

DESAFÍOS EN LA INSERCIÓN OCUPACIONAL FEMENINA

M^a Rosario Gil Galván*
Universidad de Sevilla

*“La Historia es la ciencia que se refiere a los
hombres -y mujeres-, a tantos hombres
-y mujeres- como sea posible, a todos los
hombres -y mujeres- del mundo en cuanto se
unen entre sí en sociedad y trabajan”*
Antonio Gramsci

RESUMEN

El presente artículo “Desafíos en la inserción ocupacional femenina” lleva a cabo el análisis de algunos resultados de una investigación sobre la situación de las mujeres frente a la inserción laboral, cuya finalidad es la de abordar posteriormente un proceso de optimización en el empleo, a través de un proceso de Orientación Ocupacional específico para este colectivo de mujeres con riesgo de exclusión laboral. Para ello se ofrece una síntesis integrada de las características más relevantes, comunes y particulares que las diferencian de otros colectivos femeninos. Primero, se aborda el tema de los factores que condicionan la inserción laboral femenina, seguido de una descripción de los conocimientos disponible frente al empleo. En el apartado tercero, se presenta algunas conclusiones del análisis comparativo entre perfiles de empleo ofertados y demandados.

Palabras clave: Mundo laboral. Empleo femenino. Inserción laboral. Orientación ocupacional femenina. Perfiles de empleo femenino. Perfiles de empleo de empresas. Factores condicionantes la inserción laboral.

ABSTRACT

The present article “Challenges of the feminine occupational insertion” explains the analysis of the results of a research on the situation of women in regards to labor insertion, whose purpose is to later approach a process of optimization in the employment through a process of Occupational orientation that I specify for this group of women with risk of labor exclusion. For this, an integrated synthesis is offered of the most relevant, common, and particular characteristics that differentiate from other feminine groups. First, approach the subject of the conditional factors of the feminine labor insertion, then approach a description of the knowledge of employment. Third, there appear some conclusions of the comparative analysis between supplied and demanded profiles of employment.

Keywords: Labor world. Feminine employment. Labor insertion. Feminine occupational orientation. Profiles of feminine employment. Profiles of employment demanded by the companies. Conditional factors of the labor insertion.

* Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Correo electrónico: rosagil@us.es

1. INTRODUCCIÓN

Ya sabemos que en este comienzo de milenio estamos ante la “época del cambio”, lo que obliga a repensar los conceptos de vida, educación, formación, trabajo y su vinculación con el desarrollo profesional. La sociedad de la información, de la telemática, de la multiculturalidad, de la globalización, de la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres,... ha desconfigurado nuestro concepto de la realidad, transformado nuestro estilo de vida, reestructurado nuestras prioridades y redefinido nuestra vida laboral, así como el proceso de llegar y mantenerse en ella. Por tanto, nos enfrentamos a un nuevo tiempo, lleno de desafíos y de esperanzas. En este sentido y centrándonos en el trabajo femenino y su relación con el mundo empresarial, se constata la diferencia existente entre lo que debiera ser y lo que es en realidad. Las características que presentan las mujeres frente al empleo y sus necesidades de orientación producen un desajuste entre los perfiles femeninos ofertados y los perfiles demandados por las empresas. Es decir, existe un alejamiento entre la oferta y la demanda, por lo que habría que insistir en superar esa línea separadora. Para detectar cuáles son las diferencias y/o similitudes entre los perfiles de empleo demandados y ofertados, es importante conocer, entre otros factores que influyen en el desajuste de inserción laboral de este colectivo, las características que presentan las mujeres adultas que buscan un empleo en relación con los sectores empresariales a los que desean acceder.

Así teniendo en cuenta que las necesidades de orientación y formación de las desempleadas divergen con respecto a las que demanda el mercado de trabajo, es importante y necesario definir el perfil de empleabilidad que optimice la inserción laboral. Definimos *perfil de empleabilidad* como: *la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos disponibles frente al empleo, formación, aptitudes y capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, de tal forma que la posiciona favorablemente ante el sector empresarial en el que quiere insertarse.*

Para ello es preciso desarrollar análisis desde una perspectiva de perfiles de empleabilidad ofertados y demandados que orienten a las mujeres sobre la oportunidad de empleo en los sectores empresariales a los que desean dirigirse, así como conocer de antemano las necesidades de orientación y formación con las que cuenta este colectivo. Ello requiere paralelamente un análisis y toma de contacto con el mercado real cuyo fin es el de conocer los perfiles femeninos que demanda este mercado.

