

Fase 2

El **DÓNDE** de la transferencia

La detección de huecos
de transferencia

de Buenas Prácticas
para la igualdad de género
en el empleo

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

eQual



Unión Europea
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Fase 2

El **DÓNDE** de
la **transferencia**

La detección de **huecos**
de **transferencia**

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 a quienes se dirige el documento _____ | 6 |
| Utilidad _____ | 7 |
| I. Marco conceptual _____ | 8 |
| ¿Qué es un hueco de transferencia? _____ | 8 |
| a. Definición _____ | 8 |
| b. Tipología _____ | 9 |
| II. Desarrollo Metodológico _____ | 17 |
| III. Resultados Esperados _____ | 24 |
| IV. Diagrama Secuencial _____ | 24 |

Presentación

Una vez concluido el procedimiento de identificación de Buenas Prácticas, para cumplir el objetivo de transferirlas a las políticas de empleo, la siguiente fase será la de explorar y detectar *Dónde* las vamos a transferir. En este escenario surge el concepto de *Hueco de Transferencia*.

En este sentido, el **objetivo** del documento que se presenta a continuación, es servir de orientación para detectar “*huecos de transferencia*”, la segunda de las tareas a abordar para la articulación de un procedimiento de transferencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo.

Este tercer cuaderno, deber ser entendido como continuidad al proceso iniciado en el cuaderno segundo, en torno a la definición y a los criterios para la identificación de *buenas prácticas de igualdad de género en el ámbito del empleo*. Se presenta ahora el procedimiento para identificar los “*huecos de transferencia*” que pueden ser considerados en tanto que “destinos potenciales” de las Buenas Prácticas.

Estructura del documento

El presente documento consta de dos partes:

- ▣▶ En la primera se presenta el *Marco Conceptual*, incluyendo tanto la *Definición*, como la *tipología de huecos de transferencia*. Esta última se ha construido en correspondencia con los factores de desigualdad, con el objetivo de servir de base y ayuda para detectar los huecos concretos y poder integrar en ellos las Buenas Prácticas.
- ▣▶ En la segunda parte se aborda el procedimiento de identificación de *Huecos*, que constituye la segunda fase de la metodología de transferencia que validó el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. Se incluye finalmente un apartado con los *Resultados Esperados* y un *Diagrama*, que representa de forma gráfica la secuencia propuesta en el *Desarrollo Metodológico*.

Agentes a quienes se dirige el documento

Entidades y personas responsables del diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas o proyectos que incidan en el mercado de trabajo, en relación con la integración de la dimensión de género en los mismos.

Utilidad

La utilidad del presente documento se basa en la información directa que aporta, y en el procedimiento que propone. Por una parte, se identifican los *Huecos de Transferencia* Básicos, los ámbitos de intervención que se corresponden con los Factores de Desigualdad de género descritos en el primer cuaderno, lo que puede servir, al igual que se mencionaba en aquella ocasión, como referente para todas las intervenciones en materia laboral. Por otra parte, propone los pasos a seguir para identificar *Huecos de Transferencia* en cualquier otra situación, es decir, frente a cualquier otro tipo de desigualdad.

I. Marco conceptual

¿Qué es un hueco de transferencia?

a. Definición

“Un ámbito de intervención, no cubierto adecuadamente por las políticas vigentes, necesario para reducir o eliminar un factor de desigualdad de género en el mercado de trabajo, en el que se pueden incorporar buenas prácticas”

Son tres los conceptos clave que intervienen en la definición de *hueco*:

- ▶ ***ámbito de intervención no cubierto adecuadamente***- Remite directamente a la acción, señalando una necesidad de actuación, en un espacio propio de la intervención política, que no se está cubriendo de forma adecuada. Señala dos condiciones: Que sea un espacio en el que se pueda intervenir y que se conozcan los resultados obtenidos, para poder evaluar la posibilidad de mejorarlos.

