
OFERTAS DE CALIDAD EN EL ÁMBITO DEL PROGRAMA OPERATIVO DE EMPLEO JUVENIL (POEJ)

CLAVES DE ÉXITO

Julio 2019

El presente documento muestra algunos ejemplos que han permitido presentar ofertas de calidad en las actuaciones puestas en marcha por los OOII/BBDD en el ámbito del Programa Operativo de Empleo Juvenil.

1. SIGUIENDO UNAS PAUTAS DE BASE:

La base legal de la Garantía Juvenil¹ recomienda que los y las jóvenes reciban una oferta de empleo, una formación continua o un periodo de prácticas, *de buena calidad* dentro de los cuatro meses posteriores a haberse quedado sin empleo o haber abandonado la formación.

Es importante tener en cuenta la complejidad que supondría definir un criterio estándar de calidad para todos los tipos de ofertas derivadas de las operaciones, así como para las entidades que las desarrollan. La calidad y el tipo de oferta deben ser valoradas sobre la base de diferentes circunstancias que atiendan a las características de la persona participante.

No obstante, a continuación y a modo de ejemplo, se indican algunos **elementos clave** que han seguido aquellas ofertas que han dado lugar a resultados exitosos:

- La oferta se ha obtenido sobre la base de un estudio o valoración individualizada de la situación del/la participante (cualificaciones formales, capacidades sin certificación, experiencia, talentos, preferencias, situación familiar, vulnerabilidades, etc.), y forma parte de un itinerario integrado e individual de inserción sociolaboral que se ha acordado con el participante.
- Las ofertas dirigidas a personas con vulnerabilidades específicas o dificultades por responsabilidades familiares, han sido adaptadas a sus circunstancias y/o carencias (por ejemplo, adecuación de horarios, ayudas de transporte y comida, asistencia personal o formación específica al personal responsable etc.).
- Las actuaciones incluyen fases de revisión y readaptación, de modo que las ofertas han sido reajustadas de forma continua a las circunstancias individuales de cada joven y a las necesidades de las empresas.

¹ RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013/C 120/01).

- Cada oferta ha sido dirigida a un objetivo identificable, por ejemplo: la obtención de un año de experiencia laboral, la certificación de capacidades, conseguir una nueva cualificación, un contrato de práctica o de aprendizaje, el acceso a un empleo con contrato indefinido etc.
- La duración² y recursos asignados a la oferta están ligados a los objetivos a alcanzar.
- La oferta está relacionada con las necesidades del mercado laboral, resultado de un análisis de las mismas.
- Se ha previsto un procedimiento de comprobación de la calidad de la oferta a nivel de cada operación, incluyendo una revisión final de la situación del joven nini a fin de evitar que vuelva a recaer en dicha situación. A este respecto en ocasiones se han llevado a cabo encuestas de satisfacción, estudios, evaluaciones etc.

2. PAUTAS SEGUIDAS EN FUNCIÓN DE LA TEMÁTICA:

A continuación, se detallan una serie de **EJEMPLOS** más concretos basados en la experiencia y en función de la temática en que se encuadre la actuación:

- **Emprendimiento:**

De las lecciones aprendidas en relación con el emprendimiento en el marco de la Garantía Juvenil cabe destacar las siguientes prácticas:

- ✚ Dotar de formación práctica en emprendimiento a los/as jóvenes participantes.
- ✚ Poner a disposición del joven orientadores/as, mentores/as o referentes en el ámbito del emprendimiento que presten apoyo, asesoramiento financiero, coaching y seguimiento individualizado a la puesta en marcha del negocio e informen sobre las ayudas disponibles.
- ✚ Facilitar el acceso a plataformas digitales y espacios habilitados para el encuentro con otras personas emprendedoras.
- ✚ Realizar seguimiento y dar soporte a las personas jóvenes tras la puesta en marcha del negocio.

² En base a las recomendaciones de la CE, para el caso concreto de actuaciones destinadas a la contratación, se considera que se deberá potenciar el carácter indefinido de la misma y que, en el caso en el que se deba recurrir a la modalidad de contrato temporal, deberá garantizarse una duración mínima de seis meses.

Para más información consultar:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>

- **Educación:**

De los retos y factores de éxito relacionados con la planificación, implementación y revisión de las ofertas de educación continua en el marco de la Garantía Juvenil, destacan las siguientes prácticas:

- ✚ Análisis del público objetivo al que van dirigidas las intervenciones y estudio del mercado laboral del territorio donde se desarrollan.
- ✚ Desarrollo de programas de educación que incluyan competencias básicas como habilidades de lectura, escritura y conocimientos informáticos, entre otros.
- ✚ Puesta en marcha de programas de segunda oportunidad que favorezcan el retorno al sistema educativo pudiendo incluir periodo de prácticas.
- ✚ Fomento de la cooperación entre el sistema educativo, los servicios de empleo, las empresas y organizaciones que puedan estar involucradas en la educación de las personas jóvenes, así como con los servicios sociales si fuera pertinente, con el fin de ofrecer una atención integral a la persona.
- ✚ Orientación y seguimiento de las personas jóvenes durante toda la intervención y a su finalización.
- ✚ Realización de evaluaciones que incluyan un análisis de la efectividad, eficiencia e impacto de las ofertas de educación continua.

