



# La Transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo

Propuesta metodológica, herramientas  
y experiencias prácticas

---



Unión Europea  
Fondo Social Europeo





# La Transferencia

de Buenas Prácticas

para la igualdad de género  
en el empleo

Propuesta metodológica, herramientas  
y experiencias prácticas

---

**Elaborado por**

Isabel Alonso Cuervo  
Natalia Biencinto López  
Rosa Gómez Torralbo  
Ángeles González González  
Miriam Soliva Bernardo

**Grupo de Trabajo**

Grupo Temático Nacional de  
Igualdad de Oportunidades  
UAFSE.  
Estructura de Apoyo EQUAL-Eje 4

Edita: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Maqueta y diseña: PardeDÓS

NIPO: 201-07-293-9

# Índice

	<b>Pág.</b>
I. Presentación _____	5
1.1. Estructura del documento _____	9
1.2. A quién está dirigido _____	10
II. Introducción _____	13
III. El procedimiento _____	13
¿Qué es? _____	13
¿De qué fases consta? _____	13
Metodología de elaboración _____	16
IV. El desarrollo del procedimiento _____	20
1. ¿Qué se quiere transferir? _____	20
2. ¿Dónde se puede transferir? _____	23
3. ¿Cómo se transfiere? _____	26



## I. Presentación

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, desde la aprobación del Tratado de Ámsterdam, una política horizontal de la Unión Europea. El carácter transversal de dicha política, prescribe la consideración del principio de igualdad en un doble sentido: de forma específica, como un objetivo prioritario en tanto que principio horizontal que ha de integrarse en todas las actividades cofinanciadas por los Fondos Estructurales. Consecuentemente, en su vocación de luchar contra “todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo”, la Iniciativa Comunitaria EQUAL recoge este principio en su doble vertiente:

- ❑ Como uno de los principios clave y “transversal en las políticas de la Unión Europea al que los Fondos Estructurales deben contribuir (...) mediante la integración en todos los planes de trabajo de un análisis de sus causas y la incorporación de mecanismos eficaces para luchar contra las desigualdades por razón de sexo”<sup>1</sup>
- ❑ Como un Eje *Específico* de intervención de los proyectos EQUAL (Eje 4: Igualdad de Oportunidades).

---

1. Folleto divulgativo de la Segunda Convocatoria de la IC EQUAL, disponible en [http://empleo.mtas.es/uafse/equal/descargas/folleto\\_equal.pdf](http://empleo.mtas.es/uafse/equal/descargas/folleto_equal.pdf)

Por otro lado, la *transferencia* a políticas generales de “nuevos métodos, ideas, soluciones”, constituye uno de los principales objetivos de esta Iniciativa, que obliga a los proyectos participantes a establecer mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de las personas responsables de las decisiones políticas en materia de empleo. Consciente de la importancia de contar con una estrategia integrada que rigiera el proceso de transferencia en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL España, se redactaron sucesivos documentos: *El plan de transferencia a las políticas y generalización de buenas prácticas*<sup>2</sup>, y el *II Plan de Transferencia a las políticas y generalización de buenas prácticas*, aprobado durante la ejecución de los proyectos de la segunda convocatoria.

La conjunción de la igualdad como principio horizontal y la obligatoriedad de transferir sus resultados a ámbitos más amplios y a las políticas generales de empleo constituye, en principio, un poderoso mecanismo para luchar contra las barreras estructurales que dificultan el avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

No obstante, los estudios intermedios realizados con objeto de analizar el grado de cumplimiento real de ambos principios, señalaban cómo los Fondos Estructurales, especialmente el FSE, han contribuido en buena medida a impulsar aquellas actuaciones específicas a favor de las mujeres; sin embargo, y a pesar de lo anterior, resulta necesario profundizar mucho más en la

---

2. Documento aprobado por el Comité de Seguimiento Equal de 8 de Mayo de 2003.

integración transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la programación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas por ellos<sup>3</sup>.

En relación con el principio de transferencia, el Informe de evaluación intermedia de la Iniciativa EQUAL puso de manifiesto la necesidad de una participación más activa de los Grupos Temáticos Nacionales y la insuficiente implicación de quienes elaboran las políticas.

En este marco, en el año 2006 se constituyó el **Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades**, con el objetivo de promover la identificación de aquellos elementos de los proyectos EQUAL de Igualdad de Oportunidades potencialmente transferibles a las políticas generales de empleo y elaborar una **propuesta metodológica para la puesta en práctica de dicha transferencia**.

