

EUSKADIKO GAZTERIAREN KONTSEILUKO GAZTE-LABEL



GazteLabel es un proyecto piloto aprobado por la Asamblea General del Consejo de la Juventud de Euskadi, cuyo objetivo es ***"desarrollar un sistema de calificación y contraste de las políticas públicas de juventud desde una perspectiva joven"***.

***OBJETIVOS DEL GAZTE-LABEL**

***CRITERIOS DE LOS PROYECTOS A CONTRASTAR**

***GRUPO DE CONTRASTE**

***PROCESO DE CONTRASTE**

***FACTORES DE CONTRASTE**

***DISEÑO**

***CÓMO REALIZAR EL CONTRASTE:**



OBJETIVOS DEL GAZTE-LABEL

1/ Sentar las bases para **nuevas políticas públicas de juventud** en materia de empleo donde las personas jóvenes sean consideradas sujetos de pleno derecho.

- **Estrategia innovadora de diálogo** entre jóvenes y administraciones.
- **Difundir e intercambiar información** entre diferentes administraciones.

2/ Otorgar un **reconocimiento a las buenas prácticas** en políticas públicas de juventud.

3/ **Mejorar la situación de la juventud** y fomentar una sociedad donde las personas jóvenes cuenten con un trabajo de calidad.

CRITERIOS DE LOS PROYECTOS A CONTRASTAR:

1// PROYECTOS CONSOLIDADOS: contarán como mínimo con un ciclo completo de vigencia.

2// PROYECTOS PILOTO O NO CONSOLIDADOS: se realizará el proceso de contraste del GazteLabel, pero únicamente se emitirá un GazteLabel provisional y recomendaciones sobre los factores de los que se cuente con información. En el momento en el que el proyecto cumpla el ciclo completo de vigencia y puedan evaluarse el resto de factores, se emitirá el GazteLabel definitivo.

*En todo caso, los proyectos tendrán que tener plazos y presupuestos asignados, tanto para asegurar un compromiso de ejecución como un compromiso de continuidad.

3// Proyectos con vocación de continuidad hasta que el objetivo establecido se alcance.

4// Proyectos de titularidad pública o dinero público para su ejecución.

5// Proyectos presentado voluntariamente por la entidad responsable (conjuntamente por Juventud y departamento sectorial).

GRUPO DE CONTRASTE PILOTO

Grupo mínimo de CINCO agentes de contraste:

- DOS JÓVENES (<30)
- DOS CARGOS TÉCNICOS O POLÍTICOS DE DIFERENTES ADMINISTRACIONES (nunca de la Administración responsable del proyecto a contrastar).
- PRESIDENTA/E DE EGK o en quien delegue.
- En el proceso de contraste también participará un/a TÉCNICO/A (con voz pero sin voto, que se encargará de coordinar, dar explicaciones, recopilar información, solicitar información extra...): área de Empleo y Vivienda.

LOS AGENTES DE CONTRASTE:

1/ Tendrán **formación específica** en realización de contrastes siguiendo el modelo del GazteLabel. Esta formación **la facilitará el equipo técnico de EGK con ayuda/asesoramiento de Euskalit** y en ella se entrenará el uso de la metodología de contraste de manera práctica.

2/ Se comprometerán a realizar el proceso de contraste en los plazos estipulados.

3/ Quiénes pueden ser agentes de contraste:

- **Cargos técnicos y políticos** de la Administración (integrantes de los departamentos de Juventud o exintegrantes desde hace, como máximo, 5 años).
- Miembros del **grupo de “juventud y empleo”** de EGK.
- Miembros de la **Comisión Permanente** o **Asamblea General** de EGK.
- **Jóvenes** a título personal.
- **Jóvenes asociados/as** (entidades externas a EGK).

4/ **Conocimiento de Euskara y Castellano** (cada agente de contraste y cada Administración facilitará la información y se expresará en el idioma que quiera, únicamente se traducirán a las dos lenguas los documentos que se hagan públicos).

AGENTES DE CONTRASTE DE LA ADMINISTRACIÓN: el mayor incentivo para tomar parte será **conocer internamente el proceso y los factores de contraste del GazteLabel para poder aplicarlo en la actividad de la Administración, así como el aprendizaje sobre políticas públicas de juventud** (se reunirán a debatir con tres jóvenes).

Las administraciones que firmen **convenios con EGK podrán incluir esta colaboración** en los mismos, y aquellas que no cuenten con esta fórmula de colaboración podrán hacerlo voluntariamente.

Con el tiempo, para poder someter una medida a contraste, las administraciones deberán haber participado previamente en otro proceso de contraste. En el proyecto piloto esto no será posible.

AGENTES DE CONTRASTE JÓVENES: su participación será voluntaria y no tendrá compensación económica, pero los gastos (transporte, etc.) correrán a cargo de EGK o de la Administración que presente a evaluación su proyecto o programa. Posibles incentivos: un curso de la UEU, una cesta de productos locales o de comercio justo, etc. (otro tipo de recursos de los que se pueda disponer).

¿QUÉ ME SUPONE SER AGENTE DE CONTRASTE?