- ▶ **necesario para eliminar factores de desigualdad.** Precisa que ese ámbito de intervención surge como respuesta a la necesidad de eliminar un factor de desigualdad.
- ▶ **en el que se pueden incorporar buenas prácticas.** Para lo que se podrá buscar y transferir una Buena Práctica. Y es a través de identificar la causa, el factor básico de desigualdad, como se puede buscar una Práctica que haya obtenido buenos resultados en la eliminación de ese factor básico de desigualdad.

b. Tipología

De acuerdo con esta definición, potencialmente, *podrán ser Huecos*, todos los ámbitos de intervención necesarios para eliminar un factor de desigualdad de género en el mercado de trabajo. *Lo serán finalmente*, en cada caso, aquellos que no están cubiertos adecuadamente por las políticas vigentes.

Podrá haber por lo tanto, tantos *huecos*, como factores de desigualdad, si consideramos que cada uno de los factores, requiere medidas concretas para eliminarlos.

Partiendo de los factores que hemos visto en el apartado anterior, se presenta en la tabla siguiente la correspondencia entre los factores básicos de desigualdad y los huecos de transferencia:

| Factores | Huecos | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Estereotipos de Género en la educación, formación y empleo | Políticas para lograr una socialización profesional no segregada | En políticas específicas |
| Sobrecarga de responsabilidad domestica y de cuidados | Políticas para lograr la corresponsabilidad y conciliación | |
| Falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección | Políticas para lograr la paridad en la representación y la dirección | |
| Cultura empresarial y de las organizaciones sexista | Políticas para lograr una cultura empresarial favorable a la igualdad de género | |
| Políticas de empleo sin perspectiva de género | Medidas para integrar la igualdad en las políticas de empleo | En la gestión |

Vemos cómo a partir de los factores de desigualdad se pueden definir los tipos de *HUECOS* y cómo estos se pueden agrupar en dos grandes bloques: *AQUELLOS* ámbitos de intervención que tienen que ver con áreas de desigualdad de género específicas, y las intervenciones necesarias en los sistemas de gestión.

Los *HUECOS* en áreas específicas, están formulados en términos de alcanzar objetivos de igualdad en ámbitos concretos, mien-

tras que los *Huecos* en la gestión, se refiere a los sistemas de gestión de las políticas en general.

Las políticas en áreas específicas, necesitarán llevar a cabo acciones positivas dirigidas a mujeres, mientras que para introducir la igualdad en los sistemas de gestión, serán necesarios cambios en los métodos de elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos, programas, planes o políticas. Por esa razón la mayor parte de las medidas son comunes a las distintas políticas sectoriales, ya que se trata de modificar los sistemas de gestión.

Empezamos detallando la primera parte de la tipología, los huecos en áreas específicas:

Figura 1. Huecos en ámbitos de desigualdad específicos



En la figura anterior, se han agrupado los “huecos” en áreas específicas en la siguiente clasificación:

- 1. Corresponsabilidad y conciliación.** Equipamientos y servicios para el cuidado de menores y personas dependientes, medidas de organización del trabajo que facilite la conciliación de mujeres y varones, medidas educativas para los varones, entre otras.
- 2. Socialización profesional no segregada.** Medidas en la educación y la formación, que garantice la diversificación, las opciones educativas y profesionales no segregadas, así como medidas para atraer a más mujeres de todas las edades al mercado de trabajo.
- 3. Empoderamiento de las mujeres y paridad en la representación y la dirección.** Medidas para fortalecer y animar a las mujeres a optar a puestos de representación y dirección, para facilitar el reconocimiento social y para garantizar su participación en la vida política y económica, en igualdad.
- 4. Cultura empresarial y de las organizaciones favorable a la igualdad de género.** Planes de igualdad en las empresas, medidas para garantizar la igualdad salarial, y la igualdad en la creación, consolidación y crecimiento de empresas.

