



**MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

**SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO**

**Unidad Administradora
del Fondo Social Europeo**

GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTERNA



Unión Europea
Fondo Social Europeo

VERSIÓN 2005

INDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| Presentación de la guía de evaluación interna | 6 |
| CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA IC EQUAL: CUESTIONES CLAVE..... | 8 |
| 1. Complementariedad..... | 8 |
| 2. Colaboración Institucional (Partenariado) | 9 |
| 3. Capacitación..... | 10 |
| 4. Innovación | 11 |
| 5. Capacidad de Transferencia y Visibilidad | 12 |
| 6. Cooperación Transnacional | 14 |
| 7. Enfoque Integrado y concentración..... | 16 |
| CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS PRIORIDADES HORIZONTALES FSE: CUESTIONES CLAVE..... | 19 |
| 1. Igualdad de Oportunidades | 19 |
| 2. Medio ambiente..... | 21 |
| 3. Sociedad de la Información | 22 |
| 4. Desarrollo Local..... | 23 |
| CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LA EFICACIA: CUESTIONES CLAVE E INDICADORES..... | 24 |
| CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA: CUESTIONES CLAVE | 27 |
| CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN AL OBJETIVO GENERAL DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL: CUESTIONES CLAVE..... | 29 |
| ANEXO I. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS PARA LA EVALUACIÓN INTERNA..... | 31 |
| ANEXO II: PROPUESTA DE INDICADORES DE EFECTO SEGÚN ÁREA TEMÁTICA..... | 39 |
| ANEXO III. MODELOS DE CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A LOS BENEFICIARIOS ÚLTIMOS | 49 |

INTRODUCCIÓN

Si bien la evaluación lleva un tiempo presente en el ámbito de la gestión de las ayudas de los Fondos Estructurales de la Unión Europea, en este periodo de programación que se desarrolla entre los años 2000 y 2006, deja de ser un mero ejercicio para convertirse en una herramienta de gestión que pretende influir decisivamente en distintas fases de la vida de las intervenciones cofinanciadas.

En el marco de las disposiciones generales sobre Fondos Estructurales contenidas en el Reglamento (CE) 1260/1999, de 21 de Junio de 1999, se establecen tres fases de evaluación:

- La evaluación previa, ya realizada, que sirvió de base para el ejercicio de programación. En el caso de EQUAL los capítulos del Programa español contienen datos sobre la situación socio-económica y las tendencias de mercado de trabajo, así como una descripción de las situaciones que generan desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo, una evaluación en términos de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y una evaluación previa de coherencia que permitía a un especialista externo, pronunciarse sobre la coherencia entre las situaciones descritas y las estrategias propuestas para desarrollar el programa.
- La evaluación intermedia, que será efectuada por un evaluador externo y sometida a la aprobación de los correspondientes Comités de Seguimiento, tiene dos fases: la primera servirá de base a la revisión a mitad de periodo de las intervenciones y está centrada en el análisis de las estrategias y los mecanismos de gestión, seguimiento y control puestos en marcha y en los primeros resultados de las actuaciones cofinanciadas y debe ser enviada a la Comisión Europea antes del 31 de diciembre de 2003. La segunda fase servirá para completar los datos de ejecución y los análisis de eficacia, eficiencia y obtener un primer análisis de impacto. Estos estudios servirán de base a la futura programación y deben remitirse a la Comisión antes del 31 de diciembre de 2005.
- La evaluación ex post que servirá para extraer las conclusiones a partir de las realizaciones y los resultados alcanzados y será llevada a cabo por expertos contratados por los propios servicios de la Comisión.

En lo que se refiere específicamente a la Iniciativa comunitaria EQUAL cada Programa nacional, como intervención cofinanciada por el FSE, está sometido a todas y cada una de las fases de evaluación descritas. No obstante dadas sus peculiaridades, la Comunicación (853/2000) de la Comisión a los Estados Miembros por la que se establecen las Orientaciones relativas a EQUAL, indica la necesidad de disponer de los mecanismos y metodologías para efectuar una auto-evaluación en el seno de las Agrupaciones de Desarrollo (puntos 35 y 37) y contempla, así mismo, un ejercicio de evaluación a escala comunitaria (punto 51).

En desarrollo de esta previsión, en enero de 2000 se acordó una estrategia de evaluación intermedia entre la Comisión y los Estados Miembros según la cual:

- Las Agrupaciones de Desarrollo se dotarán de un mecanismo de evaluación permanente de sus actividades y resultados.
- Todos los Estados miembros deberán crear un grupo técnico de evaluación para cada PIC EQUAL, que supervisará y revisará los procesos de evaluación intermedia. En nuestro caso este grupo está formado por representantes de la UAFSE, de la Comisión, de tres Comunidades Autónomas y de la Estructura de Apoyo.
- A escala comunitaria se llevará a cabo una evaluación externa que se centrará en el impacto de la Iniciativa y su relación con la Estrategia Europea para el Empleo.

En resumen, la evaluación de las actuaciones cofinanciadas por el FSE en el marco de la Iniciativa EQUAL se organiza en tres niveles

- 1º.- La autoevaluación de las agrupaciones de desarrollo.
- 2º.- La evaluación del PIC EQUAL
- 3º.- La evaluación de ámbito comunitario.

1º. La autoevaluación de las Agrupaciones de Desarrollo

RESPONSABLES DEL PROCESO

Las instancias de decisión dentro de cada una de la Agrupaciones de Desarrollo, deben acordar si uno de los socios por su competencia técnica o un equipo externo contratado al efecto, se hace cargo de mantener un sistema de evaluación continua, "in itinere" durante la vida del proyecto.

Esta novedad permitirá a los proyectos incorporar aproximaciones metodológicas nuevas y distintas de las aportadas por los gestores y sin duda supondrá un proceso de aprendizaje y de sensibilización que les permitirá concienciarse de la utilidad de contar en cualquier tipo de proyecto con la evaluación como una herramienta.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

La evaluación interna debe adaptar sus mecanismos al perfil del proyecto y a las distintas fases de desarrollo de los programas de trabajo nacional y transnacional. Cada equipo evaluador utilizará las herramientas que considere pertinentes pero, en cualquier caso, debe disponer de acceso a todos los datos del sistema de seguimiento y completarlos con entrevistas y encuestas.

El objeto de la evaluación es múltiple: se analizarán los procesos en cada fase de vida del proyecto, el desarrollo de las actividades tanto del plan de trabajo nacional como transnacional, los efectos sobre los destinatarios finales de las acciones y sobre los sistemas y el cumplimiento de los principios clave que definen la Iniciativa.

FINALIDAD

Se trata de disponer de una herramienta adaptada al perfil de cada uno de los proyectos, que permita mantener informados a los distintos actores sobre la coherencia, la pertinencia, la concentración, la eficacia y la eficiencia. En este sentido la autoevaluación constituye una herramienta fundamental del proceso de toma de decisiones y permite mantener sobre todas y cada una de las fases del proyecto un punto de vista crítico así como reorientar los planes de trabajo.

Para cumplir esta finalidad los resultados de la evaluación deben ser conocidos por todos los participantes de la Agrupación de Desarrollo de manera que puedan alimentar el debate interno.

Este ejercicio permitirá, a su vez a la autoridad de gestión disponer, junto con el informe final de cada proyecto, del informe final de cada uno de los equipos de evaluación, sobre la contribución de cada proyecto a los principios básicos de la Iniciativa EQUAL. Con esa finalidad la Guía de evaluación recuerda la definición de estos principios y propone pistas de reflexión a los evaluadores.

CALENDARIO

De acuerdo con las orientaciones de la Comisión para EQUAL la auto evaluación es un proceso continuo, que junto con la evaluación y el seguimiento de las actividades del Acuerdo de Cooperación Transnacional, debe ponerse en marcha al final de la Acción 1 y finalizará cuando concluyan completamente los proyectos.

Cada uno de los informes anuales remitidos por los proyectos debe contener un epígrafe destinado a dar cuenta, brevemente, del trabajo de los evaluadores y de sus principales resultados.

El informe final de cada proyecto incorporará un capítulo o incorporará íntegro el informe de síntesis del equipo evaluador donde se analizarán como mínimo los aspectos clave de la Iniciativa, recogidos en la Guía.

2º. Evaluación del PIC Equal

RESPONSABLES DEL PROCESO

La Unidad Administradora del Fondo social europeo (UAFSE), como Autoridad de Gestión, es la responsable de la organización y puesta en marcha de la evaluación del conjunto de la Iniciativa EQUAL. Este ejercicio se realiza en estrecha colaboración con los servicios de la Comisión y es supervisado por el Grupo Técnico del Comité de Seguimiento al que pertenecen representantes de esas dos instancias y de varias Comunidades Autónomas que lo solicitaron.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

La Autoridad de Gestión, a través de la Mesa de contratación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha seleccionado un equipo independiente, la empresa GPI, que se encargará de realizar la evaluación intermedia.

Con carácter general la evaluación partirá del estudio de los siguientes elementos:

- Coherencia
- Eficacia
- Eficiencia
- Pertenencia
- Procesos

El ejercicio se dirigirá a evaluar el cumplimiento de los principios básicos de la iniciativa y las prioridades horizontales utilizando el marco de referencia de las Áreas Temáticas en las que se inscriben los proyectos

El evaluador partiendo de una aproximación documental a los proyectos desde su formulación, la fase de selección y el desarrollo de los mismos (fundamentalmente Acción 2) analizará todos los mecanismos puestos en marcha desde la autoridad de gestión, la Estructura de Apoyo y los propios proyectos.

FINALIDAD

La presentación del informe de evaluación intermedia es una obligación establecida por la normativa comunitaria relativa a los Fondos Estructurales. La finalidad de este ejercicio es dotar de elementos de juicio a las autoridades nacionales y comunitarias responsables del desarrollo de la Iniciativa para reorientar los instrumentos de programación de cara a la segunda convocatoria: elección de áreas temáticas, sistemas y procedimientos de selección, gestión y seguimiento.

APORTACIÓN DE LOS PROYECTOS

Además de los documentos utilizados durante la fase de selección y los informes anuales de los proyectos se llevará a cabo un trabajo de campo a dos niveles: un estudio de casos, para el que se han seleccionado 21 proyectos a los que se notificará de este hecho solicitando su colaboración y una encuesta a representantes e interlocutores responsables del desarrollo técnico de todos los proyectos.

CALENDARIO

El informe de evaluación intermedia se presentará a los servicios de la Comisión Europea antes del 31 de diciembre de 2003.

3º. Evaluación de ámbito comunitario

En el párrafo 51 de las Orientaciones relativas a la Iniciativa EQUAL se establece que la Comisión pondrá en marcha un mecanismo de evaluación para valorar su contribución a la Estrategia Europea para el Empleo y a otros Programas comunitarios.

El evaluador utilizará para su trabajo los informes de las evaluaciones llevadas a cabo a escala nacional y llevará a cabo su labor en cooperación con los Estados miembros.

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA DE EVALUACIÓN INTERNA

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), como Autoridad de Gestión está obligada a proporcionar a los socios de las AD un marco metodológico común para facilitar el ejercicio de auto evaluación.

El documento que presentamos denominado "GUIA METODOLOGICA DE EVALUACIÓN INTERNA", es la herramienta, que a la luz de las orientaciones de la Comisión Europea, se ha elaborado con la finalidad de definir los temas clave de la evaluación interna y de proponer las herramientas y mecanismos que permitan a los proyectos disponer de una referencia a modo de "mínimo común".

La Guía pretende, partiendo de los principios básicos de la Iniciativa Comunitaria, que en todos los proyectos se valoren los mismos aspectos clave, teniendo en cuenta que no es trata de proporcionar a los evaluadores un modelo cerrado. .

La Guía se estructura en cinco capítulos: el primero enuncia los principios básicos comunes a la Iniciativa definiéndolos de manera concisa. Se incluye tras cada definición una serie de cuestiones que ilustran la definición pero no constituyen un cuestionario, si no pautas o pistas para ayudar a la reflexión y permitir a cada evaluador elegir la metodología que considere más adecuada a cada caso.

Estas cuestiones clave conceden una especial relevancia a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándolo de manera transversal en todos los principios básicos:

- Complementariedad
- Colaboración Institucional (Partenariado)
- Capacitación
- Innovación
- Capacidad de Transferencia y visibilidad
- Cooperación transnacional
- Enfoque integrado y concentración

En el segundo capítulo se dan algunas pautas relativas a la evaluación de las prioridades horizontales establecidas en el Reglamento FSE: medio ambiente, sociedad de la información y desarrollo local.

En el tercer capítulo, se trata de formular pautas de identificación de resultados e impactos obtenidos en cuanto a la innovación, la transnacionalidad, la capacitación, la discriminación y la transferencia, resaltándose la importancia de distinguir los efectos sobre las personas, sobre las empresas y sobre las estructuras y los sistemas.

En el cuarto capítulo, sobre la pertinencia, se define este concepto para plantearse la necesidad de evaluar si existe y en qué grado, coherencia entre las características identificadas inicialmente en el análisis del contexto socioeconómico territorial o sectorial y las necesidades de las personas beneficiarias potenciales y los programas de trabajo puestos en marcha. La coherencia debe mantenerse a lo largo del desarrollo de todo el proyecto y, de no ser así, el mecanismo de seguimiento y auto evaluación de los proyectos debe permitir detectar las causas de los desajustes y proponer actuaciones en consecuencia.

El capítulo quinto requiere que los equipos de evaluadores de los proyectos se pronuncien sobre la contribución de los mismos al objetivo general de la Iniciativa: el desarrollo de nuevas prácticas que contribuyan a luchar contra las discriminaciones y desigualdades en relación con el mercado de trabajo y la transferencia de las mejores a las políticas generales.

Como parte final de esta Guía se presentan tres anexos cuya única razón de ser es ayudar a los evaluadores poniendo a su disposición una serie de herramientas elaboradas por el equipo de la empresa GPI, sin que en ningún caso tengan carácter vinculante. El primer anexo recomienda la aplicación de ciertos métodos a los evaluadores de los proyectos, complementando las pautas generales recogidas en esta introducción y propone un esquema de informe; el segundo propone una selección de indicadores específicos por área temática y el tercero está compuesto por cuestionarios modelo que pueden servir de pauta para la elaboración de los cuestionarios a los beneficiarios últimos de las acciones.

CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA IC EQUAL: CUESTIONES CLAVE

El cumplimiento de los principios básicos de la IC EQUAL en el proyecto habrá de ser analizado por la AD como parte esencial del ejercicio de evaluación interna. En este sentido, se proponen los siguientes aspectos clave, con el fin de que la AD valore el esfuerzo y la efectividad del proyecto en relación con el cumplimiento de los principios en cuestión.

Los aspectos clave se expresan finalmente en forma interrogativa, para precisar su sentido y facilitar la formulación de cuestiones relevantes para la evaluación. Cabe señalar que el ejercicio de autoevaluación no consiste en responder estrictamente al repertorio de cuestiones clave que de este modo se propone, sino de llevar a cabo, a partir de tales cuestiones, una reflexión orientada a valorar el cumplimiento de los diferentes principios básicos y establecer las correcciones que, en su caso, se deduzcan de cara al futuro desarrollo del proyecto.

1. Complementariedad

En relación con el análisis del principio de complementariedad, se trata de estudiar si el proyecto se integra en planes o estrategias de desarrollo de recursos humanos y/o mejora del mercado de trabajo. De este modo, se comprobará si se produce una optimización de recursos ya existentes, de manera que el proyecto se inscriba en un entramado coherente de actuaciones, especialmente cuando confluyen en un mismo territorio o sector diferentes intervenciones cofinanciadas por el FSE.

En este sentido, es especialmente significativo comprobar si el proyecto incide realmente en ámbitos de actuación no cubiertos por las políticas generales de empleo o por la programación general del Fondo Social Europeo.

Igualmente, se analizará si la AD promueve y desarrolla su proyecto desde el conocimiento y estudio de las políticas activas del mercado de trabajo existentes en sus respectivos ámbitos - geográficos o sectoriales - y si el proyecto prevé mecanismos de interrelación con las mismas.

Asimismo, teniendo en cuenta que el periodo previsto de duración de la Acción 2 es de 24 meses, podría resultar de interés analizar si los dispositivos de seguimiento implantados disponen de información actualizada sobre la evolución de las políticas de empleo con el fin de aprovechar nuevos recursos u oportunidades, en los casos en que ello pueda contribuir a mejorar la efectividad del proyecto y el logro de sus objetivos.

En la evaluación de la complementariedad, es particularmente significativo el análisis de la coordinación del proyecto con otros servicios que operen en su mismo entorno. En especial, ha de estudiarse la puesta en marcha de dispositivos de orientación y derivación hacia tales servicios de aquellos usuarios o entidades que no respondan al perfil de entrada establecido para acceder al proyecto.

Cuestiones clave:

- El estudio previo de la complementariedad llevado a cabo en el momento de formulación del proyecto, ¿ha resultado útil? ¿Qué mecanismos de interrelación con las políticas de mercado de trabajo de incidencia en el ámbito sectorial o geográfico del proyecto se han establecido? ¿En qué sentido ello ha contribuido a la aportación de soluciones diferentes ante las problemáticas de discriminación laboral? ¿En qué medida ha dado lugar a un aprovechamiento óptimo de los recursos ya existentes en el territorio?
- ¿Qué congruencia y ajuste se da con las políticas públicas de desarrollo de los recursos humanos y de mejora del funcionamiento del mercado de trabajo que se desarrollan en el entorno del

proyecto (territorial o sectorial), en especial – aunque no exclusivamente – con aquellas que son objeto de cofinanciación por parte del FSE? ¿Se producen solapamientos entre el contenido del proyecto y los contenidos de las políticas mencionadas (según tipos de actuación, poblaciones objetivo, tratamiento de las problemáticas abordadas, etc.)? ¿Se constata, por el contrario, una relación de complementariedad? ¿Cómo contribuye el proyecto a mejorar la cobertura de las políticas generales de empleo sobre ámbitos territoriales o colectivos de personas beneficiarias no cubiertos – o débilmente cubiertos- por aquéllas? ¿Qué especificidad aporta el proyecto con relación al resto de las políticas públicas que se desarrollan en el entorno?

- ¿Se optimizan recursos ya existentes derivando la realización de algunos componentes del proyecto hacia aquellos servicios u organizaciones competentes en el territorio o sector? ¿Qué mecanismos de coordinación o dispositivos se han establecido para ello? ¿Qué resultados se han obtenido? (Puede utilizarse el siguiente indicador: % de beneficiarios de actuaciones integradas que han utilizado otros servicios sobre el total de personas beneficiarias del proyecto).
- ¿Se han producido derivaciones de usuarios y entidades que no corresponden al perfil establecido para la participación en el proyecto hacia otros servicios prestados en el entorno?
- En lo que concierne a la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, ¿qué relaciones de complementariedad se dan entre las actuaciones del proyecto y otras intervenciones de incidencia en el entorno? ¿Permiten estas relaciones fortalecer el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito del proyecto, por medio del aprovechamiento de recursos y servicios ofrecidos por entidades especializadas en materia de género implantadas en el entorno? ¿Qué aporta el proyecto en relación con el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en su ámbito territorial o sectorial de actuación?
- En el caso de que se den relaciones de complementariedad entre el proyecto y otras políticas, ¿se deduce de tal complementariedad la posibilidad de introducir soluciones alternativas e innovadoras ante las problemáticas de discriminación y desigualdad laboral identificadas en el entorno del proyecto? ¿Permite el proyecto la posibilidad de su transferencia a políticas generales debido a su carácter complementario? ¿En qué sentido?
- ¿Se prevén mecanismos de observación y seguimiento de dichas políticas del mercado de trabajo con el fin de detectar modificaciones, adaptar eventualmente el proyecto a la evolución de las mismas y aprovechar adecuadamente los recursos disponibles?

2.- Colaboración Institucional (Partenariado)

Para valorar el grado de cumplimiento de este principio debe analizarse la naturaleza y competencias de los distintos actores que participan en las Agrupaciones de Desarrollo, así como las posibilidades que aporta su relación hacia los objetivos del proyecto. La pretensión de la Iniciativa Comunitaria EQUAL es reunir a un conjunto de actores diversos, de diferente naturaleza jurídica, intereses y capacidad entorno a un proyecto común definido conjuntamente por ellos. Debe tratarse de actores clave en el territorio o sector que constituye el ámbito de intervención del proyecto.

Cuestiones clave:

- ¿Qué agentes clave han participado en la formulación, el diseño, la gestión, la ejecución y el seguimiento de las actuaciones del proyecto? ¿En qué ha consistido su participación? ¿Qué funciones han asumido y desarrollado?
- ¿Es idónea y suficiente la participación de estos agentes para el correcto desarrollo del proyecto? ¿Considera que las entidades que constituyen la agrupación de desarrollo tienen capacidad para

influir en las políticas generales que tienen como objetivo el mejorar las posibilidades de empleo de las personas que tienen más dificultades en conseguirlo y mantenerlo?

- ¿Se aprovecha adecuadamente la presencia entre las entidades socias que componen la AD de organizaciones expertas en el diseño y gestión de políticas activas de empleo y de lucha contra la discriminación? ¿Qué nivel de implicación tienen estas organizaciones en los procesos de toma de decisiones inherentes al proyecto? ¿Cómo contribuyen activamente a su gestión?
- ¿En qué medida ha habido una presencia de entidades y profesionales especializados en la gestión de políticas de igualdad de oportunidades? ¿Cómo se ha articulado su participación activa, para que pueda repercutir de forma transversal en el conjunto de las actuaciones del proyecto de? ¿Qué papel han cumplido las asociaciones de mujeres?
- ¿Se han establecido relaciones de cooperación con otras organizaciones presentes en el territorio, pero que no forman parte de la AD? ¿Qué tipo de relaciones se han establecido en este sentido y cuál es su alcance? ¿Cómo contribuyen al fortalecimiento del proyecto y a la mejora de la efectividad del proyecto?

