



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1582_3: Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1582_3: Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres., y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Detectar demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo existentes en el entorno de intervención que favorezcan el acceso y/o la creación de empleo de las mujeres, el desarrollo de su actividad laboral y su promoción profesional en condiciones de igualdad efectiva con los hombres, para transmitir la información obtenida a los y las profesionales responsables que determinen las acciones a desarrollar.

- 1.1 El marco para la observación se define aplicando la perspectiva de género, a fin de no dejar sin examinar ámbitos tradicionalmente invisibles.
- 1.2 Las técnicas de recogida de información se aplican diseñándolas y seleccionándolas en colaboración con el equipo de intervención, para garantizar su adecuación e idoneidad a la situación.
- 1.3 Las necesidades, demandas y obstáculos de las mujeres, en el proceso de acceso y/o creación de empleo, se identifican aplicando técnicas de atención directa a mujeres y de recogida de información en el entorno de intervención.
- 1.4 Los procesos resultantes del análisis de la realidad se registran y documentan, siguiendo el protocolo establecido en el equipo de intervención, para facilitar la implementación de medidas correctoras, la evaluación continua y la transferencia de buenas prácticas.
- 1.5 La oferta del mercado laboral en el entorno de intervención se analiza para provocar el ajuste entre las necesidades y demandas de las mujeres y las de los agentes de empleo, permitiendo diseñar las acciones al equipo de intervención.
- 1.6 Los recursos y servicios que ofrece el entorno de intervención para el acceso y la creación de empleo se localizan, y analizan desde la perspectiva de género, elaborando un registro sistemático, actualizado y útil.
- 1.7 La información recabada sobre el mercado laboral del entorno de intervención se analiza para descubrir potenciales yacimientos de empleo que permitan proponer e impulsar iniciativas emprendedoras de las mujeres.

2. Recoger información en empresas, organizaciones y entorno de intervención de los elementos y obstáculos que condicionan la permanencia e igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el empleo, trasladándola al equipo de intervención.

- 2.1 Las necesidades, demandas y obstáculos de las mujeres en el proceso de acceso, mantenimiento y/o mejora del empleo, se identifican aplicando las técnicas de recogida de información, directas o indirectas,

en el entorno de intervención, atendiendo a las especificidades de los diferentes colectivos de mujeres con especiales dificultades y el contexto de la organización.

- 2.2 La información en el interior de las empresas, organizaciones y entorno de las mujeres se recaba teniendo en cuenta la normativa vigente en materia laboral, para realizar el diagnóstico e identificar situaciones de desigualdad, trasladándola al equipo de intervención con el fin de activar procesos de mejora.
- 2.3 El equilibrio entre las condiciones del puesto de trabajo con las responsabilidades familiares se valora, trasladando el diagnóstico al equipo de intervención, para disponer las acciones de mejora necesarias.
- 2.4 Los obstáculos que dificultan e impiden el acceso y la permanencia de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad ("techo de cristal", "ghetto de terciopelo", "suelo pegajoso", entre otros) se identifican y valoran, informando de ellos al equipo de intervención para eliminarlos.
- 2.5 Las situaciones concretas de acoso sexual y por razón de sexo, que tienen un impacto directo en el desarrollo laboral y profesional de las mujeres, se detectan e identifican como una dificultad singular para derivarlas a los servicios especializados.

3. Informar en materia de creación, acceso, permanencia y promoción en el empleo, a las mujeres que lo requieran, teniendo en cuenta sus necesidades y recursos personales, para que puedan acceder a alternativas viables y acordes con los recursos sociales y económicos existentes.

- 3.1 Las demandas personalizadas se atienden de forma individualizada, acordando el tipo de información o recurso y, en su caso, de apoyo que la persona necesita para garantizar el respeto de su decisión individual y velando por los principios de seguridad y confidencialidad, respetando la legislación de protección de datos personales.
- 3.2 Los diagnósticos personalizados se elaboran de forma que permitan identificar las necesidades concretas, personales y familiares, de cada mujer para adecuar la intervención, dando respuesta a sus expectativas.
- 3.3 El trasvase de información sobre los recursos y servicios de fomento y creación de empleo existentes, se realiza para facilitar la localización de empleos adecuados a las demandas de las mujeres y a las ofertas de los agentes de empleo ajustándolas a criterios de igualdad.
- 3.4 La detección de iniciativas emprendedoras, necesidades y situaciones de especial dificultad en el empleo se identifican para posibilitar el mentoring (tutorización, acompañamiento, intercambio de experiencias, apoyo personalizado, entre otros), adecuado a las particularidades de cada mujer.

