



PLAN PARA INTEGRAR LA
transversalidad de género
EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LA
Comunitat Valenciana



PLAN PARA INTEGRAR LA

transversalidad de género

EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LA

Comunitat Valenciana

Plan para integrar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo de la Comunitat Valenciana

AUTORÍA:

Fantacci Bustos, Alejandra, García Campá, Santiago,
Gil Junquero, Mónica, Sánchez Nimo, Silvana

Nota. Los apartados 6, 10 y 11 han sido redactados por A. Fantacci Bustos. Los apartados 1 y 3.2 han sido elaborados por S. García Campá. Los apartados 3.1, 3.3 y 4 han corrido a cargo de M. Gil Junquero. Los apartados 5, 7, 8 y 9 han sido confeccionados por S. Sánchez Nimo. Y el apartado 2 ha sido preparado conjuntamente por S. García Campá, M. Gil Junquero y S. Sánchez Nimo.



Reconocimiento-Compartir Igual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ca>

© De los textos: Alejandra Fantacci Bustos, Santiago García Campá, Mónica Gil Junquero, Silvana Sánchez Nimo, 2022

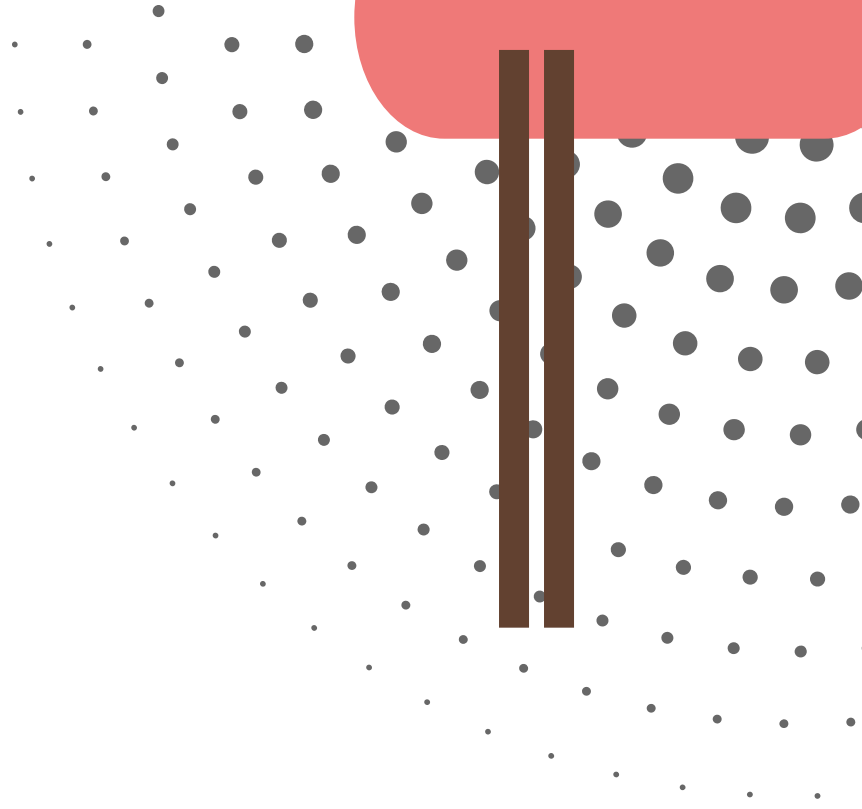
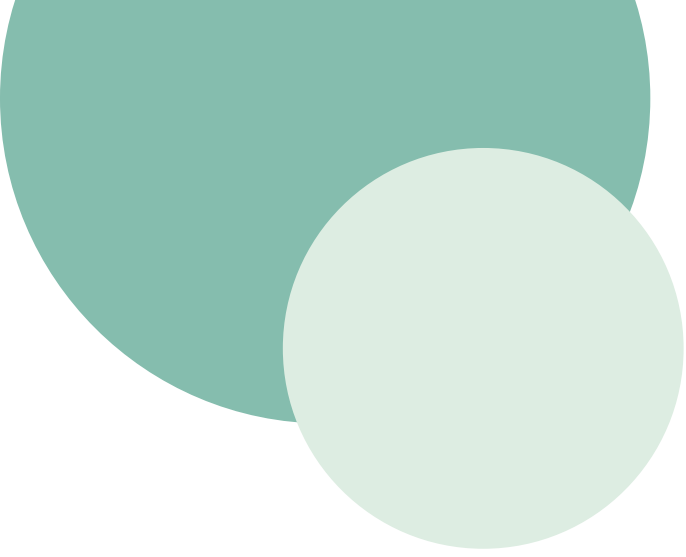
© De las imágenes: las personas y entidades referenciadas, 2022

Imagen de la cubierta: Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I

Maquetación: Llar Digital

El Informe ha sido elaborado con el apoyo económico de la *Inversión 2 (C23 I2) - Empleo, Mujer y Transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo* del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado con los fondos *NextGenerationEU* de la Unión Europea.





Hay que realizar lo posible para alcanzar lo imposible.

Simone Weil





Plan para integrar la transversalidad de género





Índice

1. Introducción.....	13
2. Metodología del Plan	19
2.1. Expertas en la materia: Informes de expertas y seminarios	20
2.2. Equipo de LABORA: reuniones de seguimiento y validación de propuestas	23
2.3. Equipo técnico de Isonomia: Documentos de trabajo y centro neurálgico	24
2.4. Diagrama temporal de ejecución del proyecto	29
3. Diagnóstico del Plan	33
3.1. Análisis de género sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana	34
3.1.1. Tasa de actividad	35
3.1.2. Tasa de empleo	36
3.1.3. Segregación horizontal: muros de hormigón	37
3.1.4. Segregación vertical: techo de cristal y suelo pegajoso	38
3.1.5. Retribución, brecha salarial	39
3.1.6. Condiciones laborales: mayor precariedad	39
3.1.7. Tasa de paro	41
3.1.8. La complejidad de la discriminación: la interseccionalidad	42
3.2. Autoevaluación de LABORA sobre la transversalidad de género	42
3.2.1. Introducción	42
3.2.2. El significado de la transversalidad de género.....	44

3.2.3. Propuestas institucionales para definir la transversalidad de género	46
3.2.4. La Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género	48
3.2.4.1. Componente 1. La estrategia de la transversalidad de género.....	50
3.2.4.2. Componente 2. Las dos dimensiones de la transversalidad de género.....	50
3.2.4.3. Componente 3. Las condiciones de la transversalidad de género.....	50
3.2.4.4. Componente 4. Los métodos y las herramientas de la transversalidad de género.	51
3.2.4.5. Componente 5. Los resultados de la transversalidad de género	52
3.2.4.6. Características de los Factores de la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE.....	52
3.2.5. La Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género en LABORA .	53
3.2.5.1. Estructura, contenido y funcionamiento de la Herramienta para la autoevaluación.	53
3.2.5.2. Procedimiento de alimentación de los datos de la Herramienta de autoevaluación	61
3.2.5.3. Resultados obtenidos por LABORA en la Herramienta de autoevaluación	62
3.3. Análisis de género de los programas y áreas competenciales de LABORA.....	64
3.3.1. Orientación laboral	64
3.3.1.1. Cuantificación del uso del servicio de orientación	65
3.3.1.2. Servicios de orientación y actuaciones que ofrecen los Espai Labora.....	66
3.3.1.3. Protocolos y herramientas de trabajo	68
3.3.1.4. Conclusiones.....	70
3.3.2. Formación profesional para el empleo	71
3.3.2.1. Formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas	72
3.3.2.2. Programa de formación profesional para personas ocupadas	74
3.3.2.3. Formación profesional no subvencionada.....	76
3.3.2.4. Programas de empleo-formación	76
3.3.2.5. Colaboraciones con entidades.....	79
3.3.2.6. Formación <i>online</i> aula virtual LABORA.....	80
3.3.2.7. Conclusiones.....	81
3.3.3. Fomento del empleo	83
3.3.3.1. Consideraciones generales	83
3.3.3.2. Análisis de programas de empleo activos en 2022	85
3.3.3.3. Indicadores de género de los programas de empleo.....	89
3.3.3.4. Conclusiones.....	94
3.3.4. Intermediación laboral	96
3.3.4.1. Resultados del análisis documental	97
3.3.4.2. Resultados del análisis de indicadores y estadísticos.....	98



3.3.4.3. Resultados del análisis de los discursos de las entrevistas.....	98
3.3.4.4. Conclusiones.....	101
4. Estructura del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA.....	103
4.1. Estructura básica o macro del Plan: <i>Pinwheel Model</i>	103
4.1.1. Principios básicos.....	104
4.1.2. Líneas estratégicas.....	107
4.1.3 Ciclo de la transversalidad.....	108
4.1.4. <i>Pinwheel Model</i>	109
4.2. Estructura micro del Plan: plan de acción y evaluación	110
4.2.1 Plan de acción (PA).....	111
4.2.1.1. Servicio encargado o responsable de la implementación de la medida.....	111
4.2.1.2. Ámbito competencial.....	111
4.2.1.3. Programas de LABORA implicados	112
4.2.1.4. Calendarización	112
4.2.1.5. Presupuesto	113
4.2.1.6. Recursos.....	113
4.2.2 Evaluación (EV).....	114
4.3. Herramienta R+E.....	117
5. Objetivos y metas generales y específicas del Plan	119
6. Catálogo de medidas del Plan	123
7. La Teoría del cambio del Plan.....	147
8. El enfoque de marco lógico	151
8.1. La metodología de marco lógico	152
8.2. La matriz de marco lógico.....	152
8.3. La matriz de marco lógico del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA.	158
9. La matriz de marco lógico del Plan: indicadores.....	161
10. Calendario de ejecución del Plan	211
11. Plan de acción	235
12. Referencias	307
Anexo. Glosario del Plan	313

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo. Comunitat Valenciana. Evolución 2007-2021.....	35
Gráfico 2. Personas ocupadas por tipo de puesto laboral y sexo. Comunitat Valenciana. 2021...	38
Gráfico 3. Personas ocupadas en jornada parcial por sexo. Comunitat Valenciana. Evolución 2007-2021	40
Gráfico 4. Participantes en programas de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a personas ocupadas, por sexo. 2013-2020	75
Gráfico 5. Número de participantes en el programa Talleres de Empleo en función del sexo. 2016-2020	77
Gráfico 6. Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2020.....	77
Gráfico 7. Participantes en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM en función del sexo. 2017-2020	78
Gráfico 8. Distribución del alumnado de alta según familia profesional y sexo en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2020	79
Gráfico 9. Participantes en acciones formativos en colaboración con institutos tecnológicos por sexo. 2019-2020.....	80
Gráfico 10. Participantes en actividades formativas transversales del aula virtual LABORA por sexo. 2019-2020	81
Gráfico 11. Importe objetivo concedido (en euros) por programa en LABORA. 2021	91
Gráfico 12. Tasa participación mujeres y hombres en programas para jóvenes de LABORA. 2021	93



Índice de tablas

Tabla 1. Expertas participantes en la elaboración del Plan.....	20
Tabla 2. Informes de Expertas por autora y metodología.....	21
Tabla 3. Calendarización de las comisiones de seguimiento entre LABORA y el personal técnico de ISONOMIA.....	23
Tabla 4. Reuniones de trabajo entre el equipo técnico de ISONOMIA y las Subdirecciones Generales de Formación Profesional para el Empleo y Empleo de LABORA.....	24
Tabla 5. Documentos de trabajo por autoría y metodología.....	25
Tabla 6. Diagrama temporal de ejecución del proyecto.....	30
Tabla 7. Estructura de la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE. Componentes y Factores.....	49
Tabla 8. Matriz de Factores según su interdependencia con otros Factores y las evidencias necesarias para demostrar su cumplimiento	53
Tabla 9. Contenido de la Pestaña 1 de la Herramienta para la autoevaluación de la perspectiva de género.....	54
Tabla 10. Contenido de la Pestaña 3 de la Herramienta para la autoevaluación de la perspectiva de género.....	56
Tabla 11. Contenido de la Pestaña 7 de la Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género.....	59
Tabla 12. Estructura y contenido de la Herramienta de autoevaluación	61
Tabla 13. Resultados obtenidos por LABORA en la Herramienta de autoevaluación de la transversalidad.....	62
Tabla 14. Sesgos de género por herramienta/protocolo de orientación y apartados	69
Tabla 15. Alumnado de alta en cursos del programa Formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas por sexo. 2013-2020	73
Tabla 16. Participantes en el programa de formación profesional no subvencionada, por sexo. 2013-2020	76
Tabla 17. Programas dirigidos a mujeres o que integran acciones positivas financiados con fondos estatales o europeos.....	85
Tabla 18. Programas de empleo que contienen acciones positivas	87
Tabla 19. Presupuesto global y cuantía percibida por beneficiarios/as de los programas EMPUJU y EMDONA. 2021	91
Tabla 20. Valoración de las actuaciones para favorecer la contratación de mujeres por programas..	95

Tabla 21. Manifestación de los PPBB en el contenido del Plan para la transversalidad de género en LABORA. Valoración por expertas.....	106
Tabla 22. Objetivos y metas generales y específicas del Plan	121
Tabla 23. Estructura de la Matriz de Marco Lógico	153
Tabla 24. Estructura de la Matriz de Marco Lógico del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA.....	159
Tabla 25. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 1	163
Tabla 26. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 2.....	176
Tabla 27. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 3.....	185
Tabla 28. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 4.....	195
Tabla 29. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 5.....	199
Tabla 30. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 6.....	207
Tabla 31. Calendarización de la ejecución de las medidas del Plan por trimestres y anualidades..	213
Tabla 32. Plan de acción	239



Índice de figuras

Figura 1. Intervalos cuantitativos y calificación cualitativa de la Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género en LABORA.....	58
Figura 2. Pinwheel Model.....	110
Figura 3. Plan de acción.....	114
Figura 4. Evaluación. Marco lógico	115
Figura 5. Teoría del Cambio del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA...	150
Figura 6. Lógica vertical de la columna de objetivos de la matriz de marco lógico	155
Figura 7. Lógica horizontal de la matriz de marco lógico	157
Figura 8. Relación entre supuestos y objetivos en la matriz de marco lógico.....	158
Figura 9. Relación entre la matriz de marco lógico y los tipos de indicadores del Plan	161





1. INTRODUCCIÓN

Este Informe tiene como contenido el *Plan para integrar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo de la Comunitat Valenciana* (en adelante, el Plan de transversalidad de género en LABORA).

La elaboración del Plan es el principal resultado de la ejecución durante el año 2022 del Convenio de colaboración entre LABORA. *Servicio Valenciano de Empleo y Formación*, la Universitat Jaume I de Castellón y la Fundación Isonomia (Medio Propio de la Universitat Jaume I), para la ejecución de la *Inversión 2 (C23 I2) - Empleo, Mujer y Transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo* del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado con los fondos *NextGenerationEU* de la Unión Europea.

El Informe se estructura en doce apartados, cuyo contenido incluye doce gráficos, treinta y dos tablas y nueve figuras, y finaliza con un anexo, que proporciona un glosario de los veintisiete términos más relevantes empleados a lo largo del Informe.

La descripción de los principales contenidos de cada apartado se realiza en las siguientes páginas.

En el apartado segundo del Informe se describe la metodología empleada durante la elaboración del Plan de transversalidad de género en LABORA. Tres agentes han intervenido de manera complementaria durante la confección del Plan: un grupo de expertas sobre género y políticas activas de empleo, procedentes de tres universidades públicas de la Comunitat Valenciana; un grupo de trabajo especializado en las políticas activas de empleo de

la Comunitat Valenciana, procedente de la Subdirección General de Estrategia y Modernización de LABORA; y un equipo técnico formado por agentes de igualdad y especialistas en evaluación de políticas públicas y presupuestos con perspectiva de género, procedente de la Fundación Isonomia (MP de la Universitat Jaume I de Castelló). El trabajo radial y, en ocasiones, en espiral entre los tres agentes se ha desplegado de forma colaborativa y, en ocasiones, concurrente mediante tres fases de elaboración documental (propuesta, revisión y finalización), y se ha apoyado con la celebración de cuatro comisiones de seguimiento, cuatro reuniones de trabajo y dos seminarios con expertas. La producción del Plan se ha distribuido en dos fases consecutivas: la primera dirigida a identificar y formular las medidas prioritarias del Plan, cuya ejecución está prevista en 2023, y la segunda fase dedicada a definir el resto de medidas del Plan, cuya realización se contempla en 2024 y 2025. El resultado de esta interacción se ha materializado en seis informes de expertas (en adelante, IIEE) y cuatro documentos de trabajo (en adelante, DDTT), que han suministrado las referencias fundamentales para diseñar la estructura, el contenido y la evaluación del Plan para la transversalidad de género en LABORA.

En el tercer apartado se presentan los principales resultados del diagnóstico llevado a cabo como fase previa al diseño y la elaboración del Plan. El diagnóstico ha consistido en cuatro análisis de género sobre las políticas de empleo de la Comunitat Valenciana: la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana (Fuentes Fuentes 2022); el grado de integración de la transversalidad de género en la organización, el funcionamiento y la intervención pública de LABORA (García Campá 2022), así como en su comunicación a través de la web (Fantacci Bustos 2022); las áreas competenciales y los programas de LABORA de orientación laboral (Cifre Gallego 2022, Reche Tello 2022), formación profesional para el empleo (Fernández-Peinado Martínez 2022), fomento del empleo (Fabregat Monfort 2022) e intermediación laboral (Alcañiz Moscardó 2022); y, finalmente, el cálculo de cinco indicadores de género [tres para medir la brecha de género (tasa de demanda, tasa de beneficio y tasa de abandono) y dos para medir la concentración por sexo (tasa de participación y tasa de éxito)] en los programas de empleo y formación para el empleo de LABORA (Sánchez Nimo 2022).

En el apartado cuatro se muestra, justifica y explica la estructura del Plan para la transversalidad de género en LABORA (Gil Junquero 2022). La estructura está formada por dos niveles, tal y como se explica a continuación:

- El primer nivel proporciona la estructura básica o macro del Plan. Esta estructura básica se ha denominado *Pinwheel Model*, pues la imagen que la representa mejor es la de un molinillo de viento en circulación permanente. Este nivel está compuesto a su vez por tres dimensiones:



- » tres principios básicos: economía para la sostenibilidad de la vida: “la vida en el centro”, enfoque interseccional y recursos para un servicio de calidad (universal y singular);
 - » seis líneas estratégicas: transformación institucional de LABORA, mercado laboral con mayor presencia y permanencia de las mujeres, empleo de calidad, igualitario e inclusivo para todas las mujeres, lucha contra el paro, mercado laboral juvenil más amplio, y, finalmente, formación y desarrollo de nuevas capacidades más acordes al mercado de trabajo;
 - » y el ciclo de la transversalidad, que supone la definición, planificación, ejecución y evaluación permanente de cualquier intervención pública de LABORA, tanto a nivel interno como externo.
- El segundo nivel en que se estructura el Plan aporta la estructura micro con la que se ha formulado y sistematizado el contenido del Plan. Este nivel está asentado sobre el primer nivel y cuenta con la denominación de *Plan de acción*. El segundo nivel está integrado por trece elementos que facilitan la definición, la planificación, la implementación, el seguimiento y la evaluación del contenido del Plan de acción: objetivos específicos que se persiguen, medidas que deben ponerse en acción, unidad responsable de su implementación, ámbito competencial, programas de LABORA implicados, calendarización, presupuesto, recursos materiales y humanos, y evaluación (que, a su vez, está integrada por objetivos, indicadores, medios de verificación y supuestos).

El apartado cuarto también describe la Herramienta R+E, un instrumento creado *ad hoc* para alimentar, procesar y presentar la información contenida en los dos niveles en que se estructura el Plan: el macro, o *Pinwheel Model*, y el micro, o *Plan de acción*. Se trata de una hoja de cálculo en línea formada por un total de treinta y dos pestañas que suministran información heterogénea sobre diez aspectos del Plan: las dimensiones del Plan; el generador de informes del Plan según cinco criterios, alternativos y/o acumulativos: medidas, objetivos específicos, unidades responsables, ámbitos competenciales, calendario de ejecución y presupuesto; la estructura del Plan; el Plan de acción y evaluación de cada una de las seis líneas estratégicas del Plan; las medidas formuladas con base en los IIEE y los DDTT; el calendario del Plan; la información de apoyo sobre varios de los items del Plan de acción; el análisis de la coherencia y la sostenibilidad presupuestaria de líneas estratégicas y de los objetivos generales del Plan; la tabla de equivalencias para controlar la definición de las medidas del Plan; y el total de medidas enunciadas, con cada uno de los trece elementos que incluye su formulación.

En el apartado quinto se presentan los once objetivos generales, las once metas generales, los veintiún objetivos específicos y las quince metas específicas del Plan, clasificados según su relación con cada una de las seis líneas estratégicas del Plan. Los objetivos generales

enuncian la situación que se espera alcanzar en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana al finalizar la ejecución del Plan. Los objetivos específicos expresan los logros que se espera obtener en la organización, el funcionamiento y las políticas activas de empleo de LABORA, de nuevo en 2025 como año de finalización de la ejecución del Plan. Las metas generales y específicas del Plan establecen los impactos que la consecución de los objetivos debe producir en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana dos años después de la finalización del Plan, pues su observación solo será posible cierto tiempo después de haber concluido la ejecución del Plan, que se ha estimado en dos años. Esta información se muestra de manera sintética en la Tabla 22 del Informe.

En el apartado sexto se enuncian las ciento treinta y tres medidas que componen el Plan, ordenadas según la línea estratégica donde se ubican, el objetivo general que persiguen, la meta general que se espera alcanzar con su consecución y el objetivo específico que se pretende lograr con su realización. Cada medida está identificada mediante un código alfanumérico que expresa, consecutivamente, la línea estratégica, el objetivo general, el objetivo específico y el ordinal que le corresponde en relación con la totalidad de las medidas del Plan (por ejemplo, la primera medida cuenta con el código LE1.O1.OE1.1, donde *LE1* indica la línea estratégica 1, *O1* el objetivo general 1, *OE1* el objetivo específico 1, y *1* la primera medida del Plan).

El apartado séptimo muestra gráficamente la Teoría del cambio que el Plan implica. Con la Figura 5 que se inserta en este apartado, se representa la secuencia de cambios/eventos que debe dar lugar a los impactos deseados tras la intervención pública. Esta cadena de resultados del Plan está formada por seis eslabones: recursos, actividades, productos, resultados a medio y largo plazo y, finalmente, impactos. También se identifican los supuestos necesarios para lograr los resultados con éxito y los riesgos que pueden poner en peligro su consecución.

En el apartado octavo se explica el enfoque de marco lógico del Plan. Se trata del método para la gestión de todo el ciclo de vida de un proyecto elegido para la elaboración del Plan y que también condiciona su ejecución, seguimiento y evaluación. La metodología del enfoque se describe brevemente mediante la explicación de las dos etapas en que se desenvuelve: la identificación del problema y la selección de alguna de sus alternativas de solución y, seguidamente, el diseño de un plan operativo para lograrla. Este proceso se apoya fundamentalmente en la matriz de marco lógico, una matriz 4x4 formada por cuatro filas y cuatro columnas, con el siguiente contenido:

- Columnas: resumen narrativo de objetivos, indicadores, medios de verificación y supuestos
- Filas: acciones, componentes, propósitos y fines



La matriz de marco lógico permite aplicar una lógica causal de “abajo hacia arriba” (*bottom-up*) que facilita alinear verticalmente las cuatro condiciones que integran las filas (acciones, componentes, propósitos y fines), de tal manera que pueda establecerse una relación causal entre los diferentes niveles de objetivos y actividades. Igualmente, ha posibilitado trazar en sentido horizontal una relación condicional entre los medios de verificación, los indicadores y el resumen narrativo de los objetivos, una tarea que garantiza tanto la coherencia interna del Plan como su evaluabilidad. Finalmente, la formulación de los supuestos proporciona una lógica causal integrada que alinea diagonalmente las condiciones y los elementos escogidos para su verificación.

La aplicación de la matriz de marco lógico al Plan ha dado lugar a la enunciación de tres niveles de condiciones, relacionados según la lógica vertical descrita anteriormente: medidas, objetivos generales y específicos, y metas generales y específicas. Bajo la lógica horizontal también descrita, se han definido cuatro niveles consecutivamente dependientes: componentes, indicadores, medios de verificación y supuestos. Se han añadido dos niveles adicionales de información, imprevistos en la matriz de marco lógico, pero que ayudan a comprender mejor la información en el nivel horizontal: enlaces web a medios de verificación de los objetivos y las metas, cuando resulta necesario atendiendo a la naturaleza del objetivo o de la meta, y observaciones informativas o explicativas sobre los indicadores.

En el apartado noveno se desarrolla el contenido de la matriz de marco lógico del Plan, que está asociado con cada una de las seis líneas estratégicas del Plan. Los componentes, los propósitos y los fines de la matriz de marco lógico se evalúan mediante indicadores de producto, de resultado y de impacto, respectivamente. Todos los objetivos generales y específicos, todas las metas generales y específicas y todas las medidas del Plan cuentan con indicadores y medios de verificación. Cuando el objetivo, la meta o la medida lo ha requerido, también se han expresado los supuestos, los accesos directos a los enlaces de verificación y las observaciones.

En el apartado décimo se ofrece el calendario de ejecución de las medidas del Plan durante su periodo de ejecución trienal. La temporalización de las medidas se presenta por anualidades (2023, 2024 y 2025) y por trimestres consecutivos [desde el primer trimestre (1T) hasta el último trimestre (12T)]. Las medidas aparecen ordenadas según su trimestre de ejecución, con independencia de la línea estratégica a la que corresponden. Dentro de esta ordenación, en primer lugar, se presentan las medidas cuya preparación se ha estimado más duradera y, a continuación, aquellas cuya realización se ha estimado más breve. En la Tabla 31 insertada en el apartado décimo puede consultarse el código de la medida, su descripción, los trimestres que se han estimado necesarios para realizarla y el trimestre en que su ejecución debe estar finalizada.

En el apartado undécimo se desarrolla el Plan de acción, que presenta ciento treinta y tres medidas clasificadas según las seis líneas estratégicas, los once objetivos generales y las once metas generales. Cada medida está descrita cumpliendo las condiciones descritas en la matriz de marco lógico y está relacionada con el objetivo específico que persigue, la codificación que le corresponde, la unidad responsable de su ejecución, el ámbito competencial de LABORA en el que se inscribe, los programas de LABORA implicados, el calendario de realización, la estimación presupuestaria, los recursos humanos y materiales comprometidos y, en su caso, las observaciones que permiten comprender mejor su contenido.

Finalmente, en el apartado duodécimo se suministran las referencias bibliográficas empleadas a lo largo del Informe.

El Informe se acompaña con un Anexo que proporciona el glosario de los principales términos empleados a lo largo del texto y, en particular, en el Plan de transversalidad de género de LABORA.

El equipo técnico de Isonomia encargado de redactar este Informe quiere manifestar expresamente su agradecimiento al Secretario Autonómico de Empleo, Enric Nomdedéu i Biosca, a la Directora General de Planificación y Servicios de LABORA, Eva Hernández López, y a su Directora General de Empleo y Formación, Rocío Briones Morales, por habernos confiado la elaboración del Plan. Nuestro reconocimiento es especialmente intenso hacia el equipo de la Subdirección General de Estrategia y Modernización, dirigido por Conxa del Ruste Aguilar: Jesús Silla López, Eugenio Rodríguez Nieto, Delia Piñero de Miguel, Marta Bohorques Marchori y Susana Serrano Moragues. Su atención a todas nuestras peticiones nos ha hecho sentir en muchos momentos una parte más del equipo profesional de LABORA. Las subdirectoras generales de Orientación e Inserción, Isabel Serra Marco, de Formación profesional para el empleo, Rosa López Pérez, y de Fomento del Empleo, Carmen Roda Zarzo, dedicaron una buena cantidad de tiempo y paciencia a revisar todas las medidas del Plan asignadas a sus departamentos.

También debemos dejar constancia del compromiso con la redacción del Plan que han mostrado seis expertas en género y mercado de trabajo: Mercedes Alcañiz Moscardó, Eva Cifre Gallego, Gemma Fabregat Monfort, Alicia Fernández-Peinado Martínez, Iluminada Fuertes Fuertes y Nuria Reche Tello. Por último, también queremos reconocer el apoyo que Pilar Safont Jordà y Elsa González Esteban, vicerrectoras de igualdad de la Universitat Jaume I de Castellón, han dado a este proyecto, y las facilidades que su ejecución ha tenido gracias al trabajo de Gemma Escrig Gil, María José Torralba Belmonte, Jose Manuel Folch, María José Boix Juan y Bárbara Sáez Vidal.





2. METODOLOGÍA DEL PLAN

La elaboración del Plan ha seguido un proceso caracterizado, principalmente, por la continua articulación y coordinación entre un grupo de expertas en la materia, la Subdirección General de Estrategia y Modernización de LABORA y el equipo de trabajo impulsado por la Fundación Isonomia (MP de la Universitat Jaume I) –en adelante, equipo técnico de Isonomia–. Entre estos tres agentes se han establecido flujos regulares de comunicación y retroacción bilaterales que han contado con el soporte permanente del equipo técnico de Isonomia. En este entramado de intercambios, cuya explicación se desarrolla en las siguientes páginas, han resultado herramientas centrales para confeccionar el contenido del Plan los informes realizados por las expertas (IIEE), así como los documentos de trabajo (DDTT) elaborados por el equipo técnico de Isonomia. El conjunto de estos IIEE y DDTT ha ofrecido una información muy valiosa para identificar las prioridades, los principios básicos, las líneas estratégicas, los objetivos, las metas y las medidas del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA.

La metodología empleada para elaborar el Plan se ha alejado de un modelo lineal, acercándose más a una dinámica radial o, incluso en algunos momentos del proceso, en espiral, en la que se han producido intercambios permanentes entre el equipo técnico de Isonomia –siempre liderando el proceso– y el resto de agentes involucrados. Esta dinámica, si bien ha hecho necesario invertir una mayor cantidad de tiempo, ha repercutido positivamente en la elaboración del Plan, en tanto ha permitido avanzar con contenidos revisados y consensuados entre todas las partes implicadas, aportando, de este modo, un valor adicional tanto al propio proceso como, especialmente, al diseño de la estructura y el contenido del Plan.

En las siguientes páginas se describe la composición y el rol desarrollado por cada uno de los agentes mencionados, así como los principales flujos y espacios de coordinación que se han establecido. El último fragmento de este apartado recoge el diagrama temporal de las tareas realizadas para elaborar el Plan.

2.1. Expertas en la materia: Informes de expertas y seminarios

Las expertas que han participado en el proceso de elaboración del Plan fueron convocadas atendiendo a su especialización en la materia objeto de análisis. El grupo quedó conformado por las expertas que se enuncian en la Tabla 1 que se inserta a continuación.

Tabla 1. Expertas participantes en la elaboración del Plan

Nombre	Disciplina	Universidad	Perfil científico
Iluminada Fuertes Fuertes	Economía	Universitat Jaume I de Castellón	ORCID , Dialnet
Eva Cifre Gallego	Psicología Social	Universitat Jaume I de Castellón	ORCID , Dialnet
Alicia Fernández-Peinado Martínez	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Universidad de Alicante	Dialnet
Gemma Fabregat Monfort	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Universidad de Valencia - Estudi General	Dialnet
Mercedes Alcañiz Moscardó	Sociología	Universitat Jaume I de Castellón	Dialnet , SCOPUS , ORCID
Nuria Reche Tello	Derecho Constitucional	Universidad Miguel Hernández de Elche	ORCID , Dialnet

Fuente: elaboración propia.

La Coordinación del proyecto encargó a cada una de ellas un informe que plasmase un análisis de género sobre una de las cinco áreas que se consideraba imprescindible analizar para poder elaborar el Plan. De acuerdo con esta premisa, se realizaron un total de seis Informes de Expertas: el primero de ellos incluye un análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral valenciano y los cinco restantes se ocupan de las cuatro áreas competenciales de LABORA. Debe advertirse que dos informes están dedicados a analizar dos objetos distintos del área de orientación laboral: la orientación laboral de LABORA y, en particular, los protocolos de orientación empleados por su personal. En la Tabla 2 que se inserta a continuación puede observarse la autoría, el título y la metodología de trabajo de cada uno de ellos.



Tabla 2. Informes de Expertas por autora y metodología

Autoría	Título del IE	Metodología
Iluminada Fuertes Fuertes	IE1. Detección de las prioridades de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana y su transformación en líneas estratégicas, objetivos y metas para incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el Plan de LABORA	Diagnóstico de género e interseccional de la situación de las mujeres en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana, a partir del análisis de indicadores de diferentes fuentes oficiales, entre ellas, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Valenciano de Estadística, el Ministerio de Universidades, el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
Eva Cifre Gallego	IE2. Análisis de género de los protocolos de orientación laboral de LABORA	El análisis de género empleó como herramientas para examinar con detenimiento los protocolos y materiales utilizados para la orientación profesional de LABORA, haciendo especial hincapié en la detección de posibles sesgos de género en los mismos y proponiendo acciones de mejora.
Alicia Fernández-Peinado Martínez	IE3. Análisis de género de los programas de formación profesional para el empleo de LABORA	Análisis documental con perspectiva de género, siendo la principal fuente de información los diversos documentos proporcionados por la entidad comitente.
Gemma Fabregat Monfort	IE4. Análisis de género de los programas de fomento del empleo de LABORA	Análisis de género de los distintos programas de fomento de empleo de LABORA identificando, a partir de las aportaciones del IE1 elaborado por Iluminada Fuertes Fuertes, las cuestiones susceptibles de revisión para mejorar la situación laboral de las mujeres mediante la garantía de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los programas de fomento del empleo.
Mercedes Alcañiz Moscardó	IE5. Análisis de género de la intermediación laboral en LABORA	Análisis de la intermediación laboral desde la perspectiva del género haciendo uso del análisis documental, estadísticas y análisis de los discursos de las entrevistas realizadas a personal técnico de intermediación para obtener información sobre aspectos que no se incluyen en los documentos.
Nuria Reche Tello	IE6. Análisis de género de la orientación laboral en LABORA	El análisis documental aplicando la metodología tradicional de las Ciencias Jurídicas, con apoyo en la literatura científica y aplicando la perspectiva de género, así como el principio de interseccionalidad.

Fuente: elaboración propia.

La confección de los seis Informes de Expertas siguió en todos los casos la misma metodología (seguida también en la elaboración de los Documentos de Trabajo). En primer lugar, la coordinación del proyecto preparó el modelo del informe, el cual fue validado por parte de las autoras. Seguidamente, las especialistas elaboraron el correspondiente IE, que fue objeto de revisión por parte del equipo técnico de Isonomía. Finalmente, a partir de las observaciones y propuestas formuladas a las expertas tras la revisión, las autoras confeccionaron la versión definitiva del Informe. Esta versión definitiva fue entregada a LABORA.

El contenido de los seis informes de expertas ha facilitado una información de incuestionable valor para la definición de la estructura del Plan, así como para la identificación de las medidas que lo componen. Si la información y propuestas del IE1 se consolidaron como una pieza central para la definición de la estructura del Plan, lo mismo sucedió con los análisis de género de los programas y de las áreas competenciales de LABORA (IE2, IE3, IE4, IE5 e IE6) para formular las medidas que están incluidas en el Plan de acción.

Las expertas participaron además en un espacio de diálogo y reflexión que se denominó "Seminario con expertas", que tuvo lugar el mes de noviembre de 2022 y al que también pudo asistir el equipo de LABORA. La preparación del Seminario contó con una Guía metodológica de trabajo, compartida y validada por las expertas. El contenido de la Guía giró en torno a los tres objetivos perseguidos con el Seminario: a) Comprobar la correspondencia entre las medidas del Plan elaboradas por el equipo y cada Informe de experta, b) Obtener retroacción sobre la coherencia de la estructura del Plan y, c) Conocer si dos de los principios básicos del Plan (sostenibilidad de la vida e interseccionalidad) impregnaban el contenido del Plan. La Guía también explicó con detalle el trabajo que las expertas debían realizar con anterioridad a la celebración del seminario, la labor que desplegarían durante su celebración y las tareas que deberían completar en las semanas siguientes a su celebración.

El Seminario se consolidó como un espacio en el que las expertas, a partir de su trabajo en los IIEE, validaron el contenido del Plan formulado por el equipo técnico de Isonomía, puesto que, como su elaboración se había nutrido principalmente de los análisis plasmados en los IIEE, resultaba necesario confirmar la correspondencia entre las conclusiones formuladas en los IIEE y el contenido aportado al Plan. La valoración de las expertas sobre las medidas incluidas en el Plan se prolongó más allá de su intervención en el Seminario, ya que, como trabajo a realizar con posterioridad a su celebración y como resultado final del mismo, cada una de las expertas elaboró un segundo informe. Este segundo informe se centró en valorar la correspondencia entre las medidas del Plan elaboradas por el equipo y las conclusiones del Informe elaborado por cada Experta.



2.2. Equipo de LABORA: reuniones de seguimiento y validación de propuestas

El equipo de LABORA estuvo conformado por personal de la Subdirección General de Estrategia y Modernización de LABORA. Su principal rol durante el proceso de elaboración del Plan fue realizar el seguimiento y la valoración periódica de la implementación del convenio y facilitar la comunicación entre las diferentes Subdirecciones de LABORA y el equipo técnico de Isonomia.

El seguimiento durante la elaboración del Plan se materializó con la celebración de un total de cuatro comisiones de seguimiento entre el equipo de LABORA y el equipo técnico de Isonomia, que se complementaron con una comunicación regular entre sendos equipos. Las comisiones de coordinación se realizaron a lo largo de todo el año 2022, a través de aplicaciones de comunicación y colaboración como Microsoft Teams. Por parte del equipo técnico, participaron en tres de las cuatro comisiones de seguimiento todas las personas integrantes del equipo técnico de Isonomia. En el caso de LABORA, las personas participantes variaron sensiblemente de unas comisiones a otras, siendo constante la participación de la Subdirectora General de Estrategia y Modernización, Concepción del Ruste Aguilar, y el Jefe del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, Eugenio Rodríguez Nieto.

Tabla 3. Calendarización de las comisiones de seguimiento entre LABORA y el personal técnico de ISONOMIA

Comisiones de seguimiento	Fecha	Aspectos que se trataron
1ª Comisión de seguimiento	9/03/2022	Presentación y aprobación del Plan de Trabajo
2ª Comisión de seguimiento	22/06/2022	Presentación de los resultados provisionales del Convenio: Documentos de Trabajo por parte del equipo técnico (DT1, DT2, DT3, DT4).
3ª Comisión de seguimiento	26/09/2022	Calendarización Revisión de la versión preliminar del plan
4ª Comisión de seguimiento	16/09/2022	Versión completa del plan. Contenido de la Memoria final Presentación del plan a personal externo Justificación económica del proyecto

Fuente: elaboración propia.

Tal y como se señalaba previamente, además de estas cuatro comisiones, se realizó una reunión de intercambio entre LABORA y el equipo técnico de Isonomia. Dicha reunión tuvo lugar el 2 de agosto de 2022 y su objetivo fue conocer la valoración de LABORA sobre la versión preliminar del Plan con las medidas priorizadas para implementar en 2023.

En último lugar, también cabe destacar las dos reuniones mantenidas por el equipo técnico de Isonomía con la Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (SGFPE) y la Subdirección General de Empleo (SGE) de LABORA.

Tabla 4. Reuniones de trabajo entre el equipo técnico de ISONOMIA y las Subdirecciones Generales de Formación Profesional para el Empleo y Empleo de LABORA

Reuniones de trabajo entre el equipo técnico de ISONOMIA y las Subdirecciones Generales de Formación Profesional para el Empleo y Empleo de LABORA	Fechas
Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo	7/11/2022
Subdirección General de Empleo	15/11/2022

Fuente: elaboración propia.

En la reunión con la SGFPE se abordaron los resultados del diagnóstico de los indicadores de género en los programas de formación de LABORA y se revisaron determinadas medidas priorizadas concernientes a este ámbito competencial (el trabajo en relación con dicha revisión se recogió en el DT4.1.2). Por otra parte, en lo que refiere a la reunión con la SGE, se abordaron las medidas prioritarias del plan, revisadas por la SGE (recogidas en el DT4.1.1). Estas medidas requirieron, por parte del equipo técnico de Isonomía, una redefinición para su adaptación a la situación del Servicio de Empleo de LABORA. El resultado de sendas reuniones dio lugar a la redefinición de siete medidas previstas en la versión preliminar del Plan, permitiendo así la elaboración y participación conjunta en la definición de las medidas propuestas en el Plan de acción.

2.3. Equipo técnico de Isonomía: Documentos de trabajo y centro neurálgico

El equipo técnico de Isonomía ha estado formado por cuatro integrantes: Santiago García Campá, como coordinador, y Alejandra Fantacci Bustos, Silvana Sánchez Nimo y Mónica Gil Junquero, como personal técnico especializado. Cada una de las personas integrantes de este equipo elaboró un Documento de Trabajo (DT) que permitió completar la información aportada por las expertas en sus Informes.

Los cuatro DDTT también han proporcionado, junto con los IIEE, las principales referencias para la elaboración del Plan, pues su contenido ha contribuido vigorosamente a identificar las prioridades del Plan. Los cuatro DDTT han aportado nuevos resultados al Plan tras analizar la comunicación de LABORA en Internet (DT1), la integración de la transversalidad de género en la estructura y procesos internos de LABORA (DT2), los resultados de los pro-



gramas de empleo y formación de LABORA (DT3) y la estructura y las prioridades del Plan según los resultados obtenidos tras el análisis de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana (DT4).

La elaboración de los mencionados DDTT ha seguido el mismo patrón que el enunciado previamente para el caso de los IIEE: preparación de un modelo común de Documento de Trabajo, validación por parte de cada autora, elaboración del Documento de Trabajo final, revisión por parte de una tercera componente del equipo técnico de Isonomia y, tras la valoración y, en su caso, inclusión de los comentarios compartidos, confección de la versión definitiva del Documento de Trabajo. Finalmente, con los Documentos revisados y consensuados, fueron de nuevo puestos a disposición de LABORA.

En la siguiente Tabla se presentan los diferentes DDTT elaborados, la correspondiente autoría y una breve referencia a la metodología utilizada.

Tabla 5. Documentos de trabajo por autoría y metodología

Autoría	Título del DT	Metodología
Alejandra Fantacci Bustos	DT1. Informe comparado sobre la visibilización en internet de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación en los servicios públicos de empleo autonómicos	Estudio comparado a partir del análisis de la información disponible en las páginas web de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas. El análisis se realizó mediante quince variables y permitió categorizar los mencionados servicios en cuatro grupos: adecuado, suficiente, insuficiente y deficiente, en relación con su visibilización en las páginas web de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.
Santiago García Campá	DT2. Autoevaluación de LABORA sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género según los componentes de la Plataforma del Instituto Europeo de la Igualdad de Género	Diagnóstico de la transversalidad de género en LABORA elaborado en base a la herramienta de autodiagnóstico creada ad hoc y basada en los cinco componentes de la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Tras la correspondiente explicación sobre su funcionamiento, se facilitó al personal de LABORA para que la completase y finalmente se analizó la información recabada.
Silvana Sánchez Nimo	DT3. Identificación mediante indicadores de género de diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en los programas de LABORA	Análisis cuantitativo de los programas de LABORA a través del diseño de cinco indicadores de género: tres indicadores que miden la brecha de género (tasa de demanda, tasa de beneficio y tasa de abandono) y dos indicadores que miden la concentración por sexo (tasa de participación y tasa de éxito).

Mónica Gil Junquero	Estructura y prioridades del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA	Análisis documental de bibliografía especializada, buenas prácticas y trabajos elaborados en el marco del propio proyecto permitieron la fijación de la imagen propia que representa tanto la lógica como la estructura básica del Plan, así como la definición de su estructura micro.
---------------------	--	---

Fuente: elaboración propia.

Los IIEE, los DDTT y los resultados y conclusiones de los espacios de intercambio con LABORA y con las expertas, han dado lugar a un mosaico de información que el equipo técnico de Isonomía ha examinado, clarificado, sistematizado, desarrollado y concretado para definir tanto la estructura del Plan como, tras su validación con los diferentes agentes intervinientes, su contenido.

El diseño de la estructura del Plan, al que se dedica el DT4, se nutrió del IE1, el DT2 y de la revisión de bibliografía especializada. La estructura del Plan está compuesta por dos niveles: un nivel básico, denominado también *Pinwheel Model* –atendiendo a la forma de molinillo de viento que adquiere su representación gráfica–, conformado por los principios básicos, las líneas estratégicas y el ciclo de la transversalidad; y un nivel micro, formado por el Plan de acción y su evaluación, con los respectivos componentes (Gil Junquero 2022). La estructura se plasmó íntegramente en la que se ha denominado Herramienta R+E, una hoja de cálculo expresamente diseñada para alimentar, procesar y presentar el contenido del Plan.

Los principales resultados de los DDTT fueron presentados en un seminario de investigación celebrado en la Universitat Jaume I en julio de 2022, que contó con la participación de las siguientes especialistas en materia de igualdad:

- Paloma Durán y Lalaguna. Filosofía del Derecho. Especialista en los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Asunción Ventura Franch. Derecho Constitucional. Especialista en Derecho Autonómico
- M.ª José Senent Vidal. Derecho Mercantil. Especialista en Derecho Cooperativo
- Fernando de Vicente Pachés. Especialista en Derecho del Trabajo

Los comentarios, las observaciones y las mejoras expresadas por las participantes ayudaron al equipo técnico de Isonomía a mejorar el contenido de los DDTT y a elaborar la Teoría del cambio del Plan.

En términos generales, la formulación de las medidas con las que se pretende lograr los objetivos y metas del Plan se nutrió de la información y propuestas incluidas en los diferentes IIEE así como en los tres primeros DDTT. El equipo técnico de Isonomía se valió de sus resultados para formular las medidas del *Plan de acción* y su evaluación.



En relación con la proposición de las medidas del *Plan de acción*, cabe señalar que tuvo lugar en el marco de un proceso marcado por el trabajo colectivo y colaborativo en el que estuvieron involucrados el equipo técnico de Isonomia y las expertas vinculadas al mismo, y que contó con la revisión de LABORA.

A grandes rasgos, el mencionado trabajo colectivo y colaborativo trascendió por los siguientes pasos. Inicialmente la o el autor de cada uno de los documentos señalados, y a partir del respectivo análisis, incluyó en el propio DT o IE, a modo orientativo, una batería de medidas. A partir de esta identificación, el equipo técnico de Isonomia revisó, ordenó y completó las medidas, de tal manera que cada una de ellas dispusiese de toda la información requerida de acuerdo con la estructura del Plan de acción y su evaluación. Esto supuso vincular cada una de las medidas con una de las líneas estratégicas del Plan, uno de sus objetivos generales y unas de sus metas. También significó la definición de los objetivos específicos del Plan y su asociación con las medidas. Tras esta vinculación, y para cada una de las mencionadas medidas, el equipo técnico de Isonomia completó los campos o ítems que se incluyen en el *Plan de acción* (unidad responsable, ámbito competencial, programa/s de LABORA implicados, calendarización, presupuesto y recursos). Asimismo, el equipo técnico completó los indicadores para realizar la evaluación de cada una de las líneas estratégicas, los cuales se incluyeron también en la Herramienta R+E.

El proceso de formulación de las medidas descrito hasta aquí se materializó en dos etapas. En la primera de ellas se avanzaron las medidas que se denominaron “priorizadas” del Plan, cuya implementación se preveía para el ejercicio 2023, y en la segunda etapa se incorporaron la totalidad de las medidas que finalmente conforman el Plan de acción.

Por lo tanto, a partir de una primera identificación de medidas, el equipo técnico de Isonomia se empleó a fondo en priorizar aquellas que debían trasladarse a LABORA en el mes de julio 2022 para su revisión y, en los casos que procediese, posterior inclusión en el presupuesto de 2023 del organismo.

Para realizar dicha priorización, se tomaron como referencia los criterios sugeridos por EMAKUNDE (2007) para estos procesos, siguiendo el mismo orden que dicho organismo plantea:

- 1ª Medidas que aseguran la continuidad del proceso de transversalidad (dotación de recursos humanos y financieros, recogida de información desagregada por sexo, capacitación del personal...).
- 2ª Actuaciones que ya vienen siendo implementadas por parte del organismo.
- 3ª Medidas cuyos resultados se pueden obtener en el corto plazo.
- 4ª Acciones que resultan de especial interés para la dirección del organismo.

5ª Propuestas que presentan coherencia entre los recursos humanos y materiales necesarios para su implementación y los recursos disponibles en el organismo.

La estructura del Plan, tanto en su nivel macro como micro, y las medidas identificadas prioritarias en los IIEE y los DDTT, se pusieron a disposición de la Subdirección General de Estrategia y Modernización de LABORA en el mes de julio. Tras la revisión de las medidas priorizadas por parte de la Subdirección General, se mantuvo una reunión en agosto para examinar las medidas prioritarias, aclarar dudas sobre su contenido y revisar algunos de los parámetros propuestos por el equipo para su ejecución.

Como resultado de la reunión se elaboraron dos documentos de trabajo compartido (DT4.1.1 y DT4.1.2) que permitieron ir resolviendo, aplicando y, en ocasiones, efectuando nuevas propuestas sobre las preguntas, modificaciones y observaciones planteadas por la Subdirección General. Además, con el mismo fin, durante el mes de noviembre el equipo técnico de Isonomia mantuvo sendas reuniones con la Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo y la Subdirección General de Empleo (descritas previamente), dedicadas a valorar conjuntamente ciertas medidas priorizadas cuya ejecución correspondía a cada Subdirección General.

Finalmente, la resolución de todas observaciones permitió consolidar 48 medidas y 14 objetivos específicos, que se trasladaron a la Herramienta R+E y cuya realización se estableció en la primera anualidad de ejecución del Plan.

La definición del resto de medidas del Plan, cuya ejecución se asignaba a las dos anualidades siguientes, se basó en las propuestas incluidas en los IIEE y los DDTT que no habían sido priorizadas, así como en la formulación de nuevas medidas inspiradas en la documentación de referencia y en buenas prácticas de otras administraciones. Siguiendo el mismo procedimiento que en el caso de las medidas priorizadas, para cada una de las nuevas medidas se incorporó en la Herramienta R+E la totalidad de la información necesaria para completar el *Plan de acción* y su Evaluación.

Previo a la entrega a la Subdirección General de estrategia y modernización de LABORA de la versión final del Plan, su contenido fue revisado por las expertas con motivo del Seminario de expertas descrito en el subapartado anterior. De nuevo, las medidas fueron entregadas a LABORA para su revisión y, a partir de esta, se estableció un diálogo que ha permitido consensuar la totalidad de las medidas que contiene el Plan.

Tal y como se ha enunciado previamente, la definición de las medidas y objetivos específicos se realizó en paralelo al diseño de la Evaluación del Plan. En relación con la evaluación, cabe destacar que el equipo técnico de Isonomia materializó la propuesta en paralelo al proceso de definición de las medidas y los objetivos específicos. En este caso, la metodología adoptada fue la del marco lógico, que ha marcado el proceso de elaboración y evaluación



del Plan. Dicha metodología se materializa en la matriz del marco lógico, que recopila una secuenciación de acciones con el fin de sintetizar los componentes más básicos o relevantes del Plan. Así, queda conformada por cuatro columnas que suministran información del plan o programa relativa a los objetivos, indicadores, medios de verificación y, en último lugar, los supuestos. Por su parte, las filas de la misma matriz recogen información sobre los fines, el propósito y los componentes del Plan.

A partir de esta propuesta metodológica, se diseñó y completó una matriz con los indicadores que permiten medir el logro de las correspondientes actividades, objetivos y metas enunciados en el *Plan de acción*. El proceso de definición de la evaluación generó el establecimiento de un nuevo diálogo con una de las expertas, cuyo resultado fue la revisión de los objetivos generales y los objetivos específicos, así como su posterior ajuste.

El modelo de evaluación diseñado fue trasladado a LABORA junto con las medidas priorizadas. Consecuencia del feedback de LABORA, se amplió la matriz inicialmente propuesta incorporando a las cuatro columnas iniciales dos nuevas columnas que facilitan información adicional y esclarecedora (enlaces web a los medios de verificación y observaciones que facilitan la comprensión de los indicadores).

El contenido final del Plan, con la totalidad de medidas, objetivos y correspondientes evaluaciones, se entregó a LABORA el 1 de diciembre de 2022. A partir de las observaciones realizadas por LABORA y trasladadas por escrito en la propia Herramienta R+E, el equipo técnico de LABORA gestionó, como en la anterior ocasión, cada uno de los comentarios hasta obtener la versión completa y definitiva del Plan que este Informe contiene.

2.4. Diagrama temporal de ejecución del proyecto

En la Tabla 6 que se inserta a continuación se proporciona una representación gráfica de la ejecución temporal del proyecto que se ha descrito en los apartados anteriores.



3. DIAGNÓSTICO DEL PLAN

En este apartado se presenta el diagnóstico a partir del cual se ha articulado la propuesta del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA. Dicho diagnóstico incorpora dos partes diferenciadas, la primera de ellas muestra cual es la realidad de las mujeres en el mercado laboral valenciano y la segunda evalúa en qué situación se encuentra la transversalidad de género en LABORA. A su vez, esta segunda parte presenta dos secciones diferenciadas que se incluyen en dos subapartados sucesivos: la primera sección incluye los principales resultados obtenidos a partir de la aplicación de la Herramienta de autoevaluación diseñada con base en la Plataforma para la transversalidad del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (en adelante, EIGE); y la segunda sección incorpora el análisis de género tanto de las diferentes áreas competenciales de LABORA –es decir, orientación, formación, empleo e intermediación–, como de los principales resultados de los programas del organismo.

El diagnóstico en su integridad se conforma a partir de los resultados obtenidos en los diferentes informes de expertas (IE) y documentos de trabajo (DT) que se han elaborado durante la ejecución del Convenio entre LABORA, la Universitat Jaume I de Castellón y la Fundación Isonomia (MP de la Universitat Jaume I de Castellón) para elaborar el Plan de transversalidad de género de LABORA. Así, cada uno de sus apartados y subapartados reflejan el análisis realizado por las correspondientes personas expertas, proporcionando la suma de ellos un imprescindible mosaico de información tanto para levantar la estructura que sostiene el Plan, como para formular las medidas dirigidas a hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito competencial de LABORA.

3.1. Análisis de género sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana

Conocer la realidad del mercado laboral desde la perspectiva de género resulta imprescindible para poder diseñar el Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA. En este sentido, resulta clave el Informe de Expertas n.º 1, titulado «Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana», elaborado por Iluminada Fuertes Fuertes (2022) y que muestra una clara radiografía de la actual situación.

Dicho estudio revela que en el mercado laboral valenciano persisten importantes desigualdades entre mujeres y hombres, así como una especial afectación de la precariedad laboral a las primeras. Las mujeres con discapacidad y las que proceden de otros países ven incrementada su discriminación en el mercado laboral por el hecho de sumar estos factores adicionales de generación de desigualdad. Así mismo, en el seno del propio mercado laboral, son las mujeres menores de 25 años las que se encuentran en peor situación. La mencionada autora refleja en el siguiente párrafo las importantes desigualdades que soportan las mujeres en el mercado laboral valenciano en comparación con los hombres (Fuertes Fuertes 2022, 10):

La realidad laboral de las mujeres en la Comunitat Valenciana evidencia la reproducción de los estereotipos de género que resultan en un abanico de barreras y discriminaciones en relación con sus pares hombres. Así, encontramos brecha de género en la actividad, en el empleo y en el paro que indican que las mujeres participan menos en el mercado laboral, con menos ocupación, pero con mayor paro que los hombres. En relación con el tipo de empleo, las mujeres se concentran en sectores como el de servicios y en actividades concretas como en la Administración Pública, la educación, la salud o los trabajos domésticos remunerados, además de estancarse en los puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones para las que trabajan. A todo lo anterior se añade, debido al mayor tiempo dedicado al ámbito privado, la necesidad de emplearse, con más asiduidad que los hombres, a tiempo parcial; adicionalmente, son objeto de mayor contratación temporal. Es decir, trabajan, en general, en condiciones más precarias. Todo ello evidencia la existencia de tuberías con goteras, muros de hormigón, techos de cristal, suelos pegajosos y escaleras rotas para las mujeres de esta comunidad, en la misma línea que ocurre en el panorama nacional. El resultado es una brecha salarial que merma la autonomía financiera de las mujeres en relación con los hombres, las hace más vulnerables y eleva sus probabilidades de riesgo de pobreza.

En las siguientes páginas se sintetizan los principales resultados obtenidos por Iluminada Fuertes Fuertes en su Informe de experta. Se explican las brechas en actividad laboral, empleo, paro y salario, y se muestran los sectores laborales donde se concentra el empleo de las mujeres (segregación horizontal y vertical). Se incluyen también datos sobre las con-

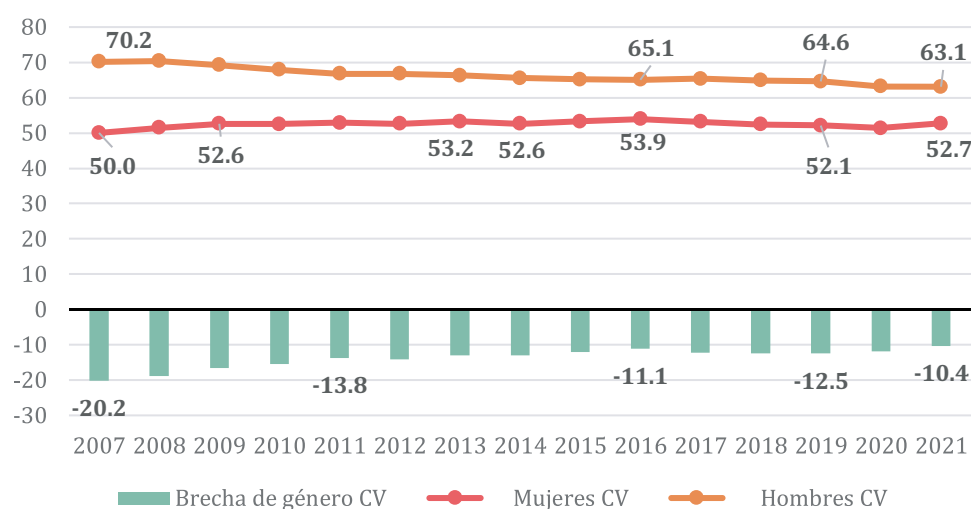


diciones laborales que reflejan la mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral. Finalmente, se avanza en un análisis del mercado laboral desde un enfoque interseccional que permite un acercamiento a la complejidad de las desigualdades existentes.

3.1.1. Tasa de actividad

La tasa de actividad de las mujeres en 2021 es del 52.7%, habiéndose estancado durante el periodo 2009-2021 alrededor de los valores del 52%-53%. La participación laboral de las mujeres persiste muy por debajo de la de los hombres: la tasa de actividad de las mujeres es un 10.4% inferior a la de los hombres en 2021, al tiempo que la brecha de género se ha reducido a la mitad en los últimos 15 años (en 2007 la brecha era de 20.2).

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo. Comunitat Valenciana. Evolución 2007-2021



Fuente: Fuertes Fuertes (2022).

Fuertes describe la evolución de la tasa de actividad femenina con tres ideas clave:

- Disminución de las mujeres inactivas que lo son por dedicación a las tareas del hogar (en los últimos 15 años ha disminuido un 14.4% las mujeres inactivas por dedicación a las tareas del hogar).
- Caída de la actividad de las mujeres inmigrantes de procedencia extracomunitaria a partir de la crisis de 2008.
- Caída de la tasa de actividad de las mujeres jóvenes de 20 a 24 años, pero especialmente de las de 16 a 19 años, directamente relacionada con la propia coyuntura del mercado laboral juvenil, especialmente después de la crisis de 2008, y con el incre-

mento del nivel de formación. Los «datos muestran un mercado juvenil menguado y un envejecimiento progresivo de su población activa» (Fuertes Fuertes 2022, 7).

Por edad, la brecha de género en la actividad va aumentando a medida que avanza la edad, situándose la mayor diferencia en relación con los hombres en el grupo de edades comprendidas entre los 25 y 54 años, franja de edad directamente vinculada con la maternidad y crianza.

3.1.2. Tasa de empleo

La tasa de empleo de las mujeres es 11,1 puntos inferior a la de los hombres en 2021 (54.3% frente a 43.2%). Esta inferioridad es una constante en el tiempo, pero fluctúa su intensidad en función de la coyuntura económica: si en el periodo 2007-2012 disminuyó la brecha debido a la reducción del empleo de los hombres, la recuperación de la crisis favoreció los empleos masculinizados y la brecha volvió a incrementarse. El impacto del COVID ha supuesto una nueva reducción de la brecha como consecuencia de la menor afectación al empleo feminizado.

Atendiendo a la edad, Fuertes Fuertes (2022) señala las siguientes tres como cuestiones clave en relación con la tasa de actividad de las mujeres para el periodo 2007-2021:

- » El empleo de las mujeres mayores de 55 años crece, «se refuerza la idea de que este es el grupo más resistente» (Fuertes Fuertes 2022, 27).
 - » Las jóvenes de menos de 24 años son las que presentan una reducción importante del empleo (20% para las jóvenes de entre 20 y 24 años y 12.72% para las menores de 20 años).
 - » Las mujeres entre 25-34 años son las que sufren la mayor caída del empleo.
- La brecha de género en la tasa de empleo presenta una tendencia decreciente, a excepción de los periodos de recuperación económica tras las crisis.
 - La cualificación. Desde el año 2014 se observa una cualificación superior en el mercado laboral, siendo mayor entre las mujeres que entre los hombres. «La empleabilidad de las mujeres crece con la formación: el 50% de las mujeres ocupadas tiene estudios superiores frente al 38.8% de los hombres (2021)» (Fuertes Fuertes 2022, 7).
 - La maternidad. «La maternidad es un factor que perjudica a las mujeres y las coloca en una posición de desventaja en el mercado laboral» (Fuertes Fuertes 2022, 30). Tomando datos estatales, se observa que la maternidad implica la reducción de la tasa de empleo (3.2%), mientras que, en el caso de los hombres, la paternidad implica un incremento de la misma tasa (3.9%). Cuando la maternidad implica 3 hijas y/o hijos, la diferencia se incrementa. La interrupción de la carrera profesional tiene implicaciones



en las oportunidades de empleo, la promoción laboral y el salario. Este fenómeno se ha denominado las «escaleras rotas».

- El ámbito académico. En la progresión de los niveles académicos se observa como la presencia de las mujeres va menguando en la medida que se va ascendiendo en el nivel de la carrera académica: las mujeres finalizan los estudios de máster en un 12% más de los casos que los hombres, en cambio, terminan los estudios de doctorado en un 7% menos y se incorporan a la carrera académica un 14.8% menos. «Hay mujeres que se quedan por el camino al tener que frenar o abandonar sus carreras académicas por una serie de razones, entre las que pueden encontrarse el cuidado del hogar, los hijos y la familia» (Fuentes Fuertes 2022, 32). Este fenómeno se denomina la «tubería con goteras».

3.1.3. Segregación horizontal¹: muros de hormigón

El sector servicios es el más feminizado: el 53.7% de las personas ocupadas en este sector son mujeres (2021). Este es un sector que incluye actividades directamente relacionadas con las responsabilidades de cuidados domésticos (el servicio doméstico, la educación y la salud). Además, incluye actividades especialmente mal remuneradas y consideradas elementales, lo que, sumado a la elevada cualificación de las mujeres, genera una situación de sobrecualificación en determinados puestos de trabajo.

Cuatro actividades del mencionado sector concentran el 83% de la ocupación femenina en 2021 (frente al 54.1% de la masculina). Se trata de las siguientes actividades feminizadas: comercio y hostelería (45.3%), actividades profesionales, científicas y administrativas (55.1%), administración pública, educación y sanidad (64.2%) y entretenimiento y empleos de hogar remunerados (65.2%).

En relación con estos datos, Fuentes Fuertes (2022) remarca que:

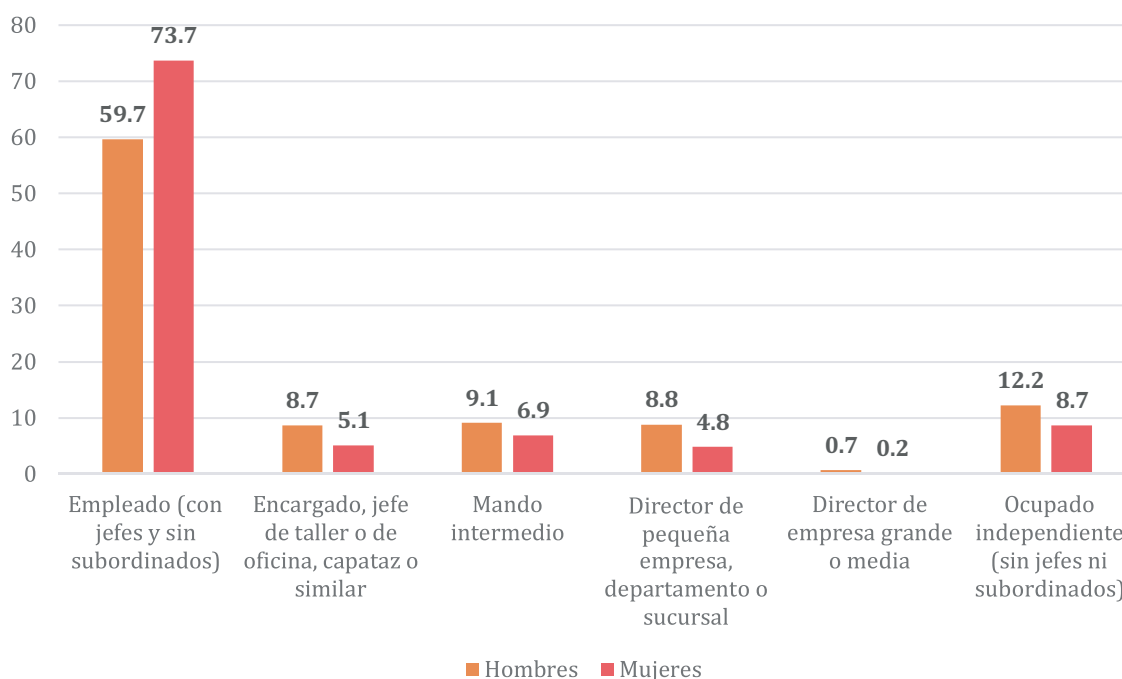
- El trabajo remunerado en el hogar ha sufrido una importante caída (-10.3%). «Las grandes perjudicadas de este hecho han sido las mujeres extranjeras procedentes de países No UE» (2022, 34).
- El sector público está feminizado con una presencia de mujeres del 59.7%. Las mujeres recurren a este sector como opción para hacer frente a la conciliación laboral y familiar.

1 La segregación horizontal está definida por la existencia de ocupaciones o sectores en los que más de la mitad de las personas que los integran son del mismo sexo (Fuentes Fuertes 2022, 24)

3.1.4. Segregación vertical²: techo de cristal y suelo pegajoso

En el año 2021, en la Comunitat Valenciana, únicamente el 3% de las mujeres ocupan cargos de dirección o gerencia frente al 5.7% de los hombres. Observando el puesto laboral, las mujeres se ubican en los puestos que conforman la base y van desapareciendo en la medida que se va ascendiendo en la escala jerárquica de la toma de decisión.

Gráfico 2. Personas ocupadas por tipo de puesto laboral y sexo. Comunitat Valenciana. 2021



Fuente: Fuertes Fuertes (2022).

En los últimos quince años, los avances en este sentido son muy escasos. Las «barreras externas e invisibles al ascenso laboral se ilustran con la metáfora del “techo de cristal”» (Fuertes Fuertes 2022, 29).

Son dos los principales motivos que la autora asocia con la dificultad estructural que experimentan las mujeres para salir de los niveles más bajos de la estructura laboral:

- Atribución histórica y social de los cuidados a las mujeres, directamente vinculado con el abandono del mercado laboral o la solicitud de una reducción de la jornada laboral por parte de las mujeres cuando las parejas tienen descendencia. En estos casos, cuan-

² La segregación vertical se refiere a la dificultad del colectivo femenino para acceder a puestos altos en las empresas (Fuertes Fuertes 2022, 27).



do las mujeres deciden retomar su carrera profesional, se topan con que son menos competitivas que sus pares hombres, lo que supone mayor dificultad para reincorporarse al mercado laboral. Frente a las «escaleras rotas», Fuertes Fuertes (2022) señala que son necesarias «rampas» que faciliten dicha reincorporación.

- La feminización de puestos de trabajo más elementales, entre los que se encuentran las empleadas del hogar y de los servicios de limpieza, con una movilidad muy limitada. El 16.4% de las mujeres están vinculadas a estas tareas frente al 9.1% de los hombres. Esta es otra brecha que se mantiene en el transcurso de los quince años. «Esta dificultad para despegarse de la base se ilustra con la metáfora del suelo pegajoso y se centra en los sectores laborales de baja remuneración más que en los cargos de alta dirección» (Fuertes Fuertes 2022, 29).

3.1.5. Retribución, brecha salarial

La brecha salarial, por término medio, es del 21.2% (2019): «una mujer necesitaba trabajar 1 año, 2 meses y 17 días para conseguir lo que un hombre conseguía en un año» (Fuertes Fuertes 2022, 31). Resulta de interés observar el comportamiento de la brecha salarial en función de diferentes variables:

- Por sectores, se observa que la brecha es mayor en los masculinizados como puede ser la industria. Es menor en los feminizados, por ejemplo, servicios.
- Según el tipo de ocupación, en las altas, la brecha es menor a la media (12.1%) y con tendencia a la reducción. En cambio, en las ocupaciones bajas, la brecha es mucho mayor a la media (38.8%) y la tendencia en el tiempo es a incrementarse.
- Por edad, el grupo que presenta mayor brecha salarial es el de 45-55 años (25.4%), seguido del de 35-44 (21.6%) y más de 55 años (20.2%).

3.1.6. Condiciones laborales: mayor precariedad

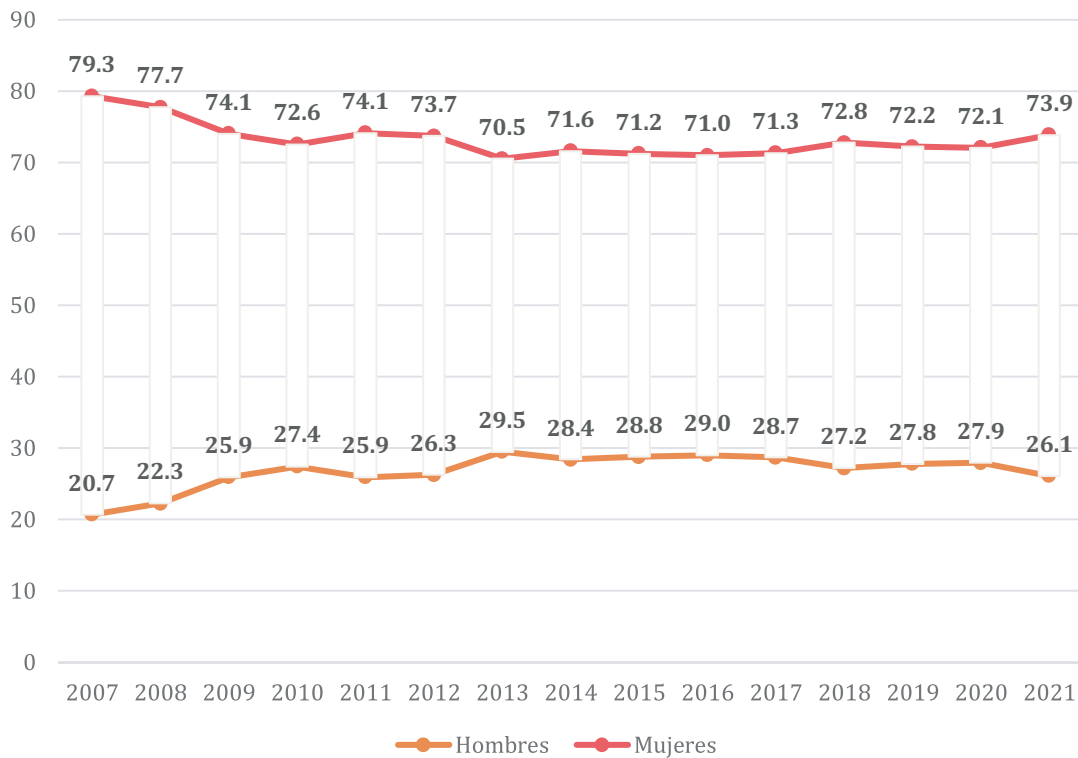
El empleo de las mujeres se caracteriza por ser de peor calidad, con condiciones más precarias. Dos indicadores lo confirman: el tipo de contrato y la jornada laboral. Esta precariedad tiene importantes repercusiones (Fuertes Fuertes 2022, 36):

(Las mujeres) desempeñan aquellos puestos de trabajo que generan menos ingresos, menor cobertura de la seguridad social y menos protección laboral. Todo ello conduce a una mayor vulnerabilidad del colectivo femenino y un mayor riesgo de entrar en situaciones de pobreza o exclusión social.

- Contratación a tiempo parcial

«La jornada parcial tiene rostro de mujer» (Fuentes Fuertes 2022,33). Más del 70% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, una cifra que se mantiene en los últimos quince años y que se ha visto incrementada con la pandemia.

Gráfico 3. Personas ocupadas en jornada parcial por sexo. Comunitat Valenciana. Evolución 2007-2021



Fuente: Fuentes Fuertes (2022).

Según el tipo de ocupación, la jornada parcial tiene mayor presencia en las feminizadas ocupaciones elementales. Este fenómeno se ha denominado «suelo pegajoso». Por edad, la proporción de mujeres con jornadas a tiempo parcial en relación con los hombres, es mayor en las franjas de edad de 45-54 años (88.6% del total de la ocupación a tiempo parcial son mujeres) y 35-44 años (87%). Según Fuentes Fuertes (2022, 34-35):

La preocupación radica en el trasfondo, que muestra todavía muy arraigada la persistencia de los roles sociales estereotipados en función del género, haciendo que el trabajo a tiempo parcial se vea como la única solución para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares.

- Contratos temporales

Partiendo de la premisa que la contratación indefinida implica empleo de mayor calidad, se verifica que el empleo de las mujeres es más precario por tener mayor presencia en la



contratación temporal. El 45.1% de los contratos indefinidos son de mujeres (2021). Las menores de 25 años son las que más se ven afectadas por la temporalidad (2021), con tasas de temporalidad por encima del 76% (frente al 63% de sus pares hombres).

Atendiendo a la mayor presencia de las mujeres contratadas temporalmente, la reducción de la temporalidad que ha supuesto la nueva legislación ha beneficiado en mayor medida a las mujeres: del 32% de mujeres con contratos temporales han pasado a ser el 28%, frente a una reducción del 0.7% en el caso de los hombres (del 23.3% al 22.6%).

Los contratos temporales, además de vincularse con la precariedad, se asocian directamente con salarios menores. Mientras la brecha salarial tiende a reducirse en el empleo estable, en el temporal la tendencia es a incrementarse.

3.1.7. Tasa de paro

En 2021, la tasa de paro de las mujeres es 41% superior a la de los hombres (53.1% frente a 46.9%), dato similar al de 2007. La recuperación económica iniciada en 2013 favoreció el empleo masculino y la posterior situación de pandemia supuso un incremento del paro e incremento de las brechas. Fuertes (2022) destaca la afectación del paro en función de diferentes variables:

- Por edad, el colectivo juvenil es el que nutre mayoritariamente las cifras de paro, fundamentalmente a partir de la crisis de 2008 (38.1% mujeres y 36.2% hombres).
- Atendiendo a la formación, especialmente en el caso de las mujeres «actúa como escudo protector frente al paro» (Fuertes Fuertes, 2022, 38). A mayor formación, menor paro, especialmente en el caso de las mujeres; el 46.5% de las mujeres en situación de paro tienen nivel de formación bajo mientras que el 24.7% tienen estudios superiores (2021).
- Por sectores, el de servicios es el que concentra mayor porcentaje de personas paradas: 20% de mujeres frente al 16% de hombres.

Las situaciones concretas que suponen el paro de larga duración y la cobertura de las prestaciones por desempleo, también tienen una afectación desigual en función del sexo: las mujeres tienen mayor presencia entre la población parada de larga duración (son el 50.8% del total de las mujeres paradas, mientras que en el caso de los hombres son el 46.7%) y carecen en mayor medida que los hombres de cobertura de prestaciones por desempleo (el 42.1% de las mujeres carecen de cobertura frente al 30.8% de los hombres que se encuentran en la misma situación).