3. Capacitación

La valoración del grado de cumplimiento del principio de capacitación comprende, en primer lugar, el análisis de los mecanismos de coordinación y toma de decisiones previstos y la apreciación de la medida en que éstos contribuyen realmente a asegurar una participación activa de todos los miembros de la AD en la dirección e impulso del desarrollo del proyecto, prestando especial atención a la implicación activa de las pequeñas entidades y de entidades especializadas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, ha de analizarse la participación efectiva de los colectivos beneficiarios o de las organizaciones que los representan, en el ciclo de gestión del proyecto.

Con relación a las funciones y actividades específicas que los diferentes socios asumen dentro de la AD, se tratará de profundizar en la lógica del reparto o asignación interna de funciones, analizando si este reparto está directamente relacionado con el ámbito de competencia, capacidad, especialización e interés de cada una de las entidades socias y, a su vez, si la ejecución de las actividades previstas por los proyectos se corresponde con esa misma distribución de funciones entre los socios.

En concreto, debe valorarse si las capacidades y experiencias de los socios de la AD con relación a las problemáticas de discriminación afrontadas son adecuadamente aprovechadas, de forma que contribuyan efectivamente al desarrollo del proyecto, o si, por el contrario, se aprecian insuficiencias en la participación en los procesos de gestión y toma de decisiones relativas a la intervención.

Asimismo, ha de analizarse si la AD establece relaciones con otras instancias del territorio (ajenas formalmente a la AD) y, en su caso, si tales relaciones contribuyen a la generación de sinergias institucionales y al fortalecimiento de las capacidades de intervención sobre las problemáticas de discriminación en el mercado de trabajo existentes en el entorno del proyecto.

Cuestiones clave:

- ¿Qué criterios se siguen para la distribución de actividades y tareas en el seno de la AD? ¿Es adecuada la organización de la gestión de las actuaciones del proyecto entre los miembros de la AD?
- ¿Cómo participan los socios de la AD en la toma de decisiones? ¿Qué mecanismos de toma de decisiones se han establecido con el fin de garantizar un reparto equitativo de la participación

de todos los socios de la AD? ¿Cómo se garantiza la participación activa de las pequeñas entidades? ¿En qué medida resultan adecuados los procedimientos de toma de decisiones que efectivamente se siguen?

- ¿Se aprovecha adecuadamente la presencia entre las entidades socias que componen la AD de organizaciones expertas en el diseño y gestión de políticas activas de empleo y de lucha contra la discriminación? ¿Qué nivel de implicación tienen estas organizaciones en los procesos de toma de decisiones inherentes al proyecto? ¿Cómo contribuyen realmente a su gestión?
- En concreto, ¿qué agentes clave han participado en la formulación, el diseño, la gestión, la ejecución y el seguimiento de las actuaciones del proyecto? ¿En qué ha consistido su participación? ¿Qué funciones han asumido y desarrollado? ¿Es idónea y suficiente la participación de estos agentes para el correcto desarrollo del proyecto?
- ¿En qué medida se ha permitido a las entidades y profesionales especializados en la gestión de políticas de igualdad de oportunidades su participación activa en la toma de decisiones del proyecto? ¿Y a las asociaciones de mujeres?
- ¿En qué medida participan en el proyecto sus personas beneficiarias últimas o las asociaciones que los representan? ¿Qué mecanismos se han dispuesto para garantizar su participación en la toma de decisiones o en la gestión de alguno de los componentes del proyecto? En definitiva, ¿cómo contribuyen tales colectivos o asociaciones en los procesos de toma de decisiones relativas al proyecto? ¿Es adecuada y suficiente tal contribución?
- ¿Qué tipo de relación se da entre la gerencia o dirección ejecutiva de la AD y los socios de la AD? ¿Es una relación fluida? ¿Cuáles son los mecanismos de coordinación establecidos? ¿Qué estilos de liderazgo predominan?
- ¿Cómo, a través de qué medios y con qué periodicidad se distribuye la información en el interior de la AD? ¿Se produce una adecuada transferencia de los resultados del proceso hacia el conjunto de las entidades socias?
- ¿Qué capacitación y experiencia posee el personal contratado por el proyecto, en relación con la problemática que éste aborda? ¿Es adecuada tal capacitación? ¿Se aprecia algún tipo de insuficiencia?
- ¿Se han establecido relaciones de cooperación con otras organizaciones presentes en el territorio, pero que no forman parte de la AD? ¿Qué tipo de relaciones se han establecido en este sentido y cuál es su alcance? ¿Cómo contribuyen al fortalecimiento del proyecto y a la mejora de la efectividad del proyecto?

4. Innovación

La evaluación del cumplimiento de este principio se basa, en primer término, en la identificación de los elementos innovadores generados por el proyecto a lo largo de su ciclo de gestión. En este sentido, la innovación debe apreciarse considerando las aportaciones del proyecto en relación con las prácticas habituales de las políticas generales en el ámbito de la formación y el empleo. Asimismo, es de interés considerar la vinculación de las aportaciones innovadoras generadas por el proyecto con las buenas prácticas derivadas de intervenciones comunitarias anteriores y, en particular, de las IC Adapt y Empleo.

Se trata, en suma, de analizar si el proyecto aporta soluciones nuevas - o diferentes a las habitualmente desarrolladas en su entorno -, en relación con la problemática de la discriminación en el mercado de trabajo. Tales soluciones podrán referirse, entre otros aspectos, a los objetivos y poblaciones destinatarias del proyecto, su modelo de organización, sus mecanismos de gestión y prestación de servicios, y a los métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones.

Las soluciones aportadas pueden ser completamente novedosas – es decir, generadas originalmente en el propio proyecto- o incorporadas a partir de una transferencia de enfoques o prácticas desde otros contextos territoriales, sectoriales o institucionales. En general, es importante llevar a cabo una reflexión acerca del carácter de las innovaciones generadas, su fundamento y su procedencia.

De especial interés es la identificación de los factores que determinan las innovaciones aportadas por el proyecto, es decir, el análisis de los elementos que permiten explicar la generación de soluciones innovadoras: establecimiento de redes de colaboración, participación activa de colectivos beneficiarios en el ciclo de gestión del proyecto, experiencia previa de los socios de la AD, etc.

Cuestiones clave:

- ¿Ha experimentado el proyecto soluciones y actividades no aplicadas anteriormente en su entorno territorial y sectorial, o no dirigidas hasta el momento a sus poblaciones objetivo? ¿Qué tipo de soluciones se han experimentado? ¿En qué sentido son realmente innovadoras? ¿Se trata de soluciones generadas en el ámbito del proyecto o se han incorporado al mismo por medio de procesos de transferencia desde otros ámbitos?
- En concreto, ¿se identifican innovaciones en los objetivos perseguidos por el proyecto y en las actividades previstas para la consecución de los mismos? ¿Se han experimentado soluciones innovadoras en los métodos de intervención o en los instrumentos utilizados para el desarrollo de las actuaciones? ¿En qué han consistido y cuál ha sido su contribución a la efectividad del proyecto?
- ¿Qué nuevos procesos de gestión y qué nuevas formas de prestación de servicios se han experimentado?
- ¿Se han desarrollado nuevos perfiles profesionales? ¿De qué tipo?
- ¿Se han implantado nuevas herramientas tecnológicas de información y comunicación en los procesos de orientación, formación e inserción, así como en los procesos de gestión interna de la AD?
- ¿Se han aplicado procedimientos innovadores para la integración adecuada de las prioridades transversales de medio ambiente, igualdad de oportunidades y desarrollo local? ¿Qué procedimientos?
- ¿Se aplican estrategias, métodos, contenidos, soportes y medios novedosos en las acciones de sensibilización y difusión?
- ¿El proyecto incorpora de forma específica procedimientos o dispositivos dirigidos a la identificación de buenas prácticas? ¿En qué medida han contribuido a la generación de soluciones innovadoras?
- ¿Se introducen sistemas innovadores para garantizar la transferencia a políticas generales de las soluciones experimentadas por el proyecto?

5. Capacidad de Transferencia y Visibilidad

La evaluación del principio de capacidad de transferencia debe consistir en la valoración de las acciones de difusión de las soluciones desarrolladas por el proyecto, así como en la apreciación de la incorporación efectiva de tales soluciones a las políticas generales de mercado de trabajo.

Debe procederse a un análisis que parte, en primer término, del estudio de los medios desplegados por el proyecto con el fin de hacer visibles sus buenas prácticas y resultados. A continuación, habrán de comprobarse los efectos de transferencia logrados a través del esfuerzo de difusión realizado.

Se trata, en primer lugar, de apreciar si las acciones de difusión forman parte de una estrategia de transferencia previamente diseñada. En este sentido, se identificarán los mecanismos específicos que se hayan implantado con el fin de facilitar la incorporación de las mejores prácticas a las políticas generales (mesas locales, comarcales y regionales, actividades periódicas de sensibilización y difusión de información, páginas web, publicaciones, jornadas y encuentros, etc.). Identificados tales dispositivos, se procederá a realizar una estimación de sus efectos, en términos de iniciativas y medidas incorporadas a las políticas activas de empleo generales.

Asimismo, se analizará si las acciones de visibilidad han cumplido un papel esencial en la difusión y extensión de los primeros resultados y buenas prácticas obtenidas entre entidades pertenecientes al ámbito de la formación, el empleo y el desarrollo de los recursos humanos.

Cuestiones clave

En relación con la estrategia de transferencia y los medios utilizados:

- Las acciones de difusión desarrolladas, ¿forman parte de una estrategia de transferencia, previamente diseñada? ¿Qué objetivos específicos persigue, en su caso, esa estrategia? ¿Se trata de una estrategia coherente con las características del contexto político e institucional del proyecto? ¿Sus objetivos son realistas?
- ¿A qué públicos objetivos se espera alcanzar a través de dichos mecanismos? ¿Qué impactos se han previsto?
- ¿Qué mecanismos de difusión y transferencia de información se han establecido?
- ¿Prevé el proyecto la realización de actividades específicas de sensibilización sobre las desigualdades y las situaciones de discriminación en el mercado de trabajo? ¿Y sobre las situaciones de discriminación sufridas por las mujeres? ¿Qué tipo de actividades en concreto?
- ¿Se han previsto mecanismos específicos de interrelación entre los proyectos y las entidades y personas con poder de decisión en materia de política de empleo? ¿Existen dispositivos de interrelación con las instancias decisorias? ¿Qué tipo de dispositivos (mesas locales, comarcales y regionales, páginas en Internet, publicaciones, encuentros, foros, etc.)?
- ¿Existen entre los socios de la AD organismos con competencia en materia de políticas generales del mercado de trabajo y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿De qué ámbito? ¿Cuál ha sido su papel e implicación en relación con el desarrollo de las acciones de visibilidad y transferencia?
- ¿Cómo garantiza el proyecto la transferencia en materia de género hacia las políticas generales del mercado de trabajo?

En relación con la eficacia de los mecanismos de difusión y transferencia de información:

- ¿En qué medida se han logrado los objetivos de difusión y transferencia de información? Dichos mecanismos, ¿han logrado difundir los primeros resultados y buenas prácticas obtenidas entre entidades pertenecientes al ámbito de la formación, el empleo y el desarrollo de los recursos humanos? Si no se ha logrado alcanzar los objetivos, ¿en qué medida y por qué razones?
- ¿Se han incorporado, o están en curso de incorporación, contenidos, métodos, buenas prácticas o, en suma, enseñanzas extraídas del proyecto a las políticas activas de empleo generales? ¿Qué tipo de elementos se han incorporado? ¿Se han incorporado específicamente enseñanzas relativas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades?
- ¿En qué medida han sido suficientes los medios utilizados y los mecanismos de transferencia establecidos? ¿Qué carencias pueden identificarse?

- ¿Qué factores dificultan la transferencia de buenas prácticas a las políticas generales? ¿Cómo podría facilitarse dicha transferencia?

6. Cooperación Transnacional

El principio de cooperación transnacional constituye un elemento esencial e indispensable de los proyectos EQUAL – un principio que los distingue de otras intervenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. La evaluación del principio consistirá, esencialmente, en analizar en qué medida la asociación transnacional y el programa de trabajo transnacional contribuyen positivamente al desarrollo de enfoques y soluciones innovadoras, y refuerzan el impacto de las actuaciones desarrolladas. Se trata, en definitiva, de identificar cuál es el valor añadido que aporta la relación y el programa transnacionales al proyecto nacional.

En este sentido, y más en concreto, el análisis del componente transnacional de los proyectos se realizará a través del estudio de los siguientes aspectos:

- **Cumplimiento del Acuerdo de Cooperación Transnacional (ACT)**
Se valorará el grado de cumplimiento de las líneas de actuación establecidas en el ACT, en lo que concierne a las actividades del mismo asignadas específicamente a la AD. En este sentido, adquiere un interés particular el análisis del valor añadido aportado por la AD en relación con el cumplimiento de los objetivos de cooperación establecidos en el ACT.
- **Intensidad de la colaboración transnacional**
Se tratará de determinar la adecuación de los mecanismos adoptados por las entidades socias de la AD nacional para que todos los socios sean partícipes del desarrollo del proyecto transnacional.

En este punto cobra especial relevancia el estudio de la efectividad del sistema de organización adoptado por la AD nacional para el buen funcionamiento del proyecto transnacional. Deberá analizarse, igualmente, la intensidad, adecuación y suficiencia de los flujos de información establecidos entre el socio o socios que asumen funciones de coordinación o liderazgo, y el resto de entidades socias de la AD nacional.

Constituirán asimismo puntos focales de la evaluación la efectividad de las actividades transnacionales emprendidas y la suficiencia de los recursos económicos, humanos y materiales dispuestos para el desempeño del trabajo transnacional.

- **Complementariedad del proyecto transnacional con el proyecto nacional**
Se valorará en qué medida los objetivos y actividades del proyecto transnacional son coherentes con los del proyecto nacional, lo complementan y le aportan un valor añadido.
- **Contribución de la relación transnacional a la identificación de soluciones innovadoras y transferencia de resultados**
Se analizará en qué medida la cooperación transnacional establecida enriquece las propuestas de trabajo, constituyendo una vía efectiva hacia la innovación y, en definitiva, para la incorporación de nuevas formas de hacer a partir del conocimiento de otras experiencias y modelos de intervención.

En este sentido, se valorarán los mecanismos dispuestos por los socios para la difusión de los resultados y, en su caso, de las buenas prácticas generadas a partir de la colaboración transnacional.

- Impacto de la cooperación transnacional
Como conclusión, y en estrecha relación con el punto anterior, se identificarán los efectos de la cooperación transnacional, considerando para ello cuatro ámbitos de análisis o tipos de efecto:
 - Efectos producidos en el desarrollo del proyecto nacional (contenidos, métodos, instrumentos incorporados, etc.).
 - Efectos producidos en las organizaciones implicadas y en sus equipos técnicos.
 - Efectos producidos en las personas beneficiarias del proyecto.
 - Efectos producidos en el entorno del proyecto.

Cuestiones clave:

- Los objetivos y actividades del proyecto transnacional, ¿son coherentes con los del proyecto nacional? ¿Lo complementan? ¿Le aportan valor añadido? ¿Son coherentes con las especificidades del área temática en que se enmarca el proyecto nacional?
- ¿Se ha diseñado un calendario realista de realización del Plan de Trabajo Transnacional? ¿Cuál es el nivel de realización física y financiera de dicho Plan? ¿Existen desviaciones respecto al calendario y el presupuesto inicial?
- ¿En qué medida la AD ha desarrollado adecuadamente sus cometidos en relación con el cumplimiento de las actividades establecidas en el ACT?
- ¿Son adecuados los mecanismos adoptados por las entidades socias de la AD nacional con el fin de que todos los socios sean partícipes en el desarrollo del proyecto transnacional?
- El sistema de organización adoptado por la AD nacional (organización interna, planes de gestión, mecanismos de coordinación, mecanismos de seguimiento y evaluación, etc.), ¿garantiza el buen funcionamiento del proyecto transnacional?
- ¿Se ha diseñado un sistema efectivo de información entre el socio o socios coordinadores y el resto de las entidades socias de la AD?
- Considerando los recursos económicos, humanos y materiales dispuestos para el desempeño del trabajo transnacional, ¿son adecuados para el desarrollo de las actividades transnacionales propuestas? ¿Ha sido necesario ampliar dichos recursos? ¿Existe un excedente de recursos a la finalización del proyecto?
- ¿En qué medida la cooperación transnacional establecida enriquece las propuestas de trabajo del proyecto? ¿Constituye en este sentido una vía eficaz para la generación de soluciones innovadoras ante las problemáticas de la discriminación en el mercado de trabajo? ¿Se han generado por esta vía soluciones innovadoras para la erradicación de la discriminación laboral de las mujeres y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades?
- Los productos conjuntos elaborados, ¿son compatibles y funcionales?
- ¿Son adecuados los mecanismos de difusión de resultados y buenas prácticas desarrollados? ¿Está prevista la inclusión de los resultados del proyecto transnacional en los dispositivos de difusión y transferencia de resultados del proyecto nacional? ¿Se incluyen efectivamente dichos resultados?
- ¿Qué efectos ha producido la cooperación transnacional (en el desarrollo del proyecto nacional, en el entorno del proyecto, en las organizaciones implicadas y en las personas beneficiarias)?

7. Enfoque Integrado y concentración

En relación con el enfoque integrado

La evaluación del enfoque integrado se llevará a cabo considerando la efectividad de los planteamientos, métodos y actividades aplicadas por el proyecto para asegurar un tratamiento global de los factores causales comunes a cada una de las problemáticas de discriminación inherentes al área temática en la que se inscribe la intervención.

El análisis deberá contrastar la adecuación de dicho tratamiento para asegurar, al mismo tiempo, un enfoque especializado de las diferentes problemáticas individuales de las personas que constituyen la población objetivo del proyecto.

Aspectos adicionales a tener en cuenta para la evaluación del cumplimiento del principio básico del enfoque integrado por los proyectos EQUAL son, por una parte, los relativos al grado de aprovechamiento y de coordinación de los recursos, tangibles e intangibles, y de la experiencia de las entidades socias de la AD en la definición y desarrollo de las estrategias, métodos y actuaciones de los proyectos, con miras a articular y reforzar el carácter integral de sus respuestas ante las problemáticas de las personas beneficiarias.

Por otra parte, la utilización de la ampliación de la elegibilidad que contempla el Reglamento 1784/99, del FSE puede constituir una vía efectiva para definir y aplicar estrategias de actuación que incorporen de manera sinérgica instrumentos complementarios a los contemplados por el FSE, reforzando así las posibilidades de actuación y el carácter integral de los proyectos.

Por ello, la evaluación interna de aquellos proyectos que incluyen actuaciones cubiertas por la ampliación de la elegibilidad (sistemas de financiación específica de iniciativas de autoempleo y microemprendimientos, incubadoras de microempresas, supresión de barreras arquitectónicas, etc.), deberá indagar acerca de la contribución de las mismas al logro de una aproximación global a los problemas identificados.

En relación con la concentración

Considerando lo anterior, debe valorarse si las actuaciones inciden sobre las situaciones más desfavorables de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo y, por tanto, sobre las poblaciones afectadas de forma más intensa por tales problemáticas, en el entorno del proyecto.

En un sentido más amplio, es conveniente apreciar si el proyecto ha focalizado sus recursos hacia las prioridades, poblaciones objetivo y actuaciones elegibles establecidos en el Complemento de Programa de la IC EQUAL, considerando el área temática en la que el proyecto se inscribe.

El análisis de la distribución del gasto según tipos de población objetivo beneficiaria y actuaciones realizadas permitirá establecer un perfil de concentración del proyecto, a partir de cual se identifiquen posibles desequilibrios o dispersiones en la asignación de recursos. En este caso, será necesario reflexionar acerca de los factores que han determinado los desequilibrios o la dispersión del gasto: dificultades para acceder a las poblaciones objetivo más desfavorecidas, infraestructura disponible en ciertos territorios, etc.

Por otro lado, cabe hacer referencia a la estrecha afinidad existente entre el análisis de concentración y el análisis del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, entendido éste en su vertiente más amplia, aquella que considera, en su conjunto, a las poblaciones que experimentan de forma más intensa situaciones de discriminación en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo – lo que incluye no sólo a las mujeres.

En este sentido, la evaluación de la concentración se llevará a cabo a partir de la consideración de las diferentes fases del ciclo de gestión del proyecto, con el fin sistematizar con precisión el análisis del modo en que las actuaciones recogen las necesidades y la problemática de las poblaciones que sufren en mayor grado los efectos de la discriminación laboral.

