

# Protocolo

para la identificación

de **Buenas Prácticas**

transferibles para la igualdad  
de género en el empleo

Metodología y herramientas

---



Unión Europea  
Fondo Social Europeo





# Protocolo

para la identificación

de **Buenas Prácticas**

transferibles para la igualdad  
de género en el empleo

Metodología y herramientas

---

**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 Oportunida-  
des UAFSE.  
Estructura de Apoyo EQUAI-  
Eje 4.

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

Maqueta y diseña: PardeDÓS

NIPO: 201-07-275-6

## Índice

	<b>Pág.</b>
Presentación _____	5
Estructura del documento _____	6
Personas destinatarias _____	6
Pautas para la identificación de buenas prácticas _____	8
Paso 1: Crear un grupo de trabajo _____	8
Paso 2: Consensuar una definición de BBPP _____	9
Paso 3: Consensuar los criterios que definen una Buena Práctica _____	11
Paso 4: Recopilar y sistematizar la información relevante. Ficha de recogida de información _____	12
Paso 5: Verificar la información obtenida. “Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo” _____	13
Paso 6: Seleccionar las BBPP tras su baremación. “Ficha de Valoración de Buenas Prácticas” _____	14
Diagrama secuencial _____	17

	<b>Pág.</b>
Anexo I. Ficha de recogida de información _____	19
Anexo II. Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas _____	29
Anexo III. Ficha de valoración de Buenas Prácticas _____	41

## Presentación

**E**l presente Protocolo pretende ser un referente técnico para identificar, en el marco de la IC Equal, *buenas prácticas de igualdad de género en el ámbito del empleo que pueden ser transferibles* a otros ámbitos afines.

Con el objetivo de orientar el proceso de identificación de Buenas Prácticas, se enuncian los pasos que sería recomendable desarrollar de forma secuencial y previa a una correcta identificación de Buenas Prácticas, incluyendo de manera destacada la **Definición de Buenas Prácticas**, tal y como ha sido consensuada por el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades y validada por los proyectos aprobados en la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria EQUAL Eje 4 de Igualdad de Oportunidades.

A continuación, se presenta la “**Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas**”, un instrumento fundamental para la metodología de identificación de Buenas Prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo de fácil aplicación, que de manera sistemática evalúa y contrasta los criterios anteriormente formulados y propone un sistema de medición y baremación de la idoneidad de la Buena Práctica.

La Herramienta puede aplicarse, en calidad de guía metodológica, no sólo a la identificación de Buenas Prácticas, sino también

a cualquier procedimiento de intervención orientado a la consecución de la igualdad de género en otros ámbitos de actuación.

## Estructura del documento

El Protocolo de Identificación de Buenas Prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo, consta de tres partes fundamentales:

- ✓ En la primera, se presentan las *Pautas Metodológicas* que guiarán el proceso de identificación de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y los *Pasos* a seguir para su consecución.
- ✓ En la segunda, se muestra un *Diagrama Secuencial* que de forma gráfica resume la secuencia propuesta en las *Pautas Metodológicas*.
- ✓ En la tercera parte, se presentan las *Herramientas* que acompañan a las *Pautas Metodológicas* con el objetivo de identificar Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

## Personas destinatarias

El Protocolo está dirigido a las entidades y personal técnico responsable del diseño, ejecución y evaluación de programas y/o proyectos sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo y en otras actuaciones afines.

La Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas sirve también como elemento guía para la realización de evaluaciones ex ante; en este sentido, es de gran utilidad para el personal técnico responsable de la selección de proyectos en el ámbito de la concesión de subvenciones, y/o para las personas responsables de la gestión de políticas públicas de empleo que deseen saber si las principales actuaciones que desarrollan tienen impacto y resultados positivos de cara a la eliminación de desigualdades de género en el empleo, así como para valorar la posible transferencia de éstas.

## Pautas para la identificación de buenas prácticas

En este apartado se señalan los pasos a seguir para la identificación de las Buenas Prácticas.

### Paso 1: Crear un grupo de trabajo

Si bien no es la única opción posible y no es estrictamente necesario para proceder a la identificación de Buenas Prácticas, consideramos que sería recomendable comenzar este proceso con la creación de un Grupo de Trabajo.

**1. Composición del Grupo de Trabajo:** podría estar formado por el personal técnico responsable de desarrollar el proyecto en sus diferentes fases de identificación, diseño, gestión, seguimiento y evaluación. Igualmente deseable sería que, entre las personas que lo configuran, hubiera personal competente en el tema de Igualdad de Oportunidades en el Empleo con capacidad de liderazgo y toma de decisiones.

**2. Funciones a desarrollar:** Conforme a las tareas a desarrollar en cada uno de los pasos que configuran el Protocolo, las funciones de este grupo consistirán en:

- ✓ realizar una revisión teórica sobre las principales aportaciones en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo procedentes de la literatura especializada;

- ✓ trabajar en equipo para consensuar una definición de Buenas Prácticas y de los criterios que fundamentan esta formulación;
- ✓ desarrollar en la práctica (o, en su caso, aplicar) una serie de Herramientas metodológicas que les permitirán identificar Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

El grupo de trabajo debe conocer cuáles son los objetivos de igualdad más relevantes conforme a las directrices políticas marcadas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para poder desarrollar y consensuar una definición de Buenas Prácticas y de los criterios que las caracterizan consecuente con esos objetivos de igualdad.

