



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1583_3: Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la 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 ECP1583_3: Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la 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 Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la 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 y analizar, desde la perspectiva de género, factores del entorno de intervención (económicos, educativos, sanitarios, servicios de proximidad, ocupacionales, deportivos, infraestructuras y urbanismo, entre otros) que limitan o empobrecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres para incluir actuaciones de mejora en el proyecto.

- 1.1 Los factores del entorno de intervención que inciden en la igualdad efectiva de mujeres y hombres se identifican definiendo fuentes de información cuantitativa y cualitativa, aplicando técnicas e instrumentos que incluyen indicadores de género que permitan reconocer las estructuras existentes y a quiénes se dirigen así como detectar la reproducción de estereotipos sexistas asociados a la discriminación por razón de sexo.
- 1.2 Los datos obtenidos se tratan en la forma establecida para poder ser gestionados con rapidez, tanto si se trata de registros, como cumplimentación de formularios, protocolos y cualquier procedimiento utilizado, aplicando criterios de género.
- 1.3 Los informes se redactan atendiendo al uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje y se realizan utilizando los resultados de las acciones anteriores para permitir el diagnóstico y el análisis desde la perspectiva de género (oferta, organización de tiempos, accesos, espacios, comunicaciones, difusión, ayudas, entre otros), comunicándose al equipo de intervención.
- 1.4 El seguimiento continuo del proyecto de actuación concretado por el equipo de intervención, a partir de los datos obtenidos, se realiza para la inclusión efectiva de las acciones de mejora.

2. Identificar y valorar, desde la perspectiva de género, las necesidades, motivaciones y expectativas concretas en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres que afectan a cada persona, grupo social y colectivo, implementando las actuaciones elaboradas por el equipo del entorno de intervención para favorecer las mejoras oportunas.

- 2.1 Las necesidades, motivaciones y expectativas concretas de las personas, grupos sociales y colectivos se detectan recogiendo datos del colectivo destinatario, del tejido social y de las instituciones y organizaciones que prestan servicios de atención a la ciudadanía, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres.
- 2.2 Los datos se valoran, utilizando indicadores de género, para favorecer la adopción de acciones que incrementen la igualdad efectiva de las personas del entorno de intervención.

- 2.3 El tratamiento de datos se estructura en informes para permitir al equipo de intervención la valoración de las necesidades, motivaciones y expectativas vinculadas a la igualdad efectiva de las personas y la determinación de las acciones necesarias.
- 2.4 Las actuaciones propuestas, con perspectiva de género, se realizan junto con el equipo de intervención, para promover la igualdad efectiva y el incremento de la calidad de vida de las personas.
- 2.5 Las actuaciones implementadas en colaboración con el equipo de intervención se someten a un seguimiento continuo para valorar su eficacia, eficiencia y efectividad, proponiendo la incorporación de mejoras en caso necesario.

3. Detectar y registrar servicios, recursos y acciones en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el entorno de intervención, analizándolos con perspectiva de género para mediar y ofrecerlos a la ciudadanía, tales como salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familiar y laboral, movilidad y gestión de tiempos.

- 3.1 Los servicios, recursos y acciones existentes en el área de actuación que contribuyen a promover igualdad efectiva de mujeres y hombres la mejora de la conciliación se computan y catalogan, para posibilitar la creación de un mapa de recursos facilitando su uso.
- 3.2 Los servicios, acciones y recursos computados y catalogados se analizan, desde la perspectiva de género, para elaborar mapas de recursos teniendo en cuenta las posibles necesidades y demandas del entorno de intervención.
- 3.3 La información sobre servicios, recursos y acciones se organiza y clasifica por áreas en el lugar destinado para ello, siguiendo los criterios establecidos por las personas profesionales competentes, y se mantienen actualizados para poder ser utilizados cuando la situación lo requiera.
- 3.4 La información obtenida se edita y difunde en soportes digitales, en papel u otros dependiendo de las características de las personas, grupos sociales o colectivos a quienes se dirige para su posterior difusión haciendo un uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje.

