



EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC



Llamado a Presentación de Experiencias Exitosas

“Buenas Prácticas e Innovaciones para la Inclusión de Mujeres
Jóvenes al Mundo Laboral
en la Unión Europea, América Latina y el Caribe”

2017

Información para Solicitantes

1

Esta iniciativa es financiada por:



Federal Foreign Office



1. Introducción

La Fundación EU-LAC en Hamburgo, constituida por los 61 países de la Unión Europea (UE), América Latina y el Caribe (ALC), y la Unión Europea como miembro propio, tiene dentro de sus objetivos la promoción de espacios de reflexión sobre los desafíos que enfrentan la UE y ALC para alcanzar mayores niveles de bienestar para sus sociedades y mejores rutas para el futuro. En este sentido, promover un debate informado y propositivo sobre la inclusión de las mujeres jóvenes en el mundo laboral, está en el centro del interés de la Fundación y de los actores birregionales que promueven el desarrollo inclusivo y sostenible.

Por otra parte, EUROsociAL+ es la tercera fase del Programa de cooperación de la Unión Europea impulsado al alero de las conclusiones de las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno CELAC - UE. Su objetivo es apoyar las políticas públicas nacionales de 18 países de América Latina con impacto en la cohesión social, a través del intercambio de experiencias y conocimiento y acciones de asistencia técnica entre los países de América Latina y Europa. El Programa cuenta con tres áreas principales de políticas públicas: políticas sociales, de buena gobernanza e igualdad de género. En este marco, la promoción de la inserción de mujeres jóvenes en el mundo del trabajo es un ámbito fundamental de las actividades de apoyo a los países. El Programa es también un espacio de diálogo birregional sobre políticas públicas entre instituciones de América Latina y Europa y busca promover la reflexión en torno a las cuestiones de su agenda de intervención.

Este llamado a presentar “buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral”, es un esfuerzo por recoger y compartir entre organizaciones sociales, actores empresariales, instituciones públicas y tomadores de decisión, aquellas experiencias positivas, que han logrado rendir frutos para disminuir las brechas de género y generacionales que aún persisten en los sistemas económicos, políticos y sociales en ambas regiones.

Consideramos que las iniciativas, proyectos, modelos y reformas que han sido implementados con éxito en los países de ALC y la UE, y que sean transferibles hacia otros países de la asociación birregional, deben ser compartidos con todos aquellos actores que están interesados en esta problemática y enriquecer el diálogo birregional con respecto al tema de relaciones de género, pues el aprendizaje cruzado es un instrumento de suma importancia para aquellos que definen o implementan políticas e iniciativas sociales.

2. Antecedentes

2.1. El mercado laboral

El mercado laboral ha sufrido cambios drásticos, y muchos expertos están tratando de predecir su evolución y particularmente el rol de la tecnología en ella. Es reconocido que la tecnología ha venido a acelerar procesos en la economía y la sociedad basados en la rapidez, complejidad y actualidad con que, mediante la misma, se vinculan recursos y personas en los procesos de producción de bienes y servicios. Quienes no están capacitados a mantenerse al tanto de estas dinámicas y avances, entran en riesgo de volverse “inempleables” - desde la óptica de los empleadores.





Es cada día más evidente que existe una brecha entre la educación y el trabajo. Muchos de los jóvenes egresados del sistema educativo no cuentan con los conocimientos y destrezas que el mercado necesita. En ese mismo sentido, hay profesiones que van desapareciendo del interés del mercado, y otras que van surgiendo, sin que los centros de formación e universitarios puedan seguir el ritmo de la demanda de conocimientos.

Otra característica que se ha profundizado en el comportamiento del mercado laboral es la volatilidad del empleo formal: se está disminuyendo lo que se conoce hoy en día como empleo estable con protección social, y se está aumentando el empleo por productos, por servicios, o por tiempo definido (a destajo), generalmente sin derechos y ocupado principalmente por grupos en situación de vulnerabilidad, como jóvenes de baja y media cualificación, mujeres, inmigrantes, trabajadores adultos en situación de pobreza, o bien personas mayores en necesidad de aumentar sus pensiones muy limitadas.

2.2. Juventud y empleo

Uno de los principales grupos poblacionales que se ha visto afectado por los cambios en las características del empleo a nivel global son los jóvenes. Se considera “joven” aquella persona comprendida en la edad entre 15 y 24 años según las Naciones Unidas¹ y entre 15 y 29 años según la Unión Europea².

