

**A/O AXENTE DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:
AMBITOS DE ACTUACIÓN E COMPETENCIAS PROFESIONAIS**

Elisa Jato Seijas
Universidade de Santiago de Compostela

Margarita Valcarce Fernández
Universidade de Vigo

Resumo:

Este capítulo describe e analiza os principais escenarios e competencias profesionais do/a axente de igualdade de oportunidades. Pártese da análise do seu perfil profesional, mediante o estudo da ocupación e da identificación das competencias que son precisas por en acción para o seu desenvolvemento satisfactorio no ámbito laboral. Finalmente, avánzase unha breve proposta de construción do itinerario formativo.

1. Marco e escenario profesional das/os axentes de igualdade de oportunidades

O concepto de xénero, contemplado dende unha perspectiva ampla, fai referencia a dous importantes aspectos: a construción social do xénero e a relación entre os sexos. Ese proceso de construción ten varias características, en primeiro lugar, é un proceso histórico donde interveñen instancias como o estado, o mercado de traballo, as escolas, os medios de comunicación, a lei, a familia, e as relacións interpersonais; en segundo lugar, este proceso supón a xerarquización de rasgos e actividades, de tal modo que aqueles que se definen como masculinos reciben un maior valor. (Benería. Cit. en Maquieira 2001: 159). A igualdade de xénero significa, pois, a aceptación e valoración por igual das diferencias entre mulleres e homes, e os distintos papeis que xogan na sociedade.

Dende a segunda metade do S. XX, as democracias occidentais veñen articulando diversas políticas institucionais coa finalidade de promover a igualdade de

xénero, en tanto que parte integral dos *dereitos humanos*. Moitas destas accións configúranse a través das denominadas Políticas de Igualdade de Oportunidades, que buscan incidir na eliminación de toda forma de discriminación, e establecer normas e pautas concretas de actuación que reforcen a posición das mulleres na sociedade.

No noso entorno é preciso distinguir tres niveis de políticas de igualdade:

- As políticas de igualdade das Nacións Unidas, expresadas a través da creación de diversos órganos, tales como: a División para o Progreso da Muller (DAW), o Fondo de Desenvolvemento das Nacións Unidas para a Muller (UNIFEM), e o Comité para a Eliminación da Discriminación contra a Muller (CEDAW); así como mediante a celebración de sucesivas Conferencias Mundiais, que se traducen en Plataformas de Acción para os países que se compromenten a poñelas en marcha.
- A política de igualdade de oportunidades da Unión Europea (U.E.), que con un amplo desenvolvemento legal, foi ratificada e potenciada polo Tratado de Amsterdam, onde se sinala que a U.E. terá como misión “promove-la igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, introducindo este principio en tódalas políticas e en tódolos programas.” (Ley Orgánica 9/98 de 16 de decembro. Art. 2 e 3). É de suliñar as diversas Iniciativas Comunitarias (NOW, ADAP, EQUAL) e Programas de Acción para a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes postos en marcha dende a década dos oitenta.
- As políticas de igualdade en España, expresadas a través dos Plans de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, que desenvolven as administracións nacionais (Instituto da Muller), autonómicas (impulsados polos Organismos de Igualdade respectivos) e locais.

A aplicación dos Plans de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes permite poñer en práctica medidas de acción positiva de diverso ámbito, tales como o marco da acción positiva dun goberno, ou medidas moi concretas como por exemplo no espazo dunha empresa. A implantación dos plans pode seguir dous tipos de estratexias (Instituto da Muller, 2001):

- Medidas específicas para mulleres, dirixidas a combati-las discriminacións por razón de sexo e aumenta-la presenza de mulleres en tódolos ámbitos da vida social.
- A introducción do *meinstreaming* de xénero en tódalas políticas, programas e proxectos para promove-la igualdade entre mulleres e homes. Este plantexamento ten como obxectivo que os distintos organismos públicos e privados incorporen transversalmente as estratexias de igualdade de xénero a tódolos niveis e etapas, e que as decisións políticas e técnicas teñan en conta as súas consecuencias diferenciais entre homes e mulleres, o que implica cambios significativos na cultura organizativa e institucional.