1/ FORMACIÓN: todos los agentes de contraste deberán acudir a una formación de entre 8 y 16 horas (uno o dos días).

2/ COMPROMISO DE ACABAR EL PROCESO: recibir la formación no obliga a los agentes a participar en los procesos, los grupos de contraste se formarán según la demanda y la participación en éstos será voluntaria. Una vez adquirido el compromiso de participación en el proceso, se deberán cumplir, como mínimo, las siguientes fases:

- estudio de la información recibida,
- realización del contraste individual (existirá una guía de contraste),
- participación en la reunión de contraste conjunta,
- participación en la reunión de contraste con la entidad que presenta la medida,
- participación en una reunión final.

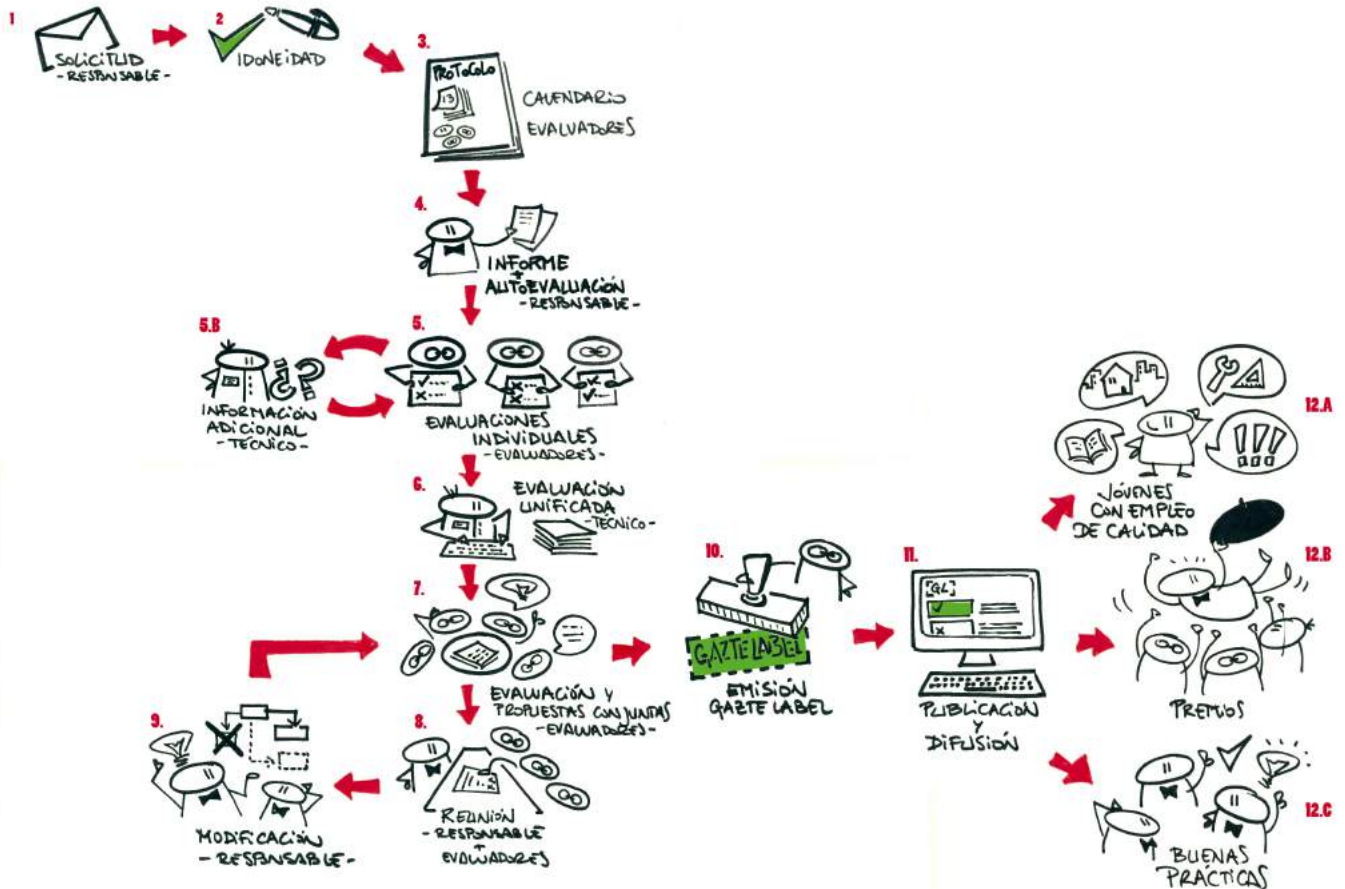
PREVISIÓN DEL PROYECTO PILOTO

-2015: se desarrollará el proyecto piloto y se evaluará para su mejora el MODELO DE CONTRASTE. Para ello, se contrastarán inicialmente algunas medidas.

Actualmente, ya se cuenta con varias solicitudes para contraste de políticas públicas de empleo joven por parte de Gobierno Vasco, para poder realizar los primeros procesos.

-2016: se hará público el GazteLabel a mayor escala y se recibirán nuevas propuestas.