4. Informar y sensibilizar sobre el trabajo no remunerado, desarrollado por las mujeres en el ámbito doméstico, para reconocer y visibilizar el valor de los cuidados para la vida (higiene, alimentación, abrigo, atención emocional, psíquica y sexual, entre otros) reconociendo su repercusión en la sociedad y en la salud integral de las personas.

- 4.1 Las tareas y tiempos dedicados al trabajo no remunerado dentro del ámbito doméstico se identifican junto con el grupo participante para comprobar el impacto en su vida cotidiana.

- 4.2 La sensibilización a cerca del impacto del trabajo no remunerado en el ámbito doméstico se realiza para alcanzar una dimensión objetiva de la tarea que realizan y su repercusión a nivel personal, familiar y en la estructura socioeconómica.
- 4.3 Las consecuencias para la persona que realiza los cuidados para la vida se identifican para minimizar los impactos negativos y potenciar los positivos transmitiendo estos al entorno familiar y social.
- 4.4 Las herramientas para favorecer la corresponsabilidad se facilitan para generar cambios que produzcan mejoras en la calidad de vida de las personas.

5. Participar en la identificación, análisis, implementación, valoración y divulgación de proyectos de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en ámbitos tales como salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familiar y laboral, movilidad y gestión de tiempos, encomendadas por el equipo de intervención, teniendo en cuenta las condiciones específicas de las mujeres como criterio de calidad de vida de las personas.

- 5.1 La información recogida se analiza, junto con el equipo de intervención, para determinar los niveles de bienestar de la ciudadanía en relación con los temas informados y como afecta la desigualdad en esta materia.
- 5.2 La información en el entorno de intervención se recaba, sobre las necesidades físicas, psíquicas, emocionales, reproductivas y sexuales de la ciudadanía para determinar su nivel de bienestar en estos campos.
- 5.3 La participación es activa en el diseño y la programación del proyecto específico de acciones de igualdad de oportunidades y las intervenciones que lo desarrollan a partir de la información obtenida.
- 5.4 Las actuaciones que den respuesta a las necesidades detectadas en el campo de la igualdad efectiva se realizan, junto con el equipo de intervención, y de acuerdo con el programa establecido optimizando la asignación de los recursos necesarios.
- 5.5 Los efectos consecuencia de las actuaciones realizadas se valoran haciendo el seguimiento de los mismos y registran para propiciar procesos de mejora valorando el impacto de las actuaciones realizadas.
- 5.6 Los resultados de la actuación de las actividades de la programación del proyecto de intervención se comunican y divulgan.

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 ECP1583_3: **Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Estos conocimientos se presentan

agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Contexto de salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familiar y laboral, movilidad y gestión de tiempos

- Patriarcado, roles y estereotipos de género: ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, salud y sexualidad, deporte, urbanismo, ocio y gestión de tiempos.
- La brecha de género en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, salud y sexualidad, deporte, urbanismo, ocio y gestión de tiempos.
- Salud y de calidad de vida: tipología y caracterización. Relación. Modelos de salud.
- Concepto y relación entre ocio, bienestar y calidad de vida, desde la perspectiva de género.
- Espacio público, privado y doméstico: relación. Uso de espacios y tiempos. Diferencias entre hombres y mujeres y su relación con el ocio, la salud y la sexualidad, el deporte, el urbanismo, el bienestar y la calidad de vida.

2. Recursos para la salud, educación, ocio, movilidad, conciliación de vida y gestión de tiempos

- Servicios de Salud. Centros de Salud sexual y reproductiva y de planificación familiar. Servicios de ocio y tiempo libre: caracterización, personas destinatarias y usuarias.
- Guías y manuales en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, salud, ocio y gestión de tiempos, desde una perspectiva de género.
- Asociaciones: tipología (culturales, deportivas, de personas con discapacidad, entre otras), caracterización. Instituciones y principales servicios relacionados con la materia.
- Ayudas, becas y recursos para acciones de ocio, cultura, deportes, entre otras.
- Estrategias para el cambio en los usos del tiempo de mujeres y hombres en el ámbito productivo: medidas de conciliación.
- Normativa en materia de salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familiar y laboral, movilidad y gestión de tiempos y la mejora de calidad de vida.