Pero, para intervir dende esta óptica é necesaria a presenza e formación especializada de profesionais, que actuando como Axentes de Igualdade de Oportunidades, diseñen, executen e avalien accións positivas en diferentes ámbitos e escenarios. En varios países da U.E. existen, dende a década dos oitenta, distintas figuras profesionais vencelladas a estas accións. Non obstante, o seu perfil profesional presenta matices diferenciadores importantes e denominacións variadas e cambiantes ó longo do tempo. Así, en Francia, polo xeral utilízanse os termos de *Conseiller/e d'égalité*, *Agents d'égalité* e *Responsables en égalité*; en Alemania, *Gleichstellungsberater/r* e *Gleichstellungsbeauftragte/r* (asesores en igualdade de oportunidades); no Reino Unido, *Equal Opportunity Officers* e *Equal Opportunity Advisers*; e nos Países Baixos, *Emancipatiewerker*. (Fernández e Aramburu-Zabala, 2001).

En España están presentes dúas figuras profesionais de especialistas en igualdade, incluídas na Clasificación Nacional de Ocupación española (CNO): as/os *axentes de igualdade de oportunidades* e as/os *promotoras/es de igualdade*. No debuxo, aínda en construción, dos seus perfiles profesionais presentan diferencias significativas, correspondendo a/o axente de Igualdade basicamente as funcións asociadas a profesionais con formación universitaria (análise, deseño, avaliación...), mentras que as/os promotoras/es de igualdade (profesionais con formación non universitaria) centran as súas funcións nas áreas de animación, sensibilización e desenvolvemento de actividades de atención directa ás usuarias. Dado o rápido

incremento e presenza destes profesionais no mercado de traballo, faise precisa a distinción de ámbas figuras, a fin de evitar solapamentos e delimitar con claridade os postos de traballo.

Os escenarios profesionais das/os axentes de igualdade de oportunidades configúranse prioritariamente naqueles espazos máis cercanos ás necesidades das/dos cidadans. As administracións locais (concellos, diputacións), unidades comarcais, asociacións de mulleres e sindicatos, constitúen esos espazos primeiros nos que se concretan os dereitos, as posibilidades e capacidades de acción colectiva, e polo tanto revelanse como cauces inmediatos de intervención en igualdade de oportunidades, e como principais fontes de postos de traballo para as/os axentes de igualdade de oportunidades. Así mesmo, os medios de comunicación e editoriais, en tanto que ocupan unha posición estratéxica na creación de correntes de opinión e na persistencia de certos valores e normas; e as empresas como espazos nos que o desequilibrio nas relacións entre mulleres e homes fan urxente a consecución dunha igualdade real, representan tamén espazos de desenvolvemento profesional futuro.

Dentro destes escenarios profesionais, o obxecto de intervención das/dos axentes de igualdade de oportunidades situárase, consecuentemente, nos marcos organizativos e metodolóxicos e de planificación das institucións e organismos tanto públicos como privados, e implicarán unha ampla variedade de áreas, tales como a educación, orientación e inserción laboral, familia, violencia e exclusión social, saúde e medio ambiente, e participación social.

2. Descrición da ocupación de axente de igualdade de oportunidades.

2.1. O perfil profesional

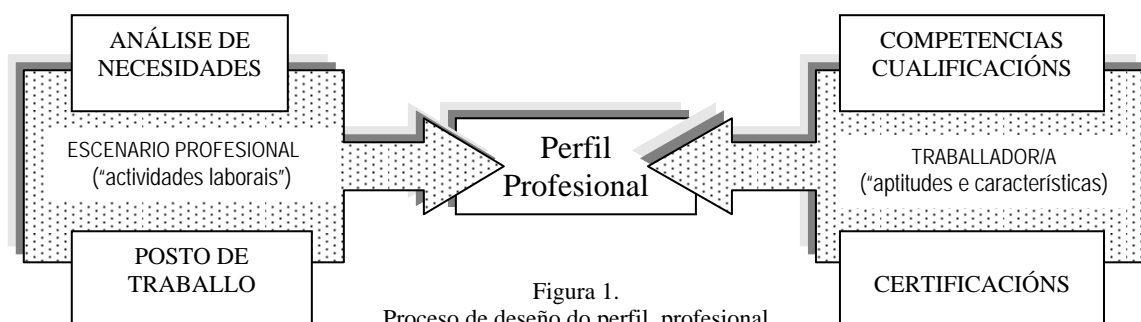
Dun modo xenérico, pode entenderse o perfil profesional como un conxunto de saberes, técnicas, aptitudes e actitudes que se demandan dunha persoa que desempeña ou vai a ocupar un posto de traballo determinado.

O Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) (Real Decreto 631/1993), define o perfil profesional como “a descrición en termos “ideais” do que é

necesario saber realizar nunha ocupación. É o marco de referencia, o ideal para o desenvolvemento profesional que, contrastado co desempeño real dos individuos, permite calificalos ou non como competentes e determinar o seu grao de adecuación á ocupación. Está integrado polas competencias profesionais e polo desenvolvemento profesional da ocupación”. Estas consideracións nos remiten a distinguir, dentro da análise dun emprego, dous modelos de perfís profesionais: o requerido e o real (Le Boterf, 1991):

- perfil profesional requerido, describe o conxunto de saberes, técnicas e aptitudes que un individuo ou unha categoría de persoal debe dominar para desempeñar un emprego tipo. Cara este perfil se encamiñarán as accións de formación ou perfeccionamento.
- perfil profesional real, designa o conxunto de saberes, técnicas e aptitudes que posúe realmente esa persoa ou categoría de persoal, en referencia o perfil requerido previamente descrito.

A elaboración do perfil profesional require, pola súa parte, levar a cabo análise exhaustivos e sistemáticos que describan e descompoñan as funcións, tarefas, operacións, condicións de traballo e outros aspectos, que en conxunto conforman un posto de traballo (profesiografía), pero tamén supón identifica-las capacidades físico-intelectuais necesarias, así como a experiencia, grao de responsabilidade, ect. (profesiograma). Trátase por tanto de dous campos conceptualmente diferentes: o das “actividades laborais” e o referido as “aptitudes e características humanas” (Posto-Traballador/a).



2.2. Orientacións para a determinación do perfil profesional

Unha das maneiras máis doadas e comúns de realiza-la análise do perfil profesional –considerando ó traballador/a e ó posto- é contestar a unha serie de preguntas básicas, como son (Consejería de trabajo e Industria. Junta de Andalucía, 1997:

- *Quén realiza o traballo:* todo aquilo que fai referencia ó traballador/a (estudios requeridos, competencias profesionais, experiencia laboral, categoría profesional, etc.)
- *Qué fai o traballador/a:* función e tarefas
- *Cómo o fai:* forma en que se realizan as tarefas e actividades (métodos, técnicas, procedementos de traballo, etc.)
- *Con qué se fai:* ferramentas, tecnoloxía, materiais, etc.
- *Ónde se realiza:* lugares (escenarios) e condicións nas que se realiza o traballo (traballo en grupo, illado, relacións laborais, riscos laborais, etc.).

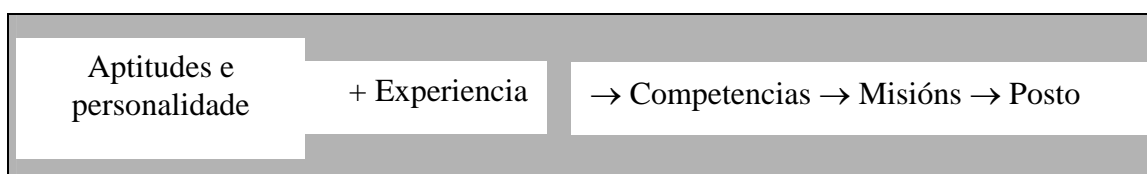
A análise do perfil profesional do/a axente de igualdade de oportunidades buscará dar resposta a estas cuestións seguindo un modelo de valoración de competencias profesionais, a través duna análise inductiva de acordo co seguinte itinerario básico de actuación:

- a) Identificar os escenarios laborais emerxentes
- b) Establecer as tarefas e funcións e formas en que se realizan
- c) Identificar os instrumentos, medios e espazos para a realización das actividades profesionais
- d) Determinar as características, competencias, cualificacións e certificacións requiridas para o exercicio da profesión

As tres primeiras accións fan referencia a descrición do posto de traballo, mentres que a derradeira refírese as “aptitudes, características humanas, experiencia e acreditacións” da persoa que vai ocupar ese posto de traballo.