Cuestiones clave:

En relación con el enfoque integrado:

- ¿Cómo se ha identificado en el proyecto el conjunto de factores causales de las problemáticas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo, relativas al área temática en la que se enmarca el proyecto y a su entorno? ¿En qué medida ha sido útil para dar una respuesta global a las problemáticas de discriminación laboral, permitiendo, al mismo tiempo, ofrecer un tratamiento especializado de las diferentes situaciones?
- ¿Se han considerado específicamente los factores que condicionan la situación de las poblaciones socialmente más vulnerables en el entorno del proyecto? ¿Cómo se han tenido en cuenta de manera global, los factores que determinan la posición diferencial de las mujeres con respecto a la de los hombres en el mercado de trabajo?
- ¿El desarrollo de las actividades ha puesto de manifiesto la existencia de factores o problemáticas inicialmente no considerados? ¿Qué tratamiento se da, en su caso, a tales factores o problemáticas emergentes?
- ¿Por medio de qué procedimientos se lleva a cabo, en la práctica, el tratamiento conjunto e integrado de los factores comunes que causan las problemáticas de discriminación? ¿Se diseñan y articulan de forma integrada las diferentes acciones a realizar o más bien se prevén acciones aisladas para el tratamiento individualizado de cada uno de los factores que provocan la discriminación? En definitiva, ¿se identifica fragmentación o parcialización en el tratamiento de los diferentes problemas de discriminación que afectan a las poblaciones objetivo?
- ¿Cómo se garantiza el tratamiento individual y específico de los diferentes problemas que afectan a las poblaciones objetivo, sin que por ello se pierda la perspectiva integral del enfoque de las problemáticas de discriminación?
- ¿El diseño de las estrategias, métodos y actividades a través de las que el proyecto trata los factores causales de la discriminación y la desigualdad identificados, tanto en su entorno como en las poblaciones objetivo, ha tenido en cuenta e integra los recursos y experiencias desarrolladas en estos campos por las entidades socias de la AD?
- En este sentido, las aportaciones al proyecto de las entidades socias de la AD, ¿están contribuyendo al tratamiento individual y específico de los problemas de las personas pertenecientes a las poblaciones objetivo y, al mismo tiempo, al logro de un tratamiento global e integrado de las problemáticas de discriminación en el mercado de trabajo?
- ¿Están siendo efectivas las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la ampliación de la elegibilidad para reforzar el carácter integral y la efectividad de los proyectos? ¿En qué componentes del desarrollo de los proyectos – estrategias, métodos, actividades, etc.-, está resultando más relevante esta aportación?
- ¿Sobre qué aspectos de las problemáticas de discriminación inciden, de manera específica, las actuaciones desarrolladas bajo criterios de fondos estructurales distintos al FSE, con el fin de contribuir a su solución?
- ¿Qué factores dificultan la aplicación eficaz del enfoque integrado? ¿Qué medidas pueden adoptarse con el fin de facilitar su adecuado cumplimiento?

En relación con la concentración:

El análisis de la concentración se llevará a cabo considerando la atención concedida en el proyecto a las poblaciones socialmente más discriminadas, a lo largo de todo el ciclo de gestión de las actuaciones:

En la fase de diagnóstico:

- ¿De qué manera se ha tenido en cuenta la situación de las poblaciones más desfavorecidas en relación con las problemáticas de discriminación laboral vigentes en el entorno del proyecto?
- ¿Se han identificado con precisión estas poblaciones, sus características y sus necesidades? ¿Cómo se han considerado las posibles barreras de acceso a los servicios que ofrece el proyecto?

En la fase de formulación:

- ¿Se adecuan los objetivos, el diseño de las actuaciones y de los procedimientos de prestación de servicios del proyecto a las características, necesidades y disponibilidades de las poblaciones más vulnerables, en relación con la problemática tratada por el proyecto?
- ¿Se han diseñado estrategias de intervención y dispositivos que garanticen la superación de problemas de acceso al proyecto y, por tanto, la participación de las poblaciones más severamente afectadas por situaciones de discriminación en el mercado de trabajo?
- ¿Qué papel han asumido en la formulación organizaciones y agentes clave especializados en el trabajo con poblaciones socialmente vulnerables? ¿Ha sido adecuada y suficiente dicha participación para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades?

En la fase de ejecución:

- ¿Se dispone de personal especializado en el trabajo con poblaciones socialmente desfavorecidas? ¿Cómo participan en el desarrollo del proyecto?
- Las actuaciones de difusión, ¿recogen adecuadamente la problemática de las poblaciones afectadas en mayor medida por situaciones de discriminación laboral? ¿La difusión de los servicios del proyecto se adapta a las características, centros de interés y canales de comunicación utilizados por estas poblaciones?
- En la práctica, ¿cómo se garantiza la participación en el proyecto de las poblaciones socialmente más desfavorecidas? ¿En los procesos de selección de las personas beneficiarias se realiza una identificación precisa de las poblaciones más vulnerables? ¿Se discrimina positivamente la participación de estas poblaciones? ¿De qué modo?
- ¿Qué nivel de participación registra el proyecto en relación con las poblaciones que experimentan en mayor medida situaciones de discriminación laboral? ¿Se corresponde tal participación con el peso de dichas poblaciones en el entorno del proyecto?
- ¿Se identifican problemas de cobertura? ¿En relación con qué tipos de población se aprecian dificultades para lograr la participación y el acceso a los servicios prestados por el proyecto?
- ¿En qué medida se benefician de los servicios ofrecidos por el proyecto usuarios cuyo perfil no se adecua a lo establecido inicialmente en la programación? ¿Se benefician del proyecto poblaciones socialmente normalizadas? ¿Qué proporción guarda su participación con la de las poblaciones más desfavorecidas?
- ¿En qué medida la distribución de los recursos es coherente con las prioridades, tipos de población objetivo y actuaciones elegibles de acuerdo a lo establecido en el Complemento de Programa de la IC?
- ¿Qué factores explican, en su caso, los desequilibrios o inadecuaciones de la distribución de los recursos del proyecto? ¿Cómo podrían corregirse tales ineficiencias?

En la fase de seguimiento y evaluación:

- Las variables e indicadores incorporados en el sistema de seguimiento del proyecto, ¿permiten la identificación precisa de las categorías de población socialmente más desfavorecidas?

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS PRIORIDADES HORIZONTALES FSE: CUESTIONES CLAVE

La integración de las prioridades transversales del FSE en el proyecto habrá de ser valorada por la AD como parte de sus ejercicios de evaluación interna. En este sentido, se proponen los siguientes enfoques y aspectos clave, con el fin de que la AD analice la contribución de las intervenciones al cumplimiento de las prioridades en cuestión:

1. Igualdad de Oportunidades

En el caso de la IC EQUAL, el principio de igualdad de oportunidades no debe referirse exclusivamente al enfoque de género, sino que concierne a una población más amplia que la constituida por las mujeres. En EQUAL, el sujeto de la igualdad de oportunidades está constituido por el conjunto de las poblaciones socialmente vulnerables, aquellas que se encuentran en una posición más desfavorecida en relación con el mercado de trabajo y que experimentan en mayor medida los efectos de la discriminación laboral - lo que incluye, por supuesto, a las mujeres, considerando su posición diferencial con respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

En consecuencia, la evaluación de este principio debe, en rigor, ampliar el alcance que habitualmente se le da, incluyendo aspectos clave referidos al modo según el cual los proyectos garantizan la igualdad de oportunidades en relación con las poblaciones socialmente más desfavorecidas en cada entorno de actuación. No obstante, dada la estrecha afinidad entre esta acepción del principio y el principio de concentración, se han incluido en el apartado dedicado este último los aspectos clave referidos al análisis de la igualdad de oportunidades en su acepción más extensiva - la que concierne, ante todo, al conjunto de poblaciones que experimentan de forma más intensa los efectos de la discriminación laboral.

De este modo, en el presente apartado se considerarán, de manera específica, aspectos y cuestiones clave relativos a la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, entendido exclusivamente como aplicación del enfoque de género en los proyectos.

Es evidente que, en el caso de la IC EQUAL, el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades debería constituir una consecuencia del propio desarrollo del proyecto y de su contribución al objetivo general de la Iniciativa. La transversalidad del principio hace, en efecto, que algunas de las cuestiones clave que a continuación se proponen hayan sido formuladas también directa o indirectamente en relación con otros principios, o remitan a aspectos ya señalados anteriormente. Cabe decir en este punto que no se trata tanto de responder a una misma cuestión dos veces, como de aprovechar la reflexión que sobre ciertas cuestiones ya se haya llevado a cabo, para valorar específicamente el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de forma más precisa y concluyente.

En este sentido, la evaluación del principio de igualdad de oportunidades se llevará a cabo considerando su integración en todas las fases del ciclo de gestión del proyecto: diagnóstico, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación. Asimismo, no debe dejar de tenerse en cuenta la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el resto de los principios de la IC, a partir de las cuestiones clave propuestas en los apartados precedentes.

Cuestiones clave

En la fase de diagnóstico:

- ¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género al analizar la problemática existente en el entorno del proyecto? ¿Se ha analizado específicamente la posición de las mujeres con respecto a la de los hombres en relación con las problemáticas que el proyecto pretende afrontar?

- ¿Se han realizado estudios sobre los sectores de actividad donde las mujeres se encuentran subrepresentadas, con el fin de analizar sus posibilidades de inserción en los mismos?
- ¿Se han identificado las posibles barreras de acceso de las mujeres a los servicios ofrecidos por el proyecto?

En la fase de formulación:

- ¿Se analiza la adecuación de los objetivos específicos, el diseño de las actuaciones y los procedimientos de prestación de servicios del proyecto a la problemática diferencial de hombres y mujeres existente en el territorio o sector en el que se desarrolla aquél?
- ¿Se han diseñado mecanismos orientados a garantizar la participación de mujeres en el proyecto?
- ¿Intervienen en la formulación personas u organizaciones especializadas en el manejo de la problemática de la igualdad de oportunidades? ¿Es adecuada su participación con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres?

En la fase de ejecución:

- ¿Se incluyen actuaciones vinculadas a la superación de las barreras de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo y la actividad empresarial?
- ¿Se realizan acciones concretas de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Se discrimina positivamente la participación de mujeres en las actuaciones? ¿De qué modo?
- ¿Qué servicios complementarios se han establecido para facilitar el acceso de las mujeres a las distintas actividades del proyecto?
- Los dispositivos de información, orientación, sensibilización, formación y acompañamiento al empleo, ¿recogen la perspectiva de género?
- ¿Se realizan acciones para combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo?
- ¿Se incorpora la perspectiva de género en las acciones de difusión y sensibilización, incluyendo la utilización de lenguaje no sexista en los documentos y publicaciones?
- ¿Se ha incorporado personal especializado en igualdad de oportunidades (por ejemplo agentes de igualdad) en los equipos técnicos del proyecto?
- ¿Participan entidades relacionadas con la igualdad de oportunidades?
- ¿Se refleja y se aplica el principio de igualdad de oportunidades en la organización y el funcionamiento interno de la AD?
- ¿Se han establecido dispositivos permanentes para la participación activa del personal especializado en igualdad de oportunidades en los procesos de toma de decisiones relativos al desarrollo del proyecto?
- La incidencia del proyecto sobre la población femenina, ¿es coherente con respecto a su posición diferencial en el mercado de trabajo? La participación de las mujeres en el proyecto, ¿guarda proporción con los niveles de desempleo femenino registrados en el entorno?
- ¿Se ha fomentado la inserción de mujeres en los sectores donde éstas se encuentran subrepresentadas?

En la fase de seguimiento y evaluación:

- Los procedimientos y herramientas concebidas para el seguimiento y la evaluación, en especial las variables y los indicadores específicos que se utilizan, ¿son idóneos para medir el cumplimiento del principio de Igualdad de Oportunidades? ¿Los datos se encuentran sistemáticamente desagregados por sexo?
- ¿Se han implantado dispositivos específicos para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a lo largo de todo el ciclo de gestión del proyecto?
- ¿Qué participación han tenido las entidades y personas responsables de igualdad de oportunidades en el seguimiento y la evaluación del proyecto?

De forma transversal al proceso, se considerarán los efectos que la labor de las entidades o profesionales especializados en la gestión de estrategias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han producido en las entidades socias de la AD (modificaciones en la organización y el sistema de toma de decisiones, política de recursos humanos, etc.).

2. Medio ambiente

La evaluación del cumplimiento de esta prioridad debe basarse en el análisis del impacto del proyecto sobre su entorno ambiental. En este sentido, ha de comprobarse, en primer término, si las actuaciones se realizan en consonancia con criterios de respeto al medio ambiente y desarrollo sostenible. En línea con lo anterior, la realización de actuaciones de sensibilización y de formación en temas medioambientales debe ser objeto de especial atención.

Asimismo, ha de considerarse la incidencia del proyecto en el sector medioambiental, analizando específicamente el desarrollo de nuevas cualificaciones y perfiles profesionales, así como la actividad empresarial y el empleo creados en dicho sector.

Cuestiones clave:

- La gestión global del proyecto, ¿se ha desarrollado en consonancia con los criterios de aplicación de una política respetuosa del medio ambiente (uso racional de recursos, campañas de sensibilización, emplazamiento de los centros en lugares fácilmente accesibles mediante transporte público, etc.)?
- ¿Se cuenta con la presencia entre las entidades socias de la AD, y entre el personal contratado por la misma, de profesionales con experiencia en el diseño, programación y gestión de políticas y actividades ambientales? ¿Cómo ha contribuido, en su caso, dicha presencia el cumplimiento del la prioridad de medio ambiente?
- ¿Se han incluido contenidos medioambientales en las acciones de sensibilización y difusión llevadas a cabo?
- ¿Se han incluido módulos de sensibilización y de formación ambiental y/o de contenidos medioambientales en la oferta de formación y otras actuaciones promovidas por los proyectos?
- ¿Han tenido lugar actuaciones de orientación profesional y de cualificación de personas beneficiarias en actividades profesionales en el ámbito del medio ambiente? ¿Cuál ha sido su peso sobre el conjunto de la ejecución del proyecto?
- ¿Se han desarrollado nuevos métodos de formación que contribuyan a la mejora de las capacidades profesionales en el ámbito de la preservación y conservación del medio ambiente?

- ¿Se han creado nuevos perfiles profesionales relacionados con la preservación, mejora y protección medioambiental?
- ¿Se han identificado sistemáticamente oportunidades de negocio en actividades medioambientales? ¿Se han creado empresas, iniciativas de autoempleo y de empleo asociativo bajo fórmulas de economía social en este sector de actividad?
- ¿En qué medida ha contribuido la ejecución de las actuaciones mencionadas en los puntos anteriores al cumplimiento de la prioridad de medio ambiente? ¿Qué impactos sobre el entorno ambiental del proyecto pueden deducirse como consecuencia de las actuaciones llevadas a cabo?

3. Sociedad de la Información

La prioridad Sociedad de la Información remite a la incorporación de nuevos instrumentos basados en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC). En último término, la finalidad de tal adaptación tecnológica e instrumental es facilitar el aprovechamiento de las oportunidades generadas por la nueva economía basada en la información, algo especialmente importante en el caso de las poblaciones socialmente desfavorecidas y que presentan mayores dificultades de adaptación al cambio tecnológico.

Lo anterior implica, por un lado, potenciar el desarrollo de actividades empresariales ligadas al sector de las NTIC y, por otro, acelerar la adaptación laboral y productiva ante los retos planteados por el impacto de las mutaciones tecnológicas.

En consecuencia, la evaluación del cumplimiento de la prioridad Sociedad de la Información ha de basarse, fundamentalmente, en el análisis de la incorporación de NTIC como componente transversal de las actuaciones y procedimientos de gestión y prestación de servicios del proyecto. Asimismo, habrán de analizarse los efectos de tal incorporación, tanto en términos de adaptabilidad a los cambios en los sistemas, las personas y las empresas beneficiarias, como de mejora de los procedimientos de gestión de las actuaciones.

Cuestiones clave:

- ¿Qué grado de implantación de las NTIC se ha producido en relación con la gestión interna del proyecto (bases de datos, intranet, acceso a internet, correo electrónico, ADSL, etc.)? ¿Se han creado redes telemáticas?
- ¿Qué grado de implantación de las NTIC se ha producido en relación con la realización de las actuaciones y la prestación de los servicios de los proyectos (sistemas de información laboral, orientación, formación profesional, búsqueda de empleo, gestión de la intermediación laboral, etc., basados en las NTIC)?
- ¿Se han incorporado contenidos específicos sobre las NTIC en los planes de formación dirigidos a la cualificación de las poblaciones objetivo de los proyectos?
- ¿Qué grado de implantación de las NTIC se ha producido en relación con el desarrollo de medidas de acompañamiento (prestación de servicios de apoyo a beneficiarios, información, publicidad, etc.), en especial en la realización de acciones de sensibilización para aumentar el alcance de los efectos de estas medidas? ¿Qué peso ha tenido dicha incorporación sobre el conjunto de la ejecución física y financiera de las medidas de acompañamiento?
- ¿Qué grado de implantación de las NTIC se ha producido en relación con el desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal de los servicios de empleo, orientación y formación profesional en el uso de nuevos medios y tecnologías de información y comunicación?

- ¿Qué peso ha tenido la incorporación de contenidos relativos a las NTIC sobre el conjunto de la ejecución física y financiera de cada tipo de actuación?
- La incorporación de NTIC en las actuaciones y en la gestión y difusión del proyecto ¿qué mejoras ha introducido en los procedimientos de gestión, prestación de servicios y difusión de las actuaciones? ¿Cómo ha contribuido a mejorar la adaptabilidad de las personas beneficiarias a los cambios tecnológicos de incidencia en el sistema productivo?
- ¿Han sido suficientes los recursos destinados a la incorporación de NTIC en el ámbito de gestión del proyecto para garantizar el cumplimiento de la prioridad Sociedad de la Información?

4. Desarrollo Local

El desarrollo local no debe considerarse únicamente como un instrumento de la política de empleo, sino más bien como una finalidad en sí, en tanto constituye un proceso de crecimiento económico y cambio social que debe conducir al incremento de la calidad de vida de la población. Es evidente que la asunción de una perspectiva local permite afrontar con mayores garantías de éxito las problemáticas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo.

Una estrategia de desarrollo local se define por el carácter endógeno (generado en el propio territorio) de los factores productivos movilizados (capital local, mano de obra local, etc.), de los recursos puestos en valor (recursos naturales, patrimoniales, culturales, etc.) y de los agentes que lideran el proceso. En consecuencia, la política de desarrollo local debe orientarse a crear un entorno socioeconómico que permita el aprovechamiento de las circunstancias y factores de incidencia en el territorio, movilizar actores locales y poner en valor los recursos endógenos. En todo ello deberá considerarse la perspectiva de género.

La generación de factores de desarrollo internos al territorio es, por tanto, la clave de una estrategia de desarrollo local. El carácter de tales factores es obviamente muy diverso: infraestructuras para el desarrollo, cualificación de la fuerza de trabajo local, transferencia de tecnología, difusión de información, implantación de mecanismos de financiación adaptados a las necesidades del territorio, etc.

En el marco de la IC EQUAL, la propia configuración de las AD como instrumentos de intervención favorece por sí misma la contribución a una estrategia de desarrollo local. Por otro lado, las dificultades que presenta el cumplimiento de la prioridad en otro tipo de políticas de mercado de trabajo resaltan la importancia de los proyectos EQUAL como fórmula de experimentación de nuevas formas de intervención en materia de empleo.

Cuestiones clave:

- ¿Se articulan las actuaciones de los proyectos con políticas de desarrollo endógeno y de promoción del empleo local implementadas en sus ámbitos territoriales de ejecución, como vía para contribuir a la lucha contra todas las formas de discriminación y a la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo locales?
- ¿En qué medida ha contribuido el proyecto al fortalecimiento de las capacidades técnicas locales de planificación y gestión de políticas de desarrollo y erradicación de la discriminación en los mercados de trabajo?
- ¿Cómo ha contribuido el proyecto a la movilización de los actores locales, a la puesta en valor de recursos endógenos, a la dotación de factores de desarrollo y a la eliminación de prácticas de discriminación laboral entre los empleadores locales, considerando la situación diferencial de las mujeres?

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LA EFICACIA: CUESTIONES CLAVE E INDICADORES

El análisis de la eficacia consiste en comprobar la adecuación de los efectos identificados como resultado de la ejecución de los proyectos con respecto a las previsiones inicialmente establecidas en la programación. En este sentido, la eficacia debe considerarse en la presente guía de evaluación como la apreciación de la efectividad del programa para alcanzar sus objetivos, lo que se lleva a cabo a través de la medición de sus efectos.

Identificación y clasificación de los efectos previstos por los proyectos

Teniendo en cuenta la anterior conceptualización, la primera tarea a realizar consistirá en la identificación de los efectos que el proyecto prevé lograr, con el fin de establecer con claridad el marco de referencia con respecto al cual se establecerá el análisis de la eficacia. Esta identificación se realizará con base en los documentos de programación y planes de trabajo aprobados para su realización en Acción 2.

Con el fin de establecer con claridad el citado marco de referencia, se recomienda clasificar los diferentes efectos previstos a partir de los siguientes criterios de ordenación básicos:

- Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones.
- Efectos sobre las empresas.
- Efectos sobre las estructuras y los sistemas

Considerando esta clasificación, en cada una de las tres categorías básicas establecidas podrán incluirse efectos como los siguientes:

En relación con los efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones

En general, los efectos sobre las personas serán identificados considerando su orientación a la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios últimos de los proyectos, es decir, en relación con el aumento previsto de su probabilidad de encontrar un empleo (mejora de la capacidad de inserción sociolaboral, en definitiva), así como en relación con el refuerzo de su capacidad de adaptación a los cambios acontecidos en el sistema productivo.

Entre otros, podrán ser considerados los siguientes tipos de efecto:

- Sensibilización de las personas pertenecientes a las poblaciones objetivo sobre la prevención y erradicación del racismo y la xenofobia en los centros de trabajo, las posibilidades que ofrecen el autoempleo y la iniciativa empresarial como vías de inserción y reinserción laboral y la conciliación y asignación de responsabilidades domésticas.
- Incremento en los niveles de cualificación.
- Adaptación de las cualificaciones a los cambios del sistema productivo.
- Aumento de la estabilidad en la ocupación.
- Mejora de las habilidades sociales y desarrollo de actitudes favorables a la búsqueda activa de empleo.
- Mayor igualdad de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Creación de empleo.
- Incremento en el número de personas autónomas y empresarias en el mercado de trabajo del ámbito de actuación del Proyecto.