Ambos hechos constituyeron el **punto de partida** para la propuesta metodológica que presenta el documento que ofrecemos a continuación. En él se da cuenta de los resultados de un intento colectivo por dar una respuesta eficaz al diseño de procedimientos para lograr hacer de la igualdad de género un principio transversal de las políticas generales; en este caso, de aquellas que inciden directa o indirectamente en la regulación del mercado de trabajo. Para ello, se conjugan ambos principios: el de la igualdad como principio horizontal y la necesidad

---

3. La Igualdad de género en los Fondos Estructurales (2000-2006), disponible en <http://www.mtas.es/mujer/politicas/igualdad1.html>

de que las prácticas ensayadas en este campo –o en cualquier otro que tenga por objeto la consecución de mayores cotas de igualdad de género- sean transferidas a las políticas generales de empleo.

Esta publicación, constituye el principal producto del trabajo del **Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades durante el periodo**. Es asimismo resultado de una metodología de trabajo sustentada en la participación activa de las personas que han estado implicadas en la planificación y ejecución de los proyectos aprobados por la IC EQUAL y encuadrados en el Eje de Igualdad de Oportunidades. Dicha participación se articuló a través de la realización de sucesivas jornadas<sup>4</sup>, en las que se analizaron e identificaron los elementos clave del procedimiento de transferencia, así como se validaron las herramientas que se recogen a continuación.

Su conocimiento de la realidad de los territorios en los que operan y la experiencia acumulada en la planificación y ejecución de actuaciones orientadas a la igualdad de género en el empleo, constituyen el mejor aval de los contenidos de esta publicación. Esperamos que el esfuerzo realizado se compense con la utilidad de las propuestas para futuros procesos de planificación o evaluación de iniciativas de igualdad de género en el empleo.

Para terminar, cabe decir que, además de todas aquellas personas que, como decíamos, se hayan inmersas en el desarrollo de

---

4. Celebradas en Madrid (20 de febrero de 2007); Pamplona (19 de abril de 2007) y Madrid (18 y 19 de junio de 2007)

actuaciones, son las y los responsables políticos los destinatarios últimos de esta publicación. Ellos y ellas cuentan ya con un repertorio validado de “formas de hacer” para la transformación de las situaciones de discriminación en el acceso y las condiciones de empleo de mujeres y hombres. Sin duda, la lucha contra esta discriminación es uno de los mayores retos a que se enfrentan nuestras sociedades por lo que esperamos que encuentren en este documento algunas alternativas de actuación para hacer frente a este reto. Se cierra por tanto un proceso, pero se abren otros muchos.

## 1.1. Estructura del documento

El documento se estructura en cinco libros y un anexo, orientados a reconstruir el procedimiento metodológico general (Libro 0), establecer el punto de partida y dotar de especificidad al mismo (Libro 1), dar cuenta pormenorizada de las fases principales de la propuesta metodológica, así como de las herramientas disponibles para cada una de ellas (Libro 2, 3, y 4), y por último, definir los conceptos básicos que constituyen el eje semántico de la propuesta metodológica.

A su vez, los libros comparten una **estructura interna** homogénea. Así, cada libro desarrolla una de las fases de las que consta la propuesta metodológica conforme a los siguientes epígrafes:

1. Presentación del documento (objetivos, utilidad, agentes implicados )
2. El marco conceptual en el que se inscribe la propuesta metodológica.

3. El desarrollo del procedimiento metodológico, con claves o pautas de aplicación.
4. Resultados esperados.
5. Diagrama secuencial.
6. En su caso, las herramientas en que se apoya la fase metodológica que se describe.

## 1.2. A quién está dirigido

Como se comentaba en la presentación, de manera general, el documento está dirigido a todos aquellos agentes implicados en la erradicación de las desigualdades de género en el ámbito del empleo. En concreto, puede ser de gran utilidad para:

- a. Todas aquellas personas que **diseñan, ejecutan o evalúan programas, proyectos o actuaciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género.**
- b. Las y los **responsables de la gestión de las políticas públicas en el ámbito del empleo.** Ellos y ellas tienen en este documento información de utilidad para establecer criterios de evaluación de la actuación institucional desde el punto de vista de la igualdad de género, identificar “huecos” o ámbitos que actualmente no se consideran susceptibles de intervención sobre los que es necesario actuar si lo que se quiere es luchar de una manera eficaz contra las desigualdades entre mujeres y hombres, y por último, poner en marcha procesos de mejora de la gestión de las políticas mediante la incorpo-

ración de aquellos elementos de las buenas prácticas que han demostrado su utilidad en otros contextos donde se han aplicado con éxito.