PROCESO DE CONTRASTE GAZTE-LABEL



1. // SOLICITUD – RESPONSABLE-

La solicitud de contraste de una política pública o un proyecto ha de realizarse en el Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) por parte de una persona o grupo de personas que tengan un cargo de responsabilidad en la definición, el desarrollo y la implementación de esta política o proyecto (en adelante RESPONSABLE) o, en su caso, una persona en la que se delegue que, en todo caso, tendrá acceso y conocimiento de la información necesaria sobre la medida.

En todo caso, la presentación de las medidas y proyectos de este ámbito, deberá realizarse conjuntamente por parte del departamento responsable y el departamento o sección de juventud de la misma Administración responsable.

2. // IDONEIDAD –TÉCNICO/A-

Con la información facilitada por la persona RESPONSABLE y otra información que pueda recabarse, la persona encargada de la gestión técnica del GazteLabel (en adelante TÉCNICO) verificará que el proyecto o política pública presentada a contraste cumple con los requisitos necesarios para ser contrastada (ver apartado CRITERIOS). En caso de no cumplir estos requisitos, no podrá continuarse con el proceso, sin perjuicio de posteriores solicitudes en el supuesto que se hayan realizado cambios que permitan contrastar la medida.

3. // PROTOCOLO

Una vez confirmada la idoneidad del proyecto o política pública para ser contrastada, se procederá a establecer el PROTOCOLO de contraste en base a los recursos disponibles (tiempo, carga de trabajo, economía...). Se establecerán, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Calendario: fechas límite para el cumplimiento de cada uno de los pasos del proceso de contraste.
- Equipo de contraste: los AGENTES DE CONTRASTE que se comprometerán a cumplir los plazos establecidos.

4. INFORME Y AUTOCONTRASTE –RESPONSABLE-

La persona responsable cumplimentará un informe estandarizado con la información necesaria sobre el proyecto o política pública, que luego será facilitado a los AGENTES EVALUADORES. Además, también deberá realizar una autocontraste de la medida, que no será compartida con los agentes evaluadores hasta la puesta en común.

5. CONTRASTES INDIVIDUALES –AGENTES DE CONTRASTE-

Cada miembro del equipo de contraste realizará un contraste individual de la medida, según una metodología estandarizada para la que habrán recibido formación previa y que estará en concordancia con los FACTORES de contraste establecidos.

5.B // INFORMACIÓN ADICIONAL –TÉCNICO/A-

En caso de que algún miembro del grupo de contraste precise mayor información sobre la medida, se la solicitará al personal TÉCNICO, quien a su vez se la solicitará a la persona RESPONSABLE. Una vez recibidas las aclaraciones pertinentes, la información se facilitará a todo el grupo de contraste para que puedan tenerla en cuenta en todos los contrastes individuales.

6. // CONTRASTE UNIFICADO –TÉCNICO/A-

Una vez recibidos todos los contrastes individuales y el autocontraste de la persona RESPONSABLE, si procede, el/la TÉCNICO/A realizará una compilación de todos ellos, identificando los acuerdos y los desacuerdos. Asimismo, en la medida de lo posible, realizará una propuesta unificada de contraste para su estudio posterior por parte de los AGENTES DE CONTRASTE.

7. // CONTRASTE Y PROPUESTAS DE MEJORA CONJUNTAS: GAZTELABEL PROVISIONAL –AGENTES DE CONTRASTE-

Todas/os las/os integrantes del grupo de CONTRASTE realizarán una reunión presencial en la que valorarán las diferencias entre los contrastes individuales y la adecuación del contraste unificado. Asimismo, realizarán propuestas de modificación y mejora del proyecto o política pública en caso de ser necesario. El documento conjunto y la propuesta de GazteLabel provisional se harán llegar a las personas responsables de la medida contrastada antes de la siguiente reunión, para que puedan estudiarlo y plantear sus dudas y propuestas de mejora en la reunión de contraste.

8. // CONTRASTE –AGENTES DE CONTRASTE Y RESPONSABLES-

El grupo de CONTRASTE o una parte mínima de éste se reunirá con la persona RESPONSABLE para hacerle llegar las conclusiones del contraste y explicarle las propuestas de mejora, previo envío de la información para su estudio.

En esta reunión se le informará del GazteLabel adjudicado y de las posibilidades de mejora en base al cumplimiento de las propuestas realizadas, así como las condiciones para la revalidación en años posteriores del GazteLabel obtenido.

El personal RESPONSABLE deberá decidir si acepta el GazteLabel como definitivo o lo establece como provisional, para poder implementar medidas de mejora y posteriormente poder re-contrastar la medida.

9. // MODIFICACIÓN –RESPONSABLE-

Tras la recepción del informe unificado, el grupo RESPONSABLE del proyecto o política pública deberá reflexionar sobre las modificaciones a realizar. En caso de que realicen alguna modificación, siempre dentro del plazo establecido por el protocolo, estas modificaciones podrán entrar en CONTRASTE Y PROPUESTAS CONJUNTAS (paso 7), tras lo que se modificará el GazteLabel en caso de ser necesario y se establecerá como definitivo.

