

1. EL DOCUMENTO

Este documento se enmarca en el desarrollo de la Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, llevada a cabo por la Junta de Andalucía e impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer; en el Plan de Desarrollo Regional y el propio Programa Operativo Integrado de Andalucía (2000-2006). Su objetivo es proporcionar una síntesis de los resultados más significativos de la investigación realizada respecto a la integración del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las medidas contenidas en el Programa Operativo.

No obstante, antes de pasar a las informaciones concretas de la investigación, se presenta brevemente también, la *UNIDAD DE ASESORAMIENTO EN IGUALDAD Y GÉNERO* y sus objetivos para situar a aquellas personas que aún la desconocen.

2. LA UNIDAD

Andalucía ha sido una Comunidad pionera en la puesta en marcha de planes y programas para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres, por ello a lo largo de todos estos años, se ha venido investigando y diseñando nuevas formas y modelos de intervención, que sin abandonar las acciones específicas (para mujeres) permitiese abrir nuevos campos de prueba para superar y neutralizar las barreras estructurales que aún impiden la incorporación plena de las mujeres andaluzas.

Una de sus intervenciones más punteras se ha concretado, precisamente, en la creación de la *unidad de asesoramiento y asistencia técnica en igualdad y género*. Esta unidad supone una primera experiencia para dotar a los equipos gestores de las políticas, de conocimientos y herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades, dando así una respuesta eficaz a las recomendaciones de la Comunidad Europea.

La propia *Unidad* que se enmarca en:

- 📖 La política de la Comisión Europea para “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y las acciones comunitarias”.
- 📖 La inclusión del enfoque de género en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como consecuencia lógica del Tratado de Amsterdam.

- 📖 Programa de Acción (V programa) sobre la estrategia comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).
- 📖 La política, impulsada por el IAM y desarrollada por la junta de Andalucía para favorecer la implantación de medidas integradoras que garanticen el Enfoque Integrado de Género en la gestión pública.
- 📖 El Programa Operativo que desarrolla las políticas financiadas por el Marco Comunitario de Apoyo 2000-2006.

La *Unidad de asistencia técnica en igualdad y género* se ha creado con la finalidad de facilitar la integración de la perspectiva de género en los sistemas de análisis, seguimiento y evaluación de los planes y programas desarrollados por la Junta de Andalucía en el periodo de programación comunitaria 2000-2006. Tiene pues una vocación de continuidad, abarcando, al menos, todo el periodo de programación e irá planteándose anualmente objetivos y acciones en función de los resultados y avances conseguidos.

Los objetivos fijados han sido:

- 📖 Identificar las necesidades y potencialidades de los centros directivos que gestionan medidas del Programa Operativo 2000-2006, en relación con la integración de la perspectiva de género.
- 📖 Ofrecer asesoramiento especializado a los centros gestores en las materias relacionadas con la integración de la perspectiva de género en su gestión, utilizando las tecnologías de la comunicación y la información y elaborando una guía práctica de aplicación.
- 📖 Facilitar a los equipos gestores formación en el Enfoque Integrado de Género como marco de intervención común.

En consonancia, las prioridades establecidas para este primer periodo han sido:

- 📖 La elaboración de un diagnóstico de partida que permitiese centrar actuaciones posteriores y vislumbrar la trayectoria futura de la propia unidad.
- 📖 La elaboración de herramientas básicas para favorecer la homogeneidad en los planteamientos y la posterior gestión (guía de aplicación del Enfoque Integrado de Género y una plataforma telemática que facilite el asesoramiento)

🏛️ Plan formativo que contribuya a la creación de un núcleo de personas que hagan de motor de cambio y promuevan la integración de la dimensión de género en todos los procedimientos de trabajo en la administración.

🏛️ Sistema de asesoramiento concreto y específico en función de las demandas realizadas.

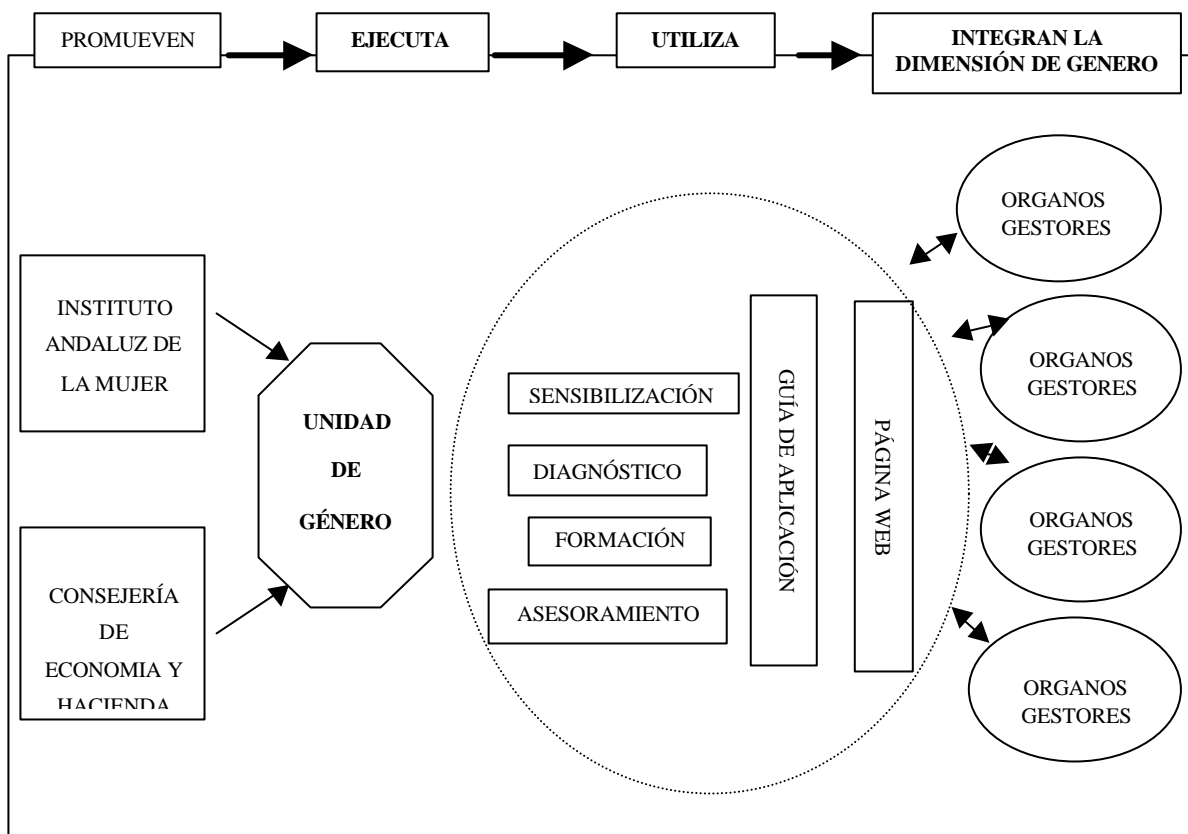
La secuencia organizativa

🏛️ Promueven: Instituto Andaluz de la Mujer y Consejería de Economía y Hacienda.

🏛️ Ejecuta: Unidad de Género (Instituto Andaluz de la Mujer y Asistencia Técnica).

🏛️ Herramientas: sensibilización, diagnóstico, formación, asesoramiento, guía de aplicación y plataforma de comunicación.

🏛️ Integran la dimensión de género: los órganos gestores del programa operativo.



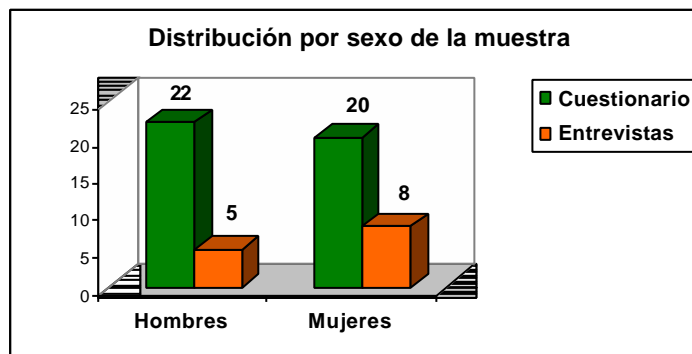
3. LA INVESTIGACIÓN

📖 De carácter *cuantitativo*. Se realizó a través de una encuesta¹, utilizando un cuestionario, con los siguientes ámbitos de estudio: identificación del Órgano Gestor, composición de los Equipos Gestores, experiencia en integración de la perspectiva de género en programaciones anteriores al periodo 2000-2006, integración de la dimensión de género en las medidas y proyectos desarrollados hasta el momento, dificultades, necesidades y propuestas para integrar la perspectiva de género en las programaciones.

