

Fase 1

El **QUÉ** de
la **transferencia**

La identificación

de **Buenas Prácticas**
para la igualdad de género
en el empleo

La transferencia de Buenas Prácticas para
la igualdad de género en el empleo



Unión Europea
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Fase 1

El QUÉ de
la transferencia

La identificación

de Buenas Prácticas
para la igualdad de género
en el empleo

La transferencia de buenas prácticas para
la igualdad de género en el empleo

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

	Pág.
Presentación _____	5
Estructura del documento _____	6
Agentes implicados _____	7
Utilidad _____	7
I. Marco conceptual _____	9
II. Desarrollo Metodológico _____	11
Paso 1: Crear un grupo de trabajo _____	11
Paso 2: Conocer el estado de la cuestión _____	12
Paso 3: Consensuar una definición de BBPP _____	12
Paso 4: Consensuar los criterios que definen una Buena Práctica _____	13
Paso 5: Recopilar y sistematizar la información relevante. “Ficha de Recogida de Información” _____	14
Paso 6: Verificar la información obtenida. “Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo” _____	14

	Pág.
Paso 7: Seleccionar las BBPP tras su baremación. “Ficha de valoración de Buenas Prácticas” _____	16
III. Resultados Esperados _____	19
IV. Diagrama Secuencial _____	20
Anexo: herramientas _____	21
Ficha de recogida de información _____	21
Herramienta de identificación de buenas prácticas ____	31
Ficha de valoración de buenas prácticas _____	43

Presentación

El presente libro se inscribe dentro de un procedimiento general cuyo objetivo final es la Transferencia de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Dentro de este proceso general, el libro que se presenta a continuación tiene como objeto desarrollar la primera fase de ese proceso de Planificación de Transferencia, es decir, el procedimiento metodológico necesario para Identificar Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Con relación al resto de fases que configuran el procedimiento general, la identificación de Buenas Prácticas no sería posible si previamente no se hubieran identificado los *Factores de Desigualdad*; elementos clave de referencia en los que se sustentan los *Criterios* que definen una Buena Práctica.

Una vez identificadas las Buenas Prácticas, éstas guiarán el proceso de identificación de los *Huecos de Transferencia*; dependiendo del ámbito de actuación, elementos clave y capacidad de resolver factores de desigualdad de la práctica seleccionada, podremos identificar cuál es el receptor más idóneo dónde transferirla.

Finalmente, las Buenas Prácticas identificadas que han demostrado su validez de manera experimental, serán el objeto y punto

de partida del proceso de Transferencia a las políticas y a las estructuras de toma de decisiones y gestión en materia de empleo.

Estructura del documento

El presente documento consta de tres partes fundamentales:

- ▣▶ En la primera, se presenta el *Marco Conceptual* en el que se inscribe esta propuesta en su vertiente teórica, haciendo referencia, de manera destacada, a 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 Igualdad de Oportunidades.
- ▣▶ En la segunda parte, se presenta el *Desarrollo Metodológico* que ha servido de guía para el proceso de identificación de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y los *Pasos* a seguir para su consecución, entre los que destaca la aplicación del instrumento del análisis que operativiza los criterios que definen una Buena Práctica: la *Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la igualdad de género en el empleo*".
- ▣▶ En la tercera parte, se muestran los *Resultados Esperados* de este procedimiento.
- ▣▶ A continuación, se ofrece un *Diagrama*, que resume de forma gráfica la secuencia propuesta en el *Desarrollo Metodológico*.

- ▣▣▣▣▶ Por último, se presentan las *Herramientas* metodológicas utilizadas para identificar Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Agentes implicados

- ▣▣▣▣▶ 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.
- ▣▣▣▣▶ Personal técnico responsable de la evaluación ex-ante y posterior selección de proyectos en el ámbito de la concesión de subvenciones económicas.
- ▣▣▣▣▶ Personas responsables de la gestión de políticas públicas de empleo que deseen saber si las principales actuaciones que desarrollan tienen impacto y resultados positivos cara a la eliminación de desigualdades de género en el empleo, así como baremar la posible transferencia de estas actuaciones.