10. // EMISIÓN DEL GAZTELABEL DEFINITIVO + REVALIDACIÓN ANUAL

Se emitirá el GazteLabel. En la etiqueta se valorará el grado de cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los FACTORES de contraste, así como los puntos fuertes del proyecto o política pública.

El GazteLabel deberá ser validado anualmente en base a las características por las que fue concedido. En caso de que alguna de estas características se modifique de manera en que perjudique a las personas jóvenes, el GazteLabel será retirado.

11. // PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN

Los proyectos y políticas públicas contrastadas serán incorporadas a un registro público. En éste se podrán consultar los criterios y valoraciones por las que han sido otorgados o denegados los GazteLabel correspondientes, estableciendo una base de datos de buenas y mala prácticas.

12. // RESULTADOS

Una vez finalizado el proceso de contraste de GazteLabel y recopilados diferentes contrastes, se espera que éstos tengan una repercusión sobre la sociedad. Así, se identifican posibles acciones de fomento de las buenas prácticas en políticas de juventud, como pueden ser PREMIOS GAZTELABEL o INTERCAMBIOS DE BUENAS PRÁCTICAS, siempre con el objetivo último de que las personas jóvenes puedan acceder a empleos de calidad, vivienda, formación, etc.



FACTORES DE CONTRASTE DEL GAZTE-LABEL

MODELO DE CONTRASTE, ¿por qué así?: analiza toda la política pública, su diseño y seguimiento, porque LA JUVENTUD ES UN COLECTIVO DINÁMICO y las políticas tienen que tener mecanismos para adaptarse a sus condiciones.

1/ PERTINENCIA Y ADECUACIÓN: ¿la medida responde a una necesidad real y lo hace de manera correcta?

2/ IGUALDAD DE CONDICIONES: ¿la medida promueve los derechos de las personas jóvenes y evita que sean discriminadas?

3/ SOCIEDAD Y SOSTENIBILIDAD: ¿la medida es respetuosa con su entorno y se articula dentro del contexto social?

4/ RESULTADOS: ¿la medida consigue mejorar la situación de necesidad por la que se puso en marcha?

5/ EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA: ¿la medida cuenta con mecanismo de adaptación y mejora?

6/ FORTALEZAS SINGULARES: ¿la medida destaca por alguna buena práctica en especial?

FACTOR 1: PERTINENCIA Y ADECUACIÓN DE LA MEDIDA

¿La medida responde a una necesidad real y lo hace de manera correcta?

► **ELEM.1.1. ANÁLISIS PREVIO.** Existe un análisis previo de la situación, en el que se analizan los datos, las situaciones y las medidas existentes, mediante el que se detecta cuantitativa y/o cualitativamente el problema que se quiere solventar.

► **ELEM.1.2. MEDIDA CONTEXTUALIZADA.** La medida se enmarca en una estrategia mayor en la que el desarrollo de las diferentes medidas contribuye a lograr el objetivo planteado. Y las demás medidas se están desarrollando (o hay presupuesto e intención de desarrollarlas).

- Hay un plan integral de atención a la juventud, un plan de empleo, un plan acción u otro tipo de marco que tenga una atención más general.
- Las medidas de este marco general complementan a la medida que se está analizando y conjuntamente contribuyen a una mejora de la situación.
- El marco general no deja sin cubrir ninguna necesidad fácilmente identificable por su importancia o magnitud, de manera que el objetivo de la medida analizada no se verá afectado por la falta de acción en otro ámbito. *Ejemplo: un programa de vivienda que únicamente tenga medidas dirigidas a personas propietarias y ninguna al alquiler.*

►► **ELEM.1.3. MEDIDA ORIENTADA.** La medida tiene un público objetivo definido y, además de las especificidades del colectivo, define un marco de edad exclusivo o mayoritario. En todo caso, se asegura que la juventud tiene acceso a la medida.

- Las personas jóvenes tienen acceso de forma mayoritaria o paritaria a la medida, bien sea porque se han puesto límites de edad, porque se han reservado cupos o por otro motivo justificable.

► **ELEM.1.4. OBJETIVO.** La medida tiene un objetivo claro, explícito y relacionado con la juventud o un colectivo de ésta. Asimismo, la manera de dar forma a la medida contribuye a la consecución de este objetivo.

- Los objetivos están relacionados con la juventud o un colectivo de personas jóvenes (mujeres jóvenes, jóvenes inmigrantes, jóvenes en exclusión social...) y pretenden mejorar su situación o sus derechos socioeconómicos. En ningún caso, pretenden deteriorarlos.
- La relación entre el objetivo y el desarrollo de la medida es directa, de manera que no hay incongruencias entre ellas.

►► **ELEM.1.5. NECESIDAD NO CUBIERTA.** La medida se deriva de una necesidad detectada o un interés colectivo expresado no cubierto, ni con posibilidad de cubrirse por otras medidas ya en marcha (medidas de la misma o diferente Administración).

ELEM. 1.5.1. COORDINACIÓN. En caso de que haya otras medidas similares o que tengan el mismo objetivo (en la misma o distinta Administración) existe una coordinación entre ellas y no se solapan conceptual, económica y territorialmente.