Con el cuestionario se obtuvo una muestra final de 42 Órganos Gestores, de los cuales han respondido 33 Jefaturas de Servicio, 3 Direcciones Generales, 3 Organismos Autónomos, 2 Secretarías Generales y 1 Empresa Pública. En conjunto, a través de estos Órganos Gestores se ha obtenido información referida a 10 Consejerías y 24 Direcciones Generales.

📖 De carácter *cualitativo*. Se realizó a través de una entrevista en profundidad semiestructurada en la que se abordaron los siguientes temas: visión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, opinión sobre la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas, actitudes y motivaciones del personal de la Administración para integrar la igualdad de oportunidades, dificultades y necesidades para hacer posible dicha integración y recursos, elementos, experiencias de referencia y propuestas que faciliten la incorporación de la igualdad de oportunidades. Estas entrevistas se han realizado a 13 Órganos Gestores, compuestos por 5 Direcciones Generales y 8 Jefaturas de Servicio, correspondientes a 8 Consejerías.

Para la obtención de información se han mantenido, en la medida de lo posible, criterios de representación paritaria: de un total de 55 personas, 28 fueron mujeres y 27 hombres.



¹ Ver informe diagnóstico

4. RESULTADOS

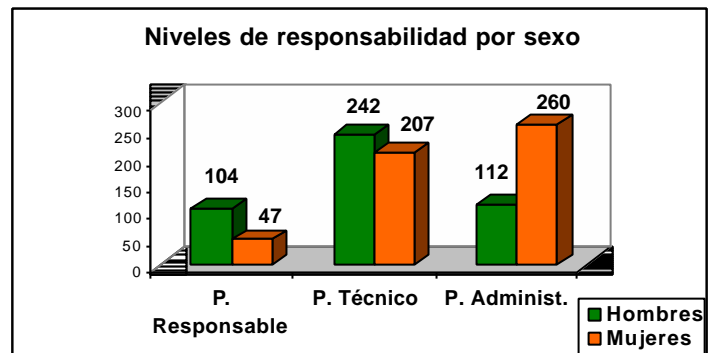
Análisis cuantitativo

1. ÓRGANOS GESTORES

1.1. Composición

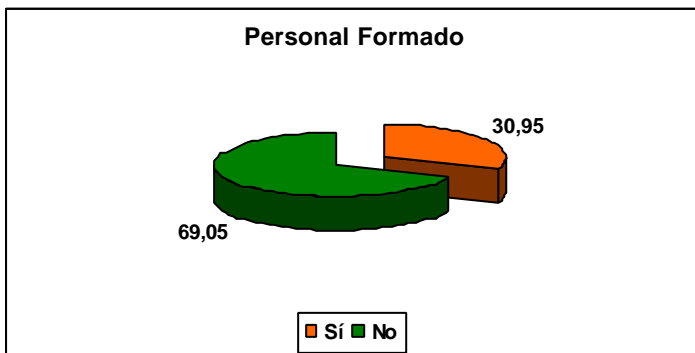


Como se puede observar, en conjunto, la presencia de mujeres es ligeramente superior a la de los hombres (52,88 %), pero al analizar esa realidad por ubicación (Consejerías) o niveles de responsabilidad nos encontramos con la existencia de una segregación ocupacional (por sexo) tanto

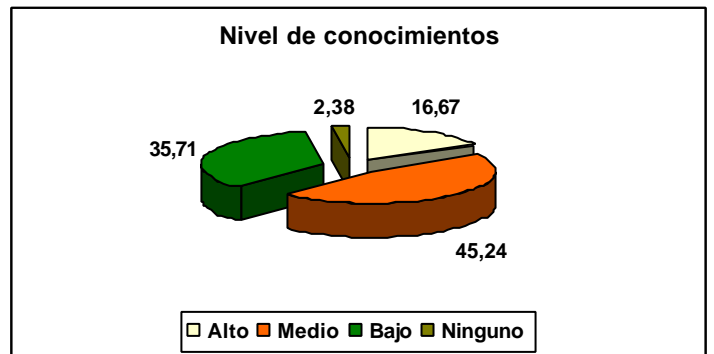


horizontal como vertical, importante aunque con tendencia a igualarse en los niveles técnicos. Las mujeres tienen mayor presencia en Asuntos Sociales, Educación y Ciencia, Cultura, y, Turismo y Deporte. Los hombres son mayoría en Empleo y Desarrollo Tecnológico, Agricultura y Pesca, Obras Públicas, y, Transportes y Medio Ambiente.

1.2. Conocimientos sobre la igualdad de oportunidades y género



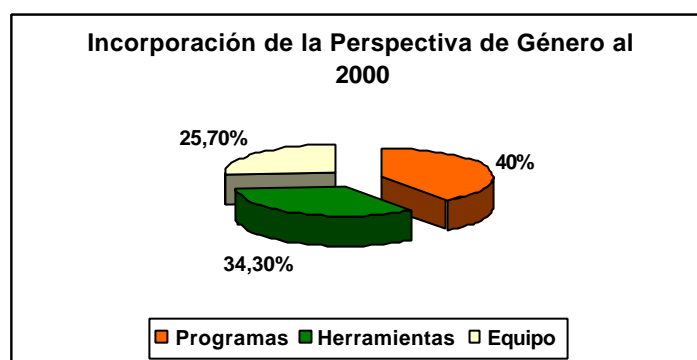
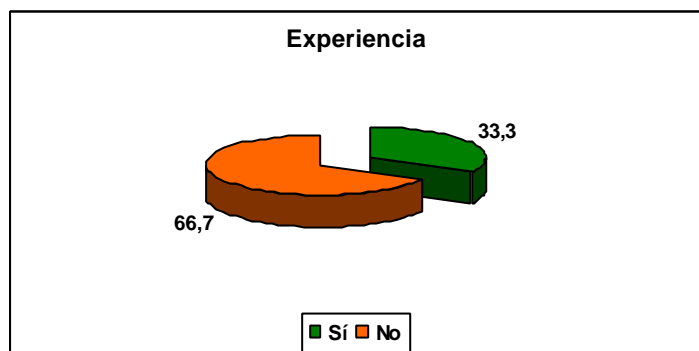
Sobre este tema aparecen opiniones, en algunos casos, divergentes



Como se puede apreciar sólo un tercio, aproximadamente de las personas que componen los equipos gestores han recibido formación en perspectiva de género e igualdad de oportunidades. Sin embargo, casi el 62% considera que su personal tiene un nivel de conocimientos medio-alto sobre el tema, aunque no haya recibido formación alguna.

2. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROGRAMACIÓN

2.1. LA EXPERIENCIA

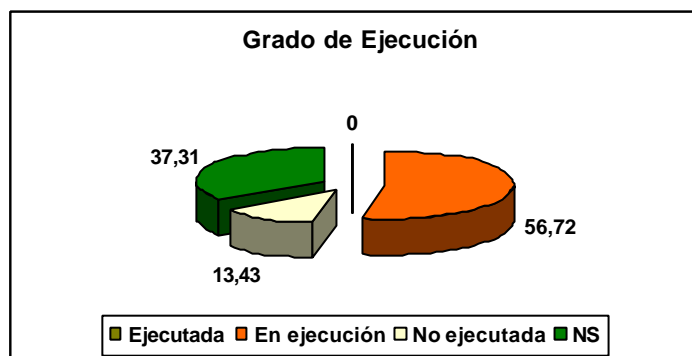
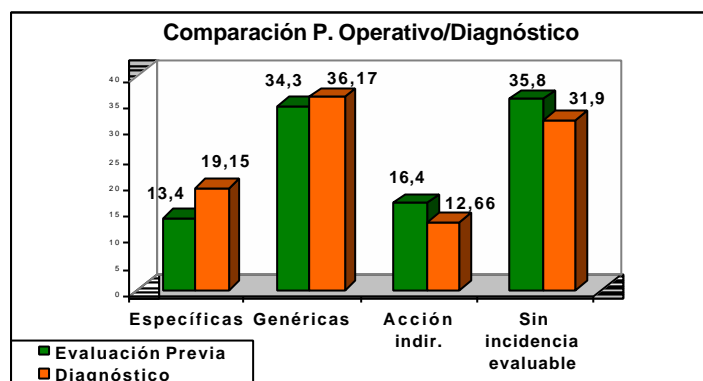


El 33,3% de los Órganos Gestores consultados tienen experiencia en la integración de la igualdad de oportunidades en el periodo de programación anterior al actual.