3. Información y sensibilización sobre trabajo no remunerado en el ámbito doméstico

- Referencias normativas.
- Los cuidados para la vida (higiene, alimentación, abrigo, atención emocional, psíquica y sexual, entre otros). Valor asociado y aplicación en otros contextos. Consecuencias.
- Tareas y tiempos dedicados a los cuidados para la vida. Impacto.
- División sexual del trabajo. El pacto sexual.
- Repercusión a nivel personal, familiar y en la estructura socioeconómica.
- Herramientas para favorecer la corresponsabilidad.
- Actividades de información y sensibilización sobre trabajo no remunerado.

4. Acciones en materia de salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familiar y laboral, movilidad y gestión de tiempos, con perspectiva de género

- Fundamentación normativa y marco conceptual en materia de igualdad efectiva.
- Organismos relacionados con la igualdad de oportunidades de género a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico.
- Diagnóstico, análisis y evaluación en materia salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familia y laboral, movilidad y gestión de tiempos, con perspectiva de género. Implementación de acciones. Colaboración y coordinación en el equipo de intervención.
- Diseño y adaptación de proyectos sociales en pro de la igualdad entre mujeres y hombres: Formación en obtención y análisis de datos. Recogida y análisis de información. Espacios y tiempos de participación de las mujeres. Difusión y presentación de la información.
- Análisis del sesgo y brecha de género: procedimiento y técnicas. Indicadores de salud y bienestar desde la perspectiva de género. Indicadores de género en relación al ocio y la gestión de tiempos.
- Indicadores de género en materia de conciliación de vida personal, laboral y familiar. Indicadores de género en materia de deporte y urbanismo.
- Evaluación y seguimiento de acciones en materia de igualdad efectiva. Criterios de evaluación: salud, educación, ocio, conciliación de vida personal, familiar y laboral, movilidad y gestión de tiempos. Aplicaciones informáticas.
- Colaboración y trabajo en equipo de profesionales en materia de igualdad efectiva.

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 "ECP1583_3: Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la 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) 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>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</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>	

No existen escalas

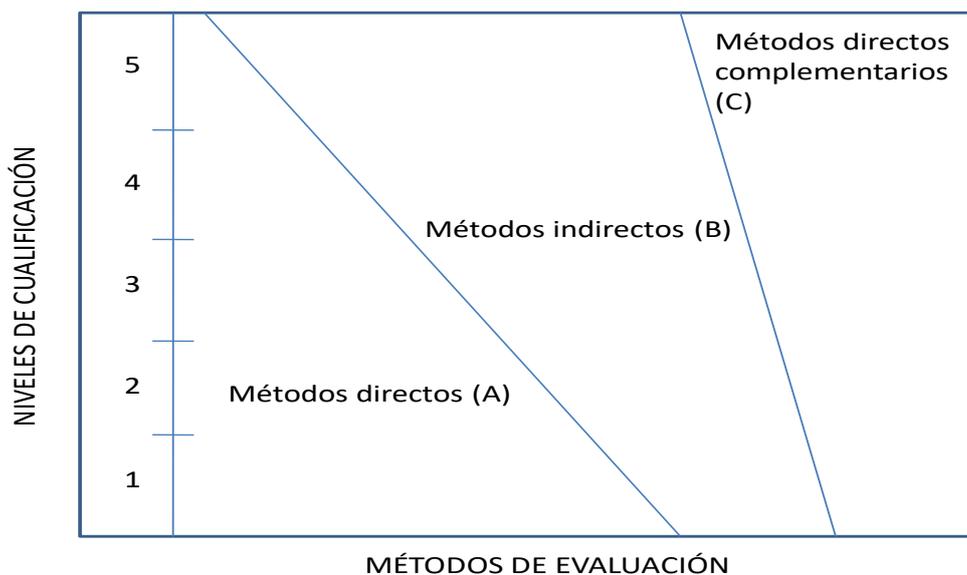
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 Participar en la detección, análisis, implementación y evaluación de proyectos para la 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) 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



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU

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.