



lanzaderas
empleo y emprendimiento solidario

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

para la Inclusión de la Perspectiva de Género
en Programas de Empleo y Emprendimiento



2018 | Madrid
www.lanzaderasdeempleo.es



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO? ...	4
FASE I.-DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	6
1.1 Diagnóstico previo.....	6
1.2 Justificación y formulación de objetivos.....	8
1.3 Diseño metodológico.....	9
1.4 Dirección y toma de decisiones.....	10
1.5 Recursos Financieros	11
1.6 Recursos Humanos	11
1.7 Aspectos logísticos.....	17
FASE II.- EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	19
2.1 Captación de participantes y difusión de programa	19
2.2 Orientación laboral.....	21
2.3 Formación	23
2.4 Contacto con empresas	24
2.5 Empleo por cuenta propia.....	26
2.6 Acompañamiento y seguimiento	27
FASE III.- EVALUACIÓN	30
3.1 Evaluación del diseño, la planificación, la ejecución y el seguimiento.....	30
3.2 Evaluación de impacto	38
GLOSARIO.....	41

PRESENTACIÓN

La preocupación por el paro ocupa un lugar central en España, especialmente tras la crisis económica de los últimos años. El volumen de esta lacra social es de tal envergadura, que el estudio del fenómeno desempleo se ha ampliado y diversificado, incorporando nuevas vías de análisis, como la relación diferencial de hombres y mujeres en el acceso al mercado. De esta forma, los estudios de género han hecho especial hincapié en la imposibilidad de trabajar sobre una realidad social como bien es la desigualdad o discriminación en el mercado laboral si no se tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.

Esta cuestión ha empujado a las entidades sociales y a los/las profesionales que las integran a repensar los programas ofrecidos hasta el momento, teniendo en cuenta la incorporación de la cuestión del género en todas las fases que componen un programa de empleo o emprendimiento.

En este contexto, Fundación Santa María la Real, como entidad con décadas de trayectoria en la creación y gestión de programas de formación, empleo y emprendimiento - desde las Escuelas Taller de antaño hasta las Lanzaderas de Empleo actuales-, ha dado un paso al frente y ha elaborado este *Manual de Buenas Prácticas para la inclusión de la Perspectiva de Género en programas de empleo y emprendimiento*.

Para la elaboración del manual, el equipo del Área de Empleo de la Fundación Santa María la Real se ha nutrido de la propia experiencia metodológica y gestión del programa “Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario”, que desde el 2013 hasta la actualidad ha funcionado por todo el país, apoyando y orientando a cerca de 11.000 personas en situación de desempleo para activar su búsqueda de trabajo con nuevas técnicas y herramientas acordes a las nuevas coordenadas laborales; logrando que el 60% haya modificado y mejorado su situación laboral, ya sea encontrando trabajo (por cuenta propia o ajena), ampliando su formación o realizando Certificados de Profesionalidad que les permitan el desarrollo de prácticas laborales.



De forma adicional, para la elaboración de esta guía, se han tenido en cuenta también fuentes primarias y secundarias. Las primeras son las entrevistas grupales realizadas al equipo técnico de las Lanzaderas de Empleo - las personas que gestionando los diferentes equipos repartidos por todo el país-, quienes han aportado sus experiencias o estrategias emprendidas para atajar las cuestiones relacionadas con el género que pudieran surgir en la ejecución de un programa de empleabilidad.

Las segundas, las fuentes secundarias, son informes de entidades sociales en materia de empleo e igualdad; memorias de programas en materia de igualdad de oportunidades; manuales para la inclusión de la perspectiva de género en servicios de empleo; estudios de organismos públicos y privados relacionados con la materia que se han analizado a este respecto.

Con toda la documentación recabada, se ha elaborado este manual, que pretende ser una herramienta para la sensibilización, la formación y la difusión de buenas prácticas para introducir la variable género en los programas de empleo y emprendimiento. Para ello, presenta diversas líneas de actuación para los y las profesionales del sector, para que puedan adaptar sus programas de empleabilidad a las características específicas de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus distintas necesidades y desigual contexto; facilitando la transferencia de conocimiento y su escalado posterior.

En definitiva, una guía al servicio de los/las profesionales del sector del empleo y/o emprendimiento que les sirva de orientación e incluso de *check list* para validar y garantizar una real y efectiva incorporación de la perspectiva de género en sus programas desde el momento inicial de su diseño y planificación hasta su posterior ejecución y evaluación final.

Dicho manual, que se circunscribe al Proyecto de Mejora de la Integración de la Perspectiva de Género en el programa Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario, desarrollado con cargo al 0,7 IRPF de la Consejería de Políticas Sociales e Infancia de la Comunidad de Madrid, representa también una muestra más del compromiso y la apuesta de la Fundación Santa María la Real por la igualdad real entre hombres y mujeres.

¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva o enfoque de género es el marco de análisis que permite entender la situación de hombres y mujeres en la sociedad, sus casuísticas y especificidades; sus distintas necesidades y sus maneras de expresarlas, etc.

Introducir la variable género como categoría de análisis debe ser una condición *sine qua non* en cualquier programa, estudio o intervención social que se promueva en la actualidad porque optimiza los programas donde se aplica, pues incide de forma positiva en las intervenciones realizadas; mejora las atenciones ajustándolas a las necesidades reales de los/as usuarios/as y sirve como herramienta para eliminar las desigualdades y atajar las discriminaciones que pudieran estar presentándose.

Se trata pues de una herramienta fundamental que beneficia a los propios participantes, pero también a la propia entidad, como se detalla a continuación:

Beneficios que repercuten sobre la propia entidad:

- ✓ Asegurar el compromiso axiológico y político de la entidad en cuestiones de igualdad real.
- ✓ Dotar de un valor añadido a los programas de empleo y emprendimiento de aquellas entidades que adopten la perspectiva de género como una de sus vertientes y propósitos principales (RSC).
- ✓ Posibilidad de concurrencia y mayor puntuación por el cumplimiento de las cláusulas sociales relacionadas con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo valoradas por la administración pública en periodos de concesiones.

Beneficios sobre la entidad que repercuten sobre las personas participantes:

- ✓ Tomar conciencia de la desigual situación de partida de hombres y mujeres en materia de acceso al mercado laboral, recursos de empleo, etc.
- ✓ Identificar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su relación con el mercado laboral, forma de interactuar, desigualdades específicas, etc.; así como conocer los factores que podrían estar influyendo en la acentuación de dichas diferencias.
- ✓ Intervenir de forma personalizada con los y las participantes. Se trata de reconocer si nuestro programa está respondiendo a las necesidades específicas de hombres y mujeres. ¿Nuestras estructuras, personal, materiales, contenido e información están respondiendo a las necesidades expresadas por mujeres y hombres en materia de empleo promoviendo la igualdad de oportunidades?
- ✓ Realizar acciones específicas que rompan con visiones estereotipadas acerca de la relación de las mujeres y los hombres con el mercado laboral.
- ✓ Promover como fin último la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Si bien, los intentos por incorporar la perspectiva de género son cada vez más visibles por parte de numerosas entidades, la literatura y la experiencia indican que para incorporarla no sólo hacen falta medidas específicas de atención a mujeres, sino su inclusión de manera transversal en todas las fases de los programas de empleo.