Un elemento básico dos perfís profesionais son as competencias profesionais. O termo competencia engloba o conxunto de coñecementos, destrezas, aptitudes e actitudes que teñen como finalidade a realización de roles, funcións, tarefas e actividades delimitadas e vinculadas cunha profesión determinada.

Distintos autores/as, analizan e propoñen formas e métodos diferentes de analizar competencias profesionais. Dada a amplitude das aportacións científicas e técnicas publicadas, escollemos unicamente algunhas referencias. Resumimos no seguinte cadro a xénese e función das competencias segundo Levy-Leboyer (2001).



Un/unha profesional é competente se é capaz de saber mobilizar os seus coñecementos, capacidades e cualidades para enfrentar un problema dado. As competencias corresponden ó “encontro reactivo” entre a experiencia profesional dunha persoa e a situación que a mobiliza. (Mandon, N. e Liaroutzos, O. 1999).

Non existe unha lista universal de competencias, que poda ser empregada en tódolos escenarios profesionais, sexa cal sexa a cultura. Será necesario empregar distintos métodos, técnicas e instrumentos para concretar aquelas características e requisitos que deberá reunir a/o *axente de igualdade de oportunidades* para consolidarse como unha nova figura profesional cun campo de actividade propio e delimitado.

Os contidos das competencias, que se estruturan baixo a noción global e indivisible de competencia de acción, clasifícanse en torno ós seguintes grupos de

competencias: técnica, metodolóxica, social e participativa (Bunk, 1994). A partir desta clasificación, un/unha profesional para ser competente necesita:

- *Competencia técnica*, para dominar como experto/a as tarefas e os contidos dun ámbito de traballo e, as aptitudes, coñecementos e destrezas necesarios para elo. Por exemplo, coñecemento das diversas metodoloxías de avaliación, dispoñer de destrezas de comunicación.
- *Competencia metodolóxica*, para saber reaccionar aplicando o procedemento adecuado as tarefas encomendadas e as irregularidades que se presenten, así como para atopar de forma independente vías de solución e transferir adecuadamente as experiencias adquiridas a outros problemas de traballo. Fai referencia a flexibilidade. Por exemplo, planificación e deseño de actividades, proxectos ou servicios segundo os grupos específicos de destinatarios da comunidade, optimización e modificación dun proxecto, etc.
- *Competencia social*, para saber colaborar con outras persoas de forma comunicativa e constructiva e mostrar un comportamento orientado ó grupo e ó entendemento interpersoal. Fai referencia a sociabilidade, ás formas de comportamento. Por exemplo, capacidade para transmitir motivación para o traballo en grupo, capacidade de empatía cos usuarios/as, etc.
- *Competencia participativa*, para saber participar na organización do seu posto de traballo e do seu entorno de traballo, ser capaz de organizar e decidir e estar disposto/a a aceptar responsabilidades. Fai referencia a participación, ás formas de organización. Por exemplo, capacidade de decisión, capacidade de coordinación.