►► **ELEM.1.6. PLAZAS SIGNIFICATIVAS.** La medida cuenta con un número suficiente de plazas ofertadas en relación a la población potencial beneficiaria.

Ejemplo: una medida de primer empleo tenga más de diez plazas para todas las personas en busca de su primer empleo.

FACTOR 2: IGUALDAD DE CONDICIONES

¿La medida promueve los derechos de las personas jóvenes y evita que sean discriminadas?

▶▶ **ELEM.2.1. IGUALDAD MUJERES-HOMBRES.** La medida se establece desde una perspectiva de género y, en su caso, incluye cláusulas que promueven y afianzan la igualdad de mujeres y hombres jóvenes, basadas en un análisis previo de la situación.

- La medida establece condiciones igualitarias para mujeres y hombres, y en los casos donde las condiciones no dependan directamente de la medida, establece cláusulas que aseguren o promuevan esta igualdad.

Ejemplo: una medida de ayuda a contratos en empresa, a pesar de que la empresa sea quien seleccione, la medida establecerá criterios de adjudicación preferente a los contratos realizados a personas del género infra-representado. Igualmente, establecerá criterios salariales en caso de detectar una diferencia importante según género.

- En sectores con un amplio sesgo de género, establece medidas de fomento del género infra-representado.

Ejemplo: establece cláusulas que favorecen al género infra-representado en caso de situación de empate a la hora de la selección.

▶ **ELEM.2.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** La medida está destinada a un colectivo específico dentro de la juventud en base a una especial situación de desventaja, vulnerabilidad o discriminación (género, origen, etnia, nivel formativo, diversidad funcional, lugar de residencia – zona rural, zona de especial incidencia del desempleo... –, etc.)

ELEM.2.2.1. COMPENSACIÓN. En caso de que la medida no contemple situaciones de desventaja, vulnerabilidad o discriminación existen medidas complementarias que sí lo hacen.

▶▶ **ELEM.2.3. IGUALDAD ETARIA.** La medida promueve una igualdad de condiciones laborales para la juventud en relación al resto de la sociedad: tipo de contrato, salario, cotización, jornada laboral, incentivos, etc.

ELEM.2.3.1. ESTABILIDAD. En caso de que la medida haga uso de fórmulas excepcionales de contratación para jóvenes u otras fórmulas basadas en una reducción de los derechos laborales de las personas beneficiarias, la medida contempla a su vez cláusulas de estabilidad que fomenten la contratación posterior de estas personas bajo contrataciones en igualdad de condiciones y bajo la protección de los convenios colectivos.

▶▶ **ELEM.2.4. IGUALDAD EFECTIVA.** La medida incluye mecanismos para que todas las personas beneficiarias potenciales accedan en igualdad de condiciones a las plazas ofertadas, evitando procesos opacos y afianzando los procesos de selección neutros, públicos y basados en criterios igualitarios que eviten la discriminación por razones de género, orientación sexual, procedencia, etnia, filiación religiosa u otras razones.

- La información es clara, pública y se encuentra al alcance de todas las personas. Se atiende a formatos diferentes para ampliar el espectro de información. Se hace una comunicación personalizada a las personas potencialmente beneficiarias.
- El proceso selectivo es transparente. Los criterios de selección son claros y coherentes.
- Se reservan cupos para los colectivos o tramos de edad potencialmente infra-representados.

FACTOR 3: SOCIEDAD Y SOSTENIBILIDAD

¿La medida es respetuosa con su entorno y se articula dentro del contexto social?

► **ELEM.3.1. PARTICIPACIÓN.** Tanto en el diseño como en la definición de la medida se ha contado con la participación y/o con el contraste de representantes o personas pertenecientes al colectivo beneficiario. Esta participación ha sido una participación informada y consecuente, incorporando las propuestas y consideraciones realizadas por este colectivo, especialmente aquellas de mayor consenso.

►► **ELEM.3.2. VIABILIDAD.** La medida cuenta con recursos económicos y técnicos suficientes asignados y establece plazos claros de ejecución.

► **ELEM.3.3. SOSTENIBILIDAD POLÍTICA.** La medida ha sido contrastada y, en su caso, consensuada con los grupos políticos de la oposición y, por lo tanto, tiene asegurada su continuidad en el tiempo independientemente de los cambios de gobierno.

►► **ELEM.3.4. TRANSVERSALIDAD.** La medida ha sido coordinada entre los diferentes departamentos dentro de la Administración responsable de su puesta en marcha, atendiendo especialmente a los departamentos de Juventud y Empleo o Promoción Económica. La medida se ha desarrollado, diseñado y planificado en cooperación entre diferentes áreas o departamentos, de manera que cada uno de ellos aporta sus conocimientos especializados y recursos de forma complementaria.

►► **ELEM.3.5. SOSTENIBILIDAD SOCIAL.** La medida establece mecanismos para evitar los impactos negativos de ésta sobre el resto de la sociedad más cercana o personas trabajadoras.

Ejemplo: Establece la obligatoriedad de contar con el visto bueno de los representantes legales de las personas trabajadoras en la contratación, establece un máximo de becas y prácticas por empresa, inspecciona que las becas y prácticas no sustituyan empleos o prohíbe las fórmulas excepcionales de contratación en empresas con conflictos laborales.