3.1.8. La complejidad de la discriminación: la interseccionalidad

Fuertes (2022) reconoce la importancia de incorporar y cruzar con el género otras variables adicionales de análisis que permitan mostrar en el diagnóstico un reflejo más real de la realidad que experimentan las mujeres en el mercado laboral: «la fotografía más fiel de la mujer de la Comunitat Valenciana en el mercado laboral requiere de un análisis interseccional» (Fuertes Fuertes 2022, 54). En este sentido, la autora incorpora indicadores para las mujeres con discapacidad y las mujeres extranjeras (sobre todo No UE) que permiten un acercamiento a la complejidad de la discriminación:

Las mujeres con discapacidad presentan en 2020 una menor participación en el mercado laboral, menor empleo y paro superior a sus pares sin discapacidad: «34,6% de actividad, frente al 70,7% de sus pares no discapacitadas; 26,9% de ocupación frente al 58,4%; 22,4% de paro frente a 17,4%» (Fuertes Fuertes 2022, 54). La comparativa entre las mujeres y los hombres con discapacidad, no refleja importantes brechas en lo que respecta al empleo y el paro. Los sueldos de las mujeres con discapacidad son menores que los de sus pares sin discapacidad, «Respecto a la brecha salarial, a la desigualdad de género se une la discapacidad» (Fuertes Fuertes 2022, 54): la ganancia (bruta) por hora y año de las mujeres con discapacidad es 1.7 euros inferior que la de sus pares sin discapacidad (en 2019). Esto implica una menor autonomía financiera y, por lo tanto, una mayor vulnerabilidad y riesgo de pobreza.

Por último, en lo que a las mujeres extranjeras se refiere, en 2021 presentan una mayor actividad que sus pares autóctonas, pero menores tasas de empleo y mayores tasas de paro: 58,1% de actividad frente al 51,7% de sus pares autóctonas, 38,7% de empleo frente al 43,9% y 33,4% de paro frente al 15%. La situación de las mujeres extranjeras extracomunitarias es más difícil que la de las mujeres procedentes de países comunitarios, el paro afecta a las primeras en el 33.8% mientras que la cifra para las comunitarias es del 32.47%. Los sueldos de las mujeres extranjeras también son inferiores a los de sus pares autóctonas. De nuevo, esta situación de las mujeres extranjeras en el mercado laboral las acerca a situaciones de mayor vulnerabilidad y riesgo de pobreza.

3.2. Autoevaluación de LABORA sobre la transversalidad de género

3.2.1. Introducción

La confección del Plan para que LABORA integre la transversalidad de género en las políticas activas de empleo de la Comunitat Valenciana también ha contado con un diagnóstico previo sobre la propia organización. El objetivo principal del diagnóstico ha sido conocer en qué medida el Servicio Valenciano de Empleo y Formación integra la estrategia de la transversalidad de género en su organización, funcionamiento y programas de actuación.



Para diseñar el diagnóstico se ha abordado, en primer lugar, el significado de la transversalidad de género. La transversalidad de género es un concepto que, a pesar de contar con más de treinta años y ser de uso común en el ámbito político y académico actualmente, todavía carece de una definición unívoca, al menos si se consultan los principales textos disponibles a nivel europeo, estatal y autonómico. Ha resultado necesario, pues, revisar en el apartado 3.2.2 las definiciones más utilizadas procedentes de Naciones Unidas, el Consejo de Europa, España y la Comunitat Valenciana, con el objetivo de identificar al menos los rasgos o caracteres definitorios de la transversalidad de género.

El diseño del diagnóstico sobre la implantación de la transversalidad de género en LABORA también ha examinado, en segundo lugar, las propuestas o los programas institucionales confeccionados por los organismos especializados en igualdad de género de la Unión Europea, España y la Comunitat Valenciana, dirigidos a facilitar la integración de la transversalidad de género en la intervención pública. Si con el estudio de la dimensión normativa de la transversalidad puede conocerse qué es la transversalidad de género, el estudio de su vertiente práctica permite conocer mejor qué implica su integración en la organización, el funcionamiento y la intervención públicas.

Si, como veremos en el apartado 3.2.3, la propuesta para integrar la transversalidad de género efectuada por el EIGE proporciona un conjunto sólido, coherente, completo y bien definido de elementos objetivos, capaces de ser utilizados al mismo tiempo como criterios para evaluar el grado de integración de la transversalidad de género en las instituciones públicas, parece oportuno diseñar con ellos una Herramienta que facilite a LABORA evaluar si cumple, y con qué intensidad, los criterios seleccionados.

Con base en la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE –una propuesta prácticamente desconocida en nuestro país–, el apartado 3.2.4 presenta y explica la estructura, el contenido y el funcionamiento de la Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género. Se trata de un instrumento creado *ad hoc* para conocer si, y en qué medida, LABORA integra la transversalidad de género. Con un diseño muy sencillo y basado en un programa de hojas de cálculo tan extendido como Excel, la Herramienta para la autoevaluación ha facilitado que LABORA comprenda los veintinueve criterios de evaluación proporcionados, puntúe su nivel de cumplimiento institucional según una escala numérica de 1 a 4 puntos en cada uno de ellos y, finalmente, señale las evidencias que permiten acreditar dicho cumplimiento.

Los resultados que LABORA ha obtenido con su autoevaluación permiten conocer el grado de cumplimiento de cada criterio individualmente, de los criterios agrupados por componentes de la transversalidad y, finalmente, de la transversalidad en el conjunto de la institución. Estos resultados contribuyen fuertemente a identificar las debilidades y fortalezas de la institución a la hora de integrar los Factores y los Componentes de la transversalidad de

género, al menos según la Plataforma del EIGE, y, en consecuencia, a formular, ejecutar y evaluar medidas para reforzar su integración.

3.2.2. El significado de la transversalidad de género

Desde la Conferencia Mundial de Pekín (1995), resulta pacífico afirmar tanto en el ámbito académico como en el institucional que la igualdad de mujeres y hombres solo puede alcanzarse si se integra la perspectiva de género de modo transversal en la organización, el funcionamiento y la intervención públicas, cualquiera que sea su nivel territorial (internacional, regional, estatal, autonómico o local) o su ámbito de competencias (generales o sectoriales, en particular las políticas de empleo). La transversalidad de género, también conocida por su denominación en inglés *gender mainstreaming*, constituye, junto con las acciones positivas, una estrategia esencial para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres (Sevilla Merino, Ventura Franch y García Campá 2007).

En cambio, el significado que debe otorgarse a la transversalidad de género no cuenta con el mismo grado de coincidencia. Se trata de una cuestión que, junto con las implicaciones teóricas que deja sin resolver, también tiene consecuencias prácticas importantes, pues afecta directamente a la forma de llevar a cabo su integración en las organizaciones públicas (Alonso Álvarez 2015, Lombardo 2003, Rey Aramendía 2020).

Si se estudian las propuestas disponibles, se aprecia que, tanto la forma de entender la transversalidad de género, como, sobre todo, de operativizarla o implantarla, es distinta según el nivel de tutela en que se inscriba (mundial, regional, estatal o local), el grado de desarrollo normativo e institucional de la igualdad de mujeres y hombres (marco constitucional y legal, estructura gubernamental, organismos especializados), la intensidad del compromiso político con la igualdad, los esfuerzos presupuestarios dedicados a las políticas públicas o los recursos técnicos y profesionales disponibles para aplicarlas, entre otros factores (Alfama, Cruells, De la Fuente 2015; Bustelo Ruesta, Lombardo 2005). Esta apreciación implica que la definición de la transversalidad de género está estrechamente imbricada con el contexto político, institucional y organizativo en la que dicha definición debe materializarse (Alfama 2017). De hecho, las políticas activas de empleo han encabezado la integración de la perspectiva de género desde los años noventa del siglo pasado (Otero-Hermida, Bouzas Lorenzo 2018).

Si se abordan las definiciones más influyentes disponibles sobre la transversalidad (Durán y Lalaguna 2007), el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, en sus Conclusiones



convenidas 1997/2, la entiende al mismo tiempo como un *proceso* y como una *estrategia*, en los siguientes términos³:

el proceso de evaluar las implicaciones sobre mujeres y hombres de cualquier acción prevista, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en cualquier ámbito y en todos los niveles. Se trata de una estrategia para conseguir que las experiencias y preocupaciones de las mujeres y de los hombres formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que mujeres y hombres se beneficien en condiciones de igualdad, evitando que la desigualdad se perpetúe. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género.

El Consejo de Europa (1999, 26), a través de su Grupo de especialistas o personas expertas, definió la transversalidad de género en 1997, prestando especial atención a sus resultados y a los sujetos responsables de su adopción, del siguiente modo:

la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

La Unión Europea, por su parte, ha entendido la transversalidad de género como una *estrategia* dirigida a hacer efectiva la igualdad de género. Para el EIGE, la agencia de la Unión Europea especializada en esta cuestión⁴, su adopción implica integrar la perspectiva de género en la preparación, el diseño, el seguimiento y la evaluación de las políticas, las medidas de regulación y los programas de gasto, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres, y luchar contra la discriminación (EIGE 2016).

La legislación española ha reconocido que la transversalidad de género es un *principio* que debe informar la actuación de todos los poderes públicos. Como consecuencia de esta declaración, las Administraciones Públicas deben integrar activamente este principio en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos, y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Sin embargo, esta regulación no proporciona una definición de la transversalidad y, además, emplea una denominación particular para referirse a ella: la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007). Solo indirectamente puede inferirse el contenido de la transversalidad

3 Suplemento n.º 3 de los Documentos Oficiales de la Asamblea General (A/52/3/Rev.1), Capítulo IV, párrafo 4.

4 El Instituto Europeo de la igualdad de género fue creado por el Reglamento 1922/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006 (Diario Oficial de la Unión Europea L 403/9, de 30 de diciembre).

acudiendo a las herramientas o los instrumentos que la propia Ley Orgánica 3/2007 enuncia tras este reconocimiento: la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones, el plan estratégico de igualdad de oportunidades y su informe periódico, los informes de impacto de género, las estadísticas de género y la colaboración entre la Administración del Estado y las Administraciones autonómicas (arts. 16 a 21 de la Ley Orgánica 3/2007).

La legislación autonómica cuyo objeto es la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, en particular, la aprobada en la Comunitat Valenciana, no se ha apartado del reconocimiento de la transversalidad como *estrategia* dual, junto con las acciones positivas, como tampoco de la omisión de cualquier definición acerca de su significado (art. 4 de la Ley 9/2003, de la Generalitat).

Un balance del significado otorgado a la transversalidad en las definiciones recopiladas permite apreciar que se concibe al mismo tiempo como un proceso, una estrategia, unos resultados y un principio, y que, sobre todo en el plano nacional y autonómico, no cuenta con un significado que pueda resultar útil para determinar qué implica para una institución pública su integración.

3.2.3. Propuestas institucionales para definir la transversalidad de género

Otra forma de conocer en qué consiste la transversalidad de género abandona el terreno conceptual para prestar más atención a las propuestas institucionales presentadas para facilitar su integración en la intervención pública (Alfama, Alonso Álvarez 2015). En línea con estas contribuciones, nuestro análisis se centra en la información pública que efectúan los organismos especializados en materia de igualdad de la Unión Europea (EIGE), el Gobierno de España (Instituto de las Mujeres) y, en el caso valenciano, el Consell de la Generalitat Valenciana (Institut Valencià de les Dones) en sus páginas web⁵.

El EIGE ofrece una Plataforma para la transversalidad de género⁶ que define la estrategia, explica detenidamente cómo funciona, muestra las dimensiones que comprende, enumera todas las condiciones necesarias para su despliegue, facilita los métodos y las herramientas que implica su aplicación -con instrucciones detalladas para su uso-, y, finalmente ofrece una guía clara, completa y detallada para integrarla tanto en los procesos como en el contenido

5 EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>; Instituto de las Mujeres: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>; Institut de les Dones: <https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/inici> (última consulta, 31/05/2022).

6 La Plataforma para la transversalidad de género del EIGE puede consultarse en este enlace: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>.



de la intervención pública. Además, muchos de sus contenidos están ilustrados con buenas prácticas, que ayudan a comprender la aplicación de la Plataforma, y acompañados de Manuales y Guías que facilitan su comprensión y puesta en funcionamiento (EIGE 2016).

El Instituto de las Mujeres se limita a describir su programa *Mainstreaming de género* y enumerar los cinco objetivos que persigue:

- a. apoyar a la Administración General del Estado en la integración de la perspectiva de género en las políticas que desarrolle;
- b. apoyar al Fondo Social Europeo en la incorporación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de género en las actuaciones que lleva a cabo en las diferentes Comunidades Autónomas;
- c. incorporar la igualdad de oportunidades en los proyectos y actuaciones de carácter transnacional;
- d. asesorar y apoyar a la Red Europea de *Mainstreaming de Género*; y
- e. fortalecer el movimiento asociativo de mujeres e impulsar su participación en el desarrollo de la política pública de igualdad.

El Institut Valencià de les Dones de la Generalitat Valenciana no ofrece ningún apartado, espacio o recurso específico sobre transversalidad de género, a pesar de que, al mismo tiempo, entre sus contenidos se incluyen herramientas propias de esta estrategia, como las unidades de igualdad, los informes de impacto de género, los presupuestos con perspectiva de género, la inclusión de cláusulas sociales de género en la contratación pública y el uso no sexista del lenguaje⁷.

Como resultado de la comparación de estas tres propuestas institucionales sobre la transversalidad de género, no cabe duda de que la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE constituye la contribución más elaborada, completa, estructurada, consistente y operativa para integrar la perspectiva de género en la organización, el funcionamiento y la intervención públicas. Además, constituye la propuesta que presenta un mayor grado de correspondencia con las contribuciones más elaboradas sobre cómo definir operativamente la transversalidad de género (Alonso Álvarez 2015, 31).

⁷ Otros gobiernos autonómicos, en cambio, han realizado propuestas más elaboradas sobre la transversalidad de género, como la Junta de Andalucía (Instituto Andaluz de la Mujer 2003) o el Gobierno Vasco (Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer 2007).

3.2.4. La Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Desde un punto de vista meramente formal, la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE es un apartado de su página web dedicado a divulgar cómo comprende esta agencia de la UE la transversalidad de género. Sin embargo, desde un punto de vista material, la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE proporciona al mismo tiempo un *Manual de instrucciones* para integrar la perspectiva de género de modo transversal en la intervención pública y un *Manual de funcionamiento* para que la transversalidad de género opere permanentemente en dicha intervención. La Plataforma del EIGE aporta un *Manual de instrucciones* porque proporciona los componentes (o piezas) de la transversalidad, los describe suficientemente, ofrece ejemplos de buenas prácticas y, en buena parte de las ocasiones, suministra Manuales, Guías o Cajas de herramientas para ayudar a implantarlos en las organizaciones. Además, la Plataforma también ofrece un *Manual de funcionamiento* de la transversalidad porque, tras haber explicado cómo deben operar singularmente esos componentes o piezas, describe su funcionamiento de manera conjunta y permanente mediante el *ciclo de la transversalidad*. De acuerdo con el *ciclo de la transversalidad*, la perspectiva de género debe estar implantada en la definición, planificación, ejecución y evaluación de la intervención pública, tanto en su dimensión interna u organizativa como en su dimensión externa o destinada a la ciudadanía.

Como puede apreciarse, la Plataforma no solo proporciona instrumentos o herramientas para la transversalidad de género, sino que pone un énfasis especial en su interacción y en la importancia de los procesos para que su implantación sea correcta. No en vano, la metodología es uno de los rasgos más característicos que la literatura ha destacado de la transversalidad de género (Alonso Álvarez 2015, 33), hasta el punto de que se la ha descrito como un concepto-método (Dauphin, Sénac-Slawinsky 2008).

La Plataforma para la transversalidad de género del EIGE proporciona cinco Componentes que la aplicación integral de esta estrategia implica, de tal forma que, sin uno o varios de estos cinco componentes, o con una aplicación limitada o incompleta de alguno de ellos, la transversalidad solo puede estar integrada de manera deficiente.

Los cinco componentes de la transversalidad de género según el EIGE son la estrategia, las dimensiones, las condiciones, los métodos y las herramientas de trabajo y, finalmente, los resultados. A su vez, los cinco componentes enunciados están formados por un número variable de Factores, cuya suma asciende a un total de veintinueve.

En la Tabla 7 que se inserta a continuación se muestran los veintinueve factores de la Plataforma para transversalidad clasificados según los cinco componentes en que se integran:



Tabla 7. Estructura de la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE. Componentes y Factores

Componente 1	Factores	Componente 2	Factores	Componente 3	Factores	Componente 4	Factores	Componente 5	Factores
Estrategia para la transversalidad de género	1. Compromiso político	Dimensiones	3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres	Condiciones	5. Plan de implementación	Métodos y herramientas	12. Análisis de género	Resultados	27. Las políticas de la institución están mejor formuladas
	2. Marco legal		4. Perspectiva de género en el contenido de las políticas		6. Estructuras		13. Auditoría de género		28. El funcionamiento de la institución mejora
		7. Recursos	14. Sensibilización		29. Los procesos de la institución son más efectivos				
		8. Mecanismos de rendición de cuentas	15. Presupuestos de género						
		9. Generación de conocimiento	16. Formación en igualdad						
		10. Capacitación en materia de igualdad	17. Evaluación						
		11. Participación de las partes interesadas (stakeholders)	18. Evaluación de Impacto de género						
			19. Indicadores de género						
			20. Seguimiento						
			21. Planificación						
			22. Contratación pública						
			23. Estadísticas						
			24. Datos des-agregados por sexo						
			25. Consulta a partes interesadas (stakeholders) en materia de igualdad efectiva						
			26. Transformación Institucional						

2

2

3

7

15

Fuente: elaboración propia a partir de EIGE (2016).

Los cinco Componentes de la Plataforma, así como los Factores que integran cada Componente, se describen en los cinco subapartados siguientes.

3.2.4.1. Componente 1. La estrategia de la transversalidad de género

La estrategia de la transversalidad de género implica dos factores, sin los que dejaría de tratarse de una auténtica estrategia mainstream o transversal para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: el compromiso político con la transversalidad y el marco legal apropiado para integrar y aplicar la estrategia.

La institución puede promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres con políticas de distinto tipo sin estos dos factores (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, incluso acciones positivas, etc.), o con solo uno de ellos, pero los dos son imprescindibles para llevar a cabo una verdadera integración transversal de la perspectiva de género.

La Plataforma de EIGE también denomina estos dos factores del componente estratégico de la transversalidad “condiciones básicas”, lo que sugiere su carácter fundamental para la viabilidad completa de la estrategia.

3.2.4.2. Componente 2. Las dos dimensiones de la transversalidad de género

La transversalidad de género debe desplegarse en dos dimensiones: la presencia de mujeres y hombres en las políticas de la institución y la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en el contenido de tales políticas. Se trata de dos factores que deben estar de nuevo presentes en todas las fases por las que la intervención pública atraviesa (definición, planificación, implementación y evaluación).

3.2.4.3. Componente 3. Las condiciones de la transversalidad de género

Si reconocer legalmente la transversalidad de género como estrategia y expresar públicamente el compromiso político con ella son dos “condiciones básicas” para integrarla de modo transversal en una institución, no son suficientes para que la transversalidad se despliegue en las dos dimensiones enunciadas: la presencia equilibrada de las mujeres y los hombres y la igualdad efectiva en el contenido de sus políticas y programas.

Para integrar la perspectiva de género de modo transversal la institución también necesita cumplir en mayor o menor medida al menos siete condiciones: disponer de un plan para implementar la transversalidad, contar con estructuras organizativas para realizarlo, disponer de recursos técnicos, humanos y económicos suficientes para lograrlo, rendir cuentas



durante su ejecución, conocer más y mejor la transversalidad de género durante su puesta en práctica, disponer de personal capacitado en transversalidad de género y contar con la implicación de las partes interesadas (*stakeholders*) en la materia.

La enumeración de los factores en este orden no implica que deban adoptarse de manera consecutiva o secuencial pues, como se ha advertido, están mutuamente interrelacionados, de manera que la adopción de cualquiera de ellos favorece la puesta en marcha de otros y, al mismo tiempo, los factores se resienten cuando alguno no está operativo.

3.2.4.4. Componente 4. Los métodos y las herramientas de la transversalidad de género

El cuarto componente de la Plataforma para la transversalidad de género de EIGE contiene los métodos que deben aplicarse y las herramientas que deben emplearse para integrar la perspectiva de género de modo transversal. Se trata de un componente especialmente atento al contenido instrumental de la transversalidad de género y cuenta con una naturaleza fundamentalmente operativa. Este componente muestra una relación especialmente estrecha con el *Componente 3. Condiciones de la Plataforma*, pues provee en buena medida el aparataje necesario para cumplir con las condiciones para la transversalidad de género.

El trabajo de la institución debe emplear los siguientes métodos y herramientas para que la perspectiva de género esté integrada de modo transversal: el análisis de género, la auditoría de género, la sensibilización, los presupuestos con perspectiva de género, la formación en igualdad, la evaluación, la evaluación del impacto de género, los indicadores de género, el seguimiento, la planificación, las cláusulas sociales de igualdad en la contratación pública, las estadísticas, los datos desagregados por sexo, la consulta a los grupos de interés y la transformación institucional.

Debe advertirse que la Plataforma no clasifica exactamente en dos grupos los quince factores de este Componente, asignando ciertos factores al conjunto de los métodos y el resto al conjunto de las herramientas. Así, por ejemplo, califica el *Factor 13. Auditoría de género* como herramienta y como método de la transversalidad; describe el *Factor 14. Sensibilización* como método y como herramienta al mismo tiempo; explica que el *Factor 15. Presupuestos con perspectiva de género* consiste tanto en una herramienta como en una aproximación o enfoque de la transversalidad; y considera que el *Factor 16. Formación en igualdad* no es tan solo una herramienta más, sino que forma parte de un conjunto más amplio de herramientas, instrumentos y estrategias de la transversalidad.

3.2.4.5. Componente 5. Los resultados de la transversalidad de género

El quinto y último componente (“Resultados”) muestra los resultados que deben desprenderse con la transversalidad, formulados fundamentalmente en términos de mejora en la calidad de la intervención pública de la institución: las políticas están mejor formuladas, el funcionamiento de la institución mejora y sus procesos son más efectivos.

3.2.4.6. Características de los Factores de la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE

Si se analizan los veintinueve factores de la Plataforma, pueden enunciarse algunas características que ayudan a comprenderlos mejor y elaborar una clasificación según los caracteres que comparten.

- Los factores cuentan con una naturaleza heterogénea, pues comprenden desde el compromiso político o el marco legal a la medición de las mejoras en los procesos y los resultados que la institución logra, pasando por los medios materiales que dedica y los métodos que su plantilla emplea. Su naturaleza no es, en consecuencia, homogénea, pues se refieren a una amplia gama de variables directamente relacionadas con todas las facetas de la intervención pública, desde el marco legal vinculante hasta la capacitación del personal responsable de su implementación.
- Los factores son en muchos casos mutuamente dependientes, aunque con un grado de intensidad distinto. Según su grado de dependencia o autonomía respecto del resto de factores, pueden clasificarse en factores primarios (su cumplimiento no depende directamente de otros factores; por ejemplo, el marco normativo de aplicación, que es previo a las dimensiones, las condiciones, los métodos y los resultados, y que no está necesariamente vinculado con el compromiso político) y secundarios (su cumplimiento depende de la implantación de uno o varios de los factores restantes; por ejemplo, la evaluación sensible al género, que depende de la adopción previa del análisis de género y la evaluación como metodologías).
- La manera de demostrar la implantación de cada factor tampoco es uniforme, pues hay factores cuyo cumplimiento puede lograrse mediante una única evidencia (factores simples; por ejemplo, una declaración institucional del compromiso político con la transversalidad) o mediante dos o más evidencias (factores complejos; por ejemplo, la sensibilización en materia de igualdad).

En la Tabla 8 que se inserta a continuación se muestra la clasificación de cada factor según su grado de dependencia con el resto de factores y según la cantidad de evidencias necesarias para demostrar su cumplimiento.



Tabla 8. Matriz de Factores según su interdependencia con otros Factores y las evidencias necesarias para demostrar su cumplimiento

		Evidencia de su cumplimiento	
		Simple	Complejo
Interdependencia con otros Factores	Dependiente	2, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	3, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 18
	Independiente	1	

Fuente: elaboración propia.

3.2.5. La Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género en LABORA

Como el Plan tiene como objetivo integrar la perspectiva de género de modo transversal en LABORA, ha resultado necesario realizar un diagnóstico de la transversalidad de género en la institución. Pero, en la medida que no se cuenta con ninguna herramienta disponible para llevarlo a cabo, se ha diseñado una herramienta *ad hoc* con base en los cinco componentes de la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE.

En los apartados siguientes se describe la estructura, el contenido y el funcionamiento de la Herramienta, así como el procedimiento seguido para alimentar sus datos y los resultados que se han obtenido con su utilización.

3.2.5.1. Estructura, contenido y funcionamiento de la Herramienta para la autoevaluación

La Herramienta de autoevaluación es un archivo Excel formado por ocho pestañas con los siguientes contenidos:

- La pestaña 1 del archivo, denominada *Componentes y Factores*, muestra, clasifica y numera los cinco Componentes y los veintinueve Factores de la Plataforma, con el fin de que la institución conozca suficientemente los parámetros que van a ser aplicados para que realice su autoevaluación. Se ha aplicado un color a cada Componente y sus Factores para que su identificación en la Herramienta sea más sencilla.

La Tabla 9 que se inserta a continuación muestra el contenido de la pestaña 1.

Tabla 9. Contenido de la Pestaña 1 de la Herramienta para la autoevaluación de la perspectiva de género

Componente 1				
Estrategia para la transversalidad de género	Factores	1. Compromiso político	2. Marco legal	
Componente 2				
Dimensiones	Factores	3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres	4. Perspectiva de género en el contenido de las políticas	
Componente 3				
Condiciones	Factores	5. Plan de implementación	8. Mecanismos de rendición de cuentas	11. Participación de las partes interesadas (<i>stakeholders</i>)
		6. Estructuras	9. Generación de conocimiento	
		7. Recursos	10. Capacitación en materia de igualdad	
Componente 4				
Métodos y herramientas	Factores	12. Análisis de género	18. Evaluación de Impacto de género	24. Datos desagregados por sexo
		13. Auditoría de género	19. Indicadores de género	25. Consulta a partes interesadas (<i>stakeholders</i>) en materia de igualdad efectiva
		14. Sensibilización	20. Seguimiento	26. Transformación Institucional
		15. Presupuestos de género	21. Planificación	
		16. Formación en igualdad	22. Contratación pública	
		17. Evaluación	23. Estadísticas	
Componente 5				
Resultados	Factores	27. Las políticas de la institución están mejor formuladas	29. Los procesos de la institución son más efectivos	
		28. El funcionamiento de la institución mejora		

Fuente: elaboración propia a partir de EIGE (2016).



- Las pestañas 2 a 6 del archivo Excel, denominadas según los cinco Componentes de la Plataforma, están dedicadas a facilitar que la institución evalúe el cumplimiento de los veintinueve Factores de la Plataforma, que se presentan agrupados en los cinco componentes, uno por pestaña. Las pestañas contienen una tabla que identifica el componente que se evalúa (Fila 1); muestra los factores que lo integran (Columna 2), se ofrece una definición detallada de cada factor para facilitar su comprensión (Columna 3); describe una o varias evidencias, según sean simples o complejas, que permiten acreditar el cumplimiento de cada factor (Columna 4); ofrece una o varias buenas prácticas de cada evidencia que pueden servir de ayuda para comprender exactamente tanto la definición del factor como de las evidencias que permiten acreditar su cumplimiento (Columna 5); suministra una escala de respuesta por factor con cuatro alternativas, de las que solo puede seleccionarse una, según la siguiente puntuación de 1 a 4: (1) no se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor; (2) se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente; (3) Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción; y (4), en el caso de los factores complejos, se dispone de dos o más evidencias de que el factor se cumple y, además, se ajustan claramente a las definiciones ofrecidas (Columna 6). Tras elegir la alternativa que más se ajusta a la realidad de LABORA, el color de fondo de la celda cambia a verde para apreciar con facilidad las respuestas completadas. La última columna de la tabla habilita un espacio para justificar la alternativa elegida en la columna anterior (Columna 7). Se trata de celdas con texto abierto para justificar la alternativa elegida en cada factor, teniendo en cuenta que el contenido de la justificación debe centrarse en proporcionar recursos en línea que sirvan como evidencia para justificarla, o bien razones, argumentos o referencias a recursos *off line* que sirvan para justificar la alternativa seleccionada. A medida que se introducen las respuestas las celdas de la pestaña 7, que se describe a continuación, se rellenan de forma automática.

La Tabla 10 que se inserta a continuación muestra el contenido de la pestaña 3, dedicada a evaluar el cumplimiento de los Factores 3 y 4 del Componente 2 de la Plataforma.

Tabla 10. Contenido de la Pestaña 3 de la Herramienta para la autoevaluación de la perspectiva de género

Dimensiones					
	Descripción	Evidencia	Buena práctica	Respuesta	Justificación
L A B O R A	Esta celda debe definir el significado del criterio de "Presencia equilibrada de mujeres y hombres" como dimensión de la estrategia para introducir la perspectiva de género de manera transversal en LABORA.	Esta celda debe enunciar la evidencia que acredita el cumplimiento del criterio. Si se requiere más de una evidencia, deben emplearse las celdas que se consideren adecuadas.	Esta celda debe suministrar alguna buena práctica que LABORA puede emplear como referencia.	En esta celda LABORA debe responder si cumple con la descripción del factor mediante una escala numérica de 1 a 4.	En esta celda LABORA debe suministrar una evidencia de que cumple el factor según la alternativa elegida en la celda anterior o, alternativamente, desarrollar una explicación cualitativa que justifique la alternativa elegida.
	La presencia equilibrada de mujeres y hombres como dimensión de la transversalidad de género en LABORA significa que las mujeres tienen una presencia de al menos el 40% tanto en su plantilla, tomando en consideración su distribución según la organización jerárquica y funcional de LABORA, como en las personas destinatarias de los programas en cada una de sus cuatro áreas de actuación (orientación laboral, formación profesional para el empleo, fomento del empleo e intermediación laboral).	Evidencia 1. LABORA, de manera sistemática, dispone de datos desagregados por sexo de su plantilla, actualizados y divididos por áreas de actuación, grados de responsabilidad y niveles territoriales, y adopta medidas cuando las mujeres no alcanzan una presencia de al menos el 40% en el grupo a que se refiera.	II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat. El apartado II contiene tablas que muestran la presencia de mujeres y hombres por puestos tipo en los distintos grupos de titulación, siempre que cuenten con 9 o más personas adscritas; por jefaturas en distintos niveles; por nivel competencial; por tipo de relación jurídica; por temporalidad; por distribución territorial; por uso de medidas de conciliación; por formación, formación en igualdad y formación en habilidades directivas; por representantes de las personas trabajadoras; por procesos de provisión en puestos funcionariales; por procesos de provisión por libre designación; por nombramiento de urgencia de personal interino, movilidad por motivos de salud; por participación en pruebas selectivas y por personas aprobadas; por composición de los órganos técnicos de selección; por sector general, cuerpo y sexo; por sector especial, cuerpo y sexo; por sector indistintos, cuerpo y sexo; por agrupación profesional, funcional, y por masa salarial y grupo de titulación.	Buena práctica 1. Estadísticas del Servicio Vasco de Empleo (LANBIDE). En las estadísticas consultadas (paro, demandantes de empleo, incorporación a la vida laboral), se suministran los datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo en todas (o la mayoría de) las variables analizadas. Buena práctica 2. Guía del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres (2012). La Guía ofrece en su capítulo 4 indicadores de impacto de género en los siguientes ámbitos: mejora del empleo, mejora de conciliación, protección social, reactivación económica, afloramiento de economía sumergida y mujeres de grupos vulnerables.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.



L	Descripción	Evidencia	Buena práctica	Respuesta	Justificación
A	Esta celda debe definir el significado del criterio de "perspectiva de género en el contenido de las políticas públicas"	Esta celda debe enunciar la evidencia que acredita el cumplimiento del criterio. Si se requiere más de una evidencia, deben emplearse las celdas que se consideren adecuadas.	Esta celda debe suministrar alguna buena práctica que LABORA puede emplear como referencia.	En esta celda LABORA debe responder si cumple con la descripción del factor mediante una escala numérica de 1 a 4.	En esta celda LABORA debe suministrar una evidencia de que cumple el factor según la alternativa elegida en la celda anterior o, alternativamente, desarrollar una explicación cualitativa que justifique la alternativa elegida.
B	La perspectiva de género en el contenido de las políticas públicas	Evidencia 1. LABORA ha seleccionado las alternativas 3 o 4 como respuesta en al menos cuatro de las siete Condiciones enunciadas en esta hoja o pestaña del archivo Excel.	Buena práctica 1. Guía para el diseño, la implantación y la evaluación del mainstreaming de género en entidades de empleo y formación de Emakunde (2007). La Guía está dirigida a todas las entidades de empleo y formación que desean diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de aplicación del mainstreaming de género o transversalización del enfoque de género en el conjunto de sus intervenciones y políticas. Esto supone llevar a cabo una reformulación de la organización interna de la entidad y de los programas y servicios que diseñan, planifican, gestionan, ejecutan y evalúan, a partir de patrones que respondan, también, a las necesidades, aspiraciones, pautas, modelos y culturas de las mujeres. En su capítulo 3 explica el proceso para integrar la perspectiva de género en la organización, que comprende el diagnóstico de situación, el diseño del protocolo de implementación, la preparación de la puesta en marcha, la puesta en marcha y su seguimiento y evaluación.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	El Plan Estratégico de Labora, el Programa Estratégico Avalem Joves cuentan con informe de Impacto de Género. Cada una de las disposiciones normativas de LABORA (convocatorias de ayudas, ROF, etc.) se acompaña del preceptivo informe de impacto de género
O	La perspectiva de género en el contenido de las políticas públicas	Evidencia 2. LABORA ha seleccionado las alternativas 3 o 4 como respuesta en al menos ocho de los quince Métodos y herramientas enunciadas en esta hoja o pestaña del archivo Excel.	Buena práctica 2. Instituto Andaluz de la Mujer (2003). Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía Básica. El apartado 3 de la Guía explica cómo llevar a la práctica el enfoque integrado de género y su apartado 4 describe una buena práctica.		
R	programas de actuación, en cada una de las fases que comprenden (definición, planificación, implementación y evaluación), hacen efectivo el derecho de mujeres y hombres a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.	Evidencia 3. El plan estratégico de LABORA, el plan de subvenciones de LABORA y el plan de comunicación de LABORA cuentan con informes de impacto de género.	Gender Mainstreaming Manual (Swedish gender mainstreaming support committee, 2007). Step 2. Study the Operational Processes. Este apartado ofrece un método muy sencillo y práctico para determinar cómo los procesos de la organización impactan en la igualdad de género, lo que resulta útil para conocer la presencia de la unidad de igualdad en los procesos de LABORA. Se trata de una buena práctica elegida por EIGE.		
A		Evidencia 4. La unidad de igualdad de la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo interviene en todas las fases relacionadas con las políticas públicas de empleo de LABORA (definición, planificación, implementación y evaluación) mediante un procedimiento formalizado.			

Descripción de las alternativas 1 a 4 de la escala de Respuesta:

1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor
2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.
3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.
4. Se dispone de dos o más evidencias del cumplimiento del factor y todas ellas se ajustan claramente a su descripción.

Fuente: elaboración propia.

La pestaña 7 del archivo Excel, denominada *Resultados*, muestra los resultados que la institución alcanza tras alimentar los datos de la Columna 6 en las cinco pestañas anteriores de forma automática. Los resultados están desagregados por factores y agrupados por componentes, de manera que la institución pueda conocer su cumplimiento tanto de los factores individualmente como de los componentes que los integran. La puntuación obtenida en cada componente se muestra con una escala de colores según su distribución en cuatro categorías: deficiente (color rojo), insuficiente (color anaranjado), suficiente (color amarillo) y adecuado (color verde). La puntuación total obtenida se muestra de forma cuantitativa y cualitativa, según su clasificación en los cuatro grupos siguientes: Deficiente (29 a 46 puntos), Insuficiente (47 a 63 puntos), Suficiente (64 a 80 puntos) y Adecuada (81 a 97 puntos).

La Figura 1 que se inserta a continuación muestra la escala cuantitativa empleada para calificar la puntuación total obtenida por la institución en la Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad, así como la escala cromática aplicada en cada calificación.

Figura 1. Intervalos cuantitativos y calificación cualitativa de la Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género en LABORA



Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 11 que se inserta a continuación muestra el contenido de la pestaña 7, que informa cuantitativa y cualitativamente a LABORA del grado de integración de la perspectiva de género que alcanza según la Herramienta de autoevaluación.



Tabla 11. Contenido de la Pestaña 7 de la Herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género

COMPONENTES DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO										
Estrategia para la transversalidad de género		Dimensiones				Condiciones				
FACTORES										
1. Compromiso político	2. Marco legal	3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres	4. Perspectiva de género en el contenido de las políticas	5. Plan de implementación	6. Estructuras	7. Recursos	8. Mecanismos de rendición de cuentas	9. Generación de conocimiento	10. Capacitación en materia de igualdad	11. Participación de las partes interesadas (stakeholders)
2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.	3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.
2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2
4				4			14			

Total	61
Calificación	Insuficiente

29 - 46 Deficiente	47 - 63 Insuficiente	64 - 80 Suficiente	81 - 97 Adecuado
--------------------	----------------------	--------------------	------------------

COMPONENTES DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO																		
Métodos y herramientas												Resultados						
FACTORES																		
12. Análisis de género	13. Auditoría de género	14. Sensibilización	15. Presupuestos de género	16. Formación en igualdad	17. Evaluación	18. Evaluación de impacto de género	19. Indicadores de género	20. Seguimiento	21. Planificación	22. Contratación pública	23. Estadísticas	24. Datos desagregados por sexo	25. Consulta a partes interesadas (stakeholders) en materia de igualdad efectiva	26. Transformación Institucional	27. Las políticas de la institución están mejor formuladas	28. El funcionamiento de la institución mejora	29. Los procesos de la institución son más efectivos	
Cada celda debe vincularse con la de la pestaña específica para que suministre de forma automática la puntuación obtenida por la CA en el criterio correspondiente. La fórmula suele ser =(pinchas sobre la celda de la otra pestaña).																		
2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor	4. Se dispone de dos o más evidencias del cumplimiento del factor y todas ellas se ajustan claramente a su descripción.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	4. Se dispone de dos o más evidencias del cumplimiento del factor y todas ellas se ajustan claramente a su descripción.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	2. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor, pero no se ajusta claramente a la descripción del factor o lo hace deficientemente.	3. Se dispone de al menos una evidencia del cumplimiento del factor y se ajusta claramente a su descripción.	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor	1. No se dispone de ninguna evidencia que justifique el cumplimiento del factor
2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	4	2	4	2	2	3	1	1	1
33													6					

Total	61
Calificación	Insuficiente

29 - 46 Deficiente	47 - 63 Insuficiente	64 - 80 Suficiente	81 - 97 Adecuado
--------------------	----------------------	--------------------	------------------

Fuente: elaboración propia.



- La pestaña 8 del archivo Excel, denominada *Glosario*, contiene un Glosario de los conceptos empleados en el contenido de la Herramienta que proceden de la Plataforma del EIGE, con el fin de que la institución conozca su significado exacto.

A continuación, se inserta la Tabla 12, que muestra las pestañas, su denominación y sus contenidos en la Herramienta de autoevaluación de la transversalidad de género.

Tabla 12. Estructura y contenido de la Herramienta de autoevaluación

Pestañas	Denominación	Contenido
1	Componentes y Factores	Expresa, clasifica y enumera los Componentes y sus Factores
2 a 6	2. Estrategia 3. Dimensiones 4. Condiciones 5. Métodos y Herramientas 6. Resultados	Identifica el componente, Enuncia los Factores Define los Factores Facilita Buenas prácticas Ofrece Puntuación (Doble escala: 1 a 3 / 1 a 4). Pide justificación
7	Resultados	Muestra los resultados obtenidos en cada Componente y Factor
8	Glosario	Define de los conceptos empleados en la Herramienta

Fuente: elaboración propia.

3.2.5.2. Procedimiento de alimentación de los datos de la Herramienta de autoevaluación

La Herramienta de autoevaluación fue suministrada el 13 mayo de 2022 a LABORA de forma *online*, mediante un enlace a una hoja de cálculo disponible en una carpeta compartida en Google Drive, a la que el personal de LABORA tenía acceso. El 16 de mayo se suministró de nuevo la Herramienta, pero a través de un archivo con una hoja de cálculo *off line*, remitido por correo electrónico.

En el correo electrónico se explicó la estructura, los contenidos y el funcionamiento de la Herramienta de autoevaluación. También se ofreció la posibilidad de celebrar una videoconferencia para instruir en su manejo al personal responsable de su alimentación.

La videoconferencia fue aceptada el 16 de junio y se celebró el día 20 del mismo mes. Su duración fue de sesenta minutos aproximadamente. Su contenido estuvo dedicado a describir la Herramienta de autoevaluación, mostrar un ejemplo de su funcionamiento y resolver las dudas de la persona responsable en LABORA de su alimentación.

El funcionamiento de la Herramienta fue aprendido sin dificultad, pues no resultó necesario

ni celebrar reuniones adicionales ni responder ninguna pregunta posterior de LABORA.

La Herramienta de autoevaluación fue entregada con los datos introducidos el 22 de junio mediante un archivo remitido por correo-e.

3.2.5.3. Resultados obtenidos por LABORA en la Herramienta de autoevaluación

Los resultados obtenidos por LABORA en cada uno de los componentes de la Herramienta de autoevaluación se muestran en la Tabla 13 que se inserta a continuación.

Tabla 13. Resultados obtenidos por LABORA en la Herramienta de autoevaluación de la transversalidad

Componentes	Factores (n)	Puntuación	Resultados
1. Estrategia	2	4/6	Insuficiente
2. Dimensiones	2	4/8	Insuficiente
3. Condiciones	7	14/29	Deficiente
4. Métodos y herramientas	15	33/45	Suficiente
5. Resultados	3	6/9	Suficiente
TOTAL	29	61/97	Insuficiente

Fuente: elaboración propia.

LABORA ha obtenido una puntuación total de 61 puntos de los 97 que podía alcanzar, lo que, de acuerdo con los intervalos empleados en la Pestaña 7 –mostrados en la Tabla 11 de este apartado–, supone una calificación final de Insuficiente. Se trata de un resultado que está a solo tres puntos de pasar al siguiente intervalo de puntuación (64 - 80, Suficiente).

La Herramienta no solo ha permitido conocer el nivel general de integración de la perspectiva de género en LABORA, sino que también ha facilitado apreciar cuál es el nivel de contribución de cada componente en el resultado global obtenido por la institución.

- En el *Componente 1. Estrategia*, LABORA ha obtenido una puntuación de 4 puntos sobre un total de 6, lo que supone un cumplimiento Insuficiente de sus dos factores. En ambos Factores LABORA dispone de una evidencia de su cumplimiento, pero que no se ajusta a su descripción o lo hace de manera deficiente
- En el *Componente 2. Dimensiones*, LABORA ha alcanzado una puntuación de 4 de los 8 puntos posibles, lo que de nuevo permite calificar de Insuficiente el cumplimiento de sus dos factores. Debe aclararse que en este caso la puntuación de cada Factor puede ser mayor que en los dos Factores anteriores porque se trata de Factores complejos



(ver Tabla 8), cuyo cumplimiento puede acreditarse con más de una evidencia, lo que permite alcanzar una puntuación de hasta cuatro puntos en cada uno.

- En el *Componente 3. Condiciones*, LABORA ha tenido 14 puntos de los 29 que podía conseguir, lo que significa que cumple de manera Deficiente con los siete Factores que lo forman. En este Componente no se ha podido aportar ninguna evidencia del cumplimiento de los *Factores 7. Recursos y 10. Capacitación en materia de igualdad*, mientras que se ha dispuesto de al menos una evidencia del cumplimiento del *Factor 5. Plan de implementación* y del *Factor 6. Estructuras* que se ajustan claramente a su descripción. De nuevo la puntuación total combina la puntuación de Factores simples y complejos (ver Tabla 8), lo que justifica que en algunos de ellos puedan obtenerse cuatro puntos como máximo, mientras que en otros la puntuación máxima sea de tres puntos.
- En el *Componente 4. Métodos y Herramientas*, LABORA ha logrado una puntuación de 33 puntos de los 45 puntos que suponen el máximo en este Componente, lo que permite a la institución cumplir de forma Suficiente con los quince Factores que lo componen. LABORA no ha dispuesto de ninguna evidencia del cumplimiento de los *Factores 14. Sensibilización, 20. Seguimiento, 21. Planificación y 22. Planificación institucional*. En cambio, ha proporcionado dos o más evidencias que se corresponden claramente con la descripción de los *Factores 13. Auditoría de género, 16. Formación en igualdad, 17. Evaluación del impacto de género, 22. Contratación pública y 24. Datos desagregados por sexo*. Este componente de nuevo alberga Factores simples y complejos (ver Tabla 8), con las consecuencias que ya han sido descritas en relación con la puntuación máxima en cada caso.
- En el *Componente 5. Resultados*, LABORA ha obtenido 6 puntos de los 9 que como máximo pueden alcanzarse en este Componente, de forma que la institución cumple de modo Suficiente con los tres Factores que lo forman. Mientras LABORA aporta evidencia que se corresponde claramente con la descripción del *Factor 28. El funcionamiento de la institución mejora*, carece de cualquier evidencia de que cumpla con el *Factor 29. Los procesos de la institución son más efectivos*. En este caso se trata de Factores simples, razón que explica que el máximo sea de 9 puntos.

En conclusión, según los resultados obtenidos con la Herramienta para la autoevaluación, LABORA integra la transversalidad de género de modo Deficiente en el *Componente 3. Condiciones* e Insuficiente en el *Componente 1. Estrategia* y el *Componente 2. Dimensiones*. LABORA solo la integra suficientemente en el *Componente 4. Métodos y Herramientas* y el *Componente 5. Resultados*. Ninguno de los cinco componentes está integrado de manera Adecuada. La apreciable diferencia entre los resultados obtenidos en el *Componente 3. Condiciones* y en el *Componente 4. Métodos y Herramientas* sugiere que LABORA no emplea sistemáticamente los métodos y las herramientas de la transversalidad de acuerdo

con el *ciclo de la transversalidad*, es decir, en las cuatro fases de definición, planificación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo y formación de la Comunitat Valenciana.

3.3. Análisis de género de los programas y áreas competenciales de LABORA

El Decreto 216/2020, de 29 de diciembre, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de LABORA. Servicio Valenciano de Ocupación y Formación, establece en su artículo 2 que los ámbitos competenciales del organismo autónomo son la orientación laboral, la formación profesional para el empleo, el fomento del empleo y la intermediación laboral. Según el mismo precepto, el trabajo desarrollado desde el conjunto de estos cuatro ámbitos tiene como finalidad impulsar, desarrollar y ejecutar la política de la Generalitat en materia de creación y calidad del empleo.

En el presente subapartado del diagnóstico del informe final, se presenta el análisis de género de cada uno de estos ámbitos competenciales. Con este fin, se muestran los principales resultados de los análisis realizados por cinco expertas, que se han plasmado en sus correspondientes IE, reforzados con los resultados obtenidos en el DT3 sobre los indicadores de género de los programas de fomento del empleo.

El análisis de género es una herramienta para examinar los diferentes roles, cuotas de poder, necesidades, intereses y oportunidades que tienen mujeres y hombres en una determinada sociedad, así como el impacto que dichas diferencias tienen en sus cotidianidades y, por tanto, también en su carrera profesional (Cifre Gallego 2022). El análisis de género de los cuatro ámbitos competenciales de LABORA resulta una herramienta necesaria e imprescindible para poder articular posteriormente el contenido del Plan para integrar la transversalidad de género de manera coherente y acorde con la realidad y las debilidades detectadas en LABORA.

3.3.1. Orientación laboral

El análisis de género del área de orientación laboral que se presenta a continuación, recopila los principales resultados que Nuria Reche Tello y Eva Cifre Gallego han obtenido en sus trabajos IE6 e IE2, respectivamente.

El servicio de orientación laboral tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral de las personas. En este sentido, los servicios de empleo autonómicos han de facilitar la adquisición de com-



petencias, reforzar recursos personales para la búsqueda de empleo, así como mejorar las oportunidades de quienes concurren a una oferta laboral. (Reche Tello 2022,44-45)

Nuria Reche Tello (2022) realiza su estudio a partir del análisis documental de diferentes fuentes⁸ con el apoyo de la literatura científica y aplicando la perspectiva de género y el principio de interseccionalidad. En el presente apartado se recuperan los principales hallazgos obtenidos por la mencionada autora a partir del estudio de la memoria de LABORA 2020. Igual como harán las sucesivas autoras que trabajan sobre las memorias del organismo objeto de estudio, Reche Tello (2022) señala la limitación que supone el modo de presentar los datos en la memoria para realizar un análisis de género. Mucha de la información que se proporciona en las memorias no está desagregada por sexo, además la dicha variable no se cruza con otras y tampoco se facilita información que se considera importante para poder realizar un análisis de género. En relación con esta última cuestión, expone el ejemplo de la importancia que tendría disponer de información sobre los contenidos de las formaciones realizadas desde el área de orientación para poder analizarlos desde la perspectiva de género.

Por su parte, Eva Cifre Gallego (2022) utiliza el análisis de género para examinar los diferentes protocolos y herramientas de trabajo que se utilizan en el mismo ámbito competencial (IE2), haciendo especial hincapié en la detección de posibles sesgos de género con un origen androcéntrico y que se expresan a través de diferentes manifestaciones.

Los principales resultados obtenidos por ambas expertas, se presentan en este subapartado en torno a los siguientes tres puntos: a) Cuantificación del uso del servicio de orientación; b) Servicios de orientación y actuaciones que ofrecen los Espai Labora; y c) Protocolos y herramientas de trabajo.

3.3.1.1. Cuantificación del uso del servicio de orientación

El número total de personas atendidas durante el año 2020 por el personal técnico de orientación laboral es de 93.546. De estas, el 55.96% son mujeres y el 44.04% son hombres.

De acuerdo con Reche Tello (2022), este es el único indicador que se desagrega por sexo en la memoria de LABORA en relación con el área competencial objeto de estudio. La información ofrecida imposibilita profundizar el análisis, pues resulta imposible conocer qué servicios del área han sido más demandados por cada uno de los sexos y tampoco es posible conocer el número de mujeres y hombres en función del colectivo de pertenencia ni por la adscripción de unas y otros a cada una de las tres provincias.

8 Entre ellos, el IE1, el DT1 y el DT3, la memoria de actividades de LABORA y el Informe de Evaluación con Perspectiva de Género de las Políticas Activas de Empleo desarrolladas por LABORA durante el periodo de tiempo de 2018-2020, elaborado por la consultora AMALTEA (2021).

3.3.1.2. Servicios de orientación y actuaciones que ofrecen los Espai Labora

Reche Tello (2022) analiza los servicios que se incluyen en el ámbito competencial de la orientación profesional, así como las actuaciones que se ofrecen en los Espai Labora. En relación con los servicios, se identifican los tres siguientes: a) Itinerarios individuales y personalizados, b) Acciones individuales y c) Acciones grupales.

El número de personas atendidas por cada uno de ellos durante el año 2020 es de: 15.025, 156.369 y 1.672 respectivamente. La memoria de LABORA no ofrece los datos desagregados por sexo para cada uno de dichos servicios, así como tampoco información sobre el contenido ni las acciones concretas que se realizan en el marco de cada uno de ellos, lo cual sería importante para poder analizar posibles sesgos de género o incorporar sugerencias para fomentar la igualdad desde cada uno de ellos.

En relación con las actuaciones de los Espai Labora, Reche Tello (2022) referencia los siguientes cinco: el diagnóstico inicial, el curso de orientación laboral *online*, el servicio emprende, la garantía juvenil y el programa de ayudas "Integrem".

- El diagnóstico inicial lo elabora el personal técnico valiéndose de dos herramientas: cuestionario de búsqueda de empleo y cuestionario de evaluación de competencias. Los datos que ofrece la memoria en relación con estas herramientas⁹ indican que en el año 2020, se han realizado 16.261 cuestionarios de búsqueda de empleo y 841 cuestionarios de evaluación de competencias. A partir de estos datos, Reche Tello (2022, 37-38) comenta:
 - » De las 93.546 personas atendidas en 2020, solo 17.102 han recibido el servicio de diagnóstico.
 - » De las 17.102 personas que han recibido el servicio de diagnóstico, solo se han realizado cuestionarios de evaluación de competencias a 841.
 - » Se desconoce el contenido de los cuestionarios, siendo preciso evaluarlos para ver si su diseño incorpora la perspectiva de género.
 - » De las 17.102 personas atendidas, no existen datos desagregados ni por sexo ni por edad.
- El curso de orientación laboral *online* tiene una duración de 20 horas, ofrece los servicios de orientación en formato virtual y se puede acceder a él desde cualquier dispositivo con acceso a internet. Durante el año 2020 realizaron el curso 596 personas y participaron 55 tutores/as. La memoria no incluye la desagregación por sexo de estos

⁹ El análisis de género del contenido de estas herramientas de trabajo (y otros protocolos) se realiza en el siguiente punto de este mismo subapartado.



datos, así como tampoco información sobre los contenidos de la formación (no se puede saber si se incluyen contenidos relativos a la igualdad, la corresponsabilidad, etc.).

Ante la escasez de datos ofrecidos por la memoria, Reche Tello (2022) se adentra en la plataforma virtual que aloja el curso y remarca que el aula virtual ofrece tres servicios: Curriculum, Entrevista y Competencias para el Empleo. Dichos servicios se desarrollan mediante dos recursos: el *Blog del Servei Valencià d'Ocupació i Formació*, que únicamente cuenta con 52 entradas desde su creación en 2016 y se encuentra sin actualizar en el momento de su consulta, y las Fichas informativas, que son infografías que contienen una breve información sobre los servicios de currículum, entrevista y competencias para el empleo.

- El Servicio emprende tiene como finalidad la promoción del emprendimiento entre las personas desempleadas. Se estructura en dos niveles: la orientación inicial, que es una sesión de motivación para el emprendimiento y la información básica dirigida tanto a las personas que, tras la orientación inicial, muestran interés en el autoempleo, como a las que acuden al Espai Labora con una idea clara de negocio. La memoria recoge información sobre el número total de personas que han realizado cada una de las acciones de orientación (la inicial y la información), sin embargo, los datos vuelven a ser insuficientes para realizar un análisis de género ya que no se presentan desagregados por sexo ni por edad, no se recoge información sobre las áreas de emprendimiento de las personas asistentes, ni se incluye información sobre los contenidos de las sesiones de motivación. Esto último dificulta dilucidar si en dichas sesiones se está teniendo en cuenta la primera Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo autónomo 2022-2027 que incluye un eje destinado a garantizar la igualdad de género en el trabajo por cuenta propia.
- La Garantía juvenil se trata de una iniciativa que pretende facilitar el acceso de las personas jóvenes no ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación, al mercado laboral. Los y las jóvenes que se inscriben en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil constituyen una única lista de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas.

Para atender a las personas usuarias de este programa, en junio de 2016 se contrataron a 34 personas orientadoras específicas de Garantía Juvenil con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo. Las nuevas contrataciones se distribuyeron en los diferentes centros SERVEF y en los Espais LABORA y LABORA Formació. De acuerdo con la información que se recoge en la memoria, este personal finalizó la prestación de sus servicios en abril del año 2020.

En cuanto a las atenciones realizadas en dicho programa, se diferencian tres tipos de atenciones durante el año 2020: demandantes atendidos/as (3.768), acciones de

orientación (8.734) e itinerarios individuales y personalizados de empleo garantía juvenil (738). De nuevo, los datos no se presentan desagregados por sexo ni se aporta información que permita profundizar en el análisis de género.

- El programa “INTEGREM” consiste en subvenciones a entidades especializadas de carácter privado y sin ánimo de lucro con el fin que realicen itinerarios personalizados de inserción a personas demandantes de empleo con especiales dificultades de integración en el mercado laboral. Reche Tello (2022, 43) menciona la poca concreción que se establece en las bases reguladoras de las subvenciones INTEGREM en lo relativo a las personas beneficiarias del programa:

El artículo 3 de la Orden establece un alto grado de indefinición de las personas destinatarias con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, al referirse, entre otros colectivos, a las “mujeres” en general o a aquellas “personas con responsabilidades familiares”.

3.3.1.3. Protocolos y herramientas de trabajo

Eva Cifre Gallego (2022), identifica principalmente cuatro sesgos de género en las herramientas de trabajo y protocolos de orientación de LABORA, que se explican a continuación.

El primero de ellos hace referencia a la falta de lenguaje inclusivo. Al respecto, cabe remarcar que a través del lenguaje se crean imaginarios y realidad, por ello, nombrar a mujeres y hombres, hacer un uso inclusivo del lenguaje, resulta imprescindible para avanzar en materia de igualdad, también en el ámbito de la orientación laboral.

El segundo sesgo identificado por la autora hace referencia a la falta de sensibilidad de género en el material de orientación, lo que se manifiesta, principalmente, en una relativa ausencia de la temática de los cuidados. La responsabilidad de los cuidados y los conflictos que surgen entre los roles familiares y laborales afectan a las decisiones, principalmente de las mujeres, en relación con su carrera profesional. Por ello, resulta imprescindible incorporar este ámbito a los materiales de orientación. Solo de este modo se podrá visibilizar e incorporar la importancia e influencia de los cuidados en los procesos de toma de decisión e inserción profesionales.

El tercer sesgo, relacionado con el anterior, hace referencia a la no inclusión en los materiales de orientación de ítems o apartados que faciliten la identificación de situaciones de incongruencia de roles. Esta se produce cuando las personas consideran que una determinada profesión, formación u oferta de empleo no se adecua a su persona como consecuencia de lo establecido por los roles y estereotipos de género. Por tanto, la ausencia de los mencionados ítems implica una dificultad añadida para que el personal de orientación pueda detectar



estas posibles percepciones de incongruencia de roles de género por parte de las personas usuarias y, por tanto, limita su capacidad de acción al respecto. La mencionada percepción de incongruencia puede tener importantes consecuencias en las decisiones vinculadas a la vida profesional y por tanto, es importante poder identificarla (Cifre Gallego 2022, 21).

Esta percepción puede estar influyendo las decisiones acerca de la elección de determinadas profesiones tradicionalmente asociadas a uno de los géneros, así como a su desarrollo profesional.

Por ello, resulta importante que el material de orientación de LABORA incorpore elementos que permitan detectar estas situaciones y, en paralelo a la detección, actuar para contrarrestarlas y fomentar, de este modo, procesos de toma de decisión libres de las limitaciones que implican los roles y los estereotipos.

El último sesgo identificado por Cifre Gallego (2022) hace referencia a la falta de atención específica en los materiales de trabajo del área de orientación laboral a colectivos de mujeres en situación de múltiple discriminación, identificando como tales a las mujeres menores de 25 años, las mayores de 54, las mujeres con discapacidad, las extranjeras no comunitarias y las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad. La autora señala como excepción el protocolo de atención a las mujeres que han sufrido violencia de género, al tiempo que remarca la necesidad de incorporar esta atención específica en todos los protocolos y materiales, así como incorporar la perspectiva de la interseccionalidad.

En la siguiente Tabla se explicita cuáles son las herramientas de trabajo en las que Cifre Gallego (2022) ha detectado los mencionados sesgos.

Tabla 14. Sesgos de género por herramienta/protocolo de orientación y apartados

Sesgo	Herramienta de trabajo/ protocolo y apartados
Falta de lenguaje inclusivo	Anexo II. Causas de orientación
	Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación
	Anexo IV. Protocolo de atención a las víctimas de violencia de género,
	Guía del usuario. herramienta de apoyo a la orientación
Falta de incorporación del ámbito de los cuidados	Anexo I. Entrevista de diagnóstico
	Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación
	Anexo V. Planes de choque de empleo joven
	Anexo VI. Prestación no presencial del servicio de orientación en los Espai Labora
	Guía del usuario. Herramienta de apoyo a la orientación
	Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación
Anexo V. Planes de choque de empleo joven	

Sesgo	Herramienta de trabajo/ protocolo y apartados
Insensibilidad a la incongruencia de roles de género	Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación
	Anexo V. Planes de choque de empleo joven
	Instrucción protocolo orientación
Falta de atención específica a colectivos vulnerables por género	Totalidad de documentos a excepción del Protocolo de víctimas de violencia de género

Fuente: elaboración propia a partir de Cifre Gallego (2022).

Tras realizar el análisis de los protocolos y herramientas, la experta reconoce que dicho análisis puede hacer aflorar los sesgos de género de manera residual. Indica que los mencionados sesgos pueden aparecer de manera más imponente e importante en el uso cotidiano de dichas herramientas de trabajo y hacerlo, posiblemente de manera inconsciente, a través de la práctica profesional de un personal técnico que también ha vivido su propia socialización de género. La principal consecuencia es ofrecer una orientación laboral con sesgo de género.

Los estereotipos tienen una naturaleza cognitiva, que los hace resistentes al cambio, y que al ser implementados pueden llevar a prejuicios y finalmente a discriminación y, por tanto, sesgos y brechas de género (Cifre Gallego 2022, 19).

De ahí la insistencia de la autora en incidir en la formación del personal técnico. Dicho personal debe ser capaz tanto de reconocer su propia interiorización de roles y estereotipos de género como de identificarla también en las personas usuarias. Asumir y cumplir con esta premisa es necesario para enfocar la práctica de la orientación a la deconstrucción de estas limitaciones, que al mismo tiempo son estructurales y personales, y de este modo, favorecer un íntegro y pleno desarrollo personal y profesional.

3.3.1.4. Conclusiones

Entre las conclusiones que presentan Reche Tello (2022) y Cifre Gallego (2022) en sus respectivos trabajos, cabe remarcar las siguientes:

1. En el mercado laboral existen limitaciones estructurales que afectan al servicio de orientación laboral y que chocan con el enfoque del servicio, que individualiza la responsabilidad de encontrar empleo. De este modo, se ignora la realidad de un contexto que afecta a los procesos de inserción y que supera el ámbito de agencia individual. Reconocer esta dimensión estructural es necesario para identificar las limitaciones de



los propios instrumentos del área de orientación. La insuficiencia de las herramientas se hace mayor en los casos de la atención a colectivos en situación de especial vulnerabilidad.

2. Persisten sesgos de género en las herramientas de trabajo y en los protocolos del ámbito de la orientación laboral: falta de un uso inclusivo del lenguaje, poca sensibilidad al género, especialmente en lo relativo a la inclusión de la temática de los cuidados y la detección de la incongruencia de género, y, por último, se incluye de manera insuficiente la interseccionalidad, lo que dificulta poder atender las necesidades específicas que se desprenden en cada caso. Los sesgos en las herramientas de trabajo se pueden potenciar a través de una práctica profesional ajena a la importancia del sistema de género.
3. El rol del personal técnico es fundamental para avanzar en la deconstrucción de roles y estereotipos que condicionan las decisiones laborales de las personas que acuden al área de orientación. Para lograrlo, se requiere reconocer previamente la propia socialización de género, así como su incidencia en la práctica profesional. La formación en materia de igualdad es imprescindible.
4. La prestación del servicio de orientación laboral a través de internet puede ser positiva pero se requiere un mayor desarrollo del que presenta actualmente, con una mayor actualización y difusión.
5. En relación con la información, resulta imprescindible desagregar por sexo todos los datos y que esta variable esté presente en la totalidad de los análisis e indicadores. Así mismo, es necesario cruzar diferentes variables para conocer la realidad concreta y las necesidades de colectivos específicos de mujeres que se encuentran en situación de múltiple discriminación.

3.3.2. Formación profesional para el empleo

La experta Alicia Fernández-Peinado Martínez analiza los programas de formación profesional para el empleo de LABORA en el IE3. En las siguientes páginas se traen a colación los principales resultados obtenidos por la mencionada autora en relación con los siguientes programas: la formación dirigida a personas desempleadas, la formación dirigida a personas ocupadas, la formación profesional no subvencionada, los programas de empleo formación, las colaboraciones con otras entidades y la formación *online*.

El análisis se centra principalmente en la participación de mujeres y hombres en cada uno de los programas, así como en la participación por sexo en las familias formativas que, de acuerdo con la autora, está directamente relacionada con la segregación horizontal que persiste en el mercado laboral, así como vinculada con la segregación vertical y la brecha salarial.

En este caso, el periodo objeto de estudio es el comprendido entre los años 2013 y 2020, ambos incluidos, haciendo notar la autora que los datos relativos al último año se desvían de los anteriores como consecuencia del COVID-19. En el caso de determinados programas, el periodo analizado es diferente, lo que responde a la disponibilidad de datos y/o la existencia del propio programa. La principal fuente de información para realizar este análisis, a pesar que no la única, han sido las Memorias de actividades de LABORA.

Previo a la presentación de dichos resultados, es necesario señalar que Fernández-Peinado Martínez (2022) reconoce como una importante limitación para el desarrollo del análisis de los programas de formación la información que LABORA refleja en sus memorias. Entre las deficiencias identificadas por la autora se encuentran, entre otras y especialmente para algunos programas, que la variable sexo se incluye únicamente sobre el total de la matrícula y en relación con la familia profesional. Señala, coincidiendo con Reche Tello (2022), que el sexo no se cruza con otras variables como la edad, el tipo de ayuda o beca recibido o las diferentes modalidades de subprogramas que conforman los diferentes programas formativos. En este sentido, en los subprogramas “modalidad colectivos” dirigido a personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad¹⁰ de los programas de formación profesional para personas desempleadas y para personas ocupadas, no es posible conocer cuántas mujeres han participado, por lo que no es posible incorporar un análisis con enfoque interseccional.

En la misma línea, la autora indica que no se analizan los programas de formación profesional dual, debido a la insuficiente información incluida en las memorias (únicamente incluyen información sobre las acciones formativas resueltas en este programa según provincia).

3.3.2.1. Formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas¹¹

En el periodo 2013-2020, se observan tendencias contrarias en relación con la participación de las mujeres y los hombres en este programa de formación profesional: mientras la participación de las mujeres aumenta ligeramente, la de los hombres ha disminuido de manera acusada (Tabla 15). Como consecuencia de ello, el año 2013, el 57,5% de los participantes

¹⁰ Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

¹¹ Es importante señalar que, en el programa de Formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas, se incluyen cinco modalidades de formación diferentes: formación para la inserción, formación modular transversal, formación de colectivos, formación para completar certificados de profesionalidad y formación a medida. Sin embargo, como se adelantaba en las páginas anteriores, no se dispone de datos desagregados por sexo que permitan analizar la participación en cada una de las cinco modalidades.



eran hombres y el año 2020 (igual como sucedía en el 2019), el 52,8% de las participantes eran mujeres.

Tabla 15. Alumnado de alta en cursos del programa Formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas por sexo. 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	11.029	10.480	14965	8.024	11.287	12.568	12.323	6.837
Hombres	14.919	13.829	15.652	10.721	13.058	12.464	11.015	6.130

Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

Es importante leer los datos de la Tabla anterior partiendo de la premisa que la tasa de desempleo femenina es muy superior a la masculina, motivo por el cual se podría esperar una mayor participación de las mujeres en estos programas de formación.

Atendiendo a la familia profesional de las acciones formativas, se observa una concentración de las mujeres en las siguientes: Administración y gestión, Comercio y marketing, Hostelería y Servicios socioculturales y a la comunidad. En el periodo observado, las mujeres matriculadas en estas familias profesionales oscilan entre el 75% y el 84% de todas las mujeres inscritas en esta modalidad de formación, siendo las familias profesionales de Administración y gestión (24.4% en 2020) y de Servicios socioculturales y a la comunidad (34.7% en 2020) las que mayor porcentaje de mujeres matriculadas presentan.

Atendiendo a la edad de las mujeres matriculadas en estas dos últimas familias formativas mencionadas, se observa que, durante el periodo analizado, la participación se concentra principalmente en los tramos de edad que van de 31 a 44 años y mayores de 45.

La participación de las mujeres en las familias formativas enfocadas a obtener competencias transversales en sectores de actividad que se espera que se desarrollen especialmente en los próximos años (familias de Formación complementaria, Informática y comunicaciones y Seguridad y medio ambiente), es más bajo que la de los hombres y con una tendencia a la baja en los últimos años. De acuerdo con Fernández-Peinado Martínez (2022), LABORA no ha impulsado acciones para incentivar la participación de las mujeres en estas formaciones. Al respecto, la mencionada autora señala que a priori y sin poder obtener datos concluyentes al respecto,

las acciones transversales resultan especialmente interesantes desde la perspectiva de género, puesto que pueden facilitar la permeabilidad entre sectores de actividad, y, con ello, contribuir a romper la fuerte segmentación horizontal del mercado de trabajo (Fernández-Peinado Martínez 2022, 29).

Por lo tanto, la formación profesional de las mujeres está reproduciendo los roles y estereotipos al tiempo que no está favoreciendo la permeabilidad a sectores profesionales no feminizados y, junto con ello, es posible prever que contribuya a reproducir la dificultad de promoción profesional y la persistencia de la brecha salarial.

Como sucede con otros programas formativos, en los criterios de selección de las convocatorias, se contempla la prioridad de participación de las mujeres y de ciertos colectivos vulnerables, pero esta prioridad queda supeditada al cumplimiento del perfil requerido en cada caso.

Por último, se identifican medidas que tratan de fomentar la igualdad entre las entidades participantes en estos programas, al incluirse en los procesos de valoración, que las entidades o empresas contemplen acciones positivas para fomentar la igualdad o dispongan de plan de igualdad.

Ayudas y becas

Para la formación profesional dirigida prioritariamente a personas desempleadas, existen dos tipos de ayudas cuya finalidad es evitar que la situación económica se convierta en un obstáculo para la participación. La primera modalidad son las ayudas por discapacidad superior al 33% (beca por día realmente asistido a la formación, sin obligación de reintegrar la cuantía si el curso no se supera). La segunda modalidad es la de las ayudas por transporte, manutención, y alojamiento y manutención. Atendiendo a los datos disponibles, se observa que los hombres reciben estas ayudas en mayor medida que las mujeres, a pesar de que estas últimas tienen mayor presencia entre la población desocupada.

3.3.2.2. Programa de formación profesional para personas ocupadas¹²

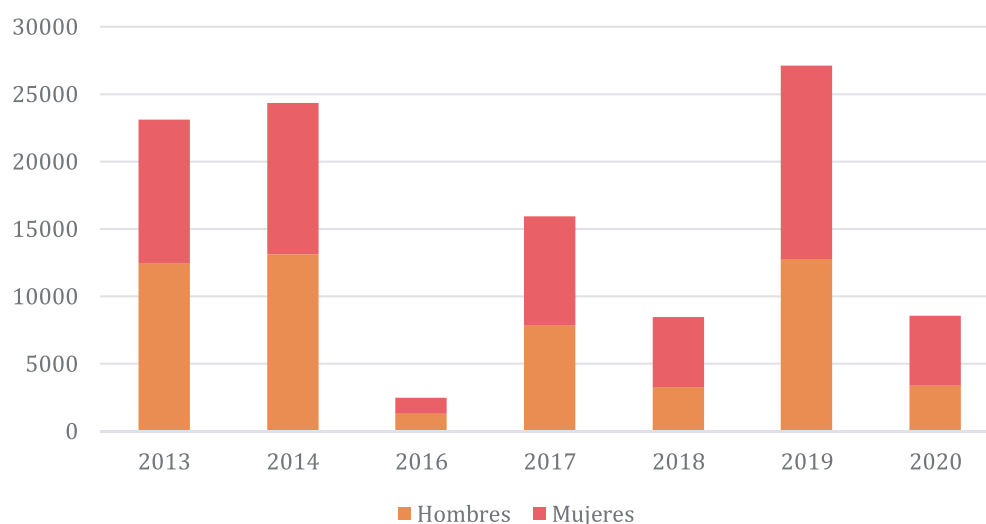
En relación con la participación de mujeres y hombres en la formación profesional para personas ocupadas, se aprecian dos periodos diferentes: en los años 2013 y 2014 hay una participación superior de hombres, tendencia que cambia a partir de 2017, cuando es ligeramente superior el número de mujeres que realizan estas actividades formativas¹³.

¹² Este programa cuenta con 4 modalidades de programación: Planes formativos autónomos/as, Planes formativos economía social, Planes formativos sectoriales y Planes formativos transversales. Los datos disponibles permiten afirmar que en el período 2017-2019, los planes que aglutinan mayor participación son los sectoriales y transversales, que concentran más del 90% de las acciones formativas. Sin embargo y de nuevo, no se dispone de datos desagregados por sexo que permitan analizar la participación en cada una de estas modalidades.

¹³ «En el año 2015 se promulgó el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y supuso un cambio radical para la formación proporcionada preferentemente a personas ocupadas en relación con la gestión, lo que determinó que no se ejecutara



Gráfico 4. Participantes en programas de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a personas ocupadas, por sexo. 2013-2020



Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

En este programa formativo se permite la participación de hasta un 30% de personas trabajadoras desempleadas. Sin embargo, en las memorias no se incluye la información sobre la cantidad de mujeres y hombres desempleados participantes. Esta invisibilización imposibilita analizar la posible distorsión que podría suponer la participación de las personas paradas en la lectura de los datos anteriores.

Por familias profesionales, la distribución de mujeres y hombres, como en el caso anterior, mantiene el patrón de la segregación horizontal. El índice de participación de mujeres en familias profesionales tradicionalmente feminizadas respecto del total de mujeres inscritas en esta modalidad de programa, presenta resultados diferentes en función del año observado: para el año 2019, el porcentaje de mujeres participantes en Administración y gestión era del 27.8% y en Servicios sociales y a la comunidad el 11.3%. Es cambio, en 2020, las cifras alcanzan, el 42.7% y el 12.6% respectivamente. Es decir, se observa un refuerzo de la concentración de las mujeres en determinados sectores que se caracterizan por su feminización.

En relación con la participación en las familias formativas dirigidas a obtener competencias transversales, se ha producido un acusado descenso en el desarrollo de estas actividades formativas.

este programa durante ese año, viéndose también afectada su actividad en el siguiente. Por esta razón, se carecen de datos para el año 2015. (Fernández-Peinado Martínez 2022, 27).

3.3.2.3. Formación profesional no subvencionada

Esta formación es impartida por empresas, entidades y centros de formación acreditados u homologados por el órgano competente y no está financiada con recursos públicos. Está dirigida tanto a personas empleadas como desempleadas y cursarla supone la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad.

En este programa de formación profesional, como puede observarse en la siguiente tabla, la participación de mujeres es inferior a la de hombres en todas sus ediciones.

Tabla 16. Participantes en el programa de formación profesional no subvencionada, por sexo. 2013-2020

	2013	2014	2016	2018	2019	2020
Hombres	1.556	1.858	1.590	1.828	1.370	1.090
Mujeres	1.306	1.722	1.476	1.621	1.275	1.016

Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

Por familia formativa, se observa la misma dinámica que en los anteriores programas, por lo que, igual como sucedía en los casos anteriores, esta formación favorece la reproducción de la segregación horizontal en el mercado laboral.

La autora señala que, en los últimos años, el sector de Seguridad y medioambiente ha pasado de carecer prácticamente de demanda, a constituir una de las familias profesionales con mayor protagonismo, siendo mayoritariamente masculina la demanda: en 2019 y 2020 el 22,9% y el 39,3% de los hombres cursaron actividades formativas en este campo, mientras que en el caso de las mujeres, para los mismos años, fue el 7,4% y el 13,5%, respectivamente.

