este sentido, entre los principios básicos que deben contemplar todos los proyectos que se presenten a esta iniciativa se menciona **la igualdad de oportunidades** como principio horizontal que debe ser contemplado en todos los proyectos EQUAL y en todas sus fases, lo que supone incorporar objetivos y actuaciones concretas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cada proyecto.*

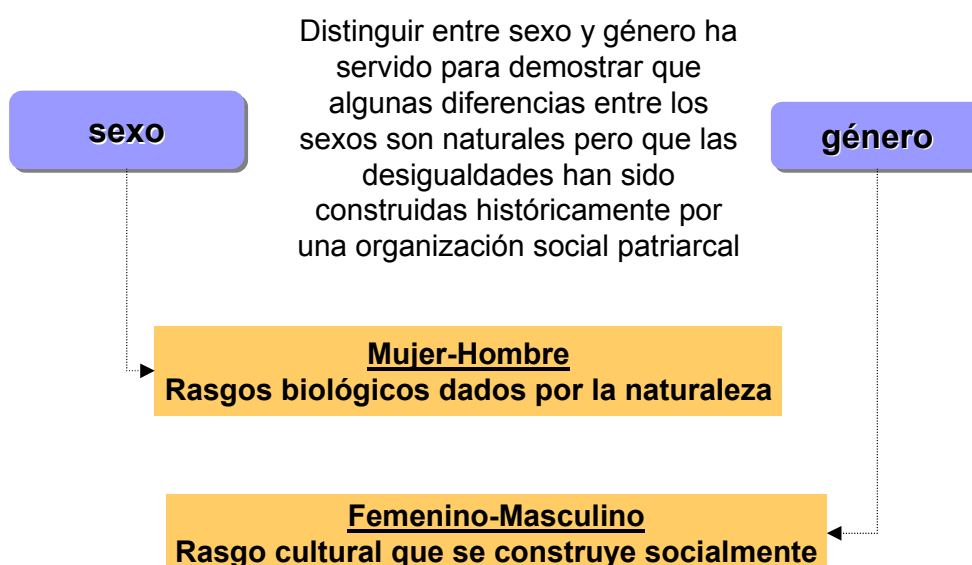
1. CONCEPTOS BÁSICOS

A continuación, se explican algunos conceptos básicos en igualdad de oportunidades, que servirán para entender los procesos de discriminación en función del sexo. Se trata de los siguientes.

- 1.1 El sistema sexo – género
- 1.2 Socialización de género. Los agentes socializadores
- 1.3 La discriminación
- 1.4 El impacto del sistema de género en el empleo de las mujeres
- 1.5 Las políticas de igualdad de oportunidades

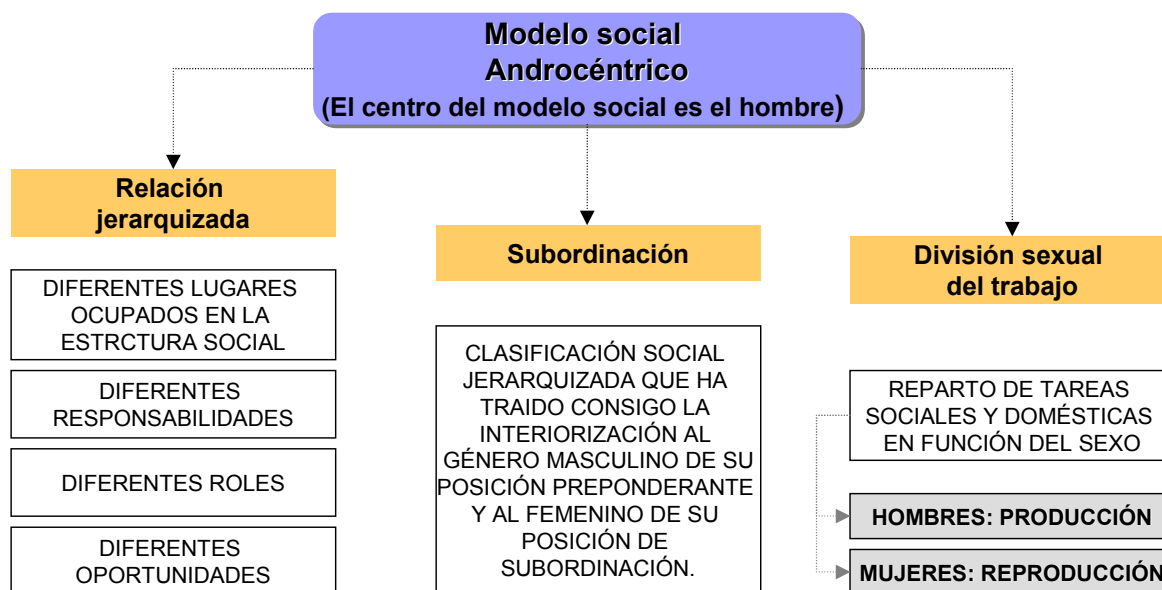
1.1. SISTEMA SEXO - GÉNERO

Definiendo sexo, definiendo género

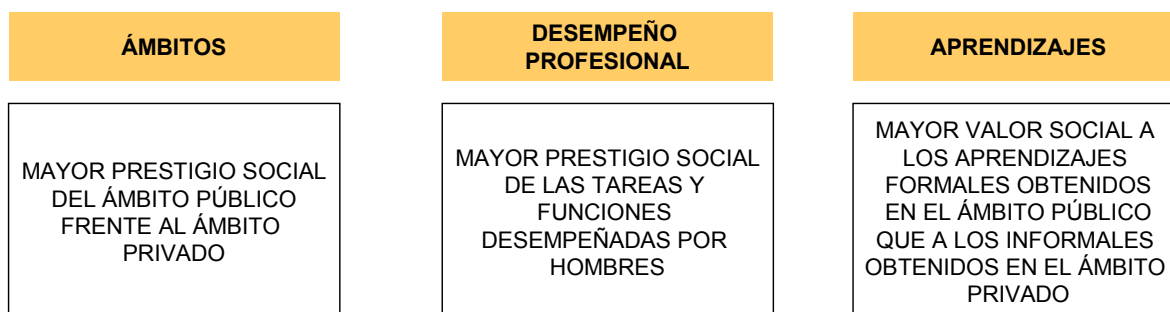


Relaciones que rigen el sistema sexo-género

Sistema sexo-género: proceso por el cual se asignan roles, valores, actitudes, comportamientos y capacidades diferentes a mujeres y hombres, según el modelo social existente.

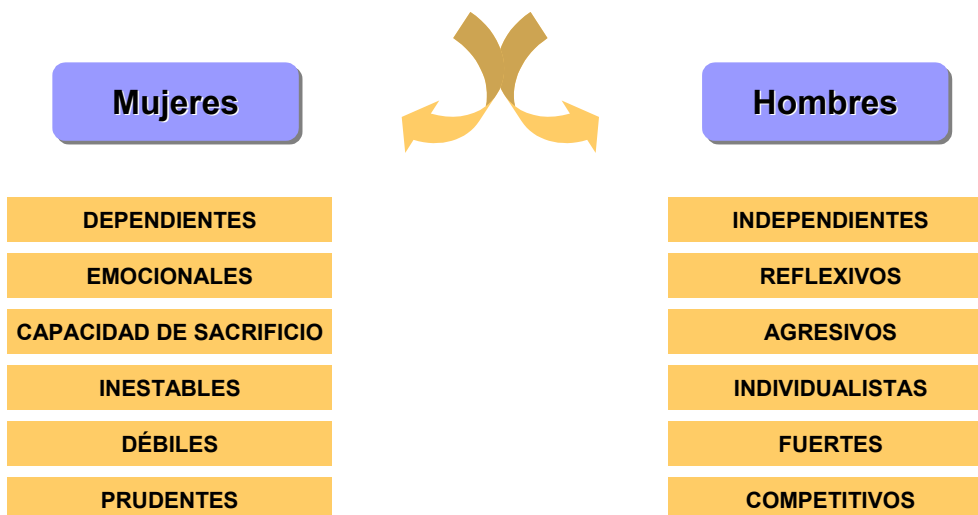


Desigual valoración de...