► **ELEM.3.6. SOSTENIBILIDAD GLOBAL.** La medida prioriza el trabajo con empresas y/o entidades locales, de pequeña envergadura y que cuentan con mecanismos para evitar impactos negativos en la sociedad y medio ambiente a nivel local y global.

Ejemplo: En la medida en que pueda saberse, se evita trabajar con empresas o entidades que tengan abiertos conflictos sociales o medioambientales en otros países. En medidas que supongan ayudas económicas se evita trabajar con grandes empresas o entidades que tengan grandes beneficios y puedan hacerse cargo autónomamente de la contratación y, en todo caso, se pide un esfuerzo económico a estas entidades.

FACTOR 4: RESULTADOS

¿La medida consigue mejorar la situación de necesidad por la que se puso en marcha?

▶▶ **ELEM.4.1. INDICADORES DE EVALUACIÓN.** La medida cuenta con unos indicadores de evaluación relacionados con su objetivo que miden claramente y de manera amplia los resultados del programa y permiten evaluar sus posibles mejoras. En todo caso, cuenta con datos desgregados por tramos de edad, género y otros factores, así como indicadores cualitativos.

▶▶ **ELEM.4.2. RESULTADOS INMEDIATOS.** La medida cumple los objetivos cuantitativos establecidos:

- Se han cubierto las plazas ofertadas con perfiles ajustados a las mismas.
- Las personas beneficiarias han desarrollado el proyecto desde el inicio hasta el final o, en su caso, lo han abandonado por una oferta mejor conseguida a raíz de la medida o proyecto. *Ejemplo: No sería válido si, por ejemplo, una persona ha de abandonar una formación por no contar con los ingresos para sobrevivir, etc.*
- En los casos en los que se han dado bajas se han podido cubrir las plazas vacantes.
- Los perfiles solicitados se adecuaban a los perfiles presentados.

▶▶ **ELEM.4.2.1. IGUALDAD EN LOS RESULTADOS INMEDIATOS.** Los datos de los resultados se facilitan desagregados por sexo, origen, edad y otros factores que puedan ser importantes:

- La participación de mujeres y hombres es paritaria, a excepción de los proyectos dirigidos a un colectivo u otro.
- Las condiciones en las que participan son igualitarias (salario, jornada, horarios, acceso, duración de la estancia, gastos en que se incurre para la participación...) y, en caso de no serlo, la medida establece compensaciones que absorban el impacto diferencial.

▶ **ELEM.4.3. RESULTADOS A MEDIO PLAZO.** Se realiza un seguimiento del itinerario laboral de las personas participantes (con su consentimiento) para conocer la inserción laboral posterior a la medida y la calidad de ésta.

- Las personas participantes tienen una inserción laboral inmediata o a corto plazo (de 1 a 4 meses) tras su participación en el proyecto o medida.
- La inserción laboral posterior es de calidad: se adecua a los estándares de contratación, no hace uso de fórmulas especiales, es una inserción laboral encajada, estable, etc.
- La inserción laboral posterior se da, preferentemente, en las empresas o entidades que han participado en la medida.
- En caso de no darse una inserción laboral posterior las personas participantes de la medida optan a otras medidas públicas dentro de un itinerario de inserción laboral personalizado.

▶ **ELEM.4.3.1. IGUALDAD EN RESULTADOS A MEDIO PLAZO.** Los datos de los resultados se facilitan desagregados por sexo, origen, edad y otros factores que puedan ser importantes:

- De media, no se dan grandes diferencias en la inserción laboral posterior entre mujeres y hombres, personas de diferentes orígenes, etnias, etc. Especialmente, en relación al tipo de contrato, salario, jornada laboral, horario, empleo encajado con la cualificación, etc.
- La brecha salarial entre las personas participantes de la medida en su inserción laboral posterior es inferior a la media.
- Las condiciones contractuales de las personas participantes con respecto a su inserción laboral posterior son de más calidad que las de su grupo de edad.
- Las personas participantes en la medida tienen un empleo más encajado (menor sobrecualificación forzosa) que su grupo de edad.

► **ELEM.4.4. RESULTADOS ESTRATÉGICOS E INCIDENCIA REAL.** Tras la implementación de la medida, se reconoce una incidencia de ésta en los indicadores generales de juventud que, en el diseño de la medida, justificaban su puesta en marcha. Esta mejora puede ligarse con la implantación de la medida.

- Baja la tasa de desempleo de las personas jóvenes.
- Se reduce el uso de prácticas de precariedad con la juventud en el ámbito laboral.
- Aumenta la emancipación de las personas jóvenes.
- Se reduce la incidencia de la pobreza entre la juventud.

► **ELEM.4.4.1. IGUALDAD EN RESULTADOS ESTRATÉGICOS.** La incidencia de la medida se refleja de manera igualitaria y se reducen los indicadores de desigualdad.