3.3.2.4. Programas de empleo-formación

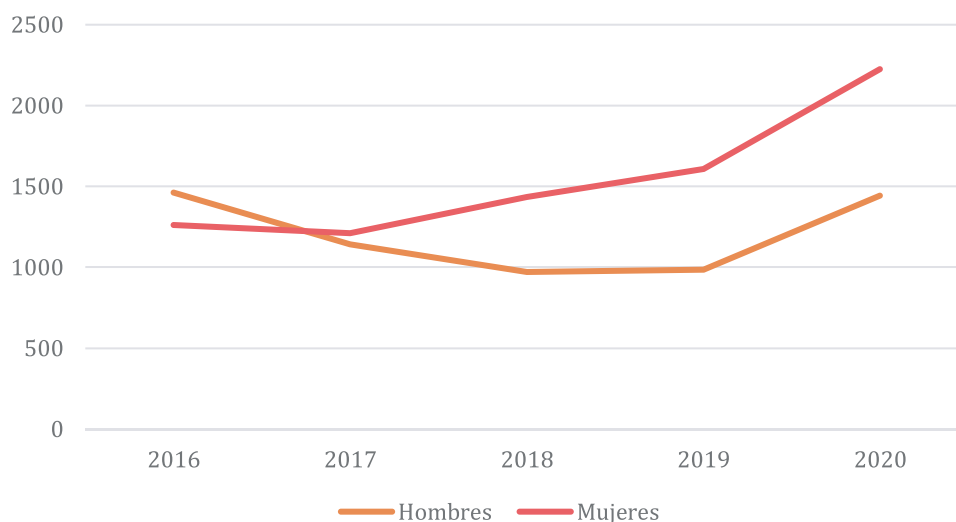
Los programas de empleo-formación presentan dos modalidades: Talleres de Empleo y Escoles d'Ocupació ET FORMEM. Su análisis se centra en el periodo 2017-2020, años en los que se incluyen de manera estable en el catálogo de programas.

- Talleres de empleo es un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas. Con este fin, las personas participantes cuentan con contrato para la formación y el aprendizaje y realizan un trabajo efectivo que combinan con la formación profesional para el empleo. Así, el programa les dota de cualificación profesional y favorece su inserción laboral.

En el programa de Talleres de empleo la participación de las mujeres es muy superior a la de los hombres.



Gráfico 5. Número de participantes en el programa Talleres de Empleo en función del sexo. 2016-2020

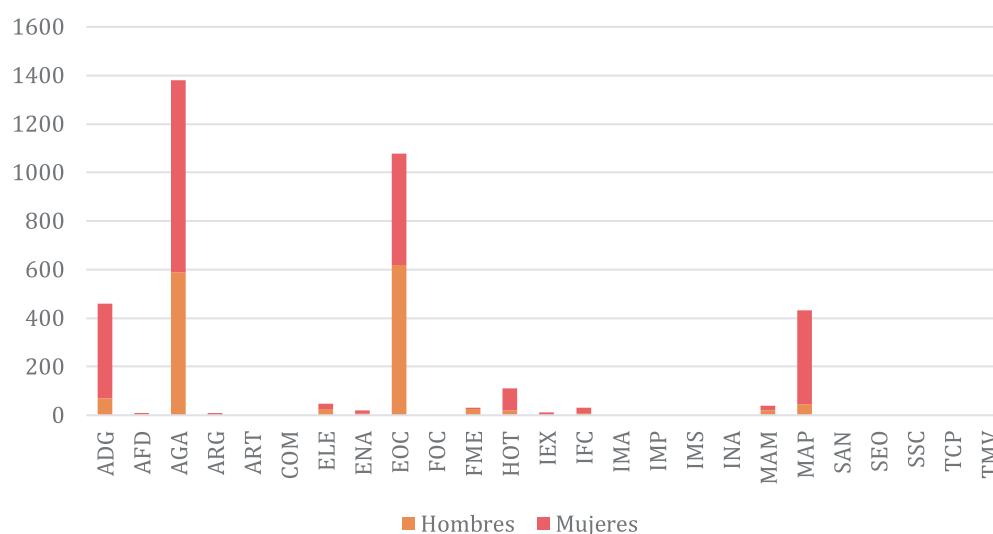


Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

A diferencia de lo que se observaba en el análisis de los programas anteriores, en este caso no se aprecia que las mujeres se vinculen mayoritariamente a las familias formativas feminizadas, es decir, en este caso no se reproducirá la segregación horizontal. En palabras de Fernández-Peinado Martínez (2022, 37):

la segregación profesional se difumina sensiblemente, siendo muy relevante la presencia de mujeres durante la totalidad del periodo observado, en familias tradicionalmente masculinizadas como formación agraria y edificación y obra civil.

Gráfico 6. Talleres de Empleo según familia profesional y sexo. 2020



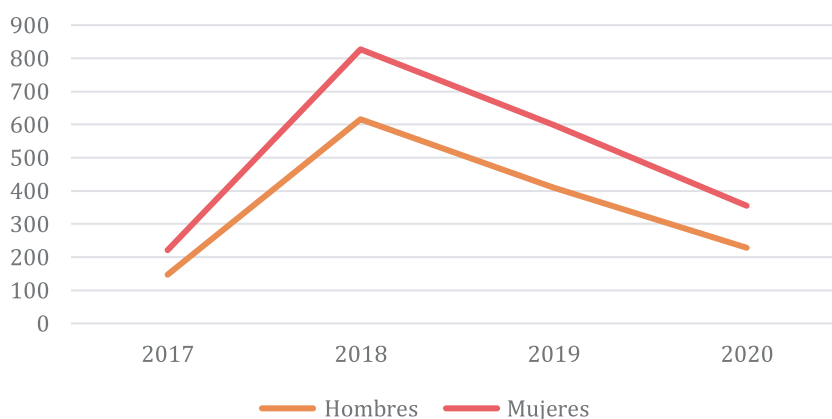
Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

La autora señala la conveniencia de que LABORA hiciese seguimiento en relación con la posterior incorporación de este alumnado en el mercado laboral para comprobar su incidencia real en la ruptura de estereotipos y segregación.

- Escoles d’Ocupació ET FORMEM es un programa dirigido a la formación e inserción profesional de los colectivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, especialmente a aquellos que tienen mayor dificultad para acceder y permanecer en el mercado laboral.

En esta modalidad formativa vuelve a ser superior la participación de mujeres que la de hombres.

Gráfico 7. Participantes en el programa de Escoles d’Ocupació ET FORMEM en función del sexo. 2017-2020

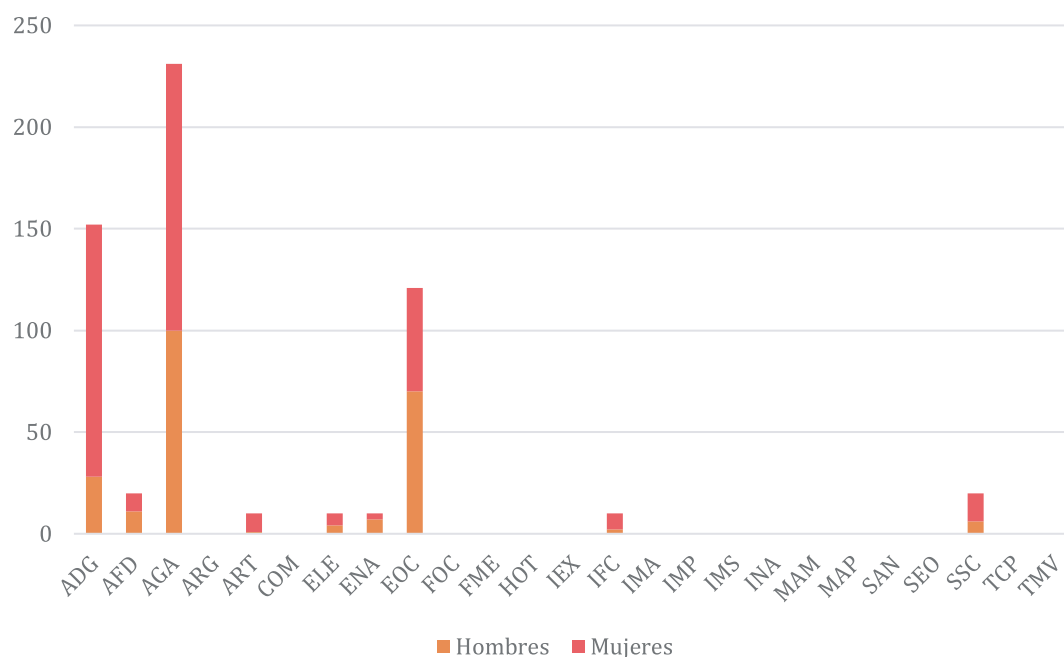


Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

Atendiendo a la participación en función de la familia profesional por sexo, en el siguiente Gráfico se observa la presencia de las mujeres en familias profesionales que en otros programas formativos y en el propio mercado laboral, están claramente masculinizadas: Edificación y obra civil, Agraria, Electricidad y electrónica, Informática y comunicaciones y Seguridad y medioambiente.



Gráfico 8. Distribución del alumnado de alta según familia profesional y sexo en el programa de Escoles d'Ocupació ET FORMEM. 2020



Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

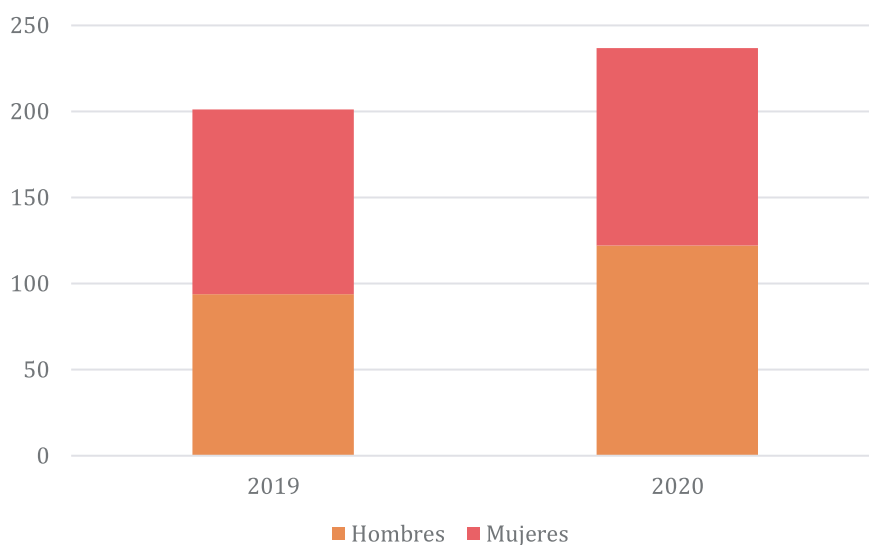
3.3.2.5. Colaboraciones con entidades

La colaboración con entidades es una práctica cada vez más frecuente de LABORA que consiste en establecer conciertos para llevar a término actividades formativas, dirigidas preferentemente a personas desempleadas y formación continua, con entidades como institutos tecnológicos, cámaras de comercio o asociaciones, universidades o asociaciones con fines sociales.

A pesar de ser programas que no concentran grandes cifras de participación, se observa un aumento de participantes en la edición de 2020 en relación con la primera edición (2019), a pesar de la coyuntura de dicho momento. La experiencia de los institutos tecnológicos resulta interesante por la importante presencia de mujeres en actividades que implican especialización en innovación en áreas tradicionalmente masculinizadas¹⁴.

14 Se han desarrollado colaboraciones con INESCOP, AITEX, AIDIME, AIMPLAS, AIJU, centros reconocidos de innovación tecnológica que ofrecen servicios relacionados con la I+D+i; la asistencia técnica a empresas y organismos; y la formación, información y transferencia de tecnologías en el conjunto de los diferentes ámbitos de las actividades industriales.

Gráfico 9. Participantes en acciones formativos en colaboración con institutos tecnológicos por sexo. 2019-2020



Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

Por rango de edad, se aprecia una mayor participación de las mujeres de 30 a 45 años, seguido muy de cerca por las trabajadoras mayores de 45 años.

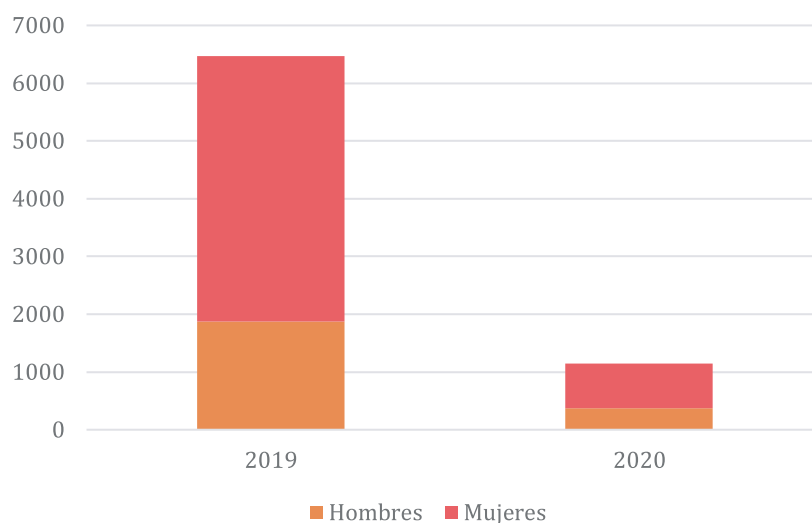
3.3.2.6. Formación *online* aula virtual LABORA

A través del aula virtual LABORA se llevan a cabo dos tipos de actividades formativas: una destinada a la impartición de cursos de idiomas y de cursos de competencias transversales, y otra destinada a ofrecer material didáctico digital como apoyo a otros programas formativos (la autora señala que no dispone de información sobre esta última para poder realizar el análisis, motivo por el cual no se incluyen los respectivos resultados).

En relación con la impartición de competencias transversales, las memorias de LABORA de 2019 y 2020 incluyen información desagregada por sexo y edad. Se observa una mayor participación de mujeres en este tipo de actividad formativa, siendo especialmente llamativa la caída (para ambos sexos) en la participación en el ejercicio 2020, año cuya coyuntura podría haber hecho prever una mayor participación al tratarse de actividades *online*. En el año 2019, que se corresponde con la primera edición, realizan alguna actividad formativa *online* 4.595 mujeres frente a 1.868 hombres.



Gráfico 10. Participantes en actividades formativas transversales del aula virtual LABORA por sexo. 2019-2020



Fuente: Fernández-Peinado Martínez (2022).

Por rango de edad, se aprecia una mayor participación del colectivo de mujeres de 30 a 45 años, seguido muy de cerca por las mayores de 45 años.

3.3.2.7. Conclusiones

Entre las principales conclusiones que extrae Fernández-Peinado Martínez (2022) de su análisis del ámbito de la formación profesional para el empleo de LABORA, pueden encontrarse las siguientes:

1. En términos generales, las mujeres, actualmente y a diferencia de lo que sucedía en los años 2013-2014, participan más que los hombres en las acciones formativas de LABORA: la participación de los primeros ha descendido en los últimos años mientras que la de ellas ha ido incrementándose lentamente. Atendiendo a las cifras de paro femenino, se podría prever una mayor participación de las mujeres en programas de formación para personas desempleadas. Es necesario investigar las causas que puedan explicar la falta de iniciativa de las mujeres para mejorar su empleabilidad.
2. La participación en los programas formativos de LABORA que presentan mayor participación, desvela una importante segregación horizontal por sexo en función de las familias profesionales (Fernández-Peinado Martínez 2022,53):

en los dos programas con mayor impacto desde una perspectiva cuantitativa, formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados y formación a personas ocupa-

das, se reproducen los mismos patrones que se dan en el mercado de trabajo en relación con las preferencias profesionales por sexo... Esta tendencia lleva a perpetuar importantes brechas una vez las mujeres se reincorporen a la actividad: segregación horizontal, segregación vertical y, consecuentemente, mantenimiento de la brecha salarial.

Sin embargo, y a pesar que cuantitativamente el volumen de participación es muy inferior en comparación con los anteriores, el patrón de participación de acuerdo con los roles y estereotipos de género se rompe en los Talleres de Empleo y Escoles d'Ocupació ET FORMEM (Fernández-Peinado Martínez 2022,53):

En las actividades desarrolladas por este programa la segregación horizontal entre hombres y mujeres en relación con las familias profesionales resulta nula, participando activamente las mujeres en ámbitos masculinizados

Resulta de interés conocer las causas que propiciaron esta participación de las mujeres en estos programas, así como realizar un seguimiento de su posterior proceso de inserción laboral.

3. La experiencia de la formación *online* es limitada en LABORA, pero una elevada participación de mujeres en comparación con la participación de los hombres merece una reflexión alrededor de los motivos por los cuales las mujeres presentan este interés por este tipo de formación. Al respecto, la autora plantea como posible explicación las mayores opciones de conciliación con las tareas de cuidados que ofrece esta modalidad formativa.
4. Existen acciones formativas dirigidas a colectivos de especial interés dada su vulnerabilidad, entre los que se encuentran diferentes colectivos de mujeres¹⁵. Sin embargo, los datos facilitados al respecto no permiten realizar el correspondiente análisis y obtener conclusiones. Por otra parte, cabe mencionar la detección de criterios de selección del alumnado en las convocatorias que dan prioridad a determinados colectivos de mujeres que se encuentran en situación de discriminación múltiple, pero esta priorización se realiza siempre y cuando cumplan los perfiles requeridos.
5. La presencia de la juventud entre 16 y 19 años en la formación profesional para el empleo es escasa. El tiempo de formación de la población joven se ha incrementado, retrasándose su inserción en el mercado laboral. La formación de la juventud de 16 a

15 La modalidad colectivos del programa de formación profesional dirigida preferentemente a trabajadores desempleados discapacitados o en riesgo de exclusión social y la modalidad Escoles d'Ocupació ET FORMEM que tienen por objetivo la mejora de la cualificación y la inserción profesional de los colectivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, especialmente para aquellos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo



- 19 años se concentra bien en la formación profesional reglada y/o en la formación universitaria. Por tanto, su presencia en la formación profesional para el empleo es escasa y no se prevé un cambio en los patrones de comportamiento descritos.
6. A pesar de que se tiene en cuenta la política de igualdad de las entidades participantes en las diferentes convocatorias, posteriormente no se valida la práctica real de dichas entidades en la materia.

3.3.3. Fomento del empleo

La información relativa al área competencial de fomento del empleo de LABORA procede de dos trabajos elaborados en el marco del presente proyecto. Por una parte, se nutre de los resultados obtenidos por Gemma Fabregat Monfort en el IE4 y por otra, de los obtenidos por Silvana Sánchez Nimo en el DT3. Fabregat Monfort (2022) analiza desde la perspectiva de género el contenido de un conjunto de programas de empleo operativos en 2022 que se encuentran en la web de LABORA. Tomando como referencia el diagnóstico de la situación de la mujer en el mercado laboral elaborado por Fuertes Fuertes (2022), trata de identificar cómo dichos programas contribuyen (o no) a la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. Con este fin, Fabregat Monfort (2022) ha trabajado con diferentes fuentes documentales (entre ellas el IE1, el DT1 y la Memoria de actividades de LABORA 2020), con fuentes estadísticas (INE, IE1, GVA) y páginas web (LABORA y Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Por su parte, Silvana Sánchez Nimo (2022) analiza diferentes indicadores de género de los programas de LABORA. Su análisis se centra en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2021 y se realiza a partir de la información facilitada por LABORA en relación con los diferentes programas.

Los resultados aportados por ambas autoras se presentan en el presente apartado en tres grandes bloques. El primero de ellos recoge una serie de recomendaciones generales sobre los programas de empleo, en el segundo se incluye un análisis más detenido del contenido de una serie de programas y, finalmente, en el tercer apartado se presentan los indicadores que ofrecen información sobre los resultados de la implementación de los programas de empleo desde la perspectiva de género.

3.3.3.1. Consideraciones generales

Fabregat Monfort (2022) reconoce la presencia, en el ámbito competencial del empleo, de diferentes tipos de actuaciones que implementa LABORA en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, en paralelo, señala la necesidad de inten-

sificar dichas actuaciones y ampliarlas con el fin de que puedan generar el efecto esperado.

Las actuaciones detectadas se orientan a favorecer la contratación de las mujeres y, entre ellas, la autora diferencia, principalmente, dos tipos. Por una parte, están los programas de LABORA dirigidos específicamente a la contratación de determinados colectivos de mujeres (rurales, víctimas de violencia de género, etc.). Por otra parte, en varios programas se incluyen acciones positivas dirigidas al fomento del empleo de las mujeres.

Si bien es cierto que tanto los programas dirigidos a colectivos específicos de mujeres como las acciones positivas para fomentar la contratación de las mujeres son importantes, no lo es menos que son insuficientes frente al reto de la igualdad en el mercado laboral:

- Las desigualdades de género en el mercado laboral no aparecen únicamente en determinadas situaciones de discriminación múltiple (a pesar de que en estas circunstancias se incrementan las dificultades). Además, en los programas dirigidos a determinados colectivos de mujeres, no se incorpora la perspectiva de género de manera integral.
- Las acciones positivas impulsadas en determinados programas tienen tales características que no logran reorientar las prácticas de contratación para que resulten más igualitarias, «en general, son medidas poco sistemáticas, muy suaves y muy poco intensas» (Fabregat Monfort 2022, 21).

Frente a estas reflexiones y teniendo en cuenta la realidad del mercado laboral descrita por Fuertes Fuertes (2022), Fabregat Monfort (2022, 31) considera que las actuaciones que realiza LABORA para favorecer la contratación de mujeres son insuficientes y señala la necesidad de diseñar e implementar un programa integral de promoción de la igualdad en el mercado laboral:

se echa de menos la existencia de un programa de fomento de empleo íntegramente dirigido a las mujeres, que integre y fomente el empleo de las mujeres como colectivo, que, sin perjuicio de posibles medidas específicas para mujeres más jóvenes, mujeres con discapacidad o víctimas de violencia de género o violencia sexual, abordase la realidad de las mujeres mediante medidas integradas y sistemáticas y de suficiente intensidad, pues solo así se podrán reorientar las prácticas de contratación hacia un tramo más igualitario de las mujeres. Previniendo, erradicando y corrigiendo la división horizontal y vertical en perjuicio de las mujeres que presenta el empleo a día de hoy.

En relación con la revisión de las actuaciones que lleva adelante LABORA para favorecer la contratación de mujeres, la autora señala la necesidad de diferenciar entre los programas propios y los programas estatales y de la Unión Europea. En los últimos, LABORA tiene una capacidad de incidencia muy limitada o casi inexistente para modificarlos. En cambio, en los programas propios sí que hay una capacidad de agencia para modificarlos y adaptarlos a las necesidades.



En la siguiente Tabla pueden observarse los programas de financiación estatal o europea, que Fabregat Monfort (2022) identifica y considera de interés en relación con las actuaciones que incorporan para fomentar la contratación de las mujeres.

Tabla 17. Programas dirigidos a mujeres o que integran acciones positivas financiados con fondos estatales o europeos

Programa	Interés
«Programa de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano», regulado por la Orden TES/1121/2021, de 11 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del mencionado programa (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia)	Dirigido a mujeres en un ámbito muy concreto
El que se desarrolla por Resolución de 22 de diciembre de 2021, del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan, mediante tramitación anticipada, las subvenciones destinadas a la financiación de las inversiones del componente 23, inversión 4 «Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad», línea de inversión «Colectivos Vulnerables», dentro del Plan de recuperación, transformación y resiliencia para personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años.	Exigen que se atiendan “preferiblemente” a un 5% más de mujeres que de hombres. Posteriormente se concreta que las mujeres deben representar, como mínimo, el 55% de las personas atendidas en el programa, salvo que no haya suficientes mujeres con el perfil requerido. Fabregat Monfort señala que «se trata de una medida de acción positiva suave pero real a favor de las mujeres» (2022, 23).
El que se desarrolla por Resolución de 23 de diciembre de 2021, del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan, mediante tramitación anticipada, las subvenciones destinadas a la financiación de las inversiones del componente 23, inversión 4 «Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad», línea de inversión «Colectivos Vulnerables», dentro del Plan de recuperación, transformación y resiliencia para personas desempleadas con diversidad funcional.	

Fuente: elaboración propia a partir Fabregat Monfort (2022).

3.3.3.2. Análisis de programas de empleo activos en 2022

El análisis realizado por Fabregat Monfort (2022) sobre los programas de empleo que se incluyen en la web institucional y que están vigentes en 2022, permite concluir que LABORA está implementando tres tipos de programas en función de la atención que prestan a la situación de las mujeres: los dirigidos a un determinado colectivo de mujeres, los que incorporan alguna medida que favorece a las mujeres y, finalmente, los que se muestran ciegos al género.

- En el grupo de programas enfocados a un determinado colectivo de mujeres, la autora únicamente identifica un programa, el denominado EAUTOM, Programa de apoyo al mantenimiento del trabajo autónomo de mujeres, reguladas en la Orden 18/2017, de 28 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de fomento del empleo dirigido al emprendimiento (2022). Se trata de una subvención que se otorga a mujeres autónomas embarazadas o en proceso de adopción, con el objeto de que contraten a personas desempleadas que se encargaran del mantenimiento de la actividad profesional durante su permiso de maternidad.

Este programa, además de estar dirigido a un colectivo de mujeres concreto (emprendedoras embarazadas o en proceso de adopción), integra diferentes acciones positivas. Por una parte, se incrementa la cuantía de las ayudas en 500 euros si la persona contratada es una persona con discapacidad o una mujer. «Es una medida de acción positiva no muy intensa, pero buena en su diseño e intencionalidad» (Fabregat Monfort 2022, 26).

Por otra parte, se establecen medidas positivas en relación con la priorización de las solicitudes. En aquellos casos en los que las solicitudes tengan la misma fecha y no se pueda priorizar por hora de presentación, se priorizan las realizadas por personas con discapacidad y, en su defecto, por mujeres. Este criterio no resulta coherente con el propio programa en tanto, atendiendo a la población beneficiaria de las ayudas, todas las beneficiarias deberían ser mujeres. En segundo lugar, se priorizan las solicitudes que plantean la contratación de personas con discapacidad y, en su defecto, a mujeres. Al respecto, Fabregat Monfort (2022, 26) señala:

como criterio de priorizar resulta muy secundario y residual lo que puede hacer que en la práctica este criterio sea irrelevante como medida de acción positiva.

- El segundo tipo de programas identificado es el que incorpora alguna acción positiva, es decir, alguna medida que favorece la contratación de las mujeres. Este grupo está conformado por una mayor cantidad de programas: EAUTOP, EAUTOE, ECOPDE, ECOVUL, ECOGJU y ECOTDI. Entre ellos, como puede observarse en la siguiente Tabla, se puede diferenciar entre los programas que incluyen una única acción positiva y los que incluyen dos.



Tabla 18. Programas de empleo que contienen acciones positivas

Nº de acciones positivas	Denominación del programa
1 acción positiva por programa	EAUTOP, Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad-emprendimiento y microempresas, en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia (2022). DOGV 28-12-2021.
	EAUTOE, Programa de fomento del empleo dirigido al emprendimiento (2022), Resolución publicada en el DOGV 21-03-2022 que desarrolla la Orden 18/2017, de 28 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de fomento del empleo dirigido al emprendimiento.
	ECOTDI 2022, Programa desarrollado por Resolución de 27 de diciembre de 2021, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2022 el Programa de fomento de la contratación temporal de personas con diversidad funcional severa en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, regulado en la Orden 10/2018, de 12 de julio, de la Conselleria de Economía sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. DOGV 29-03-2022.
2 acciones positivas por programa	ECOPDE, Programa desarrollado por Resolución de 7 de junio de 2022, del Director general de LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2022 el Programa de fomento de empleo para la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, DOGV 14-06-2022.
	ECOVUL 2022, Programa desarrollado por Resolución de 27 de diciembre de 2021, del Director general de LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2022 el Programa de fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos vulnerables en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, regulado en la Orden 10/2018, de 12 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (VALEM EXPERIÈNCIA), DOGV 04-03-2022.
	ECOGJU 2022, Programa desarrollado por Resolución de 27 de diciembre de 2021, del Director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2022 el Programa de fomento de la contratación indefinida de personas jóvenes cualificadas (VALEM JOVES), en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. DOGV 01-03-2022.

Fuente: elaboración propia a partir Fabregat Monfort (2022).

Los programas que incluyen una única acción positiva, la incorporan en el proceso de priorización de solicitudes de las personas destinatarias finales de las subvenciones. Los programas en los que se aplica dicha acción positiva, consisten en subvenciones (dirigidas a diferentes colectivos y que fomentan diversos aspectos) que se gestionan en régimen

de concurrencia competitiva, considerándose como criterio para otorgarlas, la fecha de presentación de la solicitud y de toda la documentación requerida en cada subvención. En el caso que haya diferentes expedientes presentados en la misma fecha y resulte imposible priorizarlos por hora de presentación, la acción positiva establece que se priorizarán las solicitudes presentadas por personas con discapacidad y, en su defecto, por mujeres. Fabregat Monfort resuelve que esta es una medida «poco intensa» y que «rara vez operará» (2022, 24).

Los programas que incluyen dos acciones positivas, se caracterizan por tener como población objetivo a colectivos concretos y diferentes en cada caso:

- En el caso del programa ECOPDE, se subvenciona la contratación de las que se cataloga como “personas desfavorecidas” y “personas muy desfavorecidas”, vinculándose diferentes colectivos a cada una de las categorías anteriores, pero ninguno de estos colectivos está conformado únicamente por mujeres.
- En el caso del programa ECOVUL, se subvenciona la contratación indefinida de determinados colectivos: personas en situación o riesgo de exclusión social con la condición acreditada por servicios sociales, personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 50 años y personas con diversidad funcional.
- En el caso del programa ECOGJU, se subvenciona la contratación de personas jóvenes mayores de 16 años inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y que cuentan con una cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

En ninguno de los tres casos, entre los colectivos cuya contratación se subvenciona, se incluye alguno específico de mujeres. Al contrario, hablan de colectivos genéricos sin diferenciar entre hombres y mujeres. En este contexto, la acción positiva que se incluye consiste en incrementar la cuantía de la ayuda que se otorga por la contratación, cuando la beneficiaria de dicha contratación es una mujer. Es decir, no se trata de ayudas para mujeres, sino para diferentes colectivos de personas y, en el caso de que la contratada finalmente sea una mujer, entonces se incrementa la cuantía de la subvención. A modo de ejemplo, para el caso del programa ECOPDE, las ayudas tienen las siguientes cuantías (Fabregat Monfort 2022, 26-27):

1.1. Personas desfavorecidas: a) Personas que no hayan tenido un contrato indefinido o fijo discontinuo en los 6 meses previos; b) Jóvenes entre 16 y 24 años; c) Personas mayores de 50 años; 1.2. Personas muy desfavorecidas: a) Personas que no hayan tenido un contrato indefinido o fijo discontinuo en los 24 meses previos; b) Jóvenes entre 16 y 24 años y personas mayores de 50 años que no hayan tenido un contrato indefinido o fijo discontinuo en los 12 meses previos



Las cuantías propias de las diferentes subvenciones varían, del mismo modo como lo hace el incremento que se aplica en los casos de contratación de una mujer. En los programas ECOVUL 2022 y ECOGJU 2022, la cuantía de la subvención se incrementa en mayor cantidad aún, en aquellos casos en los que la mujer contratada es víctima de violencia de género. En relación con el incremento de las cuantías, la experta concluye que el incremento de la cuantía no es significativo (Fabregat Monfort 2022, 28):

Son pequeñas diferencias de cuantía que, desde luego, son mejor que nada, pero parecen escasas para considerar que puedan alterar, al menos, considerablemente, prácticas perjudiciales para las mujeres.

En los casos de los programas que incorporan dos acciones positivas, la que se acaba de describir va acompañada de la acción positiva expuesta anteriormente y que se aplica en los procesos de priorización para la selección de las personas beneficiarias (en los casos en los que las solicitudes de las ayudas tengan la misma fecha y no se pueda priorizar por hora de presentación, se priorizan las realizadas por personas con discapacidad y, en su defecto, por mujeres).

- El último grupo de programas identificado es el de los ciegos al género, es decir, que no tienen en consideración las desigualdades que existen en el mercado laboral y en consecuencia no incorporan la igualdad de manera transversal en el programa, así como tampoco un tratamiento específico a las mujeres a través de la inclusión de acciones positivas. En este grupo únicamente se ubica el programa EMPDES. Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas, de concesión de subvenciones para la contratación de personas desempleadas menores de 30 años, en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia (2022). DOGV 29-12-2021. En este caso, Fabregat Monfort (2022, 24) señala que:

en general no hay ninguna medida específica que contemple impacto de género o diferencia a las mujeres, ni que establezca alguna medida de acción positiva para ellas.

3.3.3.3. Indicadores de género de los programas de empleo

En este apartado se presentan una serie de indicadores de género calculados por Sánchez Nimo (2022) para analizar los programas de empleo en el periodo 2018-2020, agrupados alrededor de tres ejes. El primero de ellos muestra la presencia y asignación presupuestaria de los programas dirigidos al fomento del empleo de las mujeres. El segundo eje hace referencia a las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen en los programas

de empleo, visibilizándose a partir de la tasa de beneficio¹⁶ y la tasa de participación¹⁷. Por último, se presentan indicadores que muestran las desigualdades en los programas de empleo dirigidos específicamente a dos colectivos, a la juventud y a los colectivos en situación de vulnerabilidad.

- Presencia y asignación presupuestaria de los programas específicos de fomento de empleo de las mujeres. De acuerdo con la información facilitada por LABORA, en el ejercicio 2021 se identifican 44 programas de empleo y formación. De estos, únicamente dos están dedicados concretamente al fomento del empleo de las mujeres. Se trata de los programas EAUTOM¹⁸, analizado previamente por Fabregat Monfort (2022), y EMDONA.
- Atendiendo a los recursos económicos destinados a los programas de empleo, la financiación de EMDONA lo ubica en el sector medio y la de EAUTOM en el sector final. En términos generales, el importe que se asigna a estos programas es muy reducido en comparación con la asignación presupuestaria del resto de programas.

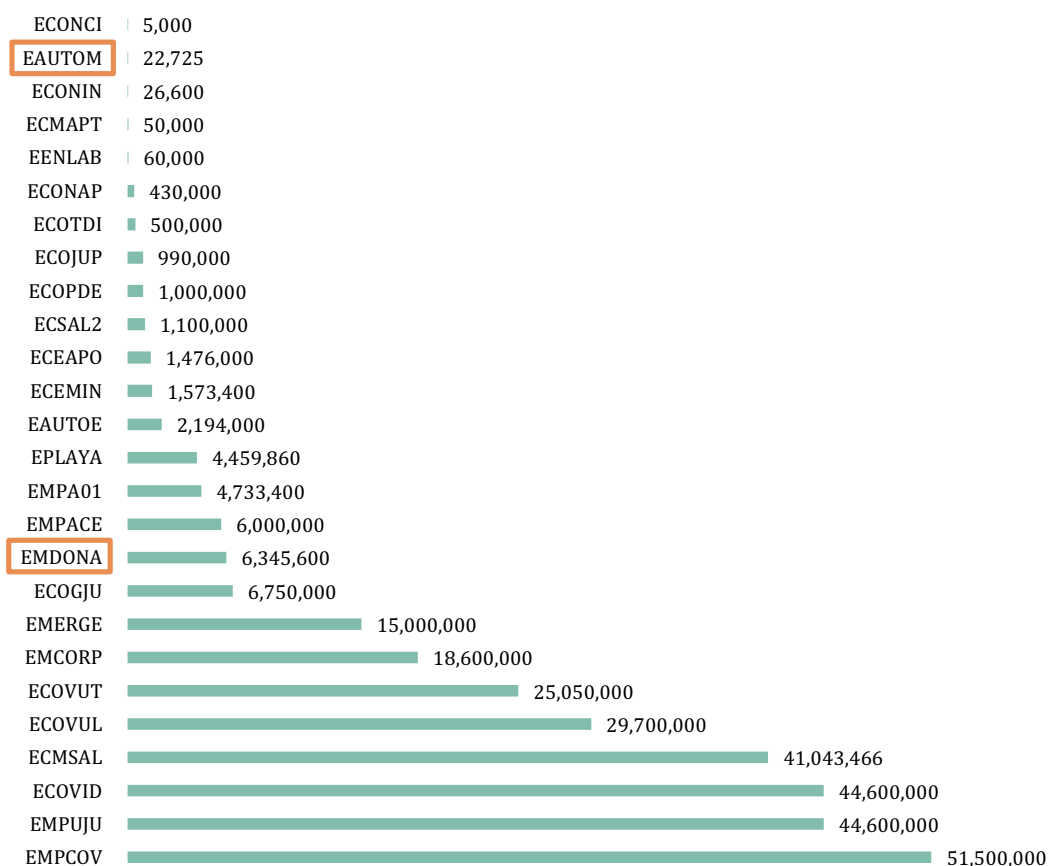
16 Tasa de beneficio: «refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres» (Sánchez Nimo 2022,18).

17 Tasa de participación: «este indicador permite identificar el número de mujeres que, habiendo solicitado acceso al programa, finalmente acceden al mismo. Las variables implicadas son el número de mujeres beneficiarias del programa y el número de mujeres solicitantes del mismo programa. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en el acceso a los programas de LABORA por parte de mujeres y hombres de forma diferenciada» (Sánchez Nimo 2022,18-19).

18 A pesar de tratarse de un programa que tiene como población objetivo a las mujeres, se observa la presencia de solicitudes de hombres para participar en el programa y su aceptación.



Gráfico 11. Importe objetivo concedido (en euros) por programa en LABORA. 2021



Fuente: Sánchez Nimo (2022).

Además de las diferencias en la asignación presupuestaria de los programas, también se observan importantes disparidades en los importes que perciben las personas beneficiarias finales de los programas dirigidos a mujeres en relación con las personas beneficiarias de otros programas de empleo. Al respecto, Sánchez Nimo (2022) expone la comparativa entre el programa EMDONA y el EMPUJU, programa homólogo cuyo público objetivo es la juventud. Como puede observarse en la siguiente tabla, para el año 2021, las cuantías son muy superiores en el caso del EMPUJU, tanto la financiación global del programa como la cuantía percibida por las personas beneficiarias finales.

Tabla 19. Presupuesto global y cuantía percibida por beneficiarios/as de los programas EMPUJU y EMDONA. 2021

Programa	Presupuesto total (euros)	Cuantía beneficiaria final (euros)
EMPUJU	43.822.331	22.718
EMDONA	6.231.522	11.351

Fuente: elaboración propia a partir de Sánchez Nimo (2022).

- Desigualdades en los programas de empleo, reflejadas en la tasa de beneficio y la tasa de participación. La tasa de beneficio en el año 2021, alcanza la paridad en 11 de los 20 programas de empleo¹⁹. El análisis de la tasa de beneficio en los programas con mayor participación permite diferenciar dos periodos entre los años 2018 y 2021. En el año 2018, los programas con más participación fueron EMPUJU y EMCUJU. Para el periodo 2018-2019, el programa EMPUJU presenta una brecha de género en las tasas de beneficio. Por su parte, el programa EMCUJU presentaba índices de paridad en los mismos años, pero posteriormente dejó de implementarse.

Desde el año 2019, los programas que concentran un mayor número de personas beneficiarias son ECMSAL y ECSAL. Entre 2019 (año en el que son impulsados dichos programas) y 2021, ambos muestran una brecha de género en la tasa de beneficio.

Con todo, se concluye la existencia de brecha de género en la tasa de beneficio de estos programas (Sánchez Nimo 2022, 24):

De esta manera, se aprecia que una gran parte de los programas con altos niveles de acceso de mujeres y hombres, son también programas que muestran brechas de género en las tasas de beneficio de las mujeres, en perjuicio de las mismas.

En relación con la tasa de participación, se observa la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres en una parte importante de los programas de empleo (Sánchez Nimo 2022, 27):

La tasa de participación indica que, de los veinte programas destinados a empleo con datos disponibles, en 2021, catorce muestran un índice porcentual de participación más bajo de mujeres (por debajo de cien). Esto es indicativo de que es necesario mejorar los procesos para aumentar la participación en los programas de empleo. Es decir, lograr aumentar el número de mujeres beneficiarias de los programas en función del total de mujeres que solicitan dichos programas.

La autora señala que las mayores tasas de participación de las mujeres se producen en programas dirigidos a personas vulnerables y a jóvenes, concretamente en programas que consisten en subvenciones a empresas o entidades locales para la contratación de personas, es decir, en programas con una relación indirecta con el acceso al empleo (ECMAPT y/o EMCORP). Por otra parte, los programas con menores tasas de participación de las mujeres también están dirigidos a colectivos vulnerables y centros especiales de empleo, sin embargo, a diferencia de los anteriores, entre estos se encuentran dos que facilitan la contratación indefinida (ECOVUT y ECOGJU).

¹⁹ Número total de programas de los que se dispone de la información necesaria para realizar el análisis



En aquellos programas en los que la tasa de participación de las mujeres ha sido del 100%, la de los hombres también ha alcanzado el 100%.

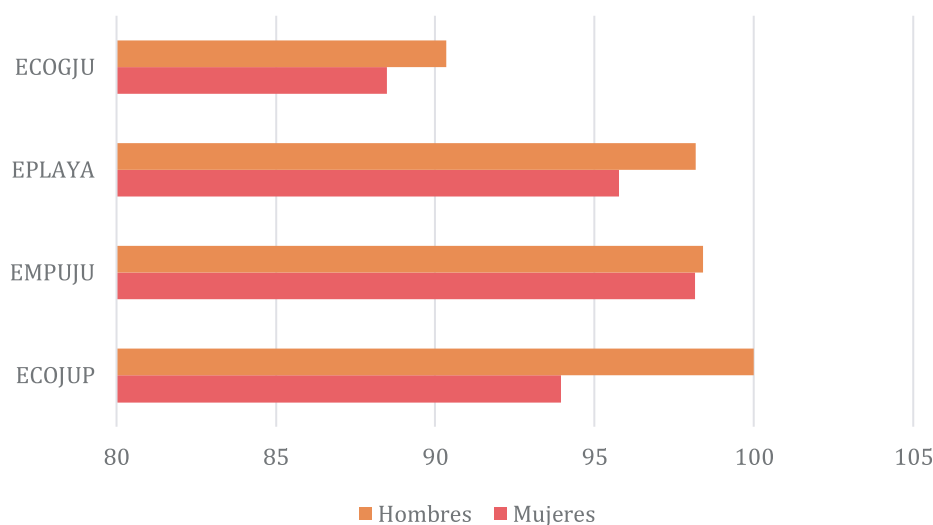
- Desigualdades en los programas dirigidos a colectivos específicos: juventud y colectivos en situación de vulnerabilidad. En relación con los programas dirigidos al fomento del empleo juvenil, la demanda (solicitudes) alcanza la paridad en más del 50% de los programas (2021). Entre los programas que presentan brecha de género en la demanda, el que tiene mayor brecha es el de prácticas para jóvenes cualificados/as (del Sistema de Garantía Juvenil). En este caso, la brecha asciende al 36.54% (2021), es decir, implica una importante masculinización de la demanda, realidad que se mantiene desde el año 2019.

En el programa de prácticas para jóvenes cualificados/as y otros como el de contratación a jóvenes para actuaciones en playas, la brecha de género en la demanda no se corrige en el proceso de selección, incrementándose la brecha de la tasa de beneficio en comparación con la tasa de demanda. Haciendo referencia al programa de prácticas para jóvenes cualificados/as, Sánchez Nimo (2022, 30) señala:

En este caso, se puede observar cómo en 2021, por ejemplo, la brecha en la demanda es de 36,54% y en la tasa de beneficio de un 40,38%. Estos datos indican que, como ya se ha mencionado, hay una sobrerrepresentación masculina en la solicitud de este programa, pero además dicha sobrerrepresentación no se ha corregido a través de la tasa de beneficio, siendo esta todavía más dispar que la anterior.

En cuanto a la tasa de participación, se observan desigualdades entre los y las jóvenes en los programas de empleo dirigidos a su grupo etario.

Gráfico 12. Tasa participación mujeres y hombres en programas para jóvenes de LABORA. 2021



Fuente: Sánchez Nimo (2022).

Por último, en relación con los programas dirigidos a colectivos en situación de vulnerabilidad, la tasa de demanda en 2021 ha sido paritaria en menos de la mitad de dichos programas.

En estos programas, la brecha de género está presente tanto en la demanda como en la tasa de beneficio. Es más, dichas brechas se han mantenido en los últimos cuatro años con pequeñas variaciones: entre los programas que han reducido su brecha se encuentran los programas destinados a los centros especiales de empleo y ECOVUL, y entre los que las han incrementado se encuentran ECEAPO y ECOTDI

En relación con las tasas de participación, se observan diferentes tendencias entre los programas dirigidos a colectivos vulnerables: participación paritaria de mujeres y hombres (ECONIN, ECEMIN y ECOTDI), participación proporcionalmente mayor de hombres (entre ellos, ECSAL y ECMSAL) y, por último, los programas con una ligera participación mayor de mujeres (entre ellos, ECOPDE).

3.3.3.4. Conclusiones

Pueden destacarse cuatro de las conclusiones que formulan Fabregat Monfort (2022) y Sánchez Nimo (2022) en sus respectivos trabajos:

1. En la cartera de programas de fomento del empleo de LABORA no existe ninguno que aborde de manera integral la superación de la situación de las mujeres en el mercado laboral valenciano.
2. Entre los programas de empleo gestionados en 2022, de acuerdo con Fabregat Monfort (2022), hay uno dirigido a un colectivo específico de mujeres (EAUTOM), otros que incluyen acciones positivas pero cuyas características las hacen insuficientes para subvertir el más mínimo orden de las cosas (con una acción positiva identifica los programas EAUTOP, EAUTOE, ECOTDI y con dos acciones positivas los programas ECOPDE, ECOVUL y ECOGJU) y, por último, también hay programas ciegos al género y que, como consecuencia, no incluyen ningún contenido que trate de revertir las desigualdades de género (EMPDES). En la siguiente Tabla se presenta la valoración que realiza la autora sobre las actuaciones que incluyen los programas con el fin de favorecer la contratación de las mujeres.



Tabla 20. Valoración de las actuaciones para favorecer la contratación de mujeres por programas

Programa/s	Valoración
EMPDES	«No establece ninguna medida específica que contemple el impacto de género o diferencie a las mujeres, ni siquiera que establezca algunas medidas de acción positiva para ellas» (p.32)
EAUTOP, EAUTOE y ECOTDI 2022	«Establecen una cierta prioridad de las mujeres, pero condicionada a tantas variables que raramente operará» (p. 33)
EAUTOM	«Es una medida buena en su diseño e intencionalidad, si bien es de poca intensidad» (p. 33)
ECOPDE	Es un programa que prevé ayudas para la contratación de ciertos colectivos desfavorecidos. Si la persona contratada es mujer, se incrementa la cuantía económica de la ayuda. «En realidad no es una medida dirigida a las mujeres en cuanto tales, sino por pertenencia a otros colectivos» (p.33) Incluye también «un criterio muy residual para desempate, que raramente se utilizará» (p. 33)
ECOVUL y ECOGJU	Contemplan medidas diferenciadas en la cuantía de la ayuda por el hecho de ser mujer en cada uno de los casos si pertenecen al colectivo cuyo empleo se fomenta. Se aumenta la cuantía si se es víctima de violencia de género.

Fuente: elaboración propia a partir Fabregat Monfort (2022).

- El análisis de los indicadores vinculados a la implementación de los programas de empleo realizado por Sánchez Nimo (2022), permite visibilizar tres cuestiones de interés: el financiamiento de los programas dirigidos específicamente al empleo de las mujeres es más reducido que el destinado a otros programas y las cuantías finales percibidas por las beneficiarias es también inferior a la que perciben las personas que se benefician de otros programas; asimismo, en los programas de empleo persisten brechas en la tasa de demanda, de beneficio y en la tasa de participación.
- Fabregat Monfort (2022, 33-34) concluye que es imprescindible impulsar un programa integral dirigido a mujeres:

Por tanto -y en definitiva-, lo que parece que la situación requiere en aras a poder alcanzar mayor igualdad material de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana es la conformación de un programa integral dirigido a las mujeres. Que fomente su presencia en los puestos directivos en los que está infrarepresentada, su presencia en sectores de actividad masculinizados y una formación profesional sin sesgo de género. Además de eso, resultaría muy positivo que LABORA pudiese incidir en los programas que gestiona adoptando medidas de acción positiva más contundentes que las previstas en la actualidad, cuando así fuese necesario en

aras de la igualdad material de las mujeres, incluyendo además provisiones concretas para las víctimas de violencia de género o de violencia sexual, menores o extranjeras no comunitarias en el caso de ser necesario.

Asimismo, sería relevante separar a las mujeres como destinatarias de medidas del resto de los *colectivos vulnerables*. No deberían preverse medidas a favor de las mujeres junto con otros colectivos. La situación *laboral* de las mujeres, que representan a más de la mitad de la población mundial, tiene por sí misma tanta entidad, y es tan compleja, que requiere en sí misma de un programa específico, integral y sistemático en aras de reorientar las prácticas de contratación de las mujeres hacia una realidad sustancialmente más igualitaria que la que representa a día de hoy el análisis estadístico de la realidad del mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana, y del que se ha dado buena cuenta asimismo en las primeras páginas de este Informe.

3.3.4. Intermediación laboral

El análisis de la intermediación laboral desde una perspectiva de género que se incluye en las siguientes páginas, recoge los principales resultados obtenidos por Mercedes Alcañiz Moscardó (2022) en el IE5.

La citada autora señala que el análisis de la perspectiva de género permite estudiar la realidad social de tal modo que se identifican, comprenden y visibilizan las desigualdades entre mujeres y hombres, lo cual resulta necesario para poder intervenir con el fin de reducirlas y eliminarlas. Así mismo, identifica dicha perspectiva como un elemento de calidad del servicio de intermediación laboral, entendiendo que el análisis de la situación de partida de mujeres y hombres permite identificar y diferenciar los elementos específicos que influyen en el proceso de inserción laboral de unas y de otros. Conocerlos resulta imprescindible para poder realizar un trabajo técnico de intermediación que contribuya a la deconstrucción de los roles y estereotipos de género y, de este modo, impulse la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Para realizar el análisis del servicio de intermediación, Alcañiz Moscardó (2022) utiliza tres técnicas de investigación: el análisis documental, el análisis de indicadores y estadísticas y el análisis de entrevistas semiestructuradas. El análisis documental se centra en los siguientes documentos: Reglamento LABORA (Decreto 216/2020 del Consell); Memoria de actividades 2020 de LABORA; e Informe de Evaluación con Perspectiva de género de las Políticas Activas de Empleo desarrolladas por LABORA 2018-2020 (AMALTEA 2021). Por su parte, el análisis de indicadores y estadísticas se centra en los datos ofrecidos por la Memoria de actividades de LABORA (2020). Por último, se realizaron dos entrevistas semiestructuradas a personal técnico de LABORA con el fin de que sus narrativas contribuyan a explicar los datos obtenidos del análisis documental y estadística previamente analizados.



Los resultados obtenidos por Alcañiz Moscardó (2022) se presentan, siguiendo la misma lógica que la propia experta en el correspondiente IE, en tres grandes bloques, configurados a partir de la técnica de investigación utilizada: análisis documental, análisis de indicadores y estadístico y los obtenidos del análisis de los discursos recogidos en las entrevistas.

3.3.4.1. Resultados del análisis documental

A pesar de que el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral está presente en los documentos analizados, dichos documentos carecen de perspectiva de género: «Si la meta a conseguir está clara, lo que falta es adecuar los mecanismos para conseguirlo y uno de ellos es, sin duda alguna, aplicar la perspectiva de género» (Alcañiz Moscardó 2022, 20).

- En el análisis del Reglamento de LABORA, concretamente en los artículos 2.4 (que incluye los fines y competencias de la intermediación) y el 22.3 (relativo al Servicio de Igualdad de Oportunidades para el Empleo), se observa falta de sensibilidad en relación con la perspectiva de género. En el primero no se incluye ninguna referencia a la situación de desigualdad de la que parten mujeres y hombres, así como tampoco de las desigualdades que experimentan los diferentes colectivos. En relación con el Servicio de Igualdad de Oportunidades para el Empleo, se trata de un servicio dirigido exclusivamente a las personas con discapacidad, por lo que no se le dota del carácter transversal que requiere la igualdad entre mujeres y hombres.
- El análisis de la Memoria de actividades 2020 aborda el trabajo realizado por LABORA en el marco del Programa de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género y las Ayudas extraordinarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que han reducido su jornada laboral para ocuparse de los cuidados de personas a su cargo (Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo). En relación con el primero, la autora señala la ausencia de datos relativos a la contratación de las mujeres que han sufrido violencia de género y que han sido atendidas por LABORA, lo cual imposibilita concluir si su proceso de inserción laboral está facilitando la recuperación de estas mujeres a través de la consecución de un empleo. En relación con las ayudas para la conciliación, los datos de la memoria confirman que son las mujeres quienes las solicitan mayoritariamente (el 88% de las 376 solicitudes corresponden a mujeres), lo que vuelve a confirmar que la responsabilidad de los cuidados sigue recayendo en las mujeres.

3.3.4.2. Resultados del análisis de indicadores y estadísticos

En relación con el análisis de las fuentes estadísticas, Alcañiz Moscardó (2022) señala, coincidiendo con las autoras previamente mencionadas, la necesidad de que todas las tablas de LABORA que ofrecen información estadística sobre la actividad del organismo, deben incorporar siempre la variable sexo. La citada autora coincide también con las afirmaciones realizadas por AMALTEA en el correspondiente informe, al señalar la carencia que supone no incluir la variable sexo en la presentación de los datos de todas las acciones implementadas. Al mismo tiempo, remarca el mandato establecido al respecto en el artículo 20.a) de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación con la desagregación por sexo de los datos, la referida autora indica dos casos de las Memorias como ejemplo. El primero de ellos tiene que ver con la necesidad de visibilizar por sexo la composición del personal que trabaja en los 57 Espais Labora (Anexo II, Plantilla de Labora a 31 de diciembre de 2020) así como de incluir la realización, por parte de dicho personal, de cursos de formación en materia de igualdad y perspectiva de género. El segundo de los ejemplos hace referencia a las tablas sobre contratos que, si bien incluye información global sobre mujeres y hombres, no incorpora datos en los que se visibilice la presencia de unas y otros en los diferentes colectivos considerados más vulnerables.

Por otra parte, Alcañiz Moscardó (2022) señala que en los documentos que contienen la información cuantitativa, se presta poca atención a las tareas de cuidado y tareas domésticas. Es decir, no se visibiliza el registro de información relativa a estos dos ítems que resultan parte de la sostenibilidad de la vida y que tienen una clara influencia en la ausencia o participación (y, dentro de esta, en el tipo de participación) de las mujeres en el mercado laboral (Alcañiz Moscardó 2022, 22):

muestra poca atención a esta temática –refiriéndose a los cuidados y tareas domésticas– pudiendo ser explicativa en los resultados sobre la tasa de abandono o de fracaso en la inserción laboral. De ahí que en la intermediación no se puede obviar esta cuestión si se quiere alcanzar un éxito en la inserción.

Como se indica en el artículo 20, b y c, de la Ley 7/2003, es necesario incluir otros indicadores que posibiliten realizar una medición más fiel con los roles, las situaciones y las condiciones de vida de las mujeres, así como los que posibiliten visibilizar las discriminaciones múltiples.

3.3.4.3. Resultados del análisis de los discursos de las entrevistas

Alcañiz Moscardó (2022) presenta los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a personal técnico de LABORA, alrededor de tres grandes temas: la función de la intermedia-



ción en LABORA, el perfil de las usuarias que buscan empleo y los perfiles ofertados por las empresas, y, por último, la presencia del género en la búsqueda de empleo.

- Función de la intermediación en LABORA. De las entrevistas realizadas se desprende que la figura profesional específica de la intermediación laboral no está contemplada como tal en LABORA (Alcañiz Moscardó 2022, 24):

La tarea de intermediación se realiza desde orientación laboral y/o desde la búsqueda de las ofertas de empleo (...) y en algún caso concurre la figura de prospector/a pero no en todos los Espais LABORA ya que como nos señalaron las entrevistadas cada Espai LABORA puede tener una organización diferente.

Se observa por tanto una incongruencia entre la práctica y lo establecido en el Reglamento de LABORA donde, como se ha señalado previamente, se incluye la intermediación como uno de sus ámbitos adscritos.

El último aspecto que menciona la autora en relación con el personal que realiza las funciones propias de la intermediación, es el relativo a su formación en materia de igualdad. Al respecto, las entrevistas vienen a confirmar que no existe ningún tipo de requisito de formación en dicha materia para trabajar en LABORA. En este sentido, Alcañiz Moscardó (2022) insiste a lo largo de su trabajo en la importancia de que el personal técnico del servicio de intermediación tenga una formación en materia de género (Alcañiz Moscardó 2022, 20):

Para que la implementación de la perspectiva de género sea eficiente y eficaz se debe de formar a los y las técnicas en intermediación para que sean conscientes de su aplicación en todo el proceso de selección y distinguir las causas de abandono, fracaso u otros motivos, por motivos de género, en concreto por desempeño de roles de cuidado. Esto se debe de traspasar también a las empresas, revisando si tienen aprobado el Plan de Igualdad, tal como mandata el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, si cuentan con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, si los y las empleadas reciben cursos de formación en igualdad, así como insistir en sensibilizar a los y las directivas sobre estas cuestiones. En definitiva, no se puede conseguir un cambio en el mercado laboral sino se modifica el *habitus*, la mentalidad, de las personas implicadas.

- Perfil de las usuarias que buscan empleo y los perfiles ofertados por las empresas. Las entrevistas dejan entrever, por una parte, que entre las mujeres que buscan empleo se encuentran las que tienen interés por encontrar un empleo y las que acuden porque hacerlo es requisito para mantener el cobro de alguna ayuda pública. Así mismo, señalan que la gran mayoría de las personas que acuden tiene una baja cualificación a nivel formativo y laboral.

En relación con las ofertas de empleo, Alcañiz Moscardó (2022, 25) señala que persiste la marca de género para diferentes sectores y puestos de trabajo:

todavía en las empresas sigue perviviendo el estereotipo de puesto de trabajo masculinizado o feminizado. También están los mixtos, como camarero/a, en el que no se considera el sexo.

En este sentido, Reche Tello (2022, 47) en el IE6, menciona la necesidad de reforzar el rol de la intermediación laboral para sensibilizar y al mismo tiempo informar a las empresas que colaboran con LABORA en materia de igualdad con la finalidad que se involucren en el fomento de la igualdad real:

En cuanto a la labor de intermediación laboral, se debe informar a las empresas y al resto de la sociedad de las necesidades prioritarias para mejorar la calidad del empleo de las mujeres contribuyendo a mostrar los beneficios de su contratación; la atracción del talento femenino a sectores masculinizados y la revalorización de los sectores feminizados; así como mecanismos para superar los estereotipos a la hora de que las mujeres se presenten a ofertas de empleo en sectores masculinizados.

- Presencia del género en la búsqueda de empleo. Al respecto, Alcañiz Moscardó (2022, 26) rescata dos cuestiones de las narrativas del personal entrevistado que son recurrentes en los diferentes trabajos elaborados por las expertas: la responsabilidad de los cuidados atribuida a las mujeres se torna un obstáculo adicional para su inserción y desarrollo laboral. Además, se señala también que, en términos generales, las mujeres que acuden a buscar empleo presentan una baja autoestima, lo que se refleja en una autolimitación en la búsqueda de empleo. Ambas realidades contribuyen a la sobrequalificación de las mujeres en el mercado laboral:

La conciliación familiar, y en ocasiones la inseguridad y la baja autoestima, llevan a una sobrequalificación de las mujeres, en el sentido de que muchas de ellas están ocupando un puesto de trabajo por debajo de su nivel formativo, confirmándose el efecto denominado *leaky pipe*.

La intersección del género con otras variables generadoras de desigualdad supone dificultades adicionales en la búsqueda y consecución de empleo para las mujeres jóvenes, las mayores, las extranjeras y las que cuentan con algún grado de discapacidad. Existe legislación que atiende la situación específica de alguno de estos colectivos que, de alguna manera, persiguen facilitar su inserción en el mercado laboral, pero hay otros que tienen que hacer frente a la situación sin este respaldo legal adicional. Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas con algún tipo de discapacidad disponen de sendas legislaciones que reconocen su especial dificultad para



la inserción laboral y, de algún modo, impulsa un trato favorable para su contratación. Del otro lado, las mujeres extranjeras son uno de los colectivos que debe hacer frente a la situación de discriminación múltiple a la que se enfrentan en el mercado laboral sin recursos legales ni materiales adicionales. En el relato de una de las entrevistas realizadas en el marco del IE5 se recoge esta situación (Alcañiz Moscardó 2022, 27):

Las mujeres extranjeras tienen muchas dificultades en encontrar trabajo por la lentitud en la homologación de los títulos y porque desde las empresas se exige experiencia y ellas presentan su experiencia relacionada con su titulación, pero como no está homologada pues muchas empresas las rechazan...ahora llevo a una chica venezolana licenciada en derecho que ha acabado cuidado abuelos... (Ent 2).

3.3.4.4. Conclusiones

Del análisis realizado sobre la intermediación laboral desde la perspectiva de género por Alcañiz Moscardó (2022), se desprenden tres conclusiones más destacadas:

1. La intermediación laboral es el paso previo a la inserción laboral. Incorporar la perspectiva de género en la intermediación es necesario y estratégico para eliminar posibles sesgos y estereotipos de género que pueden condicionar la inserción laboral de mujeres y hombres.
2. Hay que prestar mayor atención a las ofertas de trabajo para que no incluyan posibles sesgos de género, lo que requiere de un mayor contacto con las empresas para concienciarlas sobre la importancia de la igualdad (Alcañiz Moscardó 2022, 27):

No hay una figura específica de intermediación, se realiza mediante la coordinación de las ofertas/demandas de trabajo y es ahí donde debe incidir la perspectiva de género para tener en cuenta las particularidades concretas de las mujeres y de manera especial las de las mujeres de los colectivos vulnerables.

3. Incorporar la perspectiva de género en el proceso de intermediación y orientación requiere contar con personal técnico formado en igualdad (Alcañiz Moscardó 2022, 28):

Sin esta formación y sensibilización difícilmente se conseguirá una inserción laboral que garantice una igualdad entre mujeres y hombres y dé posibilidades a aquellos colectivos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.





4. ESTRUCTURA DEL PLAN PARA INTEGRAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LABORA

La estructura del Plan se ha diseñado tras el estudio de bibliografía especializada y de sistematizaciones de buenas prácticas, así como a partir de los resultados de los análisis realizados en el marco del presente proyecto (IEs y DTs), siendo especialmente relevante el trabajo de Fuertes Fuertes (2022).

La estructura del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA se articula en dos grandes niveles. El primero de ellos establece la estructura básica o macro que sostiene al Plan y, solo a partir de esta, se formula el segundo nivel de la estructura, denominado nivel micro, que permite detallar y ordenar el contenido del Plan a partir de una serie de trece elementos que facilitarán su implementación, seguimiento y evaluación.

La estructura íntegra del Plan, así como su contenido y una serie de informaciones de apoyo que se consideran relevantes, se recoge y visibiliza en la denominada Herramienta Relacional + Estructuras (Herramienta R+E).

4.1. Estructura básica o macro del Plan: *Pinwheel Model*

Este nivel de la estructura del Plan está conformado por tres dimensiones: los principios básicos, las líneas estratégicas y el ciclo de la transversalidad. El modelo resultante de la articulación de estas tres dimensiones se ha denominado *Pinwheel Model* porque la imagen que mejor lo representa es la de un molinillo de viento que mantiene un movimiento circular permanentemente.

4.1.1. Principios básicos

Los principios básicos (PB) son la esencia que debe orientar e impregnar el contenido del Plan con la finalidad que este cumpla con su cometido de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral valenciano. De acuerdo con Fuertes Fuertes (2022), incidir y reducir dichas desigualdades requiere identificar y actuar sobre sus causas. La mencionada autora reconoce que uno de los motivos principales que explican las desigualdades en el actual mercado laboral valenciano es la persistencia de la división sexual del trabajo, que produce la atribución histórica y cultural de los cuidados (infravalorados e invisibilizados) a las mujeres y, con ella, la perpetuación de los roles de género. A ella se superponen otros factores adicionales generadores de discriminaciones, entre los que sobresalen la discapacidad y el país de procedencia.

A partir de esta identificación, las actuaciones dirigidas a reducir las desigualdades del mercado laboral deben estar impregnadas y/o inspiradas en dos principios básicos con un marcado carácter estratégico: la economía para la sostenibilidad de la vida («La vida en el centro») y el enfoque interseccional. A estos dos, se suma un tercer principio, en este caso, de carácter instrumental, que hace referencia a los recursos para una intervención pública de calidad. Estos tres principios básicos del Plan han sido formulados por Fuertes Fuertes (2022) teniendo en cuenta los resultados obtenidos en su análisis sobre la situación de la mujer en el mercado laboral valenciano.

- **PB1. Economía para la sostenibilidad de la vida: «La vida en el centro».** Se asume la propuesta de la economía feminista y el ecofeminismo que da nombre a este principio básico y que apela a incorporar y dar centralidad a los cuidados en los análisis y las propuestas económicas. Esto implica restar e incluso eliminar la centralidad que tienen actualmente los mercados y reconocer el carácter imprescindible de las actividades domésticas y de cuidado no únicamente para los mercados, sino también para la propia supervivencia de la vida humana. Lejos de la actual realidad en la que los cuidados están invisibilizados, feminizados y hogarizados, con la sobrecarga de trabajo que ello implica para las mujeres y las desigualdades que genera a la hora de insertarse y desarrollarse en el mercado laboral (además de las consecuencias que implica para su salud y que también revierten en su desarrollo profesional); la sostenibilidad de la vida aboga por la visibilización y valoración de los cuidados, su reconceptualización como una cuestión social y política esencial y su consecuente reparto y asunción por parte de los hombres, las administraciones públicas y las entidades privadas. La propuesta de la economía para la sostenibilidad de la vida implica, por tanto, otra forma de entender la economía según la cual «el objetivo último de un sistema económico debiera ser la vida de las personas -mujeres y hombres de todo el planeta-, una vida digna, decente, buena, donde las necesidades humanas estén resueltas, manteniendo respeto por la



naturaleza, de la cual, a su vez, dependen nuestras vidas. En otras palabras, frente al conflicto capital-vida, apostar por la vida» (Carrasco Bengoa y Díaz Corral 2017,15). Esta propuesta, nutrida desde la economía feminista y el ecofeminismo, es ampliamente utilizada desde principios del siglo XX y comienza a ser acogida en el ámbito institucional, entre otros, se incluye en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del Ministerio de Igualdad (PEIEMH)²⁰.

- **PB2. Enfoque interseccional.** En esta propuesta suma al enfoque de género, que persigue que se visibilicen, analicen y que se haga frente a las desigualdades entre mujeres y hombres, una mirada más amplia o detallada que permita recoger en mayor medida la complejidad estructural de la sociedad. Siguiendo esta lógica, la mirada interseccional evidencia y asume que las mujeres, por el simple hecho de serlo, no comparten las mismas necesidades e intereses. Se parte de la premisa de que el género interactúa con otras categorías de identidad (edad, clase social, discapacidad, etc.), dando lugar a múltiples niveles de desigualdades, también entre las propias mujeres, en relación con el acceso a los recursos y los bienes. Es decir, la adscripción a diferentes categorías sociales genera que se disponga de una serie de privilegios o que se sufran determinadas opresiones en función de cada realidad, lo cual tiene un claro reflejo en las experiencias en el mercado laboral.

La vida de las mujeres no puede explicarse por un único factor explicativo como el de género, sino en intersección con otros, como la racialización, la clase social, la procedencia, la discapacidad, la edad, etc. (Fuentes Fuertes 2022, 56)

También Lombrado y Verloo (2013) reconocen que la adopción del enfoque interseccional permite implementar políticas más inclusivas y de mayor calidad.

- **PB3. Recursos para un servicio de calidad (universal y singular).** Este principio instrumental recuerda que resulta imprescindible disponer de la estructura organizativa, la financiación y los recursos humanos y materiales necesarios para prestar cualquier servicio público universal, singular y de calidad. El logro de las metas identificadas en el presente Plan también requiere de la disponibilidad de los mencionados recursos.




Los principios básicos han resultado un eje central del proceso de elaboración del Plan. Por este motivo, su abordaje, concretamente el hito de lograr que impregnasen el contenido del Plan, fue uno de los aspectos que se abordaron en el seminario con las expertas que tuvo lugar el 4 de noviembre de 2022. Tras el correspondiente examen, las expertas valoraron

²⁰ En el PEIEMH se define la sostenibilidad de la vida como «otra forma de entender la economía que incorpore la experiencia de las mujeres. Desde esta mirada, el objetivo social es el cuidado de la vida en sentido amplio, humana y no humana, y no la producción mercantil» (Ministerio de Igualdad, 2022, 5).

positivamente la presencia de la «sostenibilidad de la vida» y el «enfoque interseccional» en el contenido del Plan. Como puede observarse en la Tabla 21 que se inserta a continuación, dos expertas valoraron que ambos principios básicos estratégicos impregnaban el contenido del Plan suficientemente; otras dos expertas señalaron que únicamente se incorporaba de manera suficiente uno de los principios estratégicos; y una última experta señaló que, si bien los principios básicos estaban presentes en el contenido del Plan, lo hacían de manera insuficiente. Al respecto, esta experta apelaba a la dificultad que entraña integrar un enfoque interseccional cuando la información con la que se trabaja (facilitada por LABORA) no está desagregada en función de diferentes variables.

Tabla 21. Manifestación de los PPBB en el contenido del Plan para la transversalidad de género en LABORA. Valoración por expertas

Experta	Informe elaborado	VALORACIÓN		Observaciones
		PB1	PB2	
Iluminada Fuertes Fuertes	IE1. Detección de las prioridades de las mujeres en el mercado de trabajo de la CV y su transformación ...			
Eva Cifre Gallego	IE2. Análisis de género de los protocolos de orientación laboral de LABORA			
Alicia Fernández-Peinado Martínez	IE3. Análisis de género de los programas de formación profesional para el empleo de LABORA			Los datos de LABORA no incorporan diversidad de variables, dificultando el diseño con enfoque interseccional
Mercedes Alcañiz Moscardó	IE5. Análisis de género de la intermediación laboral en LABORA			
Nuria Reche Tello	IE6. Análisis de género de la orientación laboral en LABORA			

-  El contenido del Plan traslada el principio básico suficientemente
-  El contenido del Plan traslada el principio básico insuficientemente
-  El contenido del Plan no traslada el principio básico

Fuente: elaboración propia.



4.1.2. Líneas estratégicas

La segunda dimensión que sostiene el Plan son las líneas estratégicas (LE), alrededor de las cuales se articula el contenido del Plan. Se incluyen un total de seis líneas estratégicas, diferenciándose la primera de ellas del resto de LE en virtud de su objeto de intervención y, en consecuencia, dotándose de unas características específicas y diferentes al resto. La primera de ellas se establece (y posteriormente nutre de contenido) en base a lo dictado en la bibliografía especializada y especialmente la documentación del EIGE en relación con la transversalidad. Los resultados obtenidos en el DT1 y especialmente el DT2 verifican y refuerzan la necesidad e importancia de establecer esta línea de trabajo de carácter intraorganizativo.

Las cinco líneas estratégicas restantes tienen por objeto favorecer un cambio social orientado a la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Por ello, su definición se fundamenta en los hallazgos obtenidos en el IE1, siendo la propia Fuertes (2022) quien las ha establecido a partir de los primeros. Estas líneas estratégicas albergarán medidas orientadas a los programas y servicios con los que LABORA trabaja con la ciudadanía.

- **LE1. Transformación institucional de LABORA.** El propio organismo se convierte en objeto de intervención y transformación. Se parte de la premisa que la implementación de la estrategia de transversalidad requiere de la adaptación de la estructura organizativa y de la revisión de las «formas de hacer» y las funciones implicadas en la actividad administrativa de cualquier organismo público (Biencinto López y González González 2010). En este caso se toma como referencia para la transformación institucional de LABORA, la Plataforma para la transversalidad de género del EIGE.
- **LE2. Mercado laboral con mayor presencia y permanencia de las mujeres.** Pretende afrontar la brecha de género que existe en la tasa de actividad, promoviendo la participación y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Dicha brecha se relaciona directamente con la atribución y asunción histórica y social de los cuidados a las mujeres.
- **LE3. Empleo de calidad, igualitario e inclusivo para todas las mujeres.** Enfocada a mejorar la situación de las mujeres ocupadas, es decir a «reducir las brechas de género en el empleo y en los salarios, avanzando hacia una participación igualitaria en los distintos sectores económicos, actividades y puesto de responsabilidad» (Fuertes Fuertes 2022, 56-57).
- **LE4. Lucha contra el paro.** Trata de afrontar la brecha de género en la tasa de paro, prestando atención a diferentes colectivos de mujeres, así como a diferentes casuísticas (paro de larga duración y tasa de cobertura) que ubican a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad y riesgo de pobreza.

- LE5. Mercado laboral juvenil más amplio: promover la participación de las jóvenes, impulsar un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género. Pretende revertir el importante descenso de la presencia de las jóvenes en el mercado laboral acontecida a partir de la crisis económica de 2008, fomentando su participación en igualdad en los diferentes sectores de la economía.
- LE6. Formación profesional. Formación y desarrollo de nuevas capacidades más acordes al mercado de trabajo, para reducir la segregación laboral y favorecer un ajuste entre las necesidades del mercado laboral y las capacidades de las jóvenes.

4.1.3 Ciclo de la transversalidad

La tercera y última dimensión sobre la que pivota la estructura básica del Plan es el ciclo de la transversalidad, un proceso, con los respectivos métodos y herramientas, con el que trabaja el EIGE. Esta dimensión parte del principio de que la integración de la perspectiva de género en las políticas implica contemplar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres en las diferentes fases del ciclo de la política pública y de que, dentro de cada una de estas, debe tenerse en cuenta por parte de todos los y las agentes involucrados y en todas las decisiones que se asuman (EIGE 2016, 7). Esta tercera dimensión favorece la concreción del proceso de transversalidad, restando espacio a la posibilidad de que el compromiso con la igualdad se diluya en la implementación de las políticas públicas (Fajardo-Espinosa 2018).

Si el ciclo de las políticas públicas está compuesto por cuatro fases (definición, planificación, implementación y evaluación), de acuerdo con la propuesta del EIGE (2016), solo si se incorpora la perspectiva de género en las cuatro fases o etapas del ciclo puede hablarse del ciclo para la transversalidad:

- ET1. Definición. En esta primera etapa se conceptualiza como «problema público» una determinada realidad social. En este sentido, es importante vincular dicho problema con las desigualdades entre mujeres y hombres, incorporar en el correspondiente diagnóstico las brechas de género existentes y definir el alcance e importancia de los temas de género.
- ET2. Planificación. Este es el momento en el que se define el modelo de intervención para hacer frente al problema previamente identificado: se definen los objetivos, medidas, procesos, indicadores, etc. En esta etapa se trata, por tanto, de identificar los objetivos de igualdad para la política en cuestión, los enfoques e intervenciones más apropiados para lograrlos y las correspondientes prioridades.
- ET3. Implementación o Ejecución. Es la etapa en la que las diferentes actividades previamente planificadas se ponen en marcha y se materializan las acciones concretas formuladas para lograr los objetivos definidos en la etapa dos. En este momento, es



importante hacer efectivo el compromiso con la igualdad, superando las dificultades y resistencias que pueden surgir tanto en el interior del organismo público como en el contexto social de intervención. Esta etapa requiere poner al servicio de las actividades y las acciones los recursos materiales y humanos especializados y necesarios para su ejecución con enfoque de género. Al mismo tiempo, es importante asegurar que las mujeres están participando en la cantidad y con la calidad esperada.

- **ET4. Evaluación.** Se concibe como una fase transversal que debe implementarse en cada una de las anteriores etapas, así como tras finalizar la implementación. Debe comprenderse como un proceso de aprendizaje que aporta insumos para la redefinición de la propia política o la definición de un nuevo problema que inicie un nuevo ciclo. Los mecanismos de seguimiento y evaluación deben visibilizar si la política pública objeto de evaluación incorpora la perspectiva de género y permite obtener avances y aprendizajes en materia de igualdad. Así mismo, es importante que en el proceso de evaluación se generen espacios de participación y que se incorporen las voces de diferentes colectivos involucrados en la política, entre ellos las organizaciones de mujeres y los organismos impulsores o con competencia en materia de igualdad.

Entre las diferentes etapas o fases se establece una clara relación de interdependencia, lo que implica que la incorporación de cualquier cambio en alguna de ellas, en este caso cambios que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación, debe implicar la revisión del resto de fases y la incorporación de las modificaciones que resulten necesarias para asegurar la coherencia entre todas ellas. El resultado inmediato de esta tercera dimensión es impregnar el Plan de dinamismo y dotarlo de carácter cíclico, mediante una lógica en la que la incorporación de mejoras para favorecer la transversalidad se produce de manera continuada y en permanente retroalimentación.