Aunque se prevé una leve mejoría en el crecimiento económico mundial en 2017, la tasa de desempleo de los jóvenes se está aumentando: entre 2015 y 2016 la tasa pasó del 12,9 al 13,1 por ciento. Entre 2015 y 2016 el aumento de la población juvenil desempleada fue de medio millón, para sumar 71 millones en el mundo (ILO 2017: 2). Una de las razones por la reducida participación juvenil en la fuerza laboral tiene que ver con su mayor involucramiento en la enseñanza secundaria y superior – una tendencia que de por sí puede ser considerada muy positiva (ILO 2015: 2).

Sin embargo, entre los jóvenes del mundo, de entre 20 y 29 años de edad, la principal causa de falta de participación en el mercado laboral es la ausencia de oportunidades de empleo. Primero porque las tasas de desempleo son altas y segundo, el período de transición entre los estudios y el empleo se está alargando, un número cada vez mayor de jóvenes se encuentran en una situación en la que ni trabajan ni estudian (Ni-Ni). Esta condición puede acarrear un deterioro de las competencias, el subempleo y la disuasión.

Los datos de una encuesta en 28 países del mundo muestran que casi el 25 por ciento de los jóvenes de entre 15 y 29 años de edad entra en la categoría de los Ni-Ni. La proporción de Ni-Ni crece a medida que la edad de los jóvenes aumenta. Pese al acceso a oportunidades de educación superior, en países desarrollados los Ni-Ni de más de 20 años de edad superan a los jóvenes de entre 15 y 19 años de edad (ILO 2017: 3). Uno de tres jóvenes ciudadanos de la UE (35,5%) buscó durante más de un año un empleo en 2014, un porcentaje que aumentó de un 32,6% en 2012 (ILO 2015: 7).

Aquellos jóvenes que logran emplearse tienen que lidiar con la calidad de dicho empleo. En los países emergentes y en desarrollo, donde se ubica a los países de América Latina y del

¹ <http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2015:429:FIN>





Caribe, unos 156 millones de jóvenes con empleo viven en situación de pobreza extrema (viven con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos de América por día) o moderada (con entre 1,90 y 3,10 dólares de los EUA por día). Además, la proporción de trabajadores pobres es mayor entre los jóvenes que entre los adultos. En 2016, el 37,7 por ciento de los jóvenes con empleo vivían en situación de pobreza extrema o moderada, mientras que entre los adultos con empleo la proporción fue de 26 por ciento (ILO 2017: 2).

Un 43,3% de los jóvenes de la UE fue empleado bajo contrato laboral temporal en 2014, una cifra que incrementó de un 40,0% en 2005 (ILO 2015: 7). En 2014 se consideraba que el 12,7 por ciento de los jóvenes de la UE-28 corría el riesgo de entrar en situación de pobreza (vivir con menos del 60 por ciento del ingreso medio) aunque tenían un empleo, mientras que entre los adultos este porcentaje fue de 9,6 por ciento. Los salarios bajos van acompañados de una mala calidad del empleo; aproximadamente el 29 por ciento de los jóvenes que trabajaban a tiempo parcial y el 37 por ciento de aquellos que tenían empleos temporales en la UE-28 indicaron que hubiesen preferido trabajar a un tiempo completo y a largo plazo (ILO 2017: 2).

A ello se suma la problemática del trabajo informal que usualmente no se refleja en las estadísticas oficiales y que afecta en gran medida los jóvenes y adultos de América Latina y el Caribe. El trabajo informal conlleva implicaciones serias para la trayectoria profesional, como la falta de cobertura de protección social, el difícil acceso a servicios financieros, condiciones laborales precarias, y la incertidumbre sobre los ingresos.

Una de las estrategias de salida del desempleo y de condiciones laborales precarias, inequitativas o informales que han utilizadas por los jóvenes es la migración. En 2015, el 20 por ciento de la población del mundo en esta franja etaria se mostraba dispuesta a mudarse permanentemente a otro país, - en América Latina y el Caribe el porcentaje respectivo fue de 38 por ciento, seguidos de cerca por los jóvenes de Europa Oriental con 37 por ciento (ILO 2017: 3). Uno de los destinos de la migración suele ser Europa; sin embargo, las cifras indican que en ese continente los jóvenes migrantes tienen el doble de probabilidad de permanecer en el desempleo en comparación con los propios jóvenes europeos (European Commission 2016: 15).