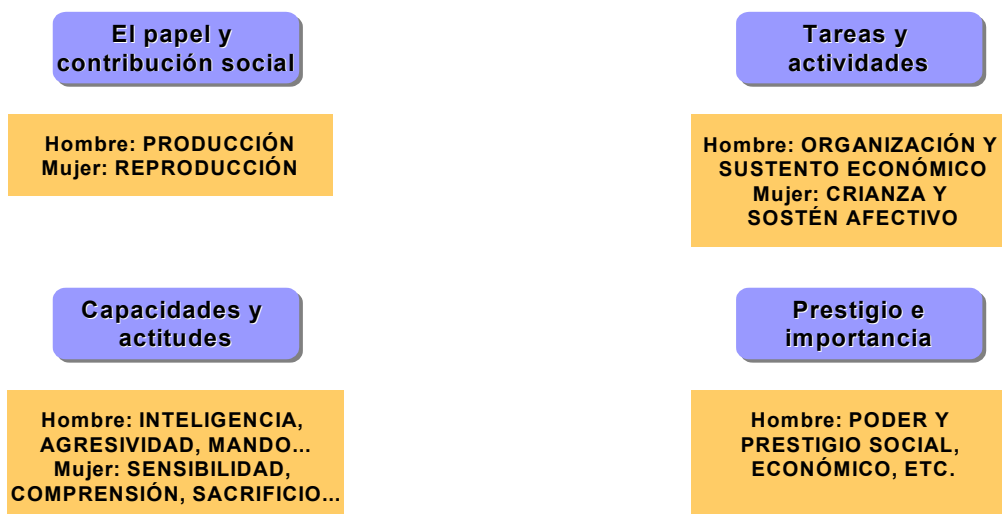
Estereotipos de género

Estereotipos de género: conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre cómo son y deben de comportarse mujeres y hombres, que se imponen como clichés a las personas a partir de su pertenencia a un sexo u otro.



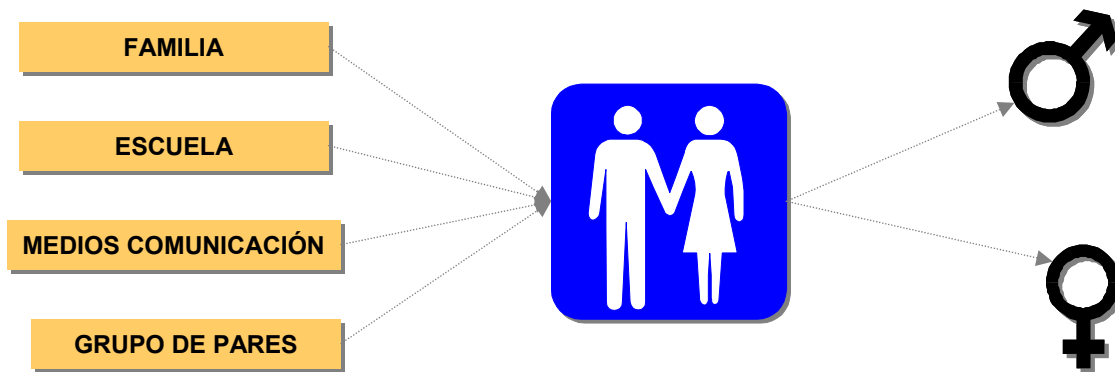
Roles de género

Roles de género: Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a hombres y mujeres. Estos contenidos orientan y regulan todos los ámbitos.



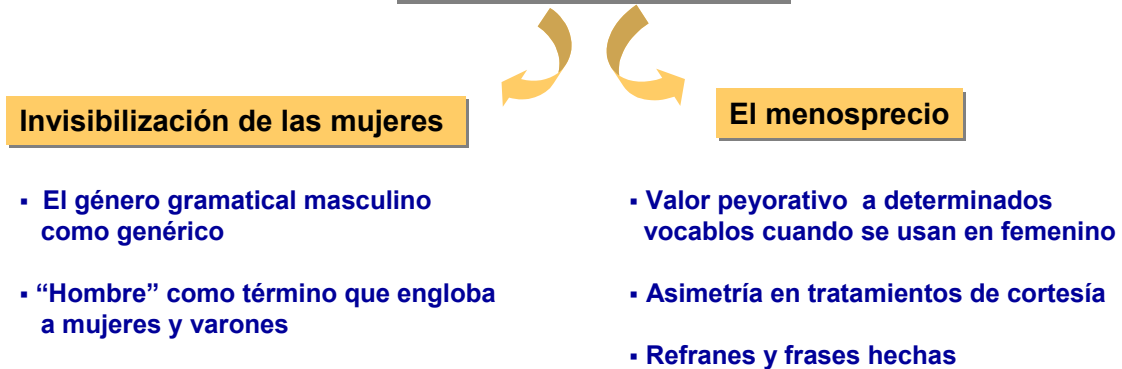
1.2. SOCIALIZACION DE GÉNERO. LOS AGENTES SOCIALIZADORES

Socialización de género: a través de los principales agentes de socialización, familia, escuela, medios de comunicación...se atribuyen diferentes roles, valores o actitudes a hombres y mujeres . El resultado de este proceso lleva a la jerarquización entre mujeres y hombres en la organización social que se deriva del aprendizaje y no de la biología.



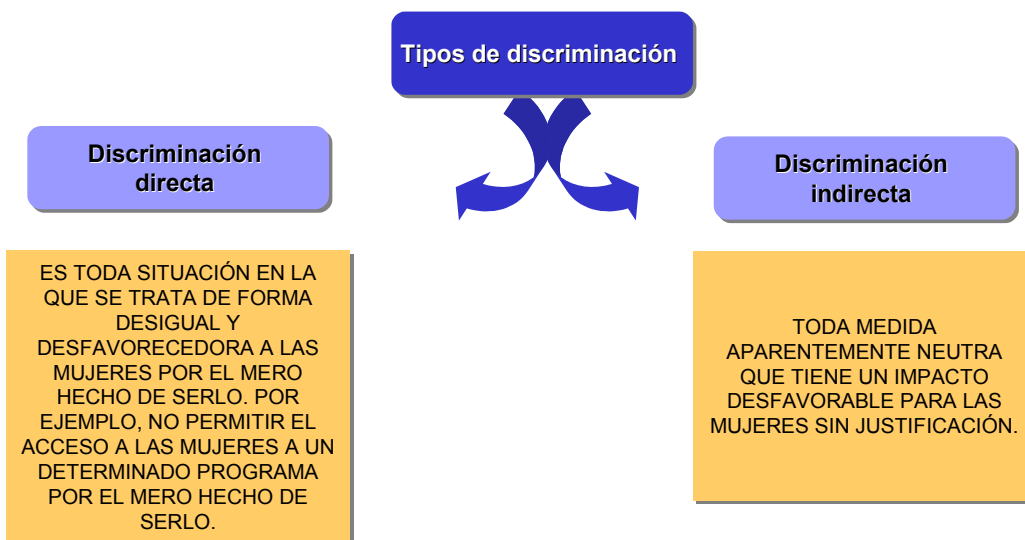
El papel del lenguaje

EL SEXISMO SE TRANSMITE:



1.3. LA DISCRIMINACIÓN

Hablamos de discriminación en aquellos casos en los que una persona es tratada de forma diferente por su pertenencia a un grupo concreto, y no sobre la base de su aptitud o capacidad individual.



1.4. EL IMPACTO DEL SISTEMA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

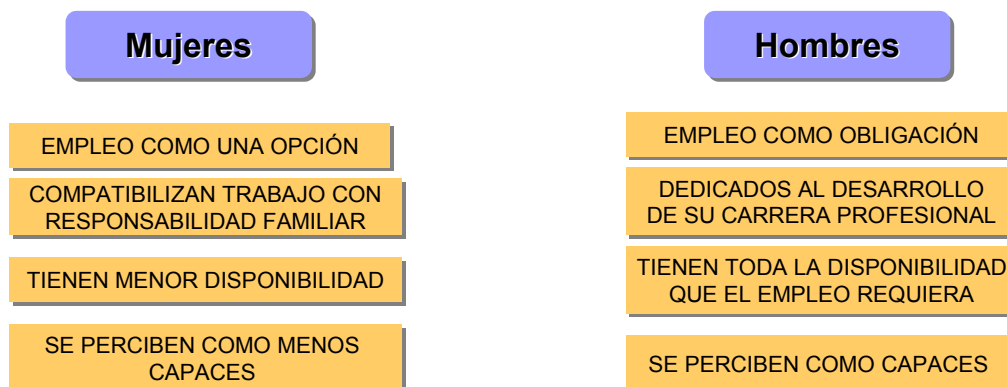
La segregación profesional a través del aprendizaje

El modelo de socialización de género, que produce estereotipos y roles de género se basa en un aprendizaje de modelos de mujer y de hombre.