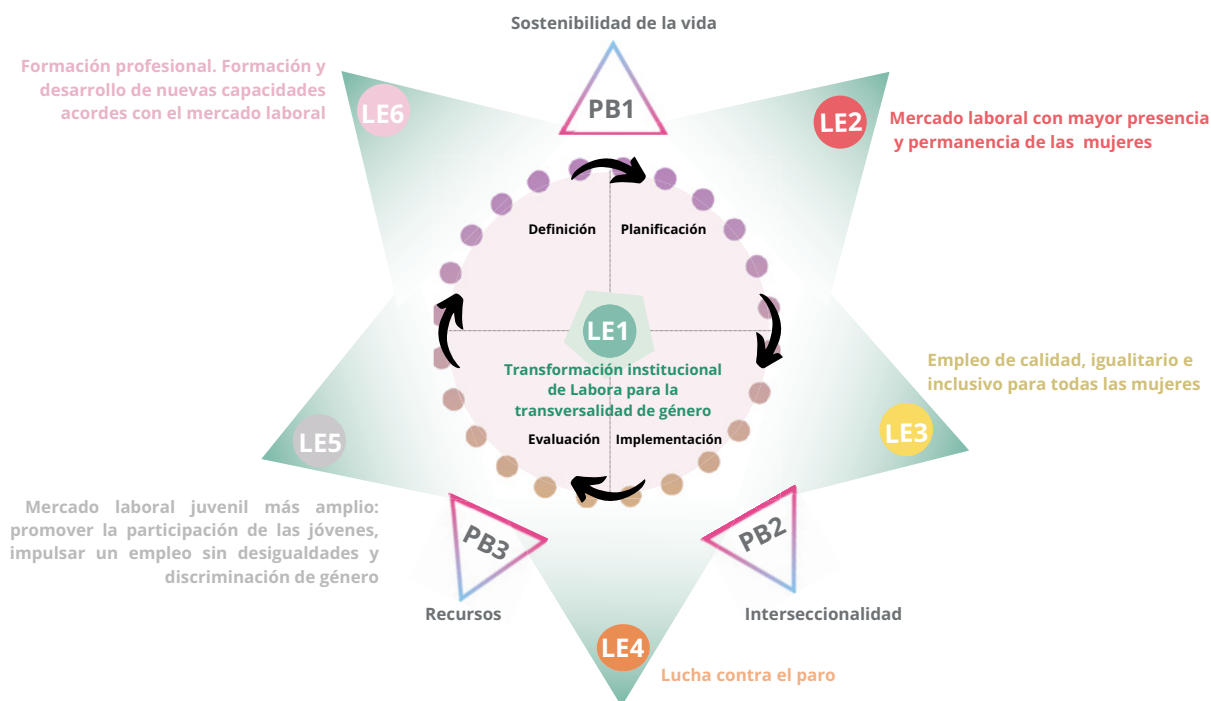
Si bien el carácter cíclico de esta dimensión y de las fases que la conforman no es exclusivo de la transversalidad de género, sin embargo, de acuerdo con el EIGE, sí que es un requisito imprescindible para su implementación. Por este motivo se incorpora como dimensión básica del Plan. Al mismo tiempo, incorporarlo en la lógica de funcionamiento de LABORA y en sus programas, implica instaurar una dinámica de trabajo que supone una importante mejora institucional que se refleja, entre otros, tanto en los propios programas como en sus resultados. Se trata por tanto de mejoras que trascienden el propio objetivo de la transversalidad y que repercuten positivamente en la institución, en sus resultados y, en último término, en las personas beneficiarias.

4.1.4. Pinwheel Model

La estructura básica o macro del Plan se ha denominado *Pinwheel model* o Modelo del Molinillo de viento, puesto que la imagen que representa mejor la estructura tridimensional del

Plan y su movimiento circular permanente es la de un molinillo de viento. La Figura muestra claramente la superposición de los principios básicos, las líneas estratégicas y el ciclo de la transversalidad que conforman la estructura que sostiene el Plan, así como las dinámicas y lógicas que subyacen al Plan y que, con su implementación, pretende trasladar a LABORA.

Figura 2. Pinwheel Model



Fuente: elaboración propia.

El *Pinwheel Model* visibiliza la existencia de una retroalimentación entre las tres dimensiones y la consecuente generación de una simbiosis en continua circulación que resulta necesaria para la integración de la perspectiva de género en LABORA y, en definitiva, para el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral, al tiempo que implica una mejora para LABORA en términos de gestión y de resultados.

4.2. Estructura micro del Plan: plan de acción y evaluación

Una vez establecidas y definidas las tres dimensiones que configuran la estructura básica que sostiene el Plan, esta estructura se desarrolla en un nivel micro que permite incorporar mayor detalle y que aporta información útil para definir, ejecutar, seguir y evaluar el Plan. Este segundo nivel se articula alrededor de dos instrumentos: el plan de acción (PA) y la



correspondiente evaluación (Ev). Cada Línea Estratégica del Plan cuenta con su PA y Ev correspondientes.

4.2.1 Plan de acción (PA)

Cada línea estratégica cuenta con su PA que concreta la orientación y el trabajo a realizar en cada una de ellas, de tal manera que la propuesta adquiere la dimensión práctica necesaria para que LABORA lo implemente. El PA incluye, por un parte, los objetivos y las metas generales de la línea estratégica que despliega y, por otra parte, los correspondientes objetivos específicos (ver siguiente apartado). En torno a cada uno de los objetivos específicos se articulan las medidas o acciones a través de las cuales se materializará el Plan (ver en el correspondiente apartado). En cada medida se proporcionan seis ítems que se describen a continuación y que terminan de completar la estructura micro del Plan.

4.2.1.1. Servicio encargado o responsable de la implementación de la medida

El Servicio encargado o responsable de la implementación es el que deberá asegurar que la medida se materializa y deberá rendir cuentas de su ejecución. La determinación de los diferentes servicios viene establecida por la estructura administrativa definida en el Decreto 216/2020, de 29 de diciembre, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de LABORA Servicio Valenciano de Ocupación y Formación.

La información a incluir en este ítem responde a la pregunta: ¿Qué servicio de LABORA es el encargado o responsable de que se implemente esta medida?

4.2.1.2. Ámbito competencial

El ámbito competencial persigue establecer una vinculación entre la medida en cuestión con alguno de los cuatro ámbitos competenciales de LABORA: orientación laboral, formación profesional para el empleo, fomento del empleo e intermediación laboral. Dichos ámbitos quedan recogidos en el Decreto previamente mencionado y la inclusión de este ítem en el plan de acción permite asegurar que las medidas del plan se adecuan a las competencias atribuidas a LABORA.

En este caso, el interrogante cuya respuesta será el contenido a incluir en este ítem es: ¿A qué ámbito competencial de LABORA pertenece esta medida?

4.2.1.3. Programas de LABORA implicados

Las medidas que se incluyen en el plan pueden o no vincularse directamente con los programas de LABORA, que son uno de los medios a través del cual el organismo materializa el trabajo de sus diferentes servicios. Los casos de las medidas del Plan que se vinculan directamente con los programas de LABORA evidencian claramente que no existe una disociación entre las propuestas para incorporar la perspectiva de género y las líneas de trabajo enraizadas en el organismo en cuestión. Los casos en los que no existe dicho vínculo directo se explican porque las medidas tienen un carácter instrumental, en cuyo caso se reflejará en el plan de acción mediante la opción de «esta medida debe implantarse en todos los programas». También puede darse el caso que la medida suponga la creación de un nuevo programa, siempre en consonancia y en la línea de los programas que trabaja LABORA.

La pregunta que cabe plantearse para obtener la información a incluir en este ítem es: ¿Con qué programa de LABORA se asocia esta medida?

4.2.1.4. Calendarización

El ítem de la Calendarización ofrece información sobre los trimestres y el año de ejecución en los que se prevé que se implemente cada una de las medidas. Permite organizar y planificar el trabajo en una línea del tiempo segmentada por trimestres y que se prolonga tantos años como duración va a tener el Plan. Es importante remarcar que en este ítem se muestra el tiempo total necesario para la implementación de cada medida, incluyendo como tal el periodo de tiempo comprendido desde el momento del inicio de la planificación y los preparativos que requiera la medida en cuestión, hasta su implementación y finalización. De este modo, para cada una de las medidas, el último trimestre marcado en la calendarización (que aparecerá siempre con la numeración 1), es el trimestre en el que la medida debe haber sido implementada o ejecutada. En definitiva, y en coherencia con lo establecido en la tercera de las dimensiones del plan, la calendarización señala el tiempo necesario para realizar el trabajo de definición, planificación e implementación de cada una de las medidas (pues su evaluación se define en el instrumento Ev del Plan).

La única excepción a esta lógica es la que se produce con las medidas que suponen la incorporación a la gestión de LABORA de nuevas prácticas y programas. En estos casos, en la calendarización se visibiliza el tiempo necesario de preparación de la medida y el trimestre de su puesta en funcionamiento. Se entiende que, a partir de este momento, la medida quedará implantada y se ejecutará de manera permanente, como mínimo, mientras el Plan esté vigente.

La calendarización de cada medida se presenta de un color que se corresponde con el asignado al trimestre en el que la medida debe estar implantada o ejecutada.



Con el fin de completar la columna de la calendarización cabe preguntarse dos cuestiones: ¿Cuánto tiempo se prolongará la ejecución de esta medida? y ¿Cuándo finalizará la ejecución de esta medida?

4.2.1.5. Presupuesto

El presupuesto refleja los recursos económicos que son necesarios para la implementación de cada una de las medidas. Esta información se incluye con carácter orientativo y su fijación se establece a partir de una serie de valores predeterminados, entre los que se encuentran: a) la necesidad de disponer de insumos facilitados por LABORA para realizar la estimación presupuestaria, b) la consideración de que la medida no implica un incremento presupuestario, c) diferentes tramos de cantidades económicas, y d) diferentes tipos de contrataciones y procedimientos con las correspondientes cuantías.

El contenido a incluir en este ítem es la respuesta a la pregunta: ¿Cuánto dinero se necesita para implementar o hacer efectiva esta medida?

4.2.1.6. Recursos

El ítem dedicado a los recursos muestra los medios más relevantes que se prevé movilizar para la implementación de cada una de las medidas que incluye el Plan. Se diferencia entre los recursos materiales y los recursos humanos, considerando los primeros como aquellos que no son económicos (incluidos en la columna de presupuesto) ni humanos, es decir aquellos que se incluyen bajo esta denominación son los recursos técnicos, de infraestructura, de material, servicios, etc. Por su parte, los recursos humanos hacen referencia al personal de los diferentes servicios que van a verse involucrados en la implementación de cada medida, recogándose en el plan de acción la referencia de dichos servicios. A pesar de que previamente se ha identificado el servicio responsable de la implementación de la medida en cuestión, dicha implementación puede implicar a más de un servicio, lo que deberá reflejarse en este espacio.

Las preguntas a realizar para dar respuesta a este ítem son: ¿Qué recursos materiales se necesitan para poder implementar esta medida? y ¿Qué servicios de LABORA van a estar involucrados en la implementación de esta medida?

En la siguiente Figura puede observarse una muestra del Plan de Acción, según la apariencia que presenta en la Herramienta R+E del Plan, con los diferentes ítems que lo componen, tal y como se han descrito en los párrafos anteriores.

Figura 3. Plan de acción

LÍNEA ESTRATÉGICA X																			
OBJETIVO GENERAL Y	LEX.OY																		
Meta general Z	LEX.OY.MGZ																		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización												Recursos		Observaciones
					Año 1				Año 2				Año 3				Materiales	Humanos	
					1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T			

Fuente: Herramienta R+E del Plan.

4.2.2 Evaluación (EV)

De manera paralela al PA, cada línea estratégica dispone del correspondiente mapa de indicadores que permitirá realizar el pertinente seguimiento y evaluación. Dicho mapa se plasma en una matriz que es el resultado de la aplicación de la metodología del marco lógico en el diseño y planificación del Plan, y que sintetiza sus componentes más básicos.

La matriz que recoge la evaluación de cada Línea Estratégica toma como referencia las metas, objetivos y medidas del Plan y, a partir de ellos, se reconstruyen tres niveles de objetivos (fin, propósito, componentes) con los respectivos indicadores que van a permitir medir el nivel de logro alcanzado.

En la siguiente Figura puede observarse el esquema del sistema de Evaluación de que dispone cada una de las Líneas Estratégicas.



Figura 4. Evaluación. Marco lógico

LÍNEA ESTRATÉGICA X			
OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
LEX.OY.MGA.			
LEX.OY.MGB.			
LEX.OY.MEA.			
LEX.OY.			
LEX.OGX.OEX			
MEDIDAS	PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS

Fuente: Herramienta R+E del Plan.

Como puede observarse en la anterior Figura, la estructura de la matriz puede leerse del lado de las filas y del lado de las columnas. En relación con el primero de ellos -es decir observando las filas-, la estructura de la matriz se divide en los tres niveles siguientes:

- **Fin del Plan.** Está conformado por las filas que incluyen las metas generales (MG) y específicas (ME) de la correspondiente Línea Estratégica. Las metas informan sobre cómo el plan va a contribuir (o se pretende que contribuya) a largo plazo a la solución de los problemas que supusieron su diseño y posterior puesta en marcha.
- **Propósito del Plan.** Está conformado por las filas que incluyen los objetivos generales (O) y específicos (OE) de la Línea Estratégica en cuestión. Se definen los objetivos que hacen referencia a los efectos o resultados esperados a medio y/o largo plazo.
- **Componentes del Plan.** Incluye los productos que se desprenderán con tras la ejecución de las medidas diseñadas en el Plan. Cabe destacar que, en esta matriz de marco lógico, se ha descrito cada una de las medidas a implementar en el marco del Plan. El conjunto de estos componentes permite que se logren los propósitos del Plan mencionados en las filas superiores de la matriz.

Estos tres primeros componentes de la matriz de marco lógico constituyen la base de la lógica vertical de la matriz. Dicha lógica se sustenta sobre las relaciones causa-efecto que se dan

entre los diferentes niveles (componentes, propósito, fin) de la matriz. Todo ello sustentado sobre una hipótesis causal por la cual las actividades (o medidas del plan) una vez ejecutadas, generan los productos (o componentes) que, en confluencia y una vez ratificados los supuestos, permiten lograr los propósitos del plan. Por último, si se logran los propósitos, toda vez confirmados los supuestos, se darán las condiciones necesarias para lograr el efecto deseado a largo plazo, esto es, el impacto o fin del plan.

Del lado de las columnas, la matriz cuenta con los cuatro niveles siguientes:

- En la primera columna se encuentran definidos las **metas, los objetivos y las medidas** (descritas en los párrafos anteriores).
- En la segunda columna se definen los **indicadores**, instrumento que permite medir el logro alcanzado en relación con las metas, los objetivos y las medidas. Según la naturaleza de cada uno de estos componentes, se ha planteado un tipo de indicadores diferente: a) las metas dan lugar a los indicadores de impacto, que van a permitir medir el cambio logrado gracias a la ejecución del plan; b) en el nivel de los objetivos, se establecen los indicadores de resultado y c) para las medidas se han diseñado indicadores de producto. Se ha hecho uso de indicadores de corte cuantitativo y cualitativo, si bien hay que subrayar que los indicadores cuantitativos son predominantes en los niveles de fin del Plan y de propósito del Plan.
- En la tercera columna se encuentran los **medios de verificación de los indicadores**, que hacen referencia a las fuentes de información que ofrecerán los datos necesarios para completar los indicadores. Se incluyen entrevistas a personal técnico, análisis de bases de datos, etc.
- En la cuarta columna, se ubican los **supuestos**, que son las condiciones necesarias que deben cumplirse para que se logren los diferentes niveles de objetivos. Entre otros, las condiciones ambientales, financieras, institucionales e incluso sociales que han de confluir con la ejecución del Plan para lograr los objetivos esperados.

Adicionalmente, con el objeto de facilitar la obtención de información clave sobre indicadores, se han añadido dos nuevas columnas que, por un lado, proporcionan enlaces web a los medios de verificación (en los casos en los que es necesario) y, por otro lado, ofrecen observaciones para comprender mejor los indicadores.

En cuanto a la lógica horizontal de la matriz, esta se basa en el principio de correspondencia, por el cual cada nivel de la matriz se vincula de forma directa con la medición del logro, es decir, con los indicadores y medios de verificación, así como con los supuestos (en su caso) que puedan afectar a la ejecución y a la consecución de los efectos esperados.



4.3. Herramienta R+E

La Herramienta R+E es el instrumento para alimentar, procesar y presentar los datos del Plan. Su diseño se sostiene en los dos niveles en que se estructura el Plan (planificación y evaluación), proporciona el contenido del Plan de modo claro y ordenado y facilita toda la información de apoyo utilizada para elaborar el contenido del Plan. Se trata de una hoja de cálculo que está conformada por un conjunto de pestañas, concretamente 31, que recogen información heterogénea según la ordenación que se describe a continuación:

- Pestaña 1. **Dimensiones del Plan.** Contiene la imagen del *Pinwheel Model* o Modelo del Molinillo de viento, que muestra la relación que existe entre las tres dimensiones del Plan: principios básicos, líneas estratégicas y ciclo de la transversalidad.
- Pestaña 2. **Generador de informes del Plan.** Permite generar informes sobre las medidas que se incluyen en el Plan en función o a partir de los objetivos específicos, las unidades responsables, los ámbitos competenciales, la calendarización y el presupuesto. Esto permite trascender la lógica de las líneas estratégicas y visibilizar las medidas que se agrupan alrededor de cada uno de los criterios antes mencionados. Para ello se han incluido cinco controles de filtro para seleccionar uno o varios de dichos criterios de búsqueda. De este modo, se puede obtener información sobre qué medidas o cuantas medidas cumplen con las condiciones marcadas o seleccionadas en el filtro, independientemente de la línea estratégica a la que se vinculen.

Los filtros pueden seleccionarse de forma consecutiva y agregada. Esto significa que, si hay un filtro aplicado y se continúa añadiendo más filtros, el resultado que se obtendrá será el que comprenda los resultados que cumplen con todas las condiciones seleccionadas (se suman las restricciones). Por este motivo, si se selecciona un filtro, los siguientes que se apliquen mostrarán únicamente las opciones condicionadas a esta selección previa.

- Pestaña 3. **Estructura Plan.** Recoge el primer contenido que se incorpora sobre la estructura del Plan: los objetivos y las metas. En esta pestaña se muestra la relación que existe entre los objetivos generales, los objetivos específicos, las metas generales y las metas específicas del Plan. Se presenta la información sobre los lineamientos, dentro de cada línea específica, que orientan las medidas del Plan (ampliar información sobre objetivos y metas en el siguiente apartado del presente informe).
- Pestañas 4 a 15. **Plan de Acción y Evaluación de las líneas estratégicas.** Estas doce pestañas se agrupan por parejas y cada pareja se vincula con una línea estratégica. Las parejas están conformadas por el correspondiente Plan de acción y su Evaluación. Cada pestaña incorpora toda la información que se ha descrito en los subapartados anteriores. Así, se incluyen un total de 6 pestañas de la Herramienta que contienen

los PA de las diferentes líneas estratégicas y que se denominan LEX.PA (donde la X representa la numeración asignada a la LE). Igualmente, se incluyen 6 pestañas que contienen las evaluaciones de cada una de las líneas estratégicas y que se denominan LEX.Ev (donde la X representa, igualmente, la numeración de la LE).

- Pestañas 16-24, **Documentos de trabajo e Informes de expertas**. En estas pestañas se incluye el trabajo realizado por el equipo de trabajo en el proceso de definición del contenido del Plan, concretamente la definición de las medidas, a partir de los seis informes de expertas y los documentos de trabajo generados en el marco del proyecto.
- Pestaña 25, **PA.LE Calendar**. Es una pestaña de trabajo en la que se aborda la calendarización de las medidas que se ve reflejada en la correspondiente columna de cada LEX.PA. Para cada LE, incluye la temporalización por trimestre de las diferentes medidas que la conforman, así como, en los casos que procede, la relación que existe entre varias medidas de la misma LE y la priorización en la calendarización entre las medidas que están relacionadas. De este modo, se asegura una secuenciación lógica de las medidas de acuerdo con la relación que existe entre ellas. Por último, la pestaña incluye también información sobre la frecuencia de implementación de cada una de las medidas.
- Pestañas 26-29, incluyen **información de apoyo** para poder completar varios ítems que se incluyen en los PA de las diferentes líneas estratégicas. En este orden, se incluyen las siguientes pestañas: Unidad responsable, Ámbito competencial, Programas y Presupuestos/recursos.
- Pestaña 30, **Presupuestos/Criterios**. Es una pestaña de trabajo cumplimentada en el proceso de planificación, en la que se recoge el presupuesto asignado a cada uno de los objetivos específicos que integra el Plan. El objetivo de la pestaña era asegurar la sostenibilidad del Plan así como validar su coherencia presupuestaria, para lo cual se requiere que LABORA facilite información.
- Pestaña 31, **Tabla equivalencias**. Presenta la vinculación entre los documentos de trabajo y los informes de expertas con las medidas y los objetivos generales y líneas estratégicas a los que se asocian. Es una pestaña de trabajo cuya finalidad ha sido el control en la fase de definición de medidas.
- **Total medidas**. Como su nombre indica, presenta la totalidad de las medidas que incluye el Plan vinculadas al respectivo objetivo específico y con el resto de información que se plasma para cada medida en el Plan de acción (unidad responsable, ámbito competencial, programas implicados, calendarización, presupuesto y recursos materiales y humanos).





5. OBJETIVOS Y METAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL PLAN

Tras la fijación de las líneas estratégicas y a partir de los diagnósticos del mercado laboral y del nivel de institucionalización de la transversalidad en LABORA, se ha definido el primer contenido de que se dota la estructura del Plan, esto son, los objetivos generales, así como las metas generales y específicas para cada una de las líneas estratégicas. *Grosso modo*, los objetivos se definen como aquella situación que se espera haber logrado al final del periodo de duración del Plan, teniendo en cuenta la aplicación eficiente de los recursos y la implementación de las medidas propuestas para el logro de cada objetivo (Armijo 2011). Para la concreción de este Plan, se ha optado por una diferenciación entre objetivos generales y específicos, estando los últimos dotados de mayor concreción y vinculados de forma directa con el quehacer de la institución. Estos objetivos específicos representan una cadena causal lógica con respecto a los objetivos generales de los que se desprenden, esto es, el éxito de los objetivos específicos garantiza la consecución de los objetivos generales. En el caso de las metas, se definen como un nivel de desempeño que ha de estar dimensionado a partir de indicadores (Armijo 2011). Estas metas establecen, por su propia definición, la referencia para monitorizar y evaluar el plan, por lo que son el punto central sobre el que debe medirse el logro o el éxito en la consecución de los objetivos.

La lógica subyacente en la definición de los objetivos generales y específicos ha venido marcada por el propio alcance de las competencias del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Con ello, los objetivos específicos se han definido sobre la base de aquellos logros con implicaciones en el marco institucional de LABORA, concretamente, sobre sus propias políticas, programas y planes de acción. Por su parte, los objetivos generales de los

que estos descuelgan se refieren a las implicaciones que el logro de estos objetivos específicos tendrá en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana. Como no podría ser de otro modo, la temporalización de los objetivos específicos se ajusta a la temporalización del Plan, esto es, el año 2025.

Frente a estos objetivos, como ya se ha mencionado, se encuentran las metas generales y específicas del Plan. En este caso, la temporalización se ha alargado hasta el año 2027, pues las metas refieren aquellos impactos que el logro de los objetivos tendrá en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana. Dichos impactos, por la propia cadena causal, no serán observables o medibles en la realidad del mercado laboral hasta que no haya pasado un tiempo suficiente desde la finalización de la implementación del Plan, tiempo que se ha delimitado idóneo en dos años, lo que explica la temporalización de las metas en el año 2027.

Los objetivos generales y las metas son el primer contenido de que se dota la estructura del Plan, al tiempo que se trata de un contenido que tiene cierto carácter estructural, ya que va a concretar la orientación que deben tener las medidas que se incluyan en el Plan. En la Tabla 22 pueden observarse estos cuatro componentes (objetivos generales, objetivos específicos, metas generales y metas específicas) vinculados a cada una de las siete líneas estratégicas del Plan.



Tabla 22. Objetivos y metas generales y específicas del Plan

Líneas Estratégicas	Objetivos Generales	Metas Generales	Objetivos específicos
LE1. Transformación institucional de LABORA	LE1.O1. Integrar la transversalidad de género en LABORA según la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)	LE1.O1.MG1. LABORA habrá implantado el ciclo de la transversalidad de género en sus cuatro áreas de actuación en 2027.	LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el autodiagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.
	<p>Metas Específicas</p> <p>LE1.O1.ME1. LABORA será mostrada como ejemplo práctico de transversalidad de género en el empleo en la Plataforma de EIGE en 2027.</p> <p>LE2.O2. Aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad</p> <p>LE2.O3. Reducir la brecha entre mujeres y hombres que salen del mercado laboral para el cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes</p>		
LE2. Mercado laboral con mayor presencia y permanencia de las mujeres	LE2.O2. Aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad	LE2.O2.MG2. Incremento bianual sostenido de la tasa de actividad de las mujeres en la C. Valenciana hasta 2027	LE2.O2.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por labora con una situación previa de inactividad en 2025.
	LE2.O3. Reducir la brecha entre mujeres y hombres que salen del mercado laboral para el cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes	LE2.O3.MG3. Reducción bianual sostenida de la brecha de actividad en la C. Valenciana hasta 2027	LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes LE2.O3.OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA con las empresas en materia de corresponsabilidad
<p>Metas Específicas</p> <p>LE2.O2.ME2 Reducción bianual sostenida de la brecha de género en actividad de las mujeres en edades comprendidas entre 25-54 años hasta 2027</p> <p>LE2.O3.ME3 Reducción bianual sostenida de la inactividad de las mujeres de la C. Valenciana por dedicación a trabajos del hogar hasta 2027</p>			
LE3. Empleo de calidad, igualitario e inclusivo para todas las mujeres	LE3.O4. Repartir equitativamente la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía	LE3.O4.MG4. Aumento bianual sostenido de la tasa de empleo de las mujeres en la C. Valenciana hasta 2027	LE3.O4.OE5. Incrementar en un 5% en 2025 el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. LE3.O4.OE6. Incrementar un 5% el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación online de LABORA en 2025
	LE3.O5. Lograr una participación más igualitaria en los puestos de trabajo dentro de la estructura jerárquica con responsabilidades de decisión en las organizaciones (pirámide organizacional).	LE3.O5.MG5. Reducción bianual sostenida de la brecha de género, en la ocupación de los puestos de mando (encargada/o, jefa/e de taller o de oficina, capataz o similar, mando intermedio; dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal; dirección de empresa mediana o grande y ocupaciones independientes) en la C. Valenciana hasta 2027	LE3.O4.OE7 Reducir en, al menos, un 3% la brecha de género en los programas de empleo y formación de LABORA, en los sectores masculinizados, STEM y verdes para 2025. LE3.O4.OE8. Incrementar en un 3% el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025 LE3.O5.OE9. Incrementar un 3% anual, durante tres años, la tasa de beneficio de las mujeres en el Curso Liderazgo. Dirección de equipos de trabajo, hasta 2025.
		LE3.O6.MG6. Reducción bianual sostenida de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana hasta 2027	LE3.O5.OE10. Incrementar en un 15% anual el nº de empresas (con las que intermedia labora) que recibe información en relación con la atracción, retención y promoción de las mujeres en sus plantillas por parte de LABORA LE3.O6.OE11. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA en materia de Brecha Salarial de Género hasta 2025.

Metas Específicas	
LE3. Empleo de calidad, igualitario e inclusivo para todas las mujeres	LE3.O4.ME4 Incremento bianual sostenido del porcentaje de mujeres contratadas en agricultura hasta 2027
	LE3.O4.ME5 Aumento bianual sostenido del porcentaje de mujeres contratadas en la industria hasta 2027
	LE3.O5.ME6 Reducción bianual sostenida de la desigualdad en la ocupación de los puestos de dirección y gerencia hasta 2027
	LE3.O6.ME7 Reducción bianual sostenida de la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027
	LE3.O6.ME8 Reducción bianual sostenida de la brecha salarial de las mujeres de 45-54 años hasta 2027
	LE4.O7.OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.
	LE4.O7.OE13. Incrementar en tres puntos la tasa de beneficio de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo en 2025
	LE4.O7.OE14. Reducir la brecha de género en la tasa de beneficio de los programas destinados a la contratación indefinida hasta los 25 puntos porcentuales en 2025.
LE4. Lucha contra el paro	Metas Específicas
	LE4.O7.ME9 Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de larga duración de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027
	LE4.O7.ME10 Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en la Comunitat Valenciana hasta 2027
LE5. Mercado laboral juvenil más amplio: promover la participación de las jóvenes, impulsar un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género	LE4.O7.ME11 Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres procedentes de países No UE en la C. Valenciana hasta 2027
	LE5.O8. Aumentar la participación de las jóvenes en el mercado laboral
	LE5.O9. Promover la igualdad en el empleo, el empleo inclusivo y mejorar las condiciones laborales reduciendo la temporalidad, parcialidad y, en general, la precariedad laboral que afecta a las jóvenes mayoritariamente.
	LE5.O10. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.
	LE5.O8.MG8. Incremento bianual sostenido del porcentaje de mujeres activas menores de 25 años, respecto del total de la C. Valenciana, hasta 2027
	LE5.O9.MG9. Reducción bianual sostenida de la brecha de género en la tasa de empleo de menores de 25 años en la Comunitat Valenciana hasta 2027
	LE5.O10.MG10. Aumento bianual sostenido del empleo de las jóvenes menores de 25 años en áreas científico-técnicas hasta 2027
	LE5.O9.OE16. Incrementar en un 50% anual, durante dos años, los programas que se incluyen en AVALEM Joves que incorporen la formación <i>online</i> en materia de derechos laborales con perspectiva de género.
	LE5.O9.OE17. Alcanzar la paridad en la tasa de participación de las mujeres menores de 25 años en los programas de LABORA que promueven la contratación indefinida
	LE5.O10.OE18. Diversificar la oferta de programas de formación para el empleo de Labora con la creación, al menos, de un programa nuevo destinado a mujeres jóvenes desocupadas, que se desarrollen en áreas científico-tecnológicas, prioritariamente vinculados a la economía verde en 2025
Metas Específicas	
LE5. O8. ME12. Reducción bianual sostenida de la tasa de empleo temporal de las mujeres menores de 25 años en la Comunitat Valenciana hasta 2027	
LE5. O9. ME13. Reducción bianual sostenida de la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres menores de 25 años en la Comunitat Valenciana hasta 2027	
LE5. O10. ME14. Aumento bianual sostenido del porcentaje de mujeres menores de 25 años que participan en programas de empleo de Labora en sectores STEM, digitales o verdes hasta 2027	
LE6. Formación profesional para el empleo inclusiva, que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal.	
LE6.O11. Ofrecer una formación profesional para el empleo inclusiva, que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal.	
LE6.O11.MG11. Aumento bianual sostenido de afiliación de las graduadas en programas de formación hasta 2027	
LE6.O11.OE21. Integrar en, al menos, el 50% de los programas de formación de LABORA un módulo/sesiones transversales que incluyan la formación en herramientas de digitalización para el año 2025.	
Metas Específicas	
LE6.O11.ME15 Aumento bianual sostenido del porcentaje de afiliadas en titulaciones masculinizadas en los estudios de formación de Labora hasta 2027	

Fuente: elaboración propia.





6. CATÁLOGO DE MEDIDAS DEL PLAN

El contenido de este apartado está dedicado a presentar las medidas del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA.

La enunciación de las medidas está precedida por la información necesaria para su ubicación sistemática en la estructura del Plan, esto es, según las líneas estratégicas y, dentro de cada una de ellas, de acuerdo con sus objetivos generales, metas generales y objetivos específicos. De esta forma, las medidas se enuncian aplicando una codificación que tiene en cuenta las líneas estratégicas (LE1, LE2, LE3, LE4, LE5 y LE6), los objetivos generales (O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7, O8, O9, O10 y O11), los objetivos específicos (OE1, OE2, OE3, OE4, OE5, OE6, OE7, OE8, OE9, OE10, OE11, OE12, OE13, OE14, OE15, OE16, OE17, OE18, OE19, OE20 y OE21) y el ordinal de las medidas formuladas en el Plan (1, 2, 3, 4, 5, etc.). Debe advertirse que en la codificación no se han incluido las metas generales que esperan alcanzarse con la consecución de los objetivos generales del Plan (MG1, MG2, MG3, MG4, MG5, MG6, MG7, MG8, MG9, MG10 y MG11).

Las medidas están numeradas de manera consecutiva, desde el número uno hasta el ciento treinta y tres, siguiendo el orden codificado y consecutivo que se desprende de la citada estructura. Esto permite al mismo tiempo ubicar la medida de forma clara en el contenido del Plan y localizarla de forma práctica y sencilla dentro de la estructura del Plan.

De esta manera, la codificación completa aúna línea estratégica, objetivo general, objetivo específico y número de la medida (LEX. OX. OEX. XX).

Por ejemplo, la Medida número uno se encuentra situada en la siguiente posición de la estructura del Plan:

- LE1. Transformación institucional de LABORA.
- O1. Integrar la transversalidad de género en LABORA según la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).
- MG1. LABORA habrá implantado el ciclo de la transversalidad de género en sus cuatro áreas de actuación en 2027.
- OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para la autoevaluación de la integración de la perspectiva de género en LABORA.

Si aplicamos el sistema de codificación que ha sido previamente explicado, el resultado es la asignación del siguiente código alfanumérico a la Medida 1: LE1. O1. OE1. 1.

Si ponemos un segundo ejemplo para facilitar la comprensión del sistema empleado para codificar las ciento treinta y tres medidas del Plan, la Medida número ciento treinta y tres se encuentra en la siguiente posición de la estructura del Plan:

- LE6. Formación profesional para el empleo. Formación y desarrollo de nuevas capacidades más acordes al mercado de trabajo.
- O11. Ofrecer una formación profesional para el empleo inclusiva, que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal.
- MG11. Aumento bianual sostenido de afiliación de las graduadas en programas de formación hasta 2027.
- OE2. Integrar en, al menos, el 50% de los programas de formación de LABORA un módulo/sesiones transversales que incluyan la formación en herramientas de digitalización para el año 2025.

Si aplicamos de nuevo el sistema de codificación descrito, el código alfanumérico que corresponde a la Medida 133 es el siguiente: LE6. O11. OE21. 133.



LE1. TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL DE LABORA

LE1. O1. Integrar la transversalidad de género en LABORA según la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

LE1. O1. MG1. LABORA habrá implantado el ciclo de la transversalidad de género en sus cuatro áreas de actuación en 2027

LE1. O1. OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para la autoevaluación de la integración de la perspectiva de género en LABORA

LE1. O1. OE1. 1.	Adopción de un acuerdo específico por el Consejo General de LABORA que manifiesta el compromiso de LABORA con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con su integración en todas las fases que comprenden las políticas públicas de empleo y formación y sus programas de actuación (definición, planificación, implementación y evaluación) y publicación del acuerdo mediante los canales de comunicación habituales de LABORA, difusión a toda su plantilla y a los grupos de interés (<i>stakeholders</i>) e información a la sociedad.
LE1. O1. OE1. 2.	Dotación presupuestaria suficiente del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.
LE1. O1. OE1. 3.	Creación de un equipo de trabajo, liderado por la Subdirección General de Estrategia y Modernización, y formado por responsables de las Subdirecciones Generales de Orientación e Intermediación, Formación Profesional para el Empleo y Empleo, responsable de la ejecución del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Este equipo asumirá la responsabilidad de coordinación y seguimiento del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Principales funciones: <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de responsabilidades por servicios • Seguimiento de logros y plazos A su vez, cada Subdirección General designará una persona de cada uno de sus servicios responsable de la ejecución de las medidas dentro del propio Servicio. Principales funciones: <ul style="list-style-type: none"> • Reparto de responsabilidades dentro del servicio para lograr alcanzar cada medida con éxito. • Asignación de tareas para la consecución de las medidas dentro del servicio.
LE1. O1. OE1. 4.	Constitución por el Consejo de Dirección de la comisión técnica para el estudio pormenorizado de la integración de la perspectiva de género en LABORA, con participación de representantes del Consejo Valenciano de las Mujeres.
LE1. O1. OE1. 5.	Elaboración de una Memoria separada o de un anexo a la Memoria de LABORA, denominada Ellas en cifras, que muestre todos los datos de la Memoria LABORA desagregados por sexo y con un enfoque interseccional.
LE1. O1. OE1. 6.	Incorporación del documento <i>Gender Planning</i> del Instituto Europeo de la igualdad de género en las herramientas habituales que emplea el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización de LABORA.
LE1. O1. OE1. 7.	Medición de la satisfacción del personal de LABORA con los nuevos procesos aplicables con el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.
LE1. O1. OE1. 8.	La página web de LABORA debe expresar que la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación forma parte de sus valores institucionales: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación está enunciada en los principios de LABORA. <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en los valores de la presentación (apartado Qui som, como un principio más de los valores de LABORA).

LE1. O1. OE1. 9.	<p>En la página web de LABORA debe existir un apartado visible donde se recopile toda la información sobre empleo y formación dirigida a las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este espacio, incluido en la web LABORA actualmente, debe reunir de manera ordenada toda la información relativa a programas, subvenciones y recursos dirigidos a las mujeres. • La información debe estar incluida en un apartado destacado de la web (actualmente se encuentra en el apartado Información adicional). • Este apartado debe funcionar como un canal donde se recopila toda la información, sin que esto suponga que deje de estar en los apartados que corresponda. • Este apartado no debe centrarse en mujeres víctimas de violencia de género, sino que debe suministrar información general sobre las mujeres en el empleo y la formación y, dentro de su contenido, diferenciar la información útil para mujeres situadas en una o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad o paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares). <p>Cuando el Plan para introducir la perspectiva de género en LABORA esté disponible, destacar como contenido en este apartado visible de la web de LABORA.</p>
LE1. O1. OE1. 10.	<p>Integración de los indicadores de género de LABORA en su sistema de análisis, planificación y evaluación, y actualización anual de sus datos.</p>
LE1. O1. OE1. 11.	<p>Revisión y redacción con lenguaje inclusivo del contenido de los anexos II (Causas de orientación) y III (Contenidos mínimos de las acciones de orientación) del Protocolo de orientación laboral de febrero de 2021, así como de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la Comunitat.</p>
LE1. O1. OE1. 12.	<p>Inclusión en todos los protocolos y materiales empleados del Servicio de Orientación Laboral la consideración de colectivo específico a priorizar, el conformado por las mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares.</p>
LE1. O1. OE1. 13.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo I. Entrevista de diagnóstico" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems que permitan recoger como mínimo la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apartado "Resumen del historial profesional": A) Subapartado "experiencia", incluir la experiencia en el ámbito del cuidado no remunerado. B) Subapartado "limitaciones personales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). Así como un espacio para identificar la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género. C) Subapartado "limitaciones familiares" incluir las necesidades concretas de conciliación, las consecuentes condicionantes (de horario y movilidad) para el desarrollo profesional y búsqueda de alternativas. • Apartado "Exploración inicial de las áreas de trabajo": A) Subapartado "habilidades", incluir las adquiridas en las tareas de cuidados no remunerados. B) Subapartado "motivación": recoger posibles condicionantes para planificar y elegir la carrera profesional derivados de los estereotipos de género y las responsabilidades de cuidado. • Apartado "Itinerario personalizado": contemplar las necesidades de cuidados en dicho diseño.
LE1. O1. OE1. 14.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación (Tabla III)" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apartado "Elaboración de currículos", incluir las competencias desarrolladas en el ámbito de los cuidados no remunerados. • Apartado "Identificación de alternativas profesionales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género).
LE1. O1. OE1. 15.	<p>Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la inclusión del colectivo de mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares, como un colectivo específico adicional a priorizar en las políticas activas de empleo. Dicho informe se trasladará al SEPE a través de los canales habituales de comunicación.</p>



LE1. O1. OE1. 16.	<p>Según se desprende del Plan estratégico LABORA 2016-2022, los grupos de interés son Demandantes de empleo, Personas ocupadas, Empresas, Agentes sociales y económicos, Agentes colaboradores, Sociedad y Personal de LABORA. Así mismo, los programas estratégicos, como Avalem Territori, incluyen otros agentes, acotados a su ámbito.</p> <p>El programa estratégico Avalem Dones, debe incluir, además de los mencionados, el Consell Valencià de les Dones como público prioritario con el fin de establecer relaciones de carácter consultivo y asesor.</p>
LE1. O1. OE1. 17.	<p>Incorporar el programa estratégico Avalem Dones en la definición del próximo Plan Estratégico de LABORA.</p>
LE1. O1. OE1. 18.	<p>Dentro del servicio de comunicación LABORA, una de las funciones especificadas en el Plan de Comunicación de los puestos de Imagen y contenidos, es "Supervisar que la imagen de LABORA que se transmite a la ciudadanía es la correcta". Entre las tareas se incluye "realizar instrucción interna sobre uso de la imagen, revisión de manuales corporativos y diseño de los soportes publicitarios, folletos, cartelería, vestuario donde esté la imagen de LABORA".</p> <p>Se debe realizar instrucción interna sobre uso de la imagen de las mujeres, la revisión de manuales corporativos, examinando que no se incurra en el uso del lenguaje sexista y revisión de los soportes publicitarios, folletos y cartelería, examinando que la imagen de la mujer no esté relacionada con estereotipos de género.</p>
LE1. O1. OE1. 19.	<p>Incluir en el Plan de comunicación de 2024 (teniendo en cuenta que los planes son bienales) la realización de una campaña anual de publicidad específicamente dedicada a las mujeres entre las campañas previstas por LABORA (actualmente se contempla: campaña de publicidad genérica para difundir los servicios de LABORA, campaña de publicidad para difundir los cursos de formación, campaña de publicidad para difundir las ayudas a las empresas y campaña de publicidad dedicada a las personas más jóvenes). La misma debe estar focalizada en los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la inscripción de mujeres en LABORA (exponer los beneficios que conlleva darse de alta y mantener la inscripción como demandante de empleo en LABORA). • Reflejar la imagen de las mujeres asociada al liderazgo dentro de los sectores tecnológicos, del ámbito digital y verde. • Visibilizar mujeres, en ámbitos laborales, situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.
LE1. O1. OE1. 20.	<p>Realizar 2 notas de prensa anuales (actualmente se realizan 10 publicaciones anuales. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente) en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. • Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA).
LE1. O1. OE1. 21.	<p>Realizar 1 publicación anual (artículo) en el blog LABORA (actualmente se realizan 4 publicaciones, puede contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente), en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA. Indicando las acciones que están llevando a cabo, los resultados, proyectos, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. • Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA).
LE1. O1. OE1. 22.	<p>En el blog LABORA, incluir una etiqueta o tag que contenga los posts con información relativa a programas de empleo y formación dirigidos mujeres, ayudas y subvenciones y todo contenido relacionado con la empleabilidad y formación de mujeres, con el fin de encontrar dicha información de manera rápida y cómoda.</p>

- LE1. O1. OE1. 23. Dentro de la plataforma Facebook, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres, mediante 3 inserciones semanales, con información dirigida específicamente a mujeres, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés.
Siguiendo los datos que se desprenden del Plan de Comunicación de LABORA, Facebook LABORA es la red social con una mayor cantidad de fans. Además, el público de esta red social es fundamentalmente femenino (77,2% de mujeres). Según el mismo plan, actualmente se realizan 2 posts diarios en Facebook. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente.
- LE1. O1. OE1. 24. Añadir un apartado de “Destacados” en la red social Instagram, que aglutine la información dirigida a mujeres, donde se incluyan los programas, medidas, subvenciones dedicados a las mismas, etc.
- LE1. O1. OE1. 25. Revisión de los sistemas de recogida de información y bases de datos de LABORA para la inclusión, en los casos que aún no estén, de las variables sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, experiencia profesional, víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual, nivel socioeconómico, discapacidad, monomarental.
- LE1. O1. OE1. 26. Realizar un diagnóstico bienal de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.
Los canales de comunicación, según se desprende del Plan de Comunicación de LABORA son: la página web de LABORA, redes sociales (@GvaLabora) y correo electrónico. En este caso no debe incluirse el teléfono 012 ya que se trata de un servicio de atención ciudadana que no se realiza desde el propio organismo, sino que es un teléfono de asistencia de todos los servicios de la Generalitat.
- LE1. O1. OE1. 27. Incorporar a los Planes de Comunicación LABORA los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.
- LE1. O1. OE1. 28. Una de las medidas contenidas en el Plan de Comunicación LABORA es la realización de un “manual de buenas prácticas para redes sociales” destinado a homogeneizar los mensajes y crear una estrategia.
Se debe incorporar los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.
- LE1. O1. OE1. 29. La página web de LABORA debe destacar, de manera permanente, en el banner publicitario incluido en la cabecera de la página principal, alguna noticia relacionada con los programas de fomento del empleo de mujeres. Si hay tres cabeceras dinámicas, una de ellas deberá siempre contar con alguna información relacionada al respecto, o bien, se deberá añadir una pestaña más para incluir dicha información (cuatro cabeceras en total).
- LE1. O1. OE1. 30. La página web de LABORA, debe incluir dentro de las “fichas de las ayudas de fomento del empleo”, dedicada a describir las ayudas y programas anuales llevados a cabo por LABORA, las acciones positivas dirigidas a mujeres, dentro de cada programa de empleo y formación, con el fin de visibilizar de forma exhaustiva y sistemática los incentivos incorporados.
- LE1. O1. OE1. 31. Inclusión en el “manual para difundir los servicios de LABORA a las empresas”, que sirve de apoyo al servicio de Espai Empresas (impreso y digital), un apartado concreto dedicado a los beneficios que conlleva la contratación de mujeres, donde se incluyan las ayudas y subvenciones destinadas a empresas por la contratación de las mismas. Se deben incluir todos los programas diseñados hasta el momento y debe ir actualizándose con la frecuencia que actualmente se realiza.
- LE1. O1. OE1. 32. Creación de un buzón *online* de dudas y consultas sobre los derechos de conciliación en la Administración de la Generalitat Valenciana. Este buzón estará disponible para todo el personal laboral de LABORA. Las dudas o consultas mayoritarias se aglomerarán en un epígrafe independiente con “Preguntas frecuentes”.
- LE1. O1. OE1. 33. En todos los programas creados a partir del Plan de Transversalidad de LABORA se realizará una evaluación de resultados sensible al género con personal experto en igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, evaluación de programas o políticas.



LE1. O1. OE1. 34.	Publicación del Anexo “Ellas en cifras” de las Memorias anuales de LABORA en la web del Observatorio Valenciano del Trabajo Decente.
LE1. O1. OE1. 35.	Creación de un mínimo de 3 videos informativos sobre el Plan, con una duración cada uno de ellos de no más de 3 minutos, dirigidos a la plantilla de LABORA. Uno de estos videos incluirá información sobre el Plan en términos generales y los otros dos se dedicarán, cada uno de ellos, a explicar 3 de las 6 LE (1 minuto por LE). Todos los videos deberán incidir en la necesidad de la implicación profesional para el logro de transformación institucional y con ella el fomento de la igualdad. En todos ellos deberá visibilizarse el compromiso institucional con la igualdad, lo que se logrará con la aparición en los videos de cargos de responsabilidad en el organismo y en la conselleria correspondiente.
LE1. O1. OE1. 36.	Difusión entre la plantilla de LABORA de los videos informativos sobre el Plan. Inicialmente, se remitirán los tres videos con una frecuencia de uno por semana (en semanas consecutivas), por correo electrónico a la plantilla de LABORA. Tras cada envío, el video quedará disponible en la intranet de Labora, junto al Plan. El envío se repetirá cada año durante el periodo de vigencia del Plan.
LE1. O1. OE1. 37.	<p>Diseño del programa de formación continua LABORA AMB LA IGUALTAT, que incorpora la formación en materia de igualdad en el empleo y transversalidad, dirigida a la plantilla de LABORA. El programa integrará, como mínimo, dos niveles formativos: genérico, dirigido a la totalidad de la plantilla y específico, dirigido a cada uno de las subdirecciones generales de LABORA. Entre los cursos a realizar deberán encontrarse, como mínimo, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación genérica: A) La transversalidad de género en LABORA (30h <i>online</i>, curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, en el que se aborde la formación sobre el Plan de transversalidad de LABORA y que será obligatorio para toda la plantilla), B) curso del EVAP: Detección y prevención social de la violencia de género desde la administración (u homólogo en caso que este no se ofrezca), C) cursos nivel básico de la Escuela Virtual de Igualdad (EVI) del Instituto de las Mujeres: Sensibilización en igualdad de oportunidades y Planes y medidas de igualdad en las empresas. • Cursos específicos: A) Para el personal de la subdirección de orientación e intermediación laboral: Estereotipos de género en la orientación profesional y en las decisiones sobre la carrera profesional (Curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>, el curso debe posibilitar que las y los profesionales del área realicen un autodiagnóstico con el fin de identificar estereotipos de género que puedan estar influyendo en su actividad orientadora y en las decisiones laborales de las personas usuarias, percepción de incongruencia de roles); Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH de la EVI.; Los procesos de violencia de género desde la perspectiva judicial, jurídica y psicológica, del EVAP. B) subdirección de Estrategia y modernización: El ciclo de la transversalidad (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). C) subdirección Administrativa: cursos nivel avanzado de la EVI, Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH. D) subdirección de Formación profesional para el empleo: coeducación y formación para el empleo (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). E) subdirección de Empleo: cursos nivel avanzado de la EVI: Igualdad: aplicación práctica ámbito del empleo.
LE1. O1. OE1. 38.	Implementación del programa de formación continua LABORA AMB IGUALTAT durante todo el periodo de ejecución del Plan, en la que será obligatoria la realización de, por lo menos un curso al año por parte de, como mínimo el 70% de la plantilla. El primer año, el personal de LABORA deberá cursar obligatoriamente el curso: La transversalidad de género en LABORA (en el que se aborde la formación sobre el Plan de transversalidad de LABORA), curso que deberá repetirse anualmente para las nuevas incorporaciones.
LE1. O1. OE1. 39.	Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la ampliación del check list del aplicativo informático elaborado por el grupo de Trabajo de Itinerarios y servicios de SISPE a partir del cual se define la herramienta de trabajo “Anexo VI. Prestación no presencial del servicio de orientación en los Espai Labora” del Servicio de Orientación Laboral. Dicha ampliación debe afectar, como mínimo, al apartado que recoge los motivos de abandono. En el mencionado apartado, dentro del ítem “otras causas” que se incluye como uno de los motivos de abandono, deben de incluirse las siguientes opciones: a) si el abandono se debe a responsabilidades de cuidados, b) falta de medios informáticos suficientes en el hogar. Esta ampliación permitirá analizar los motivos de abandono con perspectiva de género.

LE1. O1. OE1. 40.	<p>Modificar la herramienta de trabajo “Anexo VII. Instrucción protocolo orientación” incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acción “Dinamización y motivación para el emprendimiento”, incluir un ítem que recoja, especialmente en el caso de las mujeres, la posible existencia de una autolimitación frente al emprendimiento consecuencia de la socialización de género y las acciones a implementar frente a ellas. • “Atención integral y colaboración orientación/prospección”, incluir un ítem que recoja la necesidad de trabajar con las empresas el fomento de la igualdad, que incorpore como mínimo las siguientes casuísticas: a) priorizar las demandas de empleo de mujeres en empresas de sectores masculinizados; b) visibilizar la importancia de promover ofertas de empleo sin visibilizar el sexo.
LE1. O1. OE1. 41.	<p>Incluir en todos los protocolos y materiales empleados por el servicio de orientación laboral un ítem específico en el que se visibilice la coexistencia de diferentes factores de discriminación. Es decir, habrá que marcar este ítem cuando se produzcan simultáneamente dos o más factores de discriminación, poniendo especial atención a los siguientes colectivos de mujeres: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>
LE1. O1. OE1. 42.	<p>Realizar una evaluación anual cuantitativa y cualitativa de la atención que realiza LABORA a las mujeres que han sufrido violencia de género (que amplíe la actual recogida de información sobre las “actuaciones de LABORA en relación con la violencia de género”). Esta evaluación se nutre de los registros de LABORA, así como de cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas a las mujeres usuarias del servicio. La evaluación debe de incluir, como mínimo los siguientes indicadores: Número de mujeres atendidas; Número de atenciones por mujer; Número total de atenciones; Entrevistas de trabajo realizadas por mujer; Cursos realizados por mujer (visibilizando los finalizados y los no finalizados); % de Inserción en el mercado laboral; Sector en el que se insertan en el mercado laboral; Dificultades encontradas por las mujeres en el proceso de búsqueda de empleo, con especial atención al ámbito de la conciliación; Valoración de las mujeres atendidas.</p>
LE1. O1. OE1. 43.	<p>Revisión desde la perspectiva de género de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la Comunitat. En dicha revisión se asegurará (y en su caso modificará), como mínimo, que serán las tutoras las responsables de ponerse en contacto, a través de mecanismos automatizados, con la mujer que ha sufrido violencia de género para recordarle la fecha de renovación del DARDE.</p>
LE1. O1. OE1. 44.	<p>Generar mecanismos automatizados de aviso de la proximidad de la fecha de renovación del DARDE de las mujeres que han sufrido violencia de género. El aviso deberá remitirse tanto a las tutoras a través de un correo electrónico como a las mujeres que han sufrido violencia de género a través de un mensaje al móvil a través de un SMS. En aquellos casos en los que las mujeres usuarias no dispongan de móvil, se les remitirá una carta recordatorio en la que no se haga ninguna referencia a la condición de víctima de violencia de género.</p>
LE1. O1. OE1. 45.	<p>Registro, con datos desagregados por sexo, de las becas y ayudas que ofrece LABORA a las personas que son beneficiarias de sus programas. Por una parte, el Anexo “Ellas en cifras” de la Memoria de LABORA incluirá el desglose por tipo de ayuda que se recibe y cuantía, que se cruzará con las siguientes variables: sexo, edad, colectivos vulnerables, nacionalidad, víctimas de violencia de género. Del mismo modo, se incluirán las solicitudes totales de estas ayudas, así como las ayudas denegadas, desagregadas por sexo, edad y razón o motivo de denegación.</p>
LE1. O1. OE1. 46.	<p>Realizar un análisis de género de los materiales y contenidos de los cursos de formación COMPETENCIAS TRANSVERSALES o <i>SOFT SKILLS</i>.</p>
LE1. O1. OE1. 47.	<p>En aquellos casos en los que el análisis de género, identifique que en los cursos COMPETENCIAS TRANSVERSALES o <i>SOFT SKILLS</i> no existe perspectiva de género, mediante la inclusión de cláusulas de prescripción técnicas en el contrato de las acciones del Aula Virtual, se contemplará la incorporación de las recomendaciones desprendidas del análisis.</p>



LE1. O1. OE1. 48.	Realización de un informe anual comparativo entre el itinerario de inserción inicial destinado a cada hombre y mujer y su correspondencia (o no) con el resultado final de la inserción laboral. Dado que la población objeto de este análisis es muy amplia, se basará en una muestra representativa de las personas atendidas por el servicio de orientación/ inserción.
LE1. O1. OE1. 49.	Realizar un análisis de género sobre las herramientas y formas de hacer que emplea LABORA para relacionar las ofertas y las demandas de empleo (personal de orientación/ intermediación). El análisis será cualitativo (entrevistas y cuestionarios estructurados) con el fin de conocer el grado de incorporación de perspectiva de género en el proceso de intermediación.
LE1. O1. OE1. 50.	Elaboración de un plan de actuación específico dirigido al personal de orientación/ intermediación con base en los resultados obtenidos en el análisis cualitativo de las herramientas y formas de hacer en el proceso de intermediación.
LE1. O1. OE1. 51.	Coordinación entre el servicio de intermediación/orientación y el servicio de comunicación, para la revisión sistemática del uso no sexista del lenguaje en todas las ofertas de empleo, antes de ser colgadas en la página web Punt LABORA.
LE1. O1. OE1. 52.	Lanzar una campaña por redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, Tik Tok y Youtube) dirigida a mujeres, con la finalidad de atraerlas hacia formaciones profesionales/certificados de profesionalidad, relacionados con las áreas profesionales masculinizadas identificadas en el listado elaborado por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.
LE1. O1. OE1. 53.	Actualización del actual Protocolo de atención a víctimas de violencia de género de LABORA para adecuarlo al contenido (en materia de empleo), de la recién aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
LE1. O1. OE1. 54.	Campaña de sensibilización interna, enfocada en la ruptura de estereotipos laborales. Mensualmente y de forma alterna (un mes una mujer y otro, un hombre) se debe visibilizar, en la cabecera de la intranet empleada por el personal de LABORA, una fotografía de un hombre realizando actividades laborales en sectores de cuidados y a una mujer en sectores masculinizados.
LE1. O1. OE1. 55.	Modificación de los principios de organización y funcionamiento enumerados en el Decreto 216/2020, de 29 de diciembre, del Consell, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, para incluir de forma expresa entre estos principios la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
LE1. O1. OE1. 56.	Creación e implantación de herramientas informáticas para monitorizar que el diseño, la planificación, la ejecución y los resultados de los programas de LABORA contribuyen a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.
LE1. O1. OE1. 57.	Elaboración de un informe bianual de evaluación interna de la relevancia, eficiencia, efectividad, sostenibilidad e impacto de los programas de formación profesional y empleo de LABORA en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.
LE1. O1. OE1. 58.	Modificación de la denominación del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, para pasar a denominarse Servicio de Análisis, Planificación, Evaluación y Modernización.
LE1. O1. OE1. 59.	LABORA elaborará un informe con los resultados de la ejecución del Plan y su evaluación, lo comunicará al personal técnico de LABORA (por los canales de comunicación internos ordinarios), lo enviará a las partes interesadas y lo publicará en sus redes sociales.
LE1. O1. OE1. 60.	Elaborar un informe sobre los resultados en LABORA de la aplicación del III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat (2022-2025) y difundir entre el personal de LABORA por los canales de comunicación internos ordinarios.

- LE1. O1. OE1. 61. Elaboración de una propuesta de Manual de intervención de la unidad de igualdad de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en todas las fases relacionadas con las políticas de empleo y formación de LABORA (definición, planificación, implementación y evaluación). Remisión de la propuesta a la Subdirección General de Gabinete Técnico de la Subsecretaría de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.
- LE1. O1. OE1. 62. Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en algún congreso, conferencia, seminario, foro o jornada sobre políticas activas de empleo.
- LE1. O1. OE1. 63. Incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de LABORA realizando, como mínimo, las siguientes acciones: a) revisar la memoria de actuaciones del programa de LABORA (FP4 del 322.5) e incorporar dos objetivos básicos: fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y como segundo: incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo. Además de los objetivos, entre las líneas de actuación que se incluyen en la misma FP4, incluir la implementación del Plan para incorporar la perspectiva de género en LABORA; b) En el anexo de objetivos del programa presupuestario, desagregar por sexo los indicadores siguiendo la propuesta que se incluye en la parte correspondiente del informe de impacto de género del presupuesto, así como incorporar indicadores de género. Además, se incluirán indicadores nuevos que permitan visibilizar que se está implementando el Plan para incorporar la transversalidad de género en LABORA. C) En el Informe de Seguimiento de ejecución de objetivos (Informe sobre el grado de ejecución indicadores del presupuesto), visibilizar los resultados desagregados por sexo de la totalidad de los indicadores (siempre que proceda) y hacer especial referencia a los indicadores asociados a los indicadores relativos a a) fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y b) incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo.
- LE1. O1. OE1. 64. Elaborar un informe de impacto de género de los programas de formación profesional y empleo de LABORA, con una periodicidad bianual, comunicarlo a las partes interesadas y difundirlo a la sociedad a través de los canales de comunicación habituales de LABORA.
- LE1. O1. OE1. 65. Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género a algún premio, distintivo o reconocimiento, nacional o internacional, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- LE1. O1. OE1. 66. Introducción en las encuestas de satisfacción de LABORA de un nuevo ítem para conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias con su actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.
- LE1. O1. OE1. 67. Los datos presentados en las memorias de LABORA han de incorporar información desagregada en relación con las siguientes variables; edad, nacionalidad, discapacidad, nivel formativo y categoría profesional. A su vez, todas ellas deberán presentarse desagregadas por sexo.



LE2. MERCADO LABORAL CON MAYOR PRESENCIA Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES**LE2. O2. Aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad****LE2. O2. MG2. Incremento bianual sostenido de la tasa de actividad de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027****LE2. O2. OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por LABORA con una situación previa de inactividad en 2025**

LE2. O2. OE2. 68.	Creación de una bolsa de empleo con las personas que han finalizado la formación "Empleo doméstico" de LABORA y que previo a su realización, se encontraban en situación de inactividad, así como también con las que se encontraban en situación de paro o las que estén empleadas, pero estén interesadas en mejorar su situación laboral en este ámbito.
LE2. O2. OE2. 69.	Propuesta y establecimiento de un convenio con la Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica para el impulso de la actividad de las mujeres rurales a través de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. En el marco del convenio se deben de incluir, como mínimo dos cuestiones: A) La realización de una campaña de sensibilización en los municipios rurales sobre la importancia y las repercusiones de visibilizar la actividad de las mujeres rurales involucradas en explotaciones familiares a través de la titularidad compartida. La campaña debe incluir el diseño y elaboración de carteles y trípticos (elaborados a partir de los contenidos del Manual Informativo sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2018). También se ofrecerán charlas explicativas en los municipios capitales de comarca. B) La creación de una ayuda directa de 1.500 euros a las explotaciones agrarias que pasen a ser explotaciones con titularidad compartida a partir del momento de aprobación del citado convenio.
LE2. O2. OE2. 70.	Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización cuyo objetivo sea visibilizar y reconocer la importancia de la actividad laboral que realizan las trabajadoras del hogar así como la regularización de aquellas situaciones que se encuentran en el ámbito de la economía informal. La campaña se dirigirá a dos colectivos diferentes: mujeres empleadas del hogar sin contrato laboral y empleadoras y empleadores de trabajo del hogar. La campaña constará de materiales varios como audiovisuales para proyectar en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelería para distribuir en las ciudades y municipios y trípticos para distribuir en las oficinas de LABORA y organizaciones del tercer sector que trabajan con población inmigrante. En la campaña se indicará que se puede ampliar la información para formalizar el alta de las trabajadoras del hogar en la web de LABORA, así como de la existencia de la bolsa de empleo de trabajo del hogar de LABORA.
LE2. O2. OE2. 71.	Incluir en la web de LABORA, concretamente en el espacio de "empresas-necesito trabajadores/as" información detallada sobre el proceso para dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras del hogar. La información va dirigida tanto a las y los empleadores como a las empleadas del hogar cuya relación laboral se encuentre en la economía informal u otras que quieran iniciar una relación laboral. La información puede obtenerse o directamente se puede incluir el siguiente link de la Revista de la Seguridad Social de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones https://revista.seg-social.es/-/c%C3%B3mo-dar-de-alta-a-una-persona-empleada-de-hogar
LE2. O2. OE2. 72.	Proponer y establecer, como mínimo un convenio de colaboración con organizaciones sindicales y/o del tercer sector con algún tipo de vinculación con el colectivo de trabajadoras del hogar, con el fin de que realicen sesiones grupales informativas y de asesoramiento a este colectivo, especialmente sobre recursos de LABORA para mejorar la situación laboral de las trabajadoras del hogar.

LE2. O3. Reducir la brecha entre mujeres y hombres que salen del mercado laboral para el cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes

LE2. O3. MG3. Reducción bianual sostenida de la brecha de actividad en la Comunitat Valenciana hasta 2027

LE2. O3. OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes

LE2. O3. OE3. 73.	Realización de un análisis de género de los resultados del programa ECONCI, Ayudas a la conciliación COVID 19, que será trasladado a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, junto con una propuesta para diseñar un proyecto piloto de ayudas a la conciliación.
LE2. O3. OE3. 74.	Inclusión de un nuevo enlace en el apartado de Más información al que se accede en la web de LABORA (labora.gva.es) siguiendo la siguiente ruta: Ciudadanía - Busco orientación - Competencias para el empleo - Más información, que permita visualizar un documento pdf que relacione trabajos o actividades no laborales o no profesionales, especialmente las tareas de cuidados a las personas, y las habilidades más valoradas del mercado laboral que pueden adquirirse con ellos (p. ej., cuidado de menores de doce meses con adaptabilidad, cuidado de personas mayores con habilidad para relacionarse, práctica no profesional de deportes de equipo con trabajo en equipo, etc.).
LE2. O3. OE3. 75.	Incorporar, durante la entrevista de diagnóstico, la transferencia de información a mujeres y hombres en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Esta información se brindará a través de enlaces a fuentes oficiales de información, que se enviarán al correo electrónico facilitado por la persona demandante de empleo. Concretamente, se entregará esta información cuando, ante la pregunta de si se desea recibir esta información, se muestre interés.
LE2. O3. OE3. 76.	Tanto en Instagram, Facebook y Twitter, se debe añadir 1 publicación mensual adicional con información relativa a otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
LE2. O3. OE3. 77.	Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización sobre los incentivos creados en el marco del convenio entre LABORA y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para la reincorporación de las mujeres que salieron del mercado laboral para el cuidado de sus hijas e hijos y/u otras personas dependientes (ayuda económica Activa't). La campaña constará de diferentes materiales, como mínimo un audiovisual para emitir en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelería a distribuir en las ciudades y municipios, especialmente en los centros de salud (sobre todo en pediatría), en los servicios sociales municipales, en las guarderías y centros educativos públicos y en los centros de día.
LE2. O3. OE3. 78.	Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para crear la ayuda económica Activa't dirigida al fomento de la actividad de las personas que salieron del mercado laboral tras el nacimiento, adopción o acogimiento de sus hijos y/o hijas para dedicarse a su cuidado. La ayuda es de 200 euros mensuales y se puede prolongar hasta que el hijo/a menor tenga 3 años. El derecho a percibir esta ayuda se obtiene, siempre que no genere perjuicio o resulte incompatible con las ayudas económicas autonómicas o estatales que se perciban en cada caso, cuando se cumplen los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de los hijos y/o hijas (deben de coincidir las fechas de salida del mercado laboral que se refleja en la vida laboral con la fecha del nacimiento del último hijo o hija), que la edad del hijo/hija menor sea de hasta 3 años, estar inscrita en LABORA y realizar un mínimo de dos cursos de formación al año. La ayuda empezará a hacerse efectiva en el momento que se inicie la primera formación. Se perderá el derecho a la ayuda en el momento que la beneficiaria rechace una oferta de empleo o acción formativa, abandone una acción formativa o encuentre un empleo.



LE2. O3. OE3. 79. Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas cuyo fin sea el estudio y definición conjunta de la distribución y gestión, por lo menos de una parte, de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables. El objeto de este convenio será, como mínimo, destinar una parte de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables a facilitar, mediante ayudas económicas para cubrir las necesidades de cuidados, la incorporación a los programas de formación y empleo de LABORA de mujeres y hombres que hasta el momento no podían hacerlo porque realizaban tareas de cuidado familiar no remunerado.

LE2. O3. OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA con las empresas en materia de corresponsabilidad

LE2. O3. OE4. 80. Elaboración, para cada una de las oficinas de LABORA, de un mapa específico sobre los recursos de corresponsabilidad disponibles en su ámbito de actuación. Como mínimo, se incluirán los recursos municipales propios de las agencias locales de desarrollo, las áreas de servicios sociales, las unidades de igualdad, las áreas de educación, las medidas adoptadas por parte de las empresas del territorio, así como las medidas y programas de que dispone LABORA cuyo fin es el fomento de la corresponsabilidad. Los mapas se incluirán en la web de LABORA, incluyendo una nueva pestaña denominada "Buscar Mapas de corresponsabilidad" en la siguiente ubicación de la web: LABORA- Ciudadanía- También me interesa- Buscador de centros- Buscador de Centros.

LE2. O3. OE4. 81. Elaboración de un catálogo digital de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad en la empresa que se difundirá entre las empresas con las que intermedia LABORA.

LE2. O3. OE4. 82. Creación de un programa que ponga en común dos realidades: personas desempleadas inscritas en LABORA que trabajen o deseen trabajar en el ámbito de los cuidados y mujeres trabajadoras con hijas/os (hasta 12 años) por cuenta ajena, con contratos a media jornada. El programa incluirá:

a- Creación de una bolsa de trabajo de personas desempleadas inscritas en LABORA que busquen trabajar en el ámbito de los cuidados de terceras personas.

b- Subvenciones a empresas que tengan mujeres contratadas con hijas/os hasta 12 años de edad, para la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial. La subvención implica el compromiso de la empresa de facilitar el horario de trabajo más compatible con la conciliación.

No son condiciones dependientes, la destinataria final puede acceder a un contrato a tiempo completo, sin que sea indispensable la contratación, por parte de esta, de una persona que cuide de sus hijas/os. Así mismo, aquellas personas incluidas en la bolsa de trabajo, podrán ser contratadas a través de cualquier otro programa existente o a través de la intermediación de LABORA.

Las acciones subvencionables serán:

a- Cuando los servicios públicos no ofrezcan la cobertura de la atención a los y las menores, se dará un incentivo de 3000 euros por contratación de personas cuidadoras que se adhieran al programa, pudiéndose incrementar a 4000 euros en el caso de mujeres empleadoras que estén situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales, o bien, si la unidad familiar no supera dos veces el SMI. La contratación de la persona cuidadora será, al menos, de 20 horas semanales.

b- La cuantía de la subvención por la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial de mujeres asciende a 2000 euros. En el caso de que la mujer esté situada en alguna o varias discriminaciones interseccionales, la cuantía ascenderá a 3000 euros.

LE2. O3. OE4. 83. La página web de LABORA, en el apartado "Servicios a Empresas" incluirá información clave sobre recursos informativos para las empresas sobre racionalización de horarios de trabajo, con el objetivo de fomentar una mejor gestión empresarial del tiempo de trabajo. De entre la información básica se encontrará;

- Información sobre fórmulas de horario flexible.
- Impacto diferencial de la racionalización del tiempo en las mujeres.
- Buenas prácticas en racionalización de horarios de trabajo.

LE3. EMPLEO DE CALIDAD, IGUALITARIO E INCLUSIVO PARA TODAS LAS MUJERES

LE3. O4. Repartir equitativamente la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía

LE3. O4. MG4. Aumento bianual sostenido de la tasa de empleo de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027

LE3. O4. OE5. Incrementar en un 5% en 2025 el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares

LE3. O4. OE5. 84.	Confeción de un programa integral (Avallem Dones) para reducir la discriminación de las mujeres en el empleo que agrupe todos los programas actualmente operativos destinados a mujeres y los nuevos programas propuestos en el Plan, incluidos los destinados a mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.
LE3. O4. OE5. 85.	Elaboración de un Manual de agentes de igualdad en el empleo y realización de un curso interno de formación sobre el Manual.
LE3. O4. OE5. 86.	Organización de 3 eventos anuales presenciales, destinados a dar a conocer los programas de empleo y formación dirigidos a mujeres de la Comunitat Valenciana. Según el Plan de Comunicación de LABORA, actualmente se contemplan otros eventos como "Evento jóvenes. Amb ganas de futur", con 3 eventos anuales presenciales.
LE3. O4. OE5. 87.	En la plataforma Youtube, reforzar el número de vídeos/videotutoriales dedicados a mujeres, mediante 1 inserción cada 2 meses (bien adicionales, bien incluidos en los posts previstos -según los datos, actualmente se realizan 3 vídeos mensuales-) con información dirigida específicamente a mujeres mayores de 54 años, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, bonificaciones, convocatorias y todo lo relacionado con este perfil de mujeres (Youtube es actualmente la red social con una media de edad más alta de usuarias (un 25,5% entre 35 y 44 años, un 41,6% entre 45 y 54 años y un 15,0% entre 55 y 64 años).
LE3. O4. OE5. 88.	En la plataforma Youtube, crear una lista de reproducción específica de mujeres, donde se agrupen los vídeos relacionados con las mujeres en general y mujeres mayores de 54 años en concreto.
LE3. O4. OE5. 89.	Incorporar un premio adicional en el "Concurso de participación. Cuéntanos tu historia", recogido en el Plan de Comunicación LABORA, (este premio busca reconocer la actitud proactiva de personas desempleadas que utilicen algunos de los servicios de intermediación de LABORA y hayan encontrado trabajo). En este caso, el premio debe ir dirigido a mujeres situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares) y que, utilizando alguno de los servicios de intermediación LABORA, hayan encontrado trabajo en sectores masculinizados, digitales y verdes.



LE3. O4. OE6. Incrementar un 5% el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación online de LABORA en 2025

- LE3. O4. OE6. 90. Poner en marcha un proyecto piloto con el que cada Espai Labora sea autónomo para abrir aulas LABORA Orienta *Online* en Moodle destinadas a todas aquellas personas que hayan expresado esta preferencia. Mientras se ejecute el proyecto piloto, se mantendrán las ediciones trimestrales del curso de orientación laboral *online* en todos los Espai Labora de la Comunitat Valenciana.
- LE3. O4. OE6. 91. Elaborar un informe en 2023 que realice un análisis de género de los resultados de las encuestas de satisfacción del curso de orientación laboral *online*.
- LE3. O4. OE6. 92. Realizar acciones grupales para el aprendizaje de competencias digitales para la orientación laboral. Se diseñarán e implementarán acciones grupales para aprender competencias digitales básicas, de forma presencial, dirigidas a todas las personas interesadas en recibir orientación laboral *online* que no tienen estas competencias digitales básicas. Esta formación deberá ejecutarse al menos una semana antes de que se active el curso de orientación laboral *online*. El objetivo del curso será aportar a las personas interesadas las competencias y destrezas necesarias para poder acceder al curso de orientación laboral *online* que se realiza a través del campus virtual de LABORA, "LABORA Orientació". Deberán registrarse los datos de asistencia desagregados por sexo.

LE3. O4. OE7. Reducir en, al menos, un 3% la brecha de género en los programas de empleo y formación de LABORA, en los sectores masculinizados, STEM y verdes para 2025

- LE3. O4. OE7. 93. El Servicio de Planificación, Análisis y Modernización realizará anualmente, dos listados que visibilicen las brechas de género existentes en la formación para el empleo (por área profesional) y el empleo (por tipo de actividad laboral) en la CV e identificar los sectores tradicionalmente masculinizados y feminizados.
Para identificar los sectores masculinizados/feminizados, se deberá tomar como parámetro la presencia equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (donde en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento).
Dicha información se trasladará anualmente en formato virtual al personal de los diferentes servicios de LABORA para evitar prácticas profesionales con sesgo de género.
- LE3. O4. OE7. 94. Dentro del Premio a la empresa "Juntos creamos empleo" (iniciativa que busca reconocer a las empresas privadas que hagan uso de los servicios de intermediación o fomento de empleo y contraten a personas desempleadas) se debe incluir dos premios adicionales (dentro del mismo nivel, no como segundos premios), que reconozcan a las empresas privadas que:
- Cuenten en su plantilla con, al menos, un 40% de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados identificados en el listado elaborado por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.
 - Cuenten en su plantilla con, al menos, un 40% de hombres en sectores vinculados con las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la comunidad; Inserción laboral de personas con discapacidad; Gestión de llamadas de teleasistencia; Promoción y participación de la comunidad sorda; Atención sociosanitaria a personas en el domicilio; Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
- LE3. O4. OE7. 95. Con base en los listados de sectores feminizados y masculinizados proporcionados por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, el servicio de orientación/intermediación deberá ofrecer a cada mujer atendida, al menos 1 formación/empleo, en un sector masculinizado. Esta acción deberá quedar reflejada mediante el registro que se lleva a cabo del itinerario de cada persona atendida.