- Aumento del número de mujeres entre las personas ocupadas por cuenta propia.
- Modificación de la estructura territorial de la actividad y de la ocupación.

En relación con los efectos sobre las empresas

Con respecto a los efectos sobre el tejido empresarial, se considerarán categorías como las siguientes:

- Sensibilización de los empleadores y agentes económicos acerca de las potencialidades laborales de las personas pertenecientes a los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo y de permanencia en la ocupación, la conciliación de la vida laboral y familiar y la necesidad de reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
- Flexibilidad y capacidad de adaptación a la evolución de los modos de producción.
- Implementación en las PYME de nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, y de sistemas de gestión basados en las nuevas herramientas de la sociedad del conocimiento
- Creación de relaciones de cooperación con el sector público y no lucrativo en la implantación de políticas de lucha contra la exclusión del mercado de trabajo.
- Modificación de las actitudes de los empleadores y los agentes económicos en relación con la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades.
- Implantación de medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres en los centros de trabajo.

En relación con los efectos sobre las estructuras y los sistemas

En relación con la mejora de los sistemas, se prestará especial atención a la apreciación de efectos previstos orientados a la transformación de los fines y estrategias de las políticas de empleo. Más en concreto, podrán considerarse, entre otras, categorías como las siguientes:

- Fortalecimiento de las organizaciones orientadas a la resolución de las problemáticas ligadas a la lucha contra la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo y contra la discriminación y segregación en los entornos laborales.
- Creación de dispositivos integrados de asesoramiento y acompañamiento antes, durante y después del acceso al empleo y de la puesta en marcha de las iniciativas emprendedoras.
- Instalación de sistemas de financiación bajo esquemas de microcrédito y capital semilla, adaptados a las necesidades y posibilidades de las iniciativas emprendedoras
- Constitución de nuevas estructuras: redes estables, partenariados locales, etc.
- Generación de mecanismos locales de coordinación entre las organizaciones que realizan actuaciones y prestan servicios en favor de las personas con mayores dificultades de acceso y reincorporación al mercado de trabajo.
- Innovaciones en los sistemas de acceso a la ocupación de las poblaciones con especiales dificultades de inserción.
- Mejora de los sistemas de formación
- Implementación de nuevos métodos, contenidos, materiales y modalidades de formación, basados en la utilización de las NTIC, que faciliten la participación de las personas ocupadas en PYME con más baja cualificación y más edad.

- Desarrollo de procedimientos de aproximación integral a las problemáticas de los desempleados.
- Implantación de estrategias de modificación de las actitudes de los actores del mercado de trabajo.
- Incorporación institucional de la dimensión igualdad de oportunidades e implantación de medidas de discriminación positiva en los sistemas.

Análisis de la Eficacia

Conceptualización e indicador general de Eficacia

Como se ha señalado anteriormente, la eficacia será considerada como la medida de la efectividad del proyecto. Tal efectividad se apreciará, esencialmente, con base en el estudio de los efectos que puedan identificarse como resultado de las actuaciones llevadas a cabo, en el momento en que se desarrolle el proceso de la autoevaluación. Tales efectos deberán clasificarse según sean efectivos sobre las personas, las empresas o las estructuras y los sistemas.

Para ello, se analizarán comparativamente los efectos alcanzados y los previstos en los documentos de proyecto aprobados en Acción 2 para, una vez determinados los niveles de ejecución obtenidos, estimar el grado de cumplimiento de los objetivos específicos del proyecto.

Para la estimación de la eficacia, siempre que los datos disponibles lo permitan, se aplicará el indicador general (A) siguiente:

$A = L \times Tp/M \times Tr$; donde:

L = Unidades de objetivo logradas en cada Proyecto.

M = Unidades de objetivo previstas.

Tr = Tiempo efectivamente invertido en lograr los objetivos.

Tp = Tiempo programado para alcanzar los objetivos.

No obstante lo anterior, cabe señalar que el análisis de la eficacia no debe circunscribirse exclusivamente al ámbito de los efectos previstos en el documento de proyecto aprobado en Acción 2. Existe la posibilidad de que las previsiones en este sentido no sean suficientemente completas, es decir, que no cubran todo el abanico posible de efectos que cabría esperar, de acuerdo con las especificaciones, prioridades y objetivos de las diferentes áreas temáticas.

Por tal motivo, y con el fin asimismo de homogeneizar los indicadores de efecto en el marco de la evaluación interna, se proponen en anexos una serie de indicadores, ordenados por área temática y tipos de efecto, deducidos del análisis del complemento de programación del PIC EQUAL. Tales indicadores deberán ser utilizados en el marco del ejercicio de evaluación interna, siempre que sean relevantes de acuerdo con las características del proyecto, en la medida en que la información disponible lo permita y siempre a título meramente orientativo.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA: CUESTIONES CLAVE

Conceptualización de la Pertinencia

El análisis de la pertinencia de una intervención consiste en valorar la adecuación de sus objetivos específicos de desarrollo y sus líneas de actuación con respecto a dos grupos de aspectos:

1. Las características del contexto socioeconómico del ámbito territorial y/o sectorial en el que se ejecute el proyecto objeto de evaluación.
2. Las necesidades de las personas beneficiarias directas e indirectas de las actuaciones contempladas y llevadas a cabo por el proyecto.

La relación entre objetivos y características del contexto socioeconómico del ámbito de los proyectos se efectúa esencialmente mediante la comparación entre tales objetivos – así como los procedimientos y actuaciones a través de cuya realización la intervención prevé alcanzarlos -, y los indicadores del contexto referidos a los mismos (tasas de desempleo de los diferentes colectivos que constituyen las poblaciones objetivo del proyecto: jóvenes, mujeres, parados de larga duración sobre el total de parados, personas mayores de 45 años, inmigrantes, etc.; mujeres empresarias sobre el total de personas ocupadas por cuenta propia, personas ocupadas por cuenta propia sobre el total de personas ocupadas, etc.).

Este ejercicio permitirá apreciar, en una primera aproximación, la congruencia entre el peso de las diferentes actuaciones programadas y las problemáticas socioeconómicas y laborales del ámbito territorial y/o sectorial del proyecto, es decir, su adecuación a las circunstancias del escenario de realización y, en consecuencia, a las necesidades de las personas beneficiarias.

En este último sentido, el análisis de la pertinencia tratará de indagar la existencia de desajustes entre, por un lado, las necesidades identificadas en el diagnóstico inicial e incorporadas en la programación y, por otro, las necesidades y expectativas sentidas por las poblaciones objetivo. En el caso de que efectivamente se identifiquen tales desajustes, debe analizarse el modo en que técnicamente son afrontados en el proceso de trabajo.

El criterio evaluativo de la pertinencia no se presta a una medición tan precisa como ocurre en el análisis de la eficacia. En este sentido, la comparación entre actuaciones e indicadores de contexto debe ser combinada con otras prácticas, como la realización de entrevistas cualitativas a gestores y beneficiarios de las actuaciones, así como a agentes sociales y económicos clave del ámbito territorial y/o sectorial en el que se ejecutan las actuaciones. Esta investigación cualitativa permitirá profundizar en el estudio de la adecuación de los tipos de actuación y los procedimientos de implementación desarrollados.

La identificación previa de niveles de eficacia bajos o anómalos, así como de bajas tasas de utilización de servicios y elevados niveles de abandono en ciertas actuaciones, constituye un paso previo para evidenciar problemas de inadecuación de las actuaciones a las necesidades vigentes en los ámbitos de actuación. La profundización cualitativa permitirá, a partir de la previa identificación de estas situaciones, apreciar si constituyen incongruencias en el sentido anteriormente aludido.

El análisis de pertinencia se alimenta, por tanto, de los análisis efectuados en relación con otros criterios de evaluación, permitiendo llegar a apreciaciones concluyentes sobre la adecuación de objetivos, actuaciones y procedimientos.

Análisis de la Pertinencia del proyecto: Cuestiones clave

- ¿Son coherentes los objetivos específicos y líneas de actuación del proyecto con las prioridades del Área Temática en la que se inscribe?

- ¿Se adecuan los objetivos y estrategias de intervención del proyecto con respecto a la situación del contexto socioeconómico, normativo e institucional vigente en su ámbito territorial de ejecución en el momento de su formulación y puesta en marcha, así como con respecto a las políticas comunitarias, nacionales y autonómicas de desarrollo regional y local, del mercado de trabajo y de inclusión social?
- ¿Se mantiene su pertinencia a lo largo del período evaluado? ¿Se ha producido una adaptación del proyecto a los cambios habidos en el contexto de ejecución en aquellos aspectos relevantes para asegurar su pertinencia (políticas económicas, de mercado de trabajo y de lucha contra la exclusión social, marco regulatorio, etc.).
- ¿Los recursos financieros aprobados se han revelado suficientes para el cumplimiento de los objetivos del proyecto?
- El contenido y los medios de difusión de las acciones de sensibilización, ¿se adecuan a las características de sus poblaciones objetivo?
- ¿Se adaptan las actuaciones y los procedimientos de prestación de servicios del proyecto a las características, necesidades y disponibilidades de sus poblaciones objetivo? ¿Se identifican desajustes entre las expectativas y necesidades percibidas por las personas beneficiarias del proyecto, por un lado, y el planteamiento técnico dado a las actuaciones? En su caso, ¿qué respuesta se da, desde el proyecto, a tales desajustes?
- Los objetivos, actuaciones y procedimientos de prestación de servicios del proyecto, ¿se adaptan a la situación específica de las mujeres, considerando su posición diferencial en el mercado de trabajo?

CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN AL OBJETIVO GENERAL DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL: CUESTIONES CLAVE

La finalidad de la IC EQUAL consiste en la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase con relación al mercado de trabajo, en el marco de un proceso de cooperación transnacional.

Tomando como referencia esta finalidad, los miembros de la AD deberán valorar la contribución del proyecto desarrollado en relación con la generación de nuevas soluciones para erradicar las situaciones de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo, en su específico entorno socioeconómico.

Asimismo, será objeto de análisis y valoración la transferencia efectiva de las soluciones experimentadas a las políticas generales de empleo.

Cabe señalar que la valoración de la contribución del proyecto al objetivo general de la IC EQUAL constituye una reflexión de *segundo nivel*: esto es, constituye un ejercicio conclusivo - de carácter más marcado si cabe que en el caso del análisis de la pertinencia - con el que se cierran las indagaciones de la evaluación interna. Tal ejercicio debe permitir la fundamentación de propuestas encaminadas a la reorientación de la intervención.

En consecuencia, el establecimiento de pautas para valorar la contribución del proyecto al objetivo general de la IC EQUAL no se presta tanto a la formulación de un repertorio extenso de cuestiones clave e indicadores específicos como a la reflexión sobre los resultados de los análisis precedentes - relativos al cumplimiento de los principios de la IC, de las prioridades transversales del FSE, efectos y pertinencia.

No obstante su carácter de reflexión conclusiva o de segundo nivel, la valoración de la contribución del proyecto al objetivo general de la IC EQUAL debe realizarse desde las siguientes **cuestiones clave generales**, en las que, lógicamente, se recogen elementos de análisis ya definidos en relación con el tratamiento del resto de los aspectos que se consideren en la evaluación interna:

- Con respecto al diagnóstico inicial, ¿qué transformaciones se identifican en el entorno socioeconómico (territorial o sectorial) del proyecto?
- Concretamente, ¿se aprecian transformaciones en la situación de las poblaciones objetivo consideradas por el proyecto? ¿Y en la situación específica de aquellos individuos, en particular de las mujeres, que han participado efectivamente como beneficiarios en el proyecto? ¿Qué tipo de transformaciones? ¿Ha cambiado su posición ante las problemáticas de discriminación en el mercado de trabajo?
- ¿Puede considerarse razonablemente que tales cambios se deben al desarrollo del proyecto? ¿Qué cambios en concreto? ¿Qué datos o razonamientos fundamentan, en su caso, tal atribución de causalidad a la intervención desarrollada?
- ¿Se deben las transformaciones identificadas a las soluciones innovadoras que, en su caso, haya generado el proyecto? ¿Cuáles han sido estas innovaciones? ¿En qué consiste específicamente su contribución a la erradicación de situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo de las poblaciones objetivo del proyecto?
- ¿Cómo se han generado estas innovaciones? ¿En qué medida proceden de las relaciones de cooperación establecidas como parte de los programas de trabajo nacional y transnacional? ¿Cómo han contribuido concretamente, en su caso, tales relaciones de cooperación a la generación de soluciones innovadoras? ¿Qué otros factores han incidido y en qué medida?.

- En concreto, ¿de qué modo y en qué medida el cumplimiento de los distintos principios y prioridades ha contribuido al establecimiento e identificación de nuevas soluciones para la lucha contra las situaciones de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo?
- ¿Se están consolidando adecuadamente las experiencias, métodos o procedimientos innovadores generados como fruto del desarrollo del proyecto? ¿Las relaciones de intercambio y cooperación establecidas – nacionales y transnacionales - se mantienen y desarrollan de forma positiva? ¿Su intensidad es adecuada?
- Con respecto a la incorporación de las innovaciones generadas, ¿qué grado de implicación muestran las personas responsables - técnicas y políticas - que constituyen el tejido institucional del entorno del proyecto?
- ¿Qué resultados de transferencia se identifican? ¿Se han incorporado, o están en curso de incorporación, contenidos, métodos y buenas prácticas extraídas del proyecto a las políticas activas de empleo generales? ¿Qué tipo de elementos se han incorporado?
- ¿Qué factores externos a la AD dificultan el pleno logro del cumplimiento del objetivo general de la IC EQUAL? ¿Qué factores internos a la AD obstaculizan dicho cumplimiento?
- ¿Qué recomendaciones o propuestas concretas deben formularse para facilitar el logro del objetivo general de la IC, considerando desarrollos futuros del proyecto?

Anexo I

**ORIENTACIONES METODOLÓGICAS
PARA LA EVALUACIÓN INTERNA**

PROPUESTA DE ENFOQUE GENERAL DE LA EVALUACIÓN INTERNA

La evaluación interna – o autoevaluación - se plantea como ejercicio de reflexión y autoanálisis dotado en sí mismo de valor, por cuanto puede contribuir a incrementar las capacidades de los actores protagonistas de los proyectos.

En este sentido, el ejercicio de evaluación interna debe consistir en la activación de un proceso por medio del cual las AD contribuyan a la obtención de datos relativos a los aspectos clave definidos en la Guía metodológica de Evaluación Interna de la IC EQUAL, los difundan internamente, procedan a su análisis y, finalmente, a su valoración.

El proceso en cuestión se resume en las siguientes fases o momentos:

1. Suministro de pautas técnicas e indicadores a los miembros de las AD por parte de la asistencia técnica encargada de la evaluación intermedia (la Guía constituye la aportación fundamental en ese sentido).
2. Obtención por parte de la AD de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a los aspectos clave a considerar en la autoevaluación (estos aspectos han sido los ya enunciados en los diferentes capítulos de la Guía).
3. Distribución interna de los datos obtenidos, de forma que puedan ser analizados y considerados por los diferentes actores implicados en la ejecución de los proyectos.
4. Realización, en el seno de la AD, de reuniones grupales en las que se comenten y discutan los datos recabados, en especial su alcance y valoración de cara al futuro de las intervenciones, así como, en este último sentido, se proporcionen recomendaciones orientadas bien a la explotación de los efectos positivos previamente identificados, bien a la corrección de las desviaciones y los aspectos negativos.

Los apartados del presente anexo ofrecen una propuesta metodológica sobre las características y condiciones de desarrollo de los distintos momentos del proceso de autoevaluación. Obviamente, se trata de una propuesta cuya concreción última deberá materializar la propia AD, adaptando a sus especificidades las sugerencias ofrecidas.

Las orientaciones metodológicas que se plantean a continuación se han establecido desde una concepción de la evaluación interna como ejercicio de evaluación participativa. En definitiva, la activación del ejercicio descrito ha de servir para sentar las bases metodológicas de un proceso continuo y participativo de evaluación. Un proceso que contribuya al fortalecimiento técnico de las capacidades de los agentes intervinientes en el proyecto, al hacer a los miembros de la AD más reflexivos sobre su desarrollo y más conscientes de sus propias fortalezas y debilidades.

Una vez activado el proceso, el modelo metodológico que se propone debería ser aplicado de forma periódica o continua, de modo que la reflexión evaluativa y el autoanálisis se incorporen como un componente habitual del ciclo de gestión del proyecto.

MÉTODOS Y TÉCNICAS A EMPLEAR EN EL EJERCICIO DE EVALUACIÓN INTERNA

La evaluación interna debe apoyarse en la aplicación de tres componentes metodológicos:

- Encuesta.
- Análisis de fuentes estadísticas y documentales.
- Reunión de grupo.

Las condiciones específicas de su aplicación, de cara al desarrollo del ejercicio de evaluación interna, son las siguientes:

En relación con la aplicación de métodos de encuesta y análisis de fuentes

La encuesta, y el análisis de fuentes estadísticas y documentales, constituyen los procedimientos básicos a partir de los cuales ha de ponerse en marcha el proceso de evaluación interna. En este sentido, se trata de

procedimientos que han de permitir la ordenación sistemática de la recogida y el análisis de datos relativos a las cuestiones clave e indicadores definidos y expuestos en los capítulos de la Guía referidos a la autoevaluación.

Estas cuestiones clave (concernientes al análisis de principios básicos y prioridades transversales, eficacia y pertinencia, etc.) constituyen, ante todo, interrogantes cuya indagación corresponde - o resulta más apropiada - a un determinado tipo de actor, considerando los diferentes actores implicados en el desarrollo de cada proyecto.

En este sentido, se definen tres categorías básicas de actores, que pueden responder a un repertorio de cuestiones diferenciado. Se trata de los siguientes:

1. En primer lugar, los miembros de la entidad representante y del órgano directivo de la AD, a los que habría que añadir, en su caso, la dirección técnica del proyecto y los miembros de la entidad que asume las funciones de seguimiento y evaluación en el seno de la AD.
2. La segunda categoría de actores es más amplia y engloba, de hecho, a la anterior, toda vez que está constituida por todos los miembros que componen la AD: socios de la AD y personal técnico vinculado a la ejecución del proyecto.
3. Por último, la tercera categoría de actores está compuesta por los beneficiarios últimos del proyecto.

¿A qué tipo de cuestiones han de responder cada una de las categorías de actores enumeradas?

La entidad representante y el órgano directivo de la AD - más la entidad que asume las funciones relativas al seguimiento y evaluación - deberá recabar datos fundamentalmente fácticos (es decir, hechos objetivos), relativos sobre todo a realizaciones físicas y financieras), así como a aquellos aspectos clave generales cuya apreciación resulte poco factible para el resto de los miembros de la AD, dada su perspectiva más parcial del proceso de la intervención.

La segunda categoría de actores (socios de la AD y personal técnico vinculado a la ejecución del proyecto), deberá responder a un repertorio de cuestiones, fundamentalmente opináticas y valorativas, sobre la apreciación del cumplimiento de principios básicos, prioridades transversales, pertinencia y contribución al objetivo general de la IC EQUAL.

Por último, la tercera categoría de actores (beneficiarios últimos del proyecto) deberá responder a un cuestionario orientado a la estimación de efectos y, en definitiva, al análisis de la eficacia de las actuaciones.

Indudablemente, la estimación de ciertos efectos (básicamente *efectos sobre las personas beneficiarias y sobre las empresas*) requiere de la realización de una encuesta sobre los beneficiarios últimos del proyecto, dado que es en ellos donde tales efectos se hacen perceptibles. Incluso en el caso de que el sistema de seguimiento incorporado en el proyecto proporcione información sobre alguno de los indicadores y cuestiones clave relativos al análisis de efectos, la realización de una encuesta es recomendable, por cuanto puede incrementar la validez de las apreciaciones obtenidas desde el sistema de seguimiento, al someter a éstas a un doble análisis.

En todo caso, la generalización de los resultados de la encuesta sobre beneficiarios últimos del proyecto debe permitir la estimulación de un debate interno sobre la eficacia de las actuaciones.

Las cuestiones que deben responder las categorías de actores señaladas han de seleccionarse de los capítulos 1 a 5 de la Guía Metodológica de Evaluación Interna. Es el órgano directivo de la AD, junto a la entidad que asume las funciones de evaluación, la instancia que debe asumir las operaciones de selección de cuestiones clave y de confección de instrumentos de recogida de datos (cuestionarios). Indudablemente, es desde su perspectiva como puede apreciarse con la debida concreción la relevancia de las cuestiones propuestas en la Guía en el contexto específico del proyecto y de los actores implicados en su gestión.

Cabe señalar que los repertorios de cuestiones incluidos en la Guía no son excluyentes ni cerrados, sino orientativos de los aspectos esenciales que deben ser indagados con el fin de dar cumplimiento al ejercicio de eva-

luación. En cualquier caso, lo fundamental es que el conjunto de miembros de la AD desarrolle un proceso interno de circulación de información y de reflexión sobre el propio hacer.

Conviene insistir sobre la labor de la entidad representante y del órgano directivo de la AD. Su función ha de ser, ante todo, la de recabar y poner en circulación una serie de datos, cuya recolección resulta más accesible desde su posición. Tales datos, además de poseer por sí mismos interés evaluativo, son esenciales para estimular la reflexión interna y el autoanálisis. Corresponde asimismo a esta instancia la coordinación y articulación del proceso de autoevaluación en el seno de la AD.