Por ello, a continuación se abordan cada una de esas fases (diseño y planificación inicial; ejecución y desarrollo posterior; evaluación final) subdivididas a su vez en diferentes categorías, en las que se las necesidades detectadas, la buena práctica propuesta y el desarrollo de ésta, que deberán ser adaptadas a la situación, contexto y necesidades de cada entidad y/o iniciativa.

FASE I.-DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

Esta primera fase, que sirve para diseñar, perfilar, definir y estructurar los contenidos, es sin duda un momento crucial porque sentará las bases sobre las que se fundamentará el proyecto. La planificación se debe hacer sobre un diagnóstico previo de la situación de la población sobre la que se intervendrá para identificar las necesidades reales de las personas destinatarias o beneficiarias de la iniciativa.

A continuación, se desgranar las diferentes etapas y actividades en el diseño y la planificación de un proyecto, haciendo especial hincapié en la forma de incorporar la perspectiva de género en cada uno de los hitos establecidos.

1.1 Diagnóstico previo

Antes de la redacción del proyecto, es necesaria la realización de un diagnóstico previo de la realidad social sobre la cual se va a intervenir. Dicho diagnóstico indagará sobre la situación de mujeres y hombres en materia de empleo.

- ✓ **Necesidad detectada:** La inclusión de la perspectiva de género en los programas de empleo desde su fase de diseño. En ese sentido, se están formulando propuestas para atajar la falta de empleo de las mujeres; asimilando que ésta es la forma de introducir la perspectiva de género en proyectos de empleabilidad, lo que deja entrever la difusa definición de conceptos en la materia.
- ✓ **Buena práctica:** Asumir la necesidad a nivel interno de la conveniencia de formular los programas de empleo desde el enfoque de género real.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Tener presente las cuestiones de género y su efecto sobre el empleo a lo largo de todas las fases del proyecto no sólo sobre las personas participantes, sino también sobre el propio equipo.



- Estudio de conceptos y teoría relacionada con la igualdad de género en el empleo. *(Puede consultarse el glosario final)*
 - Entender que utilizar el enfoque de género en programas de empleo no significa (de manera única) formular programas dirigidos a generar empleo entre las mujeres; sino a fomentar dentro de las personas destinatarias un reconocimiento de las diferencias entre hombre y mujer, un estudio de su particular relación con el mercado de trabajo y la búsqueda empleos o formación no circunscritos a roles de género impuestos.
- ✓ **Necesidad detectada:** estudio de la situación del entorno y de las peticiones del colectivo al que se dirige el programa (en este caso, hombres y mujeres en situación de desempleo); identificando casuísticas y necesidades específicas, así como la influencia de otros factores como son el lugar de desarrollo del programa, la edad, etc.
- ✓ **Buena práctica:** tener en cuenta las necesidades, diferencias y desigualdades de hombres y mujeres en materia de empleo. Por ejemplo, cabe tener en cuenta las expectativas diferenciales influidas por la educación recibida y el entorno; la gestión de la maternidad y el cuidado de dependientes y sus consecuencias a nivel de accesibilidad al propio proyecto planteado; segregación horizontal y vertical, etc.
- ✓ **Desarrollo:**
- Detectar las necesidades de los futuros beneficiarios/as del proyecto, diferenciando claramente entre las necesidades que aquejan a hombres y mujeres en materia de empleo.
 - Realizar un análisis del entorno en el que se llevará a cabo el programa (contexto geográfico, social, cultural y económico) para valorar la posible influencia de estos factores en el desarrollo del programa.

1.2 Justificación y formulación de objetivos

La justificación de la necesidad de la realización del programa de empleo y una correcta formulación de objetivos son piedra angular del programa que queremos impulsar como entidad. Se trata de una parte fundamental no sólo de la fase de diseño, sino de la estructura de todo el programa.

- ✓ **Necesidad detectada:** los programas de empleo impulsados y promovidos por administraciones públicas o entidades privadas obvian, en ocasiones, introducir dentro de la justificación la realidad diferenciada por sexos, así como explicitar los objetivos relacionados con la consecución de igualdad de oportunidades o equidad de género.

- ✓ **Buena práctica:** argumentar los problemas generales a los que pretende dar respuesta el proyecto diferenciando por sexos y proponer objetivos en consonancia.

- ✓ **Desarrollo:**
 - Incluir en la justificación el diagnóstico previo de la realidad estudiada: la situación a nivel local, autonómico y/o estatal de hombres y mujeres en el mercado laboral actual.
 - Incluir de forma explícita la igualdad de género dentro de los objetivos generales del programa, enfatizando en la intención de disminuir los desequilibrios existentes en la posición de mujeres y hombres en materia de empleo. Estos objetivos deberán ser realistas y, en la medida de lo posible, cuantificables.
 - Incluir uno o varios objetivos específicos que aborden claramente la igualdad y/o superación de la discriminación por razón de género.



Algunos ejemplos:

- ✓ Promover la ampliación de la expectativa laboral de los y las participantes, con el fin de no favorecer la segregación según el sexo en el mercado de trabajo.
- ✓ Incrementar las facilidades para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres.
- ✓ Potenciar la eliminación de los estereotipos de género que tienen las empresas en la selección y promoción profesional.

1.3 Diseño metodológico

Definir qué se va a hacer y cómo puede ser una de las tareas más complejas en la formulación del programa. Se pretende desarrollar una metodología inclusiva que atienda a las necesidades comunes de hombres y mujeres, pero que a su vez sepa identificar las necesidades específicas de cada colectivo y persona.

- ✓ **Necesidad detectada:** planteamiento de actividades poco sensibles al género y, en ocasiones, no concordantes con los objetivos relacionados con la consecución de la igualdad de género planteados en la fase anterior.
- ✓ **Buena práctica:** Definición expresa de actividades con perspectiva de género y grupo al que van dirigidas, valorando su concordancia con el objetivo a conseguir y con las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres identificadas en el diagnóstico inicial.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Se podrán realizar actividades formativas, informativas y/o participativas para hombres y para mujeres con temas como la realidad del mercado laboral, segregación laboral horizontal y vertical, etc. Son interesantes las actividades relacionadas con la transmisión de experiencias personales, porque promueven la comprensión y la empatía de un sexo sobre otro.



- Se podrán realizar actividades específicas para mujeres relacionadas con la autoestima, el empoderamiento, la generación de redes, etc.
- Se procurará que las actividades se realicen con participación equilibrada entre hombres y mujeres, y que favorezcan la inversión de roles.
- Inclusión de acciones destinadas a garantizar el acceso de las mujeres y hombres a las actividades (flexibilidad horaria, ayudas al desplazamiento, encuentros digitales, etc.), ya que las personas especialmente perjudicadas por planteamientos rígidos son precisamente las mujeres.

1.4 Dirección y toma de decisiones

El equipo directivo y equipo técnico deberán cumplir con ciertos mínimos de conocimiento para la implementación de la perspectiva de género en el proyecto.