LE3. O4. OE8. Incrementar en un 3% el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025

LE3. O4. OE8. 96.	Elaborar un informe de los resultados de las encuestas de evaluación de la orientación laboral a distancia con los datos desagregados por sexo, que incluya acciones de mejora en aquellos ítems de la evaluación donde exista brecha de género.
LE3. O4. OE8. 97.	Introducir en el documento con la Evaluación final del itinerario de orientación laboral de la persona atendida una escala Likert 1-5 para cuantificar la revisión de las actividades realizadas y los objetivos y logros alcanzados. Añadir también la siguiente pregunta cerrada: ¿Le gustaría recibir orientación laboral en línea en el futuro?, con la misma escala Likert 1-5 de respuesta.
LE3. O4. OE8. 98	Elaborar un informe con los resultados obtenidos en las Evaluaciones finales del itinerario de orientación laboral de las personas atendidas, con los datos desagregados por sexo.
LE3. O4. OE8. 99.	Realización de un módulo formativo en discriminación interseccional y empleo, dirigido al personal técnico de orientación laboral de las tres provincias, para mejorar la atención de las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.
LE3. O4. OE8. 100.	<p>En la realización de “vídeos con la experiencia de personas beneficiarias de los servicios LABORA a través del Storytelling”. Se debe, como mínimo, representar 5 historias:</p> <p>3 historias de mujeres, que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historias de éxito de mujeres que han conseguido movilidad laboral horizontal gracias a los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA (desde profesiones feminizadas a profesiones masculinizadas). • Historias de éxito de mujeres que han conseguido movilidad laboral vertical gracias a los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA (logrando ascensos laborales). <p>2 historias de hombres, que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historias de éxito de hombres que han conseguido un puesto de trabajo a través de los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA en aquellos sectores vinculados con las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la comunidad: Inserción laboral de personas con discapacidad; Gestión de llamadas de teleasistencia; Promoción y participación de la comunidad sorda; Atención sociosanitaria a personas en el domicilio; Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. <p>El Plan de Comunicación contempla 9 vídeos anuales para formación, inserción y orientación. Los vídeos pueden contemplarse dentro de los mismos o añadirse adicionalmente.</p>
LE3. O4. OE8. 101.	<p>Convenio de colaboración con entidades del tercer sector, que trabajen de forma específica el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>En el proceso de intermediación/orientación, cuando en el “Anexo I. Entrevista de diagnóstico”, se marque el Subapartado B “limitaciones personales”, la opción que incluye la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género, la mujer será derivada a la entidad con la que se ha establecido el convenio, para realizar una formación destinada a la incentivación y fomento de la autoestima de mujeres en la búsqueda de empleo desde la perspectiva de género. Este proceso será paralelo a la intermediación por parte de LABORA.</p> <p>La formación tendrá en cuenta tres ejes principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema sexo/género, que incide directa e indirectamente en la menor autoestima de las mujeres, repercutiendo de forma negativa en la búsqueda de empleo. • Estructura social que sostiene las dificultades que atraviesan las mujeres para conciliar la vida personal, laboral y familiar. • Fomento del autoconocimiento y la autoestima, para mejorar el proceso de búsqueda de empleo y formación.



LE3. O5. Lograr una participación más igualitaria en los puestos de trabajo dentro de la estructura jerárquica con responsabilidades de decisión en las organizaciones (pirámide organizacional).

LE3. O5. MG5. Reducción bianual sostenida de la brecha de género en la ocupación de los puestos de mando (encargada/o, jefa/e de taller o de oficina, capataz o similar; mando intermedio; dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal; dirección de empresa mediana o grande y ocupaciones independientes) en la Comunitat Valenciana hasta 2027

LE3. O5. OE9. Incrementar un 3% anual, durante tres años, la tasa de beneficio de las mujeres en el Curso Liderazgo. Dirección de equipos de trabajo, hasta 2025

LE3. O5. OE9. 102.

El servicio de Orientación Laboral informará a las mujeres potencialmente beneficiarias del curso Liderazgo. Dirección de Equipos de Trabajo a través de dos vías;

- Realizará un perfilado de las mujeres vinculadas con LABORA que cumplan con los requisitos del curso y les informará de dicho curso por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.).
- Informará por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.) a todas las mujeres beneficiarias de ayudas para el empleo de LABORA de la disponibilidad de dicho curso.

LE3. O5. OE10. Incrementar en un 15% anual el nº de empresas (con las que intermedia labora) que recibe información en relación con la atracción, retención y promoción de las mujeres en sus plantillas por parte de LABORA

LE3. O5. OE10. 103.

Elaboración de un documento en materia de atracción, retención y promoción de las mujeres en la empresa, en base a buenas prácticas recogidas por el Ministerio de Igualdad. Dicho material estará disponible en la web de LABORA (Labora- empresas-información Servicios a empresas) y se remitirá el link y el propio documento a aquellas empresas que remitan ofertas de empleo y a todas las empresas con las que LABORA mantenga contacto en el marco de los programas de fomento del empleo.

LE3. O6. Lograr un empoderamiento económico de las mujeres (autonomía financiera) estrechando brechas salariales y reduciendo la precariedad.

LE3. O6. MG6. Reducción bianual sostenida de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana hasta 2027

LE3. O6. OE11. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA en materia de Brecha Salarial de Género hasta 2025

LE3. O6. OE11. 104.

La página web de LABORA, en el apartado "Servicios a Empresas" incluirá información clave sobre cómo las empresas pueden hacer frente a la brecha salarial de género. De entre la información básica se encontrará;

- Información normativa sobre brecha salarial de género.
- ¿Qué es el registro retributivo y cómo se lleva a cabo?
- Se adjuntará un enlace a la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad.

LE3. O6. OE11. 105.

En el próximo contrato sobre la impartición de las acciones del aula virtual de LABORA, concretamente en la cláusula de prescripciones técnicas, incluir en las Competencias transversales o *soft skills*, dentro de la "Habilidad Personal 2. Técnicas y Habilidades de Negociación", con una duración de 25 horas, las competencias para la negociación del salario (sin sesgos de género) en la primera entrevista, así como una vez la persona esté empleada en la empresa.

LE4. LUCHA CONTRA EL PARO

LE4. O7. Reducir el paro, especialmente el de larga duración y en los grupos más vulnerables

LE4. O7. MG7. Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027

LE4. O7. OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025

- | | |
|---------------------|---|
| LE4. O7. OE12. 106. | Inclusión en las convocatorias de los programas de fomento del empleo indefinido como destinatarias a las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 24 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. La inclusión se realizará cuando las bases reguladoras permitan añadir colectivos sin necesidad de modificar tales bases, y siempre que su incorporación sea compatible con los requisitos que las bases disponen para los destinatarios de los programas correspondientes. Si las bases incluyen a personas desempleadas de larga duración, no se incluirá a las mujeres paradas de larga duración. |
| LE4. O7. OE12. 107. | Realización de un análisis de género del programa EAUTOM, con un estudio particular sobre sus tasas de participación y beneficio, y sobre su régimen de compatibilidad con las ayudas y bonificaciones de la Seguridad Social para la misma finalidad. |
| LE4. O7. OE12. 108. | Modificación en las bases del programa ECOPDE de la condición referida a "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables", para que su redacción sea: "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables, de los que al menos 2 se hayan celebrado con mujeres situadas en una o varias de las siguientes situaciones de discriminación interseccional: mayores de 54 años, menores de 25 años, con discapacidad y paradas de larga duración. |
| LE4. O7. OE12. 109. | Modificación en las bases del programa ECOVUL de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres víctimas de violencia de género, las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata. |
| LE4. O7. OE12. 110. | Realizar un análisis de género del programa ECOTDI, con un estudio particular de las tasas de participación, beneficio y abandono de las mujeres, teniendo especialmente en cuenta si existe una brecha entre el porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad severa en la Comunitat Valenciana y sus tasas de participación y beneficio. |
| LE4. O7. OE12. 111. | En el proceso de intermediación laboral, en el primer contacto que se establece a través del correo electrónico con las empresas, concretamente en los procesos A) de respuesta automática cuando publican una oferta de empleo dentro del apartado Empresas/ Necesito trabajadores/as y se asigna una persona gestora, y B) cuando se contacta a través del formulario Espai Empreses, se adjuntará un PDF con la información más relevante, así como los enlaces a los apartados que detallen los procedimientos de: <ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones existentes por la contratación de mujeres (EMDONA). • Programas que ofrezcan mayores beneficios (incentivos) a las empresas por la contratación de mujeres (ECOVUL, ECOGJU). • Información sobre la existencia del Sello de igualdad de la Comunitat Valenciana «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» que reconoce el compromiso de la empresa en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, gestionado desde la Dirección General del Institut de les Dones de la Generalitat Valenciana. |
| LE4. O7. OE12. 112. | Propuesta y establecimiento de un convenio con la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA), con el fin de asegurar que la segunda realice A) orientación en materia de cooperativismo y creación de cooperativas y B) formación continua de aplicación para la mejora de la cooperativa. |



LE4. O7. OE13. Incrementar en tres puntos la tasa de beneficio de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo en 2025

- LE4. O7. OE13. 113. Modificación en las bases del programa ECOGJU de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, las mujeres jóvenes situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.

LE4. O7. OE14. Reducir la brecha de género en la tasa de beneficio de los programas destinados a la contratación indefinida hasta los 25 puntos porcentuales en 2025

- LE4. O7. OE14. 114. Creación de un programa piloto destinado a la formación con compromiso de contratación indefinida, por parte de las empresas, de mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 25 años que, por motivo de cuidado de hijas e hijos, abandonaron la actividad laboral, quedando desactualizados sus conocimientos profesionales. El periodo de formación también estará remunerado.
- Se deben cumplir los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de hijas/os y que el alta en LABORA se haya producido cuando el hijo o hija menor, tenga un máximo de 4 años.

LE5. MERCADO LABORAL JUVENIL MÁS AMPLIO: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS JÓVENES, IMPULSAR UN EMPLEO SIN DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO**LE5. O8. Aumentar la participación de las jóvenes en el mercado laboral**

LE5. O8. MG8. Incremento bianual sostenido del porcentaje de mujeres activas menores de 25 años, respecto del total de la Comunitat Valenciana, hasta 2027

LE5. O8. OE15. Alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la tasa de demanda y de beneficio de aquellos programas dirigidos a personas jóvenes en 2025

- LE5. O8. OE15. 115. Redefinir la estrategia comunicativa de AVALEM JOVES en la página web de LABORA, ubicando a las mujeres jóvenes como eje vertebrador de la misma. Esta estrategia debería incluir los siguientes aspectos:
- Reflejar un seguimiento de la actualidad de AVALEM JOVES en la Comunitat Valenciana.
 - Facilitar un enlace directo a cada programa de AVALEM JOVES que gestiona LABORA, con información sobre el programa, las entidades que colaboran con ese programa, el nombre del proyecto de cada entidad, así como un breve resumen de dicho proyecto.
 - Referir en su página web experiencias o testimonios de personas jóvenes que hayan participado en los programas de AVALEM JOVES, tomando como referencia a hombres jóvenes en el ámbito de los cuidados y mujeres jóvenes, si es posible también en situación de discriminación múltiple, en el ámbito de las STEM.
- LE5. O8. OE15. 116. Inclusión del colectivo de madres jóvenes como perfil prioritario junto a las víctimas de violencia de género, violencia sexual, jóvenes en riesgo de exclusión social y con discapacidad, en los programas de formación y fomento del empleo juvenil, siempre que cumplan con el perfil requerido.
- LE5. O8. OE15. 117. Realización de un análisis de género sobre la oferta de plazas de los programas de formación y fomento del empleo juvenil para cuantificar las plazas que se ofrecen en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente feminizados. Los resultados deberán mostrarse desagregados para los diferentes programas de formación y fomento del empleo.

LE5. O8. OE15. 118.	<ul style="list-style-type: none"> • Del total de “jornadas en Institutos de Educación Secundaria” (según el Plan de Comunicación actualmente se realizan 50 jornadas anuales en IES), se destinará el 10% a trabajar la temática concreta de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana: Brechas en la tasa de actividad, de empleo y de paro • Segregación horizontal (concentración en actividades estereotipadas) y vertical (suelo pegajoso, techo de cristal) • Mayor precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres vinculada a la contratación a tiempo parcial y la temporal • Brecha salarial entre mujeres y hombres • Importancia de las áreas científico-tecnológicas en el mercado laboral actual • Necesidad de romper con los roles y estereotipos de género en la elección formativa y profesional <p>También se deben dar a conocer los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres jóvenes y entregar el tríptico informativo sobre los roles y estereotipos en la elección formativa y profesional.</p>
LE5. O8. OE15. 119.	<p>Durante las “jornadas y ferias de las universidades de la Comunitat Valenciana” (según el Plan de Comunicación actualmente se realizan 10 jornadas anuales en universidades) incorporar en el stand: material informativo, folletos, carteles, el tríptico informativo sobre los roles y estereotipos en la elección formativa y profesional, e información (a cargo de la persona que dinamice el espacio) relativa a las diferentes vías de empleo y formación que tienen las mujeres jóvenes a través de LABORA.</p>
LE5. O8. OE15. 120.	<p>Elaborar e imprimir un tríptico sobre las oportunidades profesionales de las áreas científico-tecnológicas y la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género en la elección formativa y profesional. El público objetivo serán los y las jóvenes de los institutos de educación secundaria y el estudiantado universitario de la CV. Como mínimo, en su contenido incluirá los contenidos teóricos básicos sobre roles y estereotipos en la elección formativa y profesional y las medidas de LABORA para la formación e inserción laboral de las jóvenes en estas áreas del mercado laboral. El tríptico se entregará en aquellos institutos que anualmente visita LABORA y en las ferias y jornadas de las universidades de la CV.</p>

LE5. O9. Promover la igualdad en el empleo, el empleo inclusivo y mejorar las condiciones laborales reduciendo la temporalidad, parcialidad y, en general, la precariedad laboral que afecta a las jóvenes mayoritariamente

LE5. O9. MG9. Reducción bianual sostenida de la brecha de género en la tasa de empleo de menores de 25 años en la Comunitat Valenciana hasta 2027

LE5. O9. OE16. Incrementar en un 50% anual, durante dos años, los programas que se incluyen en AVALEM JOVES que incorporan la formación online en materia de derechos laborales con perspectiva de género

LE5. O9. OE16. 121.	<p>Incluir en todos los programas y ayudas que forman parte de AVALEM JOVES, una formación con perspectiva de género, <i>online</i> y obligatoria, con un mínimo de cuatro módulos: 1) introducción al mercado laboral y derechos laborales, 2) empleo e igualdad entre mujeres y hombres, 3) la economía social y solidaria y 4) autoempleo. La formación tendrá una duración aproximada de 100 horas y su superación supondrá la obtención de la correspondiente certificación oficial. La no superación del curso en los 4 primeros meses de participación en AVALEM JOVES implicará la pérdida de la plaza.</p>
---------------------	---



LE5. O9. OE17. Alcanzar la paridad en la tasa de participación de las mujeres menores de 25 años en los programas de LABORA que promueven la contratación indefinida

LE5. O9. OE17. 122.	<p>En Instagram, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres menores de 25 años (Instagram es actualmente la red social con una media de edad más baja de usuarias) mediante 1 inserción semanal (bien adicional, bien incluida en los posts semanales previstos -según los datos se realizan 3 post semanales-) con información relativa a los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato. • Convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM. • Otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA dirigidas a mujeres menores de 25 años.
LE5. O9. OE17. 123.	<p>Cuando se creen las plataformas TikTok, Telegram y Twitch, visibilizar los programas dedicados a mujeres menores de 25 años (siguiendo los objetivos del Plan de Comunicación de LABORA, en un futuro van a crearse estos canales, enfocados a un perfil eminentemente joven):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato. • Convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM. • Otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA dirigidas a mujeres menores de 25 años.

LE5. O10. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde

LE5. O10. MG10. Aumento bianual sostenido del empleo de las jóvenes menores de 25 años en áreas científico-técnicas hasta 2027

LE5. O10. OE18. Diversificar la oferta de programas de formación para el empleo de LABORA con la creación, al menos, de un programa nuevo destinado a mujeres jóvenes desocupadas, que se desarrollen en áreas científico-tecnológicas, prioritariamente vinculados a la economía verde en 2025

LE5. O10. OE18. 124.	<p>Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM.</p>
----------------------	---

<p>LE5. O10. OE18. 125.</p>	<p>Línea de subvenciones destinada a entidades del ámbito STEM que impulsen proyectos de movilidad europea, con el objetivo de que mujeres jóvenes realicen prácticas no remuneradas en entidades/empresas en el extranjero. Se enmarca en la iniciativa ALMA (busca promover la movilidad europea de las personas jóvenes) del Fondo Social Europeo Plus.</p> <p>Se ofrece a las mujeres participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Previamente a la estancia en prácticas: <ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional previa a la estancia en prácticas en un país europeo. • Curso básico de formación lingüística que permita un nivel de comunicación medio en el marco profesional. Este curso será certificable. 2. Durante la estancia en prácticas no remuneradas en una entidad europea, se contempla: <ul style="list-style-type: none"> • Gastos cubiertos del viaje, alojamiento, manutención, transporte y seguro de asistencia sanitaria. La estancia será entre 4 semanas y tres meses. • Orientación e información sobre la situación del mercado laboral en el ámbito profesional STEM en el país de destino. • Asesoramiento y tutorización, a cargo de la entidad, durante la estancia en prácticas y posteriormente a ella (plazo máximo de 1 mes) con el fin de consolidar las habilidades adquiridas e impulsar a las destinatarias a seguir proyectando su futuro profesional. • Una vez superada la estancia, se expedirá un certificado oficial que acredite las competencias adquiridas durante la estancia en prácticas no remuneradas. <p>Se ofrece a las entidades beneficiarias un incentivo económico que cubra, como mínimo, los gastos derivados de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento de las mujeres participantes por parte de la entidad. • Viaje, alojamiento y manutención de mujeres participantes en el programa, así como de la persona tutora acompañante, si la hubiera. • Gastos derivados de la dirección y coordinación técnica del proyecto STEM propuesto por la entidad. <p>Requisitos de las mujeres participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil • La mujer que postula deberá tener una competencia lingüística de al menos un nivel B1 en el idioma oficial del país o, en su defecto, en inglés. • La mujer que postula deberá tener una cualificación mínima de Formación Profesional de Grado Medio en la rama de conocimiento en la que se realizará la estancia.
<p>LE5. O10. OE18. 126.</p>	<p>Creación y aplicación de un nuevo protocolo de actuación en el marco del programa AVALEM JOVES en el que se establezca la obligatoriedad de informar a todas las jóvenes participantes, sobre las oportunidades profesionales de las áreas científico-tecnológicas, la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género y se les informe sobre los programas y medidas creados por LABORA para la formación e inserción laboral de las jóvenes en estas áreas del mercado laboral. En este proceso, se les entregará a las jóvenes el tríptico elaborado en el marco de la campaña de información sobre esta temática.</p>
<p>LE5. O10. OE18. 127.</p>	<p>Creación de un proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato.</p>
<p>LE5. O10. OE18. 128.</p>	<p>Incluir en el catálogo de acciones de orientación, una acción grupal de dinamización y motivación para la deconstrucción de estereotipos de género en el ámbito profesional. El objetivo de la acción es contribuir al empoderamiento y la deconstrucción de estereotipos de género para favorecer que las jóvenes contemplen como opciones profesionales las que se desarrollan en áreas científico-tecnológicas, prioritariamente vinculadas a la economía verde. La acción estará dirigida a las jóvenes que participan en el programa AVALEM JOVES y se configurará como cuatro sesiones grupales de dos horas cada una.</p>



LE6. FORMACIÓN PROFESIONAL. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE NUEVAS CAPACIDADES MÁS ACORDES AL MERCADO DE TRABAJO

LE6. O11. Ofrecer una formación profesional para el empleo inclusiva, que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal

LE6. O11. MG11. Aumento bianual sostenido de afiliación de las graduadas en programas de formación hasta 2027

LE6. O11. OE19. Reducir hasta al menos el 25% la brecha de género en el abandono en los programas de formación para personas ocupadas en 2025

LE6. O11. OE19. 129. Elaboración de un análisis de género sobre los motivos de abandono de mujeres y hombres en los programas de formación, con la finalidad de comenzar a ejecutar acciones concretas encaminadas a su corrección.

LE6. O11. OE20. Incrementar en al menos un punto porcentual cada año, durante los próximos dos años, la tasa media de éxito de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo hasta 2025

LE6. O11. OE20. 130. Realizar un análisis de género de la docencia, la tutorización y las pruebas de evaluación de los programas de formación para el empleo en los que la tasa de éxito de las mujeres es inferior a la tasa media de éxito de las mujeres en todos los programas de formación según los indicadores de género de formación de LABORA en 2021 y 2022.

LE6. O11. OE20. 131. Realizar una evaluación de impacto sensible al género de los programas formativos de LABORA. Los datos de formación se recogerán durante, al menos, dos anualidades. Los objetivos de esta evaluación será comprobar el grado de empleabilidad (a través de una evaluación de impacto) de las personas beneficiarias tras 3, 6 y 12 meses de la finalización con éxito de los programas formativos.

LE6. O11. OE20. 132. Incluir en los criterios de valoración para otorgar las subvenciones de LABORA destinadas al desarrollo de programas formativos dirigidas, entre otros, a las entidades locales, la adecuación de los horarios de la formación para el empleo a las necesidades de cuidados de las personas (horarios de escuela y centros de día) que permitan compatibilizar la formación con la vida personal y familiar.

LE6. O11. OE21. Integrar en, al menos, el 50% de los programas de formación de LABORA un módulo/sesiones transversales que incluyan la formación en herramientas de digitalización para el año 2025

LE6. O11. OE21. 133. Módulo de capacitación en cada uno de los programas de formación de LABORA que integre las herramientas de digitalización (adaptadas a las características de la formación);

1. Herramientas de almacenamiento y trabajo colaborativo en la nube: Google Drive, Dropbox y One Drive.
2. Herramientas de organización de la información.
3. Motores de búsqueda de la información: Google search.
4. Uso del paquete Microsoft office o similares.





7. LA TEORÍA DEL CAMBIO DEL PLAN

En este apartado se explica la lógica del Plan a través de la Teoría del Cambio. Dicha teoría supone la secuenciación, a través de una cadena causal, de las redes lógicas que subyacen a la planificación del Plan, representando con ello la secuencia de cambios/eventos que han de tener lugar para lograr el impacto(s) deseado(s).

Una teoría del cambio supone una descripción breve (en este caso gráfica) del modo en que una intervención pública opera para producir los efectos esperados (Rogers 2014). En esta teoría del cambio se representa la secuencia de cambios/eventos que dan lugar al impacto(s) deseado(s). Del mismo modo, se explicita cuáles son los supuestos o condiciones necesarias que han de tener lugar para lograr el resultado o impacto deseado.

La teoría del cambio del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA se presenta mediante una representación gráfica, además de una narrativa en la que se definen las principales relaciones causales entre los diferentes componentes. Para su elaboración se ha llevado a cabo un mapeo de la intervención por etapas, partiendo de la identificación de los recursos con los que cuenta LABORA, así como de los impactos que esperan lograrse con la implementación del Plan. A partir de estos componentes, se ha llevado a cabo un mapeo inverso desde los impactos, definiendo así las precondiciones necesarias para que estos impactos tengan lugar, esto es, los resultados a largo plazo, a medio plazo, así como los productos necesarios para tal fin.

La teoría del cambio del Plan está construida sobre seis componentes plasmados a través de una cadena de resultados, estos son: recursos, actividades, productos, resultados a medio y largo plazo y, por último, impactos.

En primer lugar, se definen los insumos (o recursos) con los que cuenta la organización para poder llevar a cabo el Plan. Estos insumos pueden ser financieros, humanos, tecnológicos o conocimientos que, mediante su combinación, permiten dar lugar a las actividades.

Las actividades definidas en la segunda columna hacen referencia a las acciones específicas que conforman la intervención. Para este caso, las actividades aquí propuestas engloban (de forma sintética) el conjunto de medidas formuladas en el *Plan de acción*, con el fin o propósito de generar los cambios/efectos deseados.

Del conjunto de estas actividades se desprenden productos, que no son más que la consecución de la finalidad que promovió el desarrollo de la actividad (Rogers 2014). *Grosso modo*, los productos suponen el resultado inmediato de las actividades o acciones implementadas.

Estos productos mantenidos en el tiempo, a su vez, generan una serie de efectos definidos en esta teoría de cambio como resultados. El resultado supone una condición que actualmente no existe, pero que debe tener lugar durante el proceso de cambio para que la intervención funcione, esto es, para lograr el impacto deseado.

Los resultados se han definido en dos plazos, a medio plazo y a largo plazo. Los resultados a largo plazo suponen los hitos que quieren alcanzarse como objetivos generales del plan, los cuales, a su vez, darán lugar a los impactos deseados. En el caso de los resultados a medio plazo, son aquellos efectos, derivados de la puesta en práctica de los productos mencionados anteriormente, que han de cumplirse para alcanzar el siguiente resultado en la cadena causal.

En el último caso, los impactos suponen los objetivos últimos que pretende el plan. Estos impactos «son los efectos que ha causado el programa sobre el contexto al que se dirige como fruto de sus Resultados, y que se alinean con los grandes objetivos de la política pública» (Serrano Padial et al. 2019, 21). En definitiva, se trata del fin último que persigue el plan, esto es, aquello que, en esencia, le dio origen al mismo.

Esta teoría del cambio se sustenta sobre la base de una serie de supuestos y riesgos. Concretamente, los supuestos son aquellos factores o situaciones que se presumen necesarias para poder lograr con éxito los resultados plasmados en la teoría del cambio. Por su parte, los riesgos hacen referencia a aquellos eventos o circunstancias que pueden incidir de forma negativa en la consecución de los resultados esperados.

Según UNICEF (2017), se proponen dos tipos de supuestos. Por una parte, los supuestos internos, estos son aquellos que están bajo el control de la organización que implementa las actividades. Frente a estos se encuentran los supuestos externos, estos son los factores que influyen en el correcto desarrollo de las actividades incidiendo en los resultados, pero que no se encuentran bajo el control de la organización.



Supuestos internos:

- El personal está debidamente capacitado/informado.
- El personal técnico aplica efectivamente los conocimientos/información adquiridos.

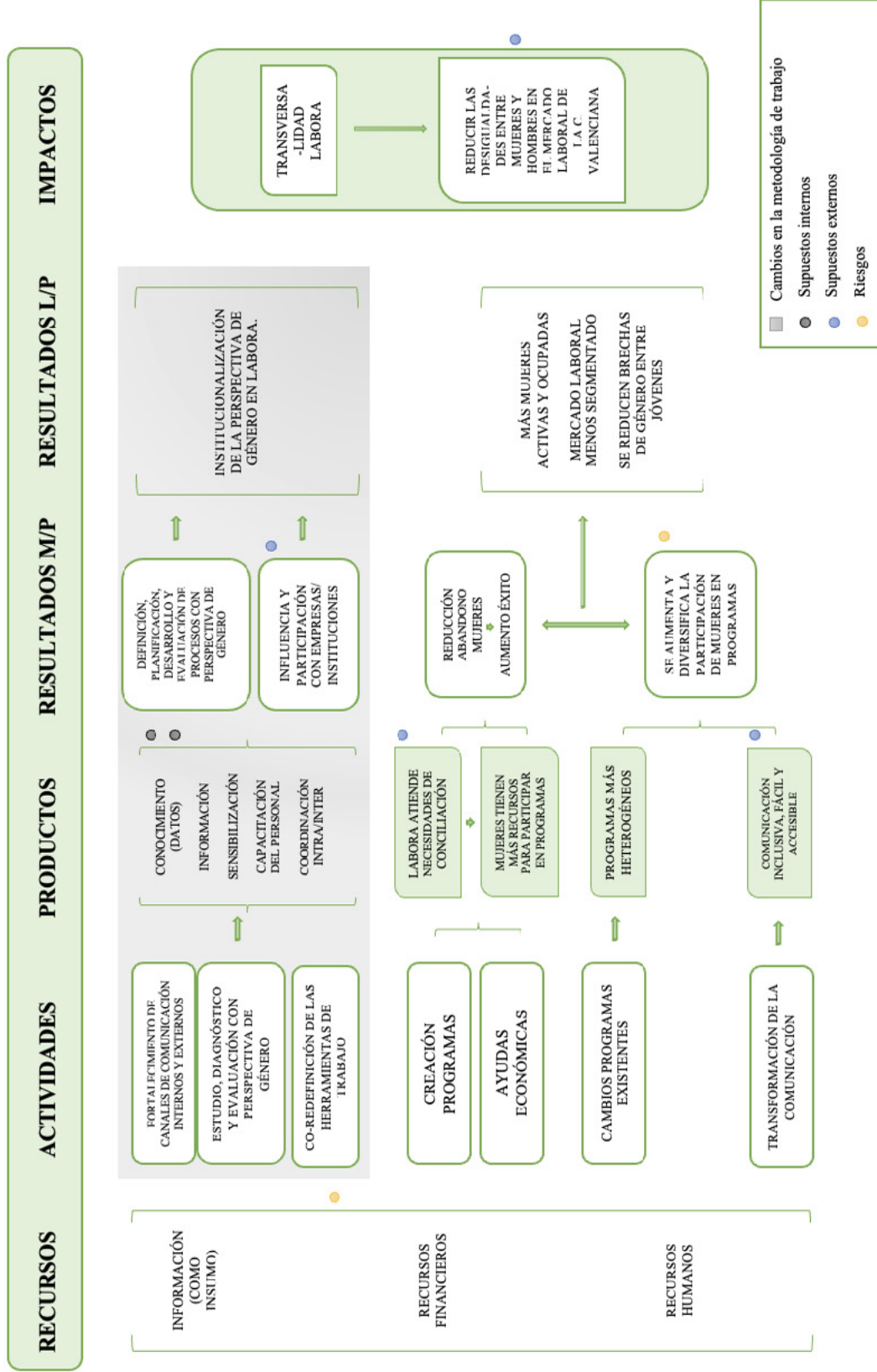
Supuestos externos:

- Las instituciones/agentes participan en LABORA.
- Existe una oferta para la cobertura de las necesidades de conciliación (por ejemplo, guarderías y/o centros de día) en el contexto próximo de las mujeres de la Comunitat Valenciana.
- Buena coyuntura económica, al menos, para el próximo quinquenio que permite aumentar el número de mujeres en el mercado laboral.
- Las mujeres cuentan con acceso a internet, así como conocimientos sobre su uso.

Riesgos:

- Labora no cuenta con recursos humanos y/o financieros suficientes para la ejecución del plan.
- La coyuntura económica y/o política tiene impacto negativo en el desarrollo y consolidación de las políticas de igualdad en el empleo.
- Las mujeres aumentan la participación, pero en aquellos programas más feminizados.

Figura 5. Teoría del Cambio del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA



Fuente: elaboración propia a partir de Silvana Sánchez (2022).



8. EL ENFOQUE DE MARCO LÓGICO

El enfoque de marco lógico (EML) ha sido definido como un «método concreto de planificación de proyectos por objetivos» (Camacho, Hugo et al. 2001, 20). La literatura sobre el EML (Sánchez 2007) identifica sus inicios en Estados Unidos a finales de los años 60 y principios de los 70 del siglo pasado, en el marco de la Agencia de los Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional (USAID por sus siglas en inglés). Con ello, el EML nace con vocación de contribuir al proceso de planificación de los proyectos de cooperación internacional, ámbito donde ha tenido un desarrollo amplio y consolidado (Camacho, Hugo et al. 2001).

Sin embargo, el proceso de planificación no ha sido la única fase del ciclo de vida de un proyecto en el que el EML tiene impacto, pues esta metodología permite además mejorar la implementación, monitoreo y, concretamente, la evaluación de los planes o proyectos de intervención (BID 2004).

Concretamente, este enfoque surge de la necesidad de hacer frente a tres problemas que se habían identificado en torno a los proyectos de intervención por parte de las agencias de cooperación (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005), estos son:

- La planificación de proyectos carentes de precisión, con objetivos múltiples que no están claramente relacionados con las actividades del proyecto.
- Proyectos que no se ejecutan exitosamente, y el alcance de la responsabilidad del gerente del proyecto no está claramente definida.
- No hay una imagen clara de cómo luciría el proyecto si tuviese éxito, y las personas evaluadoras no tienen una base objetiva para comparar lo que se planeó con lo que sucedió en la realidad.

Fundamentalmente, se observaron problemas en las fases de planificación, ejecución y evaluación, problemas que se retroalimentaban dada la relación que existe entre las diferentes fases. Por ejemplo, si en el proceso de planificación se observan objetivos múltiples y ambiguos, esta problemática incidirá en la capacidad de la evaluación de identificar el logro o éxito de este objetivo, dada su escasa evaluabilidad.

Con ello, el EML se presenta como un método «utilizable para la gestión de todo el ciclo de vida del proyecto» (Camacho, Hugo et al. 2001, 22), esto es desde sus inicios con la identificación del problema hasta la última etapa de evaluación.

El enfoque de marco lógico cuenta con una serie de herramientas que permiten su adecuado desarrollo. A continuación, se presenta la metodología de marco lógico, como la aplicación práctica del enfoque y, más adelante, el resultado práctico de esa aplicación, esto es, la matriz de marco lógico.

8.1. La metodología de marco lógico

La metodología del marco lógico es definida en la literatura como una «ayuda para pensar» (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005, 15), pues se concibe como un «instrumento que ayuda a dicho análisis [creativo] y permite presentar sucintamente diferentes aspectos del proyecto y acompaña como guía toda la evaluación de una intervención; sea esta proyecto o programa» (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005, 15).

Esta metodología está compuesta por dos etapas principalmente (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005). En primer lugar, la identificación del problema y las alternativas de solución. En esta primera etapa se concentra el análisis del problema, trabajado a través de un diagnóstico de situación, y el análisis de objetivos y estrategias, mediante el cual se identifica cuáles serán las diferentes opciones para hacer frente al problema-situación identificado en el diagnóstico y se selecciona una de ellas.

En la segunda etapa, de planificación, el plan se materializa a través del diseño de un plan operativo, en el cual se plasman las actividades, recursos, materiales, etc., y, en particular, la matriz de marco lógico.

8.2. La matriz de marco lógico

La metodología de marco lógico supone una secuenciación de acciones con el objetivo de desarrollar una matriz que sintetice los componentes más básicos del Plan.

La matriz de marco lógico (MML) se presenta como una matriz 4x4, con cuatro filas y cuatro



columnas, que compila de forma gráfica los elementos o aspectos más relevantes del proyecto o plan de intervención.

Tabla 23. Estructura de la Matriz de Marco Lógico

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin			
Propósito			
Resultado			
Acciones			

Fuente: elaboración propia a partir de Ortigón, Pacheco y Prieto (2005).

Como puede observarse en la Tabla, las cuatro columnas de esta matriz suministran información del plan o programa relativa a los objetivos, indicadores, medios de verificación y, en último lugar, los supuestos.

- **Resumen narrativo de objetivos y actividades:** esta columna supone la recopilación de aquello que se pretende lograr con la puesta en marcha del proyecto (objetivos), así como los mecanismos que se van a poner en marcha para el logro de estos objetivos, es decir, las actividades o medidas a implementar.
- **Indicadores:** como se ha comentado anteriormente, la matriz de marco lógico es una herramienta indispensable de cara a la evaluación del proyecto, pues una de las columnas de esta matriz se refiere a los indicadores que permiten medir el logro de los objetivos y actividades que se han definido en la columna anterior. Estos indicadores no suponen una reproducción de los objetivos y actividades, más bien la definición de un instrumento de medida que permita garantizar la graduación del éxito de esos objetivos y actividades. Cabría mencionar que debe existir, al menos, un indicador por cada uno de los objetivos reflejados en la columna anterior. No obstante, en caso de que con un indicador no sea suficiente para medir el éxito del objetivo, sería recomendable incluir más de uno.
- **Medios de verificación:** estos refieren las fuentes de información a las que debe acudir para obtener los valores de los indicadores diseñados en la anterior columna. Es fundamental que exista, al menos, un medio de verificación, lo más concreto posible, para cada uno de los indicadores definidos en la columna anterior.
- **Supuestos:** o también denominados factores críticos, se definen como aquellas situaciones necesarias que han de darse para el buen desarrollo del programa, pero sobre

las que la administración u organización que ha de implementar el plan o programa no tiene control, es decir, no puede influir en ellas. Estas situaciones han de definirse como supuestos en aquellos casos en que tengan, efectivamente, alguna probabilidad de ocurrir. Estos supuestos pueden hacer referencia a múltiples factores, que podrían ser ambientales, institucionales, sociales, políticos, climatológicos, etc. Indudablemente, estos supuestos van a estar marcados por las características del plan o programa. Por ejemplo, en el caso de la construcción de una carretera o un puente, serán de gran importancia aquellos supuestos ambientales o climatológicos que podrían ser críticos para el adecuado desarrollo del plan.

Por otra parte, en relación con la primera columna de la matriz de marco lógico (resumen narrativo de los objetivos y actividades), las cuatro filas de esta columna se distribuyen de acuerdo con las siguientes condiciones:

- **Fin:** en este apartado se incluyen aquellos objetivos que refieren a un nivel estratégico (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005), esto es, en el nivel superior en que se definen los propios objetivos del plan. Fundamentalmente, en este criterio se incorporan aquellos objetivos o metas referidos a los impactos a largo plazo que se espera que tengan lugar gracias a la implementación del plan. Cabría mencionar dos aspectos con relación al fin. En primer lugar, hay que destacar que el logro del mencionado fin no implica que se haya de lograr exclusivamente a partir de la implementación plan o programa, más bien, que este último va a contribuir «de forma significativa» (Ortegón, Pacheco y Prieto 2015, 23) en la consecución del fin que se ha propuesto. Es decir, el plan o programa podría entenderse como condición necesaria pero no suficiente para el logro de este fin. Como segundo aspecto a distinguir, el fin se refiere a los impactos que el plan pretende lograr a largo plazo, tal y como se ha mencionado. Por ello, la medición del logro de este fin no debe realizarse inmediatamente tras la implementación del plan, sino una vez pasado el tiempo suficiente para que el impacto tenga lugar.
- **Propósito:** hace referencia al resultado final y directo que se pretende lograr con la implementación del plan o programa. Este propósito implica aquellos objetivos definidos en el marco del plan, los cuales habrán de lograrse gracias a la consumación o utilización de los productos. Estos productos son logrados a través de la implementación de las actividades o medidas dispuestas en el plan. En este caso, la medición sí que refiere al periodo de implementación del plan pues, si el propósito hace referencia al resultado final y directo, su medición habrá de tener lugar una vez finalice la implementación del plan o programa.
- **Componentes o productos:** son aquellos bienes o servicios que se han generado a partir de la puesta en marcha de las actividades que se describirán en el párrafo siguiente. Estos componentes o productos son aquellas obras, capacitaciones, servicios




(finalizados) que se desprenden de forma directa con las actividades o medidas que el plan o programa implementa. La producción y empleo de estos productos o componentes son indispensables para el logro del propósito. Concretamente, la hipótesis que versa sobre estos componentes es la siguiente: la adecuada producción y empleo de los componentes por parte de la organización o administración implicará el logro del propósito. Es decir, estos componentes y productos podrían entenderse como condición necesaria para el logro del propósito, de ahí que se hayan seleccionado ciertos productos y no otros.

- **Actividades:** son las tareas que han de ponerse en marcha para obtener los productos arriba descritos. Estas actividades deben presentarse de forma clara y comprensible, evitando ambigüedades.

Como habrá podido extraerse de la lectura, la matriz de marco lógico se construye de forma que permita graficar los vínculos causales de "abajo hacia arriba" (*bottom-up*) entre los niveles de objetivos y actividades descritos anteriormente. La lógica vertical, como es denominada esta relación de abajo hacia arriba entre los niveles de objetivos, permite validar, siempre que el diseño sea el apropiado, las siguientes hipótesis.

- Las actividades especificadas son condición necesaria para el logro de los componentes o productos elaborados.
- Cada componente es necesario para el logro del propósito.
- Si el propósito del plan o programa se logra, esto contribuirá de forma significativa en el logro del Fin.

Figura 6. Lógica vertical de la columna de objetivos de la matriz de marco lógico



Resumen narrativo de objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin			
Propósito			
Componente			
Acciones			

Fuente: elaboración propia a partir de Ortegón, Pacheco y Prieto (2005).

Como puede observarse en la Figura anterior, la matriz de marco lógico permite identificar las relaciones causales entre los diferentes niveles de objetivos y actividades. Indudablemente, estos vínculos causales definen, al mismo tiempo, la dependencia existente entre los diferentes niveles. En este sentido, si las actividades no logran conducir a un producto elaborado previsto en el nivel de componentes esto influirá de forma determinante en el logro

del propósito y, por ende, en el propio fin del plan. Esta lógica vertical tiene un cometido relevante en la evaluación del plan, pues permitirá, por una parte, identificar la coherencia interna y, por otra, las posibles causas del fracaso, si este es el caso, en la consecución del propósito o fin del plan.

Atendiendo a la segunda columna (indicadores), se procede a definir las diferentes filas en las que esta se agrupa.

- Indicadores en el nivel de fin: como se ha mencionado en el subapartado anterior, en la fila del fin se incorporan aquellos objetivos referidos a los impactos a largo plazo. Como es lógico, los indicadores que se integran en esta fila miden el impacto que se pretende lograr con el plan o programa. Estos indicadores han de tener en cuenta la temporalidad del impacto, es decir, incorporar una medición más allá de la implementación del plan, dejando un intervalo de tiempo suficiente que permita la medición efectiva de dichos impactos.
- Indicadores en el nivel de propósito: estos indicadores permiten medir el resultado directo de la puesta en marcha del plan. Concretamente, estos indicadores permiten cuantificar el logro del resultado final. De nuevo, cabría mencionar la temporalidad en la medición de estos indicadores, esto es, cuándo se va a verificar el logro de los objetivos mencionados. Tal y como se ha expuesto en el apartado anterior, el resultado en el propósito ha de medirse una vez implementado el plan, esto es, finalizado su periodo de ejecución.
- Indicadores en el nivel de componentes: estos indicadores van a permitir identificar si, efectivamente, se han elaborado los productos que se preveían con la implementación de las actividades. Es fundamental que estos indicadores no supongan meramente la definición del producto, sino una medida de cómo comprobar que ese producto se ha desprendido de las actividades.
- Indicadores en el nivel de actividades: en lo que a la matriz de marco lógico refiere, este nivel incorpora la estimación presupuestaria correspondiente a cada una de las actividades que han de implementarse en el marco del plan o programa.

En el caso de la tercera y cuarta columna de la matriz de marco lógico, no exigen una delimitación como la que se ha expuesto anteriormente.

Al igual que en el caso de los objetivos se identificaba una lógica vertical en la matriz de marco lógico, la relación que se establece entre los medios de verificación, indicadores y resumen narrativo de los objetivos refieren la lógica horizontal de la matriz (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005).



Figura 7. Lógica horizontal de la matriz de marco lógico

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin			
Propósito			
Componente			
Acciones			

Fuente: elaboración propia a partir de Ortegón, Pacheco y Prieto (2005).

Tal y como se manifiesta gráficamente en la Figura anterior, en esta lógica horizontal también se plantean hipótesis (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005) como las siguientes:

- Los medios de verificación o fuentes de información son suficientes y necesarios para obtener los datos de que se nutren los indicadores.
- Los indicadores definidos en la matriz son los que efectivamente permiten medir los logros de los objetivos y, por ende, la evaluación del plan o programa.

Con esta lógica horizontal se garantiza, no solo la coherencia interna en el plan, sino la evaluabilidad del mismo en la medida en que se recogen de forma clara y concisa las herramientas básicas de medición, esto son, los indicadores, pero también las fuentes de información que nutrirán estos indicadores. Estas condiciones son necesarias, aunque no suficientes, para la evaluabilidad del sistema de seguimiento e indicadores. Cabe destacar, en relación con esta evaluabilidad, la calidad de los indicadores. Es decir, no es suficiente con que los indicadores estén en la matriz, sino que éstos deben ser adecuados para medir el logro de los objetivos a los que se refieren.

Como último paso en la construcción de la matriz de marco lógico, en anteriores apartados se ha hecho referencia a los supuestos, la última columna de esta matriz. La definición de estos supuestos permite prever aquellos factores o variables exógenas que pueden incidir en el plan o programa. La inclusión de esta última columna permite integrar las dos lógicas mencionadas anteriormente, la lógica vertical y horizontal, de la forma siguiente:

Figura 8. Relación entre supuestos y objetivos en la matriz de marco lógico

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin			
Propósito			
Componente			
Acciones			

Fuente: Elaboración propia a partir de Ortegón, Pacheco y Prieto (2005).

Esta lógica integrada sintetiza las dos lógicas ya mencionadas, sobre la base de las siguientes hipótesis (Ortegón, Pacheco y Prieto 2005):

- Si las actividades y tareas definidas en el plan se llevan a cabo y los supuestos que se han indicado en ese apartado se cumplen (estos son los factores exógenos), se producirán o tendrán lugar los componentes o productos que se han descrito en la tercera fila de esta matriz de marco lógico. Es por ello por lo que hay una línea recta horizontal desde las actividades a los supuestos y, luego, otra con una inclinación desde estos supuestos hasta los componentes.
- Si, como se ha mencionado en la anterior hipótesis, los componentes o productos se producen y se cumplen los supuestos referidos a esta fila (véase de nuevo la línea horizontal), entonces se garantiza la consecución de los objetivos referidos al propósito.
- En última instancia, y sobre la misma lógica ya expuesta, la consecución de este propósito, junto a los supuestos en los que se basa su éxito, todo ello contribuirá al logro del fin propuesto por el plan o programa. Cabría mencionar que este fin no se logra exclusivamente con el plan, sino que la implementación de este plan contribuye al logro de este, pero no en exclusiva, según se ha mencionado en epígrafes anteriores.

Esta representación matricial de la relación entre objetivos y supuestos permite, entre otros aspectos, identificar las fallas en la coherencia interna del plan. De hecho, esta herramienta es comúnmente utilizada con este propósito, pues sintetiza los elementos más relevantes del plan, así como sus relaciones.

8.3. La matriz de marco lógico del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA

A continuación, se describirá la matriz de marco lógico del Plan para integrar la transversalidad de género en *LABORA. Servicio de Empleo y Formación de la Comunitat Valenciana*.



Tabla 24. Estructura de la Matriz de Marco Lógico del Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA

Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos	Enlaces de interés	Observaciones
Metas generales y específicas					
Objetivos generales y específicos					
	PRODUCTO				
Medidas					

Fuente: elaboración propia a partir de la Herramienta R+E.

Como se habrá podido observar en la Tabla anterior, la estructura de la matriz del Plan difiere en algunos aspectos con la matriz de marco lógico que se ha compartido en los epígrafes anteriores. Dado que las medidas cuentan con una definición presupuestaria en las pestañas LE.PA de cada línea estratégica del Plan, se ha optado por limitar esa información en la matriz de marco lógico del plan, poniendo énfasis en la concreción de los componentes o productos que surgen de la implementación de dichas medidas.

Con ello, y tomando como referencia las metas, objetivos y medidas del Plan, se han reconstruido los distintos niveles de objetivos del programa (fin, propósito, componentes) con los respectivos indicadores que van a permitir medir el nivel de logro alcanzado.

La estructura de la matriz se divide, del lado de las filas, en tres niveles, estos son:

- Fin del plan (metas generales y específicas): supone la descripción de cómo el plan va a contribuir, a largo plazo, a la solución de los problemas que supusieron su puesta en marcha. En este caso, dan lugar (en la segunda columna) a los indicadores de impacto, aquellos que van a permitir medir el cambio logrado gracias a la ejecución del Plan.
- Propósito del Plan (objetivos generales y específicos): se definen los objetivos que hacen referencia a los efectos o resultados esperados a medio y/o largo plazo. En este nivel se encuentran los indicadores de resultado.
- Componentes del Plan (productos que se desprenden de poner en marcha las medidas diseñadas en el plan): en este nivel se identifican los productos o servicios que se generan con la puesta en marcha de las medidas contenidas en el Plan. El conjunto de estos componentes permite que se logren los propósitos del plan arriba mencionados. Cabe destacar que, en esta matriz de marco lógico, se ha descrito cada una de las medidas a implementar en el marco del plan y, sobre estas, se han diseñado indicadores de producto, los cuales se encuentran en la segunda columna respectivamente.

Del lado de las columnas, la matriz cuenta con cuatro niveles. En la primera columna se encuentran definidos los componentes (objetivos, metas o actividades). En segundo lugar, se definen los indicadores que permiten medir el logro de dichos componentes. En las dos últimas columnas se pueden encontrar los medios de verificación de los correspondientes indicadores y, por último, los supuestos que han de ocurrir para el logro de los diferentes niveles previamente mencionados. Adicionalmente, con el objeto de facilitar la obtención de información clave sobre indicadores, se han añadido dos nuevas columnas las cuales incorporan enlaces web a los medios de verificación (en los casos en los que es necesario) y, por otra parte, una columna de observaciones sobre los indicadores.

- **Indicadores:** constituyen una herramienta que permite medir el logro alcanzado. En este caso se ha hecho uso de indicadores de corte cuantitativo y cualitativo. Si bien hay que advertir que los indicadores cuantitativos son predominantes en cuanto a los niveles de fin y propósito del plan.
- **Medios de verificación:** hacen referencia a las fuentes de información sobre los indicadores. Se incluyen entrevistas a personal técnico, análisis de bases de datos, etc.
- **Supuestos:** son aquellas condiciones necesarias que deben cumplirse para que se logren los diferentes niveles de objetivos. Véase, por ejemplo, las condiciones ambientales, financieras, institucionales e incluso sociales que han de confluir con la ejecución del plan para lograr los objetivos esperados.

Los tres primeros componentes de la matriz de marco lógico definidos anteriormente constituyen la base de la lógica vertical de la matriz. Dicha lógica se sustenta sobre las relaciones causa-efecto que se dan entre los diferentes niveles (componentes, propósito, fin) de la matriz. Todo ello sustentado sobre una hipótesis causal por la cual las actividades (o medidas del Plan), una vez ejecutadas, generan los productos (o componentes) que, en confluencia y una vez ratificados los supuestos, permiten lograr los propósitos del Plan. Por último, si se logran los propósitos, toda vez confirmados los supuestos, tendrán lugar las condiciones necesarias para lograr el efecto deseado a largo plazo, esto es, el impacto o fin del Plan.

En cuanto a la lógica horizontal de la matriz, esta se basa en el principio de correspondencia por el cual cada nivel de la matriz se vincula de forma directa con la medición del logro, es decir, con los indicadores y medios de verificación, así como con los supuestos (en su caso) que puedan afectar a la ejecución, así como a la consecución de los efectos esperados.



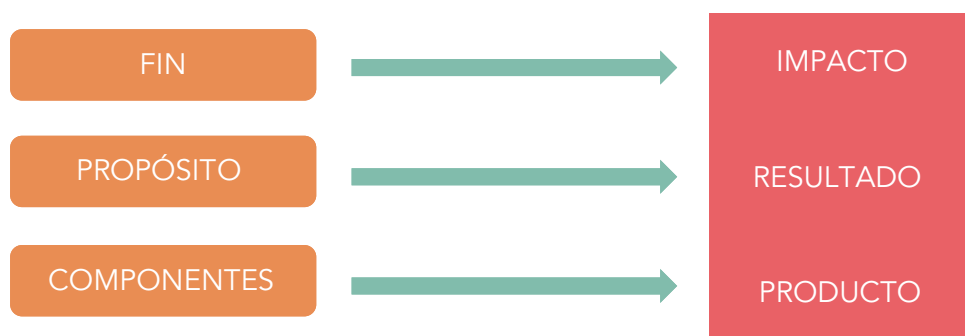


9. LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PLAN: INDICADORES

Como se ha presentado en el apartado 8 de este trabajo, el Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA cuenta con una matriz de marco lógico asociada a cada una de las líneas estratégicas que estructuran el plan.

En relación con esta matriz de marco lógico, en una de sus columnas se han definido tres niveles de indicadores para el monitoreo y evaluación del plan.

Figura 9. Relación entre la matriz de marco lógico y los tipos de indicadores del Plan



Fuente: elaboración propia.

En estos niveles, ya diferenciados en la matriz, hacen referencia a los indicadores que permiten medir el impacto, los resultados y, por último, indicadores de producto.

- Indicadores de impacto: estos indicadores permiten medir los logros en las metas generales y específicas del plan, desde el punto de vista del impacto que las medidas implementadas logren en el marco del mercado laboral de la Comunitat Valenciana en el largo plazo.
- Indicadores de resultado: dan cuenta de la evolución en los objetivos generales y específicos del plan, permitiendo medir los resultados alcanzados a través de la implementación de este.
- Indicadores de producto: son aquellos indicadores que permiten medir si se han entregado o confeccionado los bienes y servicios que se esperaban con la implementación de las medidas.

A continuación, se presenta la matriz de marco lógico de cada una de las líneas estratégicas en las que se estructura el Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA.



Tabla 25. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 1

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL DE LABORAL PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO			
OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
LE1.O1.MG1. LABORA habrá implantado el ciclo de la transversalidad de género en sus cuatro áreas de actuación en 2027.	Herramienta de autodiagnóstico	Entrevista al personal del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.	
LE1.O1.ME1. LABORA será mostrada como ejemplo práctico de transversalidad de género en el empleo en la Plataforma de EIGE en 2027.	La Plataforma de EIGE incluye a LABORA como ejemplo de "buenas prácticas".	Plataforma EIGE - Buenas prácticas	LABORA se postulará para la evaluación de su adecuación como "buena práctica" por EIGE.
LE1.O1. Integrar la transversalidad de género en LABORA según la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)	Herramienta de autodiagnóstico	Entrevista al personal del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el autodiagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	Herramienta de autodiagnóstico	Entrevista al personal del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.	
MEDIDAS	PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
LE1. O1. OE1. 1. Adopción de un acuerdo específico por el Consejo General de LABORA que manifiesta el compromiso de LABORA con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con su integración en todas las fases que comprenden las políticas públicas de empleo y formación y sus programas de actuación (definición, planificación, implementación y evaluación) y publicación del acuerdo mediante los canales de comunicación habituales de LABORA, difusión a toda su plantilla y a los grupos de interés (stakeholders) e información a la sociedad.	Acuerdo de compromiso por parte de LABORA con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Entrevista Subdirección General de Estrategia y Modernización.	
LE1. O1. OE1. 2. Dotación presupuestaria suficiente del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.	El Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA (en su versión preliminar) cuenta con un presupuesto mínimo estimado de 300.000 euros para su ejecución en el año 2023.	Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.	Las medidas del plan que están pendientes de presupuestar excedan los 100.000 euros.

<p>LE1. O1. OE1. 3. Creación de un equipo de trabajo, liderado por la Subdirección General de Estrategia y Modernización, y formado por responsables de las Subdirecciones Generales de Orientación e Intermediación, Formación Profesional para el Empleo y Empleo, responsable de la ejecución del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Este equipo asumirá la responsabilidad de coordinación y seguimiento del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Principales funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de responsabilidades por servicios • Seguimiento de logros y plazos <p>A su vez, cada Subdirección General designará una persona de cada uno de sus servicios responsable de la ejecución de las medidas dentro del propio Servicio. Principales funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparto de responsabilidades dentro del servicio para lograr alcanzar cada medida con éxito. • Asignación de tareas para la consecución de las medidas dentro del servicio. 	<p>Constituido un equipo de trabajo responsable de la ejecución del Plan.</p>	<p>Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 4. Constitución por el Consejo de Dirección de la comisión técnica para el estudio pormenorizado de la integración de la perspectiva de género en LABORA, con participación de representantes del Consejo Valenciano de las Mujeres.</p>	<p>Constituida una comisión técnica para el estudio de la integración de la perspectiva de género.</p> <p>La memoria de LABORA incorpora en su metodología los datos desagregados por sexo y el enfoque interseccional.</p>	<p>Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p> <p>Memoria de LABORA</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 5. Elaboración de una Memoria separada o de un anexo a la Memoria de LABORA, denominada Ellas en cifras, que muestre todos los datos de la Memoria LABORA desagregados por sexo y con un enfoque interseccional.</p>	<p>Las herramientas del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización de LABORA incorporan el documento <i>Gender Planning</i>.</p>	<p>Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 6. Incorporación del documento <i>Gender Planning</i> del Instituto Europeo de la igualdad de género en las herramientas habituales que emplea el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización de LABORA.</p>	<p>Existe un documento de análisis de la satisfacción del personal de LABORA con respecto al Plan para integrar la perspectiva de género.</p>	<p>Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 7. Medición de la satisfacción del personal de LABORA con los nuevos procesos aplicables con el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA</p>	<p>La página web de LABORA incorpora "la igualdad efectiva de mujeres y hombres" en el empleo y la formación está enunciada en los principios de LABORA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en los valores de la presentación (apartado Qui som, como un principio más de los valores de LABORA). 	<p>Página web de LABORA.</p>	



<p>LE1. O1. OE1. 9. En la página web de LABORA debe existir un apartado visible donde se recopile toda la información sobre empleo y formación dirigida a las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este espacio, incluido en la web LABORA actualmente, debe reunir de manera ordenada toda la información relativa a programas, subvenciones y recursos dirigidos a las mujeres. • La información debe estar incluida en un apartado destacado de la web (actualmente se encuentra en el apartado Información adicional). • Este apartado debe funcionar como un canal donde se recopila toda la información, sin que esto suponga que deje de estar en los apartados que corresponda. • Este apartado no debe centrarse en mujeres víctimas de violencia de género, sino que debe suministrar información general sobre las mujeres en el empleo y la formación y, dentro de su contenido, diferenciar la información útil para mujeres situadas en una o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad o paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares). <p>Cuando el Plan para introducir la perspectiva de género en LABORA esté disponible, destacar como contenido en este apartado visible de la web de LABORA.</p>	<p>La página web de LABORA incorpora información destacada sobre empleo y formación dirigidos a las mujeres, de forma destacada.</p>	<p>Página web de LABORA.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 10. Integración de los indicadores de género de LABORA en su sistema de análisis, planificación y evaluación, y actualización anual de sus datos.</p>	<p>LABORA ha introducido en su sistema de análisis, planificación y evaluación, los indicadores de género.</p>	<p>Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 11. Revisión y redacción con lenguaje inclusivo del contenido de los anexos II (Causas de orientación) y III (Contenidos mínimos de las acciones de orientación) del Protocolo de orientación laboral de febrero de 2021, así como de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la comunitat.</p>	<p>Las herramientas de apoyo a la orientación laboral de LABORA están redactadas con lenguaje inclusivo.</p>	<p>Herramientas de apoyo a la orientación laboral de LABORA.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 12. Inclusión en todos los protocolos y materiales empleados del Servicio de Orientación Laboral la consideración de colectivo específico a priorizar, el conformado por las mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares.</p>	<p>Los protocolos y materiales del Servicio de Orientación Laboral de LABORA integran como objetivo específico a priorizar a las mujeres que abandonaron el mercado para encargarse de los cuidados.</p>	<p>Protocolos y materiales del Servicio de Orientación Laboral de LABORA.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 13. Modificar la herramienta de trabajo "Anexo I. Entrevista de diagnóstico" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems que permitan recoger como mínimo la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apartado "Resumen del historial profesional": A) Subapartado "experiencia", incluir la experiencia en el ámbito del cuidado no remunerado. B) Subapartado "limitaciones personales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). Así como un espacio para identificar la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género. C) Subapartado "limitaciones familiares": incluir las necesidades concretas de conciliación, las consecuentes condicionantes (de horario y movilidad) para el desarrollo profesional y búsqueda de alternativas. • Apartado "Exploración inicial de las áreas de trabajo": A) Subapartado "habilidades", incluir las adquiridas en las tareas de cuidados no remunerados. B) Subapartado "motivación": recoger posibles condicionantes para planificar y elegir la carrera profesional derivados de los estereotipos de género y las responsabilidades de cuidado. • Apartado "Itinerario personalizado": contemplar las necesidades de cuidados en dicho diseño. 	<p>La herramienta de trabajo del Servicio de Orientación Laboral "Anexo I. Entrevista de diagnóstico" queda modificada en sus apartados "resumen del historial profesional, "exploración inicial de las áreas de trabajo" e "itinerario personalizado".</p>	<p>Herramientas de trabajo del Servicio de Orientación laboral, "Anexo I".</p>	

<p>LE1. O1. OE1. 14. Modificar la herramienta de trabajo "Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación (Tabla III)" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apartado "Elaboración de currículos", incluir las competencias desarrolladas en el ámbito de los cuidados no remunerados. • Apartado "Identificación de alternativas profesionales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). 	<p>La herramienta de trabajo del servicio de orientación laboral "Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación" queda modificada en sus apartados "elaboración de currículos" e "identificación de alternativas profesionales".</p>	<p>Herramientas de trabajo del Servicio de Orientación laboral, "Anexo III".</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 15. Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la inclusión del colectivo de mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares, como un colectivo específico adicional a priorizar en las políticas activas de empleo. Dicho informe se trasladará al SEPE a través de los canales habituales de comunicación.</p>	<p>Informe justificativo dirigido al SEPE sobre la inclusión del colectivo de mujeres que abandonaron el empleo por cuidados como colectivo específico a priorizar en el programa Reincorpora-T.</p>	<p>Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 16. Según se desprende del Plan estratégico LABORA 2016-2022, los grupos de interés son Demandantes de empleo, Personas ocupadas, Empresas, Agentes sociales y económicos, Agentes colaboradores, Sociedad y Personal de LABORA. Asimismo, los programas estratégicos, como Avalem Territori, incluyen otros agentes, acotados a su ámbito. El programa estratégico Avalem Dones, debe incluir, además de los mencionados, el Consell Valencià de les Dones como público prioritario con el fin de establecer relaciones de carácter consultivo y asesor.</p>	<p>El Consell Valencià de les Dones es considerado como público prioritario en el programa estratégico Avalem Dones.</p>	<p>Programa estratégico Avalem Dones</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 17. Incorporar el programa estratégico Avalem Dones en la definición del próximo Plan Estratégico de LABORA.</p>	<p>El Plan Estratégico de LABORA (continuo al 2016-2022) incorpora el programa estratégico Avalem Dones.</p>	<p>Plan Estratégico Labora</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 18. Dentro del servicio de comunicación LABORA, una de las funciones especificadas en el Plan de Comunicación de los puestos de imagen y contenidos, es "Supervisar que la imagen de LABORA que se transmite a la ciudadanía es la correcta". Entre las tareas se incluye "realizar instrucción interna sobre uso de la imagen, revisión de manuales corporativos y diseño de los soportes publicitarios, folletos, cartelera, vestuario donde esté la imagen de LABORA". Se debe realizar instrucción interna sobre uso de la imagen de las mujeres, la revisión de manuales corporativos, examinando que no se incurra en el uso del lenguaje sexista y revisión de los soportes publicitarios, folletos y cartelera, examinando que la imagen de la mujer no esté relacionada con estereotipos de género.</p>	<p>LABORA realiza una instrucción interna sobre la eliminación del uso de lenguaje sexista y de los estereotipos de género en el uso de la imagen de las mujeres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	



<p>LE1. O1. OE1. 19. Incluir en el Plan de comunicación de 2024 (teniendo en cuenta que los planes son bienales) la realización de una campaña anual de publicidad específicamente dedicada a las mujeres entre las campañas previstas por LABORA (actualmente se contempla: campaña de publicidad genérica para difundir los servicios de LABORA, campaña de publicidad para difundir los cursos de formación, campaña de publicidad para difundir las ayudas a las empresas y campaña de publicidad dedicada a las personas más jóvenes).</p> <p>La misma debe estar focalizada en los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar la inscripción de mujeres en LABORA (exponer los beneficios que conlleva darse de alta y mantener la inscripción como demandante de empleo en LABORA). ● Reflejar la imagen de las mujeres asociada al liderazgo dentro de los sectores tecnológicos, del ámbito digital y verde. ● Visibilizar mujeres, en ámbitos laborales, situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. 	<p>Número de campañas de publicidad anuales dedicadas a las mujeres que se encuentran contempladas en el Plan de Comunicación 2024.</p>	<p>Plan de Comunicación 2024.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 20. Realizar 2 notas de prensa anuales (actualmente se realizan 10 publicaciones anuales. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente) en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. ● Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA). 	<p>Número de notas de prensa anuales sobre la integración de la perspectiva de género en Labora.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 21. Realizar 1 publicación anual (artículo) en el blog LABORA (actualmente se realizan 4 publicaciones, puede contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente), en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA. Indicando las acciones que están llevando a cabo, los resultados, proyectos, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. ● Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA). 	<p>Número de publicaciones anuales en el blog de LABORA sobre la integración de la perspectiva de género en LABORA.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Blog de LABORA.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 22. En el blog LABORA, incluir una etiqueta o tag que contenga los posts con información relativa a programas de empleo y formación dirigidos mujeres, ayudas y subvenciones y todo contenido relacionado con la empleabilidad y formación de mujeres, con el fin de encontrar dicha información de manera rápida y cómoda.</p>	<p>El blog de LABORA incluye una etiqueta sobre los programas de empleo y formación dirigidos a mujeres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Blog de LABORA.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 23. Dentro de la plataforma Facebook, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres, mediante 3 inserciones semanales, con información dirigida específicamente a mujeres, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés.</p> <p>Siguiendo los datos que se desprenden del Plan de Comunicación de LABORA, Facebook LABORA es la red social con una mayor cantidad de fans. Además, el público de esta red social es fundamentalmente femenino (77,2% de mujeres). Según el mismo plan, actualmente se realizan 2 posts diarios en Facebook. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente.</p>	<p>Número de publicaciones semanales que LABORA realiza en Facebook sobre los programas de formación y empleo dirigidos a mujeres.</p>	<p>Página Facebook de LABORA - Evaluación del Plan de comunicación 2023.</p>	

<p>LE1. O1. OE1. 24. Añadir un apartado de "Destacados" en la red social Instagram, que aglutine la información dirigida a mujeres, donde se incluyan los programas, medidas, subvenciones dedicadas a las mismas, etc.</p>	<p>El perfil de Labora en Instagram incluye un apartado de "Destacados" titulado Avalem Dones con información dirigida a mujeres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Perfil de Instagram de Labora.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 25. Revisión de los sistemas de recogida de información y bases de datos de LABORa para la inclusión, en los casos que aún no estén, de las variables sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, experiencia profesional, víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual, nivel socioeconómico, discapacidad, monomarental.</p>	<p>Los sistemas de recogida de información y bases de datos de LABORa incorpora las variables sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, experiencia profesional, víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual, nivel socioeconómico, discapacidad, monomarentalidad.</p>	<p>Sistema de información de LABORa.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 26. Realizar un diagnóstico bienal de los canales de comunicación de LABORa con perspectiva de género. Los canales de comunicación, según se desprende del Plan de Comunicación de LABORa son: la página web de LABORa, redes sociales (@Gvalabora) y correo electrónico. En este caso no debe incluirse el teléfono 012 ya que se trata de un servicio de atención ciudadana que no se realiza desde el propio organismo, sino que es un teléfono de asistencia de todos los servicios de la Generalitat.</p>	<p>Diagnóstico (bienal) con perspectiva de género sobre los canales de comunicación que emplea Labora en relación con la ciudadanía.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 27. Incorporar a los Planes de Comunicación LABORa los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORa con perspectiva de género.</p>	<p>Los planes de comunicación incorporan los resultados de los diagnósticos bienales con perspectiva de género sobre los canales de comunicación de Labora.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 28. Una de las medidas contenidas en el Plan de Comunicación LABORa es la realización de un "manual de buenas prácticas para redes sociales" destinado a homogeneizar los mensajes y crear una estrategia. Se debe incorporar los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORa con perspectiva de género.</p>	<p>El "manual de buenas prácticas para redes sociales" incorpora los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORa con perspectiva de género.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 29. La página web de LABORa debe destacar, de manera permanente, en el banner publicitario incluido en la cabecera de la página principal, alguna noticia relacionada con los programas de fomento del empleo de mujeres. Si hay tres cabeceras dinámicas, una de ellas deberá siempre contar con alguna información relacionada al respecto, o bien, se deberá añadir una pestaña más para incluir dicha información (cuatro cabeceras en total).</p>	<p>Número de cabeceras dinámicas de la página web principal de LABORa que incluyen noticias sobre programas de fomento del empleo de mujeres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 30. La página web de LABORa, debe incluir dentro de las "fichas de las ayudas de fomento del empleo", dedicada a describir las ayudas y programas anuales llevados a cabo por LABORa, las acciones positivas dirigidas a mujeres, dentro de cada programa de empleo y formación, con el fin de visibilizar de forma exhaustiva y sistemática los incentivos incorporados.</p>	<p>Las "fichas de las ayudas de fomento del empleo" de la página web de LABORa incorpora las acciones positivas dirigidas a mujeres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Página web de LABORa.</p>	



LE1. O1. OE1. 31. Inclusión en el "manual para difundir los servicios de LABORA a las empresas", que sirve de apoyo al servicio de Espai Empreses (impreso y digital), un apartado concreto dedicado a los beneficios que conlleva la contratación de mujeres, donde se incluyan las ayudas y subvenciones destinadas a empresas por la contratación de las mismas. Se deben incluir todos los programas diseñados hasta el momento y debe ir actualizándose con la frecuencia que actualmente se realiza.	El "manual para difundir los servicios de LABORA a las empresas" incluye un apartado sobre los beneficios de la contratación de mujeres.	Entrevista al Servicio de Comunicación - Manual para difundir los servicios de LABORA a las empresas
LE1. O1. OE1. 32. Creación de un buzón <i>online</i> de dudas y consultas sobre los derechos de conciliación en la Administración de la Generalitat Valenciana. Este buzón estará disponible para todo el personal laboral de LABORA. Las dudas o consultas mayoritarias se aglomerarán en un epígrafe independiente con "Preguntas frecuentes".	LABORA cuenta con un buzón <i>online</i> interno de dudas y consultas sobre conciliación.	Entrevista al Servicio de Comunicación.
LE1. O1. OE1. 33. En todos los programas creados a partir del Plan de Transversalidad de LABORA se realizará una evaluación de resultados sensible al género con personal experto en igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, evaluación de programas o políticas.	Número de programas creados a partir del Plan de Transversalidad a los que se les ha realizado una evaluación sensible al género.	Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización
LE1. O1. OE1. 34. Publicación del Anexo "Ellas en cifras" de las Memorias anuales de LABORA en la web del Observatorio Valenciano del Trabajo Decente.	La web del Observatorio Valenciano del Trabajo Decente publica el anexo de la memoria "Ellas en cifras" de Labora.	Página web del Observatorio Valenciano del Trabajo Decente
LE1. O1. OE1. 35. Creación de un mínimo de 3 videos informativos sobre el Plan, con una duración cada uno de ellos de no más de 3 minutos, dirigidos a la plantilla de LABORA. Uno de estos videos incluirá información sobre el Plan en términos generales y los otros dos se dedicarán, cada uno de ellos, a explicar 3 de las 6 LE (1 minuto por LE). Todos los videos deberán incidir en la necesidad de la implicación profesional para el logro de transformación institucional y con ella el fomento de la igualdad. En todos ellos deberá visibilizarse el compromiso institucional con la igualdad, lo que se logrará con la aparición en los videos de cargos de responsabilidad en el organismo y en la conselleria correspondiente.	Videos informativos sobre el Plan.	Entrevista al Servicio de Comunicación.
LE1. O1. OE1. 36. Difusión entre la plantilla de LABORA de los videos informativos sobre el Plan. Inicialmente, se remitirán los tres videos con una frecuencia de uno por semana (en semanas consecutivas), por correo electrónico a la plantilla de LABORA. Tras cada envío, el video quedará disponible en la intranet de Labora, junto al Plan. El envío se repetirá cada año durante el periodo de vigencia del Plan.	Número de personas trabajadoras de LABORA que han recibido videos informativos sobre el Plan sobre (dividido entre) el total de personas trabajadoras.	Entrevista al Servicio de Comunicación.

<p>LE1. O1. OE1. 37. Diseño del programa de formación continua LABORA AMB LA IGUALTAT, que incorpora la formación en materia de igualdad en el empleo y transversalidad, dirigida a la plantilla de LABORA. El programa integrará, como mínimo, dos niveles formativos: genérico, dirigido a la totalidad de la plantilla y específico, dirigido a cada una de las subdirecciones generales de LABORA. Entre los cursos a realizar deberán encontrarse, como mínimo, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación genérica: A) La transversalidad de género en LABORA (30h <i>online</i>, curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, en el que se aborde la formación sobre el Plan de transversalidad de LABORA y que será obligatorio para toda la plantilla), B) curso del EVAP: Detección y prevención social de la violencia de género desde la administración (u homólogo en caso que este no se ofrezca), C) cursos nivel básico de la Escuela Virtual de Igualdad (EVI) del Instituto de las Mujeres: Sensibilización en igualdad de oportunidades y Planes y medidas de igualdad en las empresas. • Cursos específicos: A) Para el personal de la subdirección de orientación e intermediación laboral: Estereotipos de género en la orientación profesional y en las decisiones sobre la carrera profesional (Curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>, el curso debe posibilitar que las y los profesionales del área realicen un autodiagnóstico con el fin de identificar estereotipos de género que puedan estar influyendo en su actividad orientadora y en las decisiones laborales de las personas usuarias, percepción de incongruencia de roles); Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH de la EVI.; Los procesos de violencia de género desde la perspectiva judicial, jurídica y psicológica, del EVAP. B) subdirección de Estrategia y modernización: El ciclo de la transversalidad (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). C) subdirección Administrativa: cursos nivel avanzado de la EVI, Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH.D) subdirección de Formación profesional para el empleo: coeducación y formación para el empleo (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). E) subdirección de Empleo: cursos nivel avanzado de la EVI: Igualdad: aplicación práctica ámbito del empleo. 	<p>Programa de formación continua LABORA AMB LA IGUALTAT</p> <p>Memoria LABORA</p>		
<p>LE1. O1. OE1. 38. Implementación del programa de formación continua LABORA AMB IGUALTAT durante todo el periodo de ejecución del Plan, en la que será obligatoria la realización de, por lo menos un curso al año por parte de, como mínimo el 70% de la plantilla. El primer año, el personal de LABORA deberá cursar obligatoriamente el curso: La transversalidad de género en LABORA (en el que se aborde la formación sobre el Plan de transversalidad de LABORA), curso que deberá repetirse anualmente para las nuevas incorporaciones.</p>	<p>Número de personas trabajadoras de LABORA que han realizado la formación de un curso del programa de formación continúa sobre (dividido entre) el total del personal de Labora, en el año t.</p>	<p>Entrevista con el Servicio de Recursos Humanos</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 39. Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la ampliación del check list del aplicativo informático elaborado por el grupo de Trabajo de Itinerarios y servicios de SISPE a partir del cual se define la herramienta de trabajo "Anexo VI. Prestación no presencial del servicio de orientación en los Espai Labora" del Servicio de Orientación Laboral. Dicha ampliación debe afectar, como mínimo, al apartado que recoge los motivos de abandono. En el mencionado apartado, dentro del ítem "otras causas" que se incluye como uno de los motivos de abandono, deben de incluirse las siguientes opciones: a) si el abandono se debe a responsabilidades de cuidados, b) falta de medios informáticos suficientes en el hogar. Esta ampliación permitirá analizar los motivos de abandono con perspectiva de género.</p>	<p>La herramienta de trabajo "Anexo VI. Prestación no presencial del servicio de orientación en los Espai Labora" incluye entre las opciones de abandono las responsabilidades de cuidados o los medios informáticos insuficientes.</p>	<p>"Anexo VI. Prestación no presencial del servicio de orientación en los Espai Labora"</p>	



<p>LE1. O1. OE1. 40. Modificar la herramienta de trabajo "Anexo VII. Instrucción protocolo orientación" incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acción "Dinamización y motivación para el emprendimiento", incluir un ítem que recoja, especialmente en el caso de las mujeres, la posible existencia de una autolimitación frente al emprendimiento consecuencia de la socialización de género y las acciones a implementar frente a ellas. • "Atención integral y colaboración orientación/prospección", incluir un ítem que recoja la necesidad de trabajar con las empresas el fomento de la igualdad, que incorpore como mínimo la siguientes casuísticas: a) priorizar las demandas de empleo de mujeres en empresas de sectores masculinizados; b) visibilizar la importancia de promover ofertas de empleo sin visibilizar el sexo. 	<p>Modificación de la herramienta de trabajo "Anexo VII. Instrucción protocolo orientación".</p>	<p>"Anexo VII. Instrucción protocolo orientación"</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 41. Incluir en todos los protocolos y materiales empleados por el servicio de orientación laboral un ítem específico en el que se visibilice la coexistencia de diferentes factores de discriminación. Es decir, habrá que marcar este ítem cuando se produzcan simultáneamente dos o más factores de discriminación, poniendo especial atención a los siguientes colectivos de mujeres: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>	<p>Número de protocolos y materiales del Servicio de orientación laboral que incorporen un ítem específico en el que se visibilice la coexistencia de diferentes factores de discriminación sobre el total de protocolos y materiales del servicio de orientación laboral.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Centros de Intermediación Laboral</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 42. Realizar una evaluación anual cuantitativa y cualitativa de la atención que realiza LABORA a las mujeres que han sufrido violencia de género (que amplie la actual recogida de información sobre las "actuaciones de LABORA en relación con la violencia de género"). Esta evaluación se nutre de los registros de LABORA, así como de cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas a las mujeres usuarias del servicio. La evaluación debe de incluir, como mínimo los siguientes indicadores: Número de mujeres atendidas; Número de atenciones por mujer; Número total de atenciones; Entrevistas de trabajo realizadas por mujer; Cursos realizados por mujer (visibilizando los finalizados y los no finalizados); % de inserción en el mercado laboral; Sector en el que se insertan en el mercado laboral; Dificultades encontradas por las mujeres en el proceso de búsqueda de empleo, con especial atención al ámbito de la conciliación; Valoración de las mujeres atendidas.</p>	<p>Número de evaluaciones cuantitativas sobre la atención de LABORA a las mujeres que han sufrido violencia de género, en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 43. Revisión desde la perspectiva de género de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la Comunitat. En dicha revisión se asegurará (y en su caso modificará), como mínimo, que serán las tutoras las responsables de ponerse en contacto, a través de mecanismos automatizados, con la mujer que ha sufrido violencia de género para recordarle la fecha de renovación del DARDE.</p>	<p>La Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por la que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género indica que son las tutoras las responsables de ponerse en contacto con las mujeres víctimas de violencia de género para recordarle la fecha de renovación del DARDE.</p>	<p>Protocolo de atención a víctimas de violencia de género.</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 44. Generar mecanismos automatizados de aviso de la proximidad de la fecha de renovación del DARDE de las mujeres que han sufrido violencia de género. El aviso deberá remitirse tanto a las tutoras a través de un correo electrónico como a las mujeres que han sufrido violencia de género a través de un mensaje al móvil a través de un SMS. En aquellos casos en los que las mujeres usuarias no dispongan de móvil, se les remitirá una carta recordatorio en la que no se haga ninguna referencia a la condición de víctima de violencia de género.</p>	<p>Número de mujeres víctimas de violencia de género beneficiarias de los mecanismos automatizados de aviso sobre la renovación del DARDE.</p>	<p>Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral</p>	

LE1. O1. OE1. 45. Registro, con datos desagregados por sexo, de las becas y ayudas que ofrece LABORA a las personas que son beneficiarias de sus programas. Por una parte, el Anexo "Ella en cifras" de la Memoria de LABORA incluirá el desglose por tipo de ayuda que se recibe y cuantía, que se cruzará con las siguientes variables: sexo, edad, colectivos vulnerables, nacionalidad, víctimas de violencia de género. Del mismo modo, se incluirán las solicitudes totales de estas ayudas, así como las ayudas denegadas, desagregadas por sexo, edad y razón o motivo de denegación.	Memoria de LABORA.	Las becas y ayudas de LABORA se presentan con datos desagregados por sexo.	
LE1. O1. OE1. 46. Realizar un análisis de género de los materiales y contenidos de los cursos de formación COMPETENCIAS TRANSVERSALES o SOFT SKILLS.	Entrevista a la Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo	Análisis de género de los materiales y contenidos del curso de formación COMPETENCIAS TRANSVERSALES o "SOFT SKILLS".	
LE1. O1. OE1. 47. En aquellos casos en los que el análisis de género, identifique que en los cursos COMPETENCIAS TRANSVERSALES o SOFT SKILLS no existe perspectiva de género, mediante la inclusión de cláusulas de prescripciones técnicas en el contrato de las acciones del Aula Virtual, se contemplará la incorporación de las recomendaciones desprendidas del análisis.	Entrevista a la Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo	Número de cursos que han sido objeto de incorporación de la perspectiva de género en los términos referidos en el análisis sobre (dividido por) el total de cursos identificados como carentes de perspectiva de género en dicho análisis.	
LE1. O1. OE1. 48. Realización de un informe anual comparativo entre el itinerario de inserción inicial destinado a cada hombre y mujer y su correspondencia (o no) con el resultado final de la inserción laboral. Dado que la población objeto de este análisis es muy amplia, se basará en una muestra representativa de las personas atendidas por el servicio de orientación/inserción.	Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral	LABORA cuenta con un informe anual sobre resultados en los itinerarios de inserción desagregado por sexo.	
LE1. O1. OE1. 49. Realizar un análisis de género sobre las herramientas y formas de hacer que emplea LABORA para relacionar las ofertas y las demandas de empleo (personal de orientación/intermediación).	Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral	Análisis de género sobre las herramientas y formas de hacer que emplea LABORA para relacionar las ofertas y las demandas de empleo (personal de orientación/intermediación).	
LE1. O1. OE1. 50. Elaboración de un plan de actuación específico dirigido al personal de orientación/intermediación con base en los resultados obtenidos en el análisis cualitativo de las herramientas y formas de hacer en el proceso de intermediación.	Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral	Plan de actuación para el servicio de orientación/intermediación laboral sobre los procesos de intermediación.	
LE1. O1. OE1. 51. Coordinación entre el servicio de intermediación/orientación y el servicio de comunicación, para la revisión sistemática del uso no sexista del lenguaje en todas las ofertas de empleo, antes de ser colgadas en la página web Punt LABORA.	Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral	Porcentaje de ofertas de empleo publicadas en la página web Punt LABORA que cuentan con uso sexista del lenguaje, en el día d.	
LE1. O1. OE1. 52. Lanzar una campaña por redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, Tik Tok y Youtube) dirigida a mujeres, con la finalidad de atraerlas hacia formaciones profesionales/certificados de profesionalidad, relacionados con las áreas profesionales masculinizadas identificadas en el listado elaborado por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.	Entrevista al Servicio de Comunicación.	LABORA lanza una campaña a través de redes sociales dirigida a mujeres, con la finalidad de atraer a las mismas hacia formaciones profesionales/certificados de profesionalidad tradicionalmente masculinizados.	



