

GUÍA PARA LA VALORACIÓN DE PROYECTOS. PERSONAS.

Aspecto a valorar	0 Nada	1 Poco	2 Aceptable	3 Bastante	4 Mucho
Por proyecto (diversificación, innovadores, RSC...).	Si está en medida 2.5 y pertenece a Interlabor@.	Si está en medida 2.5 y es mantenimiento y promoción profesional.	Si está en medida 2.7 los Itinerarios por colectivos/sector económico y los de Activación y acompañamiento para mujeres y jóvenes.		Si está en medida 2.5: los proyectos innovadores de itinerarios y los de diversificación profesional para mujeres Si está en medida 2.7 los SMS y los Itinerarios intensificados.
Interpretación de los datos de género: análisis de las causas de desigualdad y discriminación existentes en el mercado laboral.	No hay nada o sólo se aportan datos desagregados por sexo.		Se aportan datos desagregados por sexo y se identifican las principales brechas de género, pero no se explican las causas.		Se aportan datos desagregados por sexo y se identifican las principales brechas de género, y se explican las causas y los agentes que, según el ámbito de intervención del proyecto, producen estas discriminaciones.
Utilización de herramientas propias de recogida de información (estudios propios, aplicación informática, resultados de otros programa...). NOTA: deben estar mencionados en las fuentes de información.	No se ha utilizado ninguna herramienta propia en la recogida de la información.	Se ha utilizado los datos de la aplicación informática (con datos del Discoverer), o se han utilizado las diferentes memorias.	Se ha utilizado la aplicación informática y los datos de las memorias anteriores del proyecto.	Se ha utilizado información de aplicación, memorias y de otros programas similares de la propia Cruz Roja.	Se ha utilizado información de aplicación, memorias y de otros programas similares de la propia Cruz Roja, además se utiliza información de programas de otras entidades o bien estudios propios.
Análisis del perfil de las personas participantes atendiendo a su vida laboral, familiar, social, personal... que influyan en su empleabilidad.	No hay un análisis del perfil de las personas o éste es general y no distingue situaciones en función del sexo.	Hay análisis de los perfiles atendiendo a su situación en función del sexo, pero no se tiene en cuenta aspectos fuera de su experiencia laboral.	Hay análisis de perfiles en función del sexo pero éste se centra en su experiencia laboral y sólo menciona algunos aspectos sobre su situación personal, familiar, social...	Hay análisis de perfiles en función del sexo, que incluye experiencia laboral, situación familiar, social y personal, pero no se relaciona bien con la empleabilidad de la persona.	Hay análisis de perfiles en función del sexo, que incluye experiencia laboral, situación familiar, social y personal, indicando qué cuestiones influyen en la empleabilidad de las personas.

Aspecto a valorar	0 Nada	1 Poco	2 Aceptable	3 Bastante	4 Mucho
Métodos de captación y selección.	Únicamente se citan métodos de captación, sin hacer especial mención a la selección (sin contenido práctico).	Se menciona la captación y selección, pero con poco desarrollo.	Se menciona como se va a realizar la selección y captación de los participantes, con un desarrollo medio.	Se describe con exhaustividad los métodos de captación y selección.	Los métodos de selección y captación están bien descritos y además utilizan una metodología novedosa.
Mecanismos de auto - expresión y participación formal de las personas en el diseño y ejecución del proyecto.	No se detalla suficientemente la participación de las personas en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto.		Se detalla suficientemente la participación de las personas en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto, pero no se incorporan estrategias novedosas.		Se detalla suficientemente la participación de las personas en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto y además se incorporan estrategias novedosas.
Vinculación con el diagnóstico de género.	No ha habido diagnóstico que tenga en cuenta el género o la elección de personas destinatarias no está justificada con el mismo.		La elección de las personas beneficiarias se justifica parcialmente con el diagnóstico de género realizado (por ejemplo, la elección de personas destinatarias responde parcialmente a las situaciones de discriminación de género detectadas).		La elección de las personas beneficiarias se corresponde totalmente con el diagnóstico de género realizado (es decir, se pretende dar respuesta a todas las situaciones de discriminación de género detectadas).
Existencia de objetivos específicos y transversales vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	No hay objetivos específicos ni transversales relacionados con la igualdad.		Se describen objetivos específicos (es decir, dirigidos específicamente mujeres para mejorar su situación) o transversales (son objetivos generales teniendo en cuenta la igualdad y objetivos para superar la discriminación de género en el entorno y aplicar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto).		Se describen objetivos específicos y transversales, son coherentes con los objetivos generales del proyecto y aportan valor añadido al mismo.