En cuanto a los huecos en la gestión de las políticas de empleo, se puede abrir un amplio abanico de medidas, tal y como queda reflejado en el siguiente gráfico:

Figura 2. Huecos en la gestión de las políticas de empleo



- 1. Sistemas de formación, orientación e intermediación con perspectiva de género.** Medidas en los procedimientos y metodologías, que garanticen acciones que fomenten la igualdad, que respondan a necesidades e intereses de mujeres y hombres, con carácter estructural. Por ejemplo, Protocolos de actuación que integren la perspectiva de género, itinerarios que respondan a necesidades e intereses de mujeres y varones, etc.

2. **Sistemas Estadísticos.** Incluir sistemáticamente la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos, e incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar¹.
3. **Uso no sexista del lenguaje.** En la comunicación interna y externa, así como en la publicidad.²
4. **Interlocución con organizaciones de mujeres y de igualdad.** Tener en cuenta de forma sistemática a las Asociaciones de Mujeres y a los Organismos de Igualdad en todas las fases de elaboración, ejecución y evaluación de las políticas³.
5. **Identificación de las necesidades de mujeres y varones para el diseño de las políticas.** Es importante tomar en consideración las necesidades e intereses de mujeres y de varones, rompiendo la idea de que la igualdad formal ha traído

1. El art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: "Adecuación de las estadísticas y estudios", establece la obligación de las Administraciones públicas de integrar de modo efectivo la perspectiva de género en todos los estudios y estadísticas.

2. El punto 11 del art. 14 de la misma Ley, establece como uno de los criterios de actuación de los Poderes Públicos, el uso no sexista del lenguaje.

3. Uno de los principios de *Buena Gobernanza*, establecidos por la Unión Europea, -Ver Reglamentos de los Fondos Estructurales- es la participación de las organizaciones de mujeres y de defensa de la igualdad en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas.

conigo la real de forma automática. Si se tiene un compromiso con la igualdad, la forma de realizar los diagnósticos e identificar las necesidades reales, debe contemplar la situación diferencial por razón de sexo.

- 6. Análisis de impacto de género.** Analizar el impacto de género potencial como parte de la toma de decisiones sobre la elaboración de políticas. Es decir, en la fase de formulación, hacer una evaluación ex-ante, una anticipación del impacto potencial que puede tener la política en términos de género, para ajustarla de modo que se pueda prever un impacto favorable al logro de la igualdad.
- 7. Formación en género e igualdad.** Medidas para asegurar la sensibilización y formación del personal en temas de género e igualdad de oportunidades.
- 8. Estructuras Organizativas para la gestión de la igualdad y personas expertas.** Medidas para asegurar la existencia de estructuras y/o personas competentes en materia de igualdad de género (Unidades de Género, Agentes de Igualdad, etc.).
- 9. Presupuestos sensibles al género.** Establecer medidas que garanticen la igualdad en la elaboración y ejecución del presupuesto, así como su gestión transparente en términos de impacto de género.
- 10. Instrucciones y Normativa.** Utilizar instrucciones y normativa, a favor de la igualdad. Es decir, establecer formalmen-

te instrucciones para garantizar la aplicación efectiva de la igualdad, y por otro lado, en todas las instrucciones y normativas que se arbitren, tener en cuenta la dimensión de género. Por ejemplo, para asegurar el uso no sexista del lenguaje, el análisis del impacto de género de las normas....

11. Contratación y subvenciones. Introducir medidas para asegurar que las colaboraciones, las relaciones con entidades proveedoras y alianzas, se alinean con los principios de igualdad, para lo que se introducirán medidas en las contrataciones y subvenciones que favorezcan la igualdad⁴.

12. Evaluación de impacto de género. Incorporar en todos los informes de evaluación, la contribución de esa política al logro de la igualdad, el efecto de la política en términos de igualdad de género.