LE1. O1. OE1. 53. Actualización del actual Protocolo de atención a víctimas de violencia de género de LABORA para adecuarlo al contenido (en materia de empleo), de la recién aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	El Protocolo de atención a víctimas de violencia de género de LABORA integra el contenido (en materia de empleo), de la recién aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	Protocolo de atención a víctimas de violencia de género de LABORA	
LE1. O1. OE1. 54. Campaña de sensibilización interna, enfocada en la ruptura de estereotipos laborales. Mensualmente y de forma alterna (un mes una mujer y otro, un hombre) se debe visibilizar, en la cabecera de la intranet empleada por el personal de LABORA, una fotografía de un hombre realizando actividades laborales en sectores de cuidados y a una mujer en sectores masculinizados.	LABORA ha desarrollado una campaña interna sobre estereotipos laborales.	Entrevista al Servicio de Comunicación.	
LE1. O1. OE1. 55. Modificación de los principios de organización y funcionamiento enumerados en el Decreto 216/2020, de 29 de diciembre, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de Empleo y Formación, para incluir de forma expresa entre estos principios la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Los principios de organización y funcionamiento enumerados en el Decreto 216/2020, de 29 de diciembre de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de Labora incorpora la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Entrevista a la Dirección General de Planificación y Servicios.	
LE1. O1. OE1. 56. Creación e implantación de herramientas informáticas para monitorizar que el diseño, la planificación, la ejecución y los resultados de los programas de LABORA contribuyen a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.	Labora cuenta con herramientas informáticas para monitorizar el diseño, planificación, ejecución y resultados de los programas de Labora, de forma que contribuyan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización	
LE1. O1. OE1. 57. Elaboración de un informe bianual de evaluación interna de la relevancia, eficiencia, efectividad, sostenibilidad e impacto de los programas de formación profesional y empleo de LABORA en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.	Número de informes de evaluación interna de los programas de formación profesional y empleo de LABORA en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el año t	Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización	
LE1. O1. OE1. 58. Modificación de la denominación del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, para pasar a denominarse Servicio de Análisis, Planificación, Evaluación y Modernización.	El Servicio de Planificación, Análisis y Modernización incorpora la denominación "Evaluación" en su nomenclatura.	Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización	
LE1. O1. OE1. 59. LABORA elaborará un informe con los resultados de la ejecución del Plan y su evaluación, lo comunicará al personal técnico de LABORA (por los canales de comunicación internos ordinarios), lo enviará a las partes interesadas y lo publicará en sus redes sociales.	Informe de resultados sobre la ejecución del Plan de Transversalidad de Labora.	Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización	
LE1. O1. OE1. 60. Elaborar un informe sobre los resultados en LABORA de la aplicación del III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat (2022-2025) y difundir entre el personal de LABORA por los canales de comunicación internos ordinarios.	Informe de resultados sobre la aplicación del III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat (2022-2025)	Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización	

<p>LE1. O1. OE1. 61. Elaboración de una propuesta de Manual de intervención de la unidad de igualdad de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en todas las fases relacionadas con las políticas de empleo y formación de LABORA (definición, planificación, implementación y evaluación). Remisión de la propuesta a la Subdirección General de Gabinete Técnico de la Subsecretaría de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.</p>	<p>Se realiza una propuesta de Manual de intervención de la unidad de igualdad de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en todas las fases relacionadas con las políticas de empleo y formación de LABORA.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 62. Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en algún congreso, conferencia, seminario, foro o jornada sobre políticas activas de empleo.</p>	<p>El plan para integrar la perspectiva de género es presentado a algún congreso, conferencia, seminario, foro o jornada sobre políticas activas de empleo</p>	<p>Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 63. Incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de LABORA realizando, como mínimo, las siguientes acciones: a) revisar la memoria de actuaciones del programa de LABORA (FP4 del 322.5) e incorporar dos objetivos básicos: fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y como segundo: incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo. Además de los objetivos, entre las líneas de actuación que se incluyen en la misma FP4, incluir la implementación del Plan para incorporar la perspectiva de género en LABORA; b) En el anexo de objetivos del programa presupuestario, desagregar por sexo los indicadores siguiendo la propuesta que se incluye en la parte correspondiente del informe de impacto de género del presupuesto, así como incorporar indicadores de género. Además, se incluirán indicadores nuevos que permitan visibilizar que se está implementando el Plan para incorporar la transversalidad de género en LABORA. C) En el Informe de Seguimiento de ejecución de objetivos (Informe sobre el grado de ejecución de los indicadores del presupuesto), visibilizar los resultados desagregados por sexo de la totalidad de los indicadores (siempre que proceda) y hacer especial referencia a los indicadores asociados a los indicadores relativos a a) fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y b) incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo.</p>	<p>Indicador 1: El presupuesto de LABORA incorpora datos desagregados por sexo e indicadores de género entre los objetivos del programa presupuestario</p> <p>Indicador 2: El informe de seguimiento sobre el grado de ejecución de los indicadores del presupuesto incorpora datos desagregados por sexo en sus indicadores</p>	<p>Entrevista al Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 64. Elaborar un informe de impacto de género de los programas de formación profesional y empleo de LABORA, con una periodicidad bianual, comunicarlo a las partes interesadas y difundirlo a la sociedad a través de los canales de comunicación habituales de LABORA.</p>	<p>Número de informes de impacto de género sobre los programas de empleo y formación de Labora en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 65. Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género a algún premio, distintivo o reconocimiento, nacional o internacional, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p>El plan para integrar la perspectiva de género es presentado a algún premio, distintivo o reconocimiento en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización</p>	



<p>LE1. O1. OE1. 66. Introducción en las encuestas de satisfacción de LABORA de un nuevo ítem para conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias con su actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.</p>	<p>Las encuestas de satisfacción de LABORA incorporan la valoración de las personas usuarias en relación con su actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.</p>	<p>Encuestas de satisfacción a las personas usuarias de Labora</p>	
<p>LE1. O1. OE1. 67. Los datos presentados en las memorias de LABORA han de incorporar información desagregada en relación con las siguientes variables: edad, nacionalidad, discapacidad, nivel formativo y categoría profesional. A su vez, todas ellas deberán presentarse desagregadas por sexo.</p>	<p>Las memorias anuales de LABORA incorporan datos desagregados según las siguientes variables: edad, nacionalidad, discapacidad, nivel formativo y categoría profesional</p>	<p>Memorias de Labora</p>	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 26. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 2

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. MERCADO LABORAL CON MAYOR PRESENCIA Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES					
OBJETIVOS	INDICADORES	ME- DIOS DE VE- RIFICA- CIÓN	SU- PUE- S- TOS	ACCESO DIRECTO A LOS ENLACES DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES
LE2.O2.MG2. Incremento bianual sostenido de la tasa de actividad de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación de la actividad de las mujeres de la CV en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	IVE		https://epa.gva.es/epa/epapir/sel_optimo.php?codigo=T2D205&varConsulta=TACTE16M&ndim=2&ti- po=T&titulo=En- puestas%20de%20 poblaci%F3n%20 activa%20(EPA).%20 Principales%20resul- tados&idioma=1	Bianual sostenido: patrón de crecimiento o reducción mantenido en el tiempo t con respecto a t-2.
LE2.O3.MG3. Reducción bianual sostenida de la brecha de actividad en la C. Valenciana hasta 2027	Tasa variación de la brecha de género en la actividad en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	IVE		https://epa.gva.es/epa/epapir/sel_optimo.php?codigo=T2D205&varConsulta=TACTE16M&ndim=2&ti- po=T&titulo=En- puestas%20de%20 poblaci%F3n%20 activa%20(EPA).%20 Principales%20resul- tados&idioma=2	
LE2.O2.ME2 Reducción bianual sostenida de la brecha de género en actividad de las mujeres en edades comprendidas entre 25-54 años hasta 2027	Tasa variación de la brecha de género en actividad de las mujeres de la CV en edades comprendidas entre 25-54 años en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	IVE		https://epa.gva.es/epa/epapir/sel_optimo.php?codigo=T2D205&varConsulta=TACTE16M&ndim=2&ti- po=T&titulo=En- puestas%20de%20 poblaci%F3n%20 activa%20(EPA).%20 Principales%20resul- tados&idioma=3	Seleccionar exclusivamente el grupo de edad 25-54 años.



<p>LE2.O3.ME3 Reducción bianual sostenida de la inactividad de las mujeres de la Comunitat Valenciana por dedicación a trabajos del hogar hasta 2027</p>	<p>Tasa de variación en el porcentaje de mujeres que abandonan el empleo por dedicación a trabajos del hogar en la CV en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).</p>	<p>IVE</p>	<p>La fuente es el Instituto Valenciano de Estadística (https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/encuestadepoblacionactiva/resultadosparalacomunitatvalenciana)</p>	<p>El porcentaje de mujeres que abandonan el empleo por cuidado de hija/os es un indicador presente en INE.EPA. Módulo especial de conciliación. No existe una temporalidad específica para los datos en este módulo (2005, 2010, 2018) (https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#tabs-1254736195124). Se propone un nuevo indicador (que modifica la meta y se centra en la C. Valenciana, pues se trata del ámbito de actuación del plan) que es el siguiente : "Población inactiva por sexo y situación de inactividad: Trabajos del Hogar en la Comunitat Valenciana". La fuente es el Instituto Valenciano de Estadística (https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/encuestadepoblacionactiva/resultadosparalacomunitatvalenciana)</p>
<p>LE2.O2. Aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad</p>	<p>Tasa de variación en la tasa de actividad de las mujeres en la C. Valenciana (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>INE. EPA.</p>	<p>https://epa.gva.es/epa/epapri/sel_optimo.php?codigo=T2D205&varConsulta=TACT16M&ndim=2&ti-po=T&titulo=En-cuesta%20de%20poblaci%F3n%20activa%20(EPA).%20Principales%20resultados&idioma=1</p>	
<p>LE2.O3. Reducir la brecha entre mujeres y hombres que salen del mercado laboral para el cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes</p>	<p>Tasa variación de la brecha de género en actividad en la C. Valenciana (en el año t respecto de t-1).</p>	<p>INE. EPA.</p>	<p>https://epa.gva.es/epa/epapri/sel_optimo.php?codigo=T2D205&varConsulta=TACT16M&ndim=2&ti-po=T&titulo=En-cuesta%20de%20poblaci%F3n%20activa%20(EPA).%20Principales%20resultados&idioma=2</p>	<p>El cálculo sería Tasa de actividad de las mujeres menos la Tasa de Actividad de los Hombres para un periodo específico.</p>

<p>LE2.O2.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por labora con una situación previa de inactividad en 2025.</p>	<p>Tasa de variación en el número de mujeres atendidas por LABORA que (previamente) se encontraban inactivas (en el año 2025 con respecto a 2023).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Elas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>		<p>En este caso, habrá de garantizarse que LABORA recopila información desagregada por sexo y situación laboral (en qué situación laboral se estaba y el motivo) previa de todas aquellas personas que entran a formar parte de sus programas.</p>
<p>LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes</p>	<p>Tasa de variación en la tasa de participación en los programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Elas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>		<p>Tasa de demanda: analiza la relación entre la ratio de las mujeres que solicitan un programa y la ratio de hombres. Con esta tasa se pretende medir la brecha de género en la solicitud de programas entre mujeres y hombres. Las variables utilizadas en este indicador son el número de personas solicitantes de un programa desagregada por sexo.</p> <p>Tasa de beneficio: refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.</p> <p>Tasa de abandono: este indicador relaciona la ratio de hombres que abandonan los programas de LABORA previo a su finalización con la ratio de mujeres. En este caso, al ser un indicador con connotación negativa (un número mayor de mujeres que de hombres que abandona un programa se considera algo negativo, más bien es sintoma del fracaso de un programa en alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres), se invierten las ratios, esto es se trata de un coeficiente entre la ratio de hombres y el de mujeres multiplicado por cien. Las variables implicadas en este indicador son el número de personas que abandonan los programas, previa finalización de estos, desagregados por sexo.</p>



<p>LE2.O3.OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la interacción de LABORA con las empresas en materia de corresponsabilidad</p>	<p>Tasa de variación en el número de acciones de LABORA con las empresas con las que intermedia en materia de corresponsabilidad (en el año t respecto a t-1).</p>	<p>Entrevista Servicio Intermediación Laboral</p>			<p>Tasa de participación: este indicador permite identificar el número de mujeres que, habiendo solicitado acceso al programa, finalmente acceden al mismo. Las variables implicadas son el número de mujeres beneficiarias del programa y el número de mujeres solicitantes del mismo programa. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en el acceso a los programas de LABORA por parte de mujeres y hombres de forma diferenciada.</p> <p>Tasa de éxito: mide el porcentaje de mujeres que finalizan un programa sobre el total de mujeres que accedieron al mismo. Con ello, las variables que completan este indicador son el número de mujeres que no abandona el programa antes de que finalice y, por otra parte, el número de mujeres que acceden al mismo programa como beneficiarias. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en la permanencia y culminación, por parte de mujeres y hombres, en los programas de LABORA.</p>
<p>MEDIDAS</p> <p>LE2. O3. OE3. 73. Realización de un análisis de género de los resultados del programa ECONCI, Ayudas a la conciliación COVID 19, que será trasladado a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, junto con una propuesta para diseñar un proyecto piloto de ayudas a la conciliación.</p>	<p>PRODUCTO</p> <p>Análisis de género de los resultados del programa ECONCI</p>	<p>ME-DIOS DE VERIFICACIÓN</p> <p>Entrevista Dirección General de Planificación y Servicios</p>	<p>SU-PUESTOS</p>		

<p>LE2. O2. OE2. 69. Propuesta y establecimiento de un convenio con la Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica para el impulso de la actividad de las mujeres rurales a través de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. En el marco del convenio se deben de incluir, como mínimo dos cuestiones: A) La realización de una campaña de sensibilización en los municipios rurales sobre la importancia y las repercusiones de visibilizar la actividad de las mujeres rurales involucradas en explotaciones familiares a través de la titularidad compartida. La campaña debe incluir el diseño y elaboración de carteles y trípticos (elaborados a partir de los contenidos del Manual Informativo sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2018). También se ofrecerán charlas explicativas en los municipios capitales de comarca. B) La creación de una ayuda directa de 1.500 euros a las explotaciones agrarias que pasen a ser explotaciones con titularidad compartida a partir del momento de aprobación del citado convenio.</p>	<p>Convenio entre LABORA y la Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica.</p>	<p>Entre- vista con la Direc- ción Gene- ral de Planifi- cación y Servi- cios</p>	
<p>LE2. O2. OE2. 70. Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización cuyo objetivo sea visibilizar y reconocer la importancia de la actividad laboral que realizan las trabajadoras del hogar así como la regularización de aquellas situaciones que se encuentran en el ámbito de la economía informal. La campaña se dirigirá a dos colectivos diferentes: mujeres empleadas del hogar sin contrato laboral y empleadoras y empleadores de trabajo del hogar. La campaña constará de materiales varios como audiovisuales para proyectar en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelería para distribuir en las ciudades y municipios y trípticos para distribuir en las oficinas de LABORA y organizaciones del tercer sector que trabajan con población inmigrante. En la campaña se indicará que se puede ampliar la información para formalizar el alta de las trabajadoras del hogar en la web de LABORA, así como de la existencia de la bolsa de empleo de trabajo del hogar de LABORA</p>	<p>LABORA desarrolla una campaña sobre la actividad laboral de las trabajadoras del hogar.</p>	<p>Entre- vista al Servi- cio de Comu- nica- ción</p>	
<p>LE2. O2. OE2. 71. Incluir en la web de LABORA, concretamente en el espacio de "empresas-necesito trabajadores/as" información detallada sobre el proceso para dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras del hogar. La información va dirigida tanto a las y los empleadores como a las empleadas del hogar cuya relación laboral se encuentre en la economía informal u otras que quieran iniciar una relación laboral. La información puede obtenerse o directamente se puede incluir el siguiente link de la Revista de la Seguridad Social de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones https://revista.seg-social.es/-/c%C3%B3mo-dar-de-alta-a-una-persona-empleada-de-hogar</p>	<p>La página web de LABORA incluye información sobre el proceso para dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras del hogar.</p>	<p>Entre- vista al Servi- cio de Comu- nica- ción</p>	

<p>LE2. O2. OE2. 72. Proponer y establecer, como mínimo un convenio de colaboración con organizaciones sindicales y/o del tercer sector con algún tipo de vinculación con el colectivo de trabajadoras del hogar, con el fin de que realicen sesiones grupales informativas y de asesoramiento a este colectivo, especialmente sobre recursos de LABORA para mejorar la situación laboral de las trabajadoras del hogar.</p>	<p>Número de convenios de colaboración que se han firmado entre LABORA y las organizaciones sindicales o del tercer sector en relación con las trabajadoras del hogar.</p>	<p>Entre- vista a la Di- rección Gene- ral de Planifi- cación y Servi- cios.</p>		
<p>LE2. O3. OE3. 76. Tanto en Instagram, Facebook y Twitter, se debe añadir 1 publicación mensual adicional con información relativa a otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<p>Número de publicaciones mensuales, en redes sociales de Labora, sobre las medidas sobre conciliación implementadas en el marco del Plan de Transversalidad.</p>	<p>Entre- vista al Servi- cio de Comu- nica- ción</p>		
<p>LE2. O3. OE3. 77. Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización sobre los incentivos creados en el marco del convenio entre LABORA y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para la reincorporación de las mujeres que salieron del mercado laboral para el cuidado de sus hijas e hijos y/u otras personas dependientes (ayuda económica Activa't). La campaña constará de diferentes materiales, como mínimo un audiovisual para emitir en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelería a distribuir en las ciudades y municipios, especialmente en los centros de salud (sobre todo en pediatría), en los servicios sociales municipales, en las guarderías y centros educativos públicos y en los centros de día.</p>	<p>Labora desarrolla una campaña sobre los incentivos creados por LABORA para la reincorporación de las mujeres que salieron del mercado laboral para el cuidado de sus hijas e hijos y/u otras personas dependientes (ayuda económica Activa't).</p>	<p>Entre- vista al Servi- cio de Comu- nica- ción.</p>		



<p>LE2. O3. OE3. 78. Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para crear la ayuda económica Activa't dirigida al fomento de la actividad de las personas que salieron del mercado laboral tras el nacimiento, adopción o acogimiento de sus hijos y/o hijas para dedicarse a su cuidado. La ayuda es de 200 euros mensuales y se puede prolongar hasta que el hijo/a menor tenga 3 años. El derecho a percibir esta ayuda se obtiene, siempre que no genere perjuicio o resulte incompatible con las ayudas económicas autonómicas o estatales que se perciban en cada caso, cuando se cumplen los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de los hijos y/o hijas (deben de coincidir las fechas de salida del mercado laboral que se refleja en la vida laboral con la fecha del nacimiento del último hijo o hija), que la edad del hijo/hija menor sea de hasta 3 años, estar inscrita en LABORA y realizar un mínimo de dos cursos de formación al año. La ayuda empezará a hacerse efectiva en el momento que se inicie la primera formación. Se perderá el derecho a la ayuda en el momento que la beneficiaria rechace una oferta de empleo o acción formativa, abandone una acción formativa o encuentre un empleo.</p>	<p>Convenio de colaboración entre la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y LABORA para la creación de la ayuda económica Activa't.</p>	<p>Entrevista a la Dirección General de Planificación y Servicios.</p>		
<p>LE2. O3. OE4. 80. Elaboración, para cada una de las oficinas de LABORA, de un mapa específico sobre los recursos de corresponsabilidad disponibles en su ámbito de actuación. Como mínimo, se incluirán los recursos municipales propios de las agencias locales de desarrollo, las áreas de servicios sociales, las unidades de igualdad, las áreas de educación, las medidas adoptadas por parte de las empresas del territorio, así como las medidas y programas de que dispone LABORA cuyo fin es el fomento de la corresponsabilidad. Los mapas se incluirán en la web de LABORA, incluyendo una nueva pestaña denominada "Buscar Mapas de corresponsabilidad" en la siguiente ubicación de la web: LABORA- Ciudadanía- También me interesa- Buscador de centros- Buscador de Centros</p>	<p>La página web de LABORA incorpora un mapa específico (territorial) sobre corresponsabilidad por cada una de sus oficinas, en su correspondiente ámbito de actuación.</p>	<p>Página web de LABORA.</p>		
<p>LE2. O3. OE4. 81. Elaboración de un catálogo digital de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad en la empresa que se difundirá entre las empresas con las que intermedia LABORA.</p>	<p>LABORA cuenta con un catálogo digital de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>		

<p>LE2. O3. OE4. 82. Creación de un programa que ponga en común dos realidades: personas desempleadas inscritas en LABORA que trabajen o deseen trabajar en el ámbito de los cuidados y mujeres trabajadoras con hijas/os (hasta 12 años) por cuenta ajena, con contratos a media jornada. El programa incluirá:</p> <p>a- Creación de una bolsa de trabajo de personas desempleadas inscritas en LABORA que busquen trabajar en el ámbito de los cuidados de terceras personas.</p> <p>b- Subvenciones a empresas que tengan mujeres contratadas con hijas/os hasta 12 años de edad, para la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial. La subvención implica el compromiso de la empresa de facilitar el horario de trabajo más compatible con la conciliación.</p> <p>No son condiciones dependientes, la destinataria final puede acceder a un contrato a tiempo completo, sin que sea indispensable la contratación, por parte de esta, de una persona que cuide de sus hijas/os. Asimismo, aquellas personas incluidas en la bolsa de trabajo, podrán ser contratadas a través de cualquier otro programa existente o a través de la intermediación de LABORA.</p> <p>Las acciones subvencionables serán:</p> <p>a- Cuando los servicios públicos no ofrezcan la cobertura de la atención a los y las menores, se dará un incentivo de 3000 euros por contratación de personas cuidadoras que se adhieran al programa, pudiéndose incrementar a 4000 euros en el caso de mujeres empleadoras que estén situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales, o bien, si la unidad familiar no supera dos veces el SMI. La contratación de la persona cuidadora será, al menos, de 20 horas semanales.</p> <p>b- La cuantía de la subvención por la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial de mujeres asciende a 2000 euros. En el caso de que la mujer esté situada en alguna o varias discriminaciones interseccionales, la cuantía ascenderá a 3000 euros.</p>	<p>LABORA cuenta con un programa de atención a las personas que trabajan en el ámbito de los cuidados a través de una bolsa de empleo y subvenciones a empresas.</p>	<p>Entre- vista a la Subdi- rección Gene- ral de Em- pleo.</p>		
<p>LE2. O3. OE3. 79. Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas cuyo fin sea el estudio y definición conjunta de la distribución y gestión, por lo menos de una parte, de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables. El objeto de este convenio será, como mínimo, destinar una parte de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables a facilitar, mediante ayudas económicas para cubrir las necesidades de cuidados, la incorporación a los programas de formación y empleo de LABORA de mujeres y hombres que hasta el momento no podían hacerlo porque realizaban tareas de cuidado familiar no remunerado.</p>	<p>LABORA establece un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.</p>	<p>Entre- vista a la Di- rección Gene- ral de Planifi- cación y Servi- cios.</p>		



LE2. O3. OE4. 83. La página web de LABORA, en el apartado "Servicios a Empresas" incluirá información clave sobre recursos informativos para las empresas sobre racionalización de horarios de trabajo, con el objetivo de fomentar una mejor gestión empresarial del tiempo de trabajo. De entre la información básica se encontrará;	La página web de LABORA incorpora información básica sobre racionalización de los horarios de trabajo.	Página web de Labora		
--	--	----------------------	--	--

Fuente: elaboración propia.

Tabla 27. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 3

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. EMPLEO DE CALIDAD, IGUALITARIO E INCLUSIVO PARA TODAS LAS MUJERES					
OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	ACCESO DIRECTO A LOS ENLACES DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES
LE3.O4.MG4. Aumento bianual sostenido de la tasa de empleo de las mujeres en la C. Valenciana hasta 2027	Tasa de variación del porcentaje de las mujeres en la C. Valenciana en el período 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA.		https://www.ine.es/jaxi13/Tabla.htm?t=4227&L=0	
LE3.O4.ME4 Incremento bianual sostenido del porcentaje de mujeres contratadas en agricultura hasta 2027	Tasa de variación del porcentaje de mujeres contratadas en el sector agrícola en el período en el período 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2)	INE.EPA.		https://www.ine.es/jaxi13/Tabla.htm?t=4228&L=0	
LE3.O4.ME5 Aumento bianual sostenido del porcentaje de mujeres contratadas en la industria hasta 2027	Tasa de variación del porcentaje de mujeres contratadas en el sector industrial en el período en el período 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA.		https://www.ine.es/jaxi13/Tabla.htm?t=4228&L=0	
LE3.O5.MG5. Reducción bianual sostenida de la brecha de género en la ocupación de los puestos de mando (encargada/o, jefa/e de taller o de oficina, capataz o similar; mando intermedio; dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal; dirección de empresa mediana o grande y ocupaciones independientes) en la C. Valenciana hasta 2027	Tasa de variación de la brecha de género en la ocupación de los puestos de mando en la C. Valenciana en el período 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA.		https://www.ine.es/jaxi13/Tabla.htm?t=5190&L=0	La brecha de género se calcula como la diferencia entre la ocupación de las mujeres con respecto a la de los hombres.

LE3.O5.ME6 Reducción bianual sostenida de la desigualdad en la ocupación de los puestos de dirección y gerencia hasta 2027	Tasa de variación del porcentaje de mujeres ocupadas en los puestos de dirección y gerencia en el periodo de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA.	https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=4231	
LE3.O6.MG6. Reducción bianual sostenida de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación de la brecha salarial en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial	https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=28191	
LE3.O6.ME7 Reducción bianual sostenida de la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación del empleo a tiempo parcial de las mujeres de la C. Valenciana en el periodo de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA.	https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=4235&L=0	
LE3.O6.ME8 Reducción bianual sostenida de la brecha salarial de las mujeres de 45-54 años hasta 2027	Tasa de variación de la brecha salarial del grupo de edad de 45-54 años en la C. Valenciana en el periodo 2021-2025 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA. Módulo brecha salarial.		Los datos recogidos en este módulo no se encuentran actualizados, por lo que en 2027 se dispondrán de datos de dos años anteriores, esto es, 2025.

LE3.O4. Repartir equitativamente la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía	Tasa de variación en la brecha de género en el empleo por tipo de sector (público o privado) en la C. Valenciana (en el año t con respecto a t-1)	INE.EPA.	https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=4239&L=0	
LE3.O5. Lograr una participación más igualitaria en los puestos de trabajo dentro de la estructura jerárquica con responsabilidades de decisión en las organizaciones (pirámide organizacional).	Tasa de variación en la brecha de género en las ocupaciones elementales en la C. Valenciana (en el año t con respecto a t-1).	INE.EPA.	https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=4231&L=0	
LE3.O6. Lograr un empoderamiento económico de las mujeres (autonomía financiera) estrechando brechas salariales y reduciendo la precariedad.	Tasa de variación en la brecha salarial de género en la C. Valenciana (en el año t respecto t-1).	INE	https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=28191	



<p>LE3.O4.OE5. Incrementar en un 5% en 2025 el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>	<p>Tasa de demanda de mujeres en programas de fomento del empleo de LABORA que están dirigidos a mujeres (en el año t respecto t-1).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos des-agregados por sexo en su memoria.</p>	
<p>LE3.O4.OE6. Incrementar un 5% el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación <i>online</i> de LABORA en 2025</p>	<p>Tasa de variación en el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación laboral <i>online</i> de LABORA en el año 2025 con respecto a 2023.</p>	<p>Memoria LABORA</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos des-agregados por sexo en su memoria.</p>	
<p>LE3.O4.OE7 Reducir en, al menos, un 3% la brecha de género en los programas de empleo y formación de LABORA, en los sectores masculinizados, STEM y verdes para 2025.</p>	<p>Tasa de variación en la brecha de género en los programas de empleo y formación de LABORA, en los sectores masculinizados, STEM y verdes en el año 2025 con respecto a 2023.</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos des-agregados por sexo en su memoria.</p>	
<p>LE3.O4.OE8. Incrementar en un 3% el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025</p>	<p>Tasa de variación en el porcentaje de mujeres atendidas en orientación laboral en el año 2025 con respecto a 2023.</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos des-agregados por sexo en su memoria.</p>	

LE3.O5.OE9. Incrementar un 3% anual, durante tres años, la tasa de beneficio de las mujeres en el Curso Liderazgo. Dirección de equipos de trabajo, hasta 2025.	Tasa de variación en la tasa de beneficio de las mujeres en el Curso Liderazgo. Dirección de equipos (en el año t respecto a t-1).	Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".	LABORA ha de integrar indicadores de género y datos des-agregados por sexo en su memoria.	Tasa de beneficio: refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.
LE3.O5.OE10. Incrementar en un 15% anual el nº de empresas (con las que intermedia labora) que recibe información en relación con la atracción, retención y promoción de las mujeres en sus plantillas por parte de LABORA	Tasa de variación en el porcentaje de las empresas (con las que intermedia labora) que recibe información en relación con la atracción, retención y promoción de las mujeres en sus plantillas por parte de LABORA (en el año t respecto a t-1).	Entrevista Servicio de Centros e Intermediación Laboral		
LE3.O6.OE11. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA en materia de Brecha Salarial de Género hasta 2025.	Tasa de variación en el número de actuaciones de LABORA en relación con la Brecha Salarial de género (en el año t respecto a t-1).	Memoria LABORA		

MEDIDAS	PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	
LE3. O4. OE5. 84. Confección de un programa integral (Avallem Dones) para reducir la discriminación de las mujeres en el empleo que agrupe todos los programas actualmente operativos destinados a mujeres y los nuevos programas propuestos en el Plan, incluidos los destinados a mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.	Nuevo programa integral en LABORA que incluya a todos los programas operativos destinados a mujeres.	Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.		
LE3. O4. OE5. 85. Elaboración de un Manual de agentes de igualdad en el empleo y realización de un curso interno de formación sobre el Manual.	LABORA cuenta con un Manual de agentes de igualdad en el empleo	Entrevista Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.		



LE3. O4. OE6. 90. Poner en marcha un proyecto piloto con el que cada Espai Labora sea autónomo para abrir aulas LABORA Orienta Online en Moodle destinadas a todas aquellas personas que hayan expresado esta preferencia. Mientras se ejecute el proyecto piloto, se mantendrán las ediciones trimestrales del curso de orientación laboral online en todos los Espai Labora de la Comunitat Valenciana.	Labora cuenta con un proyecto piloto en el cual los Espai Labora pueden abrir aulas LABORA Orienta Online en Moodle.	Entrevista al Servicio de Centros e Intermediación laboral.			
LE3. O4. OE6. 91. Elaborar un informe en 2023 que realice un análisis de género de los resultados de las encuestas de satisfacción del curso de orientación laboral online	Informe-análisis de género de los resultados de las encuestas de orientación laboral online.	Entrevista al Servicio de Centros e Intermediación laboral.			
LE3. O4. OE8. 96. Elaborar un informe de los resultados de las encuestas de evaluación de la orientación laboral a distancia con los datos desagregados por sexo, que incluya acciones de mejora en aquellos ítems de la evaluación donde exista brecha de género.	Informe con los resultados de las encuestas de evaluación de la orientación laboral a distancia con los datos desagregados por sexo.	Entrevista al Servicio de Centros e Intermediación laboral.			
LE3. O4. OE6. 92. Realizar acciones grupales para el aprendizaje de competencias digitales para la orientación laboral. Se diseñarán e implementarán acciones grupales para aprender competencias digitales básicas, de forma presencial, dirigidas a todas las personas interesadas en recibir orientación laboral online que no tienen estas competencias digitales básicas. Esta formación deberá ejecutarse al menos una semana antes de que se active el curso de orientación laboral online. El objetivo del curso será aportar a las personas interesadas las competencias y destrezas necesarias para poder acceder al curso de orientación laboral online que se realiza a través del campus virtual de LABORA, "LABORA Orientació". Deberán registrarse los datos de asistencia desagregados por sexo.	LABORA cuenta con un programa de acciones grupales en competencias digitales para la orientación laboral.	Entrevista al Servicio de Centros e Intermediación laboral.			
LE3. O4. OE8. 97. Introducir en el documento con la Evaluación final del itinerario de orientación laboral de la persona atendida una escala Likert 1-5 para cuantificar la revisión de las actividades realizadas y los objetivos y logros alcanzados. Añadir también la siguiente pregunta cerrada: ¿Le gustaría recibir orientación laboral en línea en el futuro?, con la misma escala Likert 1-5 de respuesta.	El documento de evaluación final del itinerario de orientación laboral incluye una escala Likert para evaluar las actividades realizadas, objetivos y logros alcanzados.	Documento de evaluación final del itinerario de orientación laboral de LABORA.			
LE3. O4. OE8. 98. Elaborar un informe con los resultados obtenidos en las Evaluaciones finales del itinerario de orientación laboral de las personas atendidas, con los datos desagregados por sexo.	Informe de resultados de las Evaluaciones finales del itinerario de orientación laboral de las personas atendidas.	Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral.			

<p>LE3. O4. OE8. 99. Realización de un módulo formativo en discriminación interseccional y empleo, dirigido al personal técnico de orientación laboral de las tres provincias, para mejorar la atención de las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>	<p>Número de personas del personal técnico de orientación laboral que ha sido formada sobre atención personal a distancia a personas en situación de vulnerabilidad sobre el total de personal técnico de orientación laboral, en el año t.</p>	<p>Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral.</p>		
<p>LE3. O4. OE7. 93. El Servicio de Planificación, Análisis y Modernización realizará anualmente, dos listados que visibilicen las brechas de género existentes en la formación para el empleo (por área profesional) y el empleo (por tipo de actividad laboral) en la CV e identificar los sectores tradicionalmente masculinizados y feminizados. Para identificar los sectores masculinizados/feminizados, se deberá tomar como parámetro la presencia equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (donde en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento). Dicha información se trasladará anualmente en formato virtual al personal de los diferentes servicios de LABORA para evitar prácticas profesionales con sesgo de género.</p>	<p>Número de veces que el personal técnico de LABORA ha recibido el listado sobre "brecha de género en la formación para el empleo y el empleo", en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Planificación, Análisis y Modernización</p>		
<p>LE3. O5. OE9. 102. El servicio de Orientación Laboral informará a las mujeres potencialmente beneficiarias del curso Liderazgo. Dirección de Equipos de Trabajo a través de dos vías; - Realizará un perfilado de las mujeres vinculadas con LABORA que cumplan con los requisitos del curso y les informará de dicho curso por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.). - Informará por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.) a todas las mujeres beneficiarias de ayudas para el empleo de LABORA de la disponibilidad de dicho curso.</p>	<p>Número de mujeres que son informadas sobre el curso de "liderazgo" sobre el total de mujeres que han obtenido ayudas para el empleo en LABORA y que son potencialmente beneficiarias del curso.</p>	<p>Entrevista del Servicio de Fomento del empleo.</p>		
<p>LE3. O4. OE5. 86. Organización de 3 eventos anuales presenciales, destinados a dar a conocer los programas de empleo y formación dirigidos a mujeres de la Comunitat Valenciana. Según el Plan de Comunicación de LABORA, actualmente se contemplan otros eventos como "Evento jóvenes. Ambigues de futur", con 3 eventos anuales presenciales.</p>	<p>Número de eventos presenciales destinados a conocer los programas de empleo y formación dirigidos a mujeres en el año t.</p>	<p>Entrevista Servicio de Comunicación - Plan de Comunicación.</p>		



<p>LE3. O4. OE8. 100. En la realización de "vídeos con la experiencia de personas beneficiarias de los servicios LABORA a través del Storytelling". Se debe, como mínimo, representar 5 historias:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 historias de mujeres, que incluyan: <ul style="list-style-type: none"> • Historias de éxito de mujeres que han conseguido movilidad laboral horizontal gracias a los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA (desde profesiones feminizadas a profesiones masculinizadas). • Historias de éxito de mujeres que han conseguido movilidad laboral vertical gracias a los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA (logrando ascensos laborales). 2 historias de hombres, que incluyan: <ul style="list-style-type: none"> • Historias de éxito de hombres que han conseguido un puesto de trabajo a través de los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA en aquellos sectores vinculados con las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la comunidad: Inserción laboral de personas con discapacidad; Gestión de llamadas de teleasistencia; Promoción y participación de la comunidad sorda; Atención sociosanitaria a personas en el domicilio; Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. <p>El Plan de Comunicación contempla 9 vídeos anuales para formación, inserción y orientación. Los vídeos pueden contemplarse dentro de los mismos o añadirse adicionalmente.</p>	<p>Indicador 1. Número de historias de éxito de mujeres incluidas en los "vídeos con la experiencia a personas beneficiarias, Storytelling" sobre el total de historias.</p> <p>Indicador 2. Número de historias de éxito de hombres que han logrado movilidad laboral (a profesiones feminizadas) incluidas en los "vídeos con la experiencia a personas beneficiarias, Storytelling" sobre el total de historias.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación</p>		
<p>LE3. O4. OE7. 94. Dentro del Premio a la empresa "Juntos creamos empleo" (iniciativa que busca reconocer a las empresas privadas que hagan uso de los servicios de intermediación o fomento de empleo y contraten a personas desempleadas) se debe incluir dos premios adicionales (dentro del mismo nivel, no como segundos premios), que reconozcan a las empresas privadas que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuenten en su plantilla con, al menos, un 40% de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados (identificados en el listado elaborado por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización. • Cuenten en su plantilla con, al menos, un 40% de hombres en sectores vinculados con las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la comunidad: Inserción laboral de personas con discapacidad; Gestión de llamadas de teleasistencia; Promoción y participación de la comunidad sorda; Atención sociosanitaria a personas en el domicilio; Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. 	<p>Número de premios adicionales destinados a empresas, creados en el marco del premio "Juntos creamos empleo", que cuenten con medidas de reducción de la segregación horizontal.</p>	<p>Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral.</p>		

<p>LE3. O4. OE5. 88. En la plataforma Youtube, crear una lista de reproducción específica de mujeres, donde se agrupen los vídeos relacionados con las mujeres en general y mujeres mayores de 54 años en concreto.</p>	<p>LABORA cuenta con una lista de reproducción específica en su perfil de Youtube sobre mujeres mayores de 54 años.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Perfil de Youtube de LABORA.</p>		
<p>LE3. O4. OE5. 87. En la plataforma Youtube, reforzar el número de vídeos/videotutoriales dedicados a mujeres, mediante 1 inserción cada 2 meses (bien adicionales, bien incluidos en los posts previstos -según los datos, actualmente se realizan 3 vídeos mensuales-) con información dirigida específicamente a mujeres mayores de 54 años, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, bonificaciones, convocatorias y todo lo relacionado con este perfil de mujeres (Youtube es actualmente la red social con una media de edad más alta de usuarias (un 25,5% entre 35 y 44 años, un 41,6% entre 45 y 54 años y un 15,0% entre 55 y 64 años).</p>	<p>Número de vídeos mensuales publicados por LABORA en su perfil de Youtube y que están dedicados a mujeres.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Perfil de Youtube de LABORA.</p>		
<p>LE3. O4. OE5. 89. Incorporar un premio adicional en el "Concurso de participación. Cuéntanos tu historia", recogido en el Plan de Comunicación LABORA, (Este premio busca reconocer la actitud proactiva de personas desempleadas que utilicen algunos de los servicios de intermediación de LABORA y hayan encontrado trabajo). En este caso, el premio debe ir dirigido a mujeres situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares) y que, utilizando alguno de los servicios de intermediación LABORA, hayan encontrado trabajo en sectores masculinizados, digitales y verdes.</p>	<p>LABORA cuenta con un premio dirigido a mujeres situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares) y que, utilizando alguno de los servicios de intermediación LABORA, hayan encontrado trabajo en sectores masculinizados, digitales y verdes.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Plan de Comunicación</p>		



<p>LE3. O4. OE8. 101. Convenio de colaboración con entidades del tercer sector, que trabajen de forma específica el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>En el proceso de intermediación/orientación, cuando en el "Anexo I. Entrevista de diagnóstico", se marque el Subapartado B "limitaciones personales", la opción que incluye la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género, la mujer será derivada a la entidad con la que se ha establecido el convenio, para realizar una formación destinada a la incentivación y fomento de la autoestima de mujeres en la búsqueda de empleo desde la perspectiva de género. Este proceso será paralelo a la intermediación por parte de LABORA.</p> <p>La formación tendrá en cuenta tres ejes principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema sexo/género, que incide directa e indirectamente en la menor autoestima de las mujeres, repercutiendo de forma negativa en la búsqueda de empleo. • Estructura social que sostiene las dificultades que atraviesan las mujeres para conciliar la vida personal, laboral y familiar. • Fomento del autoconocimiento y la autoestima, para mejorar el proceso de búsqueda de empleo y formación. 	<p>LABORA establece un convenio de colaboración con entidades del tercer sector para el trabajo sobre empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>Entrevista a la Dirección General de Planificación y Servicios</p>		
<p>LE3. O4. OE7. 95. Con base en los listados de sectores feminizados y masculinizados proporcionados por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, el servicio de orientación/intermediación deberá ofrecer a cada mujer atendida, al menos 1 formación/empleo, en un sector masculinizado. Esta acción deberá quedar reflejada mediante el registro que se lleva a cabo del itinerario de cada persona atendida.</p>	<p>Número de mujeres atendidas en el servicio de orientación/intermediación que han sido informadas de los programas de empleo y/o formación en sectores masculinizados sobre (dividido por) el total de mujeres atendidas.</p>	<p>Entrevista a la Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral.</p>		
<p>LE3. O5. OE10. 103. Elaboración de un documento en materia de atracción, retención y promoción de las mujeres en la empresa, en base a buenas prácticas recogidas por el Ministerio de Igualdad. Dicho material estará disponible en la web de LABORA (Labora- empresas- información Servicios a empresas) y se remitirá el link y el propio documento a aquellas empresas que remitan ofertas de empleo y a todas las empresas con las que LABORA mantenga contacto en el marco de los programas de fomento del empleo.</p>	<p>La web de LABORA incorpora un documento en materia de atracción, retención y promoción de las mujeres en la empresa.</p>	<p>Página web de Labora.</p>		

<p>LE3. O6. OE11. 104. La página web de LABORA, en el apartado “Servicios a Empresas” incluirá información clave sobre cómo las empresas pueden hacer frente a la brecha salarial de género. De entre la información básica se encontrará;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información normativa sobre brecha salarial de género. • ¿Qué es el registro retributivo y cómo se lleva a cabo? • Se adjuntará un enlace a la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad. 	<p>La página web de LABORA incorpora información clave sobre brecha salarial de género.</p>	<p>Página web de Labora.</p>		
<p>LE3. O6. OE11. 105. En el próximo contrato sobre la impartición de las acciones del aula virtual de LABORA, concretamente en la cláusula de prescripciones técnicas, incluir en las Competencias transversales o <i>soft skills</i>, dentro de la “Habilidad Personal 2. Técnicas y Habilidades de Negociación”, con una duración de 25 horas, las competencias para la negociación del salario (sin sesgos de género) en la primera entrevista, así como una vez la persona esté empleada en la empresa.</p>	<p>Las competencias transversales, concretamente la Habilidad Personal 2. Técnicas y Habilidades de Negociación, incorpora competencias para la negociación del salario (sin sesgos de género).</p>	<p>Página web de LABORA.</p>		

Fuente: elaboración propia.



Tabla 28. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 4

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. LUCHA CONTRA EL PARO					
OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	ACCESO DIRECTO A LOS ENLACES DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES
LE4.O7.MG7.Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación del paro de las mujeres de la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA		https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4245&L=0	
LE4.O7.ME9.Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de larga duración de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación del paro de larga duración de las mujeres en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA		https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4252&L=0	
LE4.O7.ME10.Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación del paro de las mujeres con discapacidad en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA		https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=4894&capSel=4894	
LE4.O7.ME11.Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres procedentes de países No UE en la C. Valenciana hasta 2027	Tasa de variación del paro de las mujeres procedentes de países No UE en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE.EPA		https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4249&L=0	
LE4.O7.Reducir el paro, especialmente el de larga duración y en los grupos más vulnerables.	Tasa de variación en la tasa de paro de larga duración por sexo en la C. Valenciana (en el año t respecto t-1).	INE.EPA		https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4252&L=0	
	Tasa de variación en la tasa de paro de las mujeres en la C. Valenciana (en el año t respecto t-1).	INE.EPA		https://epa.gva.es/epa/epapir/sel_optimo.php?codigo=T2D211&varConsulta=TPAR-16M&ndim=2&tipo=-T&titulo=Encuesta%20de%20poblaci%F3n%20activa%20(EPA).%20Principales%20resultados&iidioma=1	

<p>LE4.O7.OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.</p>	<p>Tasa de variación en la tasa de participación de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de beneficio: refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.</p>	<p>En este caso, habrá de garantizarse que LABORA recopila información agregada por sexo y situación de vulnerabilidad de todas aquellas personas que entran a formar parte de sus programas.</p>
<p>LE4.O7.OE13. Incrementar en tres puntos la tasa de beneficio de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo de LABORA (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Tasa de variación en la tasa de beneficio de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo de LABORA (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de beneficio: refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.</p>	
<p>LE4.O7.OE14. Reducir la brecha de género en la tasa de beneficio de los programas destinados a la contratación indefinida hasta los 25 puntos porcentuales en 2025.</p>	<p>Tasa de variación en la brecha de género en la tasa de beneficio de los programas destinados a la contratación indefinida de LABORA (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de beneficio: refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.</p>	



MEDIDAS	PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	
LE4. 07. OE12. 106. Inclusión en las convocatorias de los programas de fomento del empleo indefinido como destinatarias a las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 24 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. La inclusión se realizará cuando las bases reguladoras permitan añadir colectivos sin necesidad de modificar tales bases, y siempre que su incorporación sea compatible con los requisitos que las bases disponen para los destinatarios de los programas correspondientes. Si las bases incluyen a personas desempleadas de larga duración, no se incluirá a las mujeres paradas de larga duración.	Número convocatorias de programas de fomento del empleo indefinido que incluyen como destinatarias a las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctima de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 24 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración sobre (dividido por) el total de convocatorias de programas de fomento del empleo indefinido.	Convocatorias de fomento del empleo. - Entrevista al Servicio de Empleo.		
LE4. 07. OE12. 107. Realización de un análisis de género del programa EAUTOM, con un estudio particular sobre sus tasas de participación y beneficio, y sobre su régimen de compatibilidad con las ayudas y bonificaciones de la Seguridad Social para la misma finalidad.	Análisis de género del programa EAUTOM.	Entrevista a la Subdirección General de Empleo.		
LE4. 07. OE12. 108. Modificación en las bases del programa ECOPDE de la condición referida a "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables", para que su redacción sea: "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables, de los que al menos 2 se hayan celebrado con mujeres situadas en una o varias de las siguientes situaciones de discriminación interseccional: mayores de 54 años, menores de 25 años, con discapacidad y paradas de larga duración".	Las bases de ECOPDE incluyen una modificación referida a las solicitudes que se presentan de forma que deberán incluir 2 contratos que se hayan celebrado con mujeres en situación de discriminación interseccional.	Bases del programa ECOPDE.		
LE4. 07. OE12. 109. Modificación en las bases del programa ECOVUL de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres víctimas de violencia de género, las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	Las bases de ECOVUL incluyen entre sus colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	Bases del programa ECOVUL.		
LE4. 07. OE13. 113. Modificación en las bases del programa ECOGJU de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, las mujeres jóvenes situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	Las bases de ECOGJU incluyen entre los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros a las mujeres jóvenes: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	Bases del programa ECOGJU.		

<p>LE4. 07. OE12. 110. Realizar un análisis de género del programa ECOTDI, con un estudio particular de las tasas de participación, beneficio y abandono de las mujeres, teniendo especialmente en cuenta si existe una brecha entre el porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad severa en la Comunitat Valenciana y sus tasas de participación y beneficio.</p>	<p>Análisis de género del programa ECOTDI.</p>	<p>Entrevista a la Subdirección General de Empleo.</p>		
<p>LE4. 07. OE12. 111. En el proceso de intermediación laboral, en el primer contacto que se establece a través del correo electrónico con las empresas, concretamente en los procesos A) de respuesta automática cuando publican una oferta de empleo dentro del apartado Empresas/Necesito trabajadores/as y se asigna una persona gestora, y B) cuando se contacta a través del formulario Espai Empresas, se adjuntará un pdf con la información más relevante, así como los enlaces a los apartados que detallen los procedimientos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones existentes por la contratación de mujeres (EMDONA). • Programas que ofrezcan mayores beneficios (incentivos) a las empresas por la contratación de mujeres (ECOVUL, ECOGJU). • Información sobre la existencia del Sello de igualdad de la Comunitat Valenciana «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» que reconoce el compromiso de la empresa en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, gestionado desde la Dirección General del Institut de les Dones de la Generalitat Valenciana. 	<p>Número de correos electrónicos enviados a las empresas con información relativa a contratación de mujeres y/o el Sello de Igualdad de la Comunitat Valenciana sobre el total de correos electrónicos enviados a empresas.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Intermediación Laboral.</p>		
<p>LE4. 07. OE14. 114. Creación de un programa piloto destinado a la formación con compromiso de contratación indefinida, por parte de las empresas, de mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 25 años que, por motivo de cuidado de hijas e hijos, abandonaron la actividad laboral, quedando desactualizados sus conocimientos profesionales. El periodo de formación también estará remunerado.</p> <p>Se deben cumplir los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de hijas/os y que el alta en LABORA se haya producido cuando el hijo o hija menor, tenga un máximo de 4 años.</p>	<p>LABORA cuenta con un programa piloto destinado a la formación con compromiso de contratación indefinida, por parte de las empresas, de mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 25 años, con un nivel formativo bajo y que, por motivo de cuidado de hijas e hijos, abandonaron la actividad laboral.</p>	<p>Entrevista con la Subdirección General de Empleo.</p>		
<p>LE4. 07. OE12. 112. Propuesta y establecimiento de un convenio con la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado –FEVECTA, con el fin de asegurar que la segunda realice A) orientación en materia de cooperativismo y creación de cooperativas y B) formación continua de aplicación para la mejora de la cooperativa.</p>	<p>Convenio firmado entre LABORA y Fevecta.</p>	<p>Entrevista Dirección General de Planificación y Servicios</p>		

Fuente: elaboración propia.



Tabla 29. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 5

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. MERCADO LABORAL JUVENIL MÁS AMPLIO: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS JÓVENES, IMPULSAR UN EMPLEO SIN DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO					
OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	ACCESO DIRECTO A LOS ENLACES DE VERIFICACIÓN	
LE5.O8.MG8. Incremento bianual sostenido del porcentaje de mujeres activas menores de 25 años, respecto del total de la Comunitat Valenciana, hasta 2027	Tasa de variación del porcentaje de mujeres activas menores de 25 años respecto del total de la Comunitat Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	INE. EPA.		https://www.ine.es/jaxiI3/Tabla.htm?t=4204&I=0	
LE5.O9.MG9. Reducción bianual sostenida de la brecha de género en la tasa de empleo de menores de 25 años en la Comunitat Valenciana hasta 2027	Tasa de variación de la temporalidad de las mujeres menores de 25 años en la Comunitat Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	IVE		https://lepa.gva.es/epa/epapi/sel_optimo.php?codigo=I2D209&-varConsulta=IIMPASA&ndim=2&-tipo=I&titulo=Encuesta%20de%20Poblaci%F3n%20activa%20(EPA).%20Principales%20resultados&idioma=1	
LE5.O10.MG10. Aumento bianual sostenido del empleo de las jóvenes menores de 25 años en áreas científico-técnicas hasta 2027	Tasa de variación del porcentaje de mujeres jóvenes menores de 25 años ocupadas en actividades profesionales, científicas y técnicas respecto del total de mujeres empleadas en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2)	IVE	Se disponen de datos a nivel autonómico.		

<p>LE5.O8. Aumentar la participación de las jóvenes en el mercado laboral</p>	<p>Tasa de variación en la tasa de empleo por sexo y edad en Comunitat Valenciana (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>INE. EPA.</p>		<p>https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4211&L=0</p>
<p>LE5.O9. Promover la igualdad en el empleo, el empleo inclusivo y mejorar las condiciones laborales reduciendo la temporalidad, parcialidad y, en general, la precariedad laboral que afecta a las jóvenes mayoritariamente.</p>	<p>Tasa de variación en el porcentaje de mujeres activas menores de 25 años en la Comunitat Valenciana (en el año t respecto a t-1).</p>	<p>INE. EPA.</p>		<p>https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4211&L=0</p>
<p>LE5.O10. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.</p>	<p>Tasa de variación en el porcentaje de mujeres ocupadas en actividades profesionales, científicas y técnicas en la C. Valenciana (en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Datos del Instituto Valenciano de Estadística-IVE</p>		<p>https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4231&L=0</p>
<p>LE5.O8.OE15. Alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la tasa de demanda y de beneficio de aquellos programas dirigidos a personas jóvenes en 2025</p>	<p>Tasa de demanda y beneficio de los programas dirigidos a personas jóvenes de LABORA en 2025 (Avalem Joves y Garantía Juvenil).</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de demanda: analiza la relación entre la ratio de las mujeres que solicitan un programa y la ratio de hombres. Con esta tasa se pretende medir la brecha de género en la solicitud de programas entre mujeres y hombres. Las variables utilizadas en este indicador son el número de personas solicitantes de un programa desagregada por sexo. Tasa de beneficio: refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.</p>



<p>LE5.O9.OE16. Incrementar en un 50% anual, durante dos años, los programas que se incluyen en AVALEM Joves que incorporan la formación <i>online</i> en materia de derechos laborales con perspectiva de género.</p>	<p>Número de programas de Avalem Joves de LABORA que incluyen formación <i>online</i> en derechos laborales con perspectiva de género dividido por el total de programas de Avalem Joves (multiplicado por 100; en el año t con respecto a t-1).</p>	<p>Entrevista Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de participación: este indicador permite identificar el número de mujeres que, habiendo solicitado acceso al programa, finalmente acceden al mismo. Las variables implicadas son el número de mujeres beneficiarias del programa y el número de mujeres solicitantes del mismo programa. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en el acceso a los programas de LABORA por parte de mujeres y hombres de forma diferenciada.</p>
<p>LE5.O9.OE17. Alcanzar la paridad en la tasa de participación de las mujeres menores de 25 años en los programas de LABORA que promueven la contratación indefinida en el 2025.</p>	<p>Brecha de género en la tasa de participación de mujeres y hombres menores de 25 años en los programas que promuevan la contratación indefinida en el 2025.</p>	<p>Documento anexo a la memoria de LABORA "Elas en cifras".</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de participación: este indicador permite identificar el número de mujeres que, habiendo solicitado acceso al programa, finalmente acceden al mismo. Las variables implicadas son el número de mujeres beneficiarias del programa y el número de mujeres solicitantes del mismo programa. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en el acceso a los programas de LABORA por parte de mujeres y hombres de forma diferenciada.</p>
<p>LE5.O10.OE18. Diversificar la oferta de programas de formación para el empleo de LABORA con la creación, al menos, de un programa nuevo destinado a mujeres jóvenes desocupadas, que se desarrollen en áreas científico-tecnológicas, prioritariamente vinculados a la economía verde en 2025</p>	<p>Variación en el número de programas de formación de LABORA que se hayan creado nuevos y que estén dirigidos a mujeres jóvenes que se desarrollen en áreas científico-tecnológicas en 2025 con respecto a 2023.</p>	<p>Entrevista Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>	<p>LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.</p>	<p>Tasa de participación: este indicador permite identificar el número de mujeres que, habiendo solicitado acceso al programa, finalmente acceden al mismo. Las variables implicadas son el número de mujeres beneficiarias del programa y el número de mujeres solicitantes del mismo programa. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en el acceso a los programas de LABORA por parte de mujeres y hombres de forma diferenciada.</p>

MEDIDAS	PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>LE5. O8. OE15. 115. Redefinir la estrategia comunicativa de AVALEM JOVES en la página web de LABORA, ubicando a las mujeres jóvenes como eje vertebrador de la misma. Esta estrategia debería incluir los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflejar un seguimiento de la actualidad de AVALEM JOVES en la Comunitat Valenciana. • Facilitar un enlace directo a cada programa de AVALEM JOVES que gestiona LABORA, con información sobre el programa, las entidades que colaboran con ese programa, el nombre del proyecto de cada entidad, así como un breve resumen de dicho proyecto. • Referir en su página web experiencias o testimonios de personas jóvenes que hayan participado en los programas de AVALEM JOVES, tomando como referencia a hombres jóvenes en el ámbito de los cuidados y mujeres jóvenes, si es posible también en situación de discriminación múltiple, en el ámbito de las STEM. 	<p>La página web de LABORA incluye un seguimiento de la actualidad del Avalem Joves.</p> <p>La página web de LABORA incluye un enlace directo a cada programa de Avalem Joves.</p> <p>La página web de LABORA incluye experiencias de mujeres (sectores masculinizados) y hombres (sectores feminizados) que han participado en los programas de Avalem Joves.</p>	<p>Página Web de LABORA</p> <p>Página Web de LABORA</p> <p>Página Web de LABORA</p>	
<p>LE5. O8. OE15. 116. Inclusión del colectivo de madres jóvenes como perfil prioritario junto a las víctimas de violencia de género, violencia sexual, jóvenes en riesgo de exclusión social y con discapacidad, en los programas de formación y fomento del empleo juvenil, siempre que cumplan con el perfil requerido</p>	<p>Número de programas de formación y fomento del empleo juvenil que incluyen el colectivo de madres jóvenes como perfil prioritario sobre el total de programas de formación y fomento del empleo juvenil.</p>	<p>Bases de los programas de formación y fomento del empleo del empleo juvenil.</p>	
<p>LE5. O8. OE15. 117. Realización de un análisis de género sobre la oferta de plazas de los programas de formación y fomento del empleo juvenil para cuantificar las plazas que se ofrecen en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente feminizados. Los resultados deberán mostrarse desagregados para los diferentes programas de formación y fomento del empleo.</p>	<p>Análisis de género sobre la oferta de programas de formación y fomento del empleo juvenil.</p>	<p>Entrevista Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>	
<p>LE5. O10. OE18. 124. Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM</p>	<p>LABORA cuenta con un Convenio de colaboración con el Proyecto de divulgación Girls4STEM.</p>	<p>Entrevista Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>	



<p>LE5. O8. OE15. 118. Del total de "jornadas en Institutos de Educación Secundaria" (según el Plan de Comunicación actualmente se realizan 50 jornadas anuales en IES), se destinará el 10% a trabajar la temática concreta de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brechas en la tasa de actividad, de empleo y de paro • Segregación horizontal (concentración en actividades estereotipadas) y vertical (suelo pegajoso, techo de cristal) • Mayor precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres vinculada a la contratación a tiempo parcial y la temporal • Brecha salarial entre mujeres y hombres • Importancia de las áreas científico-tecnológicas en el mercado laboral actual • Necesidad de romper con los roles y estereotipos de género en la elección formativa y profesional <p>También se deben dar a conocer los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres jóvenes y entregar el tríptico informativo sobre los roles y estereotipos en la elección formativa y profesional.</p>	<p>Número de jornadas en IES que se destinan a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana (dividido por) el total de jornadas, en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Memoria de Labora</p>	
<p>LE5. O8. OE15. 119. Durante las "jornadas y ferias de las universidades de la Comunitat Valenciana" (según el Plan de Comunicación actualmente se realizan 10 jornadas anuales en universidades) incorporar en el stand: material informativo, folletos, carteles, el tríptico informativo sobre los roles y estereotipos en la elección formativa y profesional, e información (a cargo de la persona que dinamice el espacio) relativa a las diferentes vías de empleo y formación que tienen las mujeres jóvenes a través de LABORA.</p>	<p>Número de jornadas en Universidades que incorporan material sobre los programas de empleo y formación para las jóvenes de LABORA sobre el total de jornadas, en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Memoria de Labora</p>	
<p>LE5. O9. OE16. 121. Incluir en todos los programas y ayudas que forman parte de Avalem Joves, una formación con perspectiva de género, <i>online</i> y obligatoria, con un mínimo de cuatro módulos: 1) introducción al mercado laboral y derechos laborales, 2) empleo e igualdad entre mujeres y hombres, 3) la economía social y solidaria y 4) autoempleo. La formación tendrá una duración aproximada de 100 horas y su superación supondrá la obtención de la correspondiente certificación oficial. La no superación del curso en los 4 primeros meses de participación en Avalem Joves implicará la pérdida de la plaza.</p>	<p>Número de programas de Avalem Joves que incluyen formación específica con perspectiva de género sobre (dividido por) el total de programas de Avalem Joves, en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Fomento del Empleo.</p>	

<p>LE5. O9. OE17. 122. En Instagram, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres menores de 25 años (Instagram es actualmente la red social con una media de edad más baja de usuarias) mediante 1 inserción semanal (bien adicional, bien incluida en los posts semanales previstos -según los datos se realizan 3 post semanales-) con información relativa a los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato • Convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM • Otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA dirigidas a mujeres menores de 25 años. 	<p>Número de inserciones semanales en Instagram con información destinada a mujeres menores de 25 años.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Perfil de Instagram de LABORA.</p>		
<p>LE5. O9. OE17. 123. Cuando se creen las plataformas TikTok, Telegram y Twitch, visibilizar los programas dedicados a mujeres menores de 25 años (siguiendo los objetivos del Plan de Comunicación de LABORA, en un futuro van a crearse estos canales, enfocados a un perfil eminentemente joven):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato • Convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM • Otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA dirigidas a mujeres menores de 25 años. 	<p>Número de inserciones semanales en las plataformas TikTok, Telegram o Twitch que incluyen información sobre los programas de LABORA destinados a las mujeres menores de 25 años.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación - Perfil de TikTok, Telegram o Twitch de LABORA.</p>		



<p>LE5. O10. OE18. 125. Línea de subvenciones destinada a entidades del ámbito STEM que impulsen proyectos de movilidad europea, con el objetivo de que mujeres jóvenes realicen prácticas no remuneradas en entidades/empresas en el extranjero. Se enmarca en la iniciativa ALMA (busca promover la movilidad europea de las personas jóvenes) del Fondo Social Europeo Plus.</p> <p>Se ofrece a las mujeres participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Previamente a la estancia en prácticas: <ul style="list-style-type: none"> Orientación profesional previa a la estancia en prácticas en un país europeo. Curso básico de formación lingüística que permita un nivel de comunicación medio en el marco profesional. Este curso será certificable. Durante la estancia en prácticas no remuneradas en una entidad europea, se contempla: <ul style="list-style-type: none"> Gastos cubiertos del viaje, alojamiento, manutención, transporte y seguro de asistencia sanitaria. La estancia será entre 4 semanas y tres meses. Orientación e información sobre la situación del mercado laboral en el ámbito profesional STEM en el país de destino. Asesoramiento y tutorización, a cargo de la entidad, durante la estancia en prácticas y posteriormente a ella (plazo máximo de 1 mes) con el fin de consolidar las habilidades adquiridas e impulsar a las destinatarias a seguir proyectando su futuro profesional. Una vez superada la estancia, se expedirá un certificado oficial que acredite las competencias adquiridas durante la estancia en prácticas no remuneradas. <p>Se ofrece a las entidades beneficiarias un incentivo económico que cubra, como mínimo, los gastos derivados de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento de las mujeres participantes por parte de la entidad. Viaje, alojamiento y manutención de mujeres participantes en el programa, así como de la persona tutora acompañante, si la hubiera. Gastos derivados de la dirección y coordinación técnica del proyecto STEM propuesto por la entidad. <p>Requisitos de las mujeres participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estar inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil La mujer que postula deberá tener una competencia lingüística de al menos un nivel B1 en el idioma oficial del país o, en su defecto, en inglés. La mujer que postula deberá tener una cualificación mínima de Formación Profesional de Grado Medio en la rama de conocimiento en la que se realizará la estancia. 	<p>Labora cuenta con un programa internacional para la mejora de las competencias profesionales destinado a mujeres en el ámbito de las STEM.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>		
--	---	---	--	--

<p>LE5. O8. OE15. 120. Elaborar e imprimir un tríptico sobre las oportunidades profesionales de las áreas científico-tecnológicas y la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género en la elección formativa y profesional. El público objetivo serán los y las jóvenes de los institutos de educación secundaria y el estudiantado universitario de la CV. Como mínimo, en su contenido incluirá los contenidos teóricos básicos sobre roles y estereotipos en la elección formativa y profesional y las medidas de LABORA para la formación e inserción laboral de las jóvenes en estas áreas del mercado laboral. El tríptico se entregará en aquellos institutos que anualmente visita LABORA y en las ferias y jornadas de las universidades de la CV.</p>	<p>Indicador 1: LABORA diseña e incorpora un tríptico sobre las oportunidades profesionales en áreas científico-tecnológicas. Indicador 2: Número de IES y Universidades en los que se ha entregado el tríptico sobre las oportunidades profesionales en áreas científico-tecnológicas, en el año t.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Comunicación.</p>	
<p>LE5. O10. OE18. 126. Creación y aplicación de un nuevo protocolo de actuación en el marco del programa AVALEM Joves en el que se establezca la obligatoriedad de informar a todas las jóvenes participantes, sobre las oportunidades profesionales de las áreas científico-tecnológicas, la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género y se les informe sobre los programas y medidas creados por LABORA para la formación e inserción laboral de las jóvenes en estas áreas del mercado laboral. En este proceso, se les entregará a las jóvenes el tríptico elaborado en el marco de la campaña de información sobre esta temática.</p>	<p>LABORA cuenta con un nuevo protocolo de actuación en Avalem Joves sobre la obligatoriedad de informar a las jóvenes participantes de las oportunidades profesionales en áreas científico-tecnológicas.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Fomento del Empleo.</p>	
<p>LE5. O10. OE18. 127. Creación de un proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato.</p>	<p>LABORA cuenta con un proyecto piloto de ayudas a empresas en sectores STEM y verdes, para la formación de mujeres jóvenes desempleadas.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Fomento del Empleo.</p>	
<p>LE5. O10. OE18. 128. Incluir en el catálogo de acciones de orientación, una acción grupal de dinamización y motivación para la deconstrucción de estereotipos de género en el ámbito profesional. El objetivo de la acción es contribuir al empoderamiento y la deconstrucción de estereotipos de género para favorecer que las jóvenes contemplen como opciones profesionales las que se desarrollan en áreas científico-tecnológicas, prioritariamente vinculadas a la economía verde. La acción estará dirigida a las jóvenes que participan en el programa AVALEM Joves y se configurará como cuatro sesiones grupales de dos horas cada una.</p>	<p>El catálogo de acciones de orientación laboral incluye una acción de dinamización y motivación para la deconstrucción de estereotipos de género en el ámbito profesional.</p>	<p>Entrevista al Servicio de Centros e Intermediación Laboral.</p>	

Fuente: elaboración propia.



Tabla 30. Matriz de marco lógico del Plan. Línea estratégica 6

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. FORMACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE NUEVAS CAPACIDADES MÁS ACORDES AL MERCADO DE TRABAJO						
OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	ACCESO DIRECTO A LOS ENLACES DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES	
LE6.O11.MG11. Aumento bianual sostenido de afiliación de las graduadas en programas de formación hasta 2027	Tasa de variación de la afiliación de graduadas en formación en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	Memoria Labora				
LE6.O11.ME15 Aumento bianual sostenido del porcentaje de afiliadas en titulaciones masculinizadas en los estudios de formación de LABORA hasta 2027	Tasa de variación en la afiliación de las graduadas en formación profesional por sector en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	Memoria Labora				
LE6.O11. Ofrecer una formación profesional para el empleo inclusiva, que dé respuesta a la actual demanda de empleo y reduzca la segregación ocupacional horizontal.	Tasa de variación en la afiliación de las graduadas en formación profesional por sector en la C. Valenciana en el periodo 2021-2027 calculada de forma bianual (en el año t respecto de t-2).	Memoria Labora				
LE6.O11.OE19. Reducir hasta al menos el 25% la brecha de género en el abandono en los programas de formación para personas ocupadas en 2025.	Tasa de variación en la tasa de abandono de los programas de formación para personas ocupadas de LABORA, en 2025 con respecto a 2023.	Documento anexo a la memoria de LABORA "Ellas en cifras".	LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.		Tasa de abandono: este indicador relaciona la ratio de hombres que abandonan los programas de LABORA previo a su finalización con la ratio de mujeres. En este caso, al ser un indicador con connotación negativa (un número mayor de mujeres que de hombres que abandona un programa se considera algo negativo, más bien es síntoma del fracaso de un programa en alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres), se invierten las ratios, esto es se trata de un coeficiente entre la ratio de hombres y el de mujeres multiplicado por cien. Las variables implicadas en este indicador son el número de personas que abandonan los programas, previa finalización de estos, desagregados por sexo.	

LE6.O11.OE20. Incrementar en al menos un punto porcentual cada año, durante los próximos dos años, la tasa media de éxito de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo hasta 2025.	Tasa de variación en la tasa de éxito de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo (en el año t respecto de t-1).	Documento anexo a la memoria de LABORA "Elas en cifras".	LABORA ha de integrar indicadores de género y datos desagregados por sexo en su memoria.	Tasa de éxito: mide el porcentaje de mujeres que finalizan un programa sobre el total de mujeres que accedieron al mismo. Con ello, las variables que completan este indicador son el número de mujeres que no abandona el programa antes de que finalice y, por otra parte, el número de mujeres que acceden al mismo programa como beneficiarias. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en la permanencia y culminación, por parte de mujeres y hombres, en los programas de LABORA.
LE6.O11.OE21. Integrar en, al menos, el 50% de los programas de formación de LABORA un módulo/sesiones transversales que incluyan la formación en herramientas de digitalización para el año 2025.	Número de programas de formación de LABORA que incluyen un módulo/sesiones en herramientas de digitalización dividido por el total de programas de formación de LABORA (multiplicado por 100; en el año t con respecto a t-1).	Memoria LABORA		

MEDIDAS	PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	
LE6. O11. OE19. 129. Elaboración de un análisis de género sobre los motivos de abandono de mujeres y hombres en los programas de formación, con la finalidad de comenzar ejecutar acciones concretas encaminadas a su corrección.	Informe diagnóstico con perspectiva de género sobre el abandono en los programas de formación de LABORA.	Entrevista a la Subdirección General de Estrategia y Modernización		
LE6. O11. OE20. 130. Realizar un análisis de género de la docencia, la tutorización y las pruebas de evaluación de los programas de formación para el empleo en los que la tasa de éxito de las mujeres es inferior a la tasa media de éxito de las mujeres en todos los programas de formación según los indicadores de género de formación de LABORA en 2021 y 2022.	Informe análisis de género sobre docencia, tutorización y evaluación de los programas de formación con tasas de éxito de mujeres inferiores a la media.	Entrevista a la Subdirección General de Estrategia y Modernización		



<p>LE6. O11. OE21. 133. Módulo de capacitación en cada uno de los programas de formación de LABORA que integre las herramientas de digitalización (adaptadas a las características de la formación):</p> <ol style="list-style-type: none"> Herramientas de almacenamiento y trabajo colaborativo en la nube: Google Drive, Dropbox y One Drive Herramientas de organización de la información. Motores de búsqueda de la información: Google search. Uso del paquete Microsoft office o similares. 	<p>Número de programas de formación de LABORA que integran un módulo sobre herramientas de digitalización sobre el total de programas de formación de LABORA.</p>	<p>Entrevista Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>		
<p>LE6. O11. OE20. 131. Realizar una evaluación de impacto sensible al género de los programas formativos de LABORA. Los datos de formación se recogerán durante, al menos, dos anualidades. Los objetivos de esta evaluación será comprobar el grado de empleabilidad (a través de una evaluación de impacto) de las personas beneficiarias tras 3, 6 y 12 meses de la finalización con éxito de los programas formativos.</p>	<p>Evaluación de impacto sensible al género de los programas formativos de LABORA.</p>	<p>Entrevista Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el empleo.</p>		
<p>LE6. O11. OE20. 132. Incluir en los criterios de valoración para otorgar las subvenciones de LABORA destinadas al desarrollo de programas formativos dirigidas, entre otros, a las entidades locales, la adecuación de los horarios de la formación para el empleo a las necesidades de ciudadanos de las personas (horarios de escuela y centros de día) que permitan compatibilizar la formación con la vida personal y familiar.</p>	<p>LABORA incorpora entre los criterios de valoración para otorgar subvenciones a entidades locales para el desarrollo de programas formativos la adecuación de los horarios de la formación para el empleo a las necesidades de cuidados de las personas usuarias.</p>	<p>Entrevista Servicio de Formación Profesional para el Empleo.</p>		

Fuente: elaboración propia.