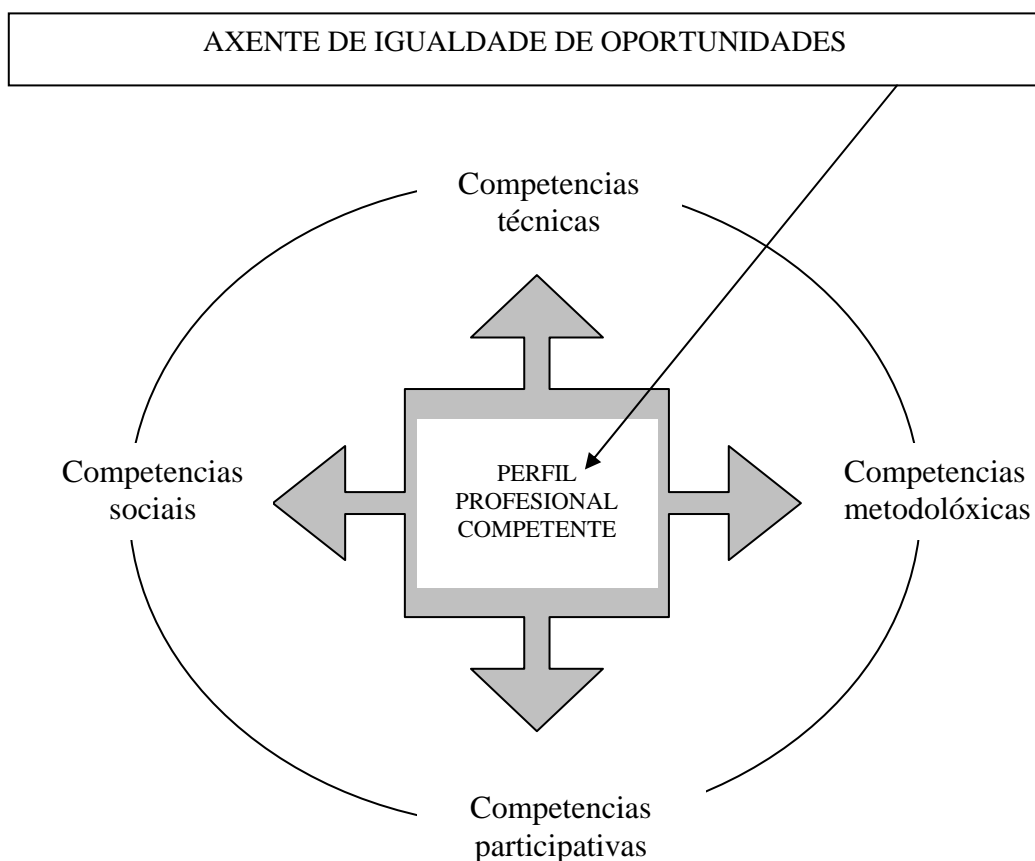
O proceso determinante do perfil profesional da/o axente de igualdade de oportunidades, debe responder ó análise pormenorizado daquelas funcións e tarefas que veñen desempeñando distintas/os profesionais dende postos diversos públicos e privados, que poderíamos agrupar en áreas, en relación ó desenvolvemento de programas, a prestación de servicios e a elaboración de produtos posibilitadores de accións positivas para promove-la igualdade entre homes e mulleres.

Son determinantes os *saberes movilizados*, sobre aqueles *acumulados e supostamente movilizables* para recoñecer laboralmente a ocupación. (Mandon e Liaroutzos,1999).

Unha metodoloxía posible de análise será a de separar e describir aquelas actividades, exercidas por distintos técnicos nos ámbitos da educación, orientación, inserción laboral, etc., cuxa execución responde a accións contributivas da igualdade de oportunidades (o seu exercicio actual non se produce nese nivel de conciencia) para ordenar as actuacións e catalogalas co fin de facelas conscientes e intencionais, de cara a lograr obxectivos propios das políticas de igualdade para eliminar toda forma de discriminación e, determinar os perfís requerido e real da/o *axente de igualdade de oportunidades*. Será necesario ademais, completa-las e finalmente transformalas, para darlles o sentido e o contido propio da promoción da igualdade de xénero.

Así, os procesos a seguir son:

1. **Identificar as necesidades en cada unha das áreas** de intervención, en relación o desenvolvemento das políticas promotoras da igualdade entre mulleres e homes.
2. **Enumerar tódolos postos de traballo actuais**, prestadores de atención ós cidadáns, cuxas actividades contribúen a facer efectiva a igualdade de oportunidades.
3. **Realizar análise ocupacionais** de cada un dos postos anteriores, describindo cada función e cada tarefa.
4. **Agrupar-las tarefas por afinidade** para determinar as funcións.
5. **Comparar as funcións e tarefas coas doutras/os profesionais** que veñen traballando a igualdade de xénero noutros países.
6. **Consultar bibliografía e grupos de expertas/os**.
7. **Descrubi-lo o perfil** da/o Axente de Igualdade de Oportunidades. Para o que poderíamos ter en conta o modelo proposto por Bunk (1994), que sintetizamos no esquema seguinte:



Outra das formas posibles de analizar e concretar o perfil profesional e deseñar o profesiograma. A metodoloxía empregada polo Instituto Nacional de Emprego na década dos 70 consistiu en desmenuzar o perfil do traballador/a nos seguintes apartados: descrición da ocupación, rasgos psicolóxicos, características sociolóxicas, requerimentos de base e requisitos físicos. Sen embargo este sistema resulta demasiado ríxido pois ningún posto ten un contido fixo no tempo, dadas as esixencias de flexibilidade propias do contexto, permanentemente cambiante en función dos avances sociais e económicos. Por outra banda, os contextos desiguais poderían supoñer distintas competencias para unha mesma denominación do posto. No caso do/a *axente de igualdade de oportunidades*, por exemplo, non desenvolve as mesmas funcións no ámbito da empresa que no da Administración.