Para las mujeres:	Para los hombres:
LA PRIORIDAD ES LA ATENCION Y EL CUIDADO DE LAS DEMÁS PERSONAS	EL EJE DE SU SOCIALIZACION ES EL EMPLEO Y EL ÉXITO SOCIAL
SE POTENCIA EL DESARROLLO DE LA VERTIENTE AFECTIVA	SE MOTIVA MÁS EL DESARROLLO DE LA DIMENSIÓN INTELECTUAL
MENOR ATENCION A APRENDIZAJES LIGADOS A LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA	SE REFUERZAN LOS APRENDIZAJES LIGADOS A LA INVESTIGACIÓN, LA TECNICA, LA ECONOMÍA Y LA POLÍTICA
SUS ELECCIONES PROFESIONALES PERPETÚAN LA SEGREGACIÓN PROFESIONAL	POCO APROPIADOS LOS APRENDIZAJES RELACIONADOS CON LOS ROLES FEMENINOS

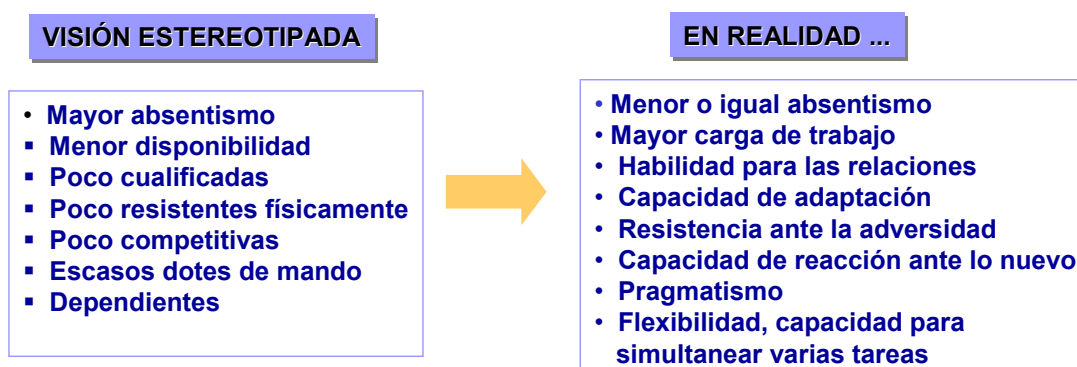
Diferentes formas de enfrentarse al empleo de mujeres y hombres a partir de los roles tradicionales de género

El rol de género hace que hombres y mujeres se enfrenten al empleo desde puntos de partida diferentes y con distintas posibilidades.



Barreras existentes para el acceso de las mujeres a profesiones técnicas del sector industrial

Respecto a la relación del empleo y las mujeres, la sociedad mantiene una visión asentada sobre su rol de género, que sigue las exigencias del modelo de empleo industrial



¿POR QUÉ EL EMPRESARIADO INDUSTRIAL NO CONTRATA A MUJERES?

Pesa la costumbre, la tradición: problema cultural
 Los equipos de trabajo están compuestos por hombres (poca disposición de los trabajadores)
 La maternidad
 Necesidad de adecuar las instalaciones

Ello trae como consecuencia...

TASA DE ACTIVIDAD MENOR QUE EN LOS HOMBRES, TASA DE PARO MAYOR Y TASA DE OCUPACIÓN MENOR.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL EN LA QUE SE CONCENTRAN MAYORITARIAMENTE EN CINCO RAMAS DE ACTIVIDADES: ADMINISTRATIVA, SANITARIA, EDUCATIVA, SOCIAL Y CUIDADOS PERSONALES.

SEGREGACIÓN VERTICAL. DIFERENCIAS EN CUANTO AL ACCESO DIRECTO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y PARA LA PROMOCIÓN.

CONDICIONES PRECARIAS DE EMPLEO.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

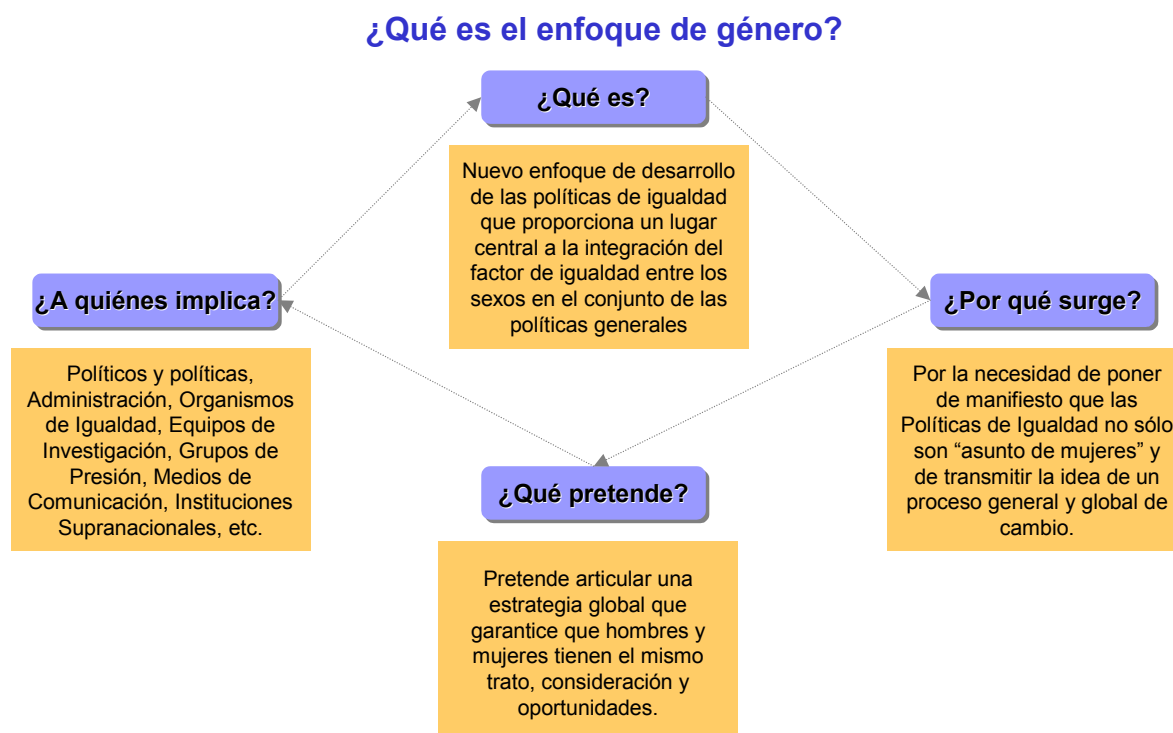
GRANDES DIFICULTADES PARA COMPATIBILIZAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: LA POBREZA AFECTA CADA VEZ EN MAYOR MEDIDA A LAS MUJERES POR SU SITUACIÓN DE DEPENDENCIA ECONÓMICA, POR NO DISPONER DE UN EMPLEO REMUNERADO, POR LA PRECARIEDAD LABORAL QUE SOPORTAN, POR TENER PERSONAS A SU CARGO

1.5 LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres es un concepto que surge al comprobarse que la igualdad de derecho no provoca por sí sola la desaparición de las desigualdades (igualdad de hecho), **dado que la situación de partida de las mujeres en todos los ámbitos es de desventaja con respecto a los hombres.**

Se refiere a generar un contexto social en el que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para progresar en la vida social, privada, cultural, económica y política, sin que los roles y estereotipos de género conlleven obstáculos o cargas añadidas para ninguno de los dos sexos, **lográndose así una igualdad en los resultados.**



Aportaciones al análisis social

Desde el enfoque de género se tiene en cuenta el análisis de tres factores:

LAS NECESIDADES

NECESIDADES PRÁCTICAS:
Aquellas que se relacionan con las diferentes condiciones de vida de las personas. Actuar sobre las necesidades prácticas mejora la situación de las mujeres, pero no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades.

NECESIDADES ESTRATÉGICAS:
Aquellas relacionadas con la posición que se ocupa en la jerarquía social. Intervenir en los intereses estratégicos significa cambiar la posición de subordinación de las mujeres.