- Disminuye la brecha salarial entre mujeres y hombres, entre jóvenes locales e inmigrantes, y entre jóvenes y población trabajadora en general, siempre por razones que no responden al empeoramiento de la calidad laboral del grueso de la juventud.
- Disminuyen las diferencias no voluntarias en los tipos de contratación entre mujeres y hombres jóvenes: temporalidad, jornada parcial, horarios, etc.

FACTOR 5: EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

¿La medida cuenta con mecanismo de adaptación y mejora?

▶▶ **ELEM.5.1. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y CONTRASTE.** Los resultados obtenidos en la medida se hacen públicos de forma legible y accesible en un periodo corto (3 meses) tras la finalización del programa. En el caso de los resultados a medio y largo plazo, se realizan publicaciones plurianuales.

▶ **ELEM.5.2. EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES/IMPLICADAS.** Se realiza un proceso de evaluación y propuestas de mejora con las personas participantes en las medidas. En estas valoraciones se mide, como mínimo:

- El nivel de satisfacción de estas personas a lo largo de su participación en el programa y su valoración de la pertinencia y adecuación de la medida.
- El contraste entre la motivación para participar en el programa y los resultados obtenidos.
- La evaluación de la medida dentro de las políticas públicas y el contexto social y laboral.
- Las propuestas de mejora desde la experiencia personal y la experiencia colectiva.

▶ **ELEM.5.3. EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.** La Administración responsable de la medida realiza una evaluación de los resultados y del transcurso de la medida, y la hace pública y accesible. En esta evaluación se reflejan, como mínimo, los datos oficiales, así como las evaluaciones de las personas participantes y otros colectivos, entidades o personas afectadas. Asimismo, se realizará una evaluación del beneficio, el impacto y efectividad de la medida.

▶ **ELEM.5.4. MODIFICACIÓN. FLEXIBILIDAD DE LA MEDIDA.** Tras realizar la evaluación, consultar con las personas y entidades implicadas (beneficiarias, afectadas, otras administraciones, empresas, etc.) la medida incorpora modificaciones en sus posteriores convocatorias, siendo estas modificaciones favorables para la consecución de los objetivos.

- Se modifica la medida para adecuarse a nuevos condicionantes socioeconómicos del colectivo beneficiario.
- Se modifica la medida a propuesta de personas que han participado en ella y con el objetivo de mejorar su aplicabilidad, efectividad o resultados.

FACTOR 6: OTROS PUNTOS FUERTES

¿La medida destaca por alguna buena práctica en especial? Las medidas y proyectos contrastados deberán contar mínimo con un punto fuerte.

► **PROYECTO TRANSFERIBLE.** La medida puede ser aplicada con éxito en un contexto o escala diferente y, por lo tanto, puede multiplicarse y contribuir a la mejora de las condiciones de la juventud en una medida mayor. Esto puede deberse a que afecta a una situación generalizada entre la juventud y el tejido socio-económico, a que es simple y de coste reducido, etc.

► **PROYECTO TRANSFORMADOR.** La medida tiene la voluntad explícita de incidir y producir cambios en la sociedad, de manera que mejoren, de una u otra forma, las condiciones de vida de las personas jóvenes y otros factores de contexto que influyen en éstas.

► **PROYECTO FLEXIBLE.** La medida ha tenido la capacidad de evolucionar durante su aplicación para adaptarse a las circunstancias, el entorno o las necesidades de las personas beneficiarias, siempre que estos cambios hayan contribuido a una mejor consecución del objetivo.

Nota: si el objetivo cambia, se considerará una medida nueva o diferente, puesto que se entiende que la medida inicial no era necesaria o estaba mal planteada.

► **PROYECTO PROGRESIVO.** La medida establece un itinerario progresivo en cuanto a la cantidad y la calidad de las ayudas.

- La medida establece ayudas, baremos y condiciones diferentes que favorecen a aquellas personas que más lo necesitan o que en peores condiciones comparativas se encuentran.
- La medida es progresiva y cuenta con un abanico de itinerarios personalizables, para que las personas beneficiarias mejoren paulatinamente su situación.
- Establece ayudas escalonadas asignando más recursos cuanto mejores son las condiciones laborales.

► **PROYECTO TRANSVERSAL.** La medida abarca diferentes aspectos de la realidad socioeconómica de la juventud y trabaja sobre ellos de manera conjunta, contribuyendo a una solución lo más integral posible de los problemas y necesidades asociadas a la juventud.

Ejemplo: proyectos que abordan conjuntamente el empleo y la vivienda, o la formación y el empleo y/o la emancipación, los valores y el tiempo libre.

► **PROYECTO INTERINSTITUCIONAL.** La medida está coordinada y fomentada por diferentes instituciones con diferentes competencias administrativas o territoriales que articulan sus capacidades para realizar un proyecto más integral.

► **PROYECTO INCLUSIVO.** Es un proyecto que fomenta la inclusión de las personas con menos oportunidades en el mundo laboral.

► **PROYECTO EFECTIVO.** Es un proyecto cuyos resultados contrastados son especialmente positivos.



- ▶ **PROYECTO INNOVADOR.** Es un proyecto innovador aquel que aporta alguna mejora significativa respecto a los proyectos que son de una naturaleza similar o aquel que da respuesta a una situación nueva, la visibiliza y propone soluciones.