- ✓ **Necesidad detectada:** en ocasiones, las personas que conforman el equipo de dirección del programa, coordinación y supervisión no poseen formación específica en materia de género.
- ✓ **Buena práctica:** es preciso que las personas que tienen responsabilidades en el proyecto tengan sensibilización, formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades o, en su defecto, que cuenten con apoyos (personal experto, asistencia técnica externa...) que subsanen esta carencia.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Incorporar a los equipos profesionales sensibles y formados en la materia, valorando este criterio en los procesos de selección de personal de la entidad.
 - Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones.
 - Promover la formación del propio equipo a través de talleres online, cursos MOOC y cualquier recurso externo riguroso en la materia.

1.5 Recursos Financieros

Resulta fundamental controlar que los gastos presupuestados sean realistas y coherentes con los objetivos y actividades enunciadas.

- ✓ **Necesidad detectada:** los recursos financieros necesitan estar asignados en función de los objetivos propuestos, entre ellos, el de igualdad de oportunidades.
- ✓ **Buena práctica:** las actividades propuestas encaminadas al fomento de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el campo de empleo deben tener suficientes recursos económicos asignados.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Garantizar y explicitar los recursos materiales necesarios para la consecución de los objetivos de igualdad, independientemente de que dicho detalle no sea exigido en la convocatoria en el caso de concurrencia competitiva.
 - Asignar un presupuesto suficientemente flexible y adaptado a las posibles necesidades emergentes.

1.6 Recursos Humanos

Revisar la organización interna y las formas de gestión de los Recursos Humanos será vital para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización y en todos los espacios de toma de decisiones; así como para incorporar las pertinentes medidas de igualdad dentro de la propia entidad.

Los programas son el reflejo de la entidad que los impulsa, y a la hora de seleccionar a los/las profesionales que van a ser responsables de la ejecución de los programas de empleabilidad, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos.

1.6.1 Reclutamiento y selección de profesionales

- ✓ **Necesidad detectada:** las ofertas de empleo suelen utilizar en su redacción el masculino genérico y los medios seleccionados pueden estar enfocados a un grupo de población específico.
- ✓ **Buena práctica:** cuidar la redacción de la oferta para que tenga una formulación inclusiva y alcance paritario.
- ✓ **Desarrollo:**
 - No considerar el sexo como un criterio de selección o requisito indispensable, dado que el encaje de la persona con el descriptor de puesto de trabajo viene explicado por sus competencias técnicas, transversales, valores y otros requisitos de disponibilidad; pero nunca por generalizaciones sobre las tendencias de hombres y mujeres.
 - Usar lenguaje inclusivo en la oferta de empleo. Ejemplo: “Se requieren profesionales del ámbito del trabajo social, sociología, psicología, etc.” En lugar de “se requiere trabajadora social, sociólogo o psicólogo”.
 - Atender a nuevos canales de reclutamiento y nuevos portales de empleo para el reclutamiento de personal. Existen portales específicos pensados para la diversidad de situaciones que afrontan especialmente las mujeres. Un ejemplo es: <https://gethertalent.com/> , orientado a promover el trabajo femenino por proyectos, favoreciendo la conciliación en los momentos más complejos, como son los primeros meses de la maternidad.
 - Promover el uso de currículos ciegos.



- ✓ **Necesidad detectada:** en los procesos de selección de personal (salvo en puestos de trabajo específicos ligados a la promoción de la igualdad, violencia de género, etc.) se obvia la sensibilización y la trayectoria en materia de género como requisito importante a tener en cuenta.

- ✓ **Buena práctica:** identificar desde el momento del reclutamiento a los/las aspirantes con cierta sensibilización en temas de igualdad, de modo que sirva como criterio valorable para el cribado de currículos.

- ✓ **Desarrollo:**
 - Incluir en la redacción de la oferta la necesidad de cumplir con este requisito de manera obligatoria o valorable, así como la contestación obligatoria de preguntas relacionadas con igualdad de género.
 - Utilizar una plantilla durante la entrevista que permita ver y puntuar los puntos fuertes y débiles del entrevistado/a. Esto evitaría que la elección del futuro trabajador/a fuese guiada por estereotipos de género u otras subjetividades.

Aspectos a valorar en los currículos:

- Formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: masters, posgrados, cursos presenciales u online.
- Trayectoria específica o transversal vinculada con la igualdad.
- Participación en asociaciones, entidades o actividades sociales vinculadas con la igualdad.

Ejemplos de *Killer questions*:

- ¿Qué es para ti la igualdad de género?
- ¿Hombres y mujeres tienen igual acceso al mercado laboral?
- ¿Qué crees que puedes aportar a la entidad/empresa en materia de igualdad de género?



Ejemplos de preguntas para entrevista:

- ¿Qué relación existe entre la igualdad entre hombres y mujeres y el desarrollo de programas de empleabilidad?
 - ¿Cómo garantizarías la inclusión de la perspectiva de género en un programa de empleabilidad?
 - ¿En qué medida estas capacitado/a para desarrollar actuaciones enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo? ¿Cómo serían esas actividades?
 - ¿Tienen hombres y mujeres el mismo grado de responsabilidad ante el cuidado de personas dependientes y el trabajo fuera del hogar?
 - ¿En qué medida consideras que las mujeres están en desventaja en el acceso al empleo y la promoción laboral? ¿A qué se debe?
- ✓ **Necesidad detectada:** la premura con la que se convocan en ocasiones las entrevistas de trabajo podría hacer que perdiésemos a un/a candidato/a valioso/a en el proceso debido a dificultades de conciliación.
- ✓ **Buena práctica:** establecer fecha y horario oportunos para la realización de la entrevista, así como avisar al candidato/a con la suficiente antelación en la medida de nuestras posibilidades.
- ✓ **Desarrollo:**
- Convocar la entrevista con la debida antelación evitará que la persona decida no acudir o llegue con retraso a la misma debido a posibles dificultades de conciliación.
 - Evitar horarios que puedan ser compatibles con horas críticas del horario escolar, como pueden ser las horas de ingreso o salida del centro educativo.

1.6.2 Condiciones laborales

- ✓ **Necesidad detectada:** los y las profesionales que ejecutan los programas de empleabilidad, fuera de su rol de agentes facilitadores, no están exentos/as de tener dificultades de conciliación familiar y profesional.
- ✓ **Buena práctica:** poner de relieve las necesidades de los y las profesionales que conforman los equipos de trabajo relacionadas con su propia conciliación familiar y profesional, afirma el compromiso de la organización con la igualdad de género.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Flexibilidad horaria para las y los profesionales en la medida que el programa lo permita. Priorizar el trabajo orientado a tareas-resultados, en lugar de primar el presentismo innecesario.
 - Jornadas de teletrabajo cuando la presencia no sea requisito obligatorio para el desarrollo de sus funciones.
 - Valoración de la implantación de jornadas de horario continuo (de 8 a 15 horas, por ejemplo) en lugar de jornada partida.

1.6.3 Sensibilización y formación continua de profesionales

- ✓ **Necesidad detectada:** los y las profesionales que integran el equipo quizás no son conscientes de sus propios sesgos de género y visiones estereotipadas acerca de la situación desigual de hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral.
- ✓ **Buena práctica:** ejercicios de sensibilización en materia de igualdad de género entre los integrantes del equipo directivo y técnico del programa.