De los equipos gestores que tienen experiencia en este campo, el porcentaje más alto (40%) lo tiene en la integración de la dimensión de género en los Programas y en las Herramientas. Siendo el porcentaje más bajo (25,7%) el referido a los equipos, lo que puede constituir un obstáculo para avanzar en esta óptica de trabajo, ya que las personas constituyen el elemento fundamental para ello. En cuanto a las razones por las que el resto de los órganos gestores (66,7) no han integrado el principio de igualdad destaca que la mitad de los mismos sea por desconocer su relevancia, distribuyéndose el resto en razones relacionadas con el desconocimiento técnico (28%) y el no considerado de su competencia (25%) ni prioritario (18,70) en su plan de trabajo

2.2. PERIODO DE PROGRAMACIÓN ACTUAL

Descripción general de medidas



En la Evaluación previa en términos de género se habían clasificado las medidas del Programa Operativo en específicas, genéricas, de acción indirecta y sin incidencia evaluable¹. Esta clasificación se ha mantenido en esta investigación. En la muestra utilizada se ha tenido en cuenta, proporcionalmente, más medidas específicas y genéricas que en la Evaluación Previa como se puede observar en el gráfico.

Por otro lado, dado el momento en el que se ha realizado la medición (diciembre del 2001-mayo 2002), la mayor parte de las medidas están en ejecución, aunque es necesario destacar que casi el 40% de los órganos consultados no contesta a este ítem.

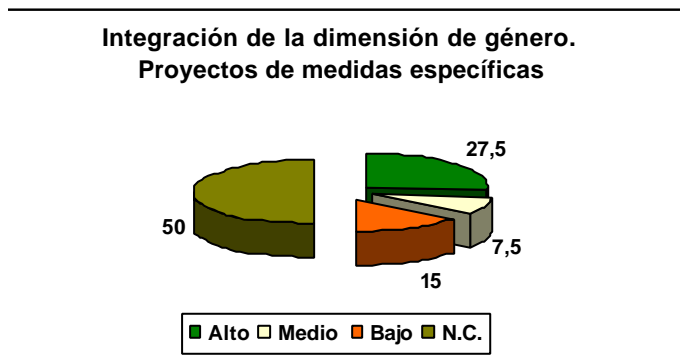
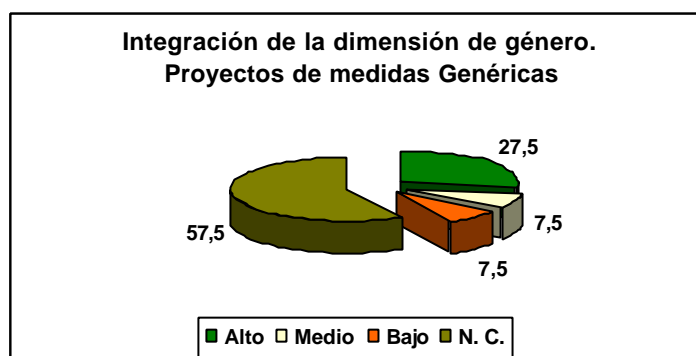
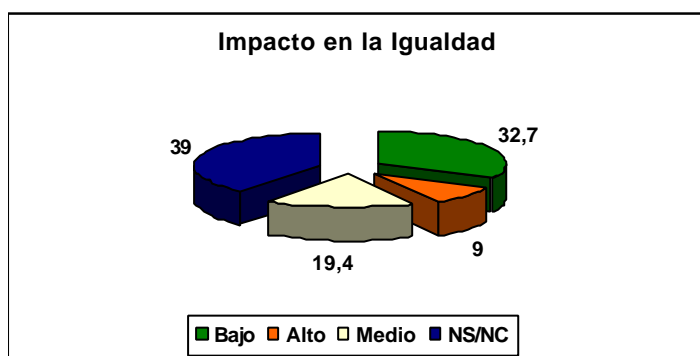
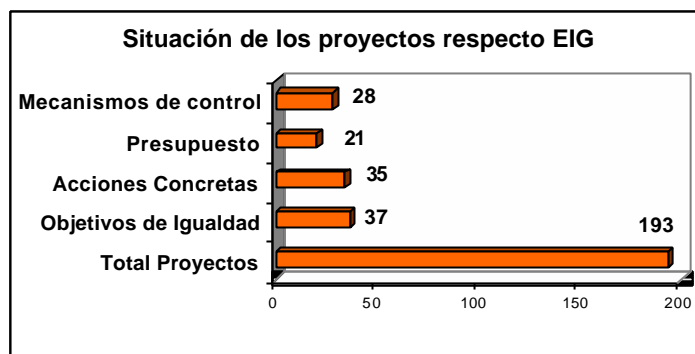
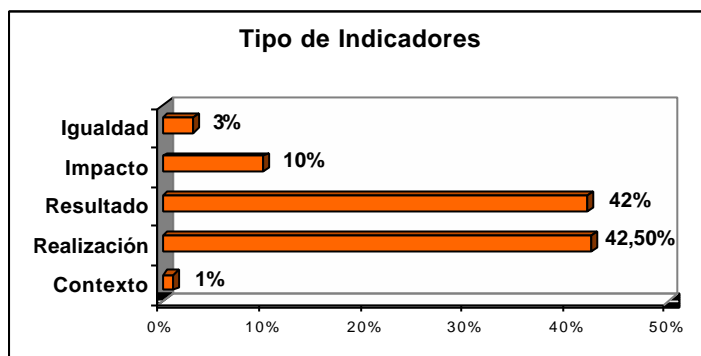
¹ **Específicas:** aquellas que han sido concebidas por y para conseguir un efecto claro en la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, bien sea en el conjunto de la medida o en una parte significativa de la misma. Son las denominadas acciones positivas.

Genéricas: aquellas cuyo contenido tiene una intensa relación con alguna de las prioridades comunitarias respecto a la igualdad y que en su aplicación se espera una intencionalidad favorable a las mismas.

De acción indirecta: aquellas, que aunque no tienen objetivos explícitos, pueden incidir en la igualdad si se actúa con criterios de aplicación favorables a la misma. En estas medidas se han de introducir mecanismos de control para su implementación sea realmente favorable a los objetivos de igualdad.

Sin incidencia evaluable: aquellas en las que resulta prácticamente imposible averiguar los efectos que pudieran tener en términos de igualdad.

La integración de la igualdad de oportunidades en las medidas y proyectos



Del total de proyectos, sobre los que se posee información, aproximadamente el 20% dispone de objetivos de igualdad y acciones concretas para conseguirlos. El resto no tiene previsto específicamente ningún mecanismo que garantice la inclusión del principio de igualdad.

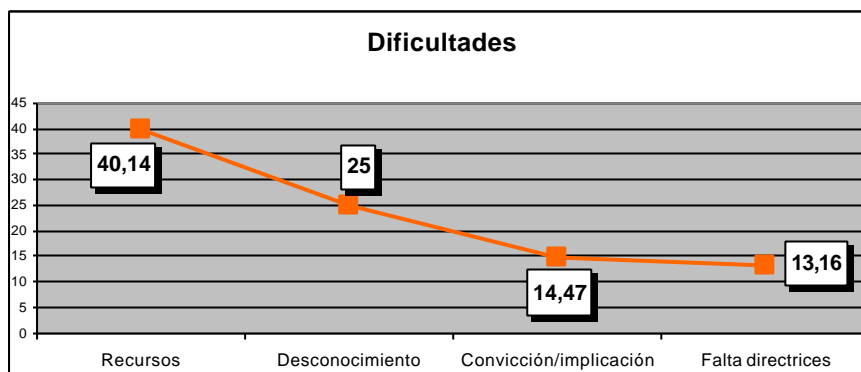
En consonancia con este hecho, la mayoría no dispone de indicadores desagregados por sexo, ni de indicadores de contexto, por lo que resultará difícil llegar a conocer el resultado y el impacto del proyecto en mujeres y hombres.