Así pues, se hace necesario conocer, por una parte, la situación que presentan las mujeres frente al empleo, y, por otra parte los ambientes ocupacionales a los que desean dirigirse y las necesidades de orientación para optimizar el conocimiento de los perfiles de empleabilidad que ofertan las mujeres y que demandan los sectores empresariales a los que se dirige este colectivo.

Como hemos analizado a lo largo de una investigación realizada sobre perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado empresarial, el mundo público-laboral presenta características opuestas al privado, y por tanto, la adaptación al mismo supondrá un reto considerablemente dificultoso. Paralelamente, no podemos olvidar que la inserción laboral supone un elemento clave en el proceso de socialización de las mujeres jóvenes y de las de edades más avanzadas, en el de construcción de la identidad propia y de integración en la sociedad. Las mujeres que en su momento (adolescencia/juventud) no accedieron al trabajo, actualmente tampoco forman parte del mercado laboral y manifiestan que la principal razón por la que no desempeñan una actividad laboral son los

estudios, en segundo lugar porque no encuentran empleo y en tercer lugar por circunstancias familiares -afirmaciones que coinciden con las que aporta Aguiar et al. (2001) en su investigación-.

Por consiguiente, a lo largo de este artículo realizamos un análisis y reflexión de las características y factores que inciden en la desarticulación entre la situación de las mujeres así como sus perfiles de empleabilidad y el mundo empresarial junto con los perfiles de empleabilidad que demandan. Esta plataforma de análisis y reflexión ocupa un lugar considerable en el proceso de orientación para la (re) inserción de las mujeres al mundo laboral y, también, en la proyección hacia un acercamiento entre estos mundos - privado-doméstico y público-laboral -. (Gil, 2005).

2. FACTORES QUE CONDICIONAN LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

A continuación, se presenta algunos factores que condicionan la óptima inserción de las mujeres en el mercado laboral (Gil, 2004, 2005).

- Bajo o ningún **NIVEL DE CUALIFICACIÓN** y nula, poca o desfasada **EXPERIENCIA LABORAL**. A esto hay que unirle un período largo de inactividad y de paro, o discontinuidad laboral a lo largo de la vida.

- Ante circunstancias como éstas no es de extrañar la **BAJA AUTOESTIMA** de gran parte de las mujeres adultas que buscan empleo.

- El mundo **PÚBLICO-LABORAL** presenta características opuestas al mundo **PRIVADO-DOMÉSTICO**. El hecho de pasar de un ámbito a otro no es fácil y requiere adaptaciones diversas, y por tanto, la adaptación al mismo supondrá un reto considerablemente dificultoso. Paralelamente, no podemos olvidar que la inserción laboral supone un elemento clave en el proceso de socialización de las mujeres jóvenes y de las de edades más avanzadas, en el de construcción de la identidad propia y de integración en la sociedad.

Las mujeres de nuestro estudio provienen de un mundo privado-doméstico relativamente competitivo, en el que predominan valores afectivos de interacciones sociales cercanas y concretas, un mundo pequeño/cerrado, con roles (madre/esposa) relativamente compatibles entre ellos, en el que se dispone de cierto status como esposa y madre; e intentan incorporarse a otro mundo (laboral/público) en el que rigen valores productivos, competitivos, de interacciones sociales complejas y diversas, extenso, abierto, con aumento del número de roles que son, además, difícilmente compaginables [madre/esposa y trabajadora].

- **EDAD**. Es una variable crucial ya que está íntimamente relacionada con la relación contractual. Las edades de las mujeres más demandadas por las empresas oscila entre los 20 y 35 años, edades que difieren en la mayoría de los casos con las que presentan las mujeres del estudio realizado, pues son inferiores o superiores.

Las de **MENOR EDAD** tienen en general mayor predisposición para la formación y mayor disponibilidad (de tiempo, doméstica). Les falta, sin embargo, curriculum y experiencia y hábitos de trabajo, conocimiento del mundo laboral, etc. y es probable que tampoco tengan tanta autodisciplina, sentido de la responsabilidad, dotes de organización o experiencia vital como las mujeres de mayor edad. Éstas aspiran a empleos de mayor cualificación y tienen algo de experiencia laboral por lo que tendrán un acceso flexible y abierto a tipos de empleos como: enfermería, profesora, relacio-

nes públicas, periodismo, hostelería, auxiliar administrativo ... Estos empleos exigen funciones más competitivas y de interacción social más complejas, a saber: esfuerzo intelectual, libertad para tomar decisiones, diversidad de tareas e iniciativas para realizar. Por lo tanto, las oportunidades laborales se optimizan.