✓ **Desarrollo:**

- Desarrollo de jornadas de sensibilización en materia de género “intraequipo” para conocer los conceptos básicos relacionados con el género aplicados al campo del empleo.
- Utilización de las jornadas para poner en el centro creencias y estereotipos con respecto a hombres y mujeres y su relación con el mercado laboral a través de un ejercicio de introspección.
- En su defecto, podrán hacerse video conferencias grupales con la misma finalidad.

- ✓ **Necesidad detectada:** los/las profesionales integrantes del equipo pueden poseer o no formación específica en materia de igualdad de género; además se pueden presentar resistencias entre algunos/as técnicos/as para formarse en materia de género.

- ✓ **Buena práctica:** oferta de formación continua en materia de igualdad de género por parte de la organización.

✓ **Desarrollo:**

- Realización de actividades y talleres de perspectiva de género a cargo de profesionales de la materia, que puede ser de la propia organización o ajenos a la misma.
- Utilizar métodos de formación mixtos (presenciales, semipresenciales, tutorías on-line), para adaptarse a los horarios, situaciones y necesidades de todas las personas que componen el equipo; e incluso contemplar que la formación esté incluida dentro del horario laboral.

1.7 Aspectos logísticos

Esta categoría abarca todos los recursos (infraestructuras, equipamientos, etc.) que se necesitarán para llevar a cabo las actividades programadas, que en ocasiones deberán ser adaptados a las necesidades de hombres y mujeres.

1.7.1 Temporalización

- ✓ **Necesidad detectada:** las fechas de realización del programa y el horario, en ocasiones, no se ajustan a las necesidades reales de hombres y mujeres. Aquellas iniciativas que se desarrollen en períodos que coinciden con las vacaciones escolares podrían adolecer de bajas por la imposibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral; más específicamente, puede dificultar la asistencia de mujeres interesadas que posean responsabilidades familiares.
- ✓ **Buena práctica:** adecuación de fechas y horario para facilitar la asistencia (y no abandono) de personas con dificultades para la conciliación familiar.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Flexibilidad en el horario de inicio y salida de las actividades, sobre todo en el caso de personas (frecuentemente mujeres) con responsabilidades familiares que tienen dificultades para la conciliación de su vida familiar y profesional.
 - Incorporación de variedad de horarios de atención individual según necesidades de participantes.
 - Adaptación de fechas al ritmo de la vida escolar siempre que sea posible y que no depende de la cesión de locales de entidades externas.



1.7.2 Localización

- ✓ **Necesidad detectada:** lejanía del lugar donde se desarrolla el programa, dificultades para acceder en transporte público o carencia de espacios de guardería para los/las hijos/as de personas participantes.

- ✓ **Buena práctica:** propiciar, en la medida de lo posible, un lugar para la realización del programa lo mejor comunicado posible; y valorar la opción de establecer convenios con administraciones públicas o entidades sociales para contar con espacios de guardería o ludoteca para hijos e hijas de las personas participantes, o en su defecto, poder contar con una línea de becas o subvenciones públicas a este respecto.

- ✓ **Desarrollo:**
 - Estudio de los lugares escogidos para la impartición del programa en base a su ubicación y conexión con líneas de transporte público.
 - Facilitar en la medida de lo posible una guardería o ludoteca para los/as hijos/as de los participantes; ya sea a través de convenios con administraciones públicas o entidades privadas colaboradoras.
 - Estudiar la posibilidad de incluir en el presupuesto del programa una partida para becas que cubran los gastos de guardería; o buscar la financiación externa que cubra estos gastos.
 - Introducción de nuevos métodos de formación que favorezcan el acceso de las mujeres a los procesos formativos: formación virtual o a distancia.

FASE II.- EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se centra en el propio desarrollo de las actividades establecidas en la planificación previa y en su seguimiento, para observar si se están ejecutando de forma correcta y se están cumpliendo todas las funciones y normas establecidas en todos los procesos. Dichas labores de seguimiento tendrán como objeto cuestionarnos el cumplimiento de nuestros objetivos, especialmente los relacionados con la inclusión del enfoque de género en el programa de empleo.

2.1 Captación de participantes y difusión de programa

- ✓ **Necesidad detectada:** hombres y mujeres acceden de forma desigual a la información, usando medios de comunicación y alcance muy diversos.
- ✓ **Buena práctica:** difusión del proyecto a las personas beneficiarias a través de un amplio y diverso abanico de medios de comunicación y difusión tanto analógicos como digitales, que garantice que la información llegue de forma igualitaria a hombres y mujeres.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Difusión del programa de empleo y/o emprendimiento en medios de información general (prensa, radio, tv) y en medios con contenidos específicos o temáticos (publicaciones, semanarios, revistas, etc.)
 - Difusión del programa de empleo y/o emprendimiento en el entorno digital y en las redes sociales.
 - Realización de un estudio de los medios digitales y redes sociales de mayor alcance en mujeres. Hay redes como Facebook, Twitter o Instagram que ofrecen estadísticas de los seguidores, diferenciando por edad, sexo o lugar de procedencia. Esto permitirá conocer y clarificar el alcance igualitario o no de cada red social y potenciar su uso cuando así sea necesario.
 - Difusión del programa con cartelería, folletos y trípticos que se repartirán en locales de organismos relacionados con empleo y emprendimiento, además de centros sociales y deportivos, bibliotecas, ludotecas y lugares de masiva afluencia femenina.



- ✓ **Necesidad detectada:** falta de información detallada sobre lugar de desarrollo, horario, duración y actividades del programa en cartelería, folletos o material divulgativo que puede frenar la inscripción o participación de mujeres.

- ✓ **Buena práctica:** se debe procurar que la información (redactada en lenguaje inclusivo) se presente de forma clara e incluya aspectos como coste, lugar y horario de realización, así como actividades y objetivos reales del programa para clarificar expectativas.

- ✓ **Desarrollo:**
 - Se debe utilizar un lenguaje próximo, claro e inclusivo en todos los materiales de difusión del programa de empleo y/o emprendimiento.
 - No se debe dar por supuesto que los aspectos básicos del programa son conocidos por la población porque ya se han celebrado varias ediciones. El conocimiento por parte de las mujeres de estos aspectos puede ser decisivos en su ingreso a programas de este tipo.
 - Se recomienda incluir correo electrónico y teléfono para consultas, así como la cuenta de las redes sociales de la entidad porque esto podría propiciar mayor participación femenina.

- ✓ **Necesidad detectada:** el material gráfico utilizado para difundir los programas de empleo y emprendimiento no siempre utiliza imágenes que incorporan figuras de hombres y mujeres en igual medida, o emplea imágenes estereotipadas, lo que podría ocasionar la no identificación de usuarias potenciales con el servicio.

- ✓ **Buena práctica:** presentación gráfica de hombres y mujeres en igual medida, así como de la diversidad (generacional, étnica, funcional, etc.) en las mujeres representadas en el material de difusión.