Para facilitar la identificación de Buenas Prácticas y la pertinencia de los ítems propuestos, el grupo de trabajo debería poder determinar cuáles son los factores claves que generan y reproducen las desigualdades de género y los principales impedimentos para lograr la igualdad en el empleo.

## **Paso 2: Consensuar una definición de BBPP**

En este paso, el grupo debe consensuar una definición de Buenas Prácticas. Esta definición será el referente fundamental sobre el que gire el desarrollo del procedimiento metodológico que pauta el protocolo.

En el contenido de la definición de Buenas Prácticas que consensuemos, estableceremos los parámetros fundamentales que nos permitirán realizar una valoración comparativa hasta llegar a la identificación y posterior selección de las mismas. Conforme al contenido de esta definición y a los criterios recogidos en ella, podremos designar *cuál* es el objeto de transferencia a las políticas generales de empleo en materia de Igualdad de Oportunidades.

Este protocolo propone una definición de Buenas Prácticas que ha sido consensuada por el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades y validada por los proyectos aprobados en la segunda convocatoria de la iniciativa comunitaria EQUAL Eje 4 Igualdad de Oportunidades. Según ésta, entendemos por Buena Práctica:

***“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”***

Conforme a la anterior definición, una Buena Práctica puede adoptar la modalidad de una acción, de una metodología (pudiendo traducirse en un procedimiento, un proceso, o la creación de una estructura...), y/o de un instrumento (por ejemplo, una herramienta.)

Consideramos de crucial relevancia reforzar la idea de que para que una Buena Práctica se considere como tal, debemos tener el convencimiento de que ha producido transformaciones positivas en la eliminación de aquellos factores que producen, reproducen y/o explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral.

En este sentido, el impacto de género de la Buena Práctica debe ser favorable, medible y demostrable y ha de contar con unas características y resultados que la hagan susceptible de ser transferible a contextos más amplios.

### **Paso 3: Consensuar los criterios que definen una Buena Práctica**

Al igual que el grupo de trabajo debe consensuar una definición del significado de Buenas Prácticas, también trataríamos de consensuar los *criterios* que sirvan para valorar comparativamente en qué medida una práctica puede ser considerada como “buena” para la consecución de la igualdad de género en el empleo. Como modelo proponemos los *criterios* que han sido consensuados por el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades y validados por los proyectos aprobados en la segunda convocatoria de la iniciativa comunitaria EQUAL Eje 4 Igualdad de Oportunidades.

Para facilitar su concreción, estos criterios han sido agrupados en tres dimensiones que se corresponden con las dimensiones

de análisis que orientan los procesos de planificación: diagnóstico, características y resultados. Conforme a esta división, han sido sistematizados en la **Ficha de recogida de información** que se presenta en el anexo.

#### **Paso 4: Recopilar y sistematizar la información relevante. *Ficha de recogida de información***

A continuación, trataríamos de recoger información cuantitativa y cualitativa sobre la práctica y agruparla conforme a las tres dimensiones y a los criterios anteriormente señalados.

Con el objetivo de facilitar la recogida y sistematización de información podemos aplicar la **Ficha de recogida de información**<sup>1</sup>; una herramienta metodológica en la que, a modo de plantilla, detallaremos los aspectos a observar con relación a la práctica, completando los ítems y las cuestiones requeridas en la Ficha que reflejan los criterios consensuados.

Esta Ficha sirve como guía para el proceso de recogida de información ayudándonos a seleccionar y priorizar los aspectos definitivos que debe contener toda Buena Práctica.

---

1. Ver Anexo I: Ficha de Recogida de Información.

## Paso 5: Verificar la información obtenida. *“Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo”*

Una vez recopilada y sistematizada la información relevante en la Ficha de Recogida de Información, procederemos a verificar la idoneidad de la práctica y su posible consideración como Buena Práctica **mediante** la aplicación del instrumento del análisis que operativiza los criterios que definen la **Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la igualdad de género en el empleo<sup>2</sup>**.

Para una correcta aplicación de la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas, debemos contrastar la información contenida en la Ficha de recogida de Información con los enunciados de análisis que configuran la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas.

En este proceso, debemos confirmar la existencia de evidencias que demuestren que nuestra práctica posee la información solicitada en la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas y que por tanto, responde a los requisitos necesarios para que sea considerada como tal. Para ello, leeremos detenidamente el contenido de la Herramienta, haciéndonos una idea de cuáles son los ítems más relevantes sobre los que gira el análisis.