Utilidad

El presente documento traduce a un lenguaje de sencilla aplicación y concreción cuáles son los pasos necesarios para la identificación de *Buenas Prácticas* que puedan ser transferibles para garantizar la Igualdad de Género en el Empleo.

Se acompaña de una herramienta de trabajo eminentemente práctica y pedagógica como es *La Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas*. Dicha herramienta, garantiza no sólo la identificación de Buenas Prácticas, sino que puede resultar de utilidad para apoyar otro tipo de procedimientos, como el diagnóstico o diseño de contenidos, así como la evaluación de actuaciones y proyectos, no sólo en el ámbito de las políticas públicas y/o de Igualdad de Oportunidades en el campo del empleo, sino también a otros espectros de mayor amplitud.

I. Marco conceptual

El procedimiento de Identificación de Buenas Prácticas transferibles en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, parte de un trabajo previo de formulación y consenso en torno a los aspectos fundamentales que deben configurar la definición de “Buena Práctica” en el ámbito que nos compete.

Resultado de este trabajo, es la 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, por la cual, 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 esta 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.)

De crucial relevancia es 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, mensurable y demostrable, y ha de contar con unas características y resultados que la hagan susceptible de ser transferida a contextos más amplios.

II. Desarrollo Metodológico

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

Paso 1: Crear un grupo de trabajo

1. Composición del Grupo de Trabajo: Sería recomendable que el grupo de trabajo estuviera 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: Las funciones de este grupo consistirán en realizar una revisión teórica de las principales aportaciones en el ámbito de la igualdad de oportunidades en el empleo; trabajar en equipo para consensuar una definición de Buenas Prácticas y de los criterios que fundamentan esta formulación; y desarrollar en la práctica una serie de Herramientas metodológicas que les permitirán identificar Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Paso 2: Conocer el estado de la cuestión

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, coherente 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 3: Consensuar una definición de BBPP

En este paso, el grupo debe consensuar una definición de Buenas Prácticas. 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 buenas prácticas. 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.

Como hemos señalado en el **Marco Conceptual** de este documento, consideramos preferente la definición de Buenas Prácticas

ticas 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.

Paso 4: Consensuar los criterios que definen una Buena Práctica

Al igual que el grupo de trabajo debe consensuar una definición del significado de Buenas Prácticas, en este paso 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 5: 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 INFORMACIÓN¹; 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.

Paso 6: 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 una Buena Práctica: la

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

“Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas Transferibles para la igualdad de género en el empleo²”.

Para una correcta aplicación de la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas, debemos contrastar la información contenida en el 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 una buena práctica. 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.

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.

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

Es importante reseñar que este proceso es meramente descriptivo, 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 7: 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 aplicación de una herramienta denominada *Ficha de Valoración de la Buena Práctica*. Esta herramienta 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 Práctica³.

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 para facilitar su evaluación y confirmar 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 gira 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, reasignaremos una puntuación del 1