En algunos casos, la respuesta a las cuestiones clave planteadas podrá requerir la realización de indagaciones adicionales de tipo documental o estadístico, a partir de las bases de datos, registros del proyecto u otras fuentes – como entrevistas con agentes socioeconómicos externos a la AD, pero concernidos de alguna manera por el proyecto. Será, en cualquier caso, la entidad representante y el órgano directivo de la AD quienes determinen la necesidad de llevar a cabo estas indagaciones, con el apoyo que estimen oportuno (asistencias técnicas, etc.).

En definitiva, la aplicación de métodos de encuesta y de análisis documental ha de facilitar la activación de un proceso ordenado y sistemático de reflexión interna. Dicho proceso ha de preparar el desarrollo de la fase final de la autoevaluación. Desde un punto de vista metodológico tal fase estará vertebrada por el uso de la reunión de grupo como técnica básica de producción de información.

En relación con el desarrollo de reuniones grupales

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los datos procedentes de las encuestas y demás indagaciones realizadas serán procesados por la entidad representante y órgano directivo de la AD, con el apoyo de la entidad que asume las funciones de seguimiento y evaluación en relación con el proyecto, así como de la asistencia técnica que a tal efecto consideren oportuna.

Una vez procesados, estos datos serán distribuidos entre la totalidad de los miembros de la AD, incluido el personal técnico dedicado a la gestión y ejecución de las actividades del proyecto, con el fin de que sean estudiados y valorados internamente, preparando de este modo las discusiones grupales.

Como ya se ha adelantado, los datos en cuestión responden, básicamente, a una doble naturaleza:

- Datos de tipo *fáctico*, relativos a hechos objetivos directamente constatables, como en el caso de los indicadores de realización o de efecto: estos datos serán estimados bien a partir de las respuestas dadas a los cuestionarios, bien extraídos de los registros o bases de datos del proyecto.
- Datos de tipo *opinático* o valorativo, apreciados a partir de las respuestas dadas a las preguntas introducidas en los cuestionarios.

En ambos casos, la difusión generalizada en el seno de la AD de los datos recabados permitirá a sus miembros la adquisición de una perspectiva global del desarrollo del proyecto, así como de la valoración que tal desarrollo suscita en el tejido institucional y social de la AD.

Una vez distribuidos, la entidad representante y el órgano de dirección de la AD pondrán en marcha una serie de reuniones grupales (12 en total) donde el conjunto de los socios someta a discusión cada uno de los diferentes aspectos clave de la evaluación.

En concreto, deberá realizarse una reunión de grupo por cada uno de los siguientes temas, cuyo punto de partida serán los resultados de las encuestas en lo relativo a cada uno de los temas en cuestión:

1. Cumplimiento del principio de complementariedad.
2. Cumplimiento del principio de capacitación.
3. Cumplimiento del principio de innovación.
4. Cumplimiento del principio de capacidad de transferencia.

5. Cumplimiento del principio de enfoque integrado.
6. Cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
7. Cumplimiento de la prioridad sociedad de la información.
8. Cumplimiento de la prioridad medio ambiente.
9. Cumplimiento de la prioridad desarrollo local.
10. Eficacia de las actuaciones desarrolladas.
11. Pertinencia general de la intervención.
12. Contribución al objetivo general de la IC EQUAL.

¿Quién debe participar en las reuniones de grupo? ¿Qué composición tendrá cada una de estas reuniones?

En cada reunión de grupo deben participar entre 8 y 10 personas (por encima de esta cifra, la moderación de la discusión grupal sería poco factible). Estas personas serán seleccionadas a partir del conjunto de los miembros de la AD – incluido su personal técnico contratado- por la entidad representante y órgano directivo de la AD o, preferiblemente, por una asistencia técnica independiente.

¿Cómo se desarrollarán las discusiones grupales?

El esquema general de cada reunión será, básicamente, el siguiente:

1. Exposición y reconsideración de los resultados de encuesta y análisis documental en lo relativo al tema de la reunión.
2. Discusión grupal abierta sobre el sentido de dichos datos y sus implicaciones de cara al desarrollo futuro del proyecto.
3. Establecimiento de puntos de consenso, conclusiones y propuestas de futuro.

¿Quién debe moderar las reuniones de grupo?

Las reuniones podrán ser conducidas por un miembro de la entidad representante o del órgano directivo de la AD, o por alguien designado desde tal instancia. No obstante, para garantizar el desarrollo metodológicamente adecuado de las discusiones grupales, se recomienda que el moderador de las mismas sea un técnico con experiencia en conducción de dinámicas de grupo, a ser posible independiente de la AD (servicio de asistencia técnica, profesional contratado, etc.).

Sobre cada una de las reuniones grupales realizadas, la entidad representante y órgano directivo de la AD, con el apoyo de la entidad que asume las funciones de seguimiento y evaluación, elaborarán un informe en el que se recojan, básicamente, las conclusiones de la reunión.

La estructura de dicho informe será la siguiente:

1. Conclusiones y puntos de consenso alcanzados en relación con el objeto de la reunión.
2. Implicaciones para el futuro del proyecto: oportunidades y amenazas detectadas.
3. Recomendaciones: aspectos positivos que deben ser reforzados y potenciados; corrección de desviaciones y aspectos negativos.
4. Divergencias surgidas en el seno de la reunión.

CONTENIDOS BÁSICOS DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

Efectuado el recorrido por las diferentes reuniones de grupo, y sobre la base de los informes relativos a las mismas, la entidad representante y órgano directivo de la AD, con el apoyo de la entidad que asume las funciones de seguimiento y evaluación, elaborará un informe de autoevaluación.

El modelo de dicho informe podría ser el siguiente:

I. Introducción metodológica y consideraciones sobre el desarrollo del ejercicio de evaluación interna.

II. Conclusiones relativas a los aspectos clave de la evaluación interna:

- Cumplimiento del principio de complementariedad.
- Cumplimiento del principio de capacitación.
- Cumplimiento del principio de innovación.
- Cumplimiento del principio de capacidad de transferencia.
- Cumplimiento del principio de enfoque integrado.
- Cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
- Cumplimiento de la prioridad sociedad de la información.
- Cumplimiento de la prioridad medio ambiente.
- Cumplimiento de la prioridad desarrollo local.
- Eficacia de las actuaciones desarrolladas.
- Pertinencia general de la intervención.
- Contribución al objetivo general de la IC EQUAL.

III. Implicaciones para el futuro del proyecto: Oportunidades y amenazas detectadas.

IV. Propuestas de mejora y corrección:

- Aspectos positivos que deben ser reforzados o potenciados.
- Aspectos negativos que deben ser corregidos.
- Anexo: resultados de encuesta e informes de las reuniones de grupo.

DESARROLLO EN FASES DEL EJERCICIO DE EVALUACIÓN INTERNA

La articulación temporal del proceso de autoevaluación descrito en los apartados precedentes responde a las fases que a continuación se definen.

FASE 1: RECOGIDA Y DIFUSIÓN INICIAL DE DATOS ENTRE LOS MIEMBROS DE LA AD

ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y ACTORES IMPLICADOS:

La entidad representante y el órgano directivo de la AD – más la dirección técnica del proyecto y la entidad que asume las funciones de seguimiento y evaluación en el seno de la AD – deben proceder a la recogida inicial de datos y a dar respuesta a una serie de cuestiones clave, seleccionadas entre las propuestas en la Guía Metodológica de Evaluación Interna, tal y como se ha señalado en los apartados precedentes del presente anexo.

Una vez recogidos los datos y respondidas las cuestiones clave, la entidad representante y el órgano directivo de la AD, procederán a su difusión en el conjunto de la AD.

La puesta en circulación de estos datos contribuirá a fomentar entre los socios y el personal técnico vinculado a la ejecución del proyecto la obtención de una perspectiva global sobre el desarrollo de la intervención. Por otro lado, servirá para preparar la respuesta que éstos deberán dar al repertorio de cuestiones clave a ellos dirigidas (fase 2 del proceso).

FASE 2: ENCUESTA A LOS MIEMBROS DE AD Y BENEFICIARIOS ÚLTIMOS DEL PROYECTO

ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y ACTORES IMPLICADOS:

La entidad representante y el órgano directivo de la AD procederán a la distribución de cuestionarios entre los miembros de la AD (socios y personal técnico contratado para el desarrollo del proyecto).

El cuestionario dirigido a los miembros de la AD deberá confeccionarse, al igual que en la fase I, a partir de una selección de las cuestiones que figuran en la Guía Metodológica.

Simultáneamente, la entidad representante y el órgano directivo de la AD aplicará un cuestionario sobre una muestra estadísticamente representativa de beneficiarios últimos del proyecto.

El cuestionario dirigido a beneficiarios deberá permitir dar respuesta a una selección de los indicadores de *efectos sobre las personas beneficiaria y las empresas* incluidos en el anexo I de la Guía Metodológica (*Propuesta de indicadores de efecto según área temática*). (En el anexo III, por su parte, se proporcionan diferentes modelos que pueden servir como referencia básica para la confección de los cuestionarios dirigidos a beneficiarios últimos.)

La aplicación de los cuestionarios podrá ser personal o telefónica, dependiendo de la idoneidad de uno u otro tipo de entrevista según las características de los destinatarios. No es recomendable que la encuesta a beneficiarios últimos sea de carácter postal.

Una vez aplicados los cuestionarios, la entidad representante y el órgano directivo de la AD, con el apoyo técnico que consideren oportuno, efectuará la explotación estadística de las respuestas dadas por los miembros de la AD y beneficiarios últimos. En cualquier caso, la información obtenida a través de las respuestas dadas a los cuestionarios dirigidos a beneficiarios últimos debe permitir responder a los indicadores de efecto finalmente seleccionados.

FASE 3: PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LAS REUNIONES DE GRUPO

ACTIVIDADES Y ACTORES IMPLICADOS:

De acuerdo a lo especificado en el apartado relativo al *desarrollo de las reuniones de grupo* del presente anexo, la entidad representante y el órgano directivo de la AD procederá a la distribución de los resultados de las encuestas a beneficiarios últimos y miembros de la AD entre los socios y personal técnico del proyecto, con el fin de preparar las reuniones grupales.

Una vez distribuidos estos datos, se desarrollarán las discusiones de grupo, finalizadas las cuales se elaborarán los correspondientes informes de cada reunión.

FASE 4: ELABORACIÓN DE INFORME DE AUTOEVALUACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

ACTIVIDADES Y ACTORES IMPLICADOS:

Una vez concluidas las reuniones de grupo, y sobre la base de los informes relativos a las mismas, la entidad representante y órgano directivo de la AD, con el apoyo de la entidad que asume las funciones de seguimiento y evaluación, elaborará un informe de autoevaluación. Dicho informe, será sometido a la aprobación de la asamblea de la AD.

La estructura del informe de autoevaluación responderá al esquema ya expuesto anteriormente.

Anexo II

**PROPUESTA DE INDICADORES
DE EFECTO SEGÚN ÁREA TEMÁTICA**

NOTA INTRODUCTORIA

Los grados de eficacia alcanzados por medio de los proyectos pueden ser apreciados, en la medida que la información disponible lo permita, mediante la utilización de los indicadores de efecto que a continuación se proponen, ordenados según Área Temática y tipo de efecto (sobre las personas, las empresas y los sistemas).

Tales indicadores se presentan a título de sugerencia, sin que ello signifique restricción alguna en cuanto a la posible utilización de otros indicadores que, a juicio de la AD, resulten de interés para la evaluación interna del proyecto.

ÁREA TEMÁTICA: FACILITAR EL ACCESO Y LA REINCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS QUE SUFREN DIFICULTADES PARA INTEGRARSE O REINTEGRARSE EN UN MERCADO DE TRABAJO QUE DEBE ESTAR ABIERTO A TODOS

Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones:

- Personas beneficiarias que han participado total o parcialmente en itinerarios integrados de inserción y en los dispositivos de acompañamiento implementados por el proyecto, que han logrado acceder a un puesto de trabajo por cuenta ajena y permanecen en la ocupación, desagregadas según sexo, edad, nivel de estudios, tipo de contrato y naturaleza del empleador (privado/ público, especificando si la contratación responde a fórmulas de empleo protegido) (en absolutos y porcentaje sobre el total de personas beneficiarias últimas de itinerarios integrados de inserción) (especificar el número de mujeres que han accedido y permanecen en un puesto de trabajo en sectores tradicionalmente masculinos).
- Personas beneficiarias que han participado total o parcialmente en itinerarios integrados de inserción y en los dispositivos de acompañamiento implementados por el proyecto, que han logrado acceder a un puesto de trabajo por cuenta propia y permanecen en la actividad, desagregadas según sexo, edad, nivel de estudios y tipología empresarial (autoempleo, economía social, empresa individual, etc.) (En absolutos y porcentaje sobre el total de personas beneficiarias últimas de itinerarios integrados de inserción. Especificar el número de mujeres que han accedido a un puesto de trabajo por cuenta propia y permanecen en la actividad en sectores tradicionalmente masculinos.)

Efectos sobre los sistemas:

- Empresas y entidades apropiadas que han participado por medio de acuerdos formalizados en el desarrollo de las actuaciones de formación, en la facilitación de prácticas laborales y en los dispositivos de acompañamiento y tutoría puestos en marcha.
- Personas beneficiarias de acciones de formación, en el marco de itinerarios integrados de inserción, realizadas mediante su derivación convenida a otros organismos y entidades que actúan en el mismo ámbito territorial y sectorial del proyecto (en absolutos y porcentaje sobre el total de personas beneficiarias últimas de itinerarios integrados de inserción).
- Personas beneficiarias de acciones de formación específica (es decir, no formando parte de itinerarios), gestionadas por servicios de empleo e inserción dependientes de organismos públicos y entidades apropiadas que actúan en el mismo ámbito territorial y sectorial del proyecto (en absolutos y porcentaje sobre el total personas beneficiarias últimas de acciones de formación específica).
- Impacto de las campañas de sensibilización y difusión, y de los materiales de formación elaborados: número estimado de personas alcanzadas por las acciones de sensibilización llevadas a cabo, según soportes y medios utilizados; número de personas beneficiarias indirectas que utilizan los materiales formativos elaborados, etc.

AREA TEMÁTICA: COMBATIR EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO

Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones:

- Personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas atendidas por los dispositivos de información, orientación, formación y búsqueda de empleo instalados por el proyecto, que han logrado acceder a un puesto de trabajo y permanecen en la ocupación, desagregadas según sexo, edad, nivel de estudios, tipo de contrato y naturaleza del empleador (privado/ público, con especificación de si la contratación responde a fórmulas de empleo protegido) (en absolutos y porcentaje sobre el total de personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas atendidas por los dispositivos).
- Personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas atendidas por los dispositivos de información, orientación, formación y asesoramiento para el autoempleo instalados por el proyecto, que han logrado acceder a un puesto de trabajo por cuenta propia y permanecen en el mismo (desagregadas según sexo, edad, nivel de estudios y forma jurídica de la actividad puesta en marcha; en absolutos y porcentaje sobre el total de personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas atendidas por los dispositivos).
- Personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas beneficiarias que han aumentado su empleabilidad en términos de mejora de su formación pre-laboral y adquisición de hábitos normalizados de trabajo después de su participación en el proyecto (desagregados según sexo, edad y nivel de estudios; en absolutos y porcentaje sobre el total de personas inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas atendidas por los dispositivos).

Efectos sobre los sistemas:

- Número de personas beneficiarias indirectas de las personas formadas como mediadores de empleo de los colectivos de inmigrantes y minorías étnicas, que desempeñan tales funciones entre los agentes sociales, empresas, asociaciones, centros educativos, y entidades socias de las AD.
- Nuevas cualificaciones y perfiles profesionales adaptados a las necesidades y potencialidades de las poblaciones objetivo (empleo étnico, etc.), generados en el marco del proyecto.
- Impacto de las campañas de sensibilización y difusión: número de personas atendidas por los dispositivos de formación y sensibilización establecidos por el proyecto (encuentros interculturales, mesas locales, mediadores, redes, etc.) o alcanzadas por acciones de difusión, desagregadas según posiciones profesionales (docentes, profesionales de los medios de comunicación, empleadores y empresas, responsables y técnicos de instituciones y entidades, etc.), soportes y medios utilizados.

ÁREA TEMÁTICA: ABRIR EL PROCESO DE CREACIÓN DE EMPRESAS A TODOS, PROPORCIONANDO LOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y PARA LA IDENTIFICACIÓN DE Y EXPLOTACIÓN DE NUEVAS POSIBILIDADES PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO EN LAS ZONAS URBANAS Y RURALES

Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones:

- Personas atendidas por los dispositivos de asesoramiento y acompañamiento implementados, que han mejorado su nivel de cualificación profesional, en especial en el desempeño de funciones de gestión, en la elaboración de planes de empresa y en el manejo de nuevas tecnologías de producción y de gestión empresarial, desagregados según sexo, edad, nivel de estudios y pertenencia a colectivos específicos priorizados (en absolutos y en porcentaje sobre el total de personas atendidas).
- Número de iniciativas de autoempleo, empresas individuales y asociativas puestas en marcha por personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso y permanencia en la ocupación (personas desempleadas de larga duración, inmigrantes, discapacitados, etc.), desagregadas según su pertenencia a actividades de servicios, de la sociedad del conocimiento y el medio ambiente (en absolutos y en porcentaje sobre el total de iniciativas y proyectos empresariales asesorados en relación con tales colectivos).
- Número de iniciativas empresariales puestas en marcha por mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.

Efectos sobre las empresas:

- Número y cuantía de las operaciones de préstamo, crédito o capital semilla acordadas por los instrumentos de financiación específica desarrollados para la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo, empresas individuales y asociativas promovidas por el proyecto.

Efectos sobre los sistemas:

- Número de personas empresarias ya constituidas y de agentes socioeconómicos locales clave que participan en los foros de intercambio y transferencia de ideas y experiencias, y en los sistemas de tutoría puestos en marcha por el proyecto.
- Número de iniciativas de autoempleo, empresas individuales y asociativas promovidas por el proyecto que participan en redes de cooperación empresarial.
- Impacto de las acciones de sensibilización dirigidas, de una parte, a fomentar en las empresas una cultura de lucha contra la discriminación y la desigualdad en el acceso al empleo de las personas con mayores dificultades y, de otra, a promover en el tejido empresarial y socioeconómico local una imagen positiva de las potencialidades emprendedoras de las poblaciones objetivo del proyecto: número de empresas según dimensiones laborales y sectores de actividad; número de personas ocupadas, etc.

ÁREA TEMÁTICA: APOYAR LA ADAPTABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES A LOS CAMBIOS ECONÓMICOS ESTRUCTURALES Y AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y OTRAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Efectos sobre las personas beneficiarias y las empresas:

- Personas empresarias individuales y gestores de empresas, y personas ocupadas asalariadas, que han participado en procesos de formación realizados por los proyectos, y adquirido una cualificación adaptada a las necesidades de cambio identificadas (según sexo en absolutos y en porcentaje sobre el total de personas beneficiarias participantes en procesos de formación; desagregados, según se trate de autónomos, microempresas, PYME u otras categorías).
- Personal gestor de empresas, y personas ocupadas asalariadas, que han incorporado Nuevas Tecnologías en los procesos productivos, sistemas de gestión y puestos de trabajo, como consecuencia de las acciones de sensibilización, estudios, planes de formación e iniciativas de adaptabilidad emprendidas por el proyecto (en absolutos y en porcentaje sobre el total de personas beneficiarias participantes pertenecientes a las citadas categorías, especificando si se trata de autónomos, microempresas, PYME u otras categorías).
- Personal gestor de empresas que ha incorporado formas más flexibles de organización del trabajo y nuevos perfiles profesionales en los establecimientos productivos, como resultado de su participación en el proyecto (en absolutos y en porcentaje sobre el total de personas gestoras de las empresas participantes, desagregando según se trate de autónomos, microempresas, PYME u otras categorías).
- Empresas que participan en agrupaciones y redes de cooperación empresarial que utilizan las NTIC, creadas para promover el intercambio de información y experiencias en la implantación de nuevas tecnologías o métodos de organización del trabajo y la producción más flexibles y que han aprobado planes de cooperación conjunta (en absolutos y en porcentaje sobre el total de empresas participantes en las mencionadas agrupaciones y redes, desagregando según se trate de autónomos, microempresas, PYME u otras categorías).

Efectos sobre los sistemas:

- Impacto de las acciones de sensibilización, difusión e información llevadas a cabo por el proyecto: número de empresas (desagregadas según se trate de autónomos, microempresas, PYME u otras categorías, y sectores de actividad; número de personas ocupadas, según sexo, edad, formación, etc.).
- Dispositivos de asesoramiento y de formación especializados creados, en particular observatorios, centros de teletrabajo, unidades de producción y/o adaptación de nuevos contenidos, soportes y modalidades de formación continua, bases de datos, software, etc.

ÁREA TEMÁTICA: CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL, ASÍ COMO REINTEGRAR A LOS HOMBRES Y MUJERES QUE HAN ABANDONADO EL MERCADO DE TRABAJO, MEDIANTE EL DESARROLLO DE FORMAS MÁS FLEXIBLES Y EFECTIVAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones:

- Personas beneficiarias de servicios de atención a personas dependientes, según tipo de servicio (desagregadas según sexo, en absolutos).
- Personas beneficiarias de formas de organización del trabajo flexibles que permitan la conciliación entre vida familiar y profesional (desagregadas según sexo, en absolutos y en % sobre el total de la población objetivo perteneciente a los centros de trabajo objeto de acciones de sensibilización).
- Personas beneficiarias que se reincorporan a la actividad por cuenta propia después de un periodo de ausencia (desagregadas según sexo, en absolutos y % sobre el total de población atendida).
- Personas beneficiarias que se reincorporan a la ocupación por cuenta ajena después de un periodo de ausencia (desagregadas según sexo, en absolutos y % sobre el total de población atendida).