---

2. Ver Anexo II: Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo.

Tomando en cuenta la información descriptiva que recogimos en la Ficha de recogida de Información, iremos asignando una puntuación en una escala del 0 al 3 a cada ítem propuesto en la Herramienta de Identificación. Esta puntuación dependerá de la existencia de *evidencias* que actúan refutando o validando los enunciados formulados en la Herramienta de Identificación. Finalmente, anotaremos la existencia de aquellas *pruebas* aparecidas en la Ficha de Recogida de Información que servirán para apoyar las evidencias anteriormente señaladas.

Es importante reseñar que este proceso es meramente descriptivo, por lo tanto no trataremos de establecer juicios valorativos a partir de la información aportada en la Ficha de Recogida de Información, sino de hacer una transcripción fidedigna de aquellos argumentos y afirmaciones que den respuesta a los ítems sobre los que se estructura la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas.

### **Paso 6: Seleccionar las BBPP tras su baremación** ***“Ficha de Valoración de Buenas Prácticas”***

En este último paso, seleccionaremos aquellas prácticas que tras la aplicación baremada de la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas y en base a la puntuación obtenida, han demostrado cumplir en mayor medida con los criterios y requisitos necesarios que definen una Buena Práctica.

Para facilitar la tarea de reflejar los resultados de la aplicación de la Herramienta para la Identificación de BB.PP., proponemos

la utilización de una herramienta denominada Ficha de Valoración de la Buena Práctica<sup>3</sup>. Esta ficha tiene por objeto resumir y asignar una puntuación numérica al resultado de la aplicación de la Herramienta de Identificación.

La ficha sigue la misma estructura que la Herramienta, contemplando las tres **dimensiones** sobre las que gira el análisis de la información (columna “dimensión valorada”). Para cada una de estas tres dimensiones, se plantean una serie de **criterios** de valoración (columna “criterios”), que se corresponden con los aspectos o **ítems** recogidos en la herramienta (columna “nº de ítem”). En la columna “Puntuación” tendrá que asignar un valor, en una escala del 0 al 10, para cada uno de los criterios propuestos.

Para una correcta aplicación de la Ficha de Valoración de la Buena Práctica debemos contrastar la información recogida en la Herramienta de Identificación de la Buena Práctica con los enunciados sobre los que gira el análisis de la Ficha de Valoración de la Buena Práctica. Se trata de hacer una evaluación de los criterios planteados en la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas que en la Ficha de Valoración aparecen reformulados de manera más sintética. Ello facilitará su evaluación y confirmará que el análisis realizado con la aplicación de la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas es fiable y correcto.

A modo de clarificación, los criterios se acompañan de unos números, que designan los ítems o enunciados sobre los que

---

3. Ver Anexo III: Ficha de Valoración de la Buena Práctica.

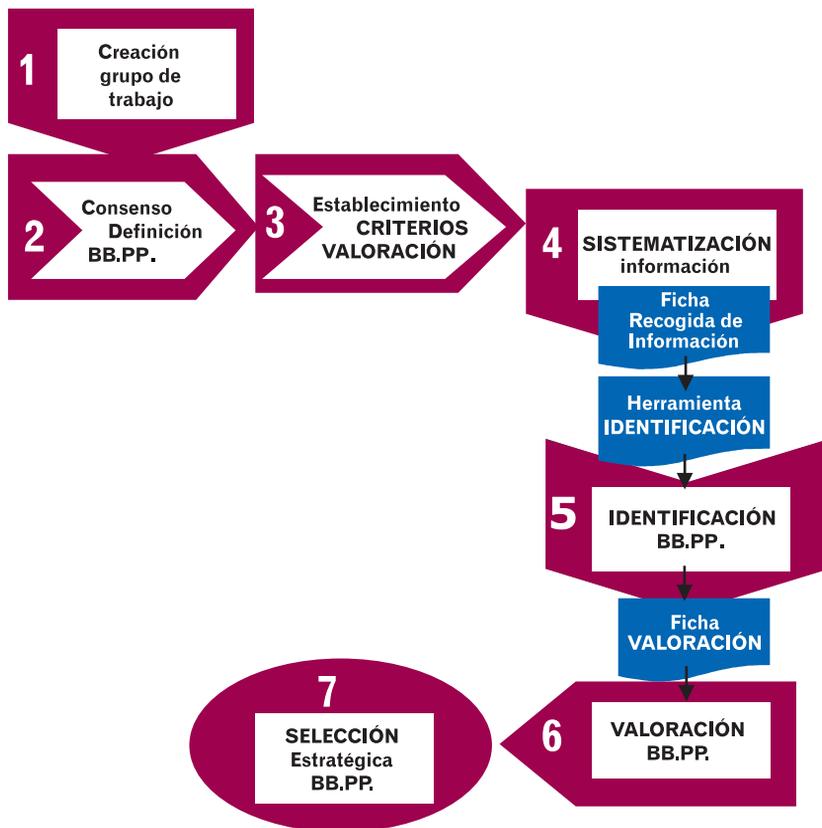
giraba el análisis en la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas. Para poder identificar los números y sus correspondientes ítems, volveremos a leer los enunciados a los que se refiere la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas.