Las mujeres de **EDADES MÁS AVANZADAS** (de 35 a más de 45 años) aspiran a empleos de menor cualificación y tienen niveles de experiencia laboral muy bajos, desean acceder a tipos de empleo como: asistente del hogar, celadora, trabajadora de confección...- que son (o se perciben como) igual o más rutinarios que el hogar y que ofrecen menores gratificaciones y horarios más rígidos que éste. Si a ello le añadimos retribuciones no muy altas, es relativamente lógico que la balanza entre hogar y empleo se desequilibre a favor del primero.

- Las **ADULTAS QUE NO HAN TRABAJADO** nunca son un grupo algo menor de lo que puede parecer a primera vista ya que muchas de ellas han trabajado en algún momento de su vida. Muchas mujeres han realizado tareas diversas (faenas domésticas, trabajos en la economía sumergida o ayuda familiar) pero ellas no lo consideran "un trabajo". El trabajo formativo con estas mujeres se debe enfocar hacia la adquisición de hábitos laborales, la recuperación de las habilidades procedentes de la actividad doméstica y su transferencia al mundo del trabajo, así como al aumento de su predisposición hacia el empleo (recuestionando los roles tradicionales, aprendiendo a compaginar trabajo doméstico con actividad laboral, etc.). Todo lo anterior de forma, indudablemente, paralela a la adquisición de algún tipo de cualificación profesional.

- Las **ADULTAS QUE SE REINCORPORAN** después de un tiempo de actividad exclusivamente doméstica presentan, frecuentemente, poca disponibilidad pero, a menudo también (al igual que el grupo anterior), una gran motivación y necesidad psicológica de trabajar fuera del hogar. Igualmente disponen de experiencia laboral que, aunque desfasada, supone conocer el mundo laboral, su rutina y sus normas, disponer de hábitos de trabajo, etc. El trabajo con estas mujeres debe poner énfasis en recuperar sus experiencias y hábitos laborales, y en ver cómo pueden transferirse a la situación actual. En este grupo también se debería trabajar la mejora de la disponibilidad y la transferencia de las habilidades domésticas al mundo laboral.

- **DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO**, el tema, de la tan debatida disponibilidad de las mujeres para el empleo, se halla subyacente a todo lo referente a la relación de la mujer con el mundo laboral. La disponibilidad laboral es uno de los determinantes más importante de la empleabilidad (posibilidades de encontrar/mantener empleo) de una persona. De hecho, es difícil que alguien encuentre o mantenga un empleo si no se halla realmente disponible. Así, muchas personas que creen realmente estar buscando empleo o que dicen intentarlo, en realidad no se encuentran dispuestas para trabajar. La disponibilidad para el empleo es un aspecto altamente complejo y compuesto de diversos factores.

- La **MOTIVACIÓN** es uno de los factores que más claramente inciden en la disponibilidad. Así, a mayor motivación en la búsqueda de empleo, mayores posibilidades de encontrarlo. Aunque lógicamente la motivación no es un factor único y suficiente, si no se dan otras condiciones mínimas de empleabilidad. Resulta importante ya que hoy día no se trata de "encontrar" trabajo sino de "buscarlo".

La importancia de este factor en el empleo ha sido puesta de relieve en algunos estudios (Poal, 1993) que demuestran que existe una relación estadísticamente significativa entre encontrar empleo y adoptar un *estilo de búsqueda de empleo* consistente en:

- a) Haber ocupado más tiempo estudiando y formándose durante el desempleo.
- b) Haber ocupado más tiempo en la búsqueda activa de trabajo.
- c) Voluntariedad/deseo de encontrar trabajo.

Así pues, la motivación y un cierto estilo cognitivo-conductual de “estar desempleado”, que se plantea como lo contrario de “estar parado”, aumentarían la empleabilidad. Este estilo, que consiste en mantenerse activo e ilusionado, proviene de una buena motivación, se orienta hacia el éxito y, por tanto, mantiene tal motivación del individuo.

La **motivación** de encontrar y mantener un trabajo viene determinada, a su vez, por diversas razones: necesidad económica y necesidad psicológica. Obviamente, hemos observado que estos dos tipos de factores no siempre coinciden en una misma persona. Una mujer con una importante motivación de carácter psicológico puede no tener una situación económica acuciante.