Para más información consultar:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8144&furtherPubs=yes>

- **Formación en prácticas:**

De los retos y factores de éxito relacionados con la formación en prácticas en el marco de la Garantía Juvenil destaca lo siguiente:

- ✚ Soporte y orientación a las personas jóvenes en la inserción en el mercado laboral para la adquisición de competencias que les ayuden a comenzar su etapa profesional.

- ✚ Cooperación entre el sistema educativo, los servicios de empleo, las empresas y organizaciones que puedan estar involucradas en la educación de las personas jóvenes, así como con los servicios sociales si fuera pertinente (atención integral a la persona).
- ✚ Realización de estudios de las necesidades reales que requieren las empresas.
- ✚ Elaboración de un contrato en el que se especifiquen las funciones y responsabilidades que van a desempeñar las personas jóvenes y los objetivos de aprendizaje que pretenden alcanzarse.
- ✚ Seguimiento individualizado de las personas jóvenes durante toda la intervención y a su finalización.
- ✚ Reconocimiento oficial de la formación en prácticas, como por ejemplo la obtención de un certificado del empleador/a en el que se especifiquen los conocimientos y las competencias adquiridas por la persona que ha participado en la intervención.

Para más información consultar:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8163&furtherPubs=yes>

- **Servicios Públicos de Empleo:**

De la implementación de la Garantía Juvenil por los Servicios Públicos de Empleo de los Estados Miembros destacan las siguientes prácticas para alcanzar una oferta de calidad:

- ✚ Coordinación de las partes interesadas: Servicios Públicos de Empleo con el/la joven nini, así como con los empleadores/as.
- ✚ Desarrollo de plataformas web y contenidos en redes sociales que favorezcan la comunicación efectiva con las personas participantes, especialmente con las más desfavorecidas. En este último caso, actuar a través de servicios sociales y/u organizaciones del tercer sector para facilitar esa comunicación si fuera necesario.
- ✚ Establecimiento de un sistema de perfiles de los/as participantes y apoyo personalizado para analizar las características, necesidades y experiencias del colectivo joven de manera individualizada, y diseñar la oferta y el itinerario adecuado.
- ✚ Puesta en marcha de tutorías, acciones de coaching y orientación para facilitar la integración en el mercado laboral.
- ✚ Simplificación de los procedimientos y plazos administrativos.
- ✚ Monitorización de las personas participantes en las actuaciones de Garantía Juvenil a través de los Servicios Públicos de Empleo.

Para más información consultar:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1079&furtherNews=yes&newsId=9295>

- **Vulnerabilidad:**

Las intervenciones de Garantía Juvenil con frecuencia no están suficientemente adaptadas a las necesidades de quienes se enfrentan a múltiples barreras, como la pobreza, la exclusión social, la discapacidad y la discriminación. En este escenario, cabe destacar los siguientes elementos de éxito:

- ✚ Establecer un apoyo más intensivo e integral para abordar las necesidades complejas que van más allá de la esfera del empleo de cara a favorecer la confianza y la autoestima.
- ✚ Garantizar que los/as jóvenes participantes reciban la flexibilidad que necesitan y establecer una escala de tiempo flexible para cumplir los objetivos.
- ✚ Creación de asociaciones de partes interesadas que habiliten servicios de apoyo completos para abordar la variedad de obstáculos a los que se enfrenta una persona.
- ✚ Monitorización de las necesidades de las personas, sus expectativas y objetivos, así como el seguimiento continuo de las personas participantes antes, durante y después de la ejecución de la actuación.
- ✚ Cooperación intensiva con los empleadores/as para abordar las múltiples necesidades y asegurar una integración laboral sostenible.
- ✚ Búsqueda y colaboración de empresas sensibilizadas con la causa y dispuestas a facilitar la inserción de estos colectivos desfavorecidos en el mercado laboral.

Para más información consultar:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8142&furtherPubs=yes>

- **Empleo femenino y equilibrio laboral:**

Las diferencias entre sexos siguen siendo frecuentes a la hora de la selección, contratación, promoción, reconocimiento de talento, estructuración de trayectorias profesionales y evaluación. La prioridad debe consistir en cambiar la situación en las empresas y organizaciones a este respecto. A continuación, se proponen algunas pautas para lograr el equilibrio laboral:

- ✚ Desarrollo de intervenciones encaminadas a apoyar el cambio cultural y combatir estereotipos fomentando cambios de actitud, variedad de elecciones y competencias.
- ✚ Fomento de la inclusión de los hombres en sectores tradicionalmente femeninos.

- ✚ Eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- ✚ Promoción del emprendimiento femenino.
- ✚ Mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar como condición primordial en las actuaciones. Medidas de acción positiva dirigidas a los hombres en aras de asumir una mayor corresponsabilidad.
- ✚ Desmitificación de los roles laborales en aquellos sectores con creencias sexistas arraigadas.
- ✚ Apoyo a las personas participantes que interrumpan su carrera profesional a consecuencia del cuidado de personas dependientes de manera que su reincorporación al mundo laboral no se vea afectada por esta situación ni suponga un retroceso en su progresión profesional.

Para más información consultar:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8161&furtherPubs=yes>