A continuación, tomando en cuenta la puntuación que adscribimos a cada uno de esos enunciados, asignaremos una puntuación del 1 al 10 a los ítems reagrupados bajo un criterio más general en la Ficha de Valoración de Buena Práctica. De esta forma, obtendremos una valoración de los principales aspectos que deben configurar una buena práctica, completando la baremación iniciada en la Herramienta de Identificación de Buenas Práctica. Asimismo, obtendremos un referente numérico del grado de idoneidad de la práctica que, en caso de ser presentadas varias objeto de análisis, permitiría realizar una selección jerarquizada de las mejores prácticas propuestas.

Una vez terminada la aplicación del procedimiento metodológico propuesto con sus correspondientes Pasos y Herramientas, obtendremos una Buena Práctica avalada por un procedimiento objetivo de identificación y baremación que la acreditará para ser transferible a las Políticas Generales de Empleo en materia de Igualdad de Oportunidades.

Si bien este Protocolo termina con la aplicación de este último paso, la secuencia lógica es desarrollar el Procedimiento de Transferencia de Buenas Prácticas con las personas responsables de las Políticas Generales de Empleo en materia de Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de lograr la implementación real de la Buena Práctica seleccionada.

## Diagrama secuencial





## Presentación

La herramienta que se presenta a continuación forma parte de una metodología orientada a la identificación de Buenas Prácticas transferibles en el empleo.

Esta herramienta tiene como objetivo guiar el proceso de recogida de información facilitando la selección de los aspectos definitivos que debe contener toda Buena Práctica.

### I. Información general del proyecto

<b>Nombre del Proyecto</b>		<b>Nº. de A.D.</b>	
<b>Área de Intervención</b>	Conciliación Segregación ocupacional		
<b>Comunidad Autónoma</b>			
<b>Información de Contacto</b>	Nombre de la persona de contacto:		
	Organización:		
	Cargo:		
	Dirección de correo-e		
	Tel. de contacto:		

## II. Datos específicos de la práctica que se presenta a candidatura

<b>Nombre de la Candidatura</b>	
<b>Breve Descripción</b>	
<b>Tipo de Práctica Indique si se trata de ...</b>	<input type="checkbox"/> una acción <input type="checkbox"/> una metodología <input type="checkbox"/> una herramienta <input type="checkbox"/> otras (especificar) _____
<b>Es del ámbito de la...</b>	<input type="checkbox"/> Investigación <input type="checkbox"/> Asistencia y servicios <input type="checkbox"/> Desarrollo de infraestructuras <input type="checkbox"/> Recursos <input type="checkbox"/> Formación y/o sensibilización <input type="checkbox"/> Lobby <input type="checkbox"/> Asesoramiento <input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____

### III. Diagnóstico

#### Información que ha servido como punto de partida para la formulación de esta práctica

<p>Principales <b>Situaciones de Desigualdad</b> en el ámbito laboral identificadas en el diagnóstico que guardan relación con la práctica que se propone</p>	
<p>Describa los <b>Factores</b> que han identificado como causantes de estas situaciones de desigualdad</p>	
<p><b>Agentes</b> productores/reproductores de estas desigualdades.</p>	
<p><b>Agentes</b> implicados en la superación de las desigualdades</p>	
<p><b>Puntos Fuertes</b> de la situación de partida de cara a la eliminación de las desigualdades identificadas en el diagnóstico</p>	

<b>Metodología</b> utilizada para la realización del diagnóstico <sup>1</sup>	
Principales <b>Conclusiones</b> del diagnóstico con relación a la práctica que se presenta	

---

1. Señale si se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres beneficiarias de la práctica, la existencia de indicadores de género y/o datos segregados por sexo, la participación de agentes estratégicos en el diagnóstico, etc.

## IV. Características de la práctica

<b>Objetivo general</b>					
<b>Objetivos específicos</b>					
<b>Agentes implicados en su puesta marcha</b>					
<b>Descripción de la Metodología de intervención</b>					
<b>Contenidos de la intervención<sup>2</sup></b>					
<b>Perfil de las personas responsables de la puesta en marcha de la práctica<sup>3</sup></b>	<b>Titulación</b>	1. 2. .....			
	<b>Grado de conocimiento en género e igualdad de oportunidades</b>	1. Alto Medio Bajo	2. Alto Medio Bajo	3. Alto Medio Bajo	.... Alto Medio Bajo

2 Refleje en este cuadro la forma en que se ha integrado el enfoque de género en los distintos contenidos de que consta la práctica.

3 Puede ofrecer información de cuantas personas se hayan responsabilizado del diseño, ejecución y/o seguimiento y evaluación de la práctica.