10. CALENDARIO DE EJECUCIÓN DEL PLAN

El presente apartado tiene como objetivo presentar gráficamente el calendario de ejecución de las medidas del Plan. Para ello, las fechas de realización de las medidas se presentan ordenadas por años (2023, 2024 y 2025) y por trimestres (1T, 2T, 3T, 4T, 5T, 6T, 7T, 8T, 9T, 10T, 11T, 12T).

La primera columna de la Tabla proporciona la codificación de las medidas del Plan. Su ordenación, a diferencia del apartado 6 del Informe, no tiene en cuenta ni su ordenación ni su presentación por líneas estratégicas, objetivos generales y objetivos específicos. Lo que se persigue con el contenido de este apartado es mostrar la distribución cronológica de las medidas por años y por trimestres. Así, en primer lugar, se encuentran aquellas medidas que deben ejecutarse en el primer trimestre de ejecución del Plan (1T); en segundo lugar, aquellas que deben ejecutarse en el segundo trimestre de ejecución del Plan (2T); y así consecutivamente hasta el último trimestre de ejecución del Plan (12T).

La segunda columna contiene la totalidad de las medidas recogidas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.

La columna Trimestre, en tercer lugar, muestra visualmente los doce trimestres previstos para la ejecución del Plan a través de una escala de colores por anualidad: el color rojo se ha empleado para las medidas que deben ejecutarse en el primer trimestre correspondiente a cada año (1T en 2023, 5T en 2024 y 9T en 2025); el color naranja se ha aplicado a las medidas que se deberán ejecutar en el segundo trimestre de cada año (2T en 2023, 6T en 2024 y 10T en 2025); el color amarillo se ha utilizado en aquellas medidas que se ejecutarán en el

tercer trimestre de cada año (3T en 2023, 7T en 2024 y 11T en 2025); y, finalmente, el color azul se ha dedicado a las medidas que se ejecutarán en el cuarto trimestre de cada año (4T en 2013, 8T en 2024 y 12T en 2025).

La Tabla 31 que se inserta a continuación también informa de dos cuestiones relevantes para el calendario del Plan:

- El trimestre en que la ejecución de la medida debe haber finalizado, lo que se indica introduciendo un número 1 en el interior de la casilla correspondiente a dicho trimestre (p. ej., en el caso de la Medida 1 del Plan, su ejecución debe estar completada en el primer trimestre de ejecución del Plan).
- Los trimestres que se han estimado necesarios para llevar a cabo la medida, que se muestran a través de las casillas trimestrales previas al trimestre de ejecución coloreadas empleando el color correspondiente al trimestre en que la medida deberá estar ejecutada (p.ej., en el caso de la Medida 2 del Plan, se ha estimado en dos trimestres el tiempo necesario para su realización, por lo que los trimestres primero y segundo están coloreados con color naranja, señalando su finalización en el segundo trimestre).

Las medidas aparecen agrupadas por su trimestre de ejecución y, a su vez, se ordenan mostrando en primer lugar aquellas que necesitarán un mayor tiempo de preparación, de tal manera que aquellas medidas cuya ejecución se ha estimado en tres trimestres se muestran antes que aquellas cuya realización se ha estimado en dos trimestres.

Las dos últimas filas de la Tabla muestran un recuento del total de medidas del Plan para visibilizar la carga de trabajo que implica la ejecución del Plan por trimestres y por años.



Tabla 31. Calendarización de la ejecución de las medidas del Plan por trimestres y anualidades

Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
2023													
LE1. O1. OE1. 1.	Adopción de un acuerdo específico por el Consejo General de LABORA que manifiesta el compromiso de LABORA con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con su integración en todas las fases que comprenden las políticas públicas de empleo y formación y sus programas de actuación (definición, planificación, implementación y evaluación) y publicación del acuerdo mediante los canales de comunicación habituales de LABORA, difusión a toda su plantilla y a los grupos de interés (stakeholders) e información a la sociedad.	1											
LE3. O4. OE8. 97.	Introducir en el documento con la Evaluación final del itinerario de orientación laboral de la persona atendida una escala Likert 1-5 para cuantificar la revisión de las actividades realizadas y los objetivos y logros alcanzados. Añadir también la siguiente pregunta cerrada: ¿Le gustaría recibir orientación laboral en línea en el futuro?, con la misma escala Likert 1-5 de respuesta.	1											
LE3. O5. OE9. 102.	El servicio de Orientación Laboral informará a las mujeres potencialmente beneficiarias del curso Liderazgo. Dirección de Equipos de Trabajo a través de dos vías: <ul style="list-style-type: none"> Realizará un perfilado de las mujeres vinculadas con LABORA que cumplan con los requisitos del curso y les informará de dicho curso por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.). Informará por la vía que se considere más oportuna (correo electrónica, llamada telefónica, etc.) a todas las mujeres beneficiarias de ayudas para el empleo de LABORA de la disponibilidad de dicho curso. 	1											
LE4. O7. OE12. 111.	En el proceso de intermediación laboral, en el primer contacto que se establezca a través del correo electrónico con las empresas, concretamente en los procesos A) de respuesta automática cuando publiquen una oferta de empleo dentro del apartado Empresas/Necesito trabajadores/as y se asigna una persona gestora, y B) cuando se contacta a través del formulario Espai Empresar, se adjuntará un pdf con la información más relevante, así como los enlaces a los apartados que detallen los procedimientos de: <ul style="list-style-type: none"> Subvenciones existentes por la contratación de mujeres (EMDONA). Programas que ofrezcan mayores beneficios (incentivos) a las empresas por la contratación de mujeres (ECOVUL, ECOGJU). Información sobre la existencia del Sello de igualdad de la Comunitat Valenciana «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» que reconoce el compromiso de la empresa en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, gestionado desde la Dirección General del Institut de les Dones de la Generalitat Valenciana. 	1											
LE6. O11. OE20. 131.	Realizar una evaluación de impacto sensible al género de los programas formativos de LABORA. Los datos de formación se recogerán durante, al menos, dos anualidades. Los objetivos de esta evaluación será comprobar el grado de empleabilidad (a través de una evaluación de impacto) de las personas beneficiarias tras 3, 6 y 12 meses de la finalización con éxito de los programas formativos.	1											
LE1. O1. OE1. 2.	Dotación presupuestaria suficiente del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.	1											
LE1. O1. OE1. 10.	Integración de los indicadores de género de LABORA en su sistema de análisis, planificación y evaluación, y actualización anual de sus datos.	1											

	Medidas	Trimestre												
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	
LE1. O1. OE1. 12.	Inclusión en todos los protocolos y materiales empleados del Servicio de Orientación Laboral la consideración de colectivo específico a priorizar, el conformado por las mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares.	1												
LE3. O4. OE8. 96.	Elaborar un informe de los resultados de las encuestas de evaluación de la orientación laboral a distancia con los datos desagregados por sexo, que incluya acciones de mejora en aquellos ítems de la evaluación donde exista brecha de género.	1												
LE3. O4. OE6. 92.	Realizar acciones grupales para el aprendizaje de competencias digitales para la orientación laboral. Se diseñarán e implementarán acciones grupales para aprender competencias digitales básicas, de forma presencial, dirigidas a todas las personas interesadas en recibir orientación laboral <i>online</i> que no tienen estas competencias digitales básicas. Esta formación deberá ejecutarse al menos una semana antes de que se active el curso de orientación laboral <i>online</i> . El objetivo del curso será aportar a las personas interesadas las competencias y destrezas necesarias para poder acceder al curso de orientación laboral <i>online</i> que se realiza a través del campus virtual de LABORA, "LABORA Orientación". Deberán registrarse los datos de asistencia desagregados por sexo.	1												
LE4. O7. OE12. 107.	Realización de un análisis de género del programa EAUTOM, con un estudio particular sobre sus tasas de participación y beneficio, y sobre su régimen de compatibilidad con las ayudas y bonificaciones de la Seguridad Social para la misma finalidad.	1												
LE4. O7. OE12. 110.	Realizar un análisis de género del programa ECOTDI, con un estudio particular de las tasas de participación, beneficio y abandono de las mujeres, teniendo especialmente en cuenta si existe una brecha entre el porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad severa en la Comunitat Valenciana y sus tasas de participación y beneficio.	1												
LE6. O11. OE20. 130.	Realizar un análisis de género de la docencia, la tutorización y las pruebas de evaluación de los programas de formación para el empleo en los que la tasa de éxito de las mujeres es inferior a la tasa media de éxito de las mujeres en todos los programas de formación según los indicadores de género de formación de LABORA en 2021 y 2022.	1												
LE4. O7. OE12. 109.	Modificación en las bases del programa ECOVUL de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres víctimas de violencia de género, las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	1												
LE1. O1. OE1. 8.	La página web de LABORA debe expresar que la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación forma parte de sus valores institucionales: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación está enunciada en los principios de LABORA. ● Incluir en los valores de la presentación (apartado Quii som, como un principio más de los valores de LABORA).	1												
LE2. O3. OE3. 74.	Inclusión de un nuevo enlace en el apartado de Más información al que se accede en la web de LABORA (labora.gva.es) siguiendo la siguiente ruta: Ciudadanía - Busco orientación - Competencias para el empleo - Más información, que permita visualizar un documento pdf que relacione trabajos o actividades no laborales o no profesionales, especialmente las tareas de cuidados a las personas, y las habilidades más valoradas del mercado laboral que pueden adquirirse con ellos (p. ej., cuidado de menores de doce meses con adaptabilidad, cuidado de personas mayores con habilidad para relacionarse, práctica no profesional de deportes de equipo con trabajo en equipo, etc.).	1												



Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 3.	<p>Creación de un equipo de trabajo, liderado por la Subdirección General de Estrategia y Modernización, y formado por responsables de las Subdirecciones Generales de Orientación e Intermediación, Formación Profesional para el Empleo y Empleo, responsable de la ejecución del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Este equipo asumirá la responsabilidad de coordinación y seguimiento del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Principales funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de responsabilidades por servicios • Seguimiento de logros y plazos <p>A su vez, cada Subdirección General designará una persona de cada uno de sus servicios responsable de la ejecución de las medidas dentro del propio Servicio. Principales funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparto de responsabilidades dentro del servicio para lograr alcanzar cada medida con éxito. • Asignación de tareas para la consecución de las medidas dentro del servicio. 		1										
LE5. O8. OE15. 117.	<p>Realización de un análisis de género sobre la oferta de plazas de los programas de formación y fomento del empleo juvenil para cuantificar las plazas que se ofrecen en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente feminizados. Los resultados deberán mostrarse desagregados para los diferentes programas de formación y fomento del empleo.</p>		1										
LE6. O11. OE21. 133.	<p>Módulo de capacitación en cada uno de los programas de formación de LABORA que integre las herramientas de digitalización (adaptadas a las características de la formación):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Herramientas de almacenamiento y trabajo colaborativo en la nube: Google Drive, Dropbox y One Drive 2. Herramientas de almacenamiento y trabajo colaborativo de la información. 3. Motores de búsqueda de la información: Google search. 4. Uso del paquete Microsoft office o similares. 		1										
LE1. O1. OE1. 4.	<p>Constitución por el Consejo de Dirección de la comisión técnica para el estudio pormenorizado de la integración de la perspectiva de género en LABORA, con participación de representantes del Consejo Valenciano de las Mujeres.</p>		1										
LE6. O11. OE20. 132.	<p>Incluir en los criterios de valoración para otorgar las subvenciones de LABORA destinadas al desarrollo de programas formativos dirigidas, entre otros, a las entidades locales, la adecuación de los horarios de la formación para el empleo a las necesidades de cuidados de las personas (horarios de escuela y centros de día) que permitan compatibilizar la formación con la vida personal y familiar.</p>		1										
LE1. O1. OE1. 6.	<p>Incorporación del documento <i>Gender Planning</i> del Instituto Europeo de la igualdad de género en las herramientas habituales que emplea el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización de LABORA.</p>		1										
LE3. O4. OE6. 90.	<p>Poner en marcha un proyecto piloto con el que cada Espai Labora sea autónomo para abrir aulas LABORA</p> <p>Orienta <i>Online</i> en Moodle destinadas a todas aquellas personas que hayan expresado esta preferencia. Mientras se ejecute el proyecto piloto, se mantendrán las ediciones trimestrales del curso de orientación laboral <i>online</i> en todos los Espai Labora de la Comunitat Valenciana.</p>		1										
LE5. O10. OE18. 124.	<p>Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Giris4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM.</p>		1										

Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 15.	Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la inclusión del colectivo de mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares, como un colectivo específico adicional a priorizar en las políticas activas de empleo. Dicho informe se trasladará al SEPE a través de los canales habituales de comunicación.		1										
LE2. O3. OE3. 75.	Incorporar, durante la entrevista de diagnóstico, la transferencia de información a mujeres y hombres en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Esta información se brindará a través de enlaces a fuentes oficiales de información, que se enviarán al correo electrónico facilitado por la persona demandante de empleo. Concretamente, se entregará esta información cuando, ante la pregunta de si se desea recibir esta información, se muestre interés.		1										
LE1. O1. OE1. 11.	Revisión y redacción con lenguaje inclusivo del contenido de los anexos II (Causas de orientación) y III (Contenidos mínimos de las acciones de orientación) del Protocolo de orientación laboral de febrero de 2021, así como de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la comunitat.		1										
LE3. O4. OE5. 85.	Elaboración de un Manual de agentes de igualdad en el empleo y realización de un curso interno de formación sobre el Manual.			1									
LE6. O11. OE19. 129.	Elaboración de un análisis de género sobre los motivos de abandono de mujeres y hombres en los programas de formación, con la finalidad de comenzar ejecutar acciones concretas encaminadas a su corrección.			1									
LE3. O6. OE11. 105.	En el próximo contrato sobre la impartición de las acciones del aula virtual de LABORA, concretamente en la cláusula de prescripciones técnicas, incluir en las Competencias transversales o <i>soft skills</i> , dentro de la "Habilidad Personal 2. Técnicas y Habilidades de Negociación", con una duración de 25 horas, las competencias para la negociación del salario (sin sesgos de género) en la primera entrevista, así como una vez la persona esté empleada en la empresa.			1									
LE1. O1. OE1. 7.	Medición de la satisfacción del personal de LABORA con los nuevos procesos aplicables con el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA			1									
LE2. O3. OE3. 73.	Realización de un análisis de género de los resultados del programa ECONCI, Ayudas a la conciliación COVID 19, que será trasladado a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, junto con una propuesta para diseñar un proyecto piloto de ayudas a la conciliación.			1									
LE1. O1. OE1. 46.	Realizar un análisis de género de los materiales y contenidos de los cursos de formación COMPETENCIAS TRANSVERSALES o <i>SOFT SKILLS</i> .			1									
LE1. O1. OE1. 47.	En aquellos casos en los que el análisis de género, identifique que en los cursos COMPETENCIAS TRANSVERSALES o <i>SOFT SKILLS</i> no existe perspectiva de género, mediante la inclusión de cláusulas de prescripciones técnicas en el contrato de las acciones del Aula Virtual, se contemplará la incorporación de las recomendaciones desprendidas del análisis.			1									
LE3. O4. OE5. 84.	Confeción de un programa integral (Avallem Dones) para reducir la discriminación de las mujeres en el empleo que agrupe todos los programas actualmente operativos destinados a mujeres y los nuevos programas propuestos en el Plan, incluidos los destinados a mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.			1									



	Medidas	Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE3. O4. OE7. 93.	<p>El Servicio de Planificación, Análisis y Modernización realizará anualmente, dos listados que visibilicen las brechas de género existentes en la formación para el empleo (por área profesional) y el empleo (por tipo de actividad laboral) en la CV e identificar los sectores tradicionalmente masculinizados y feminizados.</p> <p>Para identificar los sectores masculinizados/feminizados, se deberá tomar como parámetro la presencia equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (donde en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento).</p> <p>Dicha información se trasladará anualmente en formato virtual al personal de los diferentes servicios de LABORA para evitar prácticas profesionales con sesgo de género.</p>				1								

2024												
LE1. O1. OE1. 55.	<p>Modificación de los principios de organización y funcionamiento enumerados en el Decreto 216/2020, de 29 de diciembre, del Consell, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, para incluir de forma expresa entre estos principios la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>				1							
LE1. O1. OE1. 19.	<p>Incluir en el Plan de comunicación de 2024 (teniendo en cuenta que los planes son bienales) la realización de una campaña anual de publicidad específicamente dedicada a las mujeres entre las campañas previstas por LABORA (actualmente se contempla: campaña de publicidad genérica para difundir los servicios de LABORA, campaña de publicidad para difundir los cursos de formación, campaña de publicidad para difundir las ayudas a las empresas y campaña de publicidad dedicada a las personas más jóvenes).</p> <p>La misma debe estar focalizada en los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la inscripción de mujeres en LABORA (exponer los beneficios que conlleva darse de alta y mantener la inscripción como demandante de empleo en LABORA). - Reflejar la imagen de las mujeres asociada al liderazgo dentro de los sectores tecnológicos, del ámbito digital y verde. - Visibilizar mujeres, en ámbitos laborales, situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. 				1							
LE1. O1. OE1. 26.	<p>Realizar un diagnóstico bienal de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género. Los canales de comunicación, según se desprende del Plan de Comunicación de LABORA son: la página web de LABORA, redes sociales (@GvaLabora) y correo electrónico. En este caso no debe incluirse el teléfono 012 ya que se trata de un servicio de atención ciudadana que no se realiza desde el propio organismo, sino que es un teléfono de asistencia de todos los servicios de la Generalitat.</p>				1							
LE3. O4. OE5. 86.	<p>Organización de 3 eventos anuales presenciales, destinados a dar a conocer los programas de empleo y formación dirigidos a mujeres de la Comunitat Valenciana.</p> <p>Según el Plan de Comunicación de LABORA, actualmente se contemplan otros eventos como "Evento jóvenes. Amb ganes de futur", con 3 eventos anuales presenciales.</p>				1							
LE1. O1. OE1. 30.	<p>La página web de LABORA, debe incluir dentro de las "fichas de las ayudas de fomento del empleo", dedicada a describir las ayudas y programas anuales llevados a cabo por LABORA, las acciones positivas dirigidas a mujeres, dentro de cada programa de empleo y formación, con el fin de visibilizar de forma exhaustiva y sistemática los incentivos incorporados.</p>				1							

	Medidas	Trimestre												
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	
LE1. O1. OE1. 53.	Actualización del actual Protocolo de atención a víctimas de violencia de género de LABORA para adecuarlo al contenido (en materia de empleo), de la recién aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.				1									
LE3. O4. OE8. 98.	Elaborar un informe con los resultados obtenidos en las Evaluaciones finales del itinerario de orientación laboral de las personas atendidas, con los datos desagregados por sexo.				1									
LE1. O1. OE1. 16.	Según se desprende del Plan estratégico LABORA 2016-2022, los grupos de interés son Demandantes de empleo, Personas ocupadas, Empresas, Agentes sociales y económicos, Agentes colaboradores, Sociedad y Personal de LABORA. Así mismo, los programas estratégicos, como Avalem Territori, incluyen otros agentes, acotados a su ámbito. El programa estratégico Avalem Dones, debe incluir, además de los mencionados, el Consell Valencià de les Dones como público prioritario con el fin de establecer relaciones de carácter consultivo y asesor.				1									
LE1. O1. OE1. 17.	Incorporar el programa estratégico Avalem Dones en la definición del próximo Plan Estratégico de LABORA.				1									
LE1. O1. OE1. 29.	La página web de LABORA debe destacar, de manera permanente, en el banner publicitario incluido en la cabecera de la página principal, alguna noticia relacionada con los programas de fomento del empleo de mujeres. Si hay tres cabeceras dinámicas, una de ellas deberá siempre contar con alguna información relacionada al respecto, o bien, se deberá añadir una pestaña más para incluir dicha información (cuatro cabeceras en total).				1									
LE2. O2. OE2. 71.	Incluir en la web de LABORA, concretamente en el espacio de "empresas-necesito trabajadores/as" información detallada sobre el proceso para dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras del hogar. La información va dirigida tanto a las y los empleadores como a las empleadas del hogar cuya relación laboral se encuentre en la economía informal u otras que quieran iniciar una relación laboral. La información puede obtenerse o directamente se puede incluir el siguiente link de la Revista de la Seguridad Social de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones https://revista.seg-social.es/-/c/C3%B3mo-dar-de-alta-a-una-persona-empleada-de-hogar				1									
LE3. O4. OE6. 91.	Elaborar un informe en 2023 que realice un análisis de género de los resultados de las encuestas de satisfacción del curso de orientación laboral online				1									
LE1. O1. OE1. 18.	Dentro del servicio de comunicación LABORA, una de las funciones especificadas en el Plan de Comunicación de los puestos de Imagen y contenidos, es "Supervisar que la imagen de LABORA que se transmite a la ciudadanía es la correcta". Entre las tareas se incluye "realizar instrucción interna sobre uso de la imagen, revisión de manuales corporativos y diseño de los soportes publicitarios, folletos, cartelera, vestuario donde esté la imagen de LABORA". Se debe realizar instrucción interna sobre uso de la imagen de las mujeres, la revisión de manuales corporativos, examinando que no se incurra en el uso del lenguaje sexista y revisión de los soportes publicitarios, folletos y cartelera, examinando que la imagen de la mujer no esté relacionada con estereotipos de género.									1				
LE4. O7. OE14. 114.	Creación de un programa piloto destinado a la formación con compromiso de contratación indefinida, por parte de las empresas, de mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 25 años que, por motivo de cuidado de hijas e hijos, abandonaron la actividad laboral, quedando desactualizados sus conocimientos profesionales. El periodo de formación, también estará remunerado. Se deben cumplir los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de hijas/os y que el alta en LABORA se haya producido cuando el hijo o hija menor, tenga un máximo de 4 años.											1		



	Medidas	Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 35.	Creación de un mínimo de 3 videos informativos sobre el Plan, con una duración cada uno de ellos de no más de 3 minutos, dirigidos a la plantilla de LABORA. Uno de estos videos incluirá información sobre el Plan en términos generales y los otros dos se dedicarán, cada uno de ellos, a explicar 3 de las 6 LE (1 minuto por LE). Todos los videos deberán incidir en la necesidad de la implicación profesional para el logro de transformación institucional y con ella el fomento de la igualdad. En todos ellos deberá visibilizarse el compromiso institucional con la igualdad, lo que se logrará con la aparición en los videos de cargos de responsabilidad en el organismo y en la conselleria correspondiente.					1							
LE1. O1. OE1. 5.	Elaboración de una Memoria separada o de un anexo a la Memoria de LABORA, denominada Ellas en cifras, que muestre todos los datos de la Memoria LABORA desgregados por sexo y con un enfoque interseccional.					1							
LE3. O4. OE8. 99.	Realización de un módulo formativo en discriminación interseccional y empleo, dirigido al personal técnico de orientación laboral de las tres provincias, para mejorar la atención de las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.					1							
LE1. O1. OE1. 62.	Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en algún congreso, conferencia, seminario, foro o jornada sobre políticas activas de empleo.					1							
LE2. O3. OE3. 78.	Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para crear la ayuda económica Activa't dirigida al fomento de la actividad de las personas que salieron del mercado laboral tras el nacimiento, adopción o acogimiento de sus hijos y/o hijas para dedicarse a su cuidado. La ayuda es de 200 euros mensuales y se puede prolongar hasta que el hijo/a menor tenga 3 años. El derecho a percibir esta ayuda se obtiene, siempre que no genere perjuicio o resulte incompatible con las ayudas económicas autonómicas o estatales que se perciban en cada caso, cuando se cumplan los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de los hijos y/o hijas (deben de coincidir las fechas de salida del mercado laboral que se refleja en la vida laboral con la fecha del nacimiento del último hijo o hija), que la edad del hijo/hija menor sea de hasta 3 años, estar inscrita en LABORA y realizar un mínimo de dos cursos de formación al año. La ayuda empezará a hacerse efectiva en el momento que se inicie la primera formación. Se perderá el derecho a la ayuda en el momento que la beneficiaria rechace una oferta de empleo o acción formativa, abandone una acción formativa o encuentre un empleo.					1							
LE2. O3. OE3. 79.	Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas cuyo fin sea el estudio y definición conjunta de la distribución y gestión, por lo menos de una parte, de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables. El objeto de este convenio será, como mínimo, destinar una parte de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables a facilitar, mediante ayudas económicas para cubrir las necesidades de cuidados, la incorporación a los programas de formación y empleo de LABORA de mujeres y hombres que hasta el momento no podían hacerlo porque realizaban tareas de cuidado familiar no remunerado.					1							
LE5. O10. OE18. 126.	Creación y aplicación de un nuevo protocolo de actuación en el marco del programa VALEM JOVES en el que se establezca la obligatoriedad de informar a todas las jóvenes participantes, sobre las oportunidades profesionales de las áreas científico-tecnológicas, la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género y se les informe sobre los programas y medidas creados por LABORA para la formación e inserción laboral de las jóvenes en estas áreas del mercado laboral. En este proceso, se les entregará a las jóvenes el tríptico elaborado en el marco de la campaña de información sobre esta temática.					1							

	Medidas	Trimestre												
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	
LE1. O1. OE1. 34.	Publicación del Anexo "Ellas en cifras" de las Memorias anuales de LABORA en la web del Observatorio Valenciano del Trabajo Decente.						1							
LE1. O1. OE1. 23.	Dentro de la plataforma Facebook, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres, mediante 3 inserciones semanales, con información dirigida específicamente a mujeres, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés. Siguiendo los datos que se desprenden del Plan de Comunicación de LABORA, Facebook LABORA es la red social con una mayor cantidad de fans. Además, el público de esta red social es fundamentalmente femenino (77,2% de mujeres). Según el mismo plan, actualmente se realizan 2 posts diarios en Facebook. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente.					1								
LE3. O4. OE7. 95.	Con base en los listados de sectores feminizados y masculinizados proporcionados por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, el servicio de orientación/intermediación deberá ofrecer a cada mujer atendida, al menos 1 formación/empleo, en un sector masculinizado. Esta acción deberá quedar reflejada mediante el registro que se lleva a cabo del itinerario de cada persona atendida.					1								
LE1. O1. OE1. 25.	Revisión de los sistemas de recogida de información y bases de datos de LABORA para la inclusión, en los casos que aún no estén, de las variables sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, experiencia profesional, víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual, nivel socioeconómico, discapacidad, monomarental.						1							
LE1. O1. OE1. 61.	Elaboración de una propuesta de Manual de intervención de la unidad de igualdad de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en todas las fases relacionadas con las políticas de empleo y formación de LABORA (definición, planificación, implementación y evaluación). Remisión de la propuesta a la Subdirección General de Gabinete Técnico de la Subsecretaría de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.							1						
LE1. O1. OE1. 27.	Incorporar a los Planes de Comunicación LABORA los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.								1					
LE1. O1. OE1. 44.	Generar mecanismos automatizados de aviso de la proximidad de la fecha de renovación del DARDE de las mujeres que han sufrido violencia de género. El aviso deberá remitirse tanto a las tutoras a través de un correo electrónico como a las mujeres que han sufrido violencia de género a través de un mensaje al móvil a través de un SMS. En aquellos casos en los que las mujeres usuarias no dispongan de móvil, se les remitirá una carta recordatorio en la que no se haga ninguna referencia a la condición de víctima de violencia de género.									1				
LE2. O2. OE2. 70.	Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización cuyo objetivo sea visibilizar y reconocer la importancia de la actividad laboral que realizan las trabajadoras del hogar así como la regularización de aquellas situaciones que se encuentran en el ámbito de la economía informal. La campaña se dirigirá a dos colectivos diferentes: mujeres empleadas del hogar sin contrato laboral y empleadoras y empleadores de trabajo del hogar. La campaña constará de materiales varios como audiovisuales para proyectar en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelera para distribuir en las ciudades y municipios y trípticos para distribuir en las oficinas de LABORA y organizaciones del tercer sector que trabajan con población inmigrante. En la campaña se indicará que se puede ampliar la información para formalizar el alta de las trabajadoras del hogar en la web de LABORA, así como de la existencia de la bolsa de empleo de trabajo del hogar de LABORA										1			



Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE2. O2. OE2. 72.	Proponer y establecer, como mínimo un convenio de colaboración con organizaciones sindicales y/o del tercer sector con algún tipo de vinculación con el colectivo de trabajadoras del hogar, con el fin de que realicen sesiones grupales informativas y de asesoramiento a este colectivo, especialmente sobre recursos de LABORA para mejorar la situación laboral de las trabajadoras del hogar.						1						
LE5. O9. OE16. 121.	Incluir en todos los programas y ayudas que forman parte de AVALEM JOVES, una formación con perspectiva de género, <i>online</i> y obligatoria, con un mínimo de cuatro módulos: 1) introducción al mercado laboral y derechos laborales, 2) empleo e igualdad entre mujeres y hombres, 3) la economía social y solidaria y 4) autoempleo. La formación tendrá una duración aproximada de 100 horas y su superación supondrá la obtención de la correspondiente certificación oficial. La no superación del curso en los 4 primeros meses de participación en AVALEM JOVES implicará la pérdida de la plaza.						1						
LE5. O10. OE18. 128.	Incluir en el catálogo de acciones de orientación, una acción grupal de dinamización y motivación para la deconstrucción de estereotipos de género en el ámbito profesional. El objetivo de la acción es contribuir al empoderamiento y la deconstrucción de estereotipos de género para favorecer que las jóvenes contemplen como opciones profesionales las que se desarrollan en áreas científico-tecnológicas, prioritariamente vinculadas a la economía verde. La acción estará dirigida a las jóvenes que participan en el programa AVALEM JOVES y se configurará como cuatro sesiones grupales de dos horas cada una.						1						
LE1. O1. OE1. 9.	En la página web de LABORA debe existir un apartado visible donde se recopile toda la información sobre empleo y formación dirigida a las mujeres. <ul style="list-style-type: none"> Este espacio, incluido en la web LABORA actualmente, debe reunir de manera ordenada toda la información relativa a programas, subvenciones y recursos dirigidos a las mujeres. La información debe estar incluida en un apartado destacado de la web (actualmente se encuentra en el apartado Información adicional). Este apartado debe funcionar como un canal donde se recopila toda la información, sin que esto suponga que deje de estar en los apartados que corresponda. Este apartado no debe centrarse en mujeres víctimas de violencia de género, sino que debe suministrar información general sobre las mujeres en el empleo y la formación y, dentro de su contenido, diferenciar la información útil para mujeres situadas en una o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad o paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares). <p>Cuando el Plan para introducir la perspectiva de género en LABORA esté disponible, destacar como contenido en este apartado visible de la web de LABORA.</p>						1						
LE1. O1. OE1. 43.	Revisión desde la perspectiva de género de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la Comunitat. En dicha revisión se asegurará (y en su caso modificará), como mínimo, que serán las tutoras las responsables de ponerse en contacto, a través de mecanismos automatizados, con la mujer que ha sufrido violencia de género para recordarle la fecha de renovación del DARDE.											1	
LE2. O2. OE2. 68.	Creación de una bolsa de empleo con las personas que han finalizado la formación "Empleo doméstico" de LABORA y que previo a su realización, se encontraban en situación de inactividad, así como también con las que se encontraban en situación de paro o las que estén empleadas, pero estén interesadas en mejorar su situación laboral en este ámbito.											1	

Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 36.	<p>Difusión entre la plantilla de LABORA de los videos informativos sobre el Plan. Inicialmente, se remitirán los tres videos con una frecuencia de uno por semana (en semanas consecutivas), por correo electrónico a la plantilla de LABORA. Tras cada envío, el video quedará disponible en la intranet de Labora, junto al Plan. El envío se repetirá cada año durante el periodo de vigencia del Plan.</p>							1					
LE1. O1. OE1. 63.	<p>Incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de LABORA realizando, como mínimo, las siguientes acciones: a) revisar la memoria de actuaciones del programa de LABORA (FP4 del 322.5) e incorporar dos objetivos básicos: fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y como segundo: incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo. Además de los objetivos, entre las líneas de actuación que se incluyen en la misma FP4, incluir la implementación del Plan para incorporar la perspectiva de género en LABORA; b) En el anexo de objetivos del programa presupuestario, desagregar por sexo los indicadores siguiendo la propuesta que se incluye en la parte correspondiente del informe de impacto de género del presupuesto, así como incorporar indicadores de género. Además, se incluirán indicadores nuevos que permitan visibilizar que se está implementando el Plan para incorporar la transversalidad de género en LABORA. C) En el Informe de Seguimiento de ejecución de objetivos (Informe sobre el grado de ejecución indicadores del presupuesto), visibilizar los resultados desagregados por sexo de la totalidad de los indicadores (siempre que proceda) y hacer especial referencia a los indicadores asociados a los indicadores relativos a a) fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y b) incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo.</p>							1					
LE1. O1. OE1. 52.	<p>Lanzar una campaña por redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, Tik Tok y Youtube) dirigida a mujeres, con la finalidad de atraerlas hacia formaciones profesionales/certificados de profesionalidad, relacionados con las áreas profesionales masculinizadas identificadas en el listado elaborado por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.</p>								1				



	Medidas	Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 37.	<p>Diseño del programa de formación continua LABORA AMB LA IGUALTAT, que incorpore la formación en materia de igualdad en el empleo y transversalidad, dirigida a la plantilla de LABORA. El programa integrará, como mínimo, dos niveles formativos: genérico, dirigido a la totalidad de la plantilla y específico, dirigido a cada uno de las subdirecciones generales de LABORA. Entre los cursos a realizar deberán encontrarse, como mínimo, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación genérica: A) La transversalidad de género en LABORA (30h <i>online</i>, curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, en el que se aborde la formación sobre el Plan de transversalidad de LABORA y que será obligatorio para toda la plantilla), B) curso del EVAP: Detección y prevención social de la violencia de género desde la administración (u homólogo en caso que este no se ofrezca), C) cursos nivel básico de la Escuela Virtual de Igualdad (EVI) del Instituto de las Mujeres: Sensibilización en igualdad de oportunidades y Planes y medidas de igualdad en las empresas. Cursos específicos: A) Para el personal de la subdirección de orientación e intermediación laboral: Estereotipos de género en la orientación profesional y en las decisiones sobre la carrera profesional (Curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>, el curso debe posibilitar que las y los profesionales del área realicen un auto-diagnóstico con el fin de identificar estereotipos de género que puedan estar influyendo en su actividad orientadora y en las decisiones laborales de las personas usuarias, percepción de incongruencia de roles); Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH de la EVI.; Los procesos de violencia de género desde la perspectiva judicial, jurídica y psicológica, del EVAP; B) subdirección de Estrategia y moderización: El ciclo de la transversalidad (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). C) subdirección Administrativa: cursos nivel avanzado de la EVI, Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH; D) subdirección de Formación profesional para el empleo: coeducación y formación para el empleo (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). E) subdirección de Empleo: cursos nivel avanzado de la EVI: Igualdad: aplicación práctica ámbito del empleo. 								1				
LE1. O1. OE1. 42.	Realizar una evaluación anual cuantitativa y cualitativa de la atención que realiza LABORA a las mujeres que han sufrido violencia de género (que amplíe la actual recogida de información sobre las "actuaciones de LABORA en relación con la violencia de género"). Esta evaluación se nutre de los registros de LABORA, así como de cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas a las mujeres usuarias del servicio. La evaluación debe de incluir, como mínimo los siguientes indicadores: Número de mujeres atendidas; Número de atenciones por mujer; Número total de atenciones; Entrevistas de trabajo realizadas por mujer; Cursos realizados por mujer (visibilizando los finalizados y los no finalizados); % de inserción en el mercado laboral; Sector en el que se insertan en el mercado laboral; Dificultades encontradas por las mujeres en el proceso de búsqueda de empleo, con especial atención al ámbito de la conciliación; Valoración de las mujeres atendidas.												1
LE4. O7. OE12. 112.	Propuesta y establecimiento de un convenio con la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado –FEVECTA, con el fin de asegurar que la segunda realice A) orientación en materia de cooperativismo y creación de cooperativas y B) formación continua de aplicación para la mejora de la cooperativa.												1
LE1. O1. OE1. 39.	Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la ampliación del <i>check list</i> del aplicativo informático elaborado por el grupo de Trabajo de Itinerarios y servicios de SISPE a partir del cual se define la herramienta de trabajo "Anexo VI. Prestación no presencial del servicio de orientación en los Espai Labora" del Servicio de Orientación Laboral. Dicha ampliación debe afectar, como mínimo, al apartado que recoge los motivos de abandono. En el mencionado apartado, dentro del ítem "otras causas" que se incluye como uno de los motivos de abandono, deben de incluirse las siguientes opciones: a) si el abandono se debe a responsabilidades de cuidados, b) falta de medios informáticos suficientes en el hogar. Esta ampliación permitirá analizar los motivos de abandono con perspectiva de género.												1

Medidas	Trimestre											
	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 40.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo VII. Instrucción protocolo orientación" incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acción "Dinamización y motivación para el emprendimiento", incluir un ítem que recoja, especialmente en el caso de las mujeres, la posible existencia de una autolimitación frente al emprendimiento consecuencia de la socialización de género y las acciones a implementar frente a ellas. • "Atención integral y colaboración orientación/prospección", incluir un ítem que recoja la necesidad de trabajar con las empresas el fomento de la igualdad, que incorpore como mínimo la siguientes casuísticas: a) priorizar las demandas de empleo de mujeres en empresas de sectores masculinizados; b) visibilizar la importancia de promover ofertas de empleo sin visibilizar el sexo. 											
LE1. O1. OE1. 41.	<p>Incluir en todos los protocolos y materiales empleados por el servicio de orientación laboral un ítem específico en el que se visibilice la coexistencia de diferentes factores de discriminación. Es decir, habrá que marcar este ítem cuando se produzcan simultáneamente dos o más factores de discriminación, poniendo especial atención a los siguientes colectivos de mujeres: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>											
LE2. O3. OE3. 77.	<p>Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización sobre los incentivos creados en el marco del convenio entre LABORA y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para la reincorporación de las mujeres que salieron del mercado laboral para el cuidado de sus hijas e hijos y/u otras personas dependientes (ayuda económica Activa t). La campaña constará de diferentes materiales, como mínimo un audiovisual para emitir en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelera a distribuir en las ciudades y municipios, especialmente en los centros de salud (sobre todo en pediatría), en los servicios sociales municipales, en las guarderías y centros educativos públicos y en los centros de día.</p>											
LE1. O1. OE1. 28.	<p>Una de las medidas contenidas en el Plan de Comunicación LABORA es la realización de un "manual de buenas prácticas para redes sociales" destinado a homogeneizar los mensajes y crear una estrategia. Se debe incorporar los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.</p>											

Medidas	2025											
	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 58.	<p>Modificación de la denominación del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, para pasar a denominarse Servicio de Análisis, Planificación, Evaluación y Modernización.</p>											
LE4. O7. OE12. 106.	<p>Inclusión en las convocatorias de los programas de fomento del empleo indefinido como destinatarias a las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 24 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. La inclusión se realizará cuando las bases reguladoras permitan añadir colectivos sin necesidad de modificar tales bases, y siempre que su incorporación sea compatible con los requisitos que las bases disponen para los destinatarios de los programas correspondientes. Si las bases incluyen a personas desempleadas de larga duración, no se incluirá a las mujeres paradas de larga duración.</p>											



Medidas	Trimestre											
	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE5. O10. OE18. 127.								1				
LE5. O8. OE15. 116.								1				
LE3. O4. OE8. 101.									1			
LE2. O3. OE4. 81.									1			
LE3. O4. OE7. 94.									1			
LE1. O1. OE1. 51.									1			

Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE3. O4. OE5. 87.	En la plataforma Youtube, reforzar el número de vídeos/videotutoriales dedicados a mujeres, mediante 1 inscripción cada 2 meses (bien adicionales, bien incluidos en los posts previstos -según los datos, actualmente se realizan 3 vídeos mensuales-) con información dirigida específicamente a mujeres mayores de 54 años, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, bonificaciones, convocatorias y todo lo relacionado con este perfil de mujeres (Youtube es actualmente la red social con una media de edad más alta de usuarias (un 25,5% entre 35 y 44 años, un 41,6% entre 45 y 54 años y un 15,0% entre 55 y 64 años).								1				
LE5. O8. OE15. 115.	<p>Redefinir la estrategia comunicativa de AVALEM JOVES en la página web de LABORA, ubicando a las mujeres jóvenes como eje vertebrador de la misma. Esta estrategia debería incluir los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflejar un seguimiento de la actualidad de AVALEM JOVES en la Comunitat Valenciana. • Facilitar un enlace directo a cada programa de AVALEM JOVES que gestiona LABORA, con información sobre el programa, las entidades que colaboran con ese programa, el nombre del proyecto de cada entidad, así como un breve resumen de dicho proyecto. • Referir en su página web experiencias o testimonios de personas jóvenes que hayan participado en los programas de AVALEM JOVES, tomando como referencia a hombres jóvenes en el ámbito de los cuidados y mujeres jóvenes, si es posible también en situación de discriminación múltiple, en el ámbito de las STEM. 								1				
LE1. O1. OE1. 13.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo I. Entrevista de diagnóstico" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems que permitan recoger como mínimo la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apartado "Resumen del historial profesional": A) Subapartado "experiencia", incluir la experiencia en el ámbito del cuidado no remunerado. B) Subapartado "limitaciones personales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). Así como un espacio para identificar la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género. C) Subapartado "limitaciones familiares" incluir las necesidades concretas de conciliación, las consecuencias condicionantes (de horario y movilidad) para el desarrollo profesional y búsqueda de alternativas. • Apartado "Exploración inicial de las áreas de trabajo": A) Subapartado "habilidades", incluir las adquiridas en las tareas de cuidados no remunerados. B) Subapartado "motivación": recoger posibles condicionantes para planificar y elegir la carrera profesional derivados de los estereotipos de género y las responsabilidades de cuidado. • Apartado "Itinerario personalizado": contemplar las necesidades de cuidados en dicho diseño. 												
LE1. O1. OE1. 14.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación (Tabla III)" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apartado "Elaboración de currículos", incluir las competencias desarrolladas en el ámbito de los cuidados no remunerados. • Apartado "Identificación de alternativas profesionales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). 												1



	Medidas	Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE5. O9. OE17. 122.	<p>En Instagram, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres menores de 25 años (Instagram es actualmente la red social con una media de edad más baja de usuarias) mediante 1 inserción semanal (bien adicional, bien incluida en los posts semanales previstos -según los datos se realizan 3 post semanales-) con información relativa a los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato • Convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM • Otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA dirigidas a mujeres menores de 25 años. 								1				
LE5. O9. OE17. 123.	<p>Cuando se creen las plataformas TikTok, Telegram y Twitch, visibilizar los programas dedicados a mujeres menores de 25 años (siguiendo los objetivos del Plan de Comunicación de LABORA, en un futuro van a crearse estos canales, enfocados a un perfil eminentemente joven):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto piloto, de ayudas destinadas a empresas de sectores STEM y verdes, para la formación por parte de la empresa y compromiso de contratación de mujeres jóvenes que se encuentran actualmente en paro y que están inscritas en LABORA. Los contratos deberán ser de un mínimo de un año de duración y el importe de las subvenciones se corresponderá con el equivalente al 90% del salario mínimo interprofesional multiplicado por el número de meses de contrato • Convenio de colaboración entre LABORA y el Proyecto de divulgación Girls4STEM de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Universitat de València, para realizar actividades de sensibilización en los cursos de formación para el empleo de LABORA dirigidos a jóvenes y que se encuentren feminizados. Se realizará un taller de sensibilización en cada curso de formación feminizado con el fin de fomentar la participación de las jóvenes en áreas profesionales vinculadas a las STEM • Otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA dirigidas a mujeres menores de 25 años. 								1				
LE2. O3. OE4. 83.	<p>La página web de LABORA, en el apartado "Servicios a Empresas" incluirá información clave sobre recursos informativos para las empresas sobre racionalización de horarios de trabajo, con el objetivo de fomentar una mejor gestión empresarial del tiempo de trabajo. De entre la información básica se encontrará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre fórmulas de horario flexible. • Impacto diferencial de la racionalización del tiempo en las mujeres. • Buenas prácticas en racionalización de horarios de trabajo. 								1				
LE2. O3. OE3. 76.	<p>Tanto en Instagram, Facebook y Twitter, se debe añadir 1 publicación mensual adicional con información relevante a otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>								1				

Medidas		Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 20.	<p>Realizar 2 notas de prensa anuales (actualmente se realizan 10 publicaciones anuales. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente) en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. • Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA). 								1				
LE1. O1. OE1. 24.	Añadir un apartado de "Destacados" en la red social Instagram, que aglutine la información dirigida a mujeres, donde se incluyan los programas, medidas, subvenciones dedicados a las mismas, etc.								1				
LE5. O8. OE15. 120.	Elaborar e imprimir un tríptico sobre las oportunidades profesionales de las áreas científico-tecnológicas y la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género en la elección formativa y profesional. El público objetivo serán los y las jóvenes de los institutos de educación secundaria y el estudiantado universitario de la CV. Como mínimo, en su contenido incluirá los contenidos teóricos básicos sobre roles y estereotipos en la elección formativa y profesional y las medidas de LABORA para la formación e inserción laboral de las jóvenes en estas áreas del mercado laboral. El tríptico se entregará en aquellos institutos que anualmente visita LABORA y en las ferias y jornadas de las universidades de la CV.								1				
LE1. O1. OE1. 54.	Campaña de sensibilización interna, enfocada en la ruptura de estereotipos laborales. Mensualmente y de forma alterna (un mes una mujer y otro, un hombre) se debe visibilizar, en la cabecera de la intranet empleada por el personal de LABORA, una fotografía de un hombre realizando actividades laborales en sectores de cuidados y a una mujer en sectores masculinizados.											1	
LE1. O1. OE1. 49.	Realizar un análisis de género sobre las herramientas y formas de hacer que emplea LABORA para relacionar las ofertas y las demandas de empleo (personal de orientación/intermediación). El análisis será cualitativo (entrevistas y cuestionarios estructurados) con el fin de conocer el grado de incorporación de perspectiva de género en el proceso de intermediación.											1	
LE2. O3. OE4. 82.	<p>Creación de un programa que ponga en común dos realidades: personas desempleadas inscritas en LABORA que trabajen o deseen trabajar en el ámbito de los cuidados y mujeres trabajadoras con hijas/os (hasta 12 años) por cuenta ajena, con contratos a media jornada. El programa incluirá:</p> <p>a- Creación de una bolsa de trabajo de personas desempleadas inscritas en LABORA que busquen trabajar en el ámbito de los cuidados de terceras personas.</p> <p>b- Subvenciones a empresas que tengan mujeres contratadas con hijas/os hasta 12 años de edad, para la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial. La subvención implica el compromiso de la empresa de facilitar el horario de trabajo más compatible con la conciliación.</p> <p>No son condiciones dependientes, la destinataria final puede acceder a un contrato a tiempo completo, sin que sea indispensable la contratación, por parte de esta, de una persona que cuide de sus hijas/os. Así mismo, aquellas personas incluidas en la bolsa de trabajo, podrán ser contratadas a través de cualquier otro programa existente o a través de la intermediación de LABORA.</p> <p>Las acciones subvencionables serán:</p> <p>a- Cuando los servicios públicos no ofrezcan la cobertura de la atención a los y las menores, se dará un incentivo de 3000 euros por contratación de personas cuidadoras que se adhieran al programa, pudiéndose incrementar a 4000 euros en el caso de mujeres empleadoras que estén situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales, o bien, si la unidad familiar no supera dos veces el SMI. La contratación de la persona cuidadora será, al menos, de 20 horas semanales.</p> <p>b- La cuantía de la subvención por la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial de mujeres asciende a 2000 euros. En el caso de que la mujer esté situada en alguna o varias discriminaciones interseccionales, la cuantía ascenderá a 3000 euros.</p>											1	



	Medidas	Trimestre											
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE5. O10. OE18. 125.	<p>Línea de subvenciones destinada a entidades del ámbito STEM que impulsen proyectos de movilidad europea, con el objetivo de que mujeres jóvenes realicen prácticas no remuneradas en entidades/empresas en el extranjero. Se enmarca en la iniciativa ALMA (busca promover la movilidad europea de las personas jóvenes) del Fondo Social Europeo Plus.</p> <p>Se ofrece a las mujeres participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Previamente a la estancia en prácticas: <ul style="list-style-type: none"> Orientación profesional previa a la estancia en prácticas en un país europeo. Curso básico de formación lingüística que permita un nivel de comunicación medio en el marco profesional. Este curso será certificable. Durante la estancia en prácticas no remuneradas en una entidad europea, se contempla: <ul style="list-style-type: none"> Gastos cubiertos del viaje, alojamiento, manutención, transporte y seguro de asistencia sanitaria. La estancia será entre 4 semanas y tres meses. Orientación e información sobre la situación del mercado laboral en el ámbito profesional STEM en el país de destino. Asesoramiento y tutorización, a cargo de la entidad, durante la estancia en prácticas y posteriormente a ella (plazo máximo de 1 mes) con el fin de consolidar las habilidades adquiridas e impulsar a las destinatarias a seguir proyectando su futuro profesional. Una vez superada la estancia, se expedirá un certificado oficial que acredite las competencias adquiridas durante la estancia en prácticas no remuneradas. <p>Se ofrece a las entidades beneficiarias un incentivo económico que cubra, como mínimo, los gastos derivados de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento de las mujeres participantes por parte de la entidad. Viaje, alojamiento y manutención de mujeres participantes en el programa, así como de la persona tutora acompañante, si la hubiera. Gastos derivados de la dirección y coordinación técnica del proyecto STEM propuesto por la entidad. <p>Requisitos de las mujeres participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estar inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil La mujer que postula deberá tener una competencia lingüística de al menos un nivel B1 en el idioma oficial del país o, en su defecto, en inglés. La mujer que postula deberá tener una cualificación mínima de Formación Profesional de Grado Medio en la rama de conocimiento en la que se realizará la estancia. 										1		
LE1. O1. OE1. 45.	<p>Registro, con datos desagregados por sexo, de las becas y ayudas que ofrece LABORA a las personas que son beneficiarias de sus programas. Por una parte, el Anexo "Ellas en cifras" de la Memoria de LABORA incluirá el desglose por tipo de ayuda que se recibe y cuantía, que se cruzará con las siguientes variables: sexo, edad, colectivos vulnerables, nacionalidad, víctimas de violencia de género. Del mismo modo, se incluirán las solicitudes totales de estas ayudas, así como las ayudas denegadas, desagregadas por sexo, edad y razón o motivo de denegación.</p>											1	
LE1. O1. OE1. 65.	<p>Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género a algún premio, distintivo o reconocimiento, nacional o internacional, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>											1	

Medidas		Trimestre														
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T			
LE1. O1. OE1. 66.	Introducción en las encuestas de satisfacción de LABORA de un nuevo ítem para conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias con su actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.													1		
LE2. O2. OE2. 69.	Propuesta y establecimiento de un convenio con la Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica para el impulso de la actividad de las mujeres rurales a través de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. En el marco del convenio se deben de incluir, como mínimo dos cuestiones: A) La realización de una campaña de sensibilización en los municipios rurales sobre la importancia y las repercusiones de visibilizar la actividad de las mujeres rurales involucradas en explotaciones familiares a través de la titularidad compartida. La campaña debe incluir el diseño y elaboración de carteles y trípticos elaborados a partir de los contenidos del Manual Informativo sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2018). También se ofrecerán charlas explicativas en los municipios capitales de comarca. B) La creación de una ayuda directa de 1.500 euros a las explotaciones agrarias que pasen a ser explotaciones con titularidad compartida a partir del momento de aprobación del citado convenio.													1		
LE3. O4. OE5. 89.	Incorporar un premio adicional en el "Concurso de participación. Cuéntanos tu historia", recogido en el Plan de Comunicación LABORA, (Este premio busca reconocer la actitud proactiva de personas desempleadas que utilicen algunos de los servicios de intermediación de LABORA y hayan encontrado trabajo). En este caso, el premio debe ir dirigido a mujeres situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares) y que, utilizando alguno de los servicios de intermediación LABORA, hayan encontrado trabajo en sectores masculinizados, digitales y verdes.													1		
LE3. O4. OE8. 100.	<p>En la realización de "vídeos con la experiencia de personas beneficiarias de los servicios LABORA a través del Storytelling". Se debe, como mínimo, representar 5 historias:</p> <p>3 historias de mujeres, que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historias de éxito de mujeres que han conseguido movilidad laboral horizontal gracias a los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA (desde profesiones feminizadas a profesiones masculinizadas). • Historias de éxito de mujeres que han conseguido movilidad laboral vertical gracias a los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA (logrando ascensos laborales). <p>2 historias de hombres, que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historias de éxito de hombres que han conseguido un puesto de trabajo a través de los servicios de formación, inserción y orientación de LABORA en aquellos sectores vinculados con las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la comunidad; Inserción laboral de personas con discapacidad; Gestión de llamadas de teleasistencia; Promoción y participación de la comunidad sorda; Atención sociosanitaria a personas en el domicilio; Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. <p>El Plan de Comunicación contempla 9 vídeos anuales para formación, inserción y orientación. Los vídeos pueden contemplarse dentro de los mismos o añadirse adicionalmente.</p>													1		



Medidas	Trimestre											
	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE1. O1. OE1. 21.										1		
LE3. O4. OE5. 88.										1		
LE5. O8. OE15. 118.										1		
LE5. O8. OE15. 119.										1		
LE1. O1. OE1. 56.											1	
LE2. O3. OE4. 80.												1

Medidas	Trimestre											
	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T
LE3. O5. OE10. 103.											1	
LE1. O1. OE1. 31.											1	
LE1. O1. OE1. 33.											1	
LE1. O1. OE1. 32.											1	
LE1. O1. OE1. 22.											1	
LE1. O1. OE1. 38.												1
LE1. O1. OE1. 57.												1
LE1. O1. OE1. 59.												1
LE1. O1. OE1. 64.												1
LE1. O1. OE1. 67.												1
LE1. O1. OE1. 50.												1



	Medidas	Trimestre													
		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T		
LE1. O1. OE1. 60.	Elaborar un informe sobre los resultados en LABORA de la aplicación del III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat (2022-2025) y difundir entre el personal de LABORA por los canales de comunicación internos ordinarios.														1
LE1. O1. OE1. 48.	Realización de un informe anual comparativo entre el itinerario de inserción inicial destinado a cada hombre y mujer y su correspondencia (o no) con el resultado final de la inserción laboral. Dado que la población objeto de este análisis es muy amplia, se basará en una muestra representativa de las personas atendidas por el servicio de orientación/inserción.														1
LE3. O6. OE11. 104.	La página web de LABORA, en el apartado "Servicios a Empresas" incluirá información clave sobre cómo las empresas pueden hacer frente a la brecha salarial de género. De entre la información básica se encontrará: <ul style="list-style-type: none"> • Información normativa sobre brecha salarial de género. • ¿Qué es el registro retributivo y cómo se lleva a cabo? • Se adjuntará un enlace a la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad. 														1
LE4. O7. OE12. 108.	Modificación en las bases del programa ECOPDE de la condición referida a "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables", para que su redacción sea: "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables, de los que al menos 2 se hayan celebrado con mujeres situadas en una o varias de las siguientes situaciones de discriminación interseccional: mayores de 54 años, menores de 25 años, con discapacidad y paradas de larga duración.														1
LE4. O7. OE13. 113.	Modificación en las bases del programa ECOGJU de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, las mujeres jóvenes situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.														1
TOTAL MEDIDAS POR TRIMESTRE		5	11	11	9	12	12	12	10	19	14	7	11		
TOTAL MEDIDAS POR AÑO		36												46	51

Fuente: elaboración propia.





11. PLAN DE ACCIÓN

El presente apartado presenta, por líneas estratégicas, objetivos generales y metas generales, la totalidad de medidas junto con la información necesaria para su comprensión:

- **Objetivos específicos:** la primera columna indica el objetivo específico al que pertenece cada medida.
- **Cod. (codificación):** esta columna identifica cada medida mediante la codificación por líneas estratégicas, objetivo general, objetivo específico y el ordinal de las medidas (la numeración no es consecutiva²¹).
- **Medidas:** se detalla la totalidad de medidas.
- **Unidad responsable:** muestra la unidad encargada de la ejecución de la medida, diferenciando entre:
 - » Dirección General de Planificación y Servicios
 - » Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral
 - » Servicio de Centros e Intermediación Laboral
 - » Servicio de Colaboración en Orientación e Intermediación Laboral
 - » Subdirección General de Estrategia y Modernización
 - » Servicio de Planificación, Análisis y Modernización

21 Ver medidas en orden consecutivo en el apartado 6.

- » Servicio de Organización y Coordinación Jurídico-administrativa
 - » Servicio de Coordinación del Fondo Social Europeo
 - » Servicio de Comunicación
 - » Subdirección General Administrativa
 - » Servicio de Recursos Humanos
 - » Servicio de Contratación y Gestión Administrativa y Patrimonial
 - » Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria
 - » Servicio de Arquitectura e Infraestructuras
 - » Dirección General de Empleo y Formación
 - » Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo
 - » Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo
 - » Servicio de gestión de programas de Formación Profesional para el Empleo
 - » Servicio de Centros de Formación Profesional para el Empleo
 - » Subdirección General de Empleo
 - » Servicio de Fomento del Empleo
 - » Servicio de Gestión de Programas de Empleo
 - » Servicio de Igualdad de Oportunidades para el Empleo
- **Ámbito competencial:** indica cuál es el ámbito al que la medida se adscribe, distinguiendo entre orientación laboral, formación profesional para el empleo, fomento del empleo e intermediación laboral o, en su defecto, indicando que la medida no se vincula a ningún ámbito competencial específico.
 - **Programas de LABORA implicados:** se detalla qué programas están implicados o, en el caso que corresponda, si la medida no está directamente relacionada con un programa concreto; si la medida implica la creación de un programa nuevo; si debe implantarse en todos los programas de LABORA; si debe implantarse en todos los programas de formación de LABORA; o si debe implantarse en todos los programas de empleo de LABORA.
 - **Calendarización:** el calendario muestra, por años y por trimestres, la temporalización de las medidas de manera gráfica, indicando el trimestre de su ejecución (mediante el número 1 en la casilla correspondiente) y la previsión de los meses de preparación para su puesta en marcha.
 - **Presupuesto:** este apartado presenta la estimación presupuestaria, distinguiendo entre:



- » La medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA
- » El presupuesto que implica la medida solo puede estimarse tras recibir datos económicos de LABORA
- » Menos de 1000 euros
- » Entre 1000 y 3000 euros
- » Entre 3001 y 5000 euros
- » Entre 5001 y 9000 euros
- » Entre 9001 y 15000 euros
- » Entre 15001 y 25000 euros
- » Entre 25001 y 50000 euros
- » Entre 50000 y 100000 euros
- » Más de 100000 euros
- » CONTRATOS MENORES. En suministros y servicios: valor estimado inferior a 5.000 euros (no es necesario pedir 3 presupuestos)
- » CONTRATOS MENORES. En suministros y servicios: valor estimado entre 5.000 y 14.999 euros (es necesario pedir 3 presupuestos)
- » CONTRATOS MENORES. En obras: valor estimado inferior a 5.000 euros (no es necesario pedir tres presupuestos)
- » CONTRATOS MENORES. En obras: valor estimado entre 5.000 y 39.999 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO t.s. En suministros y servicios: Valor estimado entre 15.001 y 59.999 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO t.s. En obras: valor estimado entre 40.000 y 79.999 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO t.o. En suministros y servicios: valor estimado entre 60.000 y 214.000 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO t.o. En obras: valor estimado entre 80.000 y 2.000.000 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO ORDINARIO NO REGULACIÓN ARMONIZADA. En suministros y servicios: valor estimado inferior de 214.000 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO ORDINARIO NO REGULACIÓN ARMONIZADA. En obras: valor estimado inferior a 5.350.000 euros

- » PROCEDIMIENTO ABIERTO ORDINARIO REGULACIÓN ARMONIZADA. En suministros y servicios: valor estimado igual o superior a 214.000 euros
- » PROCEDIMIENTO ABIERTO ORDINARIO REGULACIÓN ARMONIZADA. En obras: valor estimado igual o superior a 5.350.000 euros
- Recursos: indica cuáles son los recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para llevar a cabo cada medida:
 - » Recursos humanos: refiere al personal de cada servicio, subdirección y/o dirección, que llevará a cabo la implementación de la medida.
 - » Recursos materiales: recursos técnicos, de infraestructura, de material, o servicios necesarios para llevar a cabo la medida.
- Observaciones: muestra referencias destacables y/o información, que ayude a comprender mejor cada medida.



Tabla 32. Plan de acción

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																							
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones										
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales					Humanos									
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T						
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL DE LABORA																							
OBJETIVO GENERAL 1																							
LE1.O1. Integrar la transversalidad de género en LABORA según la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)																							
Meta general 1																							
LE1.O1.MG1. LABORA habrá implantado el ciclo de la transversalidad de género en sus cuatro áreas de actuación en 2027																							
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.1.	Adopción de un acuerdo específico por el Consejo General de LABORA que manifiesta el compromiso de LABORA con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con su integración en todas las fases que comprenden las políticas públicas de empleo y formación y sus programas de actuación (definición, planificación, implementación y evaluación) y publicación del acuerdo mediante los canales de comunicación habituales de LABORA, difusión a toda su plantilla y a los grupos de interés (stakeholders) e información a la sociedad.	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1												Texto con la propuesta de Acuerdo	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Servicio de Organización y Coordinación Jurídico-administrativa (Artículo 18.2)	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.2.	Dotación presupuestaria suficiente del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.	Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria (Artículo 19.3)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1												Presupuesto de LABORA	Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria (Artículo 19.3)	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)			

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Humanos												
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T				
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.3.	Creación de un equipo de trabajo, liderado por la Subdirección General de Estrategia y Modernización, y formado por responsables de las Subdirecciones Generales de Orientación e Intermediación, Formación Profesional para el Empleo y Empleo, responsable de la ejecución del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Este equipo asumirá la responsabilidad de coordinación y seguimiento del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA. Principales funciones: <ul style="list-style-type: none"> Asignación de responsabilidades por servicios Seguimiento de logros y plazos A su vez, cada Subdirección General designará una persona de cada uno de sus servicios responsable de la ejecución de las medidas dentro del propio Servicio. Principales funciones: <ul style="list-style-type: none"> Reparto de responsabilidades dentro del servicio para lograr alcanzar cada medida con éxito. Asignación de tareas para la consecución de las medidas dentro del servicio. 	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Entre 50000 y 100000 euros	Modificación de la RLT de LABORA Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18) Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1) Servicio de Recursos Humanos (Artículo 19.1)	Este equipo de trabajo debería depender directamente de la Subdirección General de Estrategia y Modernización. En ejercicios sucesivos se incorporará al menos una agente de igualdad.	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.4.	Constitución por el Consejo de Dirección de la comisión técnica para el estudio pormenorizado de la integración de la perspectiva de género en LABORA, con participación de representantes del Consejo Valenciano de las Mujeres.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Menos de 1000 euros	Documento con la propuesta de la comisión de la técnica y la enumeración de sus funciones. Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16) Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1) Servicio de Organización y Coordinación (Artículo 18.2)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																						
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Recursos		Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Material	Humanos												
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T					
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.5.	Elaboración de una Memoria separada o de un anexo a la Memoria de LABORA, denominada Ellas, en cifras, que muestre todos los datos de la Memoria LABORA desagregados por sexo y con un enfoque interseccional.	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Memoria de LABORA, base de datos de LABORA	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.6.	Incorporación del documento Gender Planning del Instituto Europeo de la igualdad de género en las herramientas habituales que emplea el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización de LABORA.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida debe implantarse en todos los programas de LABORA			1										Documento Gender Planning, disponible en la página web del Instituto Europeo de la igualdad de género	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)	Dirección General de Empleo y Formación (Artículo 20)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.7.	Medición de la satisfacción del personal de LABORA con los nuevos procesos aplicables con el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Encuestas de calidad dirigidas al personal de LABORA	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)	Servicio de Recursos Humanos (Artículo 19.1)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA															
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Material	Humanos					
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.8.	<p>La página web de LABORA debe expresar que la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación forma parte de sus valores institucionales: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación está enunciada en los principios de LABORA.</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir en los valores de la presentación (apartado Qui som, como un principio más de los valores de LABORA). 	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto						Entre 15000 y 25000 euros	<p>Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)</p> <p>Página web de LABORA</p>	<p>Humanos</p> <p>Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)</p>		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.9.	<p>En la página web de LABORA debe existir un apartado visible donde se recoja toda la información sobre empleo y formación dirigida a las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Este espacio, incluido en la web LABORA actualmente, debe reunir de manera ordenada toda la información relativa a programas, subvenciones y recursos dirigidos a las mujeres. La información debe estar incluida en un apartado destacado de la web (actualmente se encuentra en el apartado Información adicional). Este apartado debe funcionar como un canal donde se recopila toda la información, sin que esto suponga que deje de estar en los apartados que corresponda. Este apartado no debe centrarse en mujeres víctimas de violencia de género, sino que debe suministrar información general sobre las mujeres en el empleo y la formación y, dentro de su contenido, diferenciar la información útil para mujeres situadas en una o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad o paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares). <p>Cuando el Plan para introducir la perspectiva de género en LABORA esté disponible, destacar como contenido en este apartado visible de la web de LABORA.</p>	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto						Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	<p>Servicio de Planificación, Análisis y Muestreo (Artículo 18.1)</p> <p>Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)</p> <p>Página web de LABORA</p>			



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización														
						Año 1			Año 2			Año 3			Presupuesto	Recursos		Observaciones		
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T		10T	11T		12T	Humanos
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.01.	Integración de los indicadores de género de LABORA en su sistema de análisis, planificación y evaluación, y actualización anual de sus datos.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida debe implantarse en todos los programas de LABORA	1											Indicadores de género de LABORA		Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.11.	Revisión y redacción con lenguaje inclusivo del contenido de los anexos II (Causas de orientación) y III (Contenidos mínimos de las acciones de orientación) del Protocolo de orientación laboral de febrero de 2021, así como de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la comunitat.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto											Protocolos de orientación laboral 2021: Anexo II y III. Guía del usuario. Herramienta de apoyo a la orientación	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Entre 15001 y 25000 euros		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.12.	Inclusión en todos los protocolos y materiales empleados del Servicio de Orientación Laboral la consideración de colectivo específico a priorizar, el conñado por las mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto											Protocolos de orientación laboral, Guía de usuario	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA		

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																										
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones											
						Año 1	Año 2	Año 3	Humanos		Materiales															
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.13.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo I. Entrevista de diagnóstico" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems que permitan recoger como mínimo la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Apartado "Resumen del historial profesional": A) Subapartado "experiencia", incluir la experiencia en el ámbito del cuidado no remunerado. B) Subapartado "limitaciones personales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). Así como un espacio para identificar la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género. C) Subapartado "limitaciones familiares", incluir las necesidades concretas de conciliación, las consecuencias condicionantes (de horario y movilidad) para el desarrollo profesional y búsqueda de alternativas. Apartado "Exploración inicial de las áreas de trabajo": A) Subapartado "habilidades", incluir las adquiridas en las tareas de cuidados no remunerados. B) Subapartado "motivación": recoger posibles condicionantes para planificar y elegir la carrera profesional derivados de los estereotipos de género y las responsabilidades de cuidado. Apartado "Itinerario personalizado": contemplar las necesidades de cuidados en dicho diseño. 	Servicio de Orientación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Anexo I, Entrevista de diagnóstico, del Protocolo de orientación laboral de febrero de 2021	Servicio de Centros e Intermediación						



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																		
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones			
						Año 1		Año 2		Año 3			Materiales	Humanos				
						1T	2T	3T	4T	5T	6T					7T	8T	9T
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.14.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo III. Contenidos mínimos de las acciones de orientación (Tabla III)" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Apartado "Elaboración de currículos", incluir las competencias desarrolladas en el ámbito de los cuidados no remunerados. Apartado "Identificación de alternativas profesionales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). 	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida está diseñada para relacionarla con un programa concreto													
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.15.	Elaboración de un informe dirigido al SEPE en el que se proponga y justifique la inclusión del colectivo de mujeres que abandonaron el mercado laboral para encargarse de los cuidados a familiares, como un colectivo específico adicional a priorizar en las políticas activas de empleo. Dicho informe se trasladará al SEPE a través de los canales habituales de comunicación.	Servicio de Gestión de Programas de Empleo (Artículo 22.2)	Ámbito del Fomento del Empleo	Esta medida está diseñada para relacionarla con un programa concreto													
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.16.	Según se desprende del Plan estratégico LABORA 2016-2022, los grupos de interés son Demandantes de empleo, Personas ocupadas, Empresas, Agentes sociales y económicos, Agentes colaboradores, Sociedad y Personal de LABORA. Asimismo, los programas estratégicos, como Avalem Territori, incluyen otros agentes, acotados a su ámbito. El programa estratégico Avalem Dones, debe incluir, además de los mencionados, el Consell Valencià de les Dones como público prioritario con el fin de establecer relaciones de carácter consultivo y asesor.	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida está diseñada para relacionarla con un programa concreto													

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																							
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones										
						Año 1		Año 2		Año 3				Materiales	Recursos								
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T		9T	10T	11T	12T					
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. 17.	Incorporar el programa estratégico Avalem Donas en la definición del proximo Plan Estratégico de LABORA.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida implica la creación de un programa nuevo													Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Plan Estratégico de LABORA	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Dirección General de Empleo y Formación (Artículo 20)	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida está condicionada a la medida LE3. O4. OE5. 91.
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. 18.	Dentro del servicio de comunicación LABORA, una de las funciones especificadas en el Plan de Comunicación de los puestos de Imagen y contenidos, es "Supervisar que la imagen de Labora que se transmite a la ciudadanía es la correcta". Entre las tareas se incluye "realizar instrucción interna sobre uso de la imagen, revisión de manuales corporativos y diseño de los soportes publicitarios, folletos, cartelera, vestuario donde esté la imagen de LABORA". Se debe realizar instrucción interna sobre uso de la imagen de las mujeres, la revisión de manuales corporativos, examinando que no se incurra en el uso del lenguaje sexista y revisión de los soportes publicitarios, folletos y cartelera, examinando que la imagen de la mujer no esté relacionada con estereotipos de género.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Plan de Comunicación de LABORA	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)			



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones							
						Año 1		Año 2		Año 3				Materiales	Recursos Humanos					
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T			9T	10T	11T	12T	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.19.	Incluir en el Plan de comunicación de 2024 (teniendo en cuenta que los planes son bienales) la realización de una campaña anual de publicidad específicamente dedicada a las mujeres entre las campañas previstas por LABORA (actualmente se contempla: campaña de publicidad genérica para difundir los servicios de LABORA, campaña de publicidad para difundir los cursos de formación, campaña de publicidad para difundir las ayudas a las empresas y campaña de publicidad dedicada a las personas más jóvenes). La misma debe estar focalizada en los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la inscripción de mujeres en LABORA (exponer los beneficios que conlleva darse de alta y mantener la inscripción como demandante de empleo en LABORA). Reflejar la imagen de las mujeres asociada al liderazgo dentro de los sectores tecnológicos, del ámbito digital y verde. Visibilizar mujeres, en ámbitos laborales, situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. 	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto															
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.20.	Realizar 2 notas de prensa anuales (actualmente se realizan 10 publicaciones anuales. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente) en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA, destacando: <ul style="list-style-type: none"> Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA). 	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto															

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA															
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Recursos		Observaciones	
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos					
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.21.	Realizar 1 publicación anual (artículo) en el blog LABORA (actualmente se realizan 4 publicaciones, puede contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente), en relación con la integración de la perspectiva de género en LABORA. Indicando las acciones que están llevándose a cabo, los resultados, proyectos, destacando: <ul style="list-style-type: none"> Los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres. Las acciones que LABORA está llevando a cabo (eventos, jornadas, premios, ferias, APP de conciliación, así como el resto de iniciativas desarrolladas en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA). 	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1T 2T 3T 4T 5T 6T 7T 8T 9T 10T 11T 12T						Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)			
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.22.	En el blog LABORA, incluir una etiqueta o tag que contenga los posts con información relativa a programas de empleo y formación dirigidos mujeres, ayudas y subvenciones y todo contenido relacionado con la empleabilidad y formación de mujeres, con el fin de encontrar dicha información de manera rápida y cómoda.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto								Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.23.	Dentro de la plataforma Facebook, reforzar el número de publicaciones dedicadas a mujeres, mediante 3 inserciones semanales, con información dirigida específicamente a mujeres, donde se haga difusión de todos los programas, formaciones, convocatorias, e información de interés. Siguiendo los datos que se desprenden del Plan de Comunicación de LABORA, Facebook LABORA es la red social con una mayor cantidad de fans. Además, el público de esta red social es fundamentalmente femenino (77,2% de mujeres). Según el mismo plan, actualmente se realizan 2 posts diarios en Facebook. Las inserciones pueden contemplarse dentro de las mismas o añadirse adicionalmente.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto								Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																		
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones			
						Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6		Año 7	Año 8		Año 9	Año 10	Año 11
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.24.	Añadir un apartado de "Destacados" en la red social Instagram, que aglutine la información dirigida a mujeres, donde se incluyan los programas, medidas, subvenciones dedicados a las mismas, etc.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto											Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.25.	Revisión de los sistemas de recogida de información y bases de datos de LABORA para la inclusión, en los casos que aún no estén, de las variables sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, experiencia profesional, víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual, nivel socioeconómico, discapacidad, monomarental.	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Ámbito interrelación laboral	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto											Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.26.	Realizar un diagnóstico bienal de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género. Los canales de comunicación, según se desprende del Plan de Comunicación de LABORA son: la página web de LABORA, redes sociales (@Gvalabor) y correo electrónico. En este caso no debe incluirse el teléfono 012 ya que se trata de un servicio de atención ciudadana que no se realiza desde el propio organismo, sino que es un teléfono de asistencia de todos los servicios de la Generalitat	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto												Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																						
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Recursos		Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Presupuesto	Materiales	Humanos											
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 27.	Incorporar a los Planes de Comunicación LABORA los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Plan de comunicación de LABORA	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 28.	Una de las medidas contenidas en el Plan de Comunicación LABORA es la realización de un "manual de buenas prácticas para redes sociales", destinado a homogeneizar los mensajes y crear una estrategia. Se debe incorporar los resultados obtenidos en los diagnósticos bienales de los canales de comunicación de LABORA con perspectiva de género.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Manual de Buenas Prácticas para las redes sociales	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 29.	La página web de LABORA debe destacar, de manera permanente, en el banner publicitario incluido en la cabecera de la página principal, alguna noticia relacionada con los programas de fomento del empleo de mujeres. Si hay tres cabeceras dinámicas, una de ellas deberá siempre contar con alguna información relacionada al respecto, o bien, se deberá añadir una pestaña más para incluir dicha información (cuatro cabeceras en total).	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA		