✓ **Desarrollo:**

- Utilización de imágenes que incluyan mujeres y hombres, así como mujeres en sectores de empleo ciertamente masculinizados y viceversa. De esta manera no se transmiten estereotipos de género ni se promueve la segregación ocupacional.
- Mostrar imágenes de mujeres con cargos de relevancia, lideresas y mujeres empresarias, esto potenciará la idea de que es posible romper con el techo de cristal.
- Presentar mujeres de distintas nacionalidades, edades y estratos socioeconómicos puede abrir la posibilidad de realizar un enfoque de género con mayor amplitud de mirada hacia otras realidades.

2.2 Orientación laboral

- ✓ **Necesidad detectada:** es necesario realizar un diagnóstico inicial que permita conocer las necesidades latentes y expresadas por los/as participantes, así como las expectativas que tienen con respecto al programa.
- ✓ **Buena práctica:** realización de una entrevista inicial que permita conocer la situación personal y laboral de los/as participantes para ajustar las actividades del programa a las mismas.

✓ **Desarrollo:**

- Contemplar de forma diferente las necesidades, barreras y potencialidades de mujeres y hombres ante el mercado laboral.
- Durante la entrevista se pretenderá conocer aspectos de tipo laboral y personal como disponibilidad horaria y geográfica, competencias técnicas y habilidades sociales, existencia de responsabilidades familiares, situación de empleo del grupo familiar, etc.
- Se debe tener en cuenta los factores que podrían estar influyendo sobre su empleabilidad, especialmente en el caso de las mujeres; y atender a la doble discriminación (mujeres jóvenes, con discapacidad, inmigrantes, mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, etc.)



- ✓ **Necesidad detectada:** formulación de actividades y ofertas de empleo que perpetúan roles de género.
- ✓ **Buena práctica:** ofrecer a los y las participantes la posibilidad de ampliar campos profesionales.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Se facilitará el acceso a las mujeres a sectores preponderantemente masculinos, como por ejemplo vigilante de seguridad, conductora de autobús, etc.
 - Se hará lo propio con participantes varones a los que se les propondrá la apertura hacia sectores feminizados, como cuidado de personas, asistencia de hogar, etc.
- ✓ **Necesidad detectada:** dificultades encontradas durante el proceso de orientación laboral, sobre todo en mujeres, para el acceso al empleo por problemas derivados de la conciliación.
- ✓ **Buena práctica:** seguimiento de la andadura de la participante durante el programa a través de tutorías individualizadas.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Información sobre recursos existentes en el territorio que cubren otras necesidades personales que influyen en las posibilidades de inserción de mujeres y hombres (atención a personas dependientes, formación...).
 - Información de derechos laborales en materia de conciliación.

2.3 Formación

- ✓ **Necesidad detectada:** el equipo técnico que forma y orienta a participantes del programa, en ocasiones, no aplican la perspectiva de género al contenido de sus exposiciones o el material empleado.
- ✓ **Buena práctica:** todas las formaciones que se incorporan al plan de actuación del programa de empleo tienen que contar con la supervisión del equipo técnico para velar por la correcta inclusión de la perspectiva de género.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Introducción de la perspectiva de género en la formación de técnicos/as que gestionarán el programa.
 - Revisión y seguimiento de los programas formativos ofertados, materiales, u otras herramientas empleadas por técnicos/as que gestionarán el programa.
- ✓ **Necesidad detectada:** perpetuación inconsciente de los roles de género a través de formaciones que circunscriben a las mujeres a profesiones altamente feminizadas y a los varones a las masculinizadas.
- ✓ **Buena práctica:** programación de acciones formativas que promuevan la diversificación de opciones formativas.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Ofrecer formación ocupacional a mujeres desempleadas en profesiones donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, y que además están experimentando una creciente demanda en el mercado.
 - Ofertar formación complementaria para favorecer la adquisición de competencias adicionales para el desempeño del puesto de trabajo y a desarrollar habilidades sociales, necesarias tanto para la búsqueda de empleo como para su permanencia en él.
 - Incorporación de un módulo de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos y perfiles profesionales, o incorporación transversal en el temario, en los casos donde sea posible.

2.4 Contacto con empresas

- ✓ **Necesidad detectada:** durante la búsqueda de contactos con empresas para establecer procesos de intermediación laboral, en ocasiones, no se estudia las políticas de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ **Buena práctica:** establecer un listado de empresas posibles con las que colaborar que tengan dentro de sus valores la igualdad de género, así como que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Estudiar la inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones de las empresas con las que se pretende intermediar.
 - Crear una lista de empresas con las que se ha establecido contacto para procesos de intermediación; e implementación en el documento de firma de colaboración la aceptación de los principios de igualdad de trato.
- ✓ **Necesidad detectada:** la presentación de la entidad y de su programa de empleo ante posibles empresas contratantes se realiza con métodos que promueven la contratación, pero que no resaltan los beneficios de nuestras participantes y no resultan del todo atractivos.
- ✓ **Buena práctica:** desarrollar un protocolo que indique los pasos a seguir para el contacto con empresas que tenga como objetivo cuidar de la relación entidad-empresa.
- ✓ **Desarrollo:**
 - En primer lugar, se realizará un contacto telefónico o *mailing* informativo para contactar con el responsable de Recursos Humanos de la empresa con la que pretendemos establecer colaboración para comentarle las características del programa, haciendo hincapié en la idoneidad de nuestras candidatas y del programa. En este primer acercamiento se deja la posibilidad de establecer un encuentro.



- En segundo lugar, los técnicos y técnicas responsables concertarán entrevistas con las principales empresas para presentar el programa y firmar convenios de colaboración.
 - En dichos encuentros con empresas, se debe hacer énfasis del apoyo que la entidad puede brindar en los procesos de selección, con el objetivo de no ofrecer la sensación que nuestro único objetivo es la inserción.
 - Facilitar el contacto directo de las usuarias con las empresas que cuentan con ofertas de empleo y son colaboradoras de la entidad, pero también fomentar la proactividad de las beneficiarias para que puedan sugerir entidades, hacer una búsqueda independiente de ofertas de empleo, etc.
 - Incluir en los contactos que tengamos con las empresas un lenguaje no sexista.
-
- ✓ **Necesidad detectada:** presencia de estereotipos de género dentro del empresariado que podrían dificultar la contratación de las participantes por las características que se les adjudican como pueden ser: *“las mujeres son débiles”, “tienden a tomar bajas por enfermedades de hijos”*.
 - ✓ **Buena práctica:** Realizar labores de sensibilización con el empresariado a través de encuentros, jornadas u otras herramientas que sean útiles para desmontar prejuicios o estereotipos de género.
 - ✓ **Desarrollo:**
 - Organización de un encuentro entre participantes del servicio de empleo y responsables de recursos humanos de diversas empresas con mesas temáticas donde la igualdad de género sea un tema a tratar de manera transversal.
 - Presentar a las empresas un argumentario que sirva para desmontar mitos relacionados con los roles de género asignados a hombres y mujeres y a su capacidad para afrontar determinados puestos de trabajo.