Características de la <b>Población beneficiaria/destinataria</b> de la práctica	
<b>Recursos</b> destinados a la puesta en marcha de la práctica	Tiempo: Recursos humanos: Coste aprox.:
Breve descripción del <b>Sistema de seguimiento/Evaluación de resultados</b> de la práctica <sup>4</sup>	
<b>Breve descripción del Procedimiento de transferencia</b> de la práctica previsto	

---

4. Señale si incorpora información desagregada por sexo y/o indicadores de género; indicadores para medir el grado de satisfacción de la población beneficiaria directa o indirecta; mecanismos de incorporación de cambios y mejoras, etc

## V. Resultados de la experimentación

Grado de cumplimiento de <b>Objetivos específicos</b> <sup>5</sup>	Objetivo específico 1	% aprox.
	Objetivo específico 2	%
	Objetivo específico 3	%
	.....	
<b>Resultados obtenidos</b> con relación a la eliminación/reducción de la <b>situación de desigualdad</b> que dio lugar a la propuesta		
<b>Recursos utilizados</b> para la puesta en marcha de la práctica <sup>6</sup>	Tiempo: Recursos Humanos: Coste real:	
Recursos asignados desagregados por sexo	Hombres: Mujeres:	

5. Se aportarán indicadores que avalen el grado de cumplimiento del objetivo específico de la práctica.

6. Aporte información que permita establecer una relación de equilibrio entre los recursos utilizados y los recursos obtenidos (indicadores de eficiencia).

<p><b>Impacto de género<sup>7</sup></b> La práctica ha obtenido resultados visibles en...</p>	<p>La transformación de los roles de género y la mejora en la articulación de los ámbitos profesional, familiar y personal (argumentar) _____ El androcentrismo y la segregación ocupacional en las formas de organización y características del mercado de trabajo (argumentar) _____ Los déficits y sesgos en las políticas, servicios y recursos públicos de empleo y formación (argumentar) _____ Otros (argumentar) _____</p>
<p><b>Alcance</b> de la práctica con relación al proyecto EQUAL en el que se inscribe</p>	
<p>La práctica ha <b>Influido</b> sobre...</p>	<p>La población directamente beneficiaria del proyecto Organizaciones sociales/económicas (especificar): _____ Ámbito institucional (especificar): _____ Ámbito jurídico / normativo (especificar): _____ Otros ámbitos (especificar): _____</p>

7. En caso de que la experimentación no haya finalizado, puede señalar aquí los indicadores contemplados para la evaluación del impacto de género.

Relación entre  
el éxito obtenido  
y la posible  
**Transferencia** de  
la práctica



## Presentación

La herramienta que se presenta a continuación forma parte de una metodología más amplia para la identificación de los elementos clave para la transferencia de Buenas Prácticas.

Su objetivo es verificar la idoneidad de las prácticas propuestas y su posible consideración como Buena Práctica transferible para la Igualdad de Género en el Empleo.

Así mismo, esta herramienta puede aplicarse a cualquier procedimiento de intervención orientado a la consecución de la Igualdad de Oportunidades en otros ámbitos de actuación.

La herramienta contempla **tres dimensiones de análisis**, conforme a los criterios reseñados en las bases del concurso:

- ✓ Desde el punto de vista del Diagnóstico, se valora la información que ha servido como punto de partida para la formulación de esta práctica: *situaciones de desigualdad* de género en el ámbito laboral y los *factores* causantes de las situaciones de desigualdad, *agentes* productores y reproductores de las desigualdades o implicados en su superación, *fortalezas* detectadas de cara a la eliminación de las desigualdades, *metodología* de realización del diagnóstico y *conclusiones*.

- ✓ Con relación a las Características de la Práctica, se observan los siguientes elementos: *objetivo general*, *objetivos específicos*; *agentes* implicados y *recursos* destinados a su puesta en marcha, *metodología* y *contenidos de la intervención*, adecuación del perfil de las *personas responsables* de la práctica, características de la *población beneficiaria*, y *sistema de seguimiento y evaluación* **de resultados**.
- ✓ En cuanto a los Resultados, se valora la *eficacia* o grado de cumplimiento de los objetivos, la *eficiencia* o logro de los resultados en relación a los recursos utilizados; el *impacto* o grado de consecución de los resultados en relación a la eliminación de las desigualdades y el alcance o extensión de la influencia de la práctica.

Con el objetivo de mantener la coherencia y facilitar la aplicación de la herramienta, los contenidos se organizan siguiendo, en la medida de lo posible, el mismo orden que en el Formulario de Recogida de Información de las Candidaturas.

La herramienta consta de tres **columnas**: en la primera, "Aspectos a valorar", se enuncian de manera afirmativa los principales elementos sobre los que gira el análisis, que se corresponden con los aspectos que deberían tenerse en cuenta en una Buena Práctica.

La segunda columna, "Valoración" propone un sistema de análisis de la información disponible basado en una escala del 0 al 3, en la que se asignará:

- ❑ Un 0, si en el texto no se hubieran encontrado evidencias que validen los enunciados formulados.
- ❑ El 1, cuando se hubieran encontrado evidencias parciales que confirmen la información recogida en los ítems seleccionados.
- ❑ El 2, en el caso de que se hubieran detectado suficientes razones que respalden las afirmaciones presentadas.
- ❑ Un 3, si se constataste la existencia de un elevado número de pruebas que avalen el contenido de los enunciados.