3.5 Las medidas relacionadas con el coaching y el fomento del liderazgo se ofrecen a las mujeres para impulsar su participación en la toma de decisiones del ámbito económico.

4. Informar y sensibilizar, desde la perspectiva de género, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su repercusión en la salud y en la gestión de tiempos, en el ámbito del empleo para promover la igualdad efectiva como criterio de calidad de vida de la ciudadanía.

- 4.1 Las necesidades, demandas y obstáculos de las personas en la conciliación de su vida personal, familiar y laboral y su repercusión en la salud y en el uso de los tiempos, se identifican aplicando las técnicas de atención directa y recogida de información en el entorno de intervención, atendiendo a las especificidades de los colectivos de mujeres con especiales dificultades y orientando hacia el cambio de actitud en la sociedad para favorecer la corresponsabilidad.
- 4.2 La información obtenida se difunde a través de soportes digitales, en papel u otros dependiendo de la estrategia de comunicación establecida por el equipo, aplicando el protocolo, para posibilitar y asegurar el acceso a la ciudadanía (personas del entorno de intervención e instituciones, organizaciones y entidades implicadas) de los recursos, acciones y servicios existentes.
- 4.3 Las acciones de sensibilización se realizan para los grupos y colectivos concretos afectados por situaciones de desigualdad para lograr que estos demanden los servicios y recursos que requieren.
- 4.4 Las acciones de sensibilización se realizan sobre las entidades e instituciones del entorno de intervención para que activen recursos y servicios que den respuesta a las demandas de la ciudadanía y/o mejoren los existentes.
- 4.5 Las acciones de difusión y sensibilización se revisan haciendo el seguimiento periódico para adaptarlas a las nuevas situaciones que se planteen.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del ECP1582_3: **Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Trabajo y empleo desde la perspectiva de género

- Trabajo: definición y tipología (trabajo productivo, improductivo y reproductivo). Empleo: Definición y tipología de empleo y situaciones laborales.
- Diferencias y similitudes de empleo y trabajo. Historia de las mujeres en el empleo. Referentes de mujeres emprendedoras.
- Las organizaciones de mujeres empresarias. Las mujeres en el ámbito sindical.
- Situación actual del ámbito laboral. Sectores feminizados y precariedad laboral.
- Fundamentación y referencias legislativas y normativas en materia de empleo: Internacional, europea, estatal y autonómica. Guías y manuales sobre igualdad de las mujeres en el empleo.
- El acoso laboral y por razón de sexo en el empleo.
- Estrategias para lograr la igualdad en el empleo: acciones positivas y "mainstreaming" de género. Los procesos de "empoderamiento" y su repercusión en el empleo de las mujeres.

2. Diagnóstico, análisis y evaluación en el empleo con perspectiva de género

- Indicadores para el diagnóstico.
- Análisis de la oferta de empleo en el entorno de intervención. Criterios para la evaluación en un entorno de empleo.
- Formación en obtención y análisis de datos.
- Detección de demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo.
- Recogida de información de los elementos y obstáculos que condicionan la permanencia e igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el empleo.

3. Recursos para el empleo y género

- Empresa, organizaciones y estructuras de empleo: tipología y características. Detección de nuevos yacimientos de empleo.
- Recursos para la formación ocupacional y el empleo.
- El autoempleo: Proceso de creación de una empresa. Referencias básicas. Planes y ayudas para mujeres emprendedoras.
- Guías de medidas y buenas prácticas emprendedoras.
- Asesoramiento en materia de creación, acceso y permanencia en el empleo.

4. Procesos de búsqueda de empleo con perspectiva de género

- El acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- Técnicas de búsqueda de empleo: consulta de fuentes, elaboración de currículum, preparación de entrevistas, entre otras.
- Los itinerarios de inserción.