Sin embargo, más de un tercio de estos Órganos Gestores cree que puede empezar a disponer de información desagregada, a partir de ahora, ya que utiliza herramientas informáticas que le permiten añadir la variable sexo. En relación directa con la realidad descrita, en torno a un tercio de los proyectos considera que tendrán un impacto medio-alto en el avance hacia la igualdad, destacando el alto porcentaje (casi un 40%) que no contesta a este ítem, lo que parece indicar que se desconoce completamente el tema o bien no se ha tenido en cuenta en absoluto.

Para completar este análisis de resultados, se ha hecho una escala² que posibilite la clasificación de los proyectos en función del grado de integración de la dimensión de género en los mismos. Su aplicación a los proyectos de las medidas específicas y genéricas ha dado el resultado que se puede apreciar en los 2 gráficos adjuntos: la mayor parte no sabe o no contesta y en torno a un 35% tienen un grado medio-alto de integración.

² Ver informe diagnóstico

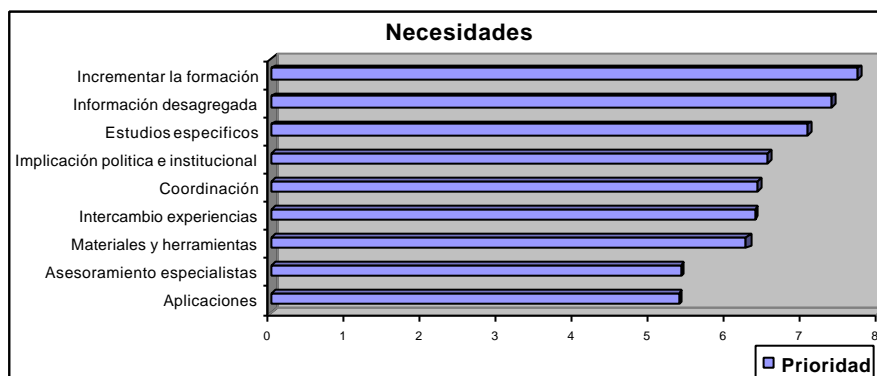
Dificultades para la incorporación de políticas transversales de género en la Administración



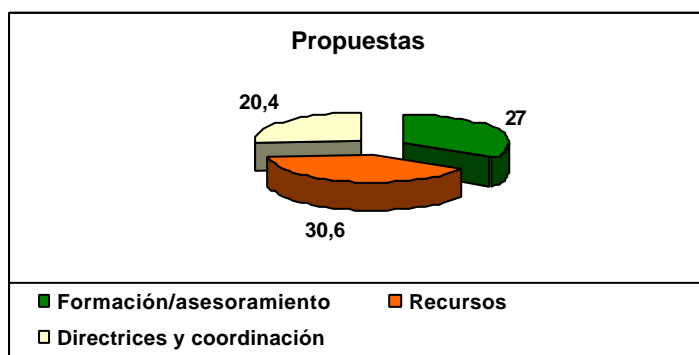
Los Órganos Gestores consultados señalan que su mayor dificultad para integrar la dimensión de género en sus proyectos es el no disponer de recursos y herramientas para ello. También tiene relevancia el porcentaje que señala como dificultad el desconocimiento de lo que es e implica esa óptica de trabajo.

Necesidades para la incorporación de políticas transversales de género en la Administración

Sus necesidades se relacionan, por orden de prioridad con la formación e información, los aspectos institucionales (mayor implicación, coordinación...), aspectos técnicos (intercambio de experiencias, materiales, herramientas, asesoramiento) y aplicaciones informáticas aptas para la desagregación por sexo de la información.



Propuestas para la incorporación de políticas transversales de género en la Administración



Sus propuestas, en consonancia con sus dificultades y necesidades, se centran en demandar recursos, formación y asesoramiento junto a directrices.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

Sobre los equipos gestores

- 📖 En su composición, aunque hay una presencia mayoritaria de mujeres, se refleja la segregación horizontal y vertical por razón de género que se produce en el conjunto de la actividad profesional. Las mujeres se concentran en Consejerías cuya actividad está más relacionada con su rol cuidador (Asuntos Sociales, Educación, etc.) y los hombres en las ligadas al suyo (Empleo y Desarrollo Tecnológico, Obras Públicas y Transporte, etc.). Verticalmente, hay una mayor presencia de hombres en las categorías profesionales más altas y una mayor presencia de mujeres en las más bajas.
- 📖 El nivel de conocimientos y la capacidad que se atribuyen para integrar la perspectiva de género, indica una actitud favorable ante la nueva metodología de trabajo que supone el mainstreaming de género.
- 📖 El grupo que cuenta con formación, aunque sólo sea un tercio del total consultado, puede constituir un pilar importante para extender el programa y colaborar en el desarrollo futuro de esta óptica de trabajo.
- 📖 La composición por sexo de los equipos gestores muestra que no existe una relación directa y automática entre la presencia de mujeres y la existencia de un alto grado de integración de la perspectiva de género. La mayor o menor presencia de mujeres en una Consejería, no implica que exista un grado mayor o menor de integración de la igualdad. Turismo y Deporte y Cultura, por ejemplo, tienen más mujeres y son dos Consejerías donde prácticamente no se ha integrado la perspectiva de género.
- 📖 Parece más relevante, como factor de integración de la perspectiva de género que haya personal formado y sensibilizado y que la actividad de la Consejería incida directamente en las personas ya que resulta más fácil visualizar el impacto en mujeres y hombres.
- 📖 Existen dos posiciones diferentes entre los órganos gestores sobre su percepción de la perspectiva de género y la integración de la igualdad de oportunidades: en una se percibe como algo sobre lo que no es necesario saber ni tener formación para opinar y aplicarla al trabajo cotidiano. Esta realidad se muestra en que aunque no tengan personal formado, no consideran necesaria la formación. En la otra la situación es la inversa, existe una

percepción que tiene en cuenta la complejidad de integrar la dimensión de género, y, aunque tiene personal formado, demanda más formación.

- ✚ En general, las contradicciones que existen en sus opiniones parecen indicar cierto grado de desconocimiento sobre las implicaciones prácticas del mainstreaming de género, más que actitudes de rechazo al tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sobre la experiencia en la integración de la igualdad

- ✚ Existe cierto porcentaje de Órganos Gestores que tienen experiencia en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las programaciones anteriores a este periodo. Este grupo, junto con el que tiene personal formado, puede actuar de motor para la extensión futura de la metodología de trabajo basada en el mainstreaming de género.
- ✚ El resultado altamente positivo de su experiencia de integración, redundando en la idea anterior y constituye un anclaje para avanzar, en especial porque manifiestan que la experiencia influye positivamente en la eficacia y calidad de las actuaciones programadas y ejecutadas.
- ✚ El alto grado de satisfacción obtenido en la incorporación del principio de igualdad, debe utilizarse como contenido de comunicación al resto de los órganos gestores, explicitando además que tener en cuenta la Igualdad de Oportunidades se convierte en un factor de calidad.
- ✚ Es importante resaltar que, aunque no se tenga experiencia en la integración del principio de igualdad de oportunidades, las actitudes ante el tema, son, en general favorables a la igualdad. Sólo una cuarta parte de los órganos gestores que no tienen experiencia en la integración, opinan que el tema no tiene relevancia en su actividad ni es de su competencia.
- ✚ En el desarrollo del programa de la Unidad será necesario trabajar, con los Órganos que no actúan directamente con personas, los casos en los que es relevante tener en cuenta la dimensión de género.

Sobre la integración en la programación actual

- ✚ Un tercio de los proyectos que desarrollan medidas del Programa Operativo y que se están ejecutando han previsto la incorporación de la perspectiva de género en su planificación. Del resto de los proyectos que no la han incorporado la mayoría se debe al desconocimiento sobre cómo hacerlo y, sólo en un pequeño porcentaje, a la escasa implicación que enmascara cierto rechazo a la misma.
- ✚ Existe un grupo de proyectos que prevén un alto impacto en la igualdad. Su seguimiento posibilitará avanzar en el desarrollo de un procedimiento para la integración del principio de igualdad en futuras programaciones.
- ✚ Desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, el aspecto que más se aleja de la integración de la perspectiva de género en los proyectos es la casi nula presencia de indicadores de contexto y de indicadores desagregados por sexo. Esto impide conocer de que situación parten mujeres y hombres, así como comparar resultados e impactos en ambos, respecto al punto de partida.
- ✚ Es posible, si se introduce la variable sexo, en las bases de datos de seguimiento, durante el desarrollo de los proyectos, que se pueda conocer, al menos, el resultado en mujeres y hombres.