- ✓ **Necesidad detectada:** las empresas colaboradoras transmiten ofertas de empleo que necesitan ser estudiadas por parte del personal técnico del programa para conocer si cumplen con los mínimos legales establecidos y no propicia la discriminación por razón de sexo.
- ✓ **Buena práctica:** estudio concienzudo de la oferta con el fin de filtrar aquellas ofertas que pudieran estar en contra de nuestros principios de igualdad y que propicien la discriminación por sexo u por otros factores.
- ✓ **Desarrollo:**
 - Será labor del equipo técnico evaluar las ofertas de empleo que se trasladen a los y las participantes con el fin de no incluir aquellas que incluyan en su formulación enunciados discriminatorios.
 - El equipo técnico debe animar a las personas participantes a estar atentas en la detección de ofertas que puedan incumplir los principios de igualdad y a trasladarlas para que el equipo tenga registro de las mismas.
 - Para llevar a cabo esta buena práctica sin duda será necesario que durante la orientación laboral se informe de derechos laborales y obligaciones del empresariado necesarias para el cumplimiento de los mismos.

2.5 Empleo por cuenta propia

- ✓ **Necesidad detectada:** cuestiones como la autoestima, sentimientos de inseguridad, escaso apoyo del entorno familiar y carencia de recursos económicos podrían estar limitando o reduciendo el caso de mujeres que optan por el autoempleo o emprendimiento.
- ✓ **Buena práctica:** desarrollo de talleres que potencien el desarrollo de habilidades directivas desde la perspectiva de género y la autoconfianza, así como el conocimiento de líneas de financiación existentes.



✓ **Desarrollo:**

- Incluir en la fase de formación un módulo para fomentar la inserción por cuenta propia como una posibilidad más a considerar en el proceso de mejora de la empleabilidad.
- Realizar talleres de motivación, crecimiento personal, liderazgo femenino y coaching para potenciar el espíritu emprendedor.
- Promover la identificación de las propias mujeres con el autoempleo, ofreciéndoles ejemplos de mujeres empresarias, facilitando el contacto con las asociaciones de mujeres empresarias u otras mujeres cuyo caso sirva de inspiración.
- Informar sobre ayudas y subvenciones al autoempleo, particularmente aquellas dirigidas a colectivos específicos y mujeres.

2.6 Acompañamiento y seguimiento

2.6.1 De las personas participantes

- ✓ **Necesidad detectada:** la pertinencia de un acompañamiento en el camino hacia la inserción laboral de los/as participantes que sea integrador y no enfocado únicamente en la inserción.
- ✓ **Buena práctica:** tutorías individuales o grupales donde se indague sobre las dificultades, dudas y logros que se han presentado en el proceso de búsqueda de empleo de las personas participantes, haciendo especial caso a las particularidades de mujeres y hombres.



✓ **Desarrollo:**

- Durante las tutorías individuales y grupales habrá que detectar las necesidades y dificultades que se están encontrando los participantes, especialmente las mujeres, en su contacto con el mercado laboral.
- Clarificar el objetivo profesional de las personas que participan en el programa de empleo y/o emprendimiento.
- Fortalecer la motivación durante el proceso.
- Analizar los logros alcanzados (número de empresas contactadas, número de entrevistas realizadas, número de formaciones recibidas, cambios en la actitud y predisposición para el empleo, etc.)
- Realizar un seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados al inicio del programa.

✓ **Necesidad detectada:** se requiere realizar un seguimiento de la asistencia y compromiso de los y las participantes, así como del número de bajas.

✓ **Buena práctica:** informes de participación por parte de técnicos y técnicas en los que se evalúe la asistencia y compromiso de las personas participantes.

✓ **Desarrollo:**

- Registro de faltas, asistencias y retrasos a las sesiones del programa, así como motivos de los mismos.
- Se hará especial hincapié en detectar las posibles faltas de asistencia o bajas del programa que estén relacionadas con problemas de conciliación de la vida laboral/familiar u otras dificultades.

2.6.2 Del equipo técnico

- ✓ **Necesidad detectada:** necesario seguimiento de las necesidades, resistencias y fortalezas de los/as técnicos/as que gestionan el programa que pudieran ser cruciales para incorporar correctamente la perspectiva de género en sus actuaciones.

- ✓ **Buena práctica:** promover reuniones periódicas de seguimiento del proyecto que generen propuestas de mejora o refuercen la correcta implementación de la perspectiva de género en actividades o acciones específicas.

- ✓ **Desarrollo:**
 - El equipo de coordinación o seguimiento deberá facilitar a los/as técnicos/as que gestionan el programa una serie de medios y herramientas para el buen desempeño de su tarea: manuales, planes técnicos y documentos de procedimientos que puedan facilitarles la integración del enfoque de género.
 - Presencia de una figura de coordinación de técnicos/as de empleo interno o externo (deseando que sea el mismo que prestó su asesoramiento en la fase de planificación) que asesore el desarrollo y la puesta en práctica de valores de igualdad y sirva de referencia para resolver dudas o requerir ayuda.
 - Es conveniente que esta figura establezca una buena relación con técnicos/as que ejecutan las acciones y que sus aportaciones se perciban como útiles y constructivas y no como fiscalizadoras.
 - Será también su misión identificar, a través de técnicos/as, necesidades emergentes relacionadas con la atención con enfoque de género que surjan durante el desarrollo del programa.

FASE III.- EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso de análisis que comprueba, de manera sistemática y objetiva, si un plan de acción alcanza sus objetivos, los resultados previstos y cómo los ha conseguido. La evaluación, detecta debilidades y fortalezas, propone soluciones para mejorar las actividades en curso y sienta algunas de las bases para futuras actuaciones. La evaluación debe ser sistemática y periódica y debe entenderse desde una dimensión integral y transversal presente en todas las fases del ciclo de vida del proyecto.

- ✓ **Necesidad detectada:** muchas entidades realizan análisis de comprobación generalistas que, por lo tanto, no arrojan información con el grado de detalle suficiente para conocer conclusiones moderadas por variables como el sexo de los/as participantes. La evaluación sirve para mejorar. Desde conclusiones generalistas es complejo mejorar.
- ✓ **Buena práctica:** realizar una evaluación con enfoque de género, que consiste en analizar si la perspectiva de género ha sido incluida en todas las fases del proyecto y cómo, en qué medida y qué efectos ha tenido su incorporación, así como detectar posibles errores en su planteamiento.
- ✓ **Desarrollo:** La evaluación se realizará mediante una recogida sistemática de información, centrada en preguntas de evaluación e indicadores. Los indicadores son hechos o expresiones concretas y cuantificables cuyos valores nos permiten medir la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de nuestro proyecto. Estos indicadores se pueden clasificar en dos tipos: cuantitativos, aquellos que son numerables o cuantificables; y cualitativos, que no son cuantificables, los que se centran más en la calidad que en la cantidad. Se explica con detalle en los apartados 3.1 y 3.2:



3.1 Evaluación del diseño, la planificación, la ejecución y el seguimiento

El primer paso en la evaluación de un proyecto es determinar si está bien planificado, es decir, si está bien diseñado y formulado para cumplir los objetivos que se propone. En el caso que nos ocupa se evaluará la incorporación del principio de igualdad en el diseño del proyecto a través de las preguntas, algunas de las cuales se presentan a continuación.