A observación é un dos métodos máis utilizados para efectuar a análise de competencias requiridas, sen embargo a súa validez é cuestionable se é o único

utilizado. Sendo especialmente útil, cando se trata de tarefas repetitivas e fundamentalmente manipulativas, no caso que nos ocupa sería necesario complementalo con outros métodos; a actividade profesional do/a axente de igualdade de oportunidades obriga o/a traballador/a o uso de procesos mentais máis complexos e variables. Outros métodos a empregar serían: a autodescrición, a entrevista, os incidentes críticos.

2.3. A definición da ocupación de axente de igualdade de oportunidades

Entendese por ocupación o conxunto de tarefas que realiza unha persoa aplicando unhas técnicas, normas e medios específicos duna actividade, independentemente da entidade concreta donde a exerza (INEM, 1970)

Convén suliñar que o posto de traballo, diferenciase da ocupación, na súa especificidade, propia da institución, entidade, organización onde se realiza, sendo nese espacio onde se vai dar a mayor flexibilidade e diferenciación definitoria.

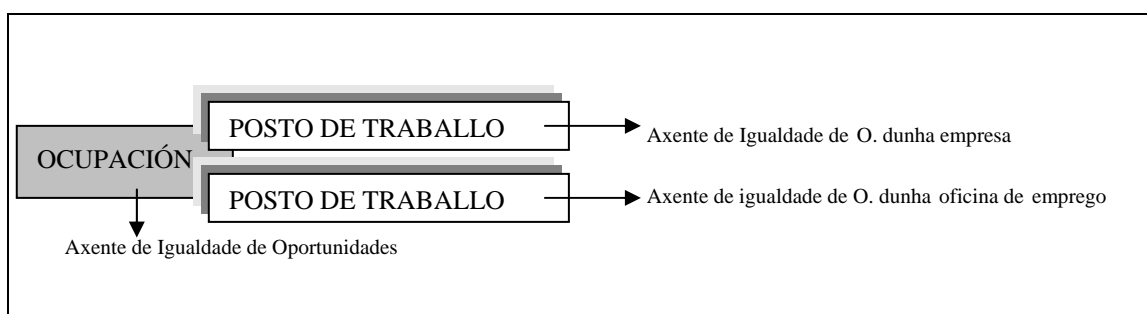
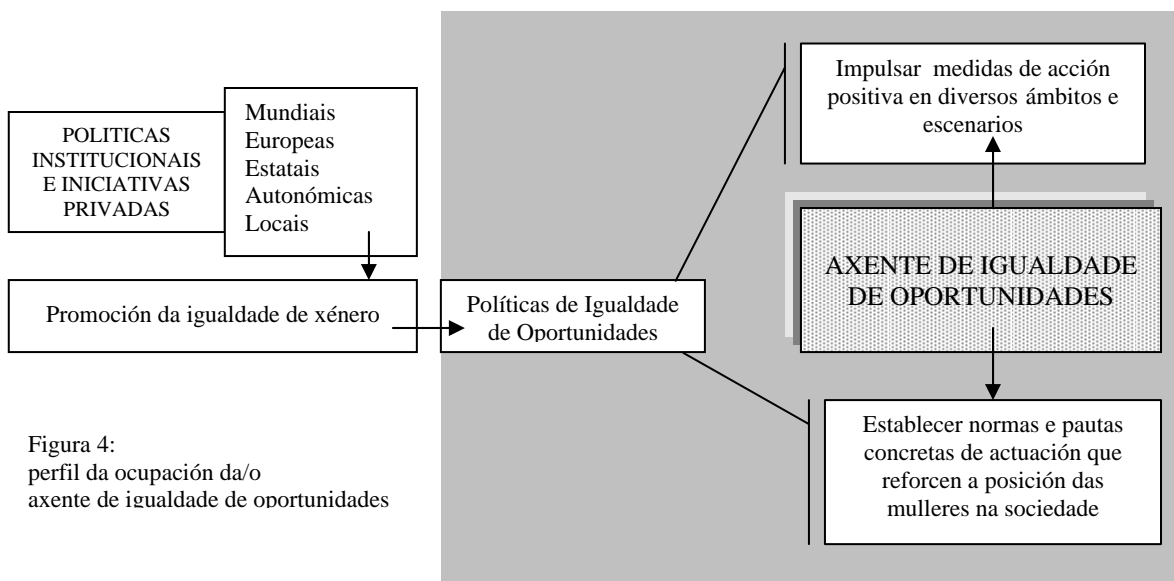