La disponibilidad para el empleo, sin embargo, no depende sólo de la motivación. Aunque en términos generales una mayor motivación determinaría una mayor disponibilidad para el empleo (y ésta a su vez una mayor empleabilidad), en el caso de las mujeres este razonamiento no es tan lineal, pues no existe entre motivación y disponibilidad una relación tan clara y directa, o no es la motivación un factor siempre suficiente que asegure una adecuada disponibilidad. Así pues, existen mujeres con una importante motivación hacia el trabajo que tienen una baja **disponibilidad real de tiempo** (Gil, 2002).

- La **RELACIÓN COSTE-BENEFICIO** se inclina a menudo por los costes, y tener esto en cuenta es el primer paso para comprender realmente el fenómeno de la disponibilidad femenina, pues dicha comprensión es el primer paso para poder modificar las situaciones. El hecho de que la relación coste-beneficio incida claramente en la disponibilidad de la mujer para el empleo viene demostrado por algunos datos. Así, según las opiniones de algunos expertos norteamericanos consultados, el aumento continuado de las tasas de actividad femenina en EEUU se debe en gran parte al aumento de los niveles de salario femenino. Datos españoles señalan también que la participación laboral de la mujer responde positivamente, y de manera cuantitativamente importante, a los aumentos en el salario potencial de mercado (Poal, 1993).

Algunos factores están también relacionados entre sí. Así, por ejemplo, la relación percibida coste-beneficio estará relacionada con el valor atribuido al trabajo, el cual a su vez estará relacionado con el nivel de clarificación de necesidades y valores, etc.

- La **MOVILIDAD OCUPACIONAL O “PAUTAS DE MOVILIDAD”** es otro de los factores analizado en esta investigación, llegando a la conclusión de que las ramas de actividad más feminizadas son las que aportan menores oportunidades de trayectorias ordenadas, lo que no les permite moverse entre trabajos que son similares. Además, la inversión de capital humano es menor en el caso de las mujeres, quienes tendrán unas actitudes poco centradas en el trabajo mercantil vinculándolas más al trabajo doméstico que hacen que tengan salarios más bajos.

- **DIFERENCIAS ENTRE PERFILES DE EMPLEABILIDAD** que demandan las empresas y que ofertan las mujeres que desean insertarse.

En base a este último factor que condiciona la óptima inserción laboral femenina, hemos centrado gran parte de nuestra investigación. Para detectar cuáles son las diferencias y/o similitudes entre los perfiles de empleabilidad demandados y ofertados, pensamos que es importante conocer

las características que presentan las mujeres adultas que buscan un empleo en relación con los sectores empresariales a los que desean acceder. Entre los principales ámbitos profesionales en los que demandan un trabajo las mujeres de la población estudiada destacan el comercio, la artesanía, la hostelería, la sanidad, los servicios a la comunidad y personales y el administrativo.

Por tanto, en la (re)incorporación laboral de las mujeres incide una serie de factores como hemos analizado (disponibilidad para el empleo, edad, nivel de cualificación, motivación, relación coste-beneficio, movilidad ocupacional, etc.) que denominamos factores de empleabilidad. Dependiendo del posicionamiento de cada mujer respecto a dichos factores, sus posibilidades de (re) incorporarse al mundo laboral serán mayores o menores. Aunque en todo momento nos estamos refiriendo exclusivamente a las mujeres que quieren (volver a) trabajar, es decir, a mujeres desempleadas, muchos otros factores son igualmente aplicables a las mujeres que ya trabajan y aspiran a un empleo mejor. En este sentido, los factores de empleabilidad analizados influyen especialmente en las posibilidades de encontrar un empleo, pero también en las posibilidades de permanecer y promocionarse en él.

3. CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO

En estos últimos quince años se ha duplicado la presencia de mujeres en ámbitos profesionales; aunque la segregación profesional continúa siendo una característica esencial de nuestro mercado laboral, produciéndose además una fuerte concentración de mano de obra femenina en el empleo sumergido y, en concreto, en el sector Servicios donde desempeñan ocupaciones no cualificadas. Para garantizar una mayor y mejor ocupabilidad se hace necesario conocer, por una parte, la situación que presentan las mujeres frente al empleo, y, por otra los ambientes ocupacionales a los que desean dirigirse y las necesidades de orientación para optimizar – como hemos mencionado anteriormente – el conocimiento de los perfiles de empleabilidad que ofertan las mujeres y que demandan los sectores empresariales a los que se dirige este colectivo. Por tanto, para valorar la posición en la que se encuentran las mujeres con relación al mercado, es preciso evaluar el grado de conocimiento disponible que tienen del mismo, así como las necesidades de orientación con el fin de saber qué conocimientos necesitan desarrollar para la búsqueda de oportunidades laborales.