- c. Por último, cabe decir que, aunque el documento se centra en un ámbito concreto de intervención, el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, muchos de los principios y pautas metodológicas contenidas en él son adaptables a cualquier campo en el que se desarrollen buenas prácticas para el logro de este objetivo y se plantee su transferencia a las políticas generales que inciden en dicho ámbito. Concluimos, por tanto, que el procedimiento metodológico es, en sus elementos clave, igualmente aplicable a otros ámbitos donde se manifiestan las desigualdades de género<sup>5</sup>.

---

5. Ello supone que, por ejemplo, el procedimiento para la *transferencia* de una iniciativa para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el sistema educativo, debe recorrer las mismas fases de esta propuesta metodológica: determinar cuáles son los factores que contribuyen a explicar las situaciones de desigualdad de género observadas en el sistema educativo (siguiendo una tipología similar a la que se ofrece en el Libro 1), la validación de esta iniciativa (utilizando los criterios que se establecen en el Libro 2) para determinar que esa iniciativa es una buena práctica, la detección de los huecos de transferencia en las políticas que rigen el sistema educativo y que constituyen potenciales “destinos” para la integración de esa práctica (siguiendo un procedimiento similar al descrito en el Libro 3), y la articulación de una estrategia para asegurar dicha transferencia (con un sistema de planificación similar al que se propone en el libro 4).



## II. Introducción

El **objeto** de este libro es presentar los elementos básicos del modelo metodológico de transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. En él, se ofrece en primer lugar una definición del procedimiento, así como una visión de conjunto de sus fases principales.

En un segundo epígrafe, se explica el procedimiento metodológico seguido para la construcción del modelo, así como los resultados principales de su aplicación, que se desarrollan en cada uno de los libros que siguen a este.

## III. El procedimiento

### ¿qué es?

Una metodología que pauta los pasos a seguir para llevar a cabo la transferencia a las políticas que inciden en el mercado de trabajo y el empleo, de aquellas experiencias que hayan demostrado su eficacia en la reducción o erradicación de los factores de desigualdad de género.

### ¿de qué fases consta?

Las **fases** en las que se puede descomponer el procedimiento, son las siguientes:

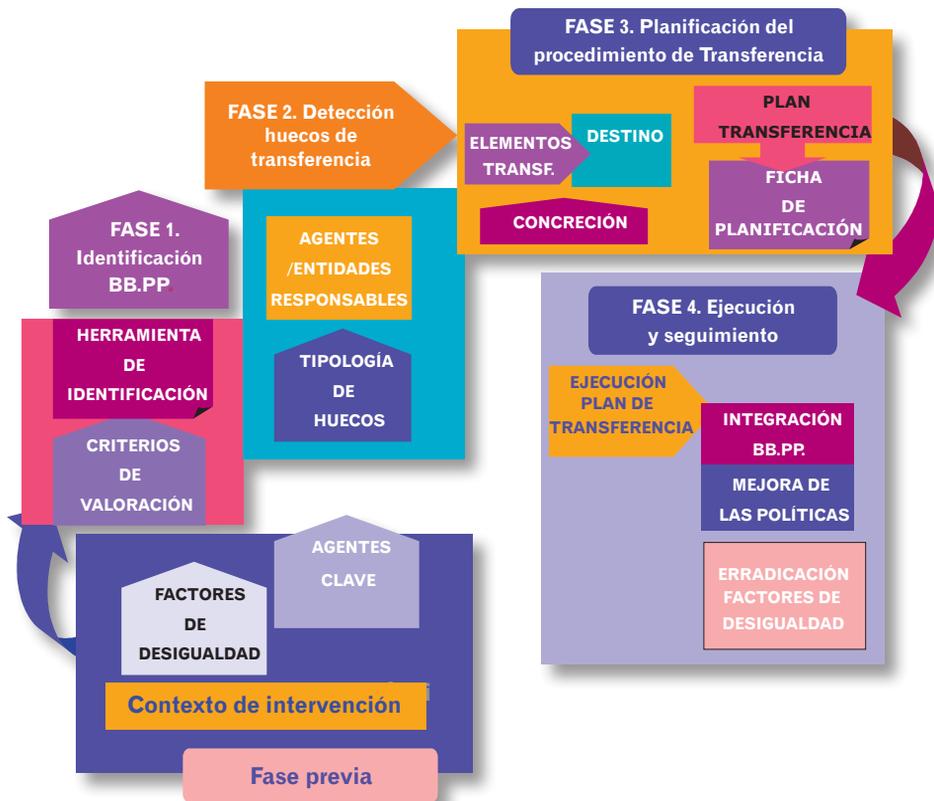
- ❑ **Fase Previa. Preparación**, en la que, tras un análisis del ámbito sobre el que incide la experiencia, se determinan los factores de desigualdad más relevantes y los agentes que

intervienen en su superación. En esta fase, se tratará además de definir quiénes serán los agentes responsables de la puesta en marcha de cada una de las fases del procedimiento.