Efectos sobre las empresas:

- Centros de trabajo en los que se han adoptado nuevas formas de organización facilitadoras de la conciliación (en absolutos y en % sobre el total de centros que hayan sido objeto de acciones de sensibilización, según tipo de establecimiento).

Efectos sobre los sistemas:

- Proyectos empresariales puestos en marcha, dedicados a la prestación de servicios a personas dependientes (en absolutos y % sobre el total de proyectos apoyados).
- Impactos de las campañas de sensibilización (número de personas desagregadas según sexo en la medida de lo posible, empresas y entidades alcanzadas por las acciones de sensibilización).

ÁREA TEMÁTICA: REDUCIR LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO

Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones:

- Mujeres beneficiarias de acciones formativas que han ascendido en su categoría profesional después de su participación en el proyecto (en absolutos y en porcentaje sobre el total de beneficiarias de acciones formativas).
- Mujeres beneficiarias que han asumido el desempeño de funciones directivas o incrementado su participación en procesos de decisión en los centros de trabajo después de su participación en el proyecto (en absolutos y en porcentaje sobre el total de beneficiarias).
- Iniciativas empresariales puestas en marcha por mujeres (en absolutos y en porcentaje sobre el total de proyectos asesorados).
- Iniciativas empresariales puestas en marcha por mujeres, en sectores tradicionalmente masculinos (en absolutos y en porcentaje sobre el total de empresas creadas).

Efectos sobre los sistemas:

- Personas beneficiarias de los planes de acción positiva.
- Personas beneficiarias indirectas de acciones de asesoramiento y formación de empleadores, personal directivo y responsables de recursos humanos.
- Personas beneficiarias de programas de formación de agentes de igualdad de oportunidades que se desempeñan como tales.
- Personas beneficiarias indirectas de los agentes de igualdad de oportunidades que se desempeñan como tales.
- Impactos de las acciones de sensibilización referidas a la toma de conciencia sobre la importancia de la igualdad de oportunidades dirigidas a los actores del mercado de trabajo, y al público en general (número de personas, entidades o empresas alcanzadas).

ÁREA TEMÁTICA: INTEGRACIÓN SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS SOLICITANTES DE ASILO

Efectos sobre las personas beneficiarias de las intervenciones:

- Personas solicitantes de asilo beneficiarias de acciones de integración, formación básica y cualificación que han mejorado sus niveles de empleabilidad (desagregadas según sexo, edad, nivel de estudios y tipo de situación del solicitante); en absolutos y en porcentajes sobre el total de personas participantes).
- Personas beneficiarias de servicios de atención a personas dependientes, según tipo de servicio (en absolutos, desagregadas según sexo).

Efectos sobre las empresas:

- Empresas que han ofrecido becas para realizar prácticas laborales.

Efectos sobre los sistemas:

- Impactos de las campañas de sensibilización y difusión: número de personas, empresas y entidades públicas y privadas alcanzadas.
- Dispositivos y servicios de orientación, mediación y acompañamiento creados.
- Solicitantes de asilo beneficiarios de servicios de orientación, asesoramiento, acompañamiento y financiación para la creación y puesta en marcha de empresas e iniciativas de autoempleo (desagregadas según sexo, edad y nivel de estudios).
- Personas beneficiarias de programas de formación de agentes de mediación que se desempeñan como tales.
- Personas beneficiarias indirectas de los agentes de mediación.

Anexo III

MODELOS DE CUESTIONARIOS
PARA ENCUESTA
A LOS BENEFICIARIOS ÚLTIMOS

NOTA INTRODUCTORIA

Los instrumentos que se presentan a continuación constituyen modelos orientativos para la confección de cuestionarios dirigidos a personas y empresas beneficiarias últimas de los proyectos.

Cabe señalar, en este sentido, que no se trata de los modelos que finalmente deban aplicarse. Es evidente que las particularidades de cada proyecto y de las actuaciones que les son propias, así como los intereses concretos de cada AD, determinarán el contenido definitivo de los cuestionarios que en último término se administren.

Por lo tanto, las herramientas que se adjuntan constituyen únicamente modelos de referencia que proporcionan:

- Una serie de cuestiones que pueden considerarse fundamentales para la evaluación de efectos.
- Una organización de tales cuestiones, según se refieran a:
 - Datos de participación: motivación, acciones o servicios prestados al beneficiario, situación previa a la participación, etc.
 - Efectos constatados y utilidad percibida.
 - Datos sociodemográficos de la persona o entidad entrevistada.

A partir de la organización de cuestiones que se propone, el órgano directivo de la AD, la entidad que asume funciones de seguimiento y evaluación y, en su caso, la asistencia técnica de que se disponga pueden incluir las preguntas que consideren pertinentes, con el fin de elaborar los instrumentos definitivos.

Se adjunta un cuestionario por cada área temática de la Iniciativa Comunitaria.

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas beneficiarias)
INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL**

AREA TEMÁTICA:

FACILITAR EL ACCESO Y LA REINCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS QUE SUFREN DIFICULTADES PARA INTEGRARSE O REINTEGRARSE EN UN MERCADO DE TRABAJO QUE DEBE ESTAR ABIERTO A TODOS

I. PARTICIPACIÓN DE PERSONAS BENEFICIARIAS

P.1 Según consta en nuestros listados vd ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL gestionada por (nombre de la entidad). ¿Lo recuerda?

SI

NO → **Fin de cuestionario**

P.2 ¿Cuándo finalizó su participación en la actuación? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Ha participado de alguna manera en la organización de la actuación?

SI → **P.4a ¿De qué manera?**

NO

**P.5 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer las opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)**

Aumentar las posibilidades de encontrar empleo

Mejorar su cualificación profesional

Establecerse como autónomo

No perder la prestación por desempleo

Conocer gente

Aumentar las posibilidades de encontrar trabajo

Ocupar su tiempo

Otros (especificar)

P.6 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI

NO → **P.6a. ¿Cuánto tiempo llevaba desempleado?**

_____ (En meses)

P.7 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación?

(Señalar una sola opción de respuesta)

- Entidad organizadora
- INEM
- Ayuntamientos
- Medios de comunicación (Prensa, radio...)
- Organizaciones sindicales
- Amistades, compañeros...
- Otras asociaciones
- Internet
- Organismos de migración
- Otros *(especificar)*

P.8 ¿Tuvo alguna dificultad para participar en la actuación?

SI 1 —————> **P.8a ¿Cuál?** *(Señalar una sola opción de respuesta)*

- Horarios
- Distancia al centro de prestación de servicios
- Comunicación con el centro
- Cargas familiares
- Otros *(especificar)*

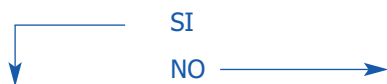
NO 2

II. EFECTOS

P.9 ¿Cómo valoraría en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación con respecto a las siguientes aspectos? (en caso de haber abandonado valore el periodo realizado).

| UTILIDAD DE LA ACTUACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Le ha servido para orientarse profesionalmente</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para mejorar su cualificación profesional</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para encontrar trabajo</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para establecerse por cuenta propia</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para hacer nuevas relaciones (amistades, contactos..)</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para desempeñar mejor su trabajo</i> | | | | | |

P.10 ¿Trabaja actualmente?



P.10a ¿En qué tipo de entidad?

Pública
Privada
ONG
Empleo protegido (*centros especiales de empleo, empresas de inserción, etc.*)

P.10b ¿Qué tipo de contrato tiene?

Contrato fijo
Contrato temporal
Autónomo
Sin contrato

P.10c ¿Qué tipo de jornada?

Jornada parcial
Jornada completa

P.10d ¿Considera que hubiese podido encontrar su trabajo sin haber participado antes en la actuación?

SI
NO

P.10e ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

< de tres meses
de tres a seis meses
de seis meses a 1 año
Más de 1 año
Más de 2 años

P.10f ¿Se encuentra actualmente buscando empleo?

SI
NO

P.10f.1 ¿Por qué razón?

(Señalar una sola opción de respuesta)

Piensa que no tiene posibilidades reales de encontrar trabajo
No necesita trabajar
Actualmente está estudiando
Por atender cargas familiares
Otros (especificar)

P.10g ¿Cree que su participación le puede ayudar a encontrar empleo?

SI
NO

(PASAR A P.11)

P.11 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los servicios prestados por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.12 Sexo

H
M

P.13 Edad

< de 25 años
entre 25 y 45 años
> de 45 años

P.14 ¿Posee algún tipo de discapacidad?

SI
NO

P.15 **¿Considera que su situación personal puede suponer un obstáculo para el acceso al mercado de trabajo?** (El objetivo de esta pregunta consiste en indagar la pertenencia de la persona participante a alguno de las poblaciones destinatarias definidas por la IC EQUAL).

SI → **P.15a** **¿Qué aspectos o circunstancias cree que limitan su acceso al mercado de trabajo?**

NO

P.16 **Nacionalidad**

.....

P.17 **Cargas familiares**

Nº de miembros familiares que conviven en el hogar familiar (Incluido el entrevistado) (no incluir personas con las que se comparta piso que no sean miembros de la familia) ____

De los miembros que conviven en el hogar familiar, ¿cuantos perciben algún tipo de ingreso? (Incluido el entrevistado) ____

P.18 **¿Es usted la persona responsable del núcleo familiar?**

SI
NO

P.19 **Nivel de estudios finalizados**

Sin estudios
Certificado escolar
Graduado escolar
ESO
FP I
FP.II
BUP/ COU
Bachillerato LOGSE
Diplomatura universitaria
Licenciatura universitaria
Estudios de postgrado
Otro (especificar)

P.20 **¿Estudia actualmente?**

SI → **P.20a** **¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?**

NO

SI
NO

P.21 **¿Cuántos años posee de experiencia laboral?**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas beneficiarias)
INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL**

AREA TEMÁTICA:

COMBATIR EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO

I. PARTICIPACIÓN

P.1 Según consta en nuestros listados vd ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL gestionada por (nombre de la entidad). ¿Lo recuerda?

SI

NO → **Fin de cuestionario**

P.2 En caso afirmativo, ¿cuándo finalizó su participación en la actuación? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Ha participado de alguna manera en la organización de la actuación?

SI → **P.4a ¿De qué manera?**

NO

**P. 5 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer las opciones).
(Señalar una sola opción de respuesta).**

Aumentar las posibilidades de encontrar empleo
Mejorar su cualificación profesional
Establecerse como autónomo
No perder la prestación por desempleo
Conocer gente
Aumentar las posibilidades de encontrar trabajo
Ocupar su tiempo
Otros (*especificar*)

P. 6 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI

NO → **P.6a. ¿Cuánto tiempo llevaba desempleado?**
_____ (En meses).

P.7 **¿A través de qué medio tuvo conocimiento de la actuación?** (Señalar una sola opción de respuesta)

- Entidad organizadora
- INEM
- Ayuntamientos
- Medios de comunicación (Prensa, radio...)
- Organizaciones sindicales
- Amistades, compañeros...
- Otras asociaciones
- Internet
- Organismos de migración
- Otros (*especificar*)

P.8 **¿Tuvo alguna dificultad para participar?**

SI 1 \longrightarrow **P.8a ¿Cuál?** (Señalar una sola opción de respuesta)

- Horarios
- Distancia al centro de prestación de servicios
- Comunicación con el centro
- Cargas familiares
- Otros (*especificar*)

NO 2

II. EFECTOS

P.9 **¿Cómo valora en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación con respecto a los siguientes aspectos?** (en caso de haber abandonado valore el periodo realizado).

| UTILIDAD DE LA ACTUACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Le ha servido para orientarse profesionalmente | | | | | |
| Le ha servido para mejorar su cualificación profesional | | | | | |
| Le ha servido para encontrar trabajo | | | | | |
| Le ha servido para establecerse por cuenta propia | | | | | |
| Le ha servido para hacer nuevas relaciones (amistades, contactos..) | | | | | |
| Le ha servido para desempeñar mejor su trabajo | | | | | |

P.10 ¿Trabaja actualmente?

SI
NO

P.10a ¿En qué tipo de entidad?

Pública
Privada
ONG
Empleo protegido (*centros especiales de trabajo, empresas de inserción, etc.*)

P. 10b ¿Qué tipo de contrato tiene?

Contrato fijo
Contrato temporal
Autónomo
Sin contrato

P.10c ¿Qué tipo de jornada?

Jornada parcial
Jornada completa

P.10d ¿Considera que hubiese podido encontrar su trabajo sin haber participado antes en la actuación?

SI
NO

(PASAR A P.11)

P.10e ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

< de tres meses
de tres a seis meses
de seis meses a 1 año
Más de 1 año
Más de 2 años

P.10f ¿Se encuentra actualmente buscando empleo?

SI
NO

P.10f.1 ¿Por qué razón?

(Señalar una sola opción de respuesta)

Piensa que no tiene posibilidades reales de encontrar trabajo
No necesita trabajar
Actualmente está estudiando
Por atender cargas familiares
Otros (especificar)

P.10g ¿Cree que su participación le puede ayudar a encontrar empleo?

SI
NO

(PASAR A P.11)

P.11 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los diferentes servicios prestado por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.12 Sexo

H
M

P.13 Edad

< de 25 años
entre 25 y 45 años
>de 45 años

P.14 ¿Posee algún tipo de discapacidad?

SI
NO

P.15 **¿Considera que su situación personal puede suponer un obstáculo para el acceso al mercado de trabajo?** *(El objetivo de esta pregunta consiste en indagar la pertenencia de la persona participante a alguno de los grupos meta definidos por la IC EQUAL).*

SI → **P. 15a** **En caso afirmativo, ¿qué aspectos o circunstancias cree que limitan su acceso al mercado de trabajo?**

NO

P.16 **Nacionalidad**

.....

P.17 **Cargas familiares**

Nº de miembros que conviven en el hogar familiar *(Incluido el entrevistado)* *(no incluir personas con las que se comparta piso que no sean miembros de la familia)* ____

De los miembros que con viven en el hogar familiar, ¿cuantos perciben algún tipo de ingreso? *(Incluido el entrevistado)* ____

P.18 **¿Es usted la persona responsable del núcleo familiar?**

SI
NO

P.19 **Nivel de estudios finalizados**

Sin estudios
Estudios primarios
Estudios secundarios
Estudios universitarios
Otros *(especificar)*

P.20 **¿Tienen homologados sus estudios en España?**

SI
NO

P.21 **¿Estudia actualmente?**

SI → **P.21a** **¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?**

SI
NO

NO

P.22 **¿Cuántos años posee de experiencia laboral?**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas beneficiarias)
INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

AREA TEMÁTICA:

FOMENTAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA

I. PARTICIPACIÓN

P.1 Según consta en nuestros listados vd ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL gestionada por (nombre de la entidad). ¿Lo recuerda?

SI

NO → **Fin de cuestionario**

P.2 En caso afirmativo ¿cuándo finalizó su participación en la actuación? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Ha participado de alguna manera en la organización de la actuación?

SI → **P.4a ¿De qué manera?**

NO

P.5 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)

Aumentar las posibilidades laborales
Mejorar su cualificación profesional
Llevar a cabo un proyecto empresarial
Mejorar la gestión de su empresa
Incrementar su productividad
Incrementar la oferta de productos de su empresa
Ampliar la expansión geográfica de su empresa
Tener la posibilidad de contratar mas personal
Otros *(especificar)*

P.6 ¿A través de qué medio tuvo conocimiento de la actuación? (Señalar una sola opción de respuesta)

Entidad organizadora
INEM
Ayuntamientos
Medios de comunicación (Prensa, radio...)
Organizaciones sindicales
Organizaciones empresariales
Amistades, compañeros...
Otras asociaciones
Internet
Otros *(especificar)*

P.7 ¿Tuvo alguna dificultad para participar en la actuación?

SI → **P.7a ¿Cuál?** *(Señalar una sola opción de respuesta)*

- Horarios
- Distancia al centro de prestación de servicios
- Comunicación con el centro
- Cargas familiares
- Otros *(especificar)*

NO

P.8 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI → **P.8.a ¿Trabajaba por cuenta propia o por cuenta ajena?**

- Trabajada por cuenta propia.
- Trabajaba por cuenta ajena.

NO → **P.8b ¿Cuánto tiempo llevaba desempleado?**

_____ *(En meses)*

II. EFECTOS

P.9 ¿Trabaja actualmente?

SI → **P.9a ¿Trabaja por cuenta propia o por cuenta ajena?**

Trabaja por cuenta propia. **(PASAR A P.10)**

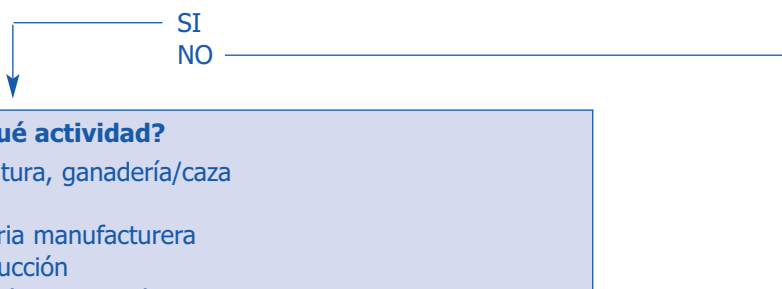
Trabaja por cuenta ajena. **(PASAR A P.11)**

NO → **P.9b ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?**

_____ *(En meses)*

(PASAR A P. 11)

P.10 ¿Ha puesto en marcha algún proyecto empresarial (o se ha establecido como autónomo) durante su participación en la actuación o al finalizar esta?



P.10a ¿En qué actividad?
Agricultura, ganadería/caza
Pesca
Industria manufacturera
Construcción
Comercio y reparaciones
Hostelería
Actividades Inmobiliarias
Educación
Servicios a personas
Servicios a empresas
Servicios a la administración
Otros (especificar)

P.10b ¿Se relaciona su actividad con el medio ambiente?
SÍ
NO

P.10c ¿Se relaciona su actividad con las tecnologías de la información y la comunicación?
SÍ
NO

P.10d ¿Bajo qué forma jurídica se estableció?
Autónoma
Soc. Cooperativa/Soc. Anónima laboral
Sociedad Limitada
Sociedad Anónima
Otros (especificar)

P.10e ¿Qué tamaño tiene su empresa?
De 1 a 10 trabajadores
De 11 a 50 trabajadores
De 51 a 250 trabajadores
Más de 250 trabajadores

P.10f ¿Cuándo inició su actividad) (Indicar mes y año)

P.10g ¿En qué aspectos le ha resultado más útil su participación en la actuación?

P.10h ¿Cómo valoraría en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación?
1 2 3 4 5

P.10i ¿Considera posible la puesta en marcha de un proyecto empresarial sin haber participado antes en la actuación?
SÍ
NO
(PASAR A P.13)

P.10j ¿En qué aspectos le ha resultado más útil su participación en la actuación?

P.10k ¿Cómo valoraría en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación?
1 2 3 4 5
(PASAR A P.13)

P.11 ¿Puso en marcha algún proyecto empresarial (o se ha establecido como autónomo) durante o al finalizar su participación en la actuación?

SI → **P.11a ¿Por qué razón principal no ha continuado la actividad empresarial?** (No leer las opciones) (Señalar una sola opción de respuesta)

- Falta de formación
- Asesoramiento inadecuado
- Falta de ayudas económicas
- No le interesó continuar
- Cargas familiares
- Falta de apoyo familiar
- Problemas financieros
- Falta de clientes
- Otros (especificar)

NO

P.12. ¿Se encuentra actualmente en proceso de establecerse por cuenta propia?

SI
NO →

P.12a ¿En qué actividad?

Agricultura, ganadería/caza
Pesca
Industria manufacturera
Construcción
Comercio y reparaciones
Hostelería
Actividades Inmobiliarias
Educación
Servicios a personas
Servicios a empresas
Servicios a la administración
Otros (especificar)

P.12b ¿Bajo qué forma jurídica se establecería?

Autónoma
Soc. Cooperativa/Soc. Anónima laboral
Sociedad Limitada
Sociedad Anónima
Otros (especificar)

P.12c ¿En qué aspectos le ha resultado más útil su participación en la actuación?

P.12d ¿Cómo valoraría en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación?

1 2 3 4 5

P.12e ¿Considera posible la puesta en marcha de un proyecto empresarial sin haber participado en la actuación?

SI
NO

(PASAR A P.13)

P.12f ¿Por qué razón principal no está en proceso de establecerse por cuenta propia? (No leer las opciones) (Señalar una sola opción de respuesta)

Falta de formación
Asesoramiento inadecuado
Falta de ayudas económicas
No le interesa
Cargas familiares
Falta de apoyo familiar
Problemas financieros
Falta de clientes
Otros (especificar)

P.12g ¿En qué aspectos le ha resultado más útil su participación en la actuación?

P.12h ¿Cómo valoraría en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación?

1 2 3 4 5

(PASAR A P.13)

P.13 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los servicios prestados por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.14 Sexo

H
M

P.15 Edad

< de 25 años
entre 25 y 45 años
>de 45 años

P.16 ¿Posee algún tipo de discapacidad?