La tercera columna, “Evidencias”, se destina a justificar la puntuación con base a la información aportada en la candidatura, señalando las “pruebas” encontradas en el texto que han servido de base para la valoración; con ello se pretende lograr el mayor grado de objetividad posible.

I. Diagnóstico					
Aspectos a valorar	Valora- ción <sup>1</sup>				Evidencia <sup>2</sup>
	0	1	2	3	
1. Se identifican con precisión las <i>situaciones</i> de desigualdad de género	0	1	2	3	
2. Se identifican con precisión las <i>causas</i> o <i>factores</i> que producen o reproducen las desigualdades de género en el ámbito de actuación	0	1	2	3	
3. Se identifican con precisión los <i>agentes</i> productores y/o reproductores <i>directamente relacionados</i> con las desigualdades observadas	0	1	2	3	
4. Se señalan las <i>fortalezas</i> o <i>puntos fuertes</i> que contribuyen a la reducción de estas desigualdades	0	1	2	3	
5. Se identifican con precisión los <i>agentes implicados en la superación</i> de las desigualdades observadas	0	1	2	3	

1.

Escala de valoración			
0	1	2	3
No se contempla	Se encuentran <i>algunas</i> evidencias	Se encuentran <i>suficientes</i> evidencias	Se encuentran <i>muchas</i> evidencias

2. Argumente la puntuación con base a la información aportada en la candidatura, señalando en la medida de lo posible, la EVIDENCIA encontrada en el texto.

<p><b>6.</b> La <i>metodología</i> que se describe incluye el uso de técnicas cualitativas de investigación (entrevistas, grupos de discusión, técnicas participativas, etc.)</p>	0	1	2	3	
<p><b>7.</b> La metodología utilizada en el diagnóstico considera como variable relevante las <i>necesidades e intereses de las mujeres</i> a quienes afectará la práctica</p>	0	1	2	3	
<p><b>8.</b> El diagnóstico incluye indicadores de género y/o datos de contexto desagregados por sexo</p>	0	1	2	3	
<p><b>9.</b> En el diagnóstico han <i>participado agentes estratégicos</i> en el ámbito de la igualdad de género en el empleo (organizaciones empresariales, sindicales, organismos de igualdad, organismos públicos de empleo, asociaciones de mujeres y de defensa de la igualdad de género, etc.)</p>	0	1	2	3	
<p><b>10.</b> El diagnóstico menciona <i>experiencias exitosas anteriores</i>, desarrolladas en ámbitos de actuación similares, que se toman como <i>referente o punto de partida</i> para el diseño de la práctica ("lecciones aprendidas")</p>	0	1	2	3	
<p><b>11.</b> Las <i>conclusiones</i> aportadas por el diagnóstico contienen información <i>relevante</i> para el diseño de la práctica</p>	0	1	2	3	

II. Características de la práctica					
Aspectos a valorar	V a l o r a - ción <sup>3</sup>				Evidencia <sup>4</sup>
Objetivos	0	1	2	3	
1. Los objetivos formulados dan respuesta a las principales situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico	0	1	2	3	
2. El <i>objetivo general</i> está formulado incluyendo de forma explícita la igualdad de género	0	1	2	3	
3. El planteamiento de los <i>objetivos específicos</i> responde a las necesidades de las mujeres a quienes afectará la práctica.	0	1	2	3	
4. Los objetivos incluyen una referencia específica a la transferencia de la práctica	0	1	2	3	
Agentes implicados	Valoración				Evidencia
5. Los y las <i>agentes implicados</i> que se han identificado son relevantes de cara a la consecución de los objetivos de la práctica	0	1	2	3	

3.

Escala de valoración			
0	1	2	3
No se contempla	Se encuentran <i>algunas</i> evidencias	Se encuentran <i>suficientes</i> evidencias	Se encuentran <i>muchas</i> evidencias

4. Argumente la puntuación con base a la información aportada en la candidatura, señalando en la medida de lo posible, la EVIDENCIA encontrada en el texto.

6. Entre los agentes implicados se han identificado <i>potenciales receptores</i> de transferencia de la práctica	0	1	2	3	
7. Entre los <i>agentes implicados</i> participan instituciones u organizaciones de defensa de la igualdad de género	0	1	2	3	
<b>Metodología y Contenidos</b>	<b>Valoración</b>				<b>Evidencia</b>
8. Se incluyen mecanismos de participación de los y las <i>agentes involucrados</i> , incluida la <i>población destinataria y beneficiaria</i> de la práctica	0	1	2	3	
9. Se contempla la participación de <i>personas expertas en género e igualdad de oportunidades</i>	0	1	2	3	
10. Se hace referencia al <i>establecimiento de mecanismos de implicación y compromiso</i> de los agentes estratégicos para la reducción de las desigualdades de género en el empleo	0	1	2	3	
11. Se contempla la existencia de <i>mecanismos de transferencia</i> de la práctica	0	1	2	3	
12. Los contenidos se adecuan a los <i>objetivos específicos</i> de la intervención	0	1	2	3	
13. En la programación de contenidos se ha tenido en cuenta la <i>situación diferencial de hombres y mujeres</i> y se incluyen <i>acciones positivas</i>	0	1	2	3	