Figura 2. Diferenciación ocupación/posto de traballo

Así, considerando todo o anterior, para definir a ocupación da/o axente de igualdade de oportunidades, partimos das políticas e os territorios xeográficos, deixando o posto de traballo para os distintos escenarios de intervención, como contornos diferenciadores, condicionantes da *movilización* dunhas competencias ou doutras.



A súa identificación, encadramola na seguinte definición:

O/a *axente de igualdade de oportunidades* é aquel ou aquela profesional que diseña, dirixe, coordina, dinamiza, implementa, xestiona e avalía, plans, programas, proxectos, campañas, grupos e organizacións de acción positiva referidos a igualdade de oportunidades (xénero) en diferentes áreas e escenarios profesionais.

Posuirá titulación superior, preferentemente nas licenciaturas en Pedagogía, Psicopedagogía, Psicoloxía e Socioloxía, con formación de postgrao relacionada coa Igualdade de xénero e, será capaz de: investigar a realidade en relación a igualdade de xénero, analizar a realidade en relación a igualdade de xénero, deseñar programas, proxectos, accións, campañas, normas e pautas, implementar programas, proxectos, accións, campañas, normas e pautas e avaliar programas, proxectos, accións, campañas, normas e pautas

Para exercer como tal, terá que manexar: metodoloxías de investigación cualitativa e cuantitativa, Técnicas de dinámica de grupos, Técnicas de animación, Técnicas de Planificación, Técnicas de redacción de proxectos, Técnicas de avaliación e a observación e a entrevista. E, facer uso de TIC, equipo informático, teléfono, fax, papel, utis de papelería, bibliografía, lexislación, instrumentos de recollida de datos (enquisas, fichas, formularios, etc.)

De xeito preciso establecemos a seguinte relación de escenarios profesionais nos que podería exercer:

a) No contorno das institucións e/ou entidades prestadoras de servizos

- Organizacións políticas
- Administración pública europea, estatal, autonómica, comarcal e local.
- Organizacións empresariais
- Organizacións Sindicais
- Fundacións
- Empresas
- Centros de Ensino
- Centros de Saúde
- Centros de formación, información e promoción laboral
- Asociacións e agrupacións sociais, culturais, profesionais...
- Xulgados
- Prisións
- ONGs
- Outros

b) No contorno dos servizos ofertados a comunidade dende as organizacións e/ou entidades

- Servizos Sociais
- Concellerías da muller,
- Servizos de Atención Familiar
- Servizos de igualdade
- Centros de información para a muller, Centros de acollida
- Centros de día e Unidades Móviles Gabinetes de orientación familiar
- Redes de atención a mulleres
- Servizos de Orientación Educativa e Profesional
- Departamentos de RRHH e/ou Formación das empresas
- Centros de ensino e formación
- Servizos de colocación
- Centros e servizos de saúde
- Residencias para distintos colectivos femininos.
- Outros

2.4. Itinerario formativo do/a axente de igualdade de oportunidades.

Definir un itinerario formativo supón permitir que as persoas que se benefician del, adquiren elementos teóricos e prácticos necesarios para poder desempeñar un traballo nun contexto social e económico preciso, pero tamén “evolutivo” (Rial, 1997).

O itinerario formativo que se propón é o resultado do traballo de análise do perfil profesional do/a axente de igualdade de oportunidades. Da identificación da ocupación e das competencias que debe poñer en acción, a fin de desenvolver e desenvolverse satisfactoriamente no seu ámbito profesional específico, ó tempo que lle permita a necesaria transferencia a diferentes contextos e colectivos, co obxectivo de dar resposta ós cambios ocupacionais que poden producirse a medio e longo prazo.