Aspecto a valorar	0 Nada	1 Poco	2 Aceptable	3 Bastante	4 Mucho
Actividades adaptadas a los participantes.	No están adaptadas.		Algunas de las actividades muestran especificidades basadas en las características de los participantes teniendo en cuenta su perfil.		La totalidad de las actividades que aparecen en el proyecto tienen especificidades y se han adaptado a los participantes.
Existencia de actividades que incidan sobre las causas de las desigualdades de género y no sólo sobre sus consecuencias, que indican sobre las propias barreras del mercado laboral.	No hay actuaciones de este tipo.		Hay actuaciones para fomentar la igualdad en el entorno, respondiendo parcialmente a las causas de las desigualdades de género existentes en el ámbito de intervención.		Hay actuaciones para fomentar la igualdad en el entorno respondiendo integralmente a las causas de desigualdad existentes en el ámbito de intervención.
Existencia de actividades que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres según guía.	No hay actuaciones de este tipo.		Hay actuaciones que contribuyen a la igualdad, pero de manera aislada o responden parcialmente a los objetivos del proyecto.		Hay actuaciones que contribuyen a la igualdad, responden a los objetivos formulados de manera integral y son coherentes entre sí.
La creación de indicadores específicos (cuantitativos y cualitativos) adaptados a las características del proyecto con perspectiva de género.	No hay indicadores de este tipo o sólo hay indicadores desagregados por sexo.		La mayoría de los indicadores propuestos tienen perspectiva de género pero faltan indicadores o no miden el impacto de género del proyecto.		Los indicadores tienen perspectiva de género y miden el impacto de género.
Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases del itinerario.	No hay mecanismos de este tipo.		Se indican mecanismos para todas las fases del itinerario, pero no son suficientes o no se describen suficientemente.		Se describen correctamente los mecanismos para todas las fases del itinerario, se adaptan a cada fase y hay coherencia entre sí.

Aspecto a valorar	0 Nada	1 Poco	2 Aceptable	3 Bastante	4 Mucho
Mecanismos que respondan a las diferentes facetas de la vida que influyen en la empleabilidad de las personas participantes.	No hay mecanismos de este tipo.		Se tienen en cuenta otros aspectos de la vida relacionados con la empleabilidad de las personas, como su vida familiar, social y personal, pero no de manera integral.		Se tiene en cuenta, de manera integral, lo relacionado con la vida familiar, personal y social de la persona, que influye en su empleabilidad.
Incorporación de agentes de igualdad al equipo con funciones claramente definidas para velar por el principio de igualdad en el conjunto del proyecto.	No hay agentes de igualdad en el equipo del proyecto ni se tiene previsto que haya.		Hay o se tiene previsto que haya agentes de igualdad en el proyecto pero no se les asigna funciones definidas o sólo se las responsabiliza de velar por el principio de igualdad, sin explicar cómo.		Hay o se tiene previsto que haya agentes de igualdad en el equipo y tiene funciones claramente definidas (es decir, se explica el cómo van a velar por el principio de igualdad en el proyecto).
Formación en igualdad de los equipos de trabajo que participan en la intervención.	Nadie en los equipos tiene ninguna formación en igualdad.	Alguien en los equipos tiene formación en igualdad, pero básica (menor o igual a 20 horas presenciales).	Todas las personas del equipo tienen un formación básica (menor o igual a 20 horas presenciales) o al menos la mitad del equipo tiene formación más especializada (mínimo 40 horas presenciales).	Más de la mitad del equipo tiene formación más especializada (mínimo 40 horas presenciales).	Todas las personas del equipo tienen formación más especializada (mínimo 40 horas presenciales).
Previsión de formación en materia de igualdad de los equipos de trabajo que participan en la intervención.	No se tiene previsto formación interna en igualdad o no para todos los miembros del equipo.		Se tiene previsto formación en igualdad para todos los miembros del equipo (mínimo 20 horas presenciales).		Se tiene previsto formación en igualdad para todos los miembros del equipo y adaptada a las características del proyecto de intervención social (mínimo 40 horas presenciales).