En este sentido, en general las mujeres presentan escaso o ningún conocimiento sobre los siguientes aspectos del mercado laboral:

- Tipos de contrato que existen en el mercado laboral.
- Organismos o instituciones para informarse sobre ofertas de empleo.
- Lugares donde acudir para buscar el empleo que demandan.
- Estrategias para empezar a buscar empleo, de las que sólo conocen: enviar currículum, pasar entrevistas, visitar empresas, leer prensa, comentario a los/as amigos/as.
- Requisitos de los organismos públicos y privados.

Y las necesidades de orientación generales que presentan las mujeres frente al empleo, son:

- Orientación laboral con el fin de saber el camino que tiene que elegir y el que mejor se adapte a su perfil profesional.
- Asesoramiento sobre las estrategias necesarias para empezar a buscar empleo.
- Asesoramiento sobre las titulaciones que existen en general.

- Asesoramiento sobre el itinerario formativo a seguir para alcanzar la titulación necesaria vinculada al empleo al que aspira, así como, las titulaciones u organismos donde cursarla.
- Asesoramiento personal y toma de decisiones.
- Apoyo para buscar prácticas en empresa.
- Asesoramiento sobre autoempleo:
 - . Aspectos económicos
 - . Cómo crear una empresa propia.
- Asesoramiento sobre cómo cumplimentar documentos legales y burocráticos.
- Asesoramiento sobre organismos e instituciones para informarse de ofertas de empleo.
- Asesoramiento sobre cuáles son los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.

4. COMPARACIÓN ENTRE PERFILES DE EMPLEO

A continuación, presentamos un resumen - tabla 1- del análisis de aquellos sectores que alcanzan mayores diferencias entre los perfiles femeninos ofertados y los demandados por las empresas privadas entrevistadas, así como las variables en las que se encuentra diferencias. Estos sectores son Sanidad, Servicios Personales y Comunidad y Administración.

Algunos de los resultados que presentamos a continuación corresponden al análisis de estudios de caso de perfiles de las demandantes de empleo, basados en los factores y elementos (variables relacionadas con: formación requerida -reglada y no reglada-, experiencia laboral previa -tiempos de actividad e inactividad, duración de la demanda, motivos de abandono-, ambiente ocupacional -edad, actividad profesional a desempeñar, categoría profesional y motivación-, características personales -habilidades sociales-, procedencia geográfica y características familiares) que intervienen en la empleabilidad femenina. Resultados extraídos a partir de los datos obtenidos en la investigación que hemos realizado, basada en un *estudio comparativo entre perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral*.

SANIDAD, SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES, ADMINISTRACIÓN		
DIFERENCIAS RESPECTO A VARIABLES	MUJERES	EMPRESAS
FORMACIÓN REGLADA	La Formación Reglada que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas. Siendo ésta Educación Secundaria de Adultos o Formación Base de Adultos.	Sanidad: Formación Profesional, Grado Medio o Titulación Media Universitaria (Diplomatura Enfermería). Servicios a la Comunidad y Personales: Formación Profesional, Grado Medio/Superior y/o Titulación Media Universitaria (Diplomatura de Magisterio, Educ. Infantil). Administrativo y Aux. Administrativo: Formación Profesional o Titulación Media Universitaria.

SANIDAD, SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES, ADMINISTRACIÓN		
DIFERENCIAS RESPECTO A VARIABLES	MUJERES	EMPRESAS
EXPERIENCIA LABORAL PREVIA	- Llevan cierto tiempo de inactividad y demandando empleo. - La experiencia laboral que poseen algunas mujeres no es vinculante a los empleos que desean desempeñar.	- Todas las empresas valoran positivamente haber realizado prácticas relacionadas con la ocupación. En algunos casos el tiempo mínimo es de un año. - El tiempo de inactividad es valorado negativamente. - No consideran importante los motivos de abandono, tanto por causas ajenas como personales que justifican las mujeres.
MOTIVACIÓN	La motivación que lleva a las mujeres a insertarse laboralmente es la económica.	Para las empresas son prioritarias otras motivaciones.
EDAD	19-48 años	Demandan edades de 22 a 30 años.