SI
NO

P.17 ¿Considera que su situación personal puede suponer un obstáculo para el acceso al mercado de trabajo? *(El objetivo de esta pregunta consiste en indagar la pertenencia de la persona participante a alguno de los grupos meta definidos por la IC EQUAL).*

SI → **P.17a ¿Qué aspectos o circunstancias cree que dificultan su acceso al mercado de trabajo?**

NO

P.18 Nacionalidad

.....

P.19 Cargas familiares

Nº de miembros que conviven en el hogar familiar (*Incluido el entrevistado*), (*no incluir personas con las que se comparte piso que no sean miembros de la familia*) ____

De los miembros que con viven en el hogar familiar, ¿cuantos perciben algún tipo de ingreso? (*Incluido el entrevistado*) ____

P.20 ¿Es usted la persona responsable del núcleo familiar?

SI
NO

P.21 Nivel de estudios finalizados

Sin estudios
Certificado escolar
Graduado escolar
ESO
FP I
FP.II
BUP/ COU
Bachillerato LOGSE
Diplomatura universitaria
Licenciatura universitaria
Estudios de postgrado
Otro (*especificar*)

P.22 ¿Estudia actualmente?

SI 
NO

P.22a ¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?

SI
NO

P.23 ¿Cuántos años posee de experiencia laboral?

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas y entidades beneficiarias de los proyectos)
INICIATIVA COMUNUTARIA EQUAL**

ÁREA TEMÁTICA:

APOYAR LA ADAPTABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES A LOS CAMBIOS ECONÓMICOS ESTRUCTURALES Y AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y OTRAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

I. PARTICIPACIÓN DE PERSONAS BENEFICIARIAS

P.1 Según nuestros listados vd ha participado en una actuación de la Iniciativa Comunitaria EQUAL gestionada por (Nombre de la entidad gestora) . ¿Lo recuerda?

SI _____ 1
NO _____ 2 **Fin de cuestionario**

P.2 ¿Cuándo finalizó la participación? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)

Aumentar sus posibilidades de encontrar empleo
Mejorar su cualificación profesional
Establecerse como autónomo
Compatibilizar la vida doméstica y familiar con la vida laboral
No perder una prestación económica
Acceder a una prestación económica
Conocer gente
Aumentar las posibilidades de cambiar de trabajo
Ocupar su tiempo
Otros (especificar)

P.5 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación? (Señalar una sola opción de respuesta)

Entidad organizadora
INEM
Ayuntamientos
Medios de comunicación (Prensa, radio...)
Organizaciones sindicales
Organizaciones de migración
Amistades, compañeros...
Otras asociaciones
Internet
Otros (especificar)

P.6 ¿Tuvo alguna dificultad para participar en la actuación?

SI _____ **P.6a ¿Cuál?** (Señalar una sola opción de respuesta)
Horarios
Distancia al centro de prestación de servicios
Comunicación con el centro
Cargas familiares
Otros (especificar)

NO

P.7 ¿Ha participado de alguna manera en la organización de las actuaciones?

SI  **P.7a ¿De qué manera?**

NO

P.8 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI

NO  **P.8a ¿Cuánto tiempo llevaba desempleado?**
_____ (En meses) **(PASAR A P17)**

P.9 ¿Cuánto tiempo llevaba en la empresa en el momento de realizar la actuación?

Años (especificar)

Meses (especificar)

P.10 ¿Qué categoría profesional tenía en el momento de participar en la actuación?

Directivos de las empresas y de la administración

Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales

Técnicos y profesionales de apoyo

Empleados y Administrativos

Trabajadores de servicios de restauración, personales, vendedores de comercio

Trabajadores cualificados en agricultura y pesca

Artesanos y trabajadores cualificados

Operarios de instalaciones y maquinaria, montadores

Trabajadores no cualificados

P.11 ¿Qué tipo de contrato tenía en el momento de participar en la actuación?

Contrato fijo

Contrato temporal

Autónomo

Sin contrato

P.12 ¿Qué tipo de jornada?

Jornada parcial

Jornada completa

P.13 ¿A qué sector pertenece la empresa en que trabajaba cuando participó en la actuación?

Agricultura, ganadería/caza

Pesca

Industria manufacturera

Construcción

Comercio y reparaciones

Hostelería

Actividades Inmobiliarias

Educación

Servicios a personas

Servicios a empresas

Servicios a la administración

Otros (especificar)

P.14 ¿Su actividad tenía relación con el medio ambiente?

SI
NO

P.15 ¿Su actividad tenía relación con las tecnologías de la información y la comunicación?

SI
NO

P.16 ¿Qué tamaño tenía su empresa cuando participó en la actuación?

De 1 a 10 trabajadores
De 11 a 50 trabajadores
De 51 a 250 trabajadores
Más de 250 trabajadores

II. EFECTOS

P.17 ¿Está trabajando actualmente?

SI
NO

P.17e ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

< de tres meses
de tres a seis meses
de 6 meses a 1 año
Más de 1 año
Más de 2 años

P.17g ¿Cree que su participación en la actuación le puede ayudar a encontrar empleo?

SÍ
NO

(PASAR A P.18)

P.17f ¿Se encuentra actualmente buscando empleo?

SÍ
NO

P.17f.1 En caso negativo, ¿por qué razón? (Señalar una sola opción de respuesta?)

Piensa que no tiene posibilidades reales de encontrar trabajo
No le interesa trabajar
Actualmente está estudiando
Por atender cargas familiares
Otras (especificar)

P.17a ¿Ha cambiado su categoría profesional después de participar en la actuación?

SI

P.17a.1 ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido al cambio de categoría profesional?

SI
NO

NO

P.17b ¿Ha mejorado su tipo de contrato? (En el caso de no estar trabajando cuando comenzó su participación, la referencia es el último contrato que se haya tenido)

SI → **P.17b.1** ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido al cambio de contrato?

SI
NO

NO

P.17c ¿Ha mejorado su salario? (En el caso de no estar trabajando cuando comenzó su participación, la referencia es el salario percibido en su último contrato)

SI → **P.17c.1** ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido a esa mejora?

SI
NO

NO

P.17d ¿Cree que ha mejorado su cualificación después de participar en la actuación?

SI → **P.17d.1** ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido a esa mejora?

SI
NO

NO

P.18 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los servicios prestados por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.19 Sexo

H
M

P.20 Edad

< 25 años
25-45 años
> 45 años

P.21 ¿Posee algún tipo de discapacidad?

SI
NO

P.22 **¿Considera que algunos aspectos o circunstancias relativas a su situación personal pueden dificultar su acceso al empleo?** *(El objetivo de esta pregunta consiste en indagar la pertenencia de la persona participante a alguno de los grupos meta definidos por la IC EQUAL, sin que la pregunta resulte demasiado directa e intimidatoria).*

SI _____ → **P.22.a** **¿Qué aspectos o circunstancias cree que limitan su acceso al mercado de trabajo?**

NO

P.23 **Nacionalidad**

P.24 **Cargas familiares**

Nº de miembros que conviven en el hogar familiar *(incluido el entrevistado)* _____

De los miembros que viven en el hogar, ¿cuántos perciben algún tipo de ingreso?*(incluido el entrevistado)* _____

P.25 **¿Es usted responsable del núcleo familiar?**

SI
NO

P.26 **Nivel de estudios finalizados**

Sin estudios
Certificado escolar
Graduado escolar
ESO
FP I
FP.II
BUP/ COU
Bachillerato LOGSE
Diplomatura universitaria
Licenciatura universitaria
Estudios de postgrado
Otro *(especificar)*

P.27 **¿Estudia actualmente?**

SI _____ → **P27a.** **¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?**
SI
NO

P.28 **¿Cuántos años posee de experiencia laboral?**

IV. PARTICIPACIÓN DE EMPRESAS BENEFICIARIAS
(LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE DIRIGEN A LOS GESTORES DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES)

P.1 Según nuestros listados, su empresa (nombre) ha participado en una actuación para la adaptabilidad de empresas y trabajadores a los cambios y las nuevas tecnologías perteneciente a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, y gestionada por (nombre de la entidad gestora) . ¿Lo recuerda?

SI

NO  **Fin de cuestionario**

P.2 ¿Cuándo finalizó la actuación? (Indicar mes y año)

P.3 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer opciones) (Señalar una sola opción de respuesta)

Mejorar la cualificación profesional de los trabajadores/trabajadoras

Aumentar la competitividad de la empresa

Aumentar la capacidad de expansión de la empresa

Tener acceso a una subvención

Mejorar la imagen de la empresa

La detección de necesidades en el área de nuevas tecnologías

La detección de necesidades en materia de gestión empresarial y organización del trabajo o la producción

Otros (especificar)

P.4 ¿A través de que medios tuvo conocimiento de la actuación? (Señalar una sola opción de respuesta)

Entidad gestora de la actuación

Medios de comunicación

INEM

Organizaciones sindicales

Cámaras de comercio u organizaciones empresariales

Internet

Otros (especificar)

P.5 ¿Tuvo alguna dificultad para participar en la actuación?

SI  **P.5a. ¿Cuál?**

Horario

Distancia al centro de prestación de servicios

Comunicación con el centro

Cargas familiares

Otras (especificar)

NO

V. EFECTOS

P.6 ¿Cree que ha aumentado la competitividad de su empresa una vez finalizada su participación en la actuación?

SI 

P.6.a ¿En qué sentido se ha producido un aumento de la competitividad? (Señalar una sola opción de respuesta)

Expansión geográfica
Aumento de la cartera de productos
Reducción de los costes
Incremento en la cifra de facturación
Otros (*especificar*)

P.6b ¿Cree que estos cambios se deben a la participación de la empresa en la actuación?

SI
NO

NO

P.7 ¿Se han producido mejoras en la gestión de los recursos humanos en su empresa tras la participación en la actuación?

SI 

P.7a ¿Qué tipo de mejoras?

P.7b ¿Cree que estos cambios son debidos a la participación en la actuación?

SI
NO

NO

P.8 ¿Se ha incrementado el uso de nuevas tecnologías después de participar en la actuación ?

SI 

P.8a ¿Cree que la participación de su empresa en la actuación ha contribuido a ese aumento?

SI
NO

NO

P.9 ¿Ha aumentado la cualificación de los trabajadores en relación con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, después de participar en la actuación?

SI 

P.9a ¿Cree que este cambio es debido a la participación en la actuación?

SI
NO

NO

P.10 ¿Forma parte la empresa de redes o asociaciones relacionadas con el desarrollo local?

SI → **P.10a** ¿Se ha producido esta participación como consecuencia de la actuación?

SI
NO

NO

VI. DATOS DE LA EMPRESA PARTICIPANTE

P.11 Nombre de la Empresa

P.12 ¿En qué año se constituyó la empresa?

P.13 Sector de actividad

Agricultura, ganadería/caza

Pesca

Industria manufacturera

Construcción

Comercio y reparaciones

Hostelería

Actividades Inmobiliarias

Educación

Servicios a personas

Servicios a empresas

Servicios a la administración

Otros (*especificar*)

P.14 ¿La actividad de la empresa está relacionada con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación?

SI
NO

P.15 ¿La actividad de la empresa está relacionada con el medio ambiente?

SI
NO

P.16 ¿La actividad de la empresa está relacionada con el desarrollo local?

SI
NO

P.17 Tamaño de la empresa

De 1 a 10 trabajadores

De 11 a 50 trabajadores

De 51 a 250 trabajadores

Mas de 250 trabajadores

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas y entidades beneficiarias de los proyectos)
INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL**

ÁREA TEMÁTICA:

CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL, ASÍ COMO REINTEGRAR A LOS HOMBRES Y MUJERES QUE HAN ABANDONADO EL MERCADO DE TRABAJO MEDIANTE EL DESARROLLO DE FORMAS MÁS FLEXIBLES Y EFECTIVAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

I. PARTICIPACIÓN DE PERSONAS BENEFICIARIAS

P.1 Según consta en nuestros listados vd ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL para el fomento de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo gestionada por (nombre de la entidad). ¿Lo recuerda?

SI

NO → **Fin de cuestionario**

P.2 ¿Cuándo finalizó su participación en la actuación? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)

- Aumentar sus posibilidades de encontrar empleo
- Mejorar su cualificación profesional
- Establecerse como autónomo
- Compatibilizar la vida doméstica y familiar con la vida laboral
- No perder una prestación económica
- Acceder a una prestación económica
- Conocer gente
- Aumentar las posibilidades de cambiar de trabajo
- Ocupar su tiempo
- Otros (especificar)

P.5 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI

NO → **P.5a. ¿Cuánto tiempo llevaba desempleado/a?**

_____ (En meses)

P.6 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación? (Señalar una sola opción de respuesta)

- Entidad organizadora
- INEM
- Ayuntamientos
- Medios de comunicación (Prensa, radio...)
- Organizaciones sindicales
- Amistades, compañeros...
- Otras asociaciones
- Internet
- Organismos de migración
- Otros (especificar)

P.7 ¿Tuvo alguna dificultad para participar en la actuación?

- SI → **P.7a** ¿Cuál? (Señalar una sola opción de respuesta)
- Horarios
 - Distancia al centro de prestación de servicios
 - Comunicación con el centro
 - Cargas familiares
 - Otros (especificar)
- NO

P.8 ¿Ha participado de alguna manera en la organización de las actuaciones?

- SI → **P.8a.** ¿De qué manera?

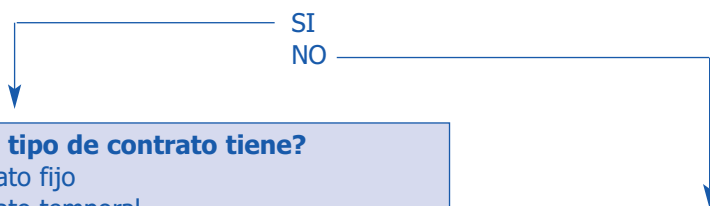
NO

II. EFECTOS

P.9 ¿Cómo valora en una escala del 1 al 5, siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta, la utilidad de su participación en la actuación con relación a los siguientes aspectos? (En caso de haber abandonado valore el periodo realizado).

| UTILIDAD DE LA ACTUACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Le ha servido para una mejor conciliación de su vida familiar y profesional | | | | | |
| Le ha servido para orientarse profesionalmente | | | | | |
| Le ha servido para mejorar su cualificación profesional | | | | | |
| Le ha servido para encontrar trabajo | | | | | |
| Le ha servido para establecerse por cuenta propia | | | | | |
| Le ha servido para hacer nuevas relaciones (amistades, contactos..) | | | | | |
| Le ha servido para desempeñar mejor su trabajo | | | | | |

P.10 ¿Trabaja actualmente?



P.10a ¿Qué tipo de contrato tiene?
Contrato fijo
Contrato temporal
Autónomo
No tiene contrato

P.10b ¿Qué tipo de jornada?
Jornada parcial
Jornada completa

P.10c ¿Ha elegido esa jornada voluntariamente?
SI
NO

P.10d ¿Considera que hubiese podido encontrar su trabajo sin haber participado antes en la actuación?
SI
NO

P.10e ¿Ha apreciado en la empresa la aplicación de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral?
SI **P.10e.1 ¿De qué tipo?**
(Señalar una sola opción de respuesta)
Flexibilidad de Horarios
Servicios de atención a personas dependientes
Teletrabajo
Otros *(especificar)*
NO

P.10f ¿Se ha beneficiado de algún servicio de cuidado a personas dependientes a través de su participación en la actuación?
SI **P10f.1 ¿De qué tipo?**
Servicio a domicilio
Guardería
Centro de día
Residencia o centro especializado en el cuidado de personas ancianas, discapacitadas, etc.
Otros *(especificar)*
NO
(PASAR A P.11)

P.10g ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?
< de tres meses
de tres a seis meses
de 6 meses a 1 año
Más de 1 año
Más de 2 años

P.10h ¿Se encuentra actualmente buscando empleo?
SI
NO
↓
P.10h.1 ¿Por qué razón?
(Señalar una sola opción de respuesta)
Piensa que no tiene posibilidades de encontrar trabajo
No necesita trabajar
Actualmente está estudiando
Por atender cargas familiares

P.10i ¿Cree que su participación en la actuación le puede ayudar a encontrar empleo?
SI
NO
(PASAR A P.11)

P.11 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los servicios prestados por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.12 **Sexo**

H
M

P.13 **Edad**

< de 25 años
entre 25 y 45 años
> de 45 años

P.14 **¿Posee algún tipo de discapacidad?**

SI
NO

P.15 **¿Considera que algunos aspectos o circunstancias relativas a su situación personal pueden dificultar su acceso al empleo?** *(El objetivo de esta pregunta consiste en indagar la pertenencia de la persona participante a alguno de los grupos meta definidos por la IC EQUAL, sin que la pregunta pueda resultar demasiado directa o intimidatoria.)*

SI _____ ➔ **P.15a** **¿Qué aspectos o circunstancias cree que limitan su acceso al mercado de trabajo?**

NO

P.16 **Nacionalidad**

P.17 **Cargas familiares**

Nº de miembros que conviven en el hogar familiar *(incluido el entrevistado)*

De los miembros que viven en el hogar, ¿cuántos perciben algún tipo de ingreso?*(incluido el entrevistado)* _____

P.18 ¿Es usted responsable del núcleo familiar?

SI
NO

P.19 Nivel de estudios finalizados

Sin estudios
Certificado escolar
Graduado escolar
ESO
FP I
FP.II
BUP/ COU
Bachillerato LOGSE
Diplomatura universitaria
Licenciatura universitaria
Estudios de postgrado
Otro (*especificar*)

P.20 ¿Estudia actualmente?

SI 

P.20a ¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?

SI
NO

NO

P.21 ¿Cuántos años posee de experiencia laboral?

CUESTIONES DIRIGIDAS A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE EMPRESAS BENEFICIARIAS

P.1 Según consta en nuestros listados vd o su empresa ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL para el fomento de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo gestionada por (nombre de la entidad).

SI

NO

→ [Fin de cuestionario](#)

I. PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES

P.2 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación? (Señalar una sola opción de respuesta)

Entidad organizadora

Ayuntamiento u Organismos Públicos.

Medios de Comunicación (prensa, radio, etc.)

Publicaciones específicas

Organizaciones sindicales

Organizaciones empresariales o Cámaras de Comercio

Otros (*especificar*)

P.3 ¿Qué les motivó a participar en la actuación? (No leer opciones) (Señalar una sola opción de respuesta)

Aumentar la competitividad de la empresa

Mejorar la imagen de la empresa

Facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras

Tener acceso a subvenciones

Otros (*especificar*)

P.4 ¿En qué tipo de actuación participó?

Conferencias, foros, mesas redondas, etc.

Acciones de asesoramiento y orientación

Acciones formativas

Creación de redes o asociaciones, etc.

Planes de acción positiva

Otros (*especificar*)

P.5 En concreto, ¿ qué medidas se han implantado en la empresa?

Trabajo a tiempo parcial

Jornada intensiva

Horarios flexibles

Servicios de atención a personas dependientes

Otros (*especificar*)

P.6 ¿Cómo se identificaron los cambios a introducir en la empresa?

A partir de un estudio de necesidades previo

Por sugerencia del Comité de empresa o de la representación sindical.

Otras (*especificar*)

P.7 ¿Cómo se realizó (o se está realizando) el diseño de las medidas a implantar?

Mediante la contratación de un servicio de asistencia técnica externo a la empresa

Mediante un grupo de trabajo interno a la empresa

A través de la entidad organizadora de la actuación

Mediante reuniones con las organizaciones sindicales.

Otros (*especificar*)

P.8 ¿Han participado las trabajadoras y trabajadores en la organización de las medidas?

SI  **P.8a ¿De qué modo?**

NO

P.9 ¿Están dispuestos a continuar las acciones emprendidas?

SI

NO  **P.9a ¿Por qué?**

P.10 ¿Cuántas personas trabajadoras han participado en las acciones? (Desagregación según categorías profesionales)

| CATEGORÍAS PROFESIONALES | Nº participantes | Nº de mujeres | % mujeres (A cumplimentar por el entrevistador) |
|---|------------------|---------------|--|
| Directivos de las empresas y de la administración | | | |
| Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales | | | |
| Empleados y Administrativos | | | |
| Trabajadores de servicios de restauración, personales, vendedores de comercio | | | |
| Trabajadores cualificados en agricultura y pesca | | | |
| Artesanos y trabajadores cualificados | | | |
| Operarios de instalaciones y maquinaria, montadores | | | |
| Trabajadores no cualificados | | | |
| Otras (<i>especificar</i>) | | | |


P.11 ¿Qué criterios se siguen para la selección de las personas beneficiarias?

Se seleccionan en función de las necesidades específicas identificadas
Se da prioridad a personas con mayores dificultades de permanencia laboral.
A sugerencia de los órganos sindicales
Según el interés de participación manifestado por los trabajadores
Otros (*especificar*)

II. EFECTOS

P.12 ¿Ha aumentado el nº de contratos a mujeres en su empresa después de participar en la actuación?

SI
NO **(Pasar a P.13)**



P.12a ¿En que medida?

Nº de contratos a mujeres

P.12b ¿Cree que el aumento de contratos es un efecto de su participación en la actuación?

SI
NO

P.12c ¿Cuántos contratos han sido temporales?

P.12d ¿Cuántos contratos han sido indefinidos?

P.12e ¿Cuántos contratos adoptan formas flexibles de trabajo?

P.12e.1 ¿Qué formas en concreto?

Horario flexible
Teletrabajo
Contrato a tiempo parcial
Otros (*especificar*)

P.13 ¿Cree usted que la actuación ha facilitado el mantenimiento de trabajadores y trabajadoras en su empresa?