- ¿La entidad sabe qué es realizar un programa de empleo y/o emprendimiento atendiendo a la perspectiva de género?
- ¿La entidad tiene asumida la necesidad e importancia de diseñar programas teniendo en cuenta la perspectiva de género?
- Entre el equipo de personas que diseña, ejecuta y evalúa el programa ¿existe una representación equilibrada de hombres y mujeres?
- El equipo de la entidad responsable de la implementación del proyecto ¿tiene sensibilidad, formación y trayectoria en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
- ¿Se plantean acciones formativas u otro tipo de mecanismos para que el equipo comprenda las implicaciones de aplicar la perspectiva de género a los programas?
- En la detección de necesidades a las que pretende dar respuesta el programa ¿se han analizado las necesidades diferenciales que aquejan a los hombres y mujeres de la población objetivo con quien se quiere intervenir?
- ¿Se explicitan estas necesidades en la justificación del proyecto?
- ¿Se establecen objetivos concretos orientados a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



- ¿Se proponen actividades específicas encaminadas a lograr dichos objetivos?
- Esas actividades ¿están dotadas con un presupuesto realista que permita llevarlas a cabo? ¿Tiene la flexibilidad suficiente para dar cobertura a imprevistos o necesidades emergentes detectadas sobre la marcha?
- Las ofertas de empleo dirigidas a la selección de personal para desarrollar el proyecto ¿tienen una formulación inclusiva y un alcance paritario?
- La convocatoria a entrevista ¿se realiza teniendo en cuenta el respeto a la conciliación en términos de anticipación de la comunicación, lugar y horarios de celebración?
- En el proceso de cribado de currículos y posterior selección ¿se tiene en cuenta que los/as profesionales candidatos/as tengan sensibilidad, conocimiento y/o experiencia en materia de igualdad de oportunidades?
- Las condiciones laborales del personal adscrito al programa ¿contemplan el balance entre la conciliación personal, laboral y familiar y las exigencias reales del puesto en términos de tipo de jornada, horarios y necesidad de presencia física de dicha plantilla?
- La duración del programa, fechas de celebración, horarios de trabajo, lugar y formato metodológico – atención ¿se han establecido teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de los/as potenciales participantes o usuarios/as? ¿Existe alguna alternativa de apoyo como becas de guardería o desplazamiento?



La evaluación del proceso debe incluir la revisión de la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo y ejecución del proyecto, así como si la metodología planteada ha permitido desarrollar correctamente las actuaciones previstas. Es importante identificar si han aparecido limitaciones a este ejercicio y enumerarlas. A continuación, se enumeran algunas preguntas de evaluación e indicadores de proceso que podrían tenerse en cuenta en la evaluación del proceso o ejecución.

- En la difusión del programa para la captación de participantes interesados ¿se están utilizando estrategias y medios con un alcance paritario?
- ¿El mensaje sobre el programa es claro y está formulado en un lenguaje sencillo e inclusivo?
- El diseño gráfico ¿cuenta con ilustraciones que reflejan la diversidad de hombres y mujeres sin promover una visión estereotipada de los sexos?
- En los procesos selectivos de participantes ¿se registran los motivos que alegan las personas interesadas en participar para no poder hacerlo?
- En el diseño de las actividades grupales o individuales de orientación profesional ¿se tiene en cuenta la realidad diferencial que afecta a hombres y mujeres con respecto al mercado de trabajo? ¿Se facilita esta información, así como la reflexión, pautas, etc., al respecto?
- Para dicho diseño ¿se realiza un diagnóstico individual de hombres y mujeres para captar sus necesidades específicas e identificar qué factores están influyendo en su empleabilidad?
- ¿Se realiza un adecuado seguimiento individual para analizar la evolución de los factores y articular planes de acción específicos?
- ¿Se realizan actividades tendentes a evitar la segregación horizontal y vertical en lo que respecta a las expectativas de los/as participantes?



- ¿Se realizan actividades para cubrir aquellas necesidades que aquejan especialmente a las mujeres tales como el refuerzo de la autoestima, la seguridad, la gestión de la culpa, la iniciativa emprendedora, etc.?
- Las actividades realizadas ¿favorecen la toma de consciencia sobre las vivencias diferenciales por sexo y la empatía?
- En general, las actividades realizadas ¿tienen en cuenta la perspectiva de género de manera transversal?
- ¿Se informa a los/as participantes sobre los derechos laborales y recursos que tienen a su disposición para evitar situaciones que obstaculicen su inserción?
- A la hora de contactar con empresas para promover la inserción laboral de los/as usuarios/as, ¿se tiene en cuenta la posición de la empresa en materia de igualdad? ¿se prescinde de las empresas que tienen políticas discriminatorias de acceso y promoción laboral?
- En dichos contactos ¿se promueve la puesta en valor del talento femenino? ¿se establece un discurso a favor de la no segregación laboral?
- En el seguimiento de la asistencia y compromiso con el programa de los y las participantes ¿se registran los motivos que explican las faltas de asistencia y compromiso?
- En el seguimiento que la entidad realiza sobre los/as técnicos/as de empleo que están en contacto directo con participantes y usuarios/as ¿se les da soporte para resolver dudas y necesidades en materia de aplicación de la perspectiva de género en su intervención? ¿se realiza una adecuada gestión del conocimiento en torno a las conclusiones y aprendizajes extraídos a ese respecto durante el desarrollo del programa?



SUB-FASE	INDICADORES
<p>Captación de participantes y difusión de programa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de diversificación de vías para la captación de personas participantes. • Seguimiento del Nº de visitas a las redes sociales o web de la entidad donde se difunde en programa diferenciando por sexos. • Seguimiento de la vía informativa por la que se han enterado de la existencia del programa diferenciado por sexos. • Nº de personas interesadas en participar en el programa que no pueden por razones de conciliación u otras relacionadas estrechamente con su sexo y rol.
<p>Orientación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones de orientación, asesoramiento y búsqueda de empleo específicas en las que se incorpora la perspectiva de género. • Nº de mujeres y hombres atendidos/as y % de mujeres sobre el total, según tipo de acción (orientación, formación, acompañamiento, contacto con empresas, creación de empleo por cuenta propia, etc.), edad, nivel de estudios procedencia, experiencia laboral previa, tiempo en desempleo, responsabilidades familiares, etc.
<p>Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres y hombres que acceden a formación a través del programa, según el tipo de formación recibida, metodología (online o presencial), etc.



Contacto con empresas	<ul style="list-style-type: none">• Nº de actuaciones con los y las demandantes de empleo, realizando procesos de contratación con empresas que solicitan personal para cubrir puestos en los que las mujeres y/o los hombres están infrarrepresentados/as.• Nº de empresas contactadas y nº de inserciones conseguidas a raíz del contacto con empresas diferenciadas por sexo.
Empleo cuenta propia	<ul style="list-style-type: none">• Nº de acciones específicas para promover el espíritu emprendedor de las mujeres o promover la sostenibilidad de las empresas de mujeres.• Nº y grado de desarrollo de las iniciativas empresariales puestas en marcha por mujeres y hombres hasta el momento.
Acompañamiento y seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Nº de faltas de asistencia por sexo y justificación de las mismas.• Existencia de protocolos, metodologías, herramientas, manuales, planes técnicos, etc., dirigidos a facilitar la integración del principio de igualdad al equipo técnico.• Nº de mujeres y hombres insertados/as hasta el momento, y porcentaje de mujeres sobre el total, donde se detalle sector de la inserción, tipo de contrato obtenido, jornada laboral y salario percibido.• Nº de mujeres y hombres que causan baja del programa y causa de la misma.• Grado de satisfacción de las personas participantes con respecto al desarrollo del programa, equipo técnico y entidad hasta el momento, por sexo.