Aspecto a valorar	0 Nada	1 Poco	2 Aceptable	3 Bastante	4 Mucho
Seguimiento, evaluación y control de la integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la vida del proyecto (mecanismos, momentos...).	No se describe el seguimiento, evaluación y control de la igualdad.		Se describe el seguimiento, evaluación y control del principio de igualdad, pero sólo sobre las actuaciones del proyecto o sólo sobre su gestión (no ambas cuestiones).		Se describe correctamente el seguimiento, evaluación y control del principio de igualdad, tanto de las actuaciones como de la gestión interna del proyecto.
Porcentaje destinado a medidas específicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (establecer criterios e intervalos).	No hay presupuesto destinado a medidas relacionadas con la igualdad o es inferior o igual al 10%.	Presupuesto correctamente asignado a medidas relacionadas con la igualdad, inferior o igual al 20%.	Presupuesto correctamente asignado a medidas relacionadas con la igualdad, inferior o igual al 30%.	Presupuesto correctamente asignado a medidas relacionadas con la igualdad inferior o igual al 40%.	Presupuesto correctamente asignado a medidas relacionadas con la igualdad superior al 40%.
Coherencia en el presupuesto asignado a medidas relacionadas con la igualdad.	No hay presupuesto destinado a medidas relacionadas con la igualdad o no es coherente (por ejemplo, hay objetivos y actuaciones relacionadas con la igualdad no presupuestadas).		Hay presupuesto destinado a medidas relacionadas con la igualdad, pero es escaso para desarrollar los objetivos y las actuaciones descritas.		El presupuesto destinado a medidas relacionadas con la igualdad es coherente y realista, y hace referencia tanto a medidas específicas como transversales.
Que el impacto de género sea favorable a la igualdad.	No se indica si el impacto será favorable a la igualdad.		Se demuestra parcialmente que el impacto de género es favorable a la igualdad.		Se demuestra convincentemente que el impacto de género será favorable a la igualdad.
Adopción de medidas para que la difusión y visibilidad del proyecto no incluya estereotipos sexistas.	No se menciona ningún tipo de medida en este sentido				Se alude o especifica algún tipo de medida para evitar la transmisión de estereotipos sexistas

Aspecto a valorar	0 Nada	1 Poco	2 Aceptable	3 Bastante	4 Mucho
Difusión y visibilidad de las causas de la discriminación de género, de las diferentes realidades de los sexos.	No hay actuaciones en este sentido o no se describen.		Se describen algunas actuaciones relacionadas con la sensibilización sobre las causas de discriminación de género, pero deben reforzarse o son incompletas (por ejemplo, no se da respuesta a todas las causas detectadas en el diagnóstico).		Se describen actuaciones relacionadas con la sensibilización sobre las causas de la discriminación de género y éstas son coherentes con el diagnóstico y objetivos del proyecto.
Transferencia de lecciones aprendidas	No hay actuaciones en este sentido o no se describen.		Se describen actuaciones de transferencia que no incluyen la perspectiva de género y/o no se dirigen a los actores relevantes.		Se describen actuaciones de transferencia que incluyen aprendizajes especialmente relevantes para el fomento de la igualdad y se dirigen a actores relevantes.