SI
NO

P.14 ¿Ha implementado algún servicio o fórmula de atención a personas dependientes de sus trabajadores y trabajadoras?

SI —————> **P.14a** ¿Cuántos trabajadores se han beneficiado del servicio?

P.14b ¿Qué tipo de servicios?

Guardería en el centro de trabajo
Ayudas para guarderías o para residencias
Ayudas para servicios a domicilio
Otros: (*especificar*)

NO

P.15 ¿Se realiza algún tipo de seguimiento de las acciones positivas implantadas?

SI —————> **P.15a** ¿De qué forma?

Mediante Informes periódicos elaborados por los órganos sindicales
Mediante la creación de un grupo de trabajo ad-hoc
Otras (*especificar*)

NO

P.16 ¿Se han establecido mecanismos que garanticen la continuidad de las acciones implementadas en el marco de la actuación?

SI —————> **P.16a** ¿Cuáles?

NO

P.17 ¿Ha aumentado la competitividad de la empresa?

SI \longrightarrow **P.17a ¿En qué aspectos?**

Mayor productividad
Se han ofertado nuevos productos
Mejoras en la gestión
Aumento de la cualificación del personal
Expansión Geográfica
Otros (*especificar*)

NO

P.17b Este aumento ¿se debe a la participación de la entidad en la actuación?

SI
NO

III. DATOS DE LA ENTIDAD

P.18 Año de constitución:

P.19 Sector Actividad:

P.20 Ámbito geográfico de implantación:

P.21 Nº de trabajadores desagregados por sexo actualmente.

| Nº TRABAJADORES | Nº HOMBRES | Nº MUJERES | <i>(A cumplimentar por el entrevistador)</i> | |
|-----------------|------------|------------|--|-----------|
| | | | % Hombres | % Mujeres |
| | | | | |

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas y entidades beneficiarias de los proyectos)
INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL**

ÁREA TEMÁTICA:

REDUCIR LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA
SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO

I. PARTICIPACIÓN DE PERSONAS BENEFICIARIAS

P.1 Según consta en nuestros listados vd ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL para el fomento de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y gestionada por (nombre de la entidad). ¿Lo recuerda?

SI

NO  **Fin de cuestionario**

P.2 ¿Cuándo finalizó su participación ? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)

Aumentar sus posibilidades de encontrar empleo
Mejorar su cualificación profesional
Establecerse como autónomo
Compatibilizar la vida doméstica y familiar con laboral
No perder una prestación económica
Acceder a una prestación económica
Conocer gente
Aumentar las posibilidades de cambiar de trabajo
Ocupar su tiempo
Otros (*especificar*)

P.5 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación? (No leer las opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)

Entidad organizadora
INEM
Ayuntamientos
Medios de comunicación (Prensa, radio...)
Organizaciones sindicales
Amistades, compañeros...
Otras asociaciones
Internet
Organismos de migración
Otros (*especificar*)

P.6 ¿Tuvo alguna dificultad para participar en la actuación?

SI →

P.6a ¿Cuál?

(Señalar una sola opción de respuesta)

- Horarios
- Distancia al centro de prestación de servicios
- Comunicación con el centro
- Cargas familiares
- Otros *(especificar)*

NO

P.7. ¿Ha participado de alguna manera en la organización de las actuaciones?

SI →

P7a. ¿De qué manera?

NO

P.8 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI
NO →

P.8a ¿Cuánto tiempo llevaba desempleada?

_____ *(En meses)* **(PASAR A P.20)**

P.9 ¿Cuánto tiempo llevaba en la empresa en el momento de participar en la actuación?

Años *(especificar)*
Meses *(especificar)*

P.10 ¿Qué categoría profesional tenía en el momento de participar en la actuación?

- Directivos de la empresa y de la administración
- Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales
- Técnicos y profesionales de apoyo
- Empleados y administrativos
- Trabajadores de servicios de restauración, personales, vendedores de comercio
- Trabajadores cualificados en agricultura y pesca
- Artesanos y trabajadores cualificados
- Operarios de instalaciones y maquinaria, montadores
- Trabajadores no cualificados

P.11 ¿Qué tipo de contrato tenía en el momento de participar en la actuación?

- Contrato fijo
- Contrato temporal
- Autónomo
- Sin contrato

P.12 ¿Qué tipo de jornada?

- Jornada parcial
- Jornada completa

P.13 ¿A qué sector pertenece la empresa en que trabajaba cuando participó en la actuación?

Agricultura, ganadería/caza
Pesca
Industria manufacturera
Construcción
Comercio y reparaciones
Hostelería
Actividades inmobiliarias
Educación
Servicios a personas
Servicios a empresas
Servicios a la administración
Otros (*especificar*)

P.14 ¿Qué tamaño tenía su empresa cuando participó en la actuación?

De 1 a 10 trabajadores
De 11 a 50 trabajadores
De 51 a 250 trabajadores
Más de 250 trabajadores

II. EFECTOS

P.15 ¿Ha cambiado su categoría profesional?

SI

P.15a ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido a este cambio?

SI
NO

NO

P.16 ¿Ha cambiado su tipo de contrato?

SI →

P.16a ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido a este cambio?

SI
NO

NO

P.17 ¿Ha mejorado su salario?

SI →

P.17a ¿Cree que su participación en la actuación ha contribuido a esa mejora?

SI
NO

NO

P.18 ¿Ha apreciado en la empresa la aplicación de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral?

SI →

P.18a ¿De qué tipo?

Flexibilidad de horarios
Servicios de atención a personas dependientes
Teletrabajo
Otros (*especificar*)

NO

P.19 ¿Se ha beneficiado de algún servicio de cuidado a personas dependientes a través de su participación en la actuación?

SI

P.19a. ¿De qué tipo?

Servicio a domicilio
Guardería
Centro de día
Residencia o centro especializado en el cuidado de personas
ancianas, discapacitadas, etc.

NO

P.20 ¿Trabaja actualmente?

SI
NO

P.20a ¿En qué tipo de entidad?

Pública
Privada
ONG
Empleo protegido (*centros especiales de empleo,
Empresas de inserción, etc.*)

P.20b ¿Qué categoría profesional tiene?

Cargos de dirección de las empresas y de la administración
Puestos técnicos y profesionales, científicos e intelectuales
Puestos técnicos y profesionales de apoyo
Empleados y Administrativos
Trabajadores de servicios de restauración, personales,
vendedores de comercio
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca
Artesanos y trabajadores cualificados
Operarios de instalaciones y maquinaria, montadores
Trabajadores no cualificados

P.20c ¿Qué tipo de contrato tiene?

Contrato fijo
Contrato temporal
Autónomo
No tiene contrato

P.20d ¿Qué tipo de jornada?

Jornada parcial
Jornada completa

P.20e ¿A qué sector pertenece la empresa en la que trabaja?

Agricultura, ganadería/caza
Pesca
Industria manufacturera
Construcción
Comercio y reparaciones
Hostelería
Actividades Inmobiliarias
Educación
Servicios a personas
Servicios a empresas
Servicios a la administración
Otros (*especificar*)

P.20f ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

< de 3 meses
de 3 a 6 meses
de 6 meses a 1 año
Más de 1 año
Más de 2 años

P.20g ¿Se encuentra actualmente buscando empleo?

SI
NO

P.20g1 ¿Por qué razón?
(*Señalar una sola opción de respuesta*)

Piensa que no tiene posibilidades
de encontrar trabajo
No necesita trabajar
Actualmente está estudiando
Por atender cargas familiares

P.20h ¿Cree que su participación en la actuación le puede ayudar a encontrar empleo?

SI
NO

(PASAR A P.21)

P.21 ¿Cómo valora en una escala del 1 al 5, (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta), la utilidad de su participación en la actuación? (En caso de haber abandonado, valore el periodo realizado).

| UTILIDAD DE LA ACTUACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Le ha servido para mejorar su cualificación profesional</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para orientarse profesionalmente</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para encontrar trabajo</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para promocionarse en el empleo</i> | | | | | |
| <i>Le ha servido para establecerse por cuenta propia</i> | | | | | |

P.22 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los servicios prestados por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.23 **Sexo**

H
M

P.24 **Edad**

< de 25 años
entre 25 y 45 años
> de 45 años

P.25 **¿Posee algún tipo de discapacidad?**

SI
NO

P.26 **¿Considera que algunos aspectos o circunstancias relativas a su situación personal pueden dificultar su acceso al mercado de trabajo?** (El objetivo de esta pregunta consiste en indagar la pertenencia de la persona participante a alguno de los grupos meta definidos por la IC EQUAL, sin que la formulación directa de la pregunta pudiera resultar intimidatoria).

SI → **P.26a** **¿Qué aspectos o circunstancias cree que limitan su acceso al mercado de trabajo?**

NO

P.27 Nacionalidad

P.28 Cargas familiares

Nº de miembros que conviven en el hogar familiar
(incluido el entrevistado)

De los miembros que viven en el hogar, ¿cuántos perciben algún tipo de ingresos?
(incluido el entrevistado)

P.29 ¿Es usted responsable del núcleo familiar?

SI
NO

P.30 Nivel de estudios finalizados

Sin estudios
Certificado escolar
Graduado escolar
ESO
FP I
FP.II
BUP/COU
Bachillerato LOGSE
Diplomatura universitaria
Licenciatura universitaria
Estudios de postgrado
Otros (*especificar*)

P.31 ¿Estudia actualmente?

SI → **P.31a ¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?**

SI
NO

NO

P.32 ¿Cuántos años posee de experiencia laboral?

CUESTIONES DIRIGIDAS A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE EMPRESAS U ORGANIZACIONES BENEFICIARIAS

P.1 Según consta en nuestros listados su empresa ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL para el fomento de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo gestionada por (nombre de la entidad), ¿lo recuerda?

SI

NO → **(Fin de cuestionario)**

I. PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES

P.2 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación? *(Señalar una sola opción de respuesta)*

Entidad organizadora
Ayuntamiento u Organismos Públicos.
Medios de Comunicación *(prensa, radio, ...)*
Publicaciones específicas
Organizaciones sindicales
Organizaciones empresariales o Cámaras de Comercio
Otros *(especificar)*

P.3 ¿Qué les motivó a participar en la actuación? *(No leer opciones) (Señalar una sola opción de respuesta)*

Aumentar la competitividad de la empresa
Mejorar la imagen de la empresa
Facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras
Tener acceso a subvenciones
Otros *(especificar)*

P.4 ¿En qué tipo de actuación participó?

Conferencias, foros, mesas redondas, etc.
Acciones de asesoramiento y orientación para la eliminación de la desigualdad de género
Acciones formativas
Creación de redes o asociaciones, etc.
Planes de acción positiva
Otros *(especificar)*

P.5 En concreto, ¿qué medidas se han implantado en la empresa?

Trabajo a tiempo parcial
Jornada intensiva
Horarios flexibles
Servicios de atención a personas dependientes
Otros *(especificar)*

P.6 ¿Cómo se identificaron los cambios a introducir en la empresa?

A partir de un estudio de necesidades previo
Por sugerencia del Comité de empresa o de la representación sindical.
Otras *(especificar)*

P.7 ¿Cómo se realizó (o se está realizando) el diseño de las medidas a implantar?

Mediante la contratación de un servicio de asistencia técnica externo a la empresa
Mediante un grupo de trabajo interno a la empresa
A través de la entidad organizadora de la actuación
Mediante reuniones con las organizaciones sindicales.
Otros *(especificar)*

P.8 ¿Han participado las trabajadoras y trabajadores en la organización de las medidas?

SI → **P.8a ¿De qué modo?**

NO

P.9 ¿Están dispuestos a continuar las acciones emprendidas?

SI
NO → **P.9a ¿Por qué?**

P.10 ¿Cuántas mujeres han participado en las acciones? (Desagregación según categorías profesionales de las beneficiarias)

| CATEGORÍAS PROFESIONALES | Nº participantes | Nº de mujeres | % mujeres (A cumplimentar por el entrevistador) |
|---|------------------|---------------|---|
| Directivos de las empresas y de la administración | | | |
| Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales | | | |
| Empleados y Administrativos | | | |
| Trabajadores de servicios de restauración, personales, vendedores de comercio | | | |
| Trabajadores cualificados en agricultura y pesca | | | |
| Artisanos y trabajadores cualificados | | | |
| Operarios de instalaciones y maquinaria, montadores | | | |
| Trabajadores no cualificados | | | |
| Otras (<i>especificar</i>) | | | |

P.11 ¿Qué criterios se siguen para la selección de las beneficiarias?

Se seleccionan en función de las necesidades específicas identificadas de las beneficiarias
Se da prioridad a beneficiarias con mayores dificultades de permanencia laboral.
A sugerencia de los órganos sindicales
La participación es voluntaria
Otros (*especificar*)

II. EFECTOS

P.12 ¿Ha aumentado el nº de contratos a mujeres en su empresa después de participar en la actuación?

SI
NO (PASAR A P.13)

P.12a ¿En que medida?

Nº de nuevos contratos a mujeres

P.12b ¿Cree que el aumento de contratos de mujeres es un efecto de su participación en la actuación?

SI
NO

P.12c ¿Cuántos contratos han sido temporales?

P.12d ¿Cuántos contratos han sido indefinidos?

P.12e ¿Cuántos contratos adoptan formas flexibles de trabajo?

P.12e1 ¿Qué formas en concreto?

Horario flexible
Teletrabajo
Contrato a tiempo parcial
Otros (*especificar*)

P.13 ¿Ha incrementado el número de mujeres que ocupan cargos directivos como resultado de su participación en las acciones?

SI ———> **P.13a. ¿En qué medida?** (*Nº de mujeres que han accedido a cargos directivos*)

P.13b ¿Cree que este aumento es un efecto de su participación en la actuación?

SI
NO

NO

P.14 ¿Cree usted que la actuación ha facilitado el mantenimiento de las mujeres en su empresa?

SI ———> **P.14a. ¿Cree que este aumento es un efecto de su participación en la actuación?**

SI
NO

NO

P.15 ¿Ha incrementado el nivel de retribución de las mujeres después de participar en la actuación?

SI ———> **P.15a ¿Cree que este aumento es un efecto de su participación en la actuación?**

SI
NO

NO

P.16 ¿Ha aumentado la responsabilidad de las mujeres en su empresa?

SI ———> **P.16a. ¿Cree que este aumento es un efecto de su participación en la actuación?**

SI
NO

P.16b Este aumento, ¿se debe a la participación de la entidad en la actuación?

SI
NO

NO

P.17 ¿Se realiza algún tipo de seguimiento de las acciones positivas implantadas?

SI ———> **P.17a ¿De qué forma?**

Mediante Informes periódicos elaborados por los órganos sindicales
Mediante la creación de un grupo de trabajo ad-hoc
Otras (*especificar*)

NO

P.18 ¿Se han establecido mecanismos que garanticen la continuidad de las acciones implementadas en el marco de la actuación?

SI ———> **P.18a ¿Cuáles?**

NO

P.19 ¿Ha aumentado la competitividad de la empresa?

SI ———> **P.19a ¿En qué aspectos?**

Mayor productividad
Se han ofertado nuevos productos
Mejoras en la gestión
Aumento de la cualificación del personal
Expansión Geográfica
Otros (*especificar*)

P.19b Este aumento, ¿se debe a la participación de la entidad en la actuación?

SI
NO

NO

III. DATOS DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

P.20 Año de constitución:

P.21 Sector Actividad:

P.22 Ámbito geográfico de implantación:

P.23 Nº de trabajadores desagregados por sexo actualmente.

| Nº TRABAJADORES | Nº HOMBRES | Nº MUJERES | (A cumplimentar por el entrevistador) | |
|-----------------|------------|------------|---------------------------------------|-----------|
| | | | % Hombres | % Mujeres |
| | | | | |

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN (Personas beneficiarias)
INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL**

AREA TEMÁTICA:

INTEGRACIÓN SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS SOLICITANTES DE ASILO

I. PARTICIPACIÓN

P.1 Según consta en nuestros listados Vd. ha participado en un proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL gestionada por (nombre de la entidad). ¿Lo recuerda?

SI

NO → **Fin de cuestionario**

P.2 En caso afirmativo, ¿cuándo finalizó su participación en la actuación? (Indicar mes y año)

P.3 Concretamente, ¿en qué acciones ha participado?

P.4 ¿Ha participado de alguna manera en la organización de la actuación?

SI → **P.4a ¿De qué manera?**

NO

**P.5 ¿Qué le motivó principalmente a participar en la actuación? (No leer las opciones)
(Señalar una sola opción de respuesta)**

- Aumentar sus posibilidades de encontrar empleo
- Mejorar su cualificación profesional
- Establecerse como autónomo
- No perder una prestación económica
- Acceder a una prestación económica
- Mejorar su conocimiento de la sociedad de acogida
- Aumentar sus posibilidades de retornar al país de origen
- Conocer gente
- Ocupar su tiempo
- Otros (*especificar*)

P.6 ¿Cuál era su situación en el momento de realizar la actuación?

- Asilado → **P.6a ¿Cuándo se admitió a trámite su solicitud de asilo?**
(Indicar mes y año)

- Desplazado → **P.6b ¿Cuándo obtuvo el reconocimiento de su situación de desplazado?** (Indicar mes y año)

- Otros (*especificar*)

P.7 ¿Tenía intención de retornar a su país de origen antes de participar en la actuación?

SI
NO

P.8 ¿Estaba trabajando en el momento de iniciar su participación en la actuación?

SI
NO

P.9 ¿A través de qué medios tuvo conocimiento de la actuación? (Señalar una sola opción de respuesta)

Entidad organizadora
INEM
Ayuntamientos
Medios de comunicación (Prensa, radio...)
Organizaciones sindicales
Amistades, compañeros...
Otras asociaciones
Internet
Organismos de migración
Otros (*especificar*)

P.10 ¿Tuvo alguna dificultad para participar?

SI **P.10a ¿Cuál?** (Señalar una sola opción de respuesta)

Horarios
Distancia al centro de prestación de servicios
Comunicación con el centro
Cargas familiares (personas dependientes)
Otros (*Especificar*)

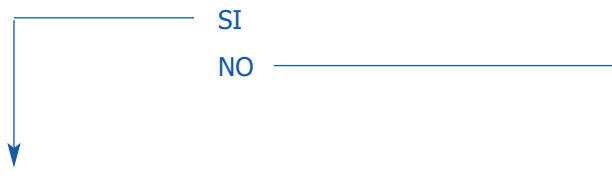
NO

II. EFECTOS

P.11 ¿Cómo valoraría en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta) la utilidad de su participación en la actuación con respecto a los siguientes aspectos? (En caso de haber abandonado valore el periodo realizado.)

| UTILIDAD DE LA ACTUACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Le ha servido para orientarse profesionalmente | | | | | |
| Le ha servido para mejorar su cualificación profesional | | | | | |
| Le ha servido para obtener un permiso de trabajo | | | | | |
| Le ha servido para encontrar trabajo | | | | | |
| Le ha servido para establecerse por cuenta propia | | | | | |
| Le ha servido para hacer nuevas relaciones (amistades, contactos...) | | | | | |
| Le ha servido para mejorar su conocimiento de la sociedad española | | | | | |
| Le ha servido para aumentar sus posibilidades de retornar a su país | | | | | |
| Le ha servido para homologar sus estudios en España | | | | | |

P.12 ¿Trabaja actualmente?



P.12a ¿En qué tipo de entidad?

Pública
Privada
ONG
Empleo protegido (*centros especiales de empleo, empresas de inserción, etc.*)

P.12b ¿Qué tipo de contrato tiene?

Contrato fijo
Contrato temporal
Autónomo
Sin contrato

P.12c ¿Qué tipo de jornada?

Jornada parcial
Jornada completa

P.12d ¿Considera que hubiese podido encontrar su trabajo sin haber participado antes en la actuación?

SI
NO

(PASAR A P.13)

P.12e ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

< de tres meses
de tres a seis meses
de seis meses a 1 año
Más de 1 año
Más de 2 años

P.12f ¿Se encuentra actualmente buscando empleo?

SI
NO

P.12f.1 ¿Por qué razón?
(Señalar una sola opción de respuesta)

Piensa que no tiene posibilidades reales de encontrar trabajo
No necesita trabajar
Actualmente está estudiando
Por atender cargas familiares
Otros (especificar)

P.12g ¿Cree que su participación le puede ayudar a encontrar empleo?

SI
NO

(PASAR A P.13)

P.13 ¿Qué recomendaciones daría para mejorar los servicios prestados por la entidad?

III. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

P.14 Sexo

H
M

P.15 Edad

< de 25 años
entre 25 y 45 años
> de 45 años

P.16 ¿Cuál es su situación legal actual?

En trámite de solicitud de asilado
Desplazado
Refugiado

P.17 ¿Posee algún tipo de discapacidad?

SI
NO

P.18 Nacionalidad

.....

P.19 Cargas familiares

Nº de miembros que conviven en el hogar familiar (*Incluido el entrevistado*)(*no incluir personas con las que se comparta piso que no sean miembros de la familia*) ____

De los miembros que con viven en el hogar familiar, ¿cuantos perciben algún tipo de ingreso? (*Incluido el entrevistado*) ____

P.20 ¿Es usted la persona responsable del núcleo familiar?

SI
NO

P.21 Nivel de estudios finalizados y homologados en España.

Sin estudios
Estudios primarios
Estudios secundarios
Estudios universitarios
Otros (*especificar*)

P.22 ¿Estudia actualmente?

SI → **P.22.a ¿Decidió volver a estudiar después de participar en la actuación?**
SI
NO
NO

P.23 ¿Cuántos años posee de experiencia laboral?