3. Ver Anexo III: Ficha de Valoración de Buenas Prácticas

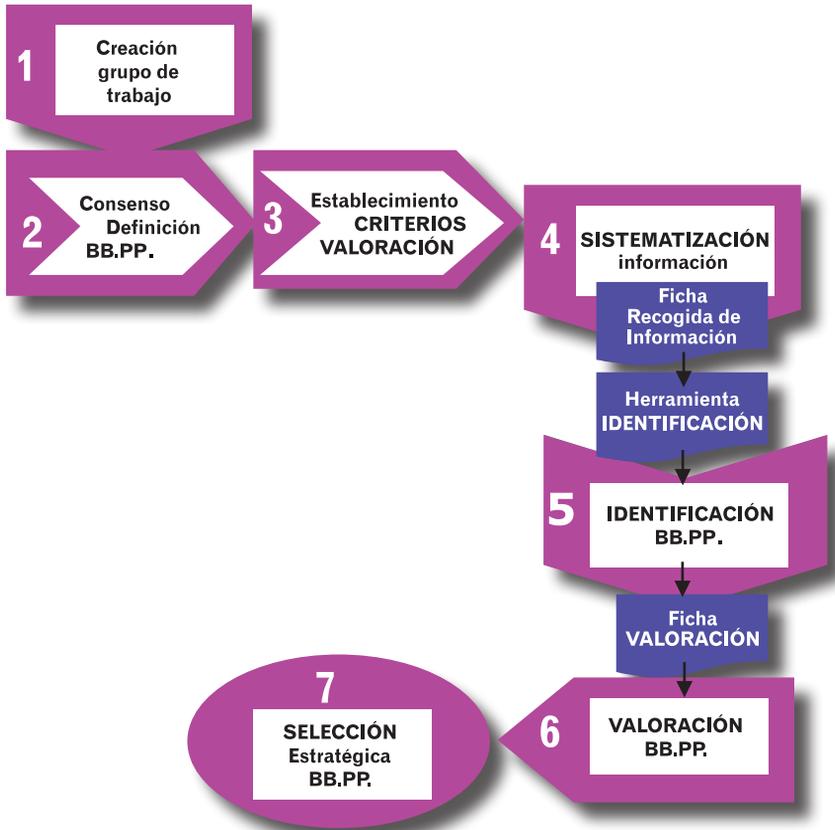
al 10 a los ítems reagrupados bajo un criterio más general en la Ficha de Valoración de Buenas Prácticas.

De esta forma, obtendremos una valoración general de los principales aspectos que deben configurar una buena práctica, completando la baremación iniciada en la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas, así como para obtener un referente numérico del grado de idoneidad de la práctica que permitiría realizar una selección jerarquizada de las mejores prácticas propuestas, en el caso de que hubiera varias prácticas objeto de análisis.

III. Resultados Esperados

Una vez finalizado el Desarrollo 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.

IV. 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

Nombre del Proyecto.		Nº. de A.D.	
Área de Intervención.	Conciliación. Segregación ocupacional.		
Comunidad Autónoma.			
Información de Contacto.	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

Nombre de la Candidatura.	
Breve Descripción.	
Tipo de Práctica Indique si se trata de ...	<input type="checkbox"/> una acción. <input type="checkbox"/> una metodología. <input type="checkbox"/> una herramienta. <input type="checkbox"/> otras (especificar) _____
Es del ámbito de la...	<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 Situaciones de Desigualdad en el ámbito laboral identificadas en el diagnóstico que guardan relación con la práctica que se propone.</p>	
<p>Describa los Factores que han identificado como causantes de estas situaciones de desigualdad.</p>	
<p>Agentes productores/reproductores de estas desigualdades.</p>	
<p>Agentes implicados en la superación de las desigualdades.</p>	
<p>Puntos Fuertes de la situación de partida de cara a la eliminación de las desigualdades identificadas en el diagnóstico.</p>	

Metodología utilizada para la realización del diagnóstico ¹ .	
Principales Conclusiones 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

Objetivo general.					
Objetivos específicos.					
Agentes implicados en su puesta marcha.					
Descripción de la Metodología de intervención.					
Contenidos de la intervención².					
Perfil de las personas responsables de la puesta en marcha de la práctica³.	Titulación.	1. 2.			
	Grado de conocimiento en género e igualdad de oportunidades.	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.