- ❑ **Fase 1. Identificación de buenas prácticas;** en la que, en función de los factores de desigualdad identificados, se determinarán los criterios a tener en cuenta para decidir cuándo una iniciativa orientada a erradicar las desigualdades de género en el empleo, puede ser considerada una “buena práctica” y seleccionar, de entre las que cumplan estos requisitos, cuáles tienen mayor potencial de cara a su transferencia a las políticas que inciden en el mercado de trabajo.
- ❑ **Fase 2. Detección de huecos de transferencia,** en esta fase, se trata de determinar el “destino” (organización, entidad o administración) que podría ser receptor de las buenas prácticas identificadas en la fase anterior. Como en ésta, el análisis de los factores de desigualdad, constituye el marco de referencia para la detección de estos “huecos” de transferencia.
- ❑ **Fase 3. Planificación del proceso de transferencia.** A partir de la identificación de las buenas prácticas y los huecos que podrían constituir potenciales destinos de las mismas, se procede a diseñar el plan de transferencia. Con él, se trata de concretar aún más los elementos clave del proceso, los mecanismos que hay que poner en marcha para hacer efectiva la transferencia, y las y los agentes que van a intervenir en cada una de las fases del plan de trabajo.

- Fase 4. Ejecución y seguimiento.** Evaluación de resultados de la experimentación. En esta fase, se trata de poner en marcha el procedimiento que se ha diseñado, así como sistematizar los elementos que han constituido condicionantes de éxito (o fracaso) del mismo, y sus resultados finales, en términos de realización de lo previsto, pero sobre todo, de impacto sobre las políticas que inciden en el mercado de trabajo y el empleo.

Esta secuencia puede ser representada de forma gráfica, del modo siguiente:



La lógica secuencial del procedimiento propuesto, no excluye que pueda iniciarse en alguna de sus fases de forma independiente, en función de los objetivos que se persigan y el momento de ejecución del proyecto.

## Metodología de elaboración

La metodología de elaboración de este documento, responde a la metodología planteada para el desarrollo del Plan de trabajo del GTN-IO. Dicha metodología pivota sobre cuatro ejes, o cuatro dimensiones desde las que se ha abordado la construcción del procedimiento metodológico:

➡ **Eje Semántico** Con el objetivo de generar marcos conceptuales consensuados que permitan definir los elementos básicos que sirven de referencia para abordar la construcción del procedimiento de transferencia, el desarrollo del eje semántico ha implicado la discusión y consenso en torno a cinco bloques temáticos:

- ➡ Conceptos básicos de teoría de género y políticas de igualdad.
- ➡ Los “factores de desigualdad de género” en el mercado de trabajo y el empleo.
- ➡ “Buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo” y consenso en torno a los criterios para su selección.
- ➡ Definición de “huecos de transferencia”
- ➡ El concepto de “transferencia” aplicado a nuestro campo de experimentación: la igualdad de género en el empleo.

Como puede comprobarse, se corresponden a grandes rasgos con las fases planteadas en el procedimiento general de transferencia. Los resultados del consenso en torno a los conceptos que se abordan en cada fase, se visibilizan en diferentes partes de este documento: el primer bloque temático, conforma el **Anexo. Marco conceptual**. Con relación al resto de los bloques, cada fase tiene como punto de partida la definición de su marco conceptual correspondiente: los factores de desigualdad de género en el empleo, como referente para el análisis de los elementos claves del procedimiento de transferencia; la definición de buenas prácticas, para la apertura de la fase 1; el concepto de huecos de transferencia, para la fase 2; y por último, el consenso en torno a la definición de transferencia orientada a la erradicación de las desigualdades de género en el empleo.

El procedimiento para consensuar el marco conceptual ha sido común a todas las fases:

Se parte de una propuesta de definición que se discute en pequeños grupos, primero conformados por las personas miembros del GTN, y después por los y las representantes de los proyectos EQUAL que participaron en las tres jornadas. Con sus sugerencias y aportaciones, se cierra una definición final, que es la que se presenta al inicio de cada uno de los libros que siguen.