4. La citada Ley de Igualdad, en su art. 33 “Contratos de las Administraciones Públicas”, establece la legalidad de la inclusión, en la contratación pública, de condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

II. Desarrollo Metodológico

Se ha definido el concepto de *HUECO*, y concluido que se trata básicamente de un ámbito donde habría que intervenir para eliminar una desigualdad y en el que no se está actuando de forma adecuada.

A la hora de desarrollar el procedimiento para la identificación de *Huecos*, hay que tener en cuenta que se pueden adoptar dos perspectivas: partir desde la oferta o desde la demanda de la “Buena Práctica”. Si lo vemos desde el lado de quien está desarrollando la política de empleo, nos situaríamos en la **demanda**, en la perspectiva de quien podría querer identificar su *Hueco* y demandar una Buena Práctica para cubrirlo. Si nos situamos desde quien tiene una Buena Práctica que puede y quiere ofrecer para cubrir un posible *Hueco*, estaríamos adoptando la perspectiva de la **oferta**.

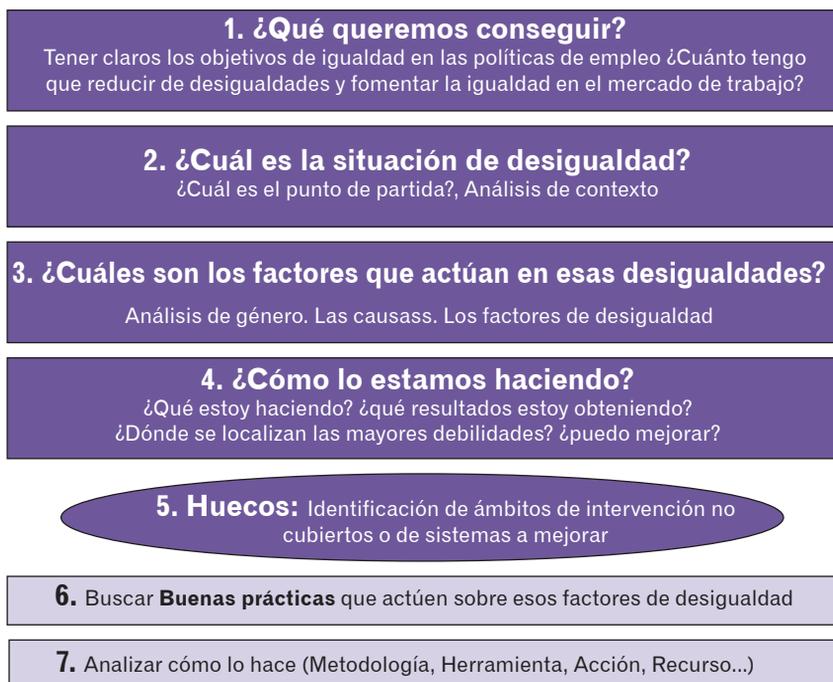
Teniendo en cuenta que este procedimiento se ha construido a partir de las experiencias que se desarrollaron en el marco de la Iniciativa EQUAL, y que el proceso metodológico que se está siguiendo en estos cuadernos, parte de las Buenas Prácticas identificadas, se tratará de forma más exhaustiva el lado de la **oferta**.

Por otra parte, la experiencia nos dice que es difícil que las personas responsables de las políticas de empleo inicien un proceso para mejorar sus medidas, desde el punto de vista del logro de la igualdad de género, al menos hasta ahora.

No obstante, veamos de forma esquemática cómo sería el proceso de identificación de *huecos de transferencia* desde el lado de la demanda, ya que, incluso algunos de los elementos nos servirán en otras fases del proceso de transferencia.