LOS PAPELES

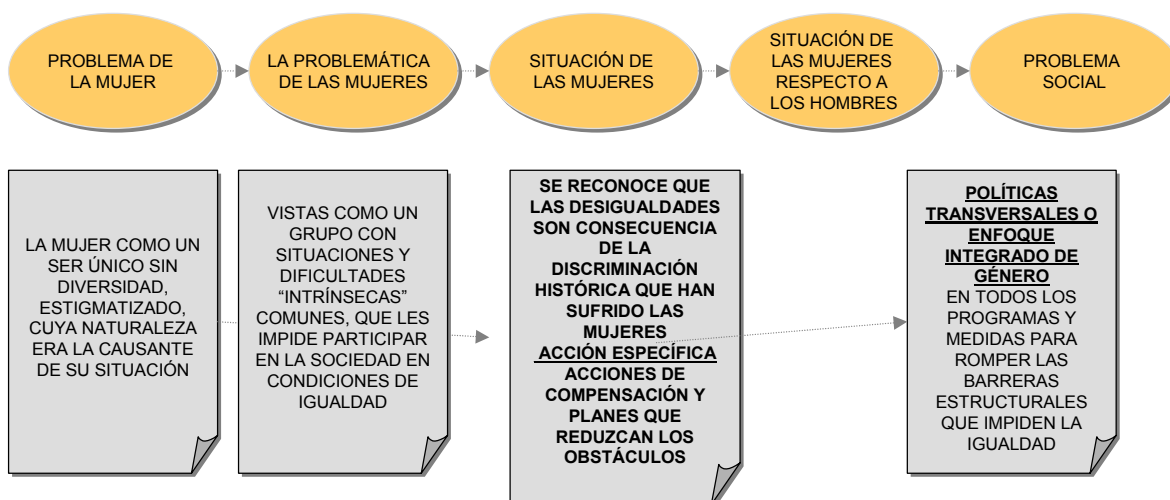
Los papeles que desempeñan mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.

LOS RECURSOS

Los recursos a los que tienen acceso y controlan las mujeres y los hombres

Estrategias y formas de intervención

El diferente tratamiento que se ha ido dando al fenómeno de la discriminación social de las mujeres ha provocado cambios en el abordaje del problema. La causa del problema se ha ido desplazando desde lo interno hacia lo externo.



2. BUENAS PRÁCTICAS EN EL AMBITO DEL EMPLEO

2.1 EN EL DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

- Lograr el compromiso del equipo de trabajo con la igualdad de oportunidades.
- Capacitar y formar al equipo de trabajo y a quienes colaboren en el enfoque de género.
- Utilizar todos los datos siempre desagregados por sexo (diagnósticos de partida, análisis, informes e indicadores de evaluación).
- Buscar la ruptura de estereotipos discriminatorios
- Tener en cuenta las necesidades estratégicas de las mujeres en cada intervención.
- Acercar a las mujeres a la utilización de las TIC (tecnologías de la información y comunicación).
- Facilitar la participación e incorporar la visión de las mujeres
- Buscar la inclusión de mujeres en los ámbitos de decisión y responsabilidad
- Introducir la igualdad de oportunidades como una forma de trabajar, mediante una visión integral y coordinada.
- Trabajar con todos los agentes sociales
- Contar con apoyo o asesoría en igualdad de oportunidades
- Fomentar la presencia de hombres en el trabajo a favor de la igualdad de oportunidades.

Utilizar un lenguaje inclusivo

1. Utilización de genéricos reales:	→ Las víctimas, el pueblo, la gente, el electorado...
2. Utilización de abstractos:	→ Tutoría, titulación, abogacía, jefatura, dirección...
3. Usando dos géneros gramaticales.	→ Concordar con el último artículo o sustantivo.
4. Evitar el uso de el, los, aquel, aquellos, seguidos del relativo "que"	→ Sustituir por quienes, quien, las personas que
5. Evitar el uso de uno, un	→ Sustituir por alguien, cualquiera, las personas, una persona, el ser humano.

CONVIENE TENER EN CUENTA:

- Crear referentes femeninos
- Romper estereotipos
- No utilizar diferentes cualidades para mujeres (relacionadas con la estética) y para hombres (relacionadas con lo intelectual).
 - No utilizar el género femenino para descalificar
- Utilizar términos genéricos o colectivos para sustituir palabras marcadas sexualmente ("Se necesitan limpiadoras" por "Se necesita personal de limpieza").
- La mitad de la población no puede ser un colectivo, grupo aparte o minoría

Aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Es necesario poner en marcha medidas de conciliación de responsabilidades personales, familiares, profesionales y sociales:

Coordinación con los servicios socio-comunitarios de la zona (escuelas infantiles, centros de día, servicio domiciliario,....)

Creación de servicios puntuales dirigidos a las personas beneficiarias del proyecto: contratación de profesionales para atender a personas dependientes mientras se realizan las actividades

Compatibilización de horarios de las actividades del proyecto con los de los servicios socio-comunitarios existentes

Realización de actividades de corresponsabilidad entre las personas que integran las familias o unidades de convivencia

2.2 EN LOS DIAGNÓSTICOS DE PARTIDA

Objetivo: Profundizar en el conocimiento de la situación diferencial de hombres y mujeres, identificando las diferencias existentes entre los sexos y las causas de la desigualdad.

1. **Desagregar los datos por sexo**, para evidenciar las situaciones de desigualdad que quedarían ocultas al mostrar los datos de una manera agregada.
2. **Recoger información de corte cualitativo** con respecto a las siguientes cuestiones:
 - **Relación entre trabajo y empleo: identificar la carga de trabajo suplementaria de las mujeres.** Permitirá identificar aspectos a trabajar en conciliación de la vida familiar y profesional o laboral, e interpretar factores como la mayor o menor disponibilidad para el acceso, la promoción o la permanencia en el empleo.
 - **Uso del tiempo: tiempo dedicado por mujeres y hombres al trabajo remunerado y no remunerado.** ¿Qué disponibilidad de tiempo tienen unas y otros para participar en el proyecto? ¿Qué medidas concretas se pueden poner en marcha para que las diferencias en cuanto a la disponibilidad de tiempo no sea un factor de exclusión?
 - **Conocimiento del uso de hombres y mujeres de los espacios sociales.** Para planificar la utilización en los procesos de difusión, los canales de información, franjas horarias y lugares frecuentados por mujeres y hombres objeto de la intervención
 - **Acceso y control de recursos según sexo (información, dinero, educación, formación, empleo, posibilidad de uso de coche, de ordenadores).** Hacer un inventario de los recursos que requiere el proyecto. Después, analizar el acceso a éstos y el control que ejercen hombres y mujeres sobre cada uno.

Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
Se plantean en términos de acceso a los recursos	Se plantean en términos de acceso y control de los recursos y de los beneficios
Tienden a tener una respuesta inmediata a corto plazo	Tienden hacia un resultado a largo plazo y su objetivo es el cambio social
Son diferentes según las personas	Son comunes a un grupo
Están ligadas a necesidades cotidianas (alimentación, vivienda, salud, etc)	Están ligadas a una posición de subordinación, falta de recursos, a la educación, a la vulnerabilidad, a la pobreza, etc.
Se pueden satisfacer mediante acciones concretas: aumento de la cualificación, creación de centros de salud, atención a la infancia, etc.	Pueden satisfacerse: Mejorando las relaciones de poder y la distribución de las responsabilidades familiares A través de acciones de concienciación, talleres de autoestima, redes de apoyo, etc. Actuando políticamente sobre las discriminaciones indirectas

- **Valores sociales e influencias en el área de intervención.** Esta identificación permitirá conocer la conveniencia de realizar acciones previas de sensibilización o concienciación en el medio para facilitar la participación de las mujeres en el proyecto. En concreto:
 - ✓ Grado de tolerancia social frente a la desigualdad
 - ✓ Grado de tolerancia social frente a las innovaciones
 - ✓ Grado de aprovechamiento de las nuevas oportunidades

3. Establecer cuál va a ser la reducción esperada de las desigualdades entre los sexos detectadas en el diagnóstico de partida, fijando porcentajes de reducción.

2.3 EN LA ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA

Elaboración

Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las Imágenes.

Incluir en la convocatoria la existencia de Servicios de apoyo para personas a cargo

Cabe realizar una reserva de plazas para mujeres

Difusión y captación

Utilizar canales de información, franjas horarias y lugares frecuentados por los colectivos de mujeres.

Preparar presentaciones públicas del proyecto O programas, dirigidas a potenciales usuarias, Utilizando modelos y referencias de mujeres.