► **Eje Analítico** Tiene como misión establecer los criterios, operacionalizarlos y, en su caso, diseñar las herramientas, que faciliten la identificación de los elementos claves de cada una de las fases de las que consta el procedimiento. En concreto, la

puesta en marcha de este eje metodológico ha sido fundamental para determinar:

- ▣▣▣▣ el procedimiento a seguir para identificar las buenas prácticas transferibles, que da contenido al libro 2;
- ▣▣▣▣ el correspondiente a la detección de huecos de transferencia, descrito en el libro 3, y
- ▣▣▣▣ el proceso a poner en marcha para transferir las buenas prácticas identificadas a las políticas o entidades destino, que se describe en el libro 4.



**Eje de Validación** Tiene como objetivo validar los criterios, las herramientas y los resultados obtenidos con la puesta en marcha del eje analítico. En este caso, se optó por un procedimiento de validación basado en una metodología de grupos de trabajo formados por personas expertas representantes de los proyectos EQUAL. Ellos y ellas validaron los contenidos, las herramientas y la metodología que sustenta cada una de las fases del procedimiento:

- ▣▣▣▣ En la Fase 1, el principal resultado del trabajo en grupos fue la validación de la herramienta de identificación de buenas prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo.
- ▣▣▣▣ En la Fase 2, los grupos validaron la tipología de huecos de transferencia, así como el procedimiento para su detección.
- ▣▣▣▣ En la fase 3, se validó la tipología de elementos que interviene en un proceso de transferencia, así como la herramienta de planificación del proceso (Plan de Transferencia).

La Fase 4 no fue objeto de validación, ya que el contenido concreto de esta fase es contingente al tipo de plan de transferencia que se proponga. No obstante muchos de los elementos que configuran esta fase, están ya esbozados en la fase previa, ya que el procedimiento de planificación que se propone, incluye el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de los resultados de la puesta en marcha de un plan de transferencia.

A continuación se resumen de forma gráfica los ejes que articulan la propuesta metodológica.



La figura representaría la secuencia metodológica seguida en todas y cada una de las fases del procedimiento. Como puede comprobarse, la metodología de cada fase se inicia con el trabajo en torno al eje semántico y finaliza una vez se han validado sus elementos fundamentales.

## IV. El desarrollo del procedimiento

Este epígrafe, se orienta a desarrollar el procedimiento general de transferencia en sus tres fases principales. Aunque los contenidos se ofrecen más detalladamente a lo largo de los libros que siguen, el objetivo aquí es dar una visión de conjunto de la propuesta. Para ello, se especifica en cada una de las fases:

- El *objetivo metodológico* que ha orientado el diseño del procedimiento en la fase correspondiente.
- Las *preguntas centrales* que se plantean a la hora de abordar este diseño.
- La *secuencia metodológica* seguida, en función de los ejes semántico, analítico y de validación.
- Algunas *claves* de relación de cada fase con las otras dos.

A grandes rasgos, las fases de las que consta el procedimiento, constituyen maneras de ofrecer una respuesta eficaz a las tres preguntas básicas ligadas al concepto de transferencia:

### 1. ¿Qué se quiere transferir?

Se trataría aquí de elaborar una metodología que nos sirva para determinar el **OBJETO** de transferencia. En principio, sería una práctica (acción, herramienta, metodología, etc.), o aquellos elementos de ella que se consideran potencialmente transferibles.

Llegadas a este punto, la metodología propuesta debería ofrecer una respuesta eficaz a dos tipos de cuestiones:

- En primer lugar, la cuestión central sería cómo establecer **criterios válidos** para que podamos determinar que una práctica es susceptible de ser transferida.
- La segunda de las cuestiones básicas es cómo dotar a estos criterios de **especificidad** desde la perspectiva de género.

La *Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas*, elemento central de la fase metodológica que da contenido al libro 2, constituye una forma de dar respuesta a estas dos cuestiones. En ella, a la vez que se consideran los criterios habituales de evaluación para certificar que una práctica es “buena práctica”, se toma como punto de referencia fundamental la capacidad de la práctica para reducir o eliminar los factores que están en la base de las desigualdades de género en el empleo.