En el gráfico siguiente, se describe el proceso de identificación de huecos de transferencia desde la demanda, en siete fases:

Figura 3. Proceso de identificación de huecos de transferencia desde la demanda



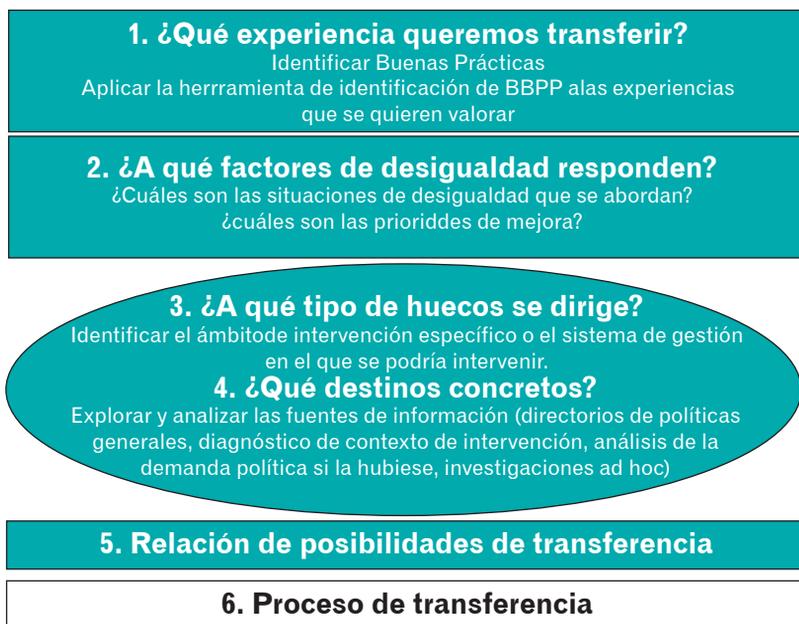
Desde la demanda, la organización deberá identificar en primer lugar sus áreas claves de actuación, en el marco de sus objetivos, de lo que quiere conseguir. Por ejemplo, muchos de los objetivos a conseguir, en términos de igualdad de género en el mercado de trabajo, son actualmente consecuencia de los compromisos establecidos en la Política Comunitaria de Empleo y en las Políticas de Igualdad de Género, concretamente, de las directrices para las políticas de empleo (2005-2008) y del plan de trabajo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres 2007-2010⁵, entre otros.

Una vez determinados los objetivos de igualdad al ámbito concreto de actuación, (local, sectorial...) se tendrán que comparar con la situación de la igualdad de género en ese contexto. Será necesario tener datos de diagnóstico. Una vez conocida la situación, se detectarán las desigualdades más relevantes que no se logren reducir, y se identificarán cuáles son los factores de desigualdad que están propiciando esa situación. Identificados los factores de desigualdad, se trata de analizar cómo está interviniendo la organización, cómo está actuando la política en ese factor, ya que por los resultados obtenidos podríamos concluir que no se está interviniendo de forma adecuada. El *Hueco* es esa área de mejora. El paso siguiente consiste en buscar quién lo está haciendo mejor, quién está obteniendo resultados sobresalientes, quién tiene una *Buena Práctica* que se pueda transferir. A partir de ahí, será necesario analizar esa Buena Práctica e integrarla en las políticas propias.

5. Bruselas, 5.7.2005 COM(2005) 299 final y COM (2006) 92 final de 1.03.2006

Pero en nuestro caso, **partimos de la oferta**. ¿Qué proceso podemos seguir?

Figura 4. Proceso de identificación de huecos de transferencia desde la oferta



No olvidemos que el campo de experimentación ha sido la iniciativa comunitaria EQUAL, y el objetivo es transferir las *Buenas Prácticas* que se han generado en el desarrollo de esos proyectos.

Paso 1: Seleccionar la buena práctica

En primer lugar, establecer unos **criterios** para definir lo que entendemos por una **Buena Práctica**; algo que se hizo en la primera fase, objeto del cuaderno número dos.

Paso 2: Identificar los factores de desigualdad a los que responde

En segundo lugar, tendremos que identificar a **Qué factores de desigualdad** se responde con esa práctica. Ya hemos visto que el factor de desigualdad es el que nos muestra el problema, el que nos permite identificar las necesidades de actuación. Ver el cuaderno número uno.