General

- ✚ Existe, al menos para una parte de los órganos gestores, una necesidad de coordinarse con el Instituto Andaluz de la Mujer, entidad a la que demandan un papel de mayor coordinación con el resto para que se convierta en un recurso de apoyo.
- ✚ Algunas de las informaciones parecen estar referidas más a acciones específicas para mujeres que a acciones generales en las que hay que integrar el principio de igualdad de oportunidades, lo que parece indicar que habrá que aclarar las implicaciones prácticas del mainstreaming de género.
- ✚ El momento de la programación en el que se está, (aún quedan varios años), posibilitará tanto la extensión de conocimientos como la introducción de ajustes sobre perspectiva de género que permitan a la Junta de Andalucía integrar esta dimensión tanto en el diseño, como durante el desarrollo y la evaluación de los proyectos.

- ✚ Será necesario trabajar el tema de los indicadores, en especial la desagregación por sexo y la fijación de indicadores de contexto, visibilizando, a partir de este trabajo, los indicadores de igualdad.
- ✚ Del análisis de los datos se desprende cierta heterogeneidad respecto al contenido que se da a ciertos conceptos, por lo que será necesario trabajar la creación de un marco conceptual común respecto a las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Del conjunto de los datos disponibles parecen vislumbrarse tres bloques de órganos gestores: (1) los que tienen una actitud claramente favorable a la igualdad, con un alto nivel de implicación. Son los que tienen mayor porcentaje de personal formado, se reconocen menor nivel de conocimientos y menor capacidad para integrar la perspectiva de género en los proyectos. (2) Los que pueden estar dispuestos a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades pero su grado de implicación es bajo y esperan que les lleguen directrices para hacerlo. (3) Los que, aunque no rechacen explícitamente la incorporación, no están dispuestos a hacer nada porque el tema no es relevante en su actividad

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

A través de la visión de las personas entrevistadas se deduce que el discurso sobre la igualdad ha adquirido un cierto carácter oficial y se impone de manera normativa estableciendo un marco restringido dentro de lo políticamente correcto, cuya vulneración tiene en cualquier caso costes para el hablante en términos de imagen.

Desde esa pátina homogeneizadora de base, de aceptación de la defensa de la igualdad, existen posiciones discursivas distintas:

- ✚ La posición meramente adaptativa, muy débil en el nivel del compromiso e interés y previsiblemente muy reacia a la participación.
- ✚ La posición comprometida, más crítica y condicional, con mayor interés y compromiso por las políticas de género y con disposición a participar pero desde ciertas condiciones y límites.
- ✚ La posición más comprometida con las políticas de género, que casi siempre desde lo espontáneo enfatiza sobre la necesidad de seguir haciendo y profundizando esas políticas

al máximo de las posibilidades existentes, mostrando una disponibilidad a la participación menos condicionada.

La última posición (aunque siempre con matices) es la mayoritaria entre las personas entrevistadas y es especialmente intensa entre las mujeres si bien corresponde tanto a hombres como a mujeres. Las dos primeras y las posiciones intermedias entre ambas, son, sin embargo, eminentemente masculinas.

Esto arroja un resultado en principio muy favorable para el estudio ya que indicaría que es grande la receptividad y el interés por ampliar y profundizar las políticas de Igualdad desde las respectivas áreas de trabajo de las entrevistadas y los entrevistados, y que por lo tanto hay un importante campo abierto a la intervención.

Sin embargo, es opinión generalizada que la posición adaptativa tiene una gran importancia dentro de la Administración, especialmente en los niveles políticos, y en toda la sociedad.

En este sentido resultaría esencial actuar e intervenir para transformar el sustrato ideológico que aún sustenta prácticas en contra de la Igualdad de oportunidades, aunque el discurso, más aparente que real, se mantenga dentro de lo políticamente correcto. Por esta razón, trabajar en el camino de la sensibilización y la transformación de valores y actitudes se contempla como la piedra de toque de todo este proceso.

Sin embargo este argumento se articula en la práctica de manera distinta:

- ☛ Desde el "escapismo" y la inhibición. Lo que habría que hacer es reeducar desde la base a toda la sociedad y ese es un objetivo al que resulta difícil contribuir desde nuestras competencias.
- ☛ Desde el compromiso y la voluntad auténtica de cambio. Hay que trabajar en dinámicas transformadoras en todas las escalas de la Administración y en la sociedad y hay que hacerlo cuanto antes.

Esta última posición se distingue también porque defiende a la vez el establecimiento de normas, la formalización y la dotación de un carácter vinculante a las iniciativas y, naturalmente, por su mayor disposición a actuar.

En las posiciones más abiertas y comprometidas, (la mayoría) se trasluce una visión común sobre que el momento es algo contradictorio, de transición lenta, ya que los nuevos valores apenas se discuten ya, pero tampoco terminan de aplicarse.

En ese sentido, parece que la Igualdad estuviera integrada en el discurso como necesidad pero aún no estuviera engrasado el dispositivo que lo traduzca a intervenciones. Los resultados del estudio indican que ese mecanismo está aún por constituirse.

Esto nos lleva a la necesidad de facilitar instrumentos que hagan posible que la perspectiva de género sea llevada a la práctica dentro de la Administración. Nos referimos tanto a instrumentos que permitan el trabajo sobre actitudes y valores como a metodologías, técnicas y canales de información y asesoramiento que permitan aplicar con calidad y eficacia la política transversal de género

Coherentemente, en relación a las necesidades y demandas planteadas, se insiste especialmente en la necesidad de formación, información y asesoramiento.

La formación debe ser presencial (en todo caso semipresencial) y debería incidir sobre los dos niveles percibidos como más necesarios, la sensibilización y el aprendizaje de estrategias, metodologías y herramientas concretas para la incorporación de la dimensión de género.

La información debería ser lo más amplia posible sobre género y sobre todo facilitar el conocimiento de experiencias concretas, ya realizadas o que se estén realizando desde la perspectiva de género, y la página web podría ser un instrumento adecuado para ello.

El asesoramiento puede realizarse desde una Comisión o desde una figura individual, pero debería dar respuesta o coordinar las necesidades de formación e información y establecer una labor de vínculo, puesta en contacto y coordinación del grupo gestor, facilitando el intercambio y la acumulación de experiencias. A la comisión también se le atribuye cierta potencialidad para dotar de carácter vinculante a las iniciativas.

El Manual puede utilizarse como forma de asesoramiento pero, al no tratarse de un elemento vivo, se considera útil como instrumento complementario, de apoyo a acciones concretas en la práctica, nunca como elemento único y aislado.

Los grupos de trabajo, foros y otros espacios de encuentro se valoran positivamente, siempre y cuando tengan las características de ser abiertos al debate y de que el trabajo realizado esté basado en contenidos y metodologías sólidas y atractivas, que tengan aplicabilidad en sus áreas de trabajo, así como que formen parte de un proceso que no quede aislado y que pueda ser evaluado. Si no fuera así, las reticencias a participar serían importantes por falta de tiempo y por saturación y cansancio sobre este tipo de iniciativas.

Los foros y grupos de trabajo pueden funcionar positivamente como plataformas de formación y coordinación, por su facultad para generar un enriquecimiento mutuo.

En definitiva, y como característica general de la valoración de todas las propuestas, para vencer las resistencias ideológicas y las inercias negativas que afectan y frenan las políticas de género, es necesario disponer de instrumentos consensuados y sólidos que den consistencia y credibilidad a las iniciativas y garanticen su seguimiento y evaluación, favoreciendo su continuidad.

Como en todo proceso de cambio de grandes y establecidas estructuras, las resistencias y frenos son muy importantes y tienen carácter sistémico. No puede forzarse un cambio global porque intensificaría las resistencias. *La estrategia debe ser lenta e iniciarse desde lo concreto y pequeño.* Así, la paulatina transformación de pequeñas unidades del sistema producirá sinergias positivas ("efecto multiplicador") que generan cambios y adaptaciones en otras unidades y, paulatinamente, un cambio más global.