Simultáneamente, la crisis económica mundial de 2008 provocó que un número elevado de ciudadanos europeos migrara a América Latina y el Caribe. Por primera vez desde 14 años, en 2010, el flujo de Europeos con destino a ALC fue superior que el flujo migratorio desde ALC a la UE. En 2012, se registraron alrededor de 181.000 salidas desde la UE hacia la ALC, comparado con 119.000 de entradas desde ALC a Europa. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), España ha sido el país europeo que más emigrantes ha enviado en los años recientes a ALC, seguido de Portugal y Francia. La población migrante europea fue constituida muchas veces por jóvenes profesionales e universitarios que no han encontrado oportunidades laborales o bien fueron despedidos en sus países de origen (OIM 2015).

2.3. Brechas de género y empleo

Si miramos más detenidamente a los indicadores del mercado laboral, también son notables las disparidades en el empleo y en la calidad de empleo entre hombres y mujeres jóvenes, los cuales luego se traducen en desigualdades socioeconómicas en la edad adulta y en la vejez, especialmente en lo que se refiere a la protección social y el riesgo de ser afectada por



situación de pobreza económica. Factores de desigualdad de género en el empleo se definen como “(l)os distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral” (Alonso Cuervo et al 2012: 10).

A pesar de notables avances con respecto a la superación de las brechas de género en la educación de niñas y adolescentes en las dos últimas décadas, las mujeres jóvenes - independientemente del nivel de educación alcanzado - tienen mayor dificultad de encontrar trabajo luego de concluir su ciclo de educación o formación (OIT 2015; UN Women 2015). Ello, a su vez, implica pérdidas de inversión en la misma educación y en ingresos no generados que no solo afectan a las mujeres personalmente sino también a las economías y las sociedades en su conjunto.

Son numerosos los factores que continúan dificultando el acceso equitativo de las mujeres jóvenes al empleo y su empoderamiento económico:

- **Segregación ocupacional:** por normas sociales y estereotipos de género prevalentes, las mujeres tienden a escoger estudios y logran conseguir con mayor facilidad empleos en segmentos de más baja remuneración como la agricultura, la educación, la salud, la manufactura de objetos de poco valor, o los servicios (ej., comercio, atención al cliente, apoyo administrativo, etc.);
- **Transición del sistema educativo al primer puesto de trabajo:** el período de transición entre el sistema educativo al mercado laboral suele ser más largo para mujeres jóvenes que para hombres jóvenes. En 2014, la participación en el mercado laboral de mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe fue de 42,6%, frente a 62,1% de hombres jóvenes, y mujeres jóvenes seguían siendo más afectados por desempleo que los hombres en la misma edad (ILO 2015: 9, 22). En los países de la UE y otras economías desarrolladas, la participación en el mercado laboral de mujeres jóvenes en 2014 fue de 45,5%, frente a 49,1% de hombres jóvenes (ILO 2015: 9).
- **Reparto de labores de cuidado y de tareas domésticas:** las mujeres dedican más tiempo a las tareas familiares y labores domésticos no remunerados, lo que en implica menos tiempo dedicado a la educación y las oportunidades económicas, en relación a los hombres; si se combinan los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres suelen trabajar más horas al día que los hombres;
- **Modalidad de empleo:** la escasez de oferta de empleo digno - entendido como contexto laboral en el cual se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo condiciones de trabajo seguras y saludables, el respeto a la contratación, los ascensos, la formación profesional, una limitación razonable del horario de trabajo, el derecho de crear sindicatos y a la afiliación con ellos, la seguridad social, y una remuneración que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias - implica que muchas mujeres tengan que desempeñarse en empleos informales, poco seguros y de mala calidad;
- **Brecha salarial:** por el mismo trabajo o equivalente, los hombres tienden a recibir mayores ingresos que las mujeres. En promedio, mujeres deciden un menor número de horas para labores remuneradas y se desempeñan en mayor grado en empleos de



jornada parcial. La mayoría de cargos de liderazgo y gerencia – que implican mayores ingresos – siguen siendo ocupados por hombres;

Protección social: en comparación con los hombres, las mujeres tienen menor cobertura por los sistemas de protección social, porque el trabajo no remunerado de las mujeres no es cubierto por la seguridad social, porque las mujeres ganan menos que los hombres, y porque son afectadas de más interrupciones de su carrera debido a tiempos de maternidad y de cuidado (European Commission 2016; ONU Mujeres 2015; OIT 2015). Esto también se refleja en la desigualdad existente en las pensiones entre mujeres y hombres.