5. Recursos para la conciliación de vida personal y familiar en el ámbito laboral

- Estrategias para el cambio en los usos del tiempo de mujeres y hombres en el ámbito productivo: medidas de conciliación.
- Normativa en materia de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Guías y manuales en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y su impacto en la salud y gestión de tiempos, desde una perspectiva de género.
- Instituciones y principales servicios relacionados con la materia.
- Buenas prácticas promovidas desde las instituciones públicas en el ámbito de las organizaciones empresariales.
- Buenas prácticas de iniciativa privada.
- El papel de los sindicatos y la negociación colectiva.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Autocontrol.
- Sensibilidad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico - profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la empresa.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA.,

cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso del "ECP1582_3: Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres", se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Detectar yacimientos de empleo favorecedores de la promoción profesional de las mujeres.
2. Recoger información e informar a las mujeres según sus necesidades y recursos personales.
3. Proponer iniciativas de información y sensibilización, y su traspaso a las mujeres desde la perspectiva de género.

Condiciones adicionales:

- En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para establecer y mantener estrategias e instrumentos que favorezcan la inserción laboral (incluyendo el autoempleo) de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, mediante una propuesta de las líneas generales de una programación que, en colaboración con el equipo experto en igualdad efectiva de mujeres y hombres, contemple el proceso de asesoramiento y acompañamiento a estas mujeres. Esta competencia se plantea en un contexto dado que comprende el caso de un grupo de mujeres de un barrio periférico de una gran ciudad, especialmente golpeado por el desempleo, entre las que se

encuentran mujeres paradas de larga duración, entre ellas, mayores de 45 años con cargas familiares, mujeres con diversidad funcional, mujeres a cargo de familias monoparentales y mujeres inmigrantes, al menos.

- La propuesta que elabore el candidato o candidata, deberá contemplar los siguientes aspectos:
- Identificación de necesidades y características concretas de las mujeres, para su incorporación a un itinerario grupal e individual de motivación e inserción laboral.
- Valoración de aspectos personales y de motivación, de comunicación y habilidades sociales para la búsqueda activa de empleo.
- Propuesta de iniciativas de información y sensibilización desde la perspectiva de género.
- Integración de la perspectiva de género de manera transversal.
- Fomento de la participación e integración de las mujeres en procesos de búsqueda activa de empleo estableciendo las fases de un proceso formativo grupal y de búsqueda activa de empleo e inserción laboral.
- Se recomienda medir la dimensión de la competencia sobre respuesta a contingencias. A este fin, le será entregada una programación establecida para el entorno de intervención con "ausencias o errores" significativos y que estará redactado con un uso sexista del lenguaje.
- La persona candidata dispondrá de un ordenador (sin conexión a Internet) que incorpore un programa de tratamiento de textos.
- Se facilitará información sobre recursos públicos y privados de utilidad para la resolución del supuesto concreto.
- Se facilitará una estrategia, previamente elaborada, para la integración del mainstreaming de género en el entorno de intervención, aquejada igualmente de "ausencias y errores" a detectar por la persona candidata.

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Rigor en la detección de yacimientos de empleo favorecedores en la promoción profesional de las mujeres.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Definición del marco de la observación.- Selección de la información idónea.- Identificación de las necesidades, demandas y obstáculos de las mujeres.- Elaboración de análisis.- Análisis del mercado laboral.- Localización de los recursos y servicios que ofrece el entorno de intervención.- Recogida de información.- Propuesta de iniciativas emprendedoras de las mujeres. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Fiabilidad en la recogida de información según sus necesidades y recursos personales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de necesidades y demandas de las mujeres.- Recopilación de información de las empresas, organizaciones y entorno de las mujeres.- Valoración de las condiciones del puesto de trabajo y su equilibrio con las responsabilidades familiares.