Tabla 1: Sectores que alcanzan mayores diferencias entre los perfiles ofertados femeninos y los demandados por las empresas entrevistadas. Tabla de elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en la investigación titulada.

Estudio comparativo entre perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta estas diferencias entre los perfiles de empleabilidad ofertados por las demandantes de empleo y los perfiles demandados por parte de las empresas privadas, además de otros factores que influyen en el desajuste de inserción laboral de las mujeres, podremos diseñar programas, crear medidas de actuación y modelos de ajuste profesional. Con el fin de adaptar los perfiles de empleabilidad y facilitar oportunidades laborales e ir eliminando las situaciones de precariedad laboral en la que se encuentra un amplio colectivo de mujeres.

5. REFLEXIONES FINALES

La utilización de la información obtenida constituye uno de los aspectos de mayor importancia en el proceso de detección de necesidades de orientación laboral de las mujeres y de la definición de perfiles de empleo ofertados y demandados. En este sentido y, de acuerdo con el análisis realizado, debe conducir a la toma de decisiones encaminada a una orientación laboral basada en la definición de perfiles profesionales adaptados a las exigencias del mercado de trabajo. Con el propósito de mejorar la inserción laboral, propiciando la adaptación y transformación de trayectorias profesionales del colectivo de mujeres y, acercándolas a la realidad de su entorno empresarial. En definitiva, eliminar o superar los desafíos en la inserción ocupacional femenina.

6. BIBLOGRAFÍA

- AGUIAR, F. et al. (2001):** *La situación social de las mujeres en Andalucía 1990-2000*. Estudios 16. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- ASHTON, D.N. et al. (1990):** *Restructuring the labour market. The implications for youth*. Londres: The MacMillan Press Ltd.
- BEL BRAVO, Mª A. (1998):** *La mujer en la historia*. Madrid: Ediciones Encuentro.
- BENERÍA, L. (1991):** *Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- BORDERÍAS, C. et al. (1994) (comp.):** *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.
- BOSERUP, M. (1993):** *La mujer y el desarrollo económico*. Madrid: Minerva.
- BOVER, O. (1997):** *Cambios en la Composición del empleo y actividad laboral femenina*. Madrid: Documento de Trabajo nº 9714.
- CAIN, G. (1996):** *Married women in the Labor Force: an economic analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- CAPEL, R.M. (1986):** *El trabajo y la educación de la mujer en España. 1900-1936*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. (1991):** *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GARRIDO MEDINA, L (1992):** *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.
- GIL GALVÁN, MªR. (2005):** *La Dialéctica Mujer-Empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- GIL GALVÁN, MªR. (2004):** "Perfil sociolaboral de las mujeres andaluzas versus perfil de empleabilidad demandados por las empresas: Consideraciones para una orientación en el campo socio-educativo". En REBOLLO, Mª A.y MERCADO, I.(Coords). *Mujer y Desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*. Madrid, McGraw-Hill, pp.129-141.
- GIL GALVÁN, MªR. (2002):** *Necesidades de formación y orientación de las mujeres en el ámbito Sociolaboral*. Sevilla: Excma. Diputación Provincial de Sevilla.
- GIL GALVÁN, Mª R. (1999):** Orientación en las mujeres adultas frente al mundo laboral. *Revista de Ciencias de la Educación*. Nº 180 Octubre-Diciembre.
- HERNÁNDEZ, F. y RIBAUD, M. (1989):** *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- IBÁÑEZ PASCUAL, M. (1999):** *Género y familia en la inserción laboral*. Universidad de Oviedo. Oviedo: Servicio de Publicaciones.
- INEM (1995)** *Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional. Información sobre Mercado de Trabajo*.
- JAHODA, M. (1987):** *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata, S.A.
- MONTAÑÉS et al. (1994):** *El trabajo desde una perspectiva de género*. Consejería de Presidencia. Dirección General de la Mujer. Madrid: Thetys, S.A.
- MORALES et al. (1994):** *Necesidades de formación profesional en Andalucía*. Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.
- POAL, G. (1993):** *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos Psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.

- ROSE, J. (1987):** *En busca del empleo. Formación, paro y empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROSSILLI, M. (Coord.) (2001):** *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Ediciones Narcea, S.A.
- SAN JOSÉ SEVIÁN, B. (1988):** *Democracia e Igualdad de Derechos Laborales de la Mujer*. Serie Estudios 4. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- STAKE, R. (1994)** Case studies, en Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (eds.): *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- TORNS, T. et al. (1995)** *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Serie Estudios 43.