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA														
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Recursos		Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos				
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 33.	En todos los programas creados a partir del Plan de Transversalidad de LABORA se realizará una evaluación de resultados sensible al género con personal experto en igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, evaluación de programas o políticas.	Servicio de Planificación, Análisis y Monitoreización (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto					Entre 9001 y 15000 euros	Información de seguimiento de los programas de nueva creación. Soporte informático para el análisis de los datos.	Servicio de Planificación, Análisis y Monitoreización (Artículo 18.1)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 34.	Publicación del Anexo "Ellas en cifras" de las Memorias anuales de LABORA en la web del Observatorio Valenciano del Trabajo Decente.	Servicio de Planificación, Análisis y Monitoreización (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto					Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA		Servicio de Planificación, Análisis y Monitoreización (Artículo 18.1)		El objetivo es ahondar en la realidad propia de la CV, asumiendo el diseño de un sistema de indicadores propios desde un enfoque interseccional, estimulando en LABORA los mecanismos necesarios para el aporte de datos empíricos fiables y, finalmente, ampliando el perímetro a las actividades de la economía informal. Todo ello para conseguir diagnósticos más certeros de la realidad de nuestra comunidad que apoyen los procesos de toma de decisiones de la Administración de la Generalitat Valenciana.
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 35.	Creación de un mínimo de 3 videos informativos sobre el Plan, con una duración cada uno de ellos de no más de 3 minutos, dirigidos a la plantilla de LABORA. Uno de estos videos incluirá información sobre el Plan en términos generales y los otros dos se dedicarán, cada uno de ellos, a explicar 3 de las 6 LE (1 minuto por LE). Todos los videos deberán incidir en la necesidad de la implicación profesional para el logro de transformación institucional y con ella el fomento de la igualdad. En todos ellos deberá visibilizarse el compromiso institucional con la igualdad, lo que se logrará con la aparición en los videos de cargos de responsabilidad en el organismo y en la conselleira correspondiente.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto					Entre 9001 y 15000 euros		Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA														
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Recursos		Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Presupuesto	Materiales	Humanos			
LE1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1. OE1. 37.	<p>Diseño del programa de formación continua LABORA AMB LA IGUALTAT, que incorpora la formación en materia de igualdad en el empleo y transversalidad, dirigida a la plantilla de LABORA. El programa integrará, como mínimo, dos niveles formativos: genérico, dirigido a la totalidad de la plantilla y específico, dirigido a cada una de las subdirecciones generales de LABORA. Entre los cursos a realizar deberán encontrarse, como mínimo, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación genérica: A) La transversalidad de género en LABORA (30h, <i>online</i>, curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, en el que se aborde la formación sobre el Plan de transversalidad de LABORA y que será obligatorio para toda la plantilla), B) curso del EVAP: Detección y prevención social de la violencia de género desde la administración (u homólogo en caso que este no se ofrezca), C) cursos nivel básico de la Escuela Virtual de Igualdad (EVI) del Instituto de las Mujeres: Sensibilización en igualdad de oportunidades y Planes y medidas de igualdad en las empresas. Cursos específicos: A) Para el personal de la subdirección de orientación e intermedación laboral: Estereotipos de género en la orientación profesional y en las decisiones sobre la carrera profesional (Curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>, el curso debe posibilitar que las y los profesionales del área realicen un auto-diagnóstico con el fin de identificar estereotipos de género que puedan estar influyendo en su actividad orientadora y en las decisiones laborales de las personas usuarias, percepción de incongruencia de roles); Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH de la EVI; Los procesos de violencia de género desde la perspectiva judicial, jurídica y psicológica, del EVAP. B) subdirección de Estrategia y modernización: El ciclo de la transversalidad (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). C) subdirección Administrativa: cursos nivel avanzado de la EVI, Igualdad: aplicación práctica en empresa y RRHH D) subdirección de Formación profesional para el empleo: coeducación y formación para el empleo (curso a diseñar por LABORA y homologado por el EVAP, 30h <i>online</i>). E) subdirección de Empleo: cursos nivel avanzado de la EVI; Igualdad: aplicación práctica ámbito del empleo. 	<p>Servicio de Recursos Humanos (Artículo 19.1)</p>	<p>Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico</p>	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	<p>1T 2T 3T 4T 5T 6T 7T 8T 9T 10T 11T 12T</p>	<p>Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA</p>	<p>Materiales</p>	<p>Humanos</p>					



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones								
						Año 1		Año 2		Año 3				Materiales	Recursos Humanos						
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T			9T	10T	11T	12T		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.40.	<p>Modificar la herramienta de trabajo "Anexo VII. Instrucción protocolo orientación" incorporando diferentes ítems mínimos que permitan recoger la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acción "Dinamización y motivación para el emprendimiento", incluir un ítem que recoja, especialmente en el caso de las mujeres, la posible existencia de una autolimitación frente al emprendimiento consecuencia de la socialización de género y las acciones a implementar frente a ellas. • "Atención integral y colaboración orientación/prospección", incluir un ítem que recoja la necesidad de trabajar con las empresas el fomento de la igualdad, que incorpore como mínimo la siguientes casuísticas: a) priorizar las demandas de empleo de mujeres en empresas de sectores masculinizados; b) visibilizar la importancia de promover ofertas de empleo sin visibilizar el sexo. 	Servicio de Centros e Intervención Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral																	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.41.	<p>Incluir en todos los protocolos y materiales empleados por el servicio de orientación laboral un ítem específico en el que se visibilice la coexistencia de diferentes factores de discriminación. Es decir, habrá que marcar este ítem cuando se produzcan simultáneamente dos o más factores de discriminación, poniendo especial atención a los siguientes colectivos de mujeres: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>	Servicio de Centros e Intervención Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral																	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																			
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones						
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos										
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Humanos	Observaciones
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.42.	Realizar una evaluación anual cuantitativa y cualitativa de la atención que realiza LABORA a las mujeres que han sufrido violencia de género (que amplíe la actual recogida de información sobre las "actuaciones de LABORA en relación con la violencia de género"). Esta evaluación se nutre de los registros de LABORA, así como de cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas a las mujeres usuarias del servicio. La evaluación debe incluir, como mínimo los siguientes indicadores: Número de mujeres atendidas; Número de atenciones por mujer; Número total de atenciones; Entrevistas de trabajo realizadas por mujer; Cursos realizados por mujer (visibilizando los finalizados y los no finalizados); % de inserción en el mercado laboral; Sector en el que se insertan en el mercado laboral; Dificultades encontradas por las mujeres en el proceso de búsqueda de empleo, con especial atención al ámbito de la conciliación; Valoración de las mujeres atendidas.	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación Intermediación (Artículo 18.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Planificación, Análisis y Motivación Intermediación (Artículo 18.1)	Vinculada a la medida del Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista LE1. Obj 1.5. Medida 2
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.43.	Revisión desde la perspectiva de género de la Instrucción de la Dirección General de Planificación y Servicios por el que se establece el protocolo de atención a víctimas de violencia de género en los Espai LABORA de la Comunitat. En dicha revisión se asegurará (y en su caso modificará), como mínimo, que serán las tutoras las responsables de ponerse en contacto, a través de mecanismos automatizados, con la mujer que ha sufrido violencia de género para recordarle la fecha de renovación del DARDE.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA															
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Recursos		Observaciones	
						Año 1	Año 2	Año 3	Presupuesto	Materiales	Humanos				
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 44.	Generar mecanismos automatizados de aviso de la proximidad de la fecha de renovación del DARDE de las mujeres que han sufrido violencia de género. El aviso deberá remitirse tanto a las tutoras a través de un correo electrónico como a las mujeres que han sufrido violencia de género a través de un mensaje al móvil a través de un SMS. En aquellos casos en los que las mujeres usuarias no dispongan de móvil, se les remitirá una carta recordatorio en la que no se haga ninguna referencia a la condición de víctima de violencia de género.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto		1					Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)		
															1T
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 45.	Registro, con datos desagregados por sexo, de las becas y ayudas que ofrece LABORA a las personas que son beneficiarias de sus programas. Por una parte, el Anexo "Ellas en cifras" de la Memoria de LABORA incluirá el desglose por tipo de ayuda que se recibe y cuantía, que se cruzará con las siguientes variables: sexo, edad, colectivos vulnerables, nacionalidad, víctimas de violencia de género. Del mismo modo, se incluirán las solicitudes totales de estas ayudas, así como las ayudas denegadas, desagregadas por sexo, edad y razón o motivo de denegación.	Servicios de gestión de programas de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.2)	Ámbito de formación profesional para el empleo	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto		1					Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Información detallada sobre asignación de becas y ayudas. Memoria Labora	Servicios de gestión de programas de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.2)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 46.	Realizar un análisis de género de los materiales y contenidos de los cursos de formación COMPETENCIAS TRANSVERSALES o SOFT SKILLS.	Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Ámbito de formación profesional para el empleo	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto		1					Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Servicios de Formación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones							
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos											
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Material	Humanos	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.47.	En aquellos casos en los que el análisis de género, identifique que en los cursos COMPETENCIAS TRANSVERSALES o SOFT SKILLS no existe perspectiva de género, mediante la inclusión de cláusulas de prescripciones técnicas en el contrato de las acciones del Aula Virtual, se contemplará la incorporación de las recomendaciones desprendidas del análisis.	Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Ámbito de la formación profesional para el empleo con un programa concreto	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto				1										Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.48.	Realización de un informe anual comparativo entre el itinerario de inserción inicial destinado a cada hombre y mujer y su correspondencia (o no) con el resultado final de la inserción laboral. Dado que la población objeto de este análisis es muy amplia, se basará en una muestra representativa de las personas atendidas por el servicio de orientación/inserción.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la inserción laboral con un programa concreto	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.49.	Realizar un análisis de género sobre las herramientas y formas de hacer que emplea LABORA para relacionar las ofertas y las demandas de empleo (personal de orientación/intermediación). El análisis será cualitativo (entrevistas y cuestionarios estructurados) con el fin de conocer el grado de incorporación de perspectiva de género en el proceso de intermediación.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la inserción laboral con un programa concreto	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones					
						Año 1	Año 2	Año 3	Material	Humanos										
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T			
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 50.	Elaboración de un plan de actuación específico dirigido al personal de orientación/intermediación con base en los resultados obtenidos en el análisis cualitativo de las herramientas y formas de hacer en el proceso de intermediación.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral	Ámbito de la Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 18)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 51.	Coordinación entre el servicio de intermediación/orientación y el servicio de comunicación, para la revisión sistemática del uso no sexista del lenguaje en todas las ofertas de empleo, antes de ser colgadas en la página web Punt LABORA.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto								1					Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. OE1. 52.	Lanzar una campaña por redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, Tik Tok y Youtube) dirigida a mujeres, con la finalidad de atraerlas hacia formaciones profesionales/certificados de profesionalidad, relacionados con las áreas profesionales masculinizadas identificadas en el listado elaborado por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones			
						Año 1		Año 2		Año 3						
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T
Recursos		Humanos		Materiales												
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.53.	Actualización del actual Protocolo de atención a víctimas de violencia de género de LABORA para adecuarlo al contenido (en materia de empleo), de la recién aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	Servicio de Centros de Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto										Servicio de Centros de Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.54.	Campaña de sensibilización interna, enfocada en la ruptura de estereotipos laborales. Mensualmente y de forma alterna (un mes una mujer y otro, un hombre) se debe visibilizar, en la cabecera de la intranet empleada por el personal de LABORA, una fotografía de un hombre realizando actividades laborales en sectores de cuidados y a una mujer en sectores masculinizados.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto										Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.55.	Modificación de los principios de organización y funcionamiento enumerados en el Decreto 216/2020, de 29 de diciembre, del Consejo, de aprobación del Reglamento de organización, régimen jurídico y funcional de LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, para incluir de forma expresa entre estos principios la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto										Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																	
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones		
						Año 1	Año 2	Año 3	1T	2T	3T		4T	5T		6T	7T
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.56.	Creación e implantación de herramientas informáticas para monitorizar que el diseño, la planificación, la ejecución y los resultados de los programas de LABORA contribuyen a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida debe implantarse en todos los programas de LABORA									Entre 25001 y 50000 euros	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18)	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18.1)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.57.	Elaboración de un informe bianual de evaluación interna de la relevancia, eficiencia, efectividad, sostenibilidad e impacto de los programas de formación profesional y empleo de LABORA en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto									Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18)	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18.1)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.OE1.58.	Modificación de la denominación del Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, para pasar a denominarse Servicio de Análisis, Planificación, Evaluación y Modernización.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto									Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Subdirección General de Estrategia y Mo-derización (Artículo 18)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones			
						Año 1		Año 2		Año 3						
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.59.	LABORA elaborará un informe con los resultados de la ejecución del Plan y su evaluación, lo comunicará al personal técnico de LABORA (por los canales de comunicación internos ordinarios), lo enviará a las partes interesadas y lo publicará en sus redes sociales.	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto										Servicio de Recursos Humanos (Artículo 18.4)	Servicio de Recursos Humanos (Artículo 19.1)
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.60.	Elaborar un informe sobre los resultados en LABORA de la aplicación del III Plan Generalitat (2022-2025) y difundir entre el personal de LABORA, por los canales de comunicación internos ordinarios.	Servicio de Cursos Humanos (Artículo 19.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto										Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1.61.	Elaboración de una propuesta de Manual de intervención de la unidad de igualdad de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en todas las fases relacionadas con las políticas de empleo y formación de LABORA (definición, planificación, implementación y evaluación). Remisión de la propuesta a la Subdirección General de Gabinete Técnico de la Subsecretaría de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida está directamente relacionada con un programa concreto										Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Servicio de Organización y Coordinación Jurídico-administrativa (Artículo 18.2)

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones							
						Año 1		Año 2		Año 3				Materiales	Recursos					
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T			9T	10T	11T	12T	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1. O1. OE1. 62.	Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en algún congreso, conferencia, seminario, foro o jornada sobre políticas activas de empleo.	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.4)	
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1. O1. OE1. 63.	Incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de LABORA realizando, como mínimo, las siguientes acciones: a) revisar la memoria de actuaciones del programa de LABORA (FP4 del 322.5) e incorporar dos objetivos básicos: fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y como segundo: incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo. Además de los objetivos, entre las líneas de actuación que se incluyen en la misma FP4, incluir la implementación del Plan para incorporar la perspectiva de género en LABORA; b) En el anexo de objetivos del programa presupuestario, desagregar por sexo los indicadores siguiendo la propuesta que se incluye en la parte correspondiente del informe de impacto de género del presupuesto, así como incorporar indicadores de género. Además, se incluirán indicadores nuevos que permitan visibilizar que se está implementando el Plan para incorporar la transversalidad de género en LABORA. c) En el Informe de Seguimiento de ejecución de objetivos (Informe sobre el grado de ejecución indicadores del presupuesto), visibilizar los resultados desagregados por sexo de la totalidad de los indicadores (siempre que proceda) y hacer especial referencia a los indicadores asociados a los indicadores relativos a) Fomentar la mejora de la situación de las mujeres valencianas en el mercado laboral para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y b) incorporar la transversalidad de género a nivel intraorganizativo en el organismo.	Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria (Artículo 19.3)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Servicio de Gestión Financiera y Presupuestaria (Artículo 19.3)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos	Observaciones						
						Año 1		Año 2		Año 3										
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T			
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. 64.	Elaborar un informe de impacto de género de los programas de formación profesional y empleo de LABORA, con una periodicidad bianual, comunicarlo a las partes interesadas y difundirlo a la sociedad a través de los canales de comunicación habituales de LABORA.	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.4)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. 65.	Presentación del Plan para integrar la perspectiva de género a algún premio, distintivo o reconocimiento, nacional o internacional, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.4)		
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año, durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. 66.	Introducción en las encuestas de satisfacción de LABORA de un nuevo ítem para conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias con su actuación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación.	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)		

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA														
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos	Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales					
LE1.O1.OE1. Incrementar al menos siete puntos cada año durante los próximos tres años, en la calificación total de la Herramienta para el auto-diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en LABORA.	LE1.O1.OE1. 67.	Los datos presentados en las memorias de LABORA han de incorporar información desagregada en relación con las siguientes variables: edad, nacionalidad, discapacidad, nivel formativo y categoría profesional. A su vez, todas ellas deberán presentarse desagregadas por sexo.	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1T 2T 3T 4T 5T 6T 7T 8T 9T 10T 11T 12T						Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. MERCADO LABORAL CON MAYOR PRESENCIA Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES																
OBJETIVO GENERAL 2																
Meta general 2																
LE2.O2. Aumentar la participación laboral femenina reduciendo la brecha de actividad																
LE2.O2.MG2. Incremento bianual sostenido de la tasa de actividad de las mujeres en la C. Valenciana hasta 2027																
LE2.OZ.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por LABORA con una situación previa de inactividad en 2025.	LE2.O2.OE2. 68.	Creación de una bolsa de empleo con las personas que han finalizado la formación "Empleo doméstico" de LABORA y que previo a su realización, se encuentran en situación de inactividad, así como también con las que se encuentran en situación de paro o las que están empleadas, pero estén interesadas en mejorar su situación laboral en este ámbito.	Servicios Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Intermediación laboral	Esta medida implica la creación de un programa nuevo								Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Ninguno	Servicios Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Servicios de gestión de programas de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.2)



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																								
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos	Observaciones										
						Año 1	Año 2	Año 3	Año 2						Año 3									
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T							
LE2.O2.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por LABORA con una situación previa de inactividad en 2025.	LE2.O2.OE2.69.	Propuesta y establecimiento de un convenio con la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica para el impulso de la actividad de las mujeres rurales a través de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. En el marco del convenio se deben de incluir, como mínimo dos cuestiones: A) La realización de una campaña de sensibilización en los municipios rurales sobre la importancia y las repercusiones de visibilizar la actividad de las mujeres rurales involucradas en explotaciones familiares a través de la titularidad compartida. La campaña debe incluir el diseño y elaboración de carteles y trípticos (elaborados a partir de los contenidos del Manual Informativo sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2018). También se ofrecerán charlas explicativas en los municipios capitales de comarca. B) La creación de una ayuda directa de 1.500 euros a las explotaciones agrarias que pasen a ser explotaciones con titularidad compartida a partir del momento de aprobación del citado convenio.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Ámbito del Fomento del Empleo	Esta medida implica la creación de un programa nuevo													Entre 15001 y 25000 euros	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Material para la campaña informativa (carteles, ...)	Manual Informativo sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/ro_y_des_sostenible/manualtitularidadcompartidaweb_tcm30-451533.PDF			
LE2.O2.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por LABORA con una situación previa de inactividad en 2025.	LE2.O2.OE2.70.	Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización cuyo objetivo sea visibilizar y reconocer la importancia de la actividad laboral que realizan las trabajadoras del hogar así como la regulación de aquellas situaciones que se encuentran en el ámbito de la economía informal. La campaña se dirigirá a dos colectivos diferentes: mujeres empleadas del hogar sin contrato laboral y empleadoras y empleadores de trabajo del hogar. La campaña constará de materiales varios como audiovisuales para proyectar en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones automáticas de radios de alcance estatal, cartelería para distribuir en las ciudades y municipios y trípticos para distribuir en las oficinas de LABORA y organizaciones del tercer sector que trabajan con población inmigrante. En la campaña se indicará que se puede ampliar la información para formalizar el alta de las trabajadoras del hogar en la web de LABORA, así como de la existencia de la bolsa de empleo de trabajo del hogar de LABORA	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de la Interacción laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Entre 15001 y 25000 euros	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Servicio especializado de comunicación e igualdad				

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización												Observaciones			
						Año 1			Año 2			Año 3			Presupuesto	Recursos					
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T		10T	11T	12T	Materiales	Humanos	
LE2.O2.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por LABORA con una situación previa de inactividad en 2025.	LE2.OE2.71.	Incluir en la web de LABORA, concretamente en el espacio de "empresas-necesito trabajadores/as" información detallada sobre el proceso para dar de alta en la Seguridad Social a las trabajadoras del hogar. La información va dirigida tanto a las y los empleadores como a las empleadas del hogar cuya relación laboral se encuentre en la economía informal u otras que quieran iniciar una relación laboral. La información puede obtenerse o directamente se puede incluir el siguiente link de la Revista de la Seguridad Social de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones: https://revista.seg-social.es/L/0%3%B3-mo-dar-de-alta-a-una-persona-empleada-de-hogar	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de la Intermediación laboral						1								Web de LABORA	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)		
LE2.O2.OE2. Aumentar el número de mujeres atendidas por LABORA con una situación previa de inactividad en 2025.	LE2.OE2.72.	Proponer y establecer, como mínimo un convenio de colaboración con organizaciones sindicales y/o del tercer sector con algún tipo de vinculación con el colectivo de trabajadoras del hogar, con el fin de que realicen sesiones grupales informativas y de asesoramiento a este colectivo, especialmente sobre recursos de LABORA para mejorar la situación laboral de las trabajadoras del hogar.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto															Ninguno	Entre 25001 y 50000 euros



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA														
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Recursos		Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos				
LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes	LE2.O3.OE3.74.	Inclusión de un nuevo enlace en el apartado de Más información al que se accede en la web de LABORA (labora.gva.es) siguiendo la siguiente ruta: Ciudadanía - Búsqueda de orientación - Competencias para el empleo - Más información, que permita visualizar un documento pdf que relacione trabajos o actividades laborales o no profesionales, especialmente las tareas de cuidados a las personas, y las habilidades más valoradas del mercado laboral que pueden adquirirse con ellos (p.ej., cuidado de menores de doce meses con adaptabilidad, cuidado de personas mayores con habilidad para relacionarse, práctica no profesional de deportes de equipo con trabajo en equipo, etc.).	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto							Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	
LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes	LE2.O3.OE3.75.	Incorporar, durante la entrevista de diagnóstico, la transferencia de información a mujeres y hombres en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Esta información se brindará a través de enlaces a fuentes oficiales de información, que se enviarán al correo electrónico facilitado por la persona demandante de empleo. Concretamente, se entregará esta información cuando, ante la pregunta de si se desea recibir esta información, se muestre interés.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto							Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																			
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización													
						Año 1			Año 2			Año 3			Presupuesto	Recursos		Observaciones	
1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Material	Humanos						
LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes	LE2.O3.OE3.76.	Tanto en Instagram, Facebook y Twitter, se debe añadir 1 publicación mensual adicional con información relativa a otros programas e iniciativas que se incorporen en el Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto												Cuentas en las diferentes redes sociales	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	
LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes	LE2.O3.OE3.77.	Diseñar y difundir una campaña de información y sensibilización sobre los incentivos creados en el marco del convenio entre LABORA y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, para la reincorporación de las mujeres que salieron del mercado laboral para el cuidado de sus hijas e hijos y/u otras personas dependientes (ayuda económica Activa't). La campaña constará de diferentes materiales, como mínimo un audiovisual para emitir en las televisiones valencianas, audios para emitir en las radios valencianas y conexiones autonómicas de radios de alcance estatal, cartelera a distribuir en las ciudades y municipios, especialmente en los centros de salud (sobre todo en pediatría), en los servicios sociales municipales, en las guarderías y centros educativos públicos y en los centros de día.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto												Servicio especializado de comunicación y género	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																								
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización												Observaciones						
						Año 1		Año 2		Año 3		Presupuesto	Recursos											
						1T	2T	3T	4T	5T	6T		7T	8T	9T	10T	11T	12T	Materiales	Humanos				
LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de la vida laboral para dedicarse a los cuidados de sus hijas y/o hijos y otras personas dependientes	LE2.O3.OE3.78.	Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para crear la ayuda económica Activat dirigida al fomento de la actividad de las personas que salieron del mercado laboral tras el nacimiento, adopción o acogimiento de sus hijos y/o hijas para dedicarse a su cuidado. La ayuda es de 200 euros mensuales y se puede prolongar hasta que el hijo/a menor tenga 3 años. El derecho a percibir esta ayuda se obtiene, siempre que no genere perjuicio o resulte incompatible con las ayudas económicas autonómicas o estatales que se perciban en cada caso, cuando se cumplen los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de los hijos y/o hijas (deben coincidir las fechas de salida del mercado laboral que se refleja en la vida laboral con la fecha del nacimiento del último hijo o hija), que la edad del hijo/hija menor sea de hasta 3 años, estar inscrita en LABORA y realizar un mínimo de dos cursos de formación al año. La ayuda empezará a hacerse efectiva en el momento que se inicie la primera formación. Se perderá el derecho a la ayuda en el momento que la beneficiaria rechace una oferta de empleo o acción formativa, abandone una acción formativa o encuentre un empleo.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														Ninguno	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Servicio de Planificación, Análisis y Servicios de Planificación (Artículo 16)	18.1		
LE2.O3.OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA con las empresas en materia de responsabilidad	LE2.O3.OE4.80.	Elaboración, para cada una de las oficinas de LABORA, de un mapa específico sobre los recursos de responsabilidad disponibles en su ámbito de actuación. Como mínimo, se incluirán los recursos municipales propios de las agencias locales de desarrollo, las áreas de servicios sociales, las unidades de igualdad, las áreas de educación, las medidas adoptadas por parte de las empresas del territorio, así como las medidas y programas de que dispone LABORA cuyo fin es el fomento de la responsabilidad. Los mapas se incluirán en la web de LABORA, incluyendo una nueva pestaña denominada "Buscar Mapas de responsabilidad" en la siguiente ubicación de la web: LABORA-Ciudadanía- También me interesa- Buscador de Centros	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de la Interacción laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto															Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Subdirección General de Estrategia y Muestreo (Artículo 18)			



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización														
						Año 1			Año 2			Año 3			Presupuesto	Recursos		Observaciones		
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T		10T	11T		12T	Material
LE2.O3.OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA con las empresas en materia de corresponsabilidad	LE2.O3.OE4.81.	Elaboración de un catálogo digital de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad en la empresa que se difundirá entre las empresas con las que intermedia LABORA.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de la Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	

Plan para integrar la transversalidad de género

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos											
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Materialés	Humanos	
LE2.O3.OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA con las empresas en materia de corresponsabilidad	LE2.O3.OE4.OE4.82.	Creación de un programa que ponga en común dos realidades: personas desempleadas inscritas en LABORA que trabajen o deseen trabajar en el ámbito de los cuidados y mujeres trabajadoras con hijas/os (hasta 12 años) por cuenta ajena, con contratos a media jornada. El programa incluirá: a- Creación de una bolsa de trabajo de personas desempleadas inscritas en LABORA que busquen trabajar en el ámbito de los cuidados de terceras personas. b- Subvenciones a empresas que tengan mujeres contratadas con hijas/os hasta 12 años de edad, para la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial. La subvención implica el compromiso de la empresa de facilitar el horario de trabajo más compatible con la conciliación. No son condiciones dependientes, la destinataria final puede acceder a un contrato a tiempo completo, sin que sea indispensable la contratación por parte de esta, de una persona que cuide de sus hijas/os. Asimismo, aquellas personas incluidas en la bolsa de trabajo, podrán ser contratadas a través de cualquier otro programa existente o a través de la intermediación de LABORA. Las acciones subvencionables serán: a- Cuando los servicios públicos no ofrezcan la cobertura de la atención a los y las menores, se dará un incentivo de 3000 euros por contratación de personas cuidadoras que se adhieran al programa, pudiéndose incrementar a 4000 euros en el caso de mujeres empleadoras que estén situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales, o bien, si la unidad familiar no supera dos veces el SMI. La contratación de la persona cuidadora será, al menos, de 20 horas semanales. b- La cuantía de la subvención por la conversión a tiempo completo de contratos a tiempo parcial de mujeres asciende a 2000 euros. En el caso de que la mujer esté situada en alguna o varias discriminaciones interseccionales, la cuantía ascenderá a 3000 euros.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Esta medida implica la creación de un programa nuevo	Programa/s de LABORA implicados	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Ninguno	Subdirección General de Empleo (Artículo 22) Subdirección General de Estrategia y Medio-ambiente (Artículo 18)	<ul style="list-style-type: none"> Andalucía tiene ayudas dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos o hijas menores de 3 años (línea 3), de 3.000 euros por contrato y se eleva a 4.000 euros si la unidad familiar no supera dos veces el SMI. https://www.luntadeandalucia.es/organismos/sas/areas/servicios-empleos/ayudas-contratacion/paginas/ayudas-conciliacion.html Castilla y León cuenta con ayudas para la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres. La cuantía de la subvención por la formalización de cada ampliación de jornada subvencionable es de 2.000 €, incrementándose 1.500 € más, si la ampliación de jornada se formaliza con una mujer menor de 35 años de edad. https://www.tramitacastilla Leon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012712847414805207 Castilla-La Mancha tiene ayudas para la conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a jornada completa. https://www.jccm.es/tramitesygestiones/linea-iv-ayudas-parra-la-conversion-de-contratos-indefinidos-tiempo-parcial-en padres con hijas/os hasta 12 años https://www.tramitacastilla Leon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda01271284951074634/ Propuesta https://familia.jcyl.es/web/es/familia/ayudas-reduccion-jornada-excedencia.html



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																			
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones						
						Año 1		Año 2		Año 3									
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T		
LE2.O3.OE3. Aumentar en un 1% anual la participación en programas de LABORA de mujeres que hayan abandonado el mercado laboral y se encuentren inactivas (bien por extinción del contrato laboral o bien por finalización de excedencia) para dedicarse a los cuidados de sus hijos y/o hijas y otras personas dependientes	LE2.O3.OE3.79.	Propuesta y establecimiento de un convenio de colaboración con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas cuyo fin sea el estudio y definición conjunta de la distribución y gestión, por lo menos de una parte, de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables. El objeto de este convenio será, como mínimo, destinar una parte de los recursos autonómicos del Plan Corresponsables a facilitar, mediante ayudas económicas para cubrir las necesidades de cuidados, la incorporación a los programas de formación y empleo de LABORA de mujeres y hombres que hasta el momento no podían hacerlo porque realizaban tareas de cuidado familiar no remunerado.	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Esta medida no se vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														
LE2.O3.OE4. Aumentar, en al menos dos acciones anuales, la intervención de LABORA con las empresas en materia de corresponsabilidad	LE2.O3.OE4.83.	La página web de LABORA, en el apartado "Servicios a Empresas" incluirá información clave sobre recursos informativos para las empresas sobre racionalización de horarios de trabajo, con el objetivo de fomentar una mejor gestión empresarial del tiempo de trabajo. De entre la información básica se encontrará: <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre fórmulas de horario flexible. • Impacto diferencial de la racionalización del tiempo en las mujeres. • Buenas prácticas en racionalización de horarios de trabajo. 	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de Interacción laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto														

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																			
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORACIÓN implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones				
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos									
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T		
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. EMPLEO DE CALIDAD, IGUALITARIO E INCLUSIVO PARA TODAS LAS MUJERES																			
OBJETIVO GENERAL 4																			
LE3.O4. Repartir equitativamente la creación de empleo, especialmente en el sector privado, participando en igualdad en los distintos sectores de la economía																			
Meta general 4																			
LE3.O4.OE5. Incrementar en un 5% en 2025 el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes seccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.																			
LE3.O4.MG4. Aumento bianual sostenido de la tasa de empleo de las mujeres en la C. Valenciana hasta 2027																			
1																			
<p>Confección de un programa integral (Avallem Dones) para reducir la discriminación de las mujeres en el empleo que agrupe todos los programas actualmente operativos destinados a mujeres y los nuevos programas propuestos en el Plan, incluidos los destinados a mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.</p>																			
<p>Esta medida implica la creación de un programa nuevo</p>																			
<p>Ámbito de Fomento del Empleo</p>																			
<p>Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)</p>																			
<p>Bases de los programas específicos</p>																			
<p>Entre 15001 y 25000 euros</p>																			
<p>Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 18.1)</p>																			
<p>Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)</p>																			
<p>Servicio de Gestión de Programas de Empleo (Artículo 22.2)</p>																			
<p>Medida relacionada con la implementación de otras medidas encaminadas a la modificación y/o creación de programas destinados a mujeres.</p>																			



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones	
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos						
LE3.O4.OE5. Incrementar en un 5% el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.	LE3. O4. OE5. 85.	Elaboración de un Manual de agentes de igualdad en el empleo y realización de un curso interno de formación sobre el Manual.	Servicio de Planificación, Análisis y Mediación Laboral (Artículo 18.1)	Ámbito de Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto		1T 2T 3T 4T 5T 6T 7T 8T 9T 10T 11T 12T						CONTRATOS MERNORES: En suministro servicios: valor estimado entre 5.000 y 14.999 euros (es necesario pedir 3 presupuestos)	Servicio de Planificación, Análisis y Mediación Laboral (Artículo 18.1)	Humanos	
LE3.O4.OE6. Incrementar un 5% el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación online de LABORA en 2025	LE3. O4. OE6. 90.	Poner en marcha un proyecto piloto con el que cada Espai Labora sea autónomo para abrir aulas LABORA Orienta Online en Moodle destinadas a todas aquellas personas que hayan expresado esta preferencia. Mientras se ejecute el proyecto piloto, se mantendrán las ediciones trimestrales del curso de orientación laboral online en todos los Espai Labora de la Comunitat Valenciana.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto		1						El presupuesto que implica la medida solo puede estimarse tras recibir datos económicos de LABORA	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Soporte informático necesario para el desarrollo del curso (campus virtual LABORA orientación) Material y contenidos del curso	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Recursos		Observaciones							
						Año 1	Año 2	Año 3	Material	Humanos											
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T				
LE3.O4.OE6. Incrementar un 5% el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación online de LABORA en 2025	LE3.O4.OE6.91.	Elaborar un informe en 2023 que realice un análisis de género de los resultados de las encuestas de satisfacción del curso de orientación laboral online	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto				1									Encuestas de satisfacción del curso de orientación laboral online	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación Laboral (Artículo 18.1)	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación Laboral (Artículo 17.1)	
LE3.O4.OE8. Incrementar en un 3% el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025	LE3.O4.OE8.96.	Elaborar un informe de los resultados de las encuestas de evaluación de la orientación laboral a distancia con los datos desagregados por sexo, que incluya acciones de mejora en aquellos ítems de la evaluación donde exista brecha de género.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Soporte informático necesario (espacio virtual dedicado a la conexión online para la orientación laboral a distancia)	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																	
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones				
						Año 1		Año 2		Año 3							
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T	10T
LE3.O4.OE6. Incrementar un 5% el número de mujeres que ha realizado el curso de orientación online de LABORA en 2025	LE3.O4.OE6. O4. OE6. 92.	Realizar acciones grupales para el aprendizaje de competencias digitales para la orientación laboral. Se diseñarán e implementarán acciones grupales para aprender competencias digitales básicas, de forma presencial, dirigidas a todas las personas interesadas en recibir orientación laboral online que no tienen estas competencias digitales básicas. Esta formación deberá ejecutarse al menos una semana antes de que se active el curso de orientación laboral online. El objetivo del curso será aportar a las personas interesadas las competencias y destrezas necesarias para poder acceder al curso de orientación laboral online que se realiza a través del campus virtual de LABORA, "LABORA Orientación". Deberán registrarse los datos de asistencia desagregados por sexo.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	Entre 5001 y 9000 euros	1	1	1	1	1	1	Espacio físico que permita realizar el curso de manera presencial	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Humanos	El informe debe estar elaborado en T1 2024.	
																	Material y contenido formativo en competencias digitales básicas
LE3.O4.OE8. Incrementar el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025	LE3.O4.OE8. O4. OE8. 97.	Introducir en el documento con la Evaluación final del itinerario de orientación laboral de la persona atendida una escala Likert 1-5 para cuantificar la revisión de las actividades realizadas y los objetivos y logros alcanzados. Añadir también la siguiente pregunta cerrada: ¿Le gustaría recibir orientación laboral en línea en el futuro?, con la misma escala Likert 1-5 de respuesta.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1	1	1	1	1	1	1	Documento de evaluación final del itinerario de orientación laboral	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Servicio de Planificación, Análisis y Monitoreo de la Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 18.1)	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	El informe debe estar elaborado en T1 2024.
LE3.O4.OE8. Incrementar el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025	LE3.O4.OE8. O4. OE8. 98	Elaborar un informe con los resultados obtenidos en las Evaluaciones finales del itinerario de orientación laboral de las personas atendidas, con los datos desagregados por sexo.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	1	1	1	1	1	1	1	Documento de evaluación final del itinerario de orientación laboral	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Servicio de Planificación, Análisis y Monitoreo de la Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 18.1)	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	El informe debe estar elaborado en T1 2024

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos												
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Material	Humanos		
LE3.O4.OE8. Incrementar en un 3% el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025	LE3.O4.OE8. 99.	Realización de un módulo formativo en discriminación interseccional y empleo, dirigido al personal técnico de orientación laboral de las tres provincias, para mejorar la atención de las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Formación específica en las dos materias señaladas, dirigida al personal de orientación laboral de cada provincia	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	La ejecución de la medida tiene una duración de dos años
LE3.O4.OE7. Reducir en, al menos, un 3% la brecha de género en los programas de empleo y formación de LABORA, en los sectores masculinizados, STEM y verdes para 2025.	LE3.O4.OE7. 93.	El Servicio de Planificación, Análisis y Modernización realizará anualmente, dos listados que visibilicen las brechas de género existentes en la formación para el empleo (por área profesional) y el empleo (por tipo de actividad laboral) en la CV e identificar los sectores tradicionalmente masculinizados y feminizados. Para identificar los sectores masculinizados/feminizados, se deberá tomar como parámetro la presencia equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (donde en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento). Dicha información se trasladará anualmente en formato virtual al personal de los diferentes servicios de LABORA, para evitar prácticas profesionales con sesgo de género.	Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Ámbito de la Orientación Laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Información actualizada sobre la brecha de género en los sectores de actividad masculinizados, STEM y verdes	Servicio de Planificación, Análisis y Modernización (Artículo 17.1)	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OBRA																		
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LA-BORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones			
						Año 1	Año 2	Año 3	1T	2T	3T		4T	5T		6T	7T	8T
LE3.O4.OE5. Incrementar en un 5% el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: violencia de Género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad y paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.		Organización de 3 eventos anuales presenciales, destinados a dar a conocer los programas de empleo y formación dirigidos a mujeres de la Comunitat Valenciana. Según el Plan de Comunicación de LA-BORA, actualmente se contemplan otros eventos como "Evento jóvenes. Ambigones de futur", con 3 eventos anuales presenciales.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Esta medida vincula a un ámbito competencial específico	Esta medida no está directamente relacionada a un programa concreto		1								Logística necesaria para la realización de eventos: espacio físico, promoción del evento, stand, cartelería, folletos.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones							
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos											
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Materiales	Humanos	
LE3.O4.OE5. Incrementar en un 5% en 2025 el número de demandas en los programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres y, en particular, el número de demandas de mujeres situadas en una o varias de las siguientes secciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares) y que, utilizando alguno de los servicios de intermediación LABORA, hayan encontrado trabajo en sectores masculinizados, digitales y verdes.	LE3. O4. OE5. 89.	Incorporar un premio adicional en el "Concurso de participación. Cuentanos tu historia", recogido en el Plan de Comunicación LABORA. (Este premio busca reconocer la actitud proactiva de personas desempleadas que utilicen algunos de los servicios de intermediación de LABORA y hayan encontrado trabajo). En este caso, el premio debe ir dirigido a mujeres situadas en alguna o varias discriminaciones interseccionales (víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares) y que, utilizando alguno de los servicios de intermediación LABORA, hayan encontrado trabajo en sectores masculinizados, digitales y verdes.	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Ámbito de Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Bases del Concurso de participación "Cuentanos tu historia"	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos												
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Material	Humanos		
LE3.O4.OE8: Incrementar en un 3% el número de mujeres atendidas en orientación laboral en 2025	LE3.O4.OE8.101.	<p>Convenio de colaboración con entidades del tercer sector, que trabajen de forma específica el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>En el proceso de intermediación/orientación, cuando en el "Anexo I. Entrevista de diagnóstico", se marque el Subapartado B "limitaciones personales", la opción que incluye la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género, la mujer será derivada a la entidad con la que se ha establecido el convenio, para realizar una formación destinada a la incentiación y fomento de la autoestima de mujeres en la búsqueda de empleo desde la perspectiva de género. Este proceso será paralelo a la intermediación por parte de LABORA.</p> <p>La formación tendrá en cuenta tres ejes principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema sexo/género, que incide directa e indirectamente en la menor autoestima de las mujeres, repercutiendo de forma negativa en la búsqueda de empleo. Estructura social que sostiene las dificultades que atraviesan las mujeres para conciliar la vida personal, laboral y familiar. Fomento del autoconocimiento y la autoestima, para mejorar el proceso de búsqueda de empleo y formación. 	Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)	Ámbito de Intermediación laboral	Esta mediación no está directamente relacionada con un programa concreto													Ninguno	<p>Dirección General de Planificación y Servicios (Artículo 16)</p> <p>Servicio de Centros e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)</p>	<p>Entre 15001 y 25000 euros</p>	<p>Condicionada a la medida LE1</p> <p>"Modificar la herramienta de trabajo "Anexo I. Entrevista de diagnóstico" del Servicio de Orientación Laboral, incorporando diferentes ítems que permitan recoger como mínimo la siguiente información en los correspondientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Apartado "Resumen del historial profesional": A) Subapartado "experiencia", incluir la experiencia en el ámbito del cuidado no remunerado. B) Subapartado "limitaciones personales", incluir un espacio en el que reflejar posibles incongruencias detectadas entre el interés profesional y los mandatos de género interiorizados (roles y estereotipos de género). Así como un espacio para identificar la necesidad de realizar el curso en autoestima con perspectiva de género. C) Subapartado "limitaciones familiares" incluir las necesidades concretas de conciliación, las consecuentes condicionantes (de horario y movilidad) para el desarrollo profesional y búsqueda de alternativas. Apartado "Exploración inicial de las áreas de trabajo": A) Subapartado "habilidades", incluir las adquiridas en las tareas de cuidados no remunerados. B) Subapartado "motivación": recoger posibles condicionantes para planificar y elegir la carrera profesional derivados de los estereotipos de género y las responsabilidades de cuidado. Apartado "Itinerario personalizado": contemplar las necesidades de cuidados en dicho diseño".

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																		
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones					
						Año 1		Año 2		Año 3								
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T	10T	11T
LE3.O4.OE7 Reducir en los programas de empleo y formación de LABORA, en los sectores masculinizados, STEM y verdes para 2025.	LE3.O4.OE7 O4. OE7. 95.	Con base en los listados de sectores feminizados y masculinizados proporcionados por el Servicio de Planificación, Análisis y Modernización, el servicio de orientación/intermediación deberá ofrecer a cada mujer atendida, al menos 1 formación/empleo, en un sector masculinizado. Esta acción deberá quedar reflejada mediante el registro que se lleva a cabo del itinerario de cada persona atendida.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral	Ámbito de Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto								1	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Material de sectores feminizados/masculinizados y registro del itinerario de inserción laboral.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17.1)	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 21)
OBJETIVO GENERAL 5	LE3.O5. Lograr una participación más igualitaria en los puestos de trabajo dentro de la estructura jerárquica con responsabilidades de decisión en las organizaciones (pirámide organizacional).																	
Meta general 5	LE3.O5.MG5. Reducción bianual sostenida de la brecha de género en la ocupación de los puestos de mando (encargada/o, jefa/e de taller o de oficina, capataz o similar; mando intermedio; dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal; dirección de empresa mediana o grande y ocupaciones independientes) en la C. Valenciana hasta 2027																	
LE3.O5.OE9. Incrementar un 3% anual, durante tres años, la tasa de beneficio de las mujeres en el Curso Liderazgo. Dirección de equipos de trabajo, hasta 2025.	LE3.O5.OE9. O5. OE9. 102.	El servicio de Orientación Laboral informará a las mujeres potencialmente beneficiarias del curso Liderazgo. Dirección de Equipos de Trabajo a través de dos vías: <ul style="list-style-type: none">Realizará un perfilado de las mujeres vinculadas con LABORA que cumplirán con los requisitos del curso y les informará de dicho curso por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.).Informará por la vía que se considere más oportuna (correo electrónico, llamada telefónica, etc.) a todas las mujeres beneficiarias de ayudas para el empleo de LABORA de la disponibilidad de dicho curso.	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Ámbito del Empleo	EATOMONA								1	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Soporte informático para automatizar el envío de correos electrónicos informativos en el caso estipulado	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Servicio de Centros de Información Laboral (Artículo 17.1)	Servicio de Gestión de programas de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.2)
LE3.O5.OE10. Incrementar en un 15% anual de empresas (con las que intermedia labora) que recibe información en relación con la atracción, retención y promoción de las mujeres en sus plantillas por parte de LABORA	LE3.O5.OE10. O5. OE10. 103.	Elaboración de un documento en materia de atracción, retención y promoción de las mujeres en la empresa, en base a buenas prácticas recogidas por el Ministerio de Igualdad. Dicho material estará disponible en la web de LABORA (Labora-empresas- información Servicios a empresas) y se remitirá el link y el propio documento a aquellas empresas que remitan ofertas de empleo y a todas las empresas con las que LABORA mantenga contacto en el marco de los programas de fomento del empleo.	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Ámbito de Intermediación laboral	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto									Menos de 1000 euros	El material del Ministerio de Igualdad de referencia: https://www.igualdadempra.es/promocion-mujeres/docs/InformacionBBPPratento.pdf	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)	Servicio de Centros de Información Laboral (Artículo 17.1)	Servicio de Centros de Información Laboral (Artículo 17.1)



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos	Observaciones		
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos						
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. LUCHA CONTRA EL PARO																
OBJETIVO GENERAL 7																
Meta general 7																
LE4.O7.MG7. Reducción bianual sostenida de la tasa de paro de las mujeres en la Comunitat Valenciana hasta 2027																
LE4.O7.OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.	LE4.O7.OE12.106.	Inclusión en las convocatorias de los programas de fomento del empleo indefinido como destinatarias a las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 24 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares. La inclusión se realizará cuando las bases reguladoras permitan añadir colectivos sin necesidad de modificar tales bases, y siempre que su incorporación sea compatible con los requisitos que las bases disponen para los destinatarios de los programas correspondientes. Si las bases incluyen a personas desempleadas de larga duración, no se incluirá a las mujeres paradas de larga duración.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito Fomento del Empleo	Esta medida implica la creación de un programa nuevo	1						Más de 100000 euros	Programa EMPACE 2018 Programas de empleo a colectivos vulnerables 2019 Programa ECOVUP Programa EMDONA 2021 Programa FEVI 5 2021 Programa FFI 5 2021	Subdirección General de Empleo (Artículo 22) Servicio de Planificación, Análisis y Formación Profesional para el Empleo (Artículo 18.1)	Servicio de Ordenación de la Formación Profesional (Artículo 21.1)	
LE4.O7.OE12.107.	Realización de un análisis de género del programa EAUTOM, con un estudio particular sobre sus tasas de participación y beneficio, y sobre su régimen de compatibilidad con las ayudas y bonificaciones de la Seguridad Social para la misma finalidad.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito Fomento del Empleo	EAUTOM	1							Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Bases de la resolución con convocatoria del Programa EAUTOM. Presupuesto del Programa EAUTOM.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Servicio de Planificación, Análisis y Formación Profesional para el Empleo (Artículo 22.1)	

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																											
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones														
						Año 1		Año 2		Año 3																	
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T	10T	11T	12T								
LE4. O7.OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.	LE4. O7. OE12. 108.	Modificación en las bases del programa ECOPE de la condición referida a "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables", para que su redacción sea: "Las solicitudes que se presenten deberán incluir al menos 20 contratos subvencionables, de los que al menos 2 se hayan celebrado con mujeres situadas en una o varias de las siguientes situaciones de discriminación interseccional: mayores de 54 años, menores de 25 años, con discapacidad y paradas de larga duración.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito del Fomento del Empleo	ECOPDE		1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	Materiales Bases de la resolución con la convocatoria del Programa ECOPE. Presupuesto del Programa ECOPE.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22) Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)					
LE4. O7.OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.	LE4. O7. OE12. 109.	Modificación en las bases del programa ECOVUL de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres víctimas de violencia de género, las mujeres situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito del Fomento del Empleo	ECOVUL														Bases de la resolución con la convocatoria del Programa ECOVUL	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)					
LE4. O7.OE13. Incrementar en tres puntos la tasa de beneficio de las mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo en 2025	LE4. O7. OE13. 113.	Modificación en las bases del programa ECOGJU de la enumeración de los colectivos destinatarios de la ayuda adicional de 28.000 euros para incluir, además de las mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, las mujeres jóvenes situadas en una o varias de las siguientes discriminaciones interseccionales: víctimas de violencia sexual y víctimas de trata.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito del Fomento del Empleo	ECOGJU														Bases de la resolución con la convocatoria del Programa ECOGJU. Presupuesto del Programa ECOGJU.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Servicio de Planificación, Análisis y Motivación (Artículo 18.1)	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)					

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																					
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones								
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos												
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Materiales	Humanos		
LE4. O7.OE12. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo con compromiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.	LE4. O7. OE12. 110.	Realizar un análisis de género del programa ECOTDI, con un estudio particular de las tasas de participación, beneficio y abandono de las mujeres; teniendo especialmente en cuenta si existe una brecha entre el porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad severa en la Comunitat Valenciana y sus tasas de participación y beneficio.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito del Fomento del Empleo	ECO-TDI													Bases de la resolución con la convocatoria del Programa ECOTDI. Presupuesto del Programa ECOTDI	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)	
						1															



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA														
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización					Presupuesto	Recursos		Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos				
LE4, O7, OE12, 111. Aumentar en un 3% anual la participación de mujeres en situación de discriminación múltiple en los programas de empleo de com-promiso de contratación indefinida de LABORA hasta 2025.	LE4, O7, OE12, 111.	En el proceso de intermediación laboral, en el primer contacto que se establece a través del correo electrónico con las empresas, concretamente en los procesos A) de respuesta automática cuando publican una oferta de empleo dentro del apartado Empresas/Necesito trabajadores/as y se asigna una persona gestora, y B) cuando se contacta a través del formulario Espai Empreses, se adjuntará un pdf con la información más relevante, así como los enlaces a los apartados que detallan los procedimientos de:	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito de la Intermediación laboral	EMDONA ECO-GJU VUL	1T 2T 3T 4T 5T 6T 7T 8T 9T 10T 11T 12T	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	1	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)			

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA												
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORACIÓN implicados	Calendarización					Presupuesto	Observaciones
						Año 1	Año 2	Año 3	Humanos			
LE4, OE7, OE14. Reducir la brecha de género en la tasa de beneficiarios de los programas destinados a la contratación indefinida hasta los 25 puntos porcentuales en 2025.	LE4, OE7, OE14, 114.	Creación de un programa piloto destinado a la formación con compromiso de contratación indefinida, por parte de las empresas, de mujeres desempleadas de larga duración, mayores de 25 años que, por motivo de cuidado de hijas e hijos, abandonaron la actividad laboral, quedando desactualizados sus conocimientos profesionales. El periodo de formación, también estará remunerado. Se deben cumplir los siguientes requisitos: haber abandonado el mercado laboral tras el nacimiento de hijas/os y que el alta en LABORA se haya producido cuando el hijo o hija menor, tenga un máximo de 4 años.	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Ámbito del Fomento del Empleo (Artículo 22)	Esta medida implica la creación de un programa nuevo	1T 2T 3T 4T 5T 6T 7T 8T 9T 10T 11T 12T	Entre 50000 y 100000 euros	Subdirección General de Empleo (Artículo 22)	Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	<ul style="list-style-type: none"> El Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local, incluye el proyecto Fuenlabrada Activa (Fuenlabrada) subvencionado por el Fondo Social Europeo dentro del Programa operativo "Adaptabilidad y empleo" 2008-2011, centrándose en el siguiente perfil de mujeres: <ul style="list-style-type: none"> Paradas de larga duración por el cuidado de hijas/os Mayores de 30 años con un nivel formativo disponible en: Más información disponible en: <ul style="list-style-type: none"> http://temp.femp.es/files/566-148-archivo/Manual_BP_pac_empleo_mujer.pdf Según datos del INE, las tasas de empleo de las mujeres (25 a 49 años) con hijos menores de 12 años son menores a las tasas de empleo de las mujeres de la misma edad sin hijos. En el caso de los hombres sucede lo contrario, las tasas de empleo de los hombres de 25 a 49 años con hijos son superiores a las de los hombres de la misma edad sin hijos. <ul style="list-style-type: none"> https://www.ine.es/ss/Satellite?l=es_ES&c=INESeccion_C&cid=125925463094&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FYSLayout&param1=PI&ram3=1259924822888 	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Recursos		Observaciones					
						Año 1	Año 2	Año 3	Materiales	Humanos										
LE5. O8.OE15. Alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la tasa de demanda y de beneficio de aquellos programas dirigidos a jóvenes en 2025	LE5. O8. OE15. 116.	Inclusión del colectivo de madres jóvenes como perfil prioritario junto a las víctimas de violencia de género, violencia sexual, jóvenes en riesgo de exclusión social y con discapacidad, en los programas de formación y fomento del empleo juvenil, siempre que cumplan con el perfil requerido	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)	Ámbito del Fomento del Empleo	ECO-JU ECO-JUP	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Documentos y herramientas de trabajo en versión física y virtual, en los que se reflejen los perfiles prioritarios de inclusión en los programas	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)	
LE5. O8.OE15. Alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la tasa de demanda y de aquellos programas dirigidos a jóvenes en 2025	LE5. O8. OE15. 117.	Realización de un análisis de género sobre la oferta de plazas de los programas de formación y fomento del empleo juvenil para cuantificar las plazas que se ofrecen en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y en sectores y puestos de trabajo tradicionalmente feminizados. Los resultados deberán mostrarse desagregados para los diferentes programas de formación y fomento del empleo.	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)	Ámbito del Fomento del Empleo	ECO-JU ECO-JUP	1												Servicio especializado en igualdad de género	Servicio de Fomento del Empleo (Artículo 22.1)	



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																				
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones							
						Año 1		Año 2		Año 3										
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T	10T	11T	12T	
LE5. O8.OE15. Alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la tasa de demanda y de beneficio de aquellos programas dirigidos a jóvenes en 2025	LE5. O8.OE15.118.	<p>Del total de "jornadas en Institutos de Educación Secundaria" (según el Plan de Comunicación actualmente se realizan 50 jornadas anuales en IES), se destinará el 10% a trabajar la temática concreta de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana:</p> <ul style="list-style-type: none"> Brechas en la tasa de actividad, de empleo y de paro Segregación horizontal (concentración en actividades estereotipadas) y vertical (suelo pegajoso, techo de cristal) Mayor precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres vinculada a la contratación a tiempo parcial y la temporal Brecha salarial entre mujeres y hombres Importancia de las áreas científico-tecnológicas en el mercado laboral actual Necesidad de romper con los roles y estereotipos de género en la elección formativa y profesional <p>También se deben dar a conocer los programas de empleo y formación de LABORA dirigidos a mujeres jóvenes y entregar el tríptico informativo sobre los roles y estereotipos en la elección formativa y profesional.</p>	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida implica la creación de un programa nuevo	Programa de LABORA	1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Se estima que la medida no implica un incremento en el presupuesto de LABORA	<p>Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)</p> <p>Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)</p>	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)
						Materialización y triplicativo informativo	Menos de 1000 euros													
LE5. O8.OE15. Alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en la tasa de demanda y de beneficio de aquellos programas dirigidos a jóvenes en 2025	LE5. O8.OE15.119.	<p>Durante las "jornadas y ferias de las universidades de la Comunitat Valenciana" (según el Plan de Comunicación actualmente se realizan 10 jornadas anuales en universidades) incorporar en el stand: material informativo, folletos, carteles, el tríptico informativo sobre los roles y estereotipos en la elección formativa y profesional, e información (a cargo de la persona que dinamice el espacio) relativa a las diferentes vías de empleo y formación que tienen las mujeres jóvenes a través de LABORA.</p>	Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto	Programa de LABORA													Menos de 1000 euros	<p>Subdirección General de Estrategia y Modernización (Artículo 18)</p> <p>Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral (Artículo 17)</p>	Servicio de Comunicación (Artículo 18.4)

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																			
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABOR implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones						
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos										
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Materialés	Humanos
LE5.O10. OE18. Di- verificar la oferta de programas de formación para el empleo de Labora con la creación, al menos, de un programa nuevo destinado a mu- jeres jóvenes desocupadas, que se de- sarrollen en áreas cientí- fico-tecnoló- gicas, prio- ritariamente vinculados a la economía verde en 2025	LE5. O10. OE18. 125.	<p>Línea de subvenciones destinada a entidades del ámbito STEM que impulsen proyectos de movilidad europea, con el objetivo de que mujeres jóvenes realicen prácticas no remuneradas en entidades/empresas en el extranjero. Se enmarca en la iniciativa ALMA (busca promover la movilidad europea de las personas jóvenes) del Fondo Social Europeo Plus. Se ofrece a las mujeres participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Previamente a la estancia en prácticas: <ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional previa a la estancia en prácticas en un país europeo. • Curso básico de formación lingüística que permita un nivel de comunicación medio en el marco profesional. Este curso será certificable. 2. Durante la estancia en prácticas no remuneradas en una entidad europea, se contemplan: <ul style="list-style-type: none"> • Gastos cubiertos del viaje, alojamiento, manutención, transporte y seguro de asistencia sanitaria. La estancia será entre 4 semanas y tres meses. • Orientación e información sobre la situación del mercado laboral en el ámbito profesional STEM en el país de destino. • Asesoramiento y tutorización, a cargo de la entidad, durante la estancia en prácticas y posteriormente a ella (plazo máximo de 1 mes) con el fin de consolidar las habilidades adquiridas e impulsar a las destinatarias a seguir proyectando su futuro profesional. • Una vez superada la estancia, se expedirá un certificado oficial que acredite las competencias adquiridas durante la estancia en prácticas no remuneradas. Se ofrece a las entidades beneficiarias un incentivo económico que cubra, como mínimo, los gastos derivados de: <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento de las mujeres participantes por parte de la entidad. • Viaje, alojamiento y manutención de mujeres participantes en el programa, así como de la persona tutora acompañante, si la hubiera. • Gastos derivados de la dirección y coordinación técnica del proyecto STEM propuesto por la entidad. <p>Requisitos de las mujeres participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil • La mujer que postula deberá tener una competencia lingüística de al menos un nivel B1 en el idioma oficial del país o, en su defecto, en inglés. • La mujer que postula deberá tener una cualificación mínima de Formación Profesional de Grado Medio en la rama de conocimiento en la que se realizará la estancia. 	Esta medida implica la creación de un programa nuevo	El presupuesto que implica la medida solo puede estimarse tras recibir datos económicos de LABOR														1	<p>Contactos y coordinación con entidades y empresas de países europeos</p> <p>Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)</p>



MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																		
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones					
						Año 1		Año 2		Año 3								
						1T	2T	3T	4T	5T	6T			7T	8T	9T	10T	11T
LE6.O11. OE20. Incrementar en al menos un punto porcentual cada año, durante los próximos dos años, la tasa media de éxito de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo hasta 2025.	LE6.O11.OE20.130.	Realizar un análisis de género de la evaluación, la tutorización y las pruebas de formación para el empleo en los que la tasa de éxito de las mujeres es inferior a la tasa media de éxito de las mujeres en todos los programas de formación según los indicadores de género de formación de LABORA en 2021 y 2022.	Subdirección General de Estrategia y Profesionalización para el Empleo (Artículo 18)	Ámbito de la formación profesional para el empleo	FPF99	FFA15	FCP99	1						Entre 3001 y 5000 euros	La medida también afecta a los siguientes programas de formación: FLN24, FFS15, FFI15, FFC99. La identificación de los programas afectados se ha efectuado acudiendo a los indicadores de género de formación para el año 2020.			
LE6.O11. OE21. Integrar en, al menos, el 50% de los programas de formación de LABORA un módulo/sesiones transversales que incluyan la formación en herramientas de digitalización para el año 2025.	LE6.O11.OE21.133.	Módulo de capacitación en cada uno de los programas de formación de LABORA que integre las herramientas de digitalización (adaptadas a las características de la formación); 1. Herramientas de almacenamiento y trabajo colaborativo en la nube: Google Drive, Dropbox y One Drive 2. Herramientas de organización de la información. 3. Motores de búsqueda de la información: Google search. 4. Uso del paquete Microsoft office o similares.	Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Ámbito de la formación profesional para el empleo	Esta medida debe implantarse en todos los programas de formación de LABORA									El presupuesto que implica la medida solo puede estimarse tras recibir datos económicos de LABORA	Material y contenidos del módulo	Subdirección General de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21)	Servicio de Planificación, Análisis y Profesionalización para el Empleo (Artículo 18.1)	Servicio de gestión de programas de Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.2)

MEDIDAS DEL PLAN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LABORA																			
Objetivos específicos	Cod.	Medidas	Unidad responsable	Ámbito competencial	Programa/s de LABORA implicados	Calendarización						Presupuesto	Observaciones						
						Año 1	Año 2	Año 3	Recursos										
						1T	2T	3T	4T	5T	6T	7T	8T	9T	10T	11T	12T	Materialés	Humanos
LE6.O11. O20. Incrementar en al menos un punto porcentual cada año, durante los próximos dos años, la tasa media de éxito de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo hasta 2025.	LE6.O11. O20. 131.	Realizar una evaluación de impacto sensible al género de los programas formativos de LABORA. Los datos de formación se recogerán durante, al menos, dos anualidades. Los objetivos de esta evaluación será comprobar el grado de empleabilidad (a través de una evaluación de impacto) de las personas beneficiarias tras 3, 6 y 12 meses de la finalización con éxito de los programas formativos.	Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)	Ámbito de la formación profesional para el empleo	Esta medida no está directamente relacionada con un programa concreto													Datos actualizados de los programas de Labora. Software que permita realizar análisis de datos.	Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)
LE6.O11. O20. Incrementar en al menos un punto porcentual cada año, durante los próximos dos años, la tasa media de éxito de las mujeres en los programas de formación profesional para el empleo hasta 2025.	LE6.O11. O20. 132.	Incluir en los criterios de valoración para otorgar las subvenciones de LABORA destinadas al desarrollo de programas formativos dirigidas, entre otros, a las entidades locales, la adecuación de los horarios de la formación para el empleo a las necesidades de cuidados de las personas (horarios de escuela y centros de día) que permitan compatibilizar la formación con la vida personal y familiar.	Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)	Ámbito de la formación profesional para el empleo	Esta medida debe implantarse en todos los programas de formación de LABORA													Bases que regulan las subvenciones destinadas al desarrollo de programas formativos dirigidos a entidades locales.	Servicio de Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo (Artículo 21.1)

Fuente: elaboración propia.





12. REFERENCIAS

Alcañiz Moscardó, Mercedes. 2022. «Informe de expertas 5. Análisis de género de la intermediación laboral en LABORA». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Alfama Guillem, Eva y Alonso Álvarez, Alba. 2015. «Las políticas de género en la Administración Pública: una introducción». *Revista Vasca de gestión de personas y organizaciones públicas* 8: 24-41.

Alfama Guillem, Eva, Cruells López, Marta y De la Fuente, María. 2015. «¿Qué ha cambiado con esta crisis? El *mainstreaming* de género en la encrucijada». *Investigaciones feministas* 5: 69-95.

Alfama Guillem, Eva. 2017. *¿Transformando el Estado? Avances y obstáculos en la implementación del *mainstreaming* de género*. Tesis doctoral. Programa de Doctorado en Políticas Públicas y Transformación Social. Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_458542/eaig1de1.pdf.

Alonso Álvarez, Alba. 2015. *El *mainstreaming* de género en España. Hacia un compromiso transversal con la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.

AMALTEA. Consultoría en Igualdad de Género. 2021. *Analisi amb perspectiva de gènere. Informe de evaluación con perspectiva de género de las políticas activas de empleo desarrolladas por LABORA durante el periodo de tiempo de 2018-2020*. Texto policopiado.

Armijo, Marianela. 2011. *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, ILPES. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5509/S2011156_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2004. *El Marco Lógico para el Diseño de Proyectos*. Disponible en:

https://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-01/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad1/lecturas/BID_ML.pdf

Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles. 2010. *La transversalidad de género. Métodos y técnicas*. Instituto Andaluz de la Mujer-Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. Disponible en:

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969318_Mxdulo_16.Transversalidad.pdf

Bustelo Ruesta, María y Lombardo, Emanuela. 2005. «Mainstreaming de género y análisis de los diferentes “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ». *Aequalitas: Revista Jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* 17: 15-26.

Camacho, Hugo, Cámara López, Luis, Cascante Fernández, Rafael y Sainz Ollero, Héctor. 2001. *El Enfoque del marco lógico: 10 casos prácticos. Cuaderno para la identificación y diseño de proyectos de desarrollo*. Madrid: Fundación CIDEAL. Disponible en:

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12837/El%20enfoque%20del%20marco%20l%C3%B3gico%203a%2010%20casos%20pr%C3%A1cticos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrasco Bengoa, Cristina y Díaz Corral, Carme (ed). 2017. *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos.

Castro García, Carmen. 2003. *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía Básica*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la Presidencia y Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía. Disponible en:

<https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2003/40.pdf>

Cifre Gallego, Eva. 2022. «Informe de expertas 2. Análisis de género de los protocolos de orientación laboral de LABORA». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Consejo de Europa. 1999. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Serie documentos, número 28. Madrid: Instituto de la Mujer - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Dauphin, Sandrine y Sénac-Slawinski, Réjame. 2008. «Gender mainstreaming: analyses des enjeux d'un "concept-méthode"». *Cahiers du genre* 44: 5-16. Disponible en: <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01559371v2/document>.

Durán y Lalaguna, Paloma. 2007. *Sobre el género y su tratamiento en las organizaciones internacionales*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2016. *What is gender mainstreaming?* EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>.

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2019. *Gender Mainstreaming. Gender planning*. EIGE. Disponible en: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0319273enn_002.pdf

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2022a. *Glossary & Thesaurus de EIGE*. Disponible en: <https://eige.europa.eu/thesaurus?lang=es>

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2022b. *How gender equality in STEM education leads to economic growth*. EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

EMAKUNDE (Instituto Vasco de la Mujer). 2007. *Guía para el diseño, la implantación y la evaluación del mainstreaming de género en entidades de empleo y formación*. EMAKUNDE. Vitoria-Gasteiz. Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guiakideitu_2cast.pdf.

Espinosa-Fajardo, Julia. 2018. *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Oxfam Intermón. Disponible en: https://observatoriodesigualdadandalucia.org/sites/default/files/guia_de_genero_0.pdf.

Fabregat Monfort, Gemma. 2022. «Informe de expertas 4. Análisis de género de los programas de fomento del empleo de LABORA». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Fantacci Bustos, Alejandra. 2022. «Documento de trabajo 1. Informe sobre la visibilización en internet de las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la formación en los servicios públicos de empleo autonómicos». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Fernández-Peinado Martínez, Alicia. 2022. «Informe de expertas 3. Análisis de género de los programas de formación profesional para el empleo de LABORA». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Fuertes Fuertes, Iluminada. 2022. «Informe de expertas 1. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

García Campá, Santiago. 2022. «Documento de trabajo 2. La integración de la perspectiva de género en LABORA según los componentes de la Plataforma para la transversalidad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Una herramienta para el autodiagnóstico». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Gil Junquero, Mónica. 2022. «Documento de trabajo 4. Diseñar la estructura completa del Plan que LABORA debe aplicar para integrar la perspectiva de género en su organización, políticas y programas, y establecer las prioridades que debe atender inmediatamente». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

JämStöd. 2007. *Gender Mainstreaming Manual*. Swedish Government Official Reports. Stockholm. Disponible en:

<https://www.government.se/legal-documents/2007/04/sou-200715/>.

Lombardo, Emanuela. 2003. «El *mainstreaming*: la aplicación de la transversalidad en la Unión Europea». *Aequalitas: Revista Jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* 13: 6-11.

Lombardo, Emanuela y Verloo, Mieke. 2013. «La “interseccionalidad” de género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea». *Revista Española De Ciencia Política* 23: 11-30. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37496>.

Ministerio de Igualdad. 2022. *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Instituto de las mujeres. Disponible en:

https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf.

ONU MUJERES y CEPAL 2021. *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*. ONU Mujeres y CEPAL. Disponible en:

https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados_15Nov21-v04.pdf

Ortegón, Edgar, Pacheco, Juan Francisco y Prieto, Adriana. 2005. *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

Otero-Hermida, Paula y Bouzas Lorenzo, Ramón. 2018. «El rol del ámbito local en la adop-



ción del *mainstreaming* de género en las políticas de empleo». *Revista de Estudios Políticos* 182: 191-224.

Reche Tello, Nuria. 2022. «Informe de expertas 6. Análisis de género de la orientación laboral en LABORA». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Rey Aramentía, Matilde. 2020. «Mainstreaming de género». *Eunomia. Revista en Cultura de la Legalidad* 19: 331-341.

Rogers, Patricia. 2014. *La teoría del cambio. Síntesis metodológicas: evaluación de impacto n. 2*. Florencia: Centro de Investigaciones de UNICEF. Disponible en: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Brief%20%20Theory%20of%20Change_ES.pdf

Sánchez Nimo, Silvana. 2022. «Documento de trabajo 3. Identificación mediante indicadores de género de diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en los programas de LABORA». En *Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA*. Castellón: Universitat Jaume I.

Sánchez, Norma. 2007. *El marco lógico. Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545876012>.

Serrano Padial, Eduardo, Martínez Guirado, Adolfinia, García Simón, Juana María y Díaz Gil, Ana. 2019. *Bases para la evaluación de impacto de políticas públicas*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública. Disponible en:

https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/evaluacion/Bases_Evaluacion_Impacto.pdf

Sevilla Merino, Julia, Ventura Franch, Asunción y García Campá, Santiago. 2007. «La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 67: 63-82.

UNICEF. 2017. *Manual sobre la gestión basada en resultados: la labor conjunta en favor de la niñez*. Nueva York: UNICEF. Disponible en: <http://www.mosaic-net-intl.ca/resources/FINAL-RBM-HANDBOOK-SPANISH.pdf>





ANEXO. GLOSARIO DEL PLAN

Este apartado contiene la definición de los principales términos empleados a lo largo del Informe sobre el Plan para integrar la transversalidad de género en LABORA. También sirve como guía para orientar y comprender los diferentes apartados del plan.

La práctica totalidad de las definiciones están extraídos del *Glossary & Thesaurus* del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE 2022a), puesto que el conjunto del Plan tiene como marco de referencia la transversalidad de género propuesta por el organismo europeo y, por tanto, constituye una fuente coherente con los términos empleados en el plan, dotándolo de consistencia y solidez (García Campá 2022).

En algunos casos las definiciones se han obtenido de otras fuentes. El concepto *STEM* se ha extraído de la página web del EIGE (2022b). El término “presencia equilibrada” está tomado de la Disposición Adicional Segunda de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²². La formulación del concepto “sectores feminizados/masculinizados” es propia, con base en el principio de presencia equilibrada definido en la misma normativa, y el concepto “cuidados” se ha extraído de la propuesta de ONU MUJERES y CEPAL (2021).

Los términos “tasa de abandono”, “tasa de beneficio”, “tasa de demanda”, “tasa de éxito” y “tasa de participación”, han sido formulados en el Documento de Trabajo 3 elaborado por

22 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Silvana Sánchez Nimo (2022). Finalmente, el concepto “bianual sostenido” es una definición propia a partir del diseño de las metas generales y específicas del Plan para integrar la perspectiva de género en LABORA.

Análisis de género

Estudio, desde una perspectiva crítica, de cómo las diferencias entre los roles de género, las actividades, las necesidades, las oportunidades y los derechos influyen a las mujeres, hombres, niñas y niños en un ámbito político, situación o contexto determinado.

Auditoría de género

Análisis y evaluación sobre la integración eficaz de la perspectiva de género en las políticas, programas, estructuras y procedimientos de la organización, incluidos los procesos de la toma de decisiones y los presupuestos correspondientes.

Brecha de género

Distancia existente entre las posiciones de mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios (renta o riqueza).

Bianual sostenido

Patrón de crecimiento o reducción mantenido en el tiempo t (año) con respecto a $t-2$.

Buenas prácticas de transversalidad de género / Buenas prácticas de integrar la igualdad de género

Experiencias de aplicación de conocimiento en materia de igualdad de género, cuyos procesos realizan una contribución efectiva para eliminar las desigualdades de género, corrigiendo para ello mecanismos que dificultan la igualdad e impulsando cambios necesarios en la práctica profesional, técnica y/o política, de manera que puedan continuar desarrollándose manteniendo sus efectos positivos sobre la igualdad de género a medio o largo plazo.

Contratación pública con perspectiva de género

Introducción de requisitos de igualdad de género en la contratación pública, con el fin de utilizarlos como un instrumento en el avance de la igualdad de género.

Cuidados

Actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el cuidado de los cuerpos, la educación/formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia. Hace por tanto referencia a un amplio conjunto de aspectos que abarcan: los cuidados en salud, el cuidado a las personas dependientes y a las personas que cuidan o el propio autocuidado.



Discriminación interseccional

Discriminación que tiene lugar sobre la base de que varios motivos, atributos personales o características interactúan al mismo tiempo entre ellas de forma que son inseparables. Véase, por ejemplo, la discriminación sufrida por las mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de trata, mayores de 54 años, menores de 25 años, cabezas de familia monomarental, inmigrantes, con discapacidad o paradas de larga duración por atender al cuidado de familiares.

División sexual del trabajo

Reparto y asignación del trabajo remunerado y no remunerado, tanto el que se realiza dentro del ámbito familiar como fuera del mismo, entre hombres y mujeres. Tradicionalmente, dicho reparto se ha hecho en función de los roles de género asignados a mujeres y hombres.

Estadísticas desagregadas por sexo

Recogida de datos y tabulación separada por hombres y mujeres de forma que se midan las diferencias de ambos en términos de distintas dimensiones sociales y económicas y siendo uno de los requisitos para obtener las estadísticas de género.

Estereotipos de género

Ideas preconcebidas en las que asignamos a los hombres y las mujeres unas características y unos roles determinados y limitados a su género.

Evaluación del impacto de género

Herramienta política para la proyección de una propuesta de política determinada, con el fin de detectar y evaluar su impacto o efectos diferenciales sobre las condiciones de vida y posiciones sociales de mujeres y hombres, para que los desequilibrios existentes puedan corregirse antes de que la propuesta sea aprobada.

Indicadores de género

Herramientas para monitorizar las diferencias de género, sus cambios en el tiempo y el avance hacia los objetivos de igualdad de género.

Perspectiva de género (transversalidad de género/enfoque integrado de género)

Consideración de forma sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de las políticas y acciones.

Presencia equilibrada

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Presupuesto con enfoque de género (presupuesto público con perspectiva de género)

Integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario que conlleva una evaluación del impacto de género del presupuesto público incorporando, para ello, la pers-

pectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurando los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género.

Rol de género

Normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico.

Sectores feminizados/masculinizados

Con base en el principio de presencia equilibrada, se considera sector feminizado aquel en el que el conjunto de mujeres representa sesenta por ciento o más, sobre el total de personas en dicho sector. De igual manera, se considera sector masculinizado cuando el conjunto de hombres representa el sesenta por ciento o más, sobre el total de personas en dicho sector.

Seguimiento y evaluación con enfoque de género

Metodología de la transversalidad de género que integra el enfoque de igualdad de género en los objetivos, pero también en la evaluación del proceso y en los resultados.

Sistema sexo/género

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.

STEM

Acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Supervisión y evaluación sobre cuestiones de género

Proceso que requiere que la supervisión, preparación de informes y evaluación de todas las políticas y planes integren una perspectiva de género en los procesos y aportaciones, así como en los resultados e impactos, para aprender cómo programas o proyectos específicos afectan la vida de los hombres y las mujeres y garantizar que no se perpetúe la desigualdad.

Tasa de abandono

Este indicador relaciona la ratio de hombres que abandonan los programas de LABORA previo a su finalización con la ratio de mujeres. En este caso, al ser un indicador con connotación negativa (un número mayor de mujeres que de hombres que abandona un programa se considera algo negativo, más bien es síntoma del fracaso de un programa en alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres), se invierten las ratios, esto es se trata de un coeficiente entre la ratio de hombres y el de mujeres multiplicado por cien. Las variables implicadas en este indicador son el número de personas que abandonan los programas, previa finalización de estos, desagregados por sexo.



Tasa de beneficio

Refleja la brecha de género en el acceso a los programas de LABORA. Con esta tasa se pretende medir la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con la admisión a los recursos de LABORA. Las variables que componen este indicador son la ratio de mujeres que se benefician de los programas frente a la ratio de hombres.

Tasa de demanda

Analiza la relación entre la ratio de las mujeres que solicitan un programa y la ratio de hombres. Con esta tasa se pretende medir la brecha de género en la solicitud de programas entre mujeres y hombres. Las variables utilizadas en este indicador son el número de personas solicitantes de un programa desagregada por sexo.

Tasa de éxito

Mide el porcentaje de mujeres que finalizan un programa sobre el total de mujeres que accedieron al mismo. Con ello, las variables que completan este indicador son el número de mujeres que no abandona el programa antes de que finalice y, por otra parte, el número de mujeres que acceden al mismo programa como beneficiarias. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en la permanencia y culminación, por parte de mujeres y hombres, en los programas de LABORA.

Tasa de participación

Este indicador permite identificar el número de mujeres que, habiendo solicitado acceso al programa, finalmente acceden al mismo. Las variables implicadas son el número de mujeres beneficiarias del programa y el número de mujeres solicitantes del mismo programa. Con ello, se pretende identificar sesgos de género en el acceso a los programas de LABORA por parte de mujeres y hombres de forma diferenciada.