<p>Características de la Población beneficiaria/destinataria de la práctica.</p>	
<p>Recursos destinados a la puesta en marcha de la práctica.</p>	<p>Tiempo: Recursos humanos: Coste aprox.:</p>
<p>Breve descripción del Sistema de seguimiento/Evaluación de resultados de la práctica⁴.</p>	
<p>Breve descripción del Procedimiento de transferencia de la práctica previsto.</p>	

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 Objetivos específicos ⁵ .	Objetivo específico 1.	% aprox.
	Objetivo específico 2.	%
	Objetivo específico 3.	%
	
Resultados obtenidos con relación a la eliminación/reducción de la situación de desigualdad que dio lugar a la propuesta.		
Recursos utilizados para la puesta en marcha de la práctica. ⁶	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>Impacto de género⁷ 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>Alcance de la práctica con relación al proyecto EQUAL en el que se inscribe.</p>	

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

<p>La práctica ha Influido sobre...</p>	<p>La población directamente beneficiaria del proyecto. Organizaciones sociales/económicas (especificar): _____ Ámbito institucional (especificar): _____ _____ Ámbito jurídico / normativo (especificar): _____ Otros ámbitos (especificar): _____</p>
<p>Relación entre el éxito obtenido y la posible Transferencia de la práctica.</p>	

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 ¹				Evidencia ²
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>6. 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>7. 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>8. El diagnóstico incluye indicadores de género y/o datos de contexto desagregados por sexo.</p>	0	1	2	3	
<p>9. 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>10. 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>11. 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 - c i ó n ³				Evidencia ⁴
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	
Metodología y Contenidos	Valoración				Evidencia
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	
Personas responsables de la práctica	Valora ción			Evidencia	
15. El <i>perfil profesional</i> de las personas responsables facilita la incorporación de la perspectiva de género.	0	1	2	3	
Población beneficiaria/ destinataria	Valora ción			Evidencia	
16. La <i>población beneficiaria</i> responde con precisión a los objetivos de la práctica.	0	1	2	3	
Dotación de recursos	Valora ción			Evidencia	
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	
Sistema de evaluación y seguimiento	Valora ción			Evidencia	
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>21. 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>22. 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>23. 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>24. 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 ⁵				Evidencia ⁶
	0	1	2	3	
<p>1. 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>2. 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>3. 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>4. 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.

<p>5. Se aporta información que permite establecer una relación de <i>equilibrio entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos</i> (indicadores de eficiencia).</p>	0	1	2	3	
<p>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>.</p>	0	1	2	3	
<p>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.</p>	0	1	2	3	
<p>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.</p>	0	1	2	3	
<p>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.</p>	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 algunas evidencias.	Se han identificado bastantes evidencias.	Se han identificado muchas 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 ¹	
Diagnóstico	A. Relevancia de la información disponible en términos de identificación / medición de desigualdades de género.	1 8 10 11	A	
	B. Análisis del problema: Se ha realizado un análisis de género de las causas de las desigualdades y agentes implicados.	2 3 4 5	B	
	C. La metodología utilizada integra la perspectiva de género, incluye técnicas cualitativas y cuenta con la participación 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 algunas evidencias.	Se han identificado bastantes evidencias.	Se han identificado muchas evidencias.

Dimensión Valorada	Criterios	Nº de ítem	Puntuación ²		
Características de la práctica	A. Objetivos: coherencia con el diagnóstico y relación con la eliminación de las desigualdades de género.	1 2 3 4	A		
	B. Agentes implicados: 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
	C. Metodología y Contenidos/Acciones: coherentes con los objetivos, con perspectiva de género y mecanismos de participación e implicación.	8 9 10 11 12 13	C		
	D. Personas responsables: adecuación al perfil requerido.	14			D
	E. Población beneficiaria: responde a los objetivos de la práctica.	15	E		
	F. Recursos: dotación adecuada a los objetivos y acciones a desarrollar.	16 17			F
	G. Sistema de seguimiento y evaluación: 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 algunas evidencias.	Se han identificado bastantes evidencias.	Se han identificado muchas evidencias.

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



Unión Europea
Fondo Social Europeo