2.4 EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS

PROFUNDIZAR EN EL “CURRICULO OCULTO”, ADECUANDO LAS HERRAMIENTAS DE CALIFICACIÓN PARA QUE SE VALOREN OBJETIVAMENTE LAS COMPETENCIAS DE LAS MUJERES

EN LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN, APLICAR CONOCIMIENTOS TECNICOS EXCLUYENTES SÓLO CUANDO SEAN IMPRESCINDIBLES.

SI SON IMPRESCINDIBLES, PREPARAR ACCIONES FORMATIVAS DE APOYO O “PUESTA A NIVEL” PARA LAS MUJERES.

EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, DAR PRIORIDAD A MUJERES SOLAS Y/O CON CARGAS FAMILIARES, Y A LAS REENTRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD ECONÓMICA Y SOCIAL

2.5 EN LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN

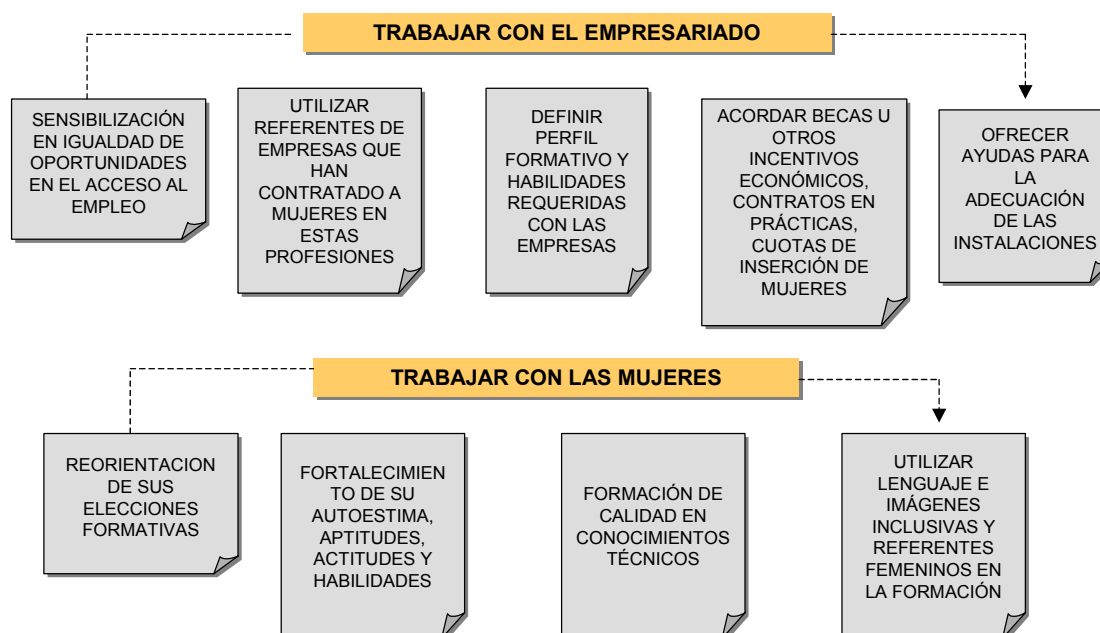
Orientación

Formación

Inserción

- Realizar actividades de sensibilización, información y motivación para potenciar la participación de mujeres en procesos formativos sobre actividades con **altos índices de empleabilidad en empleos de calidad** relacionadas con las **Tic y/o en profesiones y oficios** tradicionalmente masculinos.
 - Motivar la reorientación de mujeres jóvenes hacia **profesiones técnicas** del sector industrial, con mejores expectativas de generar empleo
- Utilizar materiales que incorporen un lenguaje inclusivo, y con ejemplos e ilustraciones que reflejen a los dos sexos, e incorporar ejemplos de mujeres que desempeñan oficios o profesiones tradicionalmente masculinas.
 - Incluir módulos que trabajen la asertividad, autoconfianza, habilidades personales y sociales, en los que se cualifique a las mujeres para desarrollar empleos tradicionalmente masculinos
 - Proporcionar servicios de apoyo en el caso de que la incorporación a, y la finalización del proceso formativo dependan de la existencia de estas facilidades: cuidado de personas dependientes, transporte, acceso a recursos formativos, etc.
- Realizar una labor comercial directa con las empresas para motivar la contratación de mujeres mediante becas u otros incentivos económicos, la realización de prácticas, etc.

Acceso de las mujeres jóvenes a profesiones técnicas del sector industrial

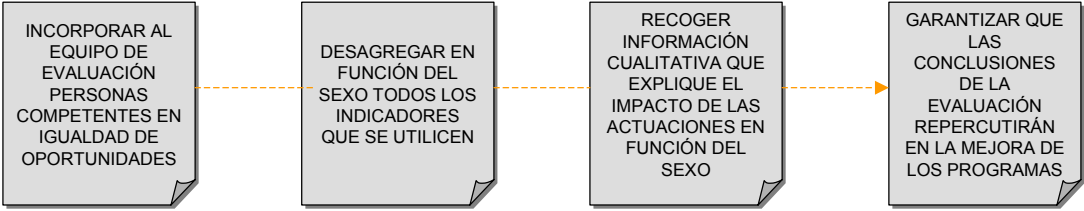
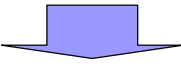


2.6 EN LOS PROGRAMAS DE AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS

- FOMENTAR EL ACERCAMIENTO DE MUJERES EMPRENDEDORAS A LAS TIC (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)
- PREPARAR ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A LA ADQUISICIÓN DE HABILIDADES DE LIDERAZGO, NEGOCIACIÓN Y GESTIÓN, ASÍ COMO PARA REFORZAR LA AUTOESTIMA Y LA CONFIANZA DE LAS MUJERES EN SUS PROPIAS CAPACIDADES
- PROMOVER LOS INTERCAMBIOS DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIA ENTRE MUJERES EMPRESARIAS Y MUJERES EMPRENDEDORAS.
- GARANTIZAR QUE LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS VIABLES PRESENTADOS POR MUJERES
- FOMENTAR LAS REDES Y LA COOPERACIÓN EMPRESARIAL ENTRE EMPRESAS CONSTITUIDAS POR MUJERES
- IMPARTIR FORMACIÓN Y ASISTENCIA TECNICA PARA LA APLICACIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL PLAN DE EMPRESA:
 - Organización y estructura
 - Política de comunicación
 - Descripción de los puestos de trabajo
 - Políticas de selección y promoción
 - Acceso a la formación
 - Medidas de conciliación

2.7 EN LA EVALUACIÓN

Incluir en los objetivos de la evaluación la valoración del impacto de las actuaciones en hombres y en mujeres



3. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE CREACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN – PROYECTO ITUN

3.1 ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA PARA LA CAPTACIÓN DE PROYECTOS

Se propone la inclusión de los siguientes elementos:

- Indicar en la convocatoria que se trata de una iniciativa Equal, **que obliga a contemplar la igualdad de oportunidades** como criterio de actuación en todas las fases del proyecto.
- Introducir en los criterios de valoración el de **reserva de plazas para mujeres del 65%**
- En los criterios de valoración, **incluir puntuación en función del mayor o menor número de mujeres a las que se contratará**, tanto en empleo ordinario como en empleo de inserción
- Valorar en mayor medida cuando las **mujeres** son contratadas en empleo ordinario, **puestos de responsabilidad** (Gerencia y Educadora)
- Se podría haber indicado que se contará con **apoyos para el cuidado** de personas dependientes como forma de motivar la participación de las mujeres.
- Incluir la condición de que se incluya el **criterio de igualdad de oportunidades en la propia constitución de la empresa**, así como la participación de las personas representantes de las entidades promotoras, gerencia, educador/a, trabajadoras y trabajadores ordinarios y en proceso de inserción en una acción formativa, básicamente metodológica, para poder realizar dicho trabajo. Del mismo modo, indicar que se prestará asistencia técnica para la puesta en marcha de estas acciones.
- **Mejorar la utilización de un lenguaje inclusivo:** personas beneficiarias usuarias, personas beneficiarias indirectas, propiedad / liderazgo del proyecto, quienes financian.
- **Eliminar la confusión entre “sexo” y género** En el apartado C.5 (recursos materiales y humanos) se indica “explicar la reserva en función del género que se hace. Sin embargo, las diferencias entre mujeres y hombres se establecen en función del sexo de pertenencia y no del género, que podría no coincidir con el sexo (por ejemplo, una mujer que responde a valores asociados al género masculino).