Para la medición de los indicadores antes propuestos se proponen distintos métodos o herramientas que facilitarán su recogida y posterior análisis:

- Bases de datos desagregados por sexo donde se recojan los datos de las personas atendidas, fecha de alta y baja del programa, causa de la misma, tipo de inserción (si la hubiera) y actividades en las que participa.
- Cuestionarios de satisfacción de las personas atendidas a los 2 meses de iniciado el programa, en el ecuador de este y a la finalización de su participación; ya sea ésta dada a causa de una baja voluntaria o por la consecución de una inserción.
- Informes de participación por parte de técnicos y técnicas en los que se evalúe la iniciativa, motivación, asistencia, capacidad de trabajo en equipo de las personas participantes.
- Realización de entrevistas o grupos de discusión desde el equipo supervisor con el equipo técnico para solventar dudas relacionadas con la implementación de medidas que atiendan al género e intercambiar experiencias.
- Informes periódicos de resultados, a los 2 meses de iniciado el programa y en el ecuador de este, que constituirán una evaluación intermedia que facilitará la detección prematura de debilidades del programa en materia de género que podrán ser subsanadas.

3.2 Evaluación de impacto

Damos cobertura específica a algunos aspectos donde es importante enfocar la evaluación, que es el impacto. Hace referencia a distintos tipos de efectos:

- Efectos sobre las personas y las empresas: en términos de empleabilidad, creación de empleos, capacidad de integración de mujeres en empleos “masculinizados” y de hombres en empleos “feminizados”, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, adaptabilidad, flexibilidad en la organización, etc...
- También es interesante analizar los efectos subjetivos que las acciones producen en los/as destinatarios/as finales, tales como mejora en la autoestima, aumento de la motivación laboral, adquisición de ciertos hábitos personales y sociales, capacidad de comunicación, disposición para tomar decisiones, cambio de actitudes, etc.
- Efectos sobre estructuras y sistemas: constitución de redes estables, cambios en los sistemas de acceso al empleo, cambios en las actitudes sociales, refuerzo de la capacidad de las organizaciones, etc.

INDICADORES DE IMPACTO	
Efectos sobre las personas participantes	<p>Relacionados con el empleo en cuenta ajena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de inserción o permanencia en el empleo al finalizar el programa y a los 6 meses, por sexo y sector de actividad, tipo de jornada, tipo de contrato y salario percibido. • Medición del tiempo que tardan en conseguir el empleo hombres y mujeres. • Tasa de mejora de situación profesional.



	<p>Relacionados con el emprendimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de emprendimiento al finalizar el programa por sexo, sector de actividad, forma jurídica y grado de desarrollo del emprendimiento. • Tasa de consolidación y/o crecimiento de iniciativas empresariales a los 6 meses por sexo. <p>Relacionados con ambos grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora en variables de actitud frente al trabajo: autoestima, capacidad de comunicación, motivación hacia el trabajo, etc.
<p>Efectos sobre el tejido empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la percepción del empresariado con respecto a la incorporación de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo (ocupación, categoría) y en igualdad de condiciones.
<p>Efectos sobre estructuras y sistemas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción del equipo y entidades colaboradoras con el proyecto relacionados con una mayor receptividad hacia la igualdad o niveles mayores de participación de mujeres dentro de la propia entidad ejecutora. • Ruptura de roles, estereotipos, etc. y cambio de actitudes con respecto a los empleo feminizados y masculinizados. • % de mujeres y de hombres participantes que utilizan las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad y efectos de éstas en el desarrollo del programa.



Nuevamente, para la medición de los indicadores antes propuestos se proponen distintos métodos o herramientas que facilitarán su recogida y posterior análisis y difusión:

- ✓ Implementación de mecanismos que recojan la autopercepción de los hombres y mujeres beneficiarias de las actuaciones, pudiendo hacerse en forma de cuestionario, y cuyos resultados serían incluidos en el informe final.
- ✓ Desarrollo de un informe y una memoria final que arrojen datos desagregados por sexos, diferenciando los sectores de actividad preponderantes en hombres y mujeres. En el mismo se incluirá un análisis de la calidad del empleo obtenido por mujeres y hombres, tiempo que tarda en conseguir el empleo, tasas de abandono del programa.
- ✓ Incorporación de un capítulo específico sobre impacto de género en los informes o memorias de ejecución y/ o seguimiento, así como en la memoria final.
- ✓ Seguimiento de las personas participantes a los 6 meses de la finalización de su participación en el programa que permita analizar el mantenimiento del empleo obtenido a través del envío de un cuestionario vía correo electrónico o en su defecto, vía llamada telefónica.

Glosario

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Perspectiva o enfoque de género

La Perspectiva de Género analiza y explica las relaciones entre los géneros desde una posición crítica y política. Es, por lo tanto, un modelo epistemológico, un enfoque o visión que pretende transformar el modelo social vigente, teniendo en cuenta la construcción teórica interpretativa de la realidad, aportada por la teoría de género.

Se trata de una forma de ver y entender la realidad, un nuevo punto de vista que tiene en cuenta las particularidades de la situación social de las mujeres y hombres. Aplicar la perspectiva de género supone visibilizar, identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades, problemas específicos de toda la población, hombres y mujeres, supone realizar un esfuerzo para identificar matices que hasta el momento pasaban desapercibidos ante nuestros ojos.

Medidas de acción positiva

Medidas para compensar la situación de desigualdad. Inciden en el punto de partida, tienen carácter temporal para equilibrar las diferentes situaciones de partida de mujeres y hombres.

Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica.

Roles de género

Los roles de género definen los papeles, funciones y actividades que se atribuyen como "propias" tanto para los hombres como para las mujeres.

Conciliación vida familiar-personal-laboral

Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Igualdad de género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Lenguaje inclusivo

Lenguaje que incluye tanto al género femenino como el masculino en sus expresiones.



Equidad de Género

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Segregación del mercado laboral

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo. La segregación horizontal en el empleo se refiere a la concentración de mujeres y hombres en un determinado número de profesiones y sectores de actividad considerados propios de su sexo. La segregación vertical se refiere a la concentración diferencial por sexo en los distintos niveles del organigrama. Las mujeres se concentran en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en los puestos de responsabilidad.

Fundación Santa María la Real

Área de Empleo y Emprendimiento



(+34) 91 522 12 62



info@lanzaderasdeempleo.es

comunicacion@lanzaderasdeempleo.es

www.lanzaderasdeempleo.es



@Lanzaderas_EES



| LanzaderasDeEmpleo