INTERPRETACIÓN

Como se ha podido comprobar, el discurso se ha articulado desde las resistencias incipientes para avanzar paulatinamente a lo largo de las entrevistas reconociendo, en la mayoría de los casos, con mayor sinceridad la existencia de la desigualdad actual y evolucionando hacia posiciones más abiertas y comprometidas.

- ✚ Existe un gran potencial y una predisposición importante para profundizar en políticas de género con el colectivo entrevistado ya que la Igualdad de Oportunidades ocupa cierto lugar en sus prioridades.
- ✚ Parece existir cierto consenso sobre el tipo de cambios que se han dado en el terreno de la igualdad. Piensan que se han dado más en los discursos y en la imagen que en la realidad misma, por ello se inclinan hacia una necesidad de actuar, de trasladar lo que se

dice a la práctica cotidiana. Esta reflexión podría suponer un buen punto de arranque para el programa que nos ocupa.

- ☛ Aparece un hecho muy generalizado como es la identificación entre la Igualdad formal y la Igualdad Real de las mujeres en nuestra sociedad. Esta identificación coincide con las posturas de “la Igualdad ya se ha conseguido...” por el mero hecho de compartir un marco legislativo igualitario, marco que constituye una especie de espejismo que oculta la realidad social y política de las mujeres, y que sostiene, por ejemplo, discursos como el reconocimiento exclusivo de que existe discriminación femenina en grupos de mujeres muy concretos, como es el caso de mujeres en riesgo de exclusión social, de extrema pobreza o víctimas de la violencia de género.
- ☛ Aunque minoritarias, existen posiciones que defiende con fuerza la invisibilización de los géneros a través de la utilización única del concepto persona, “no sabiendo si es hombre o mujer no se discrimina y en consecuencia no se requiere de una intervención concreta”. Planteamiento que se sitúa en el eje ahistórico, negando o no reconociendo que los valores y comportamientos actuales de la sociedad tiene un sesgo claro de género – masculino- por lo que “no se discrimina” podría equivaler a “o se adapta a nuestras reglas o no es, no es persona, no existe”. De nuevo, remite a las formas implícitas de discriminación sexual.

Esta actitud impedirá conocer la situación diferencial de partida de hombres y mujeres, así como la articulación de respuestas también diferenciadas. Invisibilizar bajo el paraguas de persona, impide saber con exactitud cuales son los diferentes caminos que han de articularse para llegar a un único resultado. Se trata aquí del viejo mito del “trato igualitario” tras el cual se escondería la máxima conocida. “tratar igual situaciones que de partida son desiguales no permite avanzar hacia la igualdad sino que la perpetúa”.

- ☛ Por otro lado, existe una tendencia a atribuir los mayores niveles de desigualdad a colectivos “menos instruidos o con escaso nivel cultural”. El tema de la desigualdad, por lo tanto, pertenece al ámbito de “los otros”. Los no formados o menos instruidos son los que discriminan porque no tienen el mismo conocimiento que nosotros, descartándose con ello la responsabilidad propia sobre este asunto. La solución en consecuencia sería fácil: a mayor nivel cultural menor discriminación de las mujeres. Hipótesis, como se sabe, falsa dado que la premisa verdadera suele ser, “a mayor nivel cultural se establecen

mecanismos más sutiles y sofisticados de discriminación” de las mujeres. Esta línea argumental no tiene en cuenta que las relaciones de subordinación de género traspasan las de clase, etnia, etc. y forman parte de la organización estructural de la sociedad patriarcal.

- ☛ La otra posición “*queda mucho por hacer*”, se relaciona quizás más con la necesidad de un cambio de mentalidad, aunque sin saber muchas veces cual es la materia, cuáles son los contenidos o los valores que constituyen esa nueva conciencia. Así se habla de la desigualdad entre hombres y mujeres sin que se mencione o se establezca relación alguna con el concepto ni la posición de subordinación de las mujeres en la sociedad como elemento clave de la discriminación, ni con las relaciones de poder establecidas entre géneros ni con la necesidad de transformar los roles tradicionales jugados por hombres y mujeres.
- ☛ En cuanto a la incorporación de la dimensión de género a las políticas públicas y el papel que podría jugar la Administración, no existe duda alguna sobre la necesidad de que lidere este proceso. La diferencia de posiciones se articula en torno al cómo: para una parte, su papel se sitúa desde lo normativo, ha de establecer normas y directrices vinculantes y vigilar su cumplimiento porque se considera que es la única forma de avanzar; para a otra parte, la Administración debería propiciar los escenarios necesarios para el cambio y reeducar, fomentar el cambio de actitud ya que imponer las normas no sirve. En todo caso estas dos posturas reflejan dos posiciones habituales: quienes consideran que los cambios han de articularse por arriba, porque para eso existe un orden jerárquico y quienes asumen el efecto abajo-arriba. Existe también, un tercer grupo, nada despreciable, que propone, además de lo anterior, la necesidad de aplicar políticas activas de discriminación positiva.
- ☛ El concepto de “discriminación positiva”, sigue produciendo, sin duda, las mayores resistencias y controversias. A pesar de que un grupo las propone como función de la Administración y las considera justificadas, positivas y una herramienta importante para introducir la perspectiva de Género, simultáneamente duda de su eficacia en la práctica. Otro grupo (aunque minoritario) las cuestionan rotundamente y solo las asumen como mecanismo para evitar la exclusión social, en consonancia con posiciones sobre la igualdad, como las mencionadas anteriormente “el resto de las mujeres, ya tienen canales y si tienen capacidad... que lleguen”.

Las políticas de discriminación positiva siguen entendiéndose como discriminatorias para los varones, si bien se suelen asumir como mecanismos o plataformas previas para avanzar hacia la igualdad en el caso de otros grupos sociales (personas discapacitadas, etnias...), este argumento se cae cuando de mujeres se trata. Existe una falacia que consiste en experimentar una especie de autoengaño al no tener en cuenta que el no actuar a favor de la Igualdad de un modo intencional, perpetua la desigualdad y el malestar entre los géneros.

En general, para la mayoría de la gente entrevistada no existe diferencia entre acción positiva y discriminación positiva. Existe una confusión importante que lleva a afirmar la necesidad de “utilizar las discriminaciones positivas siempre en una primera parte del proceso”, esto es identificándolas con las acciones positivas. Se pone de manifiesto una vez más la necesidad de clarificar criterios, establecer un lenguaje común que permita saber exactamente de qué se habla y que se requiere para abordar la transversalidad de la igualdad de oportunidades. Nótese que se aceptan las “compensaciones iniciales” pero siempre ante el reconocimiento de estados carenciales especiales, y no ante la necesidad de avanzar hacia una sociedad donde los conceptos de equidad y equivalencia sean prioridades a la hora de analizar las diferencias entre hombres y mujeres.

☞ La discriminación positiva, por antonomasia, utilizada tanto a favor como en contra es, sin duda, la *política de cuotas*. Este es un tema siempre controvertido que suele tener grandes defensores o detractores tal y como se ha visto en el texto. Se valora, tanto como una estrategia imprescindible para garantizar la participación de las mujeres, como una medida arbitraria y que incluso se vuelve en contra de éstas. Sorprende, una vez más la correspondencia que se hace entre mujer cuota- mujer ineficaz. Estereotipo muy arraigado en la sociedad hasta el punto que quienes defienden las cuotas se sienten en la obligación de mencionar coletillas como “ha de ser competente”, “siempre que tenga cierto grado de idoneidad para el puesto, cargo o responsabilidad”... como dando por supuesto que pudiera no tenerlo.

Este tipo de opiniones parece indicar que sigue existiendo la imagen de varón como sinónimo de eficacia y competencia, frente a la de mujer como lo contrario, salvo en el caso de las pocas “elegidas”.

- ✚ En cuanto a la aplicabilidad de las políticas transversales de género la gran mayoría lo ve interesante y posible en sectores muy amplios de intervención. Hecho que sin duda estimulará la participación de estos grupos en el programa de la Unidad de Asesoramiento. Existen, sin embargo, posturas, muy minoritarias, que se sitúan si no en contra, bastante poco a favor, apelando, en un caso, a la escasa pertinencia que pudiera tener en su ámbito de trabajo y en el otro muestran su despreocupación por el tema de género a favor de los “intereses públicos y generales”. Quizás estas posiciones ponen de manifiesto el escaso interés que algunas personas tienen con el tema de género camuflándolo a través de la escasa relevancia o la no pertinencia en su práctica profesional. Cabe concluir, entonces que una de las prioridades podría ser avanzar en la identificación y el análisis de los campos de pertinencia de la dimensión de género.
- ✚ Los problemas que pueden surgir para la implantación del Enfoque Integrado de Género vendrían, a su juicio, vinculados principalmente a problemas internos y derivados de la propia Administración. A pesar de reconocer que se tiene un gobierno autónomo muy sensibilizado con el tema de la igualdad de género sitúan uno de los primeros frenos para su implantación en la falta de voluntad política, falta de convicción, la inercia y la rutina funcional que hace rígido el trabajo y poco flexible para abordar iniciativas de cambio.

Un segundo problema se relaciona con la subrepresentación de las mujeres en los cargos o puesto de responsabilidad, apareciendo de nuevo la imagen ya expresada de la necesidad de que éstas jueguen un papel activo en este proceso. Sin embargo para que ello sea posible apuntan la necesidad de articular medidas de apoyo para la conciliación, y mayor presencia de mujeres concienciadas.

Estas ideas suponen ciertamente elementos de la cultura institucional que sin duda frenan la incorporación del enfoque integrado de género. Por lo que una de las claves de funcionamiento será estimular la capacidad de reacción frente a la lógica de trabajo establecida y esto apunta a un modelo de intervención continuo, de sostén y tutela permanente que permita avanzar hacia la consecución de objetivos o buenas prácticas que sean demostrables y transferibles.

Del mismo modo se plantea como obstáculo que la transversalidad de género reciba el mismo trato y al mismo nivel que el resto de las problemáticas de la “diversidad”

planteando la necesidad de avanzar hacia políticas más integrales donde el género es a su vez transversal a todas las problemáticas específicas de los diferentes colectivos

- 📖 Otro grupo de dificultades se relaciona con una demanda concreta de mayor intervención directa por parte del Instituto Andaluz de la Mujer para liderar este proceso
- 📖 Una primera visión sobre necesidades para hacer frente a las problemáticas anteriores sitúa en el centro la formación. Una formación específica y que propicie un cambio de actitudes. Se enfatiza especialmente el miedo masculino a algunas consecuencias derivadas de los cambios emprendidos por las mujeres por ello se les propone como colectivos prioritarios para la formación ya que existe un reconocimiento explícito de que la organización, la cultura de trabajo y el modo de relación que se establece se basa claramente en un modelo androcéntrico, modelo que los varones conocen y utilizan bien y que quizás no estén tan dispuestos a transformar.
- 📖 Como se pudo observar casi todas las propuestas realizadas tuvieron una buena acogida. En general se muestra interés y en su mayor parte con una buena disposición a la participación siempre y cuando la experiencia de implantación de una Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género no "caiga en saco roto" y se produzca una verdadera acumulación de conocimiento y experiencia.
- 📖 En cualquier caso, no debe olvidarse que existe cierta reacción a la búsqueda de resultados rápidos, sin propiciar el tiempo necesario para los procesos que permiten iniciar, en efecto, el cambio. Por lo que convendría huir de la intervención rápida, de la venta de imagen... y estructurar, acciones e intervenciones procesuales que movilicen mentalidades y propicien los cambios necesarios.
- 📖 Resulta bastante irregular el nivel de acumulación de experiencias entre los entrevistados y las entrevistadas. Algunas entrevistadas relatan un buen número de ellas aunque su potencia y su eco sea aún muy limitada, otros y otras hablan de experiencias y acciones muy fragmentarias o puntuales y en otros casos se manifiesta la casi total ausencia de políticas y actuaciones en este campo, un vacío que habría que cubrir.

En definitiva, todo esto nos permite lanzar la hipótesis de que estamos ante un colectivo, cuya mayoría se sitúa frente a la igualdad de género, tal y como se ha ido detallando, más por rutina y desconocimiento que por convicción. Por ello, el programa que se propone, si

logra enganchar con sus intereses y proporciona claves prácticas que incorporar al trabajo cotidiano, podría generar un compromiso de colaboración que creará una riqueza de buenas prácticas transferibles a otras esferas de la Administración y que supondrá un avance en la incorporación del Enfoque Integrado de Género a las políticas públicas.

PROPUESTAS

El contenido y las conclusiones de este diagnóstico suponen el marco de información básico que permite establecer el punto de arranque de la Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género, tanto para introducir reajustes en las acciones previstas como para una nueva planificación de propuestas y estrategias que dé respuesta a las necesidades planteadas. Este apartado se divide en dos partes, la primera describe un modelo de desarrollo de la Unidad y la segunda avanza un conjunto de acciones concretas a realizar siguiendo el modelo descrito.

1. Fases de la implantación del enfoque integrado de género en la Administración de la Junta de Andalucía

En este punto se expone la propuesta de las fases por las que podría pasar el proceso de implantación. Resulta evidente que la práctica y la experiencia de las distintas iniciativas podrán hacer variar este modelo ya que, tal y como se ha definido la Unidad de Asesoramiento, ésta ha de constituirse como una plataforma dinámica, ágil y flexible que proporcione respuestas específicas a las necesidades detectadas y a las que vayan surgiendo a medida que evoluciona el proyecto.

Esquema de desarrollo

Ilustra las distintas fases que cualquier grupo o colectivo debe recorrer tanto para iniciar su andadura, en paralelo con el proyecto de la Unidad, como para incorporarse al mismo una vez que esté en marcha. No se trata de una secuencia lineal sino de un proceso de retroalimentación constante entre sus participantes.

1º FASE	SENSIBILIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO
----------------	--------------------------------------

Una fase fundamental, tal y como se desprende del diagnóstico, para incitar hacia el desarrollo de actitudes favorables a la implantación de Políticas de Igualdad de Oportunidades.

Su misión será ampliar paulatinamente la participación de órganos gestores y colaboradores con la Unidad. Por esta razón se basará en dos líneas de intervención experimentadas en la elaboración del diagnóstico actual: la presentación directa del programa, y la detección de su posición respecto a la incorporación del Mainstreaming de género en la Administración así como las dificultades y necesidades que consideran que este proceso genera.

2º FASE	MOTIVACIÓN Y ORGANIZACIÓN
----------------	----------------------------------

Pretende capacitar a un primer grupo de equipos gestores en la aplicación práctica del Mainstreaming de género con el objeto de constituir una “masa crítica” que actúe como motor de cambio y estimule hacia una mayor participación en este proceso. Su misión será dotarles de conocimientos y herramientas para incorporar la dimensión de género a su práctica profesional cotidiana, extrayendo a partir de sus experiencias los procedimientos básicos y buenas prácticas que orienten el trabajo de generalización. En consecuencia sus líneas de intervención se concretan en acciones formativas, creación de grupos de trabajo y elaboración de herramientas de trabajo apoyadas por una plataforma telemática que ofrezca informaciones y posibiliten el intercambio de experiencias en tiempo real.

3º FASE	PARTICIPACIÓN
----------------	----------------------

En esta fase se pretende conseguir una mayor participación con la presencia en el programa del mayor número de órganos gestores posibles que abarquen a las diferentes áreas sectoriales de la propia Administración. Su misión sería, por lo tanto, la articulación real de la Unidad de Asesoramiento a través de la constitución de un grupo o Comisión responsable en cada Consejería, garantizando con ello una posterior generalización del proceso desde un modelo homogéneo de referencia. Sus líneas de intervención se orientarán, por lo tanto, hacia la constitución de Comisiones de seguimiento, así como de una estructura de formación más masiva a través de una plataforma de teleformación y de asesoramiento permanente.


4º FASE	GENERALIZACIÓN
----------------	-----------------------

Se pretende a lo largo de esta fase extender y generalizar la aplicación del Mainstreaming de género a toda la Administración andaluza. Su misión será proponer un modelo de regulación institucional y política para la incorporación de la dimensión de género en Andalucía. Sus líneas de intervención se concretarán, en este caso, en la elaboración de órdenes y normativas concretas, establecimiento de objetivos y avances anuales en materia de igualdad así como los cauces para la supervisión y regulación jurídica de la Comisión de planificación y seguimiento.