3.2 VALORACION DE LOS PROYECTOS

Se proponen los siguientes criterios de valoración de los proyectos presentados:

- Se puede establecer como criterio el **mayor o menor porcentaje de mujeres** previsto para ocupar tanto empleos ordinarios como empleos de inserción.
- Se valorarán en mayor medida aquellos proyectos que encuadren su actividad en **ámbitos no tradicionalmente femeninos**, siempre y cuando prevean la contratación de un número significativo de mujeres.
- Se valorará la **presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad**. (Gerencia y Educadora)
- Se valorarán en mayor medida aquellos proyectos que **incluyan acciones de apoyo para el cuidado** de personas dependientes, especialmente dirigidos a trabajadoras y trabajadores de inserción.

3.3 ELABORACION DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES PROMOTORAS

- Se propone incluir el compromiso de la entidad promotora, así como de trabajadores y trabajadoras ordinarias y de inserción, para **participar en acciones de sensibilización – formación en igualdad de oportunidades** para aplicar estos criterios en la constitución de las empresas de inserción. Asimismo, el compromiso para **recibir asistencia técnica en la implantación** de las medidas de igualdad de oportunidades.

3.4 SEGUIMIENTO DE PROYECTOS

- Antes de iniciarse la constitución y andadura de la nueva empresa, parece el momento adecuado para **programar las acciones de formación y asistencia técnica con las entidades promotoras** y, en su caso, con las personas que ocuparán los puestos de Gerencia y Educadora de los proyectos de Empresas de Inserción.

3.5 DISEÑO DE PROTOCOLOS DE TRABAJO ENTRE LOS SERVICIOS SOCIALES, SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO Y/O ORIENTACIÓN Y ENTIDADES PROMOTORAS

- Para el diseño de los protocolos mencionados se prevé la contratación de una persona o entidad externa que elabore diseños a experimentar. Se considera adecuado que, una vez seleccionada la persona o entidad externa que diseñará dichos protocolos **se coordine con el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades**.

3.6 PLAN DE GESTIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Propuesta para incluir en el diseño del Plan de Gestión las siguientes actuaciones, con el fin de implantar la igualdad de oportunidades en las empresas desde su constitución:

- **Principios de la organización:**
 - ✓ Incluir **declaración expresa** del compromiso de la entidad promotora con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - ✓ Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un **trato basado en la igualdad y el respeto mutuo**, independientemente del sexo de quienes trabajan.

- **Las instalaciones:**

- ✓ **Adecuar las instalaciones** con duchas, vestuarios y servicios para mujeres, si procede.

- **Valoración de los puestos de trabajo:**

- ✓ **Analizar comparativamente** los puestos ocupados por hombres y los ocupados por mujeres en cuanto a nivel de salarios, contenido de la tarea, etc)
- ✓ **Evitar nombrar y remarcar cualidades** que tradicionalmente se asocian a un solo sexo.
- ✓ **Evitar denominar de forma distinta trabajos realizados por mujeres y por hombres** que comporten esencialmente las mismas funciones o tengan igual valor.
- ✓ **Utilizar formas neutras o en femenino-masculino** en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo.

- **Reclutamiento y selección de personas:**

- ✓ **Explicitar el compromiso de la empresa** con respecto a la igualdad de oportunidades.
- ✓ **No usar un lenguaje ni pedir requisitos que favorezcan** sólo a uno de los sexos. Los detalles personales como el estado civil, el número de hijas e hijos, etc., no se deben considerar, puesto que no son relevantes a la hora de definir las capacidades de cada candidatura para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión. Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del trabajo.
- ✓ En la captación de personas para trabajo de inserción o regular, incluir **frases en las que se anime a mujeres** a presentarse para el puesto de trabajo ofertado.
- ✓ **No utilizar criterios de preferencia de la clientela** o compañeros por hombres o en razón de prejuicios para trabajar con mujeres.
- ✓ Considerar la posibilidad de **establecer cuotas** para la selección y contratación de mujeres.

- **Formación:**

- ✓ Analizar las **necesidades formativas** de las mujeres
- ✓ **Garantizar la asistencia de las mujeres a todos los cursos de formación** que imparta la empresa, ofreciendo servicios y facilidades (formación en horario laboral, previsión de un servicio de guardería o similar, etc)
- ✓ Formar a las mujeres en **desarrollo personal y profesional** (asertividad, autoestima, toma de conciencia de su posición ante el mercado y sus posibilidades de encontrar empleo).
- ✓ Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con tareas y roles **en los que generalmente están subrepresentadas**, especialmente en supervisión y dirección.
- ✓ **Utilizar materiales no discriminatorios**, que incluyan un uso inclusivo del lenguaje, dibujos y fotografías inclusivas para las mujeres, ejemplos con referentes de mujeres, etc.
- ✓ Asegurar la **puesta al día** de los conocimientos y habilidades de las mujeres que han dejado de trabajar durante un tiempo debido al cuidado de hijos e hijas.

- **Promoción:**

- ✓ **Objetivar los procedimientos** de promoción, estableciéndose previamente por escrito.
- ✓ Especificar **la existencia de vacantes** a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y situación familiar, y hacer llegar la información a todas ellas.
- ✓ Pudiera establecerse una **cuota de promoción de mujeres** para los puestos de mando y responsabilidad.

- **Medidas de conciliación.**

- ✓ Difundir y aplicar los derechos que otorga la **Ley de Conciliación** de 1999, fomentando la utilización de los permisos por paternidad.
- ✓ Conceder **permisos por razones familiares** a todo el personal.

- ✓ Establecer **otras medidas que permitan a toda la plantilla compatibilizar la atención a la familia con el trabajo** (horarios adaptados a las necesidades familiares, posibilidad de acumular horas de trabajo quedando días libres ...)
 - ✓ Procurar que **la formación y las reuniones tengan lugar en horas de trabajo**. En caso de que no sea así, establecer servicios puntuales para el cuidado de personas dependientes. Por ejemplo, tener una base de datos de “canguros”, servicios de atención a personas ancianas, centros de día y otros recursos para el cuidado de personas dependientes.
 - ✓ **Posibilitar contacto con la empresa** mediante formación o información sobre la situación de la empresa para aquellas personas que interrumpan su trabajo durante un tiempo determinado.
- **La comunicación interna y externa, incluido el Plan de Marketing:**
 - ✓ **Utilizar un lenguaje e imágenes no discriminatorias** en la redacción de los comunicados internos, impresos, formularios, comunicaciones y acciones de marketing, tarjetas de visita, letreros y organigrama de la empresa.
 - ✓ **Designar los puestos o cargos** según sea mujer u hombre quien los ocupa
 - ✓ **Establecer una relación con los servicios de empleo** y orientación y servicios sociales en la que se transmita la idea de que se debe trabajar conjuntamente para fomentar la igualdad de oportunidades.
- **Condiciones de salud laboral:**
 - ✓ **Adecuar ergonómicamente el mobiliario**, los utensilios que utiliza la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de hombres y mujeres.
 - ✓ **En situación de embarazo**, asegurar el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que realiza representen peligro para la madre o el feto.
 - ✓ **Conceder permisos para** las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto y, en su caso, a aquellos trabajadores que lo soliciten.
 - ✓ Prevenir el **acoso sexual**

3.7. DISEÑO DEL PROCESO DE INSERCIÓN

- **Acordar con los Servicios Sociales de Base de las zonas Itun** la puesta en marcha de acciones de motivación hacia las mujeres usuarias.
 - ✓ Puede tratarse de una **presentación del proyecto**, animándoles a presentarse y explicando las medidas de igualdad de oportunidades que se incluyen.
 - ✓ Puede ser interesante **incluir testimonios de mujeres** que se han integrado social y laboralmente a través de su participación en empresas de inserción. Especialmente en profesiones no tradicionalmente femeninas.
- **Acompañar en el diseño del proceso de inserción** para incluir criterios de Igualdad de Oportunidades.

3.8. FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

- Incluir en el Plan de Formación un **módulo sobre igualdad de oportunidades** con los contenidos que se recogen en este documento, haciendo especial hincapié en las medidas a implantar en las empresas de inserción.
- Prestar **asistencia técnica** para su puesta en marcha.
- Tener en cuenta la **utilización de un lenguaje no sexista, e imágenes y ejemplos** que incluyan a las mujeres en la formación que se imparta.
- Proporcionar **servicios de apoyo** para el cuidado de personas dependientes, si son necesarios para facilitar la participación en la formación de las mujeres.