Paso 3: Definir el ámbito de intervención en el que se podría actuar

En tercer lugar, en base a esos factores, ya podemos dirigirnos a unos **tipos de Huecos** u otros, de acuerdo con la tipología propuesta, es decir, o bien se trataría de ámbitos de intervención específicos, o de mejoras en los sistemas de gestión.

Paso 4: Acotar el destino concreto

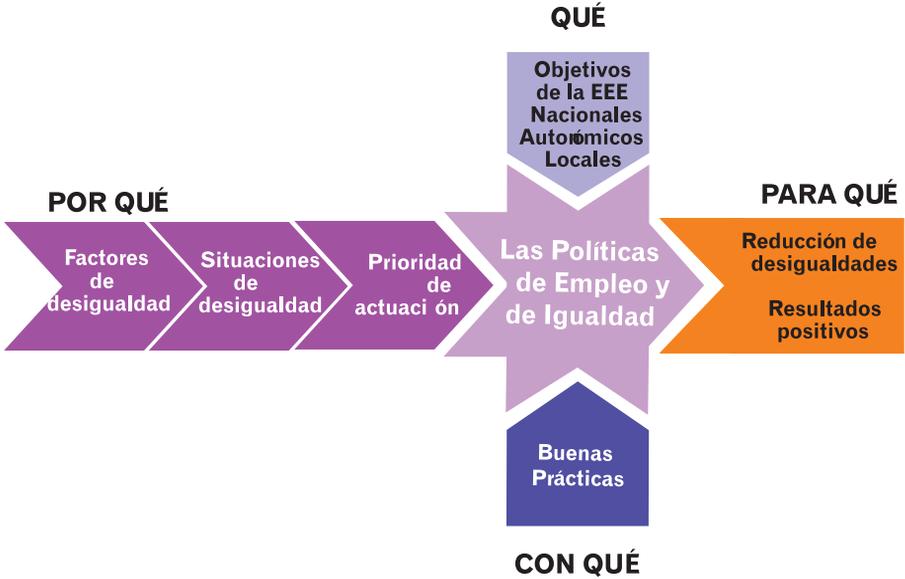
Nos queda acotar el **destino concreto**, la organización, entidad o Administración que pueda ser receptora de esa *Buena Práctica*. Habría que explorar el ámbito competencial y todas las entidades que potencialmente podrían aplicar la *Buena Práctica* y analizar el tipo de políticas, planes o programas que desarrollan,

para comparar con la propuesta que se hace desde la *Buena Práctica*. Es probable incluso que ya se haya detectado cuando se analizó la complementariedad del proyecto, en el momento de su formulación. De ese balance, podemos concluir en esta fase, los destinos preferentes, por el impacto previsible y la posibilidad de que se pueda integrar la *Buena Práctica*.

En este punto, con la identificación del *Hueco y el destino concreto*, termina la segunda etapa del recorrido hacia la transferencia de las *Buenas Prácticas*. A partir de aquí empezaría el proceso de transferencia, tal y como se aborda en el cuaderno siguiente.

En la figura 5 podemos ver una representación del proceso de mejora de las políticas de empleo, con las aportaciones de las Buenas Prácticas.

Figura 5. Proceso de mejora de las políticas de empleo integrando buenas prácticas