	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Idoneidad en la propuesta de iniciativas de información y sensibilización, y su traspaso a las mujeres desde la perspectiva de género.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de la información según la demanda individualizada.- Traspaso de información sobre recursos y servicios de fomento y creación de empleo.- Identificación de iniciativas emprendedoras.- Aplicación de las técnicas de atención directa. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite superar el tiempo asignado hasta en un 25%</i>
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

Escala A

4	<p><i>Para la detección de yacimientos de empleo favorecedores en la promoción profesional de las mujeres, define el marco de la observación aplicando la perspectiva de género. Selecciona la información idónea según el marco de observación. Identifica las necesidades, demandas y obstáculos de las mujeres en el proceso de acceso y/o creación de empleo. Elabora análisis con implementación de medidas correctoras y la transferencia de buenas prácticas. Analiza el mercado laboral siguiendo el protocolo establecido. Localiza los recursos y servicios que ofrece el entorno de intervención para el acceso y la creación de empleo. Recoge la información identificando situaciones de desigualdad por razón de sexo. Propone iniciativas emprendedoras de las mujeres, tras el análisis de la información recabada sobre el mercado laboral.</i></p>
3	<p><i>Para la detección de yacimientos de empleo favorecedores en la promoción profesional de las mujeres, define el marco de la observación aplicando la perspectiva de género. Selecciona la información idónea según el marco de observación. Identifica las necesidades, demandas y obstáculos de las mujeres en el proceso de acceso y/o creación de empleo. Elabora análisis con implementación de medidas correctoras y la transferencia de buenas prácticas. Analiza el mercado laboral siguiendo el protocolo establecido. Localiza los recursos y servicios que ofrece el entorno de intervención para el acceso y la creación de empleo. Recoge la información identificando situaciones de desigualdad por razón de sexo. Propone iniciativas</i></p>

	emprendedoras de las mujeres, tras el análisis de la información recabada sobre el mercado laboral, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.
2	<i>Para la detección de yacimientos de empleo favorecedores en la promoción profesional de las mujeres, define el marco de la observación aplicando la perspectiva de género. Selecciona la información idónea según el marco de observación. Identifica las necesidades, demandas y obstáculos de las mujeres en el proceso de acceso y/o creación de empleo. Elabora análisis con implementación de medidas correctoras y la transferencia de buenas prácticas. Analiza el mercado laboral siguiendo el protocolo establecido. Localiza los recursos y servicios que ofrece el entorno de intervención para el acceso y la creación de empleo. Recoge la información identificando situaciones de desigualdad por razón de sexo. Propone iniciativas emprendedoras de las mujeres, tras el análisis de la información recabada sobre el mercado laboral, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No detecta yacimientos de empleo favorecedores en la promoción profesional de las mujeres.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala B

4	<i>Para la recogida de información según sus necesidades y recursos personales, identifica necesidades y demandas de las mujeres aplicando las técnicas de recogida de información directas o indirectas. Recopila información de las empresas, organizaciones y entorno de las mujeres, identificando situaciones de desigualdad. Valora las condiciones del puesto de trabajo y su equilibrio con las responsabilidades familiares, trasladando el diagnóstico al equipo de intervención. Identifica situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, derivándolas a los servicios especializados.</i>
3	Para la recogida de información según sus necesidades y recursos personales, identifica necesidades y demandas de las mujeres aplicando las técnicas de recogida de información directas o indirectas. Recopila información de las empresas, organizaciones y entorno de las mujeres, identificando situaciones de desigualdad. Valora las condiciones del puesto de trabajo y su equilibrio con las responsabilidades familiares, trasladando el diagnóstico al equipo de intervención. Identifica situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, derivándolas a los servicios especializados, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.
2	<i>Para la recogida de información según sus necesidades y recursos personales, identifica necesidades y demandas de las mujeres aplicando las técnicas de recogida de información directas o indirectas. Recopila información de las empresas, organizaciones y entorno de las mujeres, identificando situaciones de desigualdad. Valora las condiciones del puesto de trabajo y su equilibrio con las responsabilidades familiares, trasladando el diagnóstico al equipo de intervención. Identifica situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, derivándolas a los servicios especializados, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i>
1	

I No recoge información según sus necesidades y recursos personales.