4. CASOS PRACTICOS

CASO PRÁCTICO 1: GENERACIÓN DE AUTOEMPLEO EN UNA MANCOMUNIDAD RURAL.

Definición del problema En una mancomunidad, situada en una zona rural con gran atractivo turístico por sus características orográficas se empieza a correr el riesgo de que se inicie un proceso migratorio por las escasas oportunidades de empleo existentes al reducirse las necesidades de mano de obra agraria.

Situación de partida En esta zona, la estructura de la población se caracteriza por el equilibrio entre los diferentes tramos de edades, aunque los comportamientos de la población responden a modelos bastante tradicionales, con roles de género muy marcados en los que los hombres mantienen su papel proveedor y las mujeres el reproductor, manteniendo una tasa de natalidad muy por encima de la regional y estatal.

Las mujeres tiene una tasa de actividad del 26%, muy alejada de las tasas estatal y regional, se dedican fundamentalmente a las tareas domésticas y a ayudar en las explotaciones agrarias y, a pesar de ello, tienen una tasa de desempleo del 16%.

Los hombres con una tasa de actividad del 69,10% se ocupan fundamentalmente en la agricultura y ganadería y tienen una tasa de desempleo del 14%.

El programa Las personas responsables de la Mancomunidad han elaborado el proyecto “Entrando en el empleo” para cuyo desarrollo cuentan con financiación europea y autonómica. Sus objetivos son los siguientes:

- Fomentar la actividad emprendedora mediante estancias formativas en centros turísticos del extranjero.
- Facilitar el aumento de la ocupación mediante el tratamiento del desempleo en el que se dará prioridad a las personas con cargas familiares y con alta disponibilidad para la formación y las prácticas fuera del territorio.
- Establecer una línea de apoyo a la inversión en negocios generadores de un mínimo de 5 empleos.

Análisis y comentarios

En la formulación de los objetivos del proyecto no se han tenido en cuenta las diferencias de situación y posición entre mujeres y hombres.

El proyecto pretende desarrollar el territorio, potenciando la creación de actividad, pero los requisitos que ponen para participar, constituyen una barrera de entrada para las mujeres que, por su rol de género y su dedicación al cuidado, tienen:

- **Una menor *disponibilidad***, por lo que les resultará difícil aprovecharse del objetivo primero y realizar formaciones en centros turísticos del extranjero y también del segundo donde ya se explicita claramente la necesidad de tener alta disponibilidad.

En el caso de las personas con cargas familiares, las mujeres se encuentran en una “posición de salida” desigual al tener que simultanear la formación con las responsabilidades familiares. En cambio, los hombres no se van a encontrar con esa barrera ya que otras mujeres se encargan de atender sus responsabilidades familiares.

- **Menor *capacidad de inversión***, no sólo porque disponen de menos recursos sino porque, además, han interiorizado que los ingresos familiares no son de su propiedad sino de la unidad de convivencia y, por lo tanto, no tienden a arriesgarlos en la creación de actividades. Cuando inician una actividad por cuenta propia suele estar dirigida a la creación únicamente del propio empleo.

En definitiva, el proyecto, tal como está concebido, constituye un ejemplo de discriminación indirecta hacia las mujeres, que al no partir del mismo punto que los hombres, tienen menos oportunidades para participar.

Como consecuencia es previsible que los resultados consigan aumentar los desequilibrios entre mujeres y hombres en esa zona.

CASO PRÁCTICO 2: IMPACTO DIFERENCIAL DE UNA INTERVENCIÓN “NEUTRA” EN FUNCIÓN DEL SEXO

Descripción de la actuación En un municipio de 260.000 habitantes se han desarrollado dos acciones formativas, para 60 personas, sobre diseños asistidos por ordenador para construcciones estandarizadas.

Estas acciones se organizaron como forma de anticiparse a la instalación de una empresa relacionada con esta actividad que se había dirigido al Ayuntamiento, comunicándole que para ubicar su sede en el municipio, valoraría, entre otros aspectos, el que hubiese 25 personas suficientemente formadas en diseño de proyectos asistido por ordenador.

Siguiendo las necesidades de la empresa, se diseñó el Plan formativo y se realizó una convocatoria abierta, a la que le siguió un proceso de selección de las 60 personas que participarían en el mencionado Plan de Formación.

Demandantes de empleo En ese momento, como demandantes de empleo con perfiles relacionados con esta actividad, había en el municipio 354 personas, de las cuales 208 eran mujeres y 146 hombres.

Convocatoria Proceso abierto, con publicación en prensa, página web del Ayuntamiento y tabloneros de anuncios municipales.

Realizada la convocatoria, se presentaron a las pruebas de selección 226 personas, de las cuales 133 eran hombres y 93 mujeres.

Criterios de selección Como criterios de selección, que se explicitaron en la publicidad, se utilizaron básicamente tres:

- Priorizar el mayor conocimiento y manejo de los sistemas operativos más extendidos, incluyendo los de CAD-CAM.
- Valorar las competencias relacionadas con la percepción y proyección espacial.
- Evaluar las habilidades ligadas al cálculo y las mediciones.

Pruebas de selección La selección tuvo dos fases:

- La primera se centró en el manejo de sistemas operativos y en la realización de tres baterías de test para medir la percepción y proyección espacial y la habilidad para el cálculo. La superaron 82 personas, de las cuales 59 eran hombres y 23 mujeres.
- La segunda fase se llevó a cabo mediante la realización de una entrevista que permitió seleccionar las 60 personas dejando 5 en reserva por si se producía alguna baja. Se seleccionó a 42 hombres y a 18 mujeres.
-

Resultados de la formación

Nivel de capacitación	Hombres	Mujeres
Capacitación óptima	30	9
Capacitación adecuada	8	4
Capacitación deficiente	2	1
TOTAL	40	14
Abandonos	2	4

Inserción Realizado un seguimiento un año después se habían colocado en la nueva empresa, que tenía disponibles 25 plazas, 20 hombres y 5 mujeres.

Análisis y Comentarios

Si se analiza el desarrollo del caso, comparando de forma permanente la situación entre mujeres y hombres, se comprueba que los porcentajes de representación en función del sexo, se invierten desde el momento de la inscripción en la acción formativa. En el resto de las fases, las diferencias van aumentando paulatinamente, siempre de forma desfavorable para las mujeres.

Fases	Mujeres		Hombres		Total	Diferencia M/H %
Demandantes de empleo	208	58,75	146	41,25	100	17,5 % + M
Inscripción	93	41,16	133	58,84	100	17,68 % + H
1ª Prueba de selección	32	35,16	59	64,84	100	29,68 % + H
2ª Prueba de selección	18	30	42	70	100	40 % + H
Finalización formación	14	25,92	40	74,08	100	48,16 % + H
Colocación	5	20	20	80	100	60 % + H

Vistos los datos, antes de la formación, en esa actividad había 62 mujeres más que hombres como demandantes de empleo, lo que significaba una diferencia de 17,5 puntos porcentuales más de mujeres desempleadas que de hombres desempleados.

Concluida la formación y producidas las contrataciones, la diferencia entre mujeres y hombres desempleados en esa actividad aumentó en 6 puntos porcentuales, dado que el 80% de las colocaciones fueron para hombres y sólo el 20% para mujeres.

Resultados	Mujeres		Hombres		Total	Diferencia
Situación de Inicio	208	58,75	146	41,25	100	17,50 puntos
Situación final	203	61,7	126	38,3	100	23,4 puntos

Al finalizar la intervención, el desempleo de las mujeres se había incrementado en casi tres puntos (representando un 61,7% de las personas desempleadas en esa actividad) mientras el de los hombres se había reducido prácticamente en la misma proporción (representando el 38,3% de las personas desempleadas en esa actividad), acentuándose de esta forma el desequilibrio entre los sexos.

Se puede concluir que la acción formativa en su conjunto ha tenido un impacto positivo para la presencia en el empleo de los hombres (que ya partían de una situación mejor) y un impacto negativo para las mujeres, desequilibrando aún más la situación existente al inicio de la acción formativa.

Este caso, muestra que al actuar de un modo pretendidamente neutro, sin introducir criterios de igualdad de oportunidades, se produce un impacto negativo sobre el colectivo que ocupa una posición más desfavorable.