- ▶ **PROYECTO CON ITINERARIO PERSONALIZADO:** La medida contempla la elaboración y seguimiento de itinerarios personalizados para las personas participantes, de manera que las políticas públicas se adapten lo mejor posible a cada persona.

- ▶ **PROYECTO EN RED.** Hace uso de una red de entidades y personas.

GAZTELABEL DISEINUA

LABELAREN ADIBIDEA

PROIEKTUAREN IZENA
PROIEKTUAREN ARDURADUNA

EGOKITASUNA
PERTINENCIA Y ADECUACIÓN ✓✓✓

BALDINTZA BERDINTASUNA
IGUALDAD DE CONDICIONES ✓✓*

GIZARTEA ETA IRAUNKORTASUNA
SOCIEDAD Y SOSTENIBILIDAD ✓**

EMAITZAK
RESULTADOS ✓✓*

EBALUAKETA ETA HOBEKUNTZA
EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA ✓**

 **ESKUALDAGARRIA**
TRANSFERIBLE

 **SARE LANA**
EN RED

 **INDARGUNEAK**
INNOVADOR

BESTE INDARGUNEAK



FLEXIBLE



PROGRESIVO



INTERINSTITUCIONAL



ITINERARIO PERSONALIZADO



TRANSVERSAL



INCLUSIVO



TRANSFORMADOR



EFFECTIVO

CÓMO REALIZAR EL CONTRASTE:

El contraste consta de 5 factores y 24 sub-factores o elementos que deben ser evaluados, así como un factor adicional mediante el que poner en valor las fortalezas generales del proyecto o medida. Para obtener el GazteLabel la medida deberá tener una valoración positiva en todos los factores, siendo necesario, para cada uno de estos factores, obtener una valoración positiva en los sub-factores considerados como obligatorios o en un mínimo de subfactores establecido.

Al realizar el contraste, cada uno de los factores deberá valorarse en su conjunto, identificando para cada uno de ellos sus correspondientes FORTALEZAS, DEBILIDADES y PROPUESTAS DE MEJORA. Además, cada sub-factor deberá valorarse individualmente, según una escala de cuatro valores que, una vez valorados todos los sub-factores, permitirá evaluar el grado de consecución del GazteLabel.

Cada agente de contraste recibirá una serie de documentos en los que se especificará la información necesaria para conocer el proyecto o medida y un formulario de contraste GazteLabel mediante el que hacer el seguimiento de los factores a valorar. En caso de necesitar alguna información adicional, se le solicitará al técnico/a coordinador/a de EGK, para que éste lo solicite a la Administración o entidad responsable, y se lo haga llegar a todos los agentes de contraste que formen parte del proceso.

Se recomienda seguir el siguiente esquema para realizar el contraste:

- 1- Leer la documentación** teniendo presentes las preguntas clave (ver nota 1).
- 2- Realizar un contraste previo** de fortalezas y debilidades de cada factor.
- 3- Analizar y justificar** el cumplimiento o no de cada sub-factor.
- 4- Identificar y justificar los puntos fuertes** (factor 6).
- 5- Asignar la valoración de cada sub-factor y obtener la valoración general** de cada factor (ver nota 2).
- 6- Revisar las fortalezas y debilidades** de cada uno de ellos y realizar las **propuestas de mejora**.

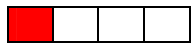
Nota 1: Se recomienda tener presentes los factores de contraste mientras se realiza el análisis de la información facilitada, especialmente, las siguientes preguntas de referencia:

- ¿La medida responde a una necesidad real y lo hace de manera correcta?
- ¿La medida promueve los derechos de las personas jóvenes y evita que sean discriminadas?
- ¿La medida es respetuosa con su entorno y se articula dentro del contexto social?
- ¿La medida consigue mejorar la situación de necesidad por la que se puso en marcha?
- ¿La medida cuenta con mecanismo de adaptación y mejora?
- ¿La medida destaca por alguna buena práctica en especial?

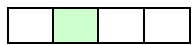
Nota 2: Escala de valoración: esta escala consta de cuatro grados de consecución para cada factor o sub-factor. Deberá marcarse el que corresponda y justificarlo brevemente.



Imagen de la escala sin rellenar, graduada en cuatro niveles.



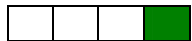
El sub-factor o factor **NO SE CUMPLE**.



El factor o sub-factor se **CUMPLE A DURAS PENAS**.



El factor o sub-factor se **CUMPLE DE MANERA ACEPTABLE** pero no completa.



El factor o sub-factor se **CUMPLE PERFECTAMENTE**.

Bibliografía:

EUSKALIT. *Modelo de Gestión Avanzada 2015*.

Associació Catalana de Professionals de les Politiques de Joventut. *Bones practiques en l'àmbit de la joventut*. On line: <http://www.joventut.info/bonespractiques/#>

Consejo de la Juventud de Euskadi. *RECETAS JÓVENES para planes de empleo joven*.

Organización Iberoamericana de Juventud, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *20 BUENAS PRÁCTICA EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUD*.