Por tanto, en esta metodología, la respuesta a la pregunta ¿qué se quiere transferir? es siempre:

**“Aquellas actuaciones, metodologías y herramientas, puestas en marcha en el ámbito del empleo, que han demostrado su capacidad para introducir transformaciones con resultados positivos en la eliminación de los factores de desigualdad de género, y que son susceptibles de ser transferidas a otros contextos”**

Esta es la definición de buena práctica resultado de la aplicación del **eje semántico**. El paso siguiente, la consideración del **eje analítico**, exige operacionalizar esta definición. El resultado de este proceso de operacionalización es, como decíamos, la herramienta de identificación de buenas prácticas. El **eje de validación**, en esta fase, supone la aplicación de la herramienta de identificación a aquellas experiencias que consideramos que “encajan” en esta definición.

Por otro lado, la aplicación de la herramienta de identificación, sirve para validar la experiencia como buena práctica de cara a la eliminación de uno o varios factores de desigualdad. No obstante, esta validación es necesaria, aunque no suficiente, para acotar el objeto de transferencia. Para ello, tendremos además que considerar:

1. Que es probable que contemos con buenas prácticas que, a pesar de estar validadas, no pueden ser transferidas en su conjunto, porque responden a una realidad y un contexto muy determinado. Por ello, será necesario establecer un procedimiento/unos criterios que nos permitan seleccionar, de entre las experiencias (metodologías, actuaciones, herramientas, etc.) validadas, aquellos elementos que se consideren susceptibles de ser transferidos.

➡ Estos criterios sólo podrán establecerse una vez que se haya cubierto la **segunda fase** del procedimiento (la detección de “huecos”), ya que el potencial de transferencia de la buena práctica guardará estrecha relación con las posibilidades que esta ofrezca de

cara a ser “incorporada/asimilada” por las entidades que tiene competencias en la materia (el destino de la transferencia).

2. Además, habrá que considerar (y analizar) otros elementos para determinar el potencial de transferencia de la buena práctica validada, especialmente aquellos que guarden relación con las posibilidades o la capacidad de la entidad que va a promover su transferencia, así como la eficacia de los mecanismos que se establezcan para ello

➡ El análisis de estos elementos, es objeto de la **tercera fase** del procedimiento.

## 2. ¿Dónde se puede transferir?

El objetivo metodológico en esta fase es diseñar un procedimiento que nos permita determinar el DESTINO más adecuado para transferir la(s) buena(s) práctica(s) que hemos identificado en la fase anterior. se trata de la segunda de las tareas a abordar para la articulación de una propuesta metodológica de transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo.

En este sentido, se nos presentan las siguientes cuestiones a las que el procedimiento propuesto debe responder:

- La primera de ellas tiene que ver, de nuevo, con el establecimiento de los criterios que nos sirvan para determinar que un determinado ámbito de intervención en

las políticas que inciden sobre el empleo, constituye un hueco de transferencia.

- La segunda de las cuestiones básicas es cómo establecer una adecuada relación entre estos criterios y las buenas prácticas identificadas.

El procedimiento de detección que se propone en esta segunda fase, da respuesta a estas cuestiones a partir de dos referentes claves:

1. El diagnóstico de género que sustenta la buena práctica que queremos transferir: Se supone que esta experiencia tiene como punto de partida la identificación de una o varias situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y el análisis de las causas o factores que la producen. Nuestra buena práctica tendrá como objetivo lograr mayores cotas de igualdad, “atacando” los factores que producen o reproducen las desigualdades observadas en el diagnóstico. Esta identificación de los “factores de desigualdad”, nos debe llevar a identificar quién o quiénes deberían ofrecerles una respuesta y no lo están haciendo, o lo están haciendo de manera inadecuada. A partir de ahí, se puede ir concretando el “destino” más apropiado, que será aquella entidad, organización/administración que tenga competencias/ responsabilidad/ capacidad de incorporarlos.
2. Un análisis del ámbito competencial para acotar el destino concreto, la organización, entidad o administración que pueda ser receptora de la buena práctica o de los elementos transferibles. Habría que analizar el tipo de políticas, planes o programas que se desarrollan, y valorar si dan una repues-

ta adecuada a las situaciones de desigualdad identificadas. De ese balance, podemos concretar destinos preferentes, y analizar posibilidades de transformación de las políticas que inciden sobre el mercado de trabajo (vía integración de la buena práctica).