14. Los contenidos incorporan <i>aspectos específicos de igualdad y/o consideran el principio de igualdad de género de manera transversal</i>	0	1	2	3	
<b>Personas responsables de la práctica</b>	<b>Valora ción</b>			<b>Evidencia</b>	
15. El <i>perfil profesional</i> de las personas responsables facilita la incorporación de la perspectiva de género	0	1	2	3	
<b>Población beneficiaria/ destinataria</b>	<b>Valora ción</b>			<b>Evidencia</b>	
16. La <i>población beneficiaria</i> responde con precisión a los objetivos de la práctica	0	1	2	3	
<b>Dotación de recursos</b>	<b>Valora ción</b>			<b>Evidencia</b>	
17. Se aporta información suficiente acerca de los recursos previstos (humanos, financieros, etc.) para la puesta en marcha de la práctica	0	1	2	3	
18. Se aporta información que permite establecer una relación de adecuación entre la dotación de recursos y los resultados esperados en función de los objetivos marcados	0	1	2	3	
<b>Sistema de evaluación y seguimiento</b>	<b>Valora ción</b>			<b>Evidencia</b>	
19. Se contempla una <i>evaluación ex-ante</i> a partir de la cual anticipar el impacto de género de la práctica	0	1	2	3	
20. Se describe con precisión el <i>sistema de seguimiento</i>	0	1	2	3	

<p><b>21.</b> Se contempla la recogida de <i>información desagregada por sexo y el uso de indicadores de género</i> para medir el cumplimiento de los objetivos de la práctica</p>	0	1	2	3	
<p><b>22.</b> Se incluyen indicadores para medir el <i>grado de satisfacción de los hombres y las mujeres</i> destinatarios en calidad de beneficiarios directos o indirectos.</p>	0	1	2	3	
<p><b>23.</b> Se prevé la realización de <i>mediciones periódicas</i> que den cuenta del cumplimiento de los objetivos de igualdad</p>	0	1	2	3	
<p><b>24.</b> En función de los resultados obtenidos en las evaluaciones periódicas se especifican mecanismos de <i>incorporación de cambios/mejoras</i> en el desarrollo de la práctica</p>	0	1	2	3	

III. Resultados de la práctica					
Aspectos a valorar	Valora ción <sup>5</sup>				Evidencia <sup>6</sup>
	0	1	2	3	
<p><b>1.</b> En función del promedio de cumplimiento de los objetivos específicos, asigne una valoración de:</p> <p>0. entre el 0 y el 25% de cumplimiento</p> <p>1. entre el 25% y el 50% de cumplimiento</p> <p>2. entre el 50% y el 75% de cumplimiento</p> <p>3. entre el 75% y el 100% de cumplimiento</p>	0	1	2	3	
<p><b>2.</b> Se aportan <i>indicadores de resultados referidos a los objetivos específicos</i> que avalan el grado de cumplimiento de los mismos</p>	0	1	2	3	
<p><b>3.</b> Se aportan indicadores relevantes para evaluar el <i>impacto de género</i> de la práctica con relación al logro de una mejora en la articulación de los ámbitos profesional, familiar y personal y/o a la lucha contra la segregación ocupacional</p>	0	1	2	3	
<p><b>4.</b> Se han obtenido resultados positivos en relación a la <i>reducción de las desigualdades diagnosticadas</i> que afectan al <i>colectivo beneficiario</i> de la misma</p>	0	1	2	3	

5.

Escala de valoración			
0	1	2	3
No se contempla	Se encuentran <i>algunas</i> evidencias	Se encuentran <i>suficientes</i> evidencias	Se encuentran <i>muchas</i> evidencias

6. Argumente la puntuación con base a la información aportada en la candidatura, señalando en la medida de lo posible, la EVIDENCIA encontrada en el texto.

5. Se aporta información que permite establecer una relación de <i>equilibrio entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos</i> (indicadores de eficiencia)	0	1	2	3	
6. Se incluye información que permita identificar los <i>recursos efectivamente asignados a mujeres y a hombres destinatarios directos e indirectos de la práctica</i>	0	1	2	3	
7. Se especifica con precisión el alcance de la práctica en relación con la organización y actividades del proyecto EQUAL en el que se inscribe	0	1	2	3	
8. Se detalla con precisión cómo ha influido la práctica en relación a otros ámbitos de interés como organismos sociales y económicos; instituciones públicas; ámbito jurídico, etc.	0	1	2	3	
9. Se menciona la relación entre el éxito de los <i>resultados</i> obtenidos por la práctica y su posible <i>transferencia</i> a otros ámbitos	0	1	2	3	



## Presentación

La ficha que se presenta a continuación, tiene por objeto reflejar de un modo sintético los resultados de la aplicación de la Herramienta para la Identificación de BB.PP.