Criterios desde el enfoque de género

1. Identificar la situación de partida de mujeres y hombres. Características de la situación de hombres y mujeres, destinatarios potenciales del programa, respecto al objeto de la intervención:

- **Número de mujeres y número de hombres** en situación de desempleo con perfiles formativos relacionados con la actividad propuesta.
- **Relaciones entre trabajo y empleo y uso del tiempo:** permitirá identificar las medidas de apoyo necesarias para que estos elementos no sean factores de exclusión.
- **Uso de hombres y mujeres de los espacios sociales:** permitirá planificar la difusión de la convocatoria, utilizando canales de información, franjas horarias y lugares frecuentados por mujeres y hombres objeto de la intervención.
- **Acceso y control de recursos según sexo:** acceso a la información y a la formación, nivel de cualificación y habilidades requeridas, acceso al empleo.
- **Valores sociales e influencias en el área de intervención:** grado de aprovechamiento de las oportunidades de empleo para hombres y mujeres, grado de sensibilidad de la empresa en cuestión con respecto a la contratación de mujeres.
- **Establecer la reducción esperada de las desigualdades detectadas** entre sexos y fijar los porcentajes de reducción

3. La identificación de la situación de partida diferencial entre mujeres y hombres y la identificación de los resultados esperados, hubiesen conducido a introducir las siguientes medidas desde el enfoque de género:

- **Convocatoria:**
 - ✓ Reservar un porcentaje de plazas para mujeres en torno al 58% y anunciarla en la convocatoria.
 - ✓ Utilizar un lenguaje no discriminatorio e imágenes o fotografías que incluyan también mujeres.
 - ✓ Indicar los servicios de apoyo previstos.
- **Difusión:**
 - ✓ Hacer una difusión de la convocatoria empleando los canales, franjas horarias y lugares frecuentados por mujeres, identificados en la situación de partida.
 - ✓ Preparar una presentación del programa, convocando a las 258 mujeres demandantes de empleo y con los perfiles relacionados con la actividad

- **Pruebas de selección:** utilizar criterios que no favorezcan a uno de los sexos. Si esas pruebas son imprescindibles, realizar alguna acción previa compensatoria que equilibre el punto de partida y sea específica para el colectivo discriminado.
- **En el desarrollo de la acción formativa,** programar contenidos complementarios y específicos dirigidos a mujeres, si fuera necesario.
- **Para aumentar la inserción de mujeres,** negociar con la empresa al inicio de la intervención el compromiso de contratación del porcentaje de mujeres que permita equilibrar las diferencias de salida.
- **Durante el desarrollo de la intervención:**
 - ✓ Comparar como evoluciona la situación de mujeres y hombres. No se trata, por lo tanto, de hacer un análisis de cada sexo respecto a sí mismo sino una comparación entre ambos.
 - ✓ Analizar resultados en cada fase, comparando que ha ocurrido con las mujeres y con los hombres. Se debe mostrar cómo evoluciona la situación de ambos, cómo va disminuyendo o incrementando el desequilibrio de partida.
 - ✓ Este proceso de seguimiento realizado desagregando los datos por sexo permitirá aplicar medidas para corregir los impactos diferenciales en cada fase.

CASO PRÁCTICO 3: EJERCICIOS PARA UNA UTILIZACIÓN NO SEXISTA DEL LENGUAJE

NO	SÍ
Los vecinos	El vecindario
Los profesores	El profesorado
Los alaveses	La población alavesa
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los niños deben dormir 10 horas	En la niñez se debe dormir 10 horas
Los redactores	La redacción
Acuda a nuestro asesor	Acuda a nuestro servicio de asesoría
Los coordinadores	Equipo de coordinación
Los alumnos podrán acudir con sus novias	El alumnado podrá acudir con sus parejas
Los nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños de un lugar a otro	Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres de un lugar a otro
El que sepa leer entre líneas lo entenderá	Quien sepa leer entre líneas lo entenderá
Aquellos que dispongan de pasaporte...	Quienes dispongan de pasaporte...
Quando uno se despierta por las mañanas...	Quando nos despertamos por la mañana... Quando alguien se despierta... Quando una persona se despierta... Quando cualquiera se despierta... Al despertarnos por las mañanas...
Quando uno lee las noticias...	Quando alguien lee las noticias... Quando lees las noticias...
En la Prehistoria el hombre vivía en cuevas	En la Prehistoria se vivía en cuevas Vivíamos en cuevas Vivían en cuevas Así como la humanidad, los seres humanos, la gente, las personas,...
Es bueno para el bienestar del hombre	Es bueno para nuestro bienestar
El abonado podrá viajar gratis	Si usted posee un abono podrá viajar gratis Se debe tener un abono para poder viajar gratis
El lector sentirá gran satisfacción al tener en sus manos un libro tan importante	Sentiremos gran satisfacción al tener en las manos un libro tan importante Sentirás... Sentirá usted...
Nosotros queremos promover la enseñanza pública	Queremos promover la enseñanza pública
Para que ningún elector se quede en casa	Para que ningún voto se quede en casa
Los vascos reivindican una mejora social	Euskadi reivindica una mejora social
Los ciudadanos critican sin aportar soluciones	Siempre se critica sin aportar soluciones
Los bilbaínos viven bien a pesar de todo	En Bilbao se vive bien a pesar de todo
Es necesario que los políticos presten más atención a los discapacitados	Es necesario prestar más atención a los discapacitados
Es necesario que los ciudadanos se incorporen a la vida pública	Es necesario incorporarse a la vida pública

NO	SÍ
Si los políticos trabajamos adecuadamente, se puede lograr un cambio	Trabajando adecuadamente desde la política se puede lograr un cambio
Si los ciudadanos votan a este partido, lo lograremos	Votando a este partido lo lograremos
Los miembros del partido propondremos soluciones	Se propondrán soluciones desde el partido
Los congresistas debatirán cuestiones esenciales	En el congreso se debatirán cuestiones esenciales
Los vascos van a elegir lehendakari el martes	El lehendakari va a ser elegido el martes
Los diputados están a punto de debatir estas cuestiones	Estas cuestiones están a punto de ser debatidas en el Congreso
El solicitante El abajo firmante D. o D/ Doña Domiciliado en En la fiesta, los invitados y sus mujeres... "El señor Sánchez y la señorita Pili"	Solicitante Firma Nombre y apellidos Domicilio En la fiesta, las personas invitadas... "El señor Sánchez y la señora González"

Otros ejemplos para la alternancia	
Las y los usuarios del tren.	Miren y Ander están dormidos
Los padres y las madres del alumnado	Ander y Miren están dormidas
Las niñas y los niños que quieran participar	
Los y las trabajadoras	

5. MATERIAL UTILIZADO EN LA ELABORACIÓN DE ESTE DOCUMENTO

Conceptos básicos y buenas prácticas en el ámbito del empleo:

- ALVAREZ ALVAREZ, Paloma, “*Generando igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en programas y actuaciones*”, Ayuntamiento de Vitoria y Diputación Foral de Alava, Vitoria-Gasteiz, 2001
- EMAKUNDE, “*Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación*”, Vitoria-Gasteiz, 2000.
- EMAKUNDE, “*Sugerencias para integrar el enfoque de género en los proyectos Equal*”, Vitoria-Gasteiz, 2003.
- LIKADI, *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*, Likadi Formación y Empleo, S.L., Madrid, 2002.
- MEANA SUAREZ, Teresa, “*La utilización del lenguaje*”, en Guías para la revisión de contenidos de las asignaturas impartidas en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, Plan de Igualdad de Oportunidades, E.U.RR.LL de la UPV/EHU
- Otros materiales elaborados por ADOS Consulting Ikertaldea.

Casos Prácticos:

- LIKADI, “*Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*”, Likadi Formación y Empleo, S.L., Madrid, 2002.
- MEANA SUAREZ, Teresa, “*La utilización del lenguaje*”, en Guías para la revisión de contenidos de las asignaturas impartidas en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, Plan de Igualdad de Oportunidades, E.U.RR.LL de la UPV/EHU

El enfoque de género en los procesos de creación de empresas de inserción:

- PROGRAMA OPTIMA, “*Catálogo de acciones positivas*”, Claudia Vallvé y Gemma Tubert (Fundación CIREM), Emakunde, Instituto de la Mujer e Instituto Andaluz de la Mujer. Edita Emakunde, Vitoria-Gasteiz 1996.
- PROGRAMA OPTIMA, “*Manual de negociación colectiva no discriminatoria*”, Secretaría de la Mujer CC.OO. Andalucía, Departamento de la Mujer UGT Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer.
- Adaptación y aportaciones específicas de ADOS Consulting Ikertaldea