En cualquier caso, la aplicación de este procedimiento, dará como resultado la detección de uno o varios:

**“ámbitos de intervención no cubiertos adecuadamente por las políticas vigentes, necesarios para reducir o eliminar factores de desigualdad de género en el mercado de trabajo, en el que se pueden incorporar buenas prácticas**

Desde el punto de vista de nuestra secuencia metodológica, el resultado de la aplicación del **eje semántico** en esta fase, es la definición de “hueco de transferencia” que se propone en el recuadro anterior; De la puesta en marcha del **eje analítico**, resulta una tipología de huecos de transferencia construida en correspondencia con los factores de desigualdad de género en el empleo, así como un procedimiento para su identificación; Tras la aplicación de este procedimiento a las buenas prácticas identificadas en la fase anterior (**eje de validación**), podremos determinar el hueco o los huecos concretos a los que la buena práctica podría ofrecer una repuesta eficaz, y que constituyen, por tanto, destinos adecuados para su transferencia.

Por otro lado, la relación de esta fase con las otras dos del procedimiento es clara:

1. La detección del hueco concreto al que transferir, está determinada por la característica más definitoria de la buena práctica: las posibilidades que ofrece de cara a la eliminación de uno o varios factores de desigualdad.

➡ La tipología de huecos que se propone en esta fase del procedimiento, constituye buena prueba de la forma en que la identificación de los factores de desigualdad sobre los que la buena práctica pretende incidir, marca la detección de los posibles huecos de transferencia.

2. A su vez, las características del destino (y las posibilidades que ofrece de cara a la integración de la buena práctica), condicionará las estrategias a incluir en el plan de transferencia cuyo diseño se pauta en la tercera fase del procedimiento.

### 3. ¿Cómo se transfiere?

El objetivo metodológico a abordar en esta fase es articular un procedimiento que pauté el proceso a seguir para llevar a cabo la transferencia efectiva de las buenas prácticas identificadas a los huecos detectados. La respuesta a la pregunta ¿cómo transferir? constituye el objeto de la tercera fase de la propuesta metodológica. En ella, se enfoca el proceso de transferencia en tanto que proceso de mejora de las políticas de empleo a través de la incorporación de buenas prácticas en igualdad de género.

A la hora de abordar este objetivo metodológico, se planteaban varios interrogantes:

- ❑ Cómo diseñar un procedimiento *general* con capacidad de establecer el nexo entre buenas prácticas y destinos de transferencia, que fuera *aplicable* a cualquier experiencia orientada a la igualdad de género en el empleo, si éste va a depender en gran medida de las características *específicas* de ambos “extremos” (el objeto y el destino de transferencia).
- ❑ Qué proponer ante la relativamente escasa disponibilidad de fórmulas prácticas orientadas a hacer efectiva la transferencia, más allá de dar *difusión* de las buenas prácticas experimentadas (y dejar a los y las responsables de la toma de decisiones sobre las políticas “destino” o de las entidades que las gestionan, la decisión de integrarlas).
- ❑ Cómo tomar en consideración la variedad de elementos que inciden (y condicionan) en el proceso de transferencia, y que están más allá de otros relativamente *controlables* (la “bondad” de nuestra práctica, la capacidad y la voluntad de nuestra entidad para promover la transferencia, el ajuste del mecanismo que propongamos..). En definitiva, como vencer posibles “resistencias” (activas o pasivas) a la transferencia por parte de las entidades que gestionan las políticas “destino”.

En la propuesta metodológica para la tercera fase, se da respuesta a estas tres cuestiones:

1. Mediante la propuesta de un procedimiento exhaustivo de planificación del proceso de transferencia.

2. A través de un análisis de las soluciones prácticas que los proyectos del eje de Igualdad de Oportunidades de la IC EQUAL han dado a la cuestión de la transferencia.
3. Estableciendo una tipología de los elementos que condicionan dicho proceso, y remarcando la necesidad de interponer estrategias activas para potenciar aquellos que lo favorezcan, y neutralizar los factores obstaculizadores del mismo.

En cualquier caso, el resultado final es una propuesta metodológica que pauta el diseño de un procedimiento para la:

**“Integración de Buenas Prácticas experimentadas para reducir o eliminar las desigualdades de género, a las políticas que inciden directa o indirectamente en el mercado de trabajo y el empleo, así como a las estructuras de gestión y de toma de decisión acerca de dichas políticas”**