La ficha sigue la misma estructura que la Herramienta, contemplando las tres **dimensiones** sobre las que gira el análisis de la información (columna “dimensión valorada”). Para cada una de estas tres dimensiones, se plantean una serie de **criterios** de valoración (columna “criterios”), que se corresponden con los aspectos o **ítems** recogidos en la herramienta (columna “nº de ítem”). En la columna “Puntuación” tendrá que asignar un valor, en una escala del 0 al 10, para cada uno de los criterios propuestos.

Se ha establecido un **sistema de ponderación** para asignar un peso relativo a cada una de las dimensiones de análisis:

- ✓ El 30% de la puntuación total le corresponde al “**Diagnóstico**”.
- ✓ La dimensión “**Características de la práctica**”, tiene un peso relativo del 30%.
- ✓ A la dimensión “**Resultados**”, le corresponde el 40%.

Para cumplimentar esta ficha, valore de 0 a 10 el grado en que el diagnóstico, las características y los resultados de la buena práctica cumplen con cada uno de los criterios propuestos, siguiendo la escala que se presenta a continuación:

0	1-3	4-6	7-10
Sin información	Se han identificado <b>algunas</b> evidencias	Se han identificado <b>bastantes</b> evidencias	Se han identificado <b>muchas</b> evidencias

Sumando las puntuaciones resultantes de cada uno de los criterios, se obtendrá un **subtotal** para cada dimensión, que servirá de referencia para la ponderación según el sistema antes mencionado.

Dimensión Valorada	Criterios	Nº de ítem	Puntuación <sup>1</sup>	
<b>Diagnóstico</b>	<b>A. Relevancia</b> de la información disponible en términos de identificación / medición de desigualdades de género.	1 8 10 11	A	
	<b>B. Análisis del problema:</b> Se ha realizado un análisis de género de las causas de las desigualdades y agentes implicados.	2 3 4 5	B	
	<b>C. La metodología</b> utilizada integra la perspectiva de género, incluye <b>técnicas cualitativas</b> y cuenta con la <b>participación</b> de todos los grupos de interés.	6 7 9	C	
	Subtotal 1 = (A+B+C)/3 x 0,3			

1.

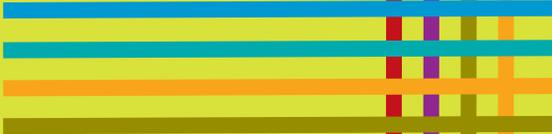
0	1-3	4-6	7-10
Sin información	Se han identificado <b>algunas</b> evidencias	Se han identificado <b>bastantes</b> evidencias	Se han identificado <b>muchas</b> evidencias

Dimensión Valorada	Criterios	Nº de ítem	Puntuación <sup>2</sup>		
<b>Características de la práctica</b>	<b>A. Objetivos:</b> coherencia con el diagnóstico y relación con la eliminación de las desigualdades de género.	1 2 3 4	A		
	<b>B. Agentes implicados:</b> participación de organizaciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres y potenciales receptores de transferencia de la práctica.	5 6 7	B		
	<b>C. Metodología y Contenidos/Acciones:</b> coherentes con los objetivos, con perspectiva de género y mecanismos de participación e implicación.	8 9 10 11 12 13	C		
	<b>D. Personas responsables:</b> adecuación al perfil requerido.	14	D		
	<b>E. Población beneficiaria:</b> responde a los objetivos de la práctica.	15	E		
	<b>F. Recursos:</b> dotación adecuada a los objetivos y acciones a desarrollar.	16 17	F		
	<b>G. Sistema de seguimiento y evaluación:</b> existencia de sistemas de medición periódica e indicadores de género, incluidos los de satisfacción, para dar cuenta del cumplimiento de los objetivos de igualdad.	18 19 20 21 22 23	G		
	Subtotal 2 = (A+B+C+D+E+F+G)/7 x 0,3				

2.

0	1-3	4-6	7-10
Sin información	Se han identificado <b>algunas</b> evidencias	Se han identificado <b>bastantes</b> evidencias	Se han identificado <b>muchas</b> evidencias

Dimensión Valorada	Criterios	Nº de ítem	Puntuación	
Resultados	<b>A. Eficacia:</b> Cumplimiento de objetivos y presentación de resultados positivos.	1 2	A	
	<b>B. Impacto de género:</b> aporta indicadores y resultados positivos de cara a la reducción de las desigualdades.	3 4	B	
	<b>C. Eficiencia:</b> existencia de un equilibrio entre los recursos utilizados y la consecución de los resultados previstos.	5 6	C	
	<b>D. Alcance:</b> la práctica afecta a la organización y actividades del proyecto general en el marco del cual se pone en marcha.	7	D	
	<b>E. Contempla transferencia</b>	8	E	
	Subtotal 3 = (A+B+C+D+E)/5 x 0,4			
Total = suma (subtotal 1+2+3)				



Unión Europea  
Fondo Social Europeo



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