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala C

4	<p><i>Para la propuesta de iniciativas de información y sensibilización y su traspaso a las mujeres desde la perspectiva de género, identifica la información según la demanda individualizada, respetando la legislación de protección de datos personales. Traspasa la información sobre recursos y servicios de fomento y creación de empleo, facilitando la localización de empleos adecuados a las demandas de las mujeres. Identifica iniciativas emprendedoras adecuadas a las particularidades de cada mujer. Aplica las técnicas de atención directa al objeto de informar y sensibilizar desde la perspectiva de género.</i></p>
3	<p><i>Para la propuesta de iniciativas de información y sensibilización, y su traspaso a las mujeres desde la perspectiva de género, identifica la información según la demanda individualizada, respetando la legislación de protección de datos personales. Traspasa la información sobre recursos y servicios de fomento y creación de empleo, facilitando la localización de empleos adecuados a las demandas de las mujeres. Identifica iniciativas emprendedoras adecuadas a las particularidades de cada mujer. Aplica las técnicas de atención directa al objeto de informar y sensibilizar desde la perspectiva de género, pero comete pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la propuesta de iniciativas de información y sensibilización, y su traspaso a las mujeres desde la perspectiva de género, identifica la información según la demanda individualizada, respetando la legislación de protección de datos personales. Traspasa la información sobre recursos y servicios de fomento y creación de empleo, facilitando la localización de empleos adecuados a las demandas de las mujeres. Identifica iniciativas emprendedoras adecuadas a las particularidades de cada mujer. Aplica las técnicas de atención directa al objeto de informar y sensibilizar desde la perspectiva de género, pero comete grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No propone iniciativas de información y sensibilización, y su traspaso a las mujeres desde la perspectiva de género.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

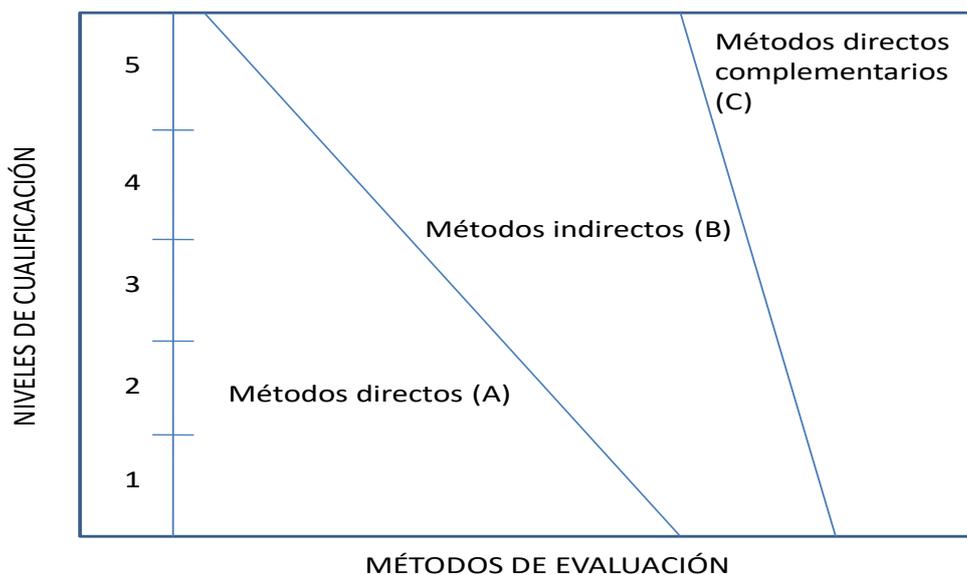
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
 - Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).
 - Entrevista profesional estructurada (C).
 - Preguntas orales (C).
 - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Detectar e informar a organizaciones, empresas, mujeres y agentes del entorno de intervención sobre relaciones laborales y la creación, acceso y permanencia del empleo en condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres., se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un

contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

La persona candidata deberá disponer, si así lo requiriese, de los medios tecnológicos necesarios para la defensa del trabajo realizado.

Las personas candidatas deberán demostrar su capacidad para obtener información, organizarla y transmitir el conocimiento, dinamizando personas y empleando recursos.



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU

Se recomienda valorar las destrezas comunicativas del candidato o la candidata tales como la fluidez verbal, la organización y claridad de la exposición.