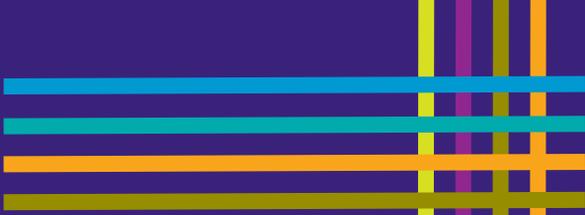
Siguiendo la secuencia metodológica planteada, la definición de “transferencia” que se presenta en el cuadro anterior es el principal resultado de la aplicación del **eje semántico** en esta fase; De la puesta en marcha del **eje analítico**, resulta un procedimiento de transferencia en cinco pasos, una herramienta de planificación (Ficha de planificación para la transferencia) y una tipología de elementos a considerar a la hora de llevar a cabo la experimentación de un Plan de Transferencia; Partiendo de la concreción de las dos piezas básicas del procedimiento

de transferencia (elementos potencialmente transferibles de las buenas prácticas validadas, y destinos más adecuados) identificadas en la fase anterior, la aplicación del **eje de validación**, dará como resultado el diseño de un plan de transferencia.

Con ello se cierra el modelo metodológico para la transferencia que se pauta en este documento. Para recapitular, presentamos a continuación un **cuadro resumen** de las tres fases, especificando para cada una de ellas el objetivo, la secuencia de pasos a seguir, las herramientas que incluye y los resultados que deben obtenerse tras la puesta en marcha del procedimiento que se pauta.

Fase	Objetivos	Desarrollo Secuencial	Herramientas	Resultados
<p>1. El QUÉ de la transferencia.</p> <p>(Libro 2)</p>	<p>1. Consensuar una definición del concepto “buenas prácticas” y los criterios para calificar como tal una intervención.</p> <p>2. Estandarizar un procedimiento metodológico que pueda incorporarse en aquellas actuaciones que tengan como objetivo el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Paso 1: Crear un grupo de trabajo.</b></li> <li>◆ <b>Paso 2: Conocer el estado de la cuestión.</b></li> <li>◆ <b>Paso 3: Consensuar una definición de BBPP.</b></li> <li>◆ <b>Paso 4: Establecer criterios de valoración</b></li> <li>◆ <b>Paso 5: Recopilar y sistematizar la información relevante.</b></li> <li>◆ <b>Paso 6: Verificar la información obtenida.</b></li> <li>◆ <b>Paso 7: Seleccionar las BBPP tras su baremación</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ <b>Ficha de recogida de información.</b></li> <li>✘ <b>Herramienta de identificación de BB.PP. para la igualdad de género en el empleo.</b></li> <li>✘ <b>Ficha de valoración. Baremo.</b></li> </ul>	<p>Buena(s) Práctica(s) avalada(s) por un procedimiento objetivo de identificación y baremación que la(s) acreditará(n) para ser transferible a las Políticas Generales de Empleo.</p>
<p>2. El DÓNDE de la transferencia.</p> <p>(Libro 3)</p>	<p>1. Disponer de una definición y de una tipología básica de los “huecos de transferencia” de BB.PP. para la igualdad de género en el empleo.</p> <p>2. Orientar la detección de los “huecos de transferencia”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Paso 1: Seleccionar la buena práctica</b></li> <li>◆ <b>Paso 2: Identificar los factores de desigualdad a los que responde</b></li> <li>◆ <b>Paso 3: Definir el ámbito de intervención en el que se podría actuar</b></li> <li>◆ <b>Paso 4: Acotar el destino concreto</b></li> <li>◆ <b>Paso 5: Relación de posibilidades de transferencia</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ <b>No hay herramientas en esta fase.</b></li> </ul>	<p>Relación de destinos concretos susceptibles de iniciar un proceso de transferencia de la buena práctica</p>
<p>3. EL CÓMO de la transferencia.</p> <p>(Libro 4)</p>	<p>1. Consensuar una definición de transferencia, aplicada al ámbito de la igualdad de género en el empleo.</p> <p>2. Identificar los elementos que intervienen en el proceso de transferencia.</p> <p>3. Pautar el diseño de un Plan de Transferencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Paso 1: Identificar y consensuar los elementos a transferir y su destino. Diseñar un Plan de Transferencia.</b></li> <li>◆ <b>Paso 2: Establecer alianzas estratégicas</b></li> <li>◆ <b>Paso 3 : Constituir una Comisión Técnica</b></li> <li>◆ <b>Paso 4: Análisis comparativo</b></li> <li>◆ <b>Paso 5 : Rediseñar la política destino de transferencia; cambios y recursos necesarios</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ <b>Herramienta de planificación: Plan de Transferencia</b></li> </ul>	<p>Planificación exhaustiva del proceso de transferencia (Plan de Transferencia).</p> <p>Integración de la buena práctica, tras la ejecución exitosa del procedimiento, que culminará con el rediseño de la política de destino.</p>





Unión Europea  
Fondo Social Europeo