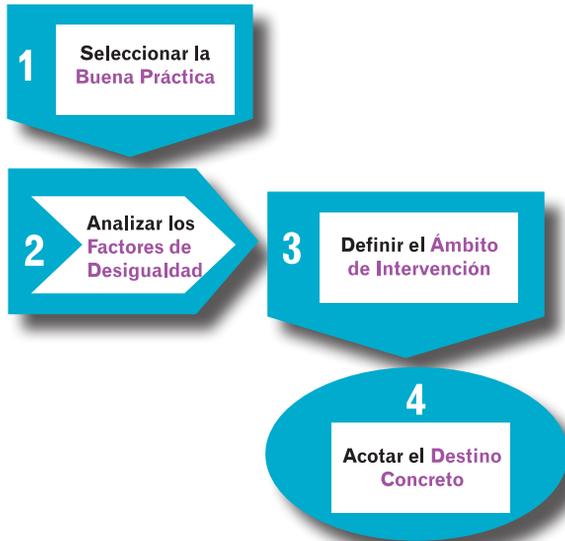


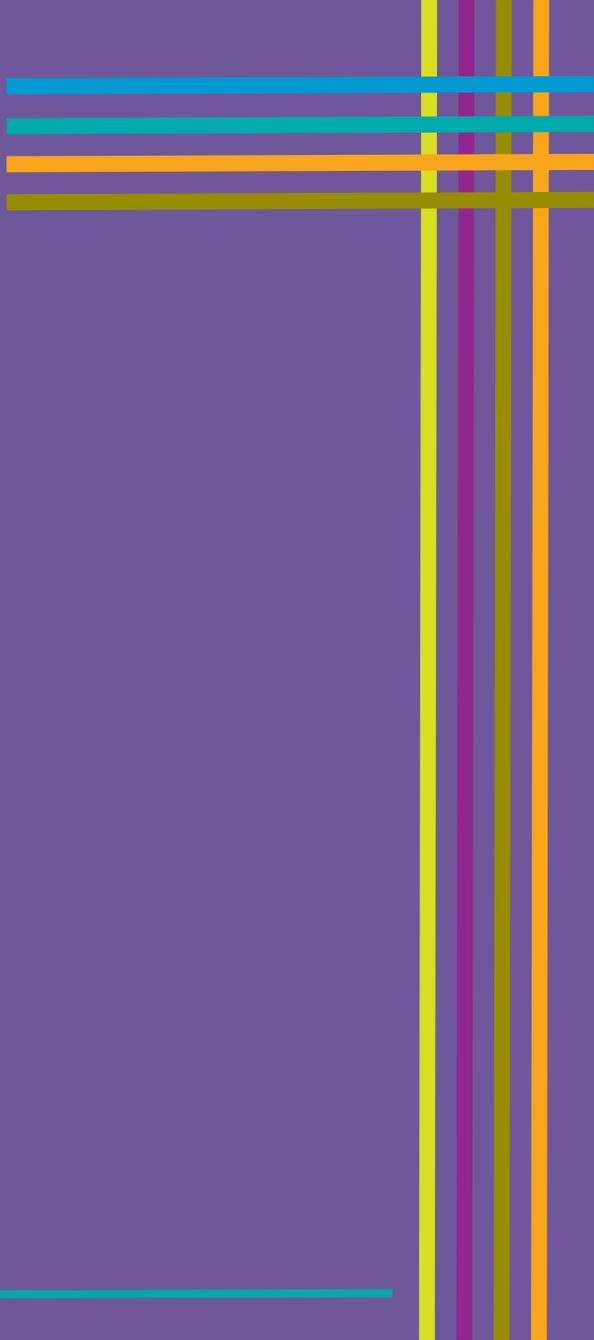
Las políticas de empleo, tienen que ser **generadoras de igualdad** de género, integrando **las Buenas Prácticas** y alcanzando **resultados positivos**, en el marco de los **objetivos establecidos en términos de igualdad de género**, a partir de la identificación y eliminación de los **factores de desigualdad**.

III. Resultados Esperados

Al final de esta fase, tendremos una serie de posibilidades de transferencia. Habremos llegado a identificar tanto las políticas, como las entidades competentes para su diseño, despliegue y evaluación, y dispondremos de una relación de destinos concretos susceptibles de iniciar un proceso de transferencia de la Buena Práctica.

IV. Diagrama Secuencial





Unión Europea
Fondo Social Europeo



eQual