Considerando que “el acceso a un empleo de buena calidad y remunerado fuera del hogar es quizá el factor que más contribuye al empoderamiento económico de las mujeres” (ONU Mujeres 2015: 70), los países de la UE y ALC se encuentran ante el reto de incrementar sus esfuerzos y encontrar soluciones viables, pertinentes y creativas – en cooperación con aliados del sector público y privado - para cumplir sus compromisos asumidos en los capítulos 5 (Educación y Empleo) y 7 (Género) del Plan de Acción UE-CELAC 2015-2017.

Lo mismo se puede decir con respecto a los compromisos asumidos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, y específicamente:

- Meta 4.4.: aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento;
- Meta 5.1.: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo;
- Meta 8.5.: lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
- Meta 8.6.: reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

2.4. Buenas prácticas, innovación y emprendimiento

Diversos autores han señalado que se consideran buenas prácticas aquellas iniciativas exitosas que han logrado cambios efectivos y sostenidos en la forma de mejorar un estado de cosas, y que responden a ciertos criterios o estándares establecidos e identificables. Las buenas prácticas en procesos de cambio social se sustentan en los cambios alcanzados en las capacidades de las propias personas o grupos sociales que han formado parte de la iniciativa en cuestión.

Se consideran prácticas innovadoras aquellas orientadas a transformar la forma habitual de resolver situaciones mejorables, lo que conlleva nuevas formas de pensar y de actuar a la hora de resolver problemas, y lograr que esas nuevas formas conduzcan a cambios con beneficios adicionales. Con el desarrollo de tecnologías de información y comunicación, se ha asociado la innovación al uso de las mismas, sin embargo se pueden alcanzar métodos innovadores en procesos de cambio social, a partir del cambio de enfoque o de pensamiento de los actores involucrados.

Los emprendimientos tienen como fin la creación de riqueza de una forma eficiente, probando nuevos métodos y prácticas de producción, y tienen su origen en la voluntad de





los actores económicos de tomar riesgos con nuevas formas de actuar. Se consideran iniciativas emprendedoras aquellas que han logrado reformar un patrón de producción de un bien o servicio por medio de invenciones o innovaciones.

Establecer buenas prácticas, innovadoras y emprendedoras, implica necesariamente identificar cuáles son los criterios y características que han permitido su evaluación como tal.

3. Objetivos del Llamado

Esta actividad tiene como objetivo general enriquecer el diálogo birregional propositivo sobre la inclusión de las mujeres jóvenes en el mundo laboral. Para tal fin, se está llevando a cabo el presente llamado a presentar experiencias de "buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral".

El propósito es ofrecer a la comunidad birregional interesada en la promoción de la equidad de género y juventud, una gama de experiencias positivas en torno a la inclusión de las mujeres jóvenes al mundo laboral, las que puedan ser replicadas y/o adaptadas a los contextos propios de cada país u organización que quiera favorecerse de ellas, y en ese sentido aportar información relevante y espacios para el diálogo birregional sobre las claves más relevantes en el éxito de las iniciativas identificadas.

Primera fase

En una primera fase de esta actividad – el presente llamado -, se trata de un esfuerzo por recolectar el número más grande posible de experiencias con proyectos, iniciativas, intervenciones, reformas o leyes que se han llevado a cabo en la última década (a partir de 2008 en adelante) por entidades públicas o privadas o de organizaciones civiles que hayan logrado promover una mejor inserción de mujeres jóvenes en espacios laborales y así disminuir las brechas de género y generacionales en América Latina, el Caribe y la Unión Europea. Con respecto a la definición de "mujer joven" se aplicará la definición más amplia de la Unión Europea (de 15 a 29 años) pero no en forma taxativa. Se podrían considerar experiencias de inclusión de mujeres fuera de esta franja etaria que se reincorporen al mundo laboral después de la maternidad.

Para que una intervención, sea a nivel de política pública, de programa de una entidad pública, un proyecto de una organización civil, o de iniciativa empresarial, pueda ser considerada una "buena práctica", debe demostrarse – en un formulario preestablecido - que con su implementación se han introducido transformaciones con resultados positivos, medibles y visibles para la inclusión de mujeres jóvenes al empleo de calidad.