Esta proposta responde á formación específica para un curso de postgrao –de 500 horas de duración-, establecida sobre a base da formación inicial correspondente, preferentemente, ás Licenciaturas de Pedagogía, Psicopedagogía, Psicoloxía e Socioloxía, e a Diplomatura de Educación Social. A estrutura do itinerario confórmase en seis módulos de formación que teñen como obxectivo xeral adquiri-las competencias técnicas, metodolóxicas, participativas e sociais definidas como necesarias para o adecuado desenvolvemento da ocupación de Axente de Igualdade de Oportunidades. Cada módulo representa un repertorio de contidos específicos e unha duración concreta, que poderán variar en función das características particulares do colectivo específico para o que se realiza o deseño curricular. Contémplanse, así mesmo, dada a estreita relación existente entre o ámbito teórico e práctico, entre a activación e a aprendizaxe das competencias, a inclusión dun módulo específico de Practicum que permita a posta en acción na práctica profesional.

MÓDULO 1: Fundamentos teóricos e disciplinares do xénero

Duración: 50 horas

- 1.1. Aspectos histórico-antropolóxicos do xénero.
- 1.2. Aspectos político-lexislatvos que afectan ó principio de igualdade.
- 1.3. Aspectos socio-económicos do xénero.
- 1.4. Fundamentos psico-sociais e biolóxicos do xénero.

MÓDULO 2: Políticas de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres: realidade institucional.

Duración: 40 horas

- 2.1. Políticas, institucións e organismos no ámbito da Unión Europea, Estatal e Autonómico.
- 2.2. Plans, estratexias e recursos no espacio local

MÓDULO 3: Igualdade de oportunidades e xénero nos diferentes contextos de intervención social.

Duración: 160 horas

- 3.1. Educación.
- 3.2. Orientación e inserción laboral.
- 3.3. Familia.
- 3.4. Violencia e exclusión social.
- 3.5. Saúde e medio ambiente.
- 3.6. Información, sensibilización e participación social.

MÓDULO 4: Metodoloxía, técnicas de intervención e avaliación na igualdade de oportunidades.

Duración: 40 horas

- 4.1. Estratexías metodolóxicas e técnicas de intervención.
- 4.2. Deseño, desenvolvemento e avaliación de plans, programas e servicios de igualdade de oportunidades.

MÓDULO 5: Deseño e elaboración dun proxecto de intervención como axente de igualdade.

Duración: 10 horas

- 5.1. Análise de necesidades e marco conceptual.
- 5.2. Deseño e organización da intervención.
- 5.3. Deseño da avaliación.

MÓDULO 6: Practicum.

Duración 200 horas

- 6.1. Estadias prácticas en institucións seleccionadas a tal fin. Elaboración de: plano de prácticas, diario e memoria de prácticas.
- 6.2. Visitas a institucións ou servicios. Elaboración de informes.
- 6.3. Elaboración e defensa pública dun proxecto orixinal de intervención como axente de igualdade.

3. Bibliografía

ALCAIDE, M. e Outros. (1996). *Mercado de Trabajo, reclutamiento y formación en España*. Madrid: Ed. Pirámide.

- BELTRÁN; MAQUIEIRA (Eds.). (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.
- CHINCHILLA, M^a. N. e Outros (2000). *Emprendiendo en femenino*. Barcelona: Ed. Gestión 2000.
- Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer; Fundación Mujeres (1998). *Aplicación del mainstreaming en el ámbito local. Proyecto CERES*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- Consejo de Europa (2001). *Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- DOMINGO, T. E MALTÓ, M.L. (1998) *La actividad laboral femenina en el sur de europa*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de Valencia.
- FERNÁNDEZ; ARAMBURU-ZABALA (2001). Formación profesional para especialistas en el área de la igualdad de oportunidades para las mujeres. *Revista Europea de Formación Profesional*. 23, pp. 73-79.
- Instituto de la Mujer (2001). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Autor.
- LEVY-LEBOYER, C. (2001). *Gestión de las Competencias*. Barcelona. Ed. Gestión 2000
- MANDON, N. E LIAROUTZOS, O. (1999). *Análisis del empleo y las competencias: el método ETED*. Buenos Aires: Ed. Lumen Humanitas.
- PEREDA, S. e BERROCAL, F. (2001). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Arece
- RIAL SÁNCHEZ, Antonio (1997): *La formación profesional: Introducción histórica, diseño de currículo y evaluación*. Santiago. Tórculo .