2. Líneas de actuación a emprender

El modelo de implantación anterior requiere al menos 6 líneas de intervención:

2.1. Sensibilización y Formación

 *Sensibilización.* Para estructurar esta acción se dividirán los órganos gestores entre aquellos cuyas intervenciones tienen un impacto directo en personas y los que no, con el fin de poder tratar de forma específica la relevancia de la dimensión de género.

† *Acciones:*

† Campaña de publicidad general dirigida a la Administración para visualizar la necesidad y las ventajas del cambio en el método de trabajo que implica el mainstreaming de género.

† Entrevistas personales a los y las responsables de los órganos gestores no implicados en este primer diagnóstico.

📖 *Formación.* Esta acción se deberá estructurar en planes formativos de carácter presencial y semipresencial, con duraciones y contenidos variables, apoyadas por procesos de seguimiento y asesoramiento personalizado, través de la Web elaborada para tal fin.

† *Acciones:*

† Formación específica sobre Políticas de Igualdad y Mainstreaming de género y su implicación práctica en la gestión.

† Planificación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo concreto por áreas.

† Asesoramiento permanente on-line.

† Plan formativo a distancia a través de una plataforma de teleformación que posibilite la adquisición de conocimientos básicos o de profundización.

† Jornadas técnicas con expertos sobre el tema e intercambio de experiencias.

† Seguimiento y valoración de los avances en 2003/2004 de la actual muestra del diagnóstico.

Como se ha visto en el diagnóstico, las acciones formativas deben tener un carácter muy práctico y estar basadas en metodologías experienciales para propiciar ciertos cambios de actitud.

2.2. Difusión

Esta línea de actuación se concretará en dar a conocer la existencia de la Unidad de Género y las experiencias que se vayan produciendo.



 *Acciones:*

- † Elaborar una imagen corporativa que permita identificar tanto las acciones como la documentación y herramientas que se generen como resultado del trabajo de la Unidad.
- † Comunicación al resto de las áreas de la Administración de las iniciativas emprendidas así como su resultado y sus buenas prácticas.
- † Jornadas de presentación de experiencias a nivel autonómico, estatal y europeo.
- † Presentación de la Unidad y su funcionamiento a través de tarjetas informáticas que propicien el uso del sitio WEB de la Unidad.

2.3. Elaboración de Herramientas

Esta línea de intervención constituye la respuesta a la demanda recogida en el diagnóstico de disponer de recursos materiales y herramientas de trabajo. Se dirige a todos y todas las profesionales encargados de incorporar la dimensión de género en las políticas generales.

 *Acciones:*

-  Elaboración de un manual de aplicación básica. Debe proporcionar las pistas necesarias para incluir la perspectiva de género en el procedimiento de trabajo. Tal y como se detalla en el mapa de procesos ésta constituirá una primera herramienta a la que se le vayan añadiendo paulatinamente ejemplificaciones y procedimientos para la integración de la perspectiva de género en las diferentes áreas temáticas o sectoriales de la Administración derivadas del trabajo práctico de los grupos de trabajo establecidos para tal fin, a modo de separatas independientes.
-  Diseño de una página web, donde se recopile la documentación, información y recursos de apoyo existentes y los generados por la Unidad para favorecer la incorporación de la dimensión de género. A la vez que supone la plataforma de relación e intercambio tanto del grupo de participantes en el proyecto como de éste con la asistencia técnica de la misma.

- 📁 Creación de una plataforma de teleformación que permita compatibilizar el trabajo diario con una formación Ad hoc en el lugar de trabajo.

2.4. Configuración de grupos productivos de trabajo

Se pretende disponer de estructuras de reflexión y trabajo productivo que facilite el análisis de los procesos y permita extraer los procedimientos más eficaces y reales para avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas generales.

📁 *Acciones:*

- † Grupo de trabajo y establecimiento de estrategias de seguimiento y evaluación dirigido a los y las responsables de los Fondos Comunitarios, al menos de los proyectos enmarcados en el Fondo Social Europeo para avanzar en los procedimientos de planificación y valoración de proyectos elaborados desde la perspectiva de género.
- † Constitución de, al menos, dos grupos de trabajo temáticos o sectoriales interdisciplinares. Uno compuesto por personal de los órganos gestores cuyas actuaciones inciden directamente en las personas y otro por los órganos gestores cuyas actuaciones son de impacto indirecto en las personas. Cada uno de ellos, una vez realizada la formación básica trabajará sobre un proyecto de trabajo concreto centrado en su propias necesidades.
- † Grupo experimental. Con este grupo de trabajo se pretende establecer una experiencia piloto utilizando como unidad de observación una Jefatura de Servicio concreta, abarcable, voluntaria y disponible para investigar, analizar, elaborar e implementar procedimientos específicos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y niveles de su intervención.

2.5. Investigación

Esta línea de trabajo debe responder a la demanda generalizada de disponer de información sobre necesidades de mujeres y hombres, así como intentar apoyar en la obtención progresiva de información desagregada por sexo.

📁 *Acciones:*

- † Difusión de los estudios existentes sobre la situación social de hombres y mujeres en Andalucía producidos o editados por Instituto Andaluz de la Mujer, así como los referenciados en su centro de documentación, al menos a las personas que participen directamente en el proyecto. Pudiendo difundirse en papel o colgarse como material de consulta en la Web.
- † Difusión entre el grupo de participantes del Anuario Andaluz de las Mujeres 2001, “estadísticas de Género” elaborado por el Instituto de Estadística de Andalucía y editado por la Consejería de Economía y Hacienda.
- † Difusión de la guía de Mainstreaming de género. Aplicación a proyectos de empleo editada por el Instituto Andaluz de la Mujer.
- † Propiciar, favorecer o financiar estudios específicos, sobre la realidad diferencial de hombres y mujeres, a demanda de algunas de las Direcciones Generales, siempre que resulte estratégica para la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Andaluza. Estos se podrían financiar en su totalidad o bien la parte que supone la desagregación de datos o la visión de género. Financiación que también podría estar condicionada a un plan de trabajo concreto, ejecutable y evaluable posteriormente.

2.6. Coordinación

Tal y como se ha comprobado en el diagnóstico una de las dificultades para la integración de la dimensión de género es la escasa coordinación existente entre los órganos competentes, por ello desde la unidad se establecerán las condiciones necesarias para favorecer el establecimiento de los puentes que permitan el intercambio y el enriquecimiento colectivo.

Acciones:

- † Desarrollo de la Unidad como recurso a través del cual el Instituto Andaluz de la Mujer ofrece asesoramiento continuo o puntual para la integración de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres en las políticas públicas.
- † Jornadas de intercambio de experiencias internas en los diferentes niveles de la Administración.

Creación de Comisiones en las distintas Consejerías para garantizar el avance y la transferibilidad de experiencias de Mainstreaming de género en la Administración Andaluza.

Resultados derivados del análisis cualitativo

A través de la visión de las personas entrevistadas se deduce que el discurso sobre la igualdad ha adquirido un cierto carácter oficial y se impone de manera normativa estableciendo un marco restringido dentro de lo políticamente correcto, cuya vulneración tiene en cualquier caso costes para el hablante en términos de imagen (lo que se agudiza en el contexto de la entrevista).

Desde esa pátina homogeneizadora de base, de aceptación de la defensa de la igualdad, existen posiciones discursivas distintas:

- ☞ La posición meramente adaptativa, muy débil en el nivel del compromiso e interés y previsiblemente muy reacia a la participación.
- ☞ La posición comprometida, más crítica y condicional, con mayor interés y compromiso por las políticas de género y con disposición a participar pero desde ciertas condiciones y límites.
- ☞ La posición más comprometida con las políticas de género, que casi siempre desde lo espontáneo enfatiza sobre la necesidad de seguir haciendo y profundizando esas políticas al máximo de las posibilidades existentes, mostrando una disponibilidad a la participación menos condicionada.

La última posición (aunque siempre con matices) es la mayoritaria entre las personas entrevistadas y es especialmente intensa entre las mujeres si bien corresponde tanto a hombres como a mujeres. Las dos primeras y las posiciones intermedias entre ambas, son, sin embargo, eminentemente masculinas