Los ámbitos de interés para los fines de la presente convocatoria, todos centrados en mujeres jóvenes, son los siguientes:

1. orientación vocacional y elección de estudios superiores que cambien con éxito los estereotipos de género sobre las carreras profesionales,
2. inserción laboral en zonas marginales y de bajo dinamismo del mercado de trabajo,
3. servicios específicos para mujeres jóvenes en los servicios públicos y privados de empleo,





4. promoción de emprendimiento femenino con características de innovación ya sea por ser en sectores tradicionalmente masculinos o por el tipo y modalidades de las actividades económicas, o por el acceso a crédito en forma no discriminatoria,
5. procesos de formalización del trabajo informal, especialmente en el sector del cuidado (empleadas domésticas y centros colectivos de cuidado)
6. experiencias para la conciliación tiempos de trabajo-tiempos familiares,
7. experiencias en sectores ligados a tecnologías de comunicación, internet, no tradicionales, por ser de alta productividad e innovación.

Una vez recopiladas estas experiencias, la Fundación EU-LAC y EUROsociAL+ ofrecerán dar visibilidad y promover a las experiencias seleccionadas, tanto por internet como a través de un evento de presentación y diálogo sobre las mismas, y de un compendio digital que será publicado y de acceso libre en las páginas web de la Fundación y EUROsociAL+.

Simultáneamente, al inicio de la primera fase, se publicará una convocatoria para seleccionar un equipo de expertos y expertas en la temática de género y empleo, con el fin de preparar las bases del llamado, evaluar y sistematizar las experiencias recolectadas. Una vez seleccionado el equipo de expertos y expertas, ellos se encargarán de revisar y seleccionar aquellas experiencias con buenos y mejores resultados alcanzados en un análisis de calidad, según unos criterios de selección pre-establecidos, y que tengan el mayor potencial a ser replicadas en contextos o frente a desafíos similares.

Con base en esa evaluación y sistematización, el equipo elaborará un análisis identificando las condiciones para levantar los frenos y los factores que favorecen la mejor inserción de mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe y la Unión Europea al mundo laboral, y explorando la manera en la cual todos los países y sub-regiones de la Asociación birregional CELAC-UE pudieran beneficiarse de las practicas innovadoras generadas.

La Fundación EU-LAC y EUROsociAL+ convocarán a un evento de presentación y diálogo alrededor de las experiencias recogidas, y del análisis realizado por los y las expertas contratadas para tal fin. Se invitará a las organizaciones cuyas iniciativas sean consideradas innovadoras y con potencial para ser replicadas, además de instituciones relevantes de ambas regiones.

Al mismo tiempo, los expertos y las expertas prepararán un compendio de las experiencias más interesantes (hasta un máximo de 40), las que luego de una revisión de calidad, serán publicadas en forma digital por la Fundación EU-LAC y EUROsociAL+, quienes se encargarán de su amplia difusión en espacios y eventos apropiados para profundizar y contribuir sustancialmente al diálogo birregional sobre el género y el empleo. La publicación tendrá una introducción al tema y un acápite al final con análisis de tendencias y recomendaciones.

Segunda fase

En una segunda fase de esta actividad, a partir del análisis realizado por los y las expertas (primer semestre de 2018 - confirmar al finalizar el proceso preparatorio), se seleccionarán alrededor de 10 experiencias a ser sistematizadas por las entidades que las representan, con el acompañamiento del equipo de expertos y expertas. El objetivo de esta selección y sistematización es identificar las claves del éxito en las experiencias más innovadoras y con





mejores resultados, de manera que se pueda extraer información importante para otras organizaciones que quieran tomarla como referencia en su trabajo.

El equipo de expertos y expertas definirá el método de la sistematización, el formato de informe escrito a presentar centrado en los factores de éxito o dificultades superadas. Para mayor difusión especialmente en redes sociales, se acompañará a cada organización seleccionada en la elaboración de un guion base de un video clip, y en su realización por profesionales jóvenes en un formato sencillo en el idioma de cada país. Se dotará de una cantidad de recursos (a definir) para la ejecución del trabajo de campo y gastos relacionados con la realización de los video-clip.

Una vez completado el proceso de revisión y análisis de las experiencias sistematizadas, éstas se publicarán y distribuirán entre las organizaciones participantes, las interesadas y las instituciones relevantes, en ambas regiones.

4. ¿A quién se dirige este llamado?

Se invita a todas las instituciones que estén involucradas en la definición, reforma, implementación y análisis de leyes, políticas, programas, proyectos, intervenciones, e iniciativas dirigidas a mejorar la inclusión de mujeres jóvenes en el mundo laboral en la UE y ALC a participar en el presente llamado. De manera explícita, extendemos esta invitación a:

- organizaciones de la sociedad civil;
- instituciones y agencias del Estado, incluidos servicios de empleo;
- centros universitarios;
- centros de formación técnica y profesional;
- institutos de investigación;
- empresas grandes, medianas, pequeñas o micro;
- redes empresariales;
- cámaras empresariales;
- bancos e institutos de créditos.

Se dará prioridad a las experiencias en las cuales haya un esfuerzo de trabajo inter institucionalidad significativo.

Todas estas instituciones tienen que tener su sede en uno de los países de América Latina, el Caribe o la Unión Europea y pueden tener un carácter público o privado, con un alcance municipal, federal, nacional o regional.

No podrán participar organismos públicos internacionales. En caso de que una experiencia haya sido apoyada de manera financiera o técnica por un organismo internacional, ésta puede ser presentada por los actores nacionales que ejecutaron el programa o proyecto, y reconociendo de manera explícita el rol que tenía la entidad internacional.

La organización que presente la experiencia debe poder demostrar que es atribuible a su trabajo, o en caso de no ser propia, debe contar con la anuencia por escrito de quienes





dirigieron la iniciativa.

5. Proceso de Aplicación

Período de difusión del presente llamado: 21 de noviembre 2017 al 10 de enero 2018.

Las aplicaciones deben presentarse en inglés o español.

Documentación a entregar:

- Formulario de presentación de la experiencia exitosa
- Descripción de la institución
- **Carta de confirmación de presentación de la experiencia y de afiliación institucional** (una por cada solicitante).

Todos los documentos y formularios se pueden descargar de

- la página web de la Fundación EU-LAC en: <https://eulacfoundation.org/es/concursos>
- la página web de EUROsociAL+ en: www.EUROsociAL.eu

Todos los documentos de aplicación deben ser entregados exclusivamente en formato PDF o MS Word.

La Fundación EU-LAC y EUROsociAL+ se comprometen a mantener todos los datos personales estrictamente confidenciales.

El plazo para la entrega de experiencias exitosas para este llamado es:

- **10 de enero de 2018** (23:59 hora local en Alemania)

Todas las propuestas completas recibidas en este plazo que cumplan con los requisitos serán consideradas para la selección.

Se pide enviar las propuestas al siguiente **correo electrónico**: call@eulacfoundation.org

En el **suje**to de su correo debe constar: *“Mujeres jóvenes y mercado laboral”*

6. Proceso de Selección

Para evaluar las experiencias presentadas en el marco del presente llamado, se instalará un comité de revisión, integrado por funcionarios de la Fundación EU-LAC, del Programa EUROsociAL+ y el equipo de expertos y expertas contratados para este efecto, quienes se encargarán de revisar las experiencias presentadas con miras a su elegibilidad, su calidad según los criterios establecidos, y que tengan el mayor potencial a ser replicadas en contextos o frente a desafíos similares.

Los criterios de elegibilidad deben considerar que solamente se aceptarán aquellas propuestas que se entregan antes de la fecha límite, cuya documentación sea completa, de solicitante(s) con ciudadanía de un país de la UE o ALC; y cuya experiencia presentada se refiera a por lo menos uno de los países de América Latina, el Caribe, o la Unión Europea.





Los criterios de calidad serán definidos por el equipo de expertos, pero al menos deberían contener:

- **Comprensibilidad de la experiencia (20%)**
 - o Presentación y comprensibilidad de la propuesta
 - o Explicación de porqué se considera “buena práctica e innovadora”
- **Relevancia de la experiencia (30%)**
 - o Relevancia de la iniciativa para el objetivo de este llamado
 - o Sostenibilidad de los cambios
 - o Medición de los resultados alcanzados tanto cuantitativos como cualitativos
- **Replicabilidad de la experiencia (30%)**
 - o Replicabilidad de la experiencia – o algunos de sus elementos fundamentales – en otros países o (sub)regiones de la UE y ALC
 - o Presentación clara de las claves del éxito de la iniciativa
- **Calificación del proponente / equipo de proponentes (20%)**
 - o Experiencia demostrada del/de los proponente(s) en el tema del presente llamado

Se deben considerar excluidos de la participación en el presente llamado los solicitantes que:

- a) hayan incurrido en falsas declaraciones al facilitar la información exigida para poder participar en el llamado presente o no hayan facilitado dicha información (incluyendo el no reconocimiento de la autoría o contribuciones técnicas, financieras o de cualquier otro índole a la experiencia presentada);
- b) hayan cometido una falta profesional grave constatada por cualquier medio durante su actual o previo empleo o posición;
- c) se encuentran en intervención judicial o hayan sido condenadas por sentencia firme por un delito que afecte a su honestidad profesional.

Los solicitantes deberán acreditar que no se encuentran en ninguna de las situaciones antes citadas (véase formulario de presentación de la experiencia exitosa).

El equipo de expertos y expertas propondrá un calendario de trabajo, que debe considerar un tiempo de respuesta de alrededor siete (7) semanas para anunciar a los solicitantes sobre la selección en la categoría de “40 buenas prácticas”. Por favor, no contactar la Fundación ni a EUROsociAL+ con respecto al presente llamado durante este período. La decisión del comité de revisión será definitiva y vinculante.

7. Difusión de resultados del llamado

A las experiencias revisadas de manera positiva durante la *primera fase* de la actividad, se dará visibilidad a través de un compendio digital que sería publicado y de acceso libre en las páginas web de la Fundación y del Programa EUROsociAL+.

Un máximo de 40 experiencias seleccionadas se publicarán en versión impresa en inglés y español.

Otro elemento de la difusión se llevará a cabo a través de la organización del evento mencionado alrededor del mes de mayo de 2018, para promover el intercambio y el debate





birregional de mejores prácticas en la inclusión de las mujeres jóvenes al empleo de calidad. En ese caso, se tiene previsto invitar a un(a) autor(a) por experiencia a presentarla en tal evento, el cual también será atendido por otros actores e instituciones interesadas en la temática. Las fichas de las experiencias seleccionadas podrán hacer el objeto de una exposición en el evento mismo y/o en otras oportunidades.

Entre aquellas experiencias exitosas y con calidad para su replicación, serán seleccionadas 10 como las más ilustrativas. Estas recibirán apoyo del equipo de expertos y expertas durante la *segunda fase* de la actividad, y serán difundidas en un documento analítico, para presentar sus factores principales de éxito o de superación de dificultades. La producción y traducción serán cubiertas por la Fundación y el Programa EUROsociAL+.

El video clip de difusión de las 10 mejores prácticas será realizado bajo responsabilidad de las instituciones ganadoras, asesoradas por el equipo de consultores, quienes apoyarán la elaboración del guión y recomendaciones de los elementos a resaltar, garantizando su publicación en al menos inglés o español. Se dará un apoyo financiero para la realización de los videoclips, el cual deberá ser realizado preferiblemente en forma participativa o por mujeres jóvenes videastas.

Los puntos de vista y los contenidos de las experiencias y documentos publicados en el marco de este llamado son responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del Programa EUROsociAL+, la Fundación EU-LAC, de la Unión Europea, o de cualquiera de los Estados miembros de la Fundación.

La realización de todas las actividades programadas, en particular el número de experiencias seleccionadas en cada categoría, invitadas al evento de intercambio y apoyadas para la realización de un video, está sujeta a la disponibilidad de recursos por parte de las instituciones organizadoras.

Anexo

Directrices para la presentación de experiencias.

Bibliografía

Alonso Cuervo, Isabel, Biencinto López, Natalia, Gómez Torralbo, Rosa, González González, Ángeles, Soliva Bernardo, Miriam (2012): Los factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

European Commission (2016): Report on equality between women and men 2015. Luxemborug: Publications Office of the European Union.





EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC



Elder, Sara; Srini, Kring (2016): "Young and female - a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries. Work4Youth Publication Series No. 32), Geneva: ILO.

ILO (2017): Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo juvenil en 2016. Geneva: ILO.

OIM (2015): Dinámicas Migratorias en América Latina y el Caribe (ALC), y entre ALC y la Unión Europea – Mayo 2015. Bruselas: OIM.

OIT (2015): Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent Jobs for youth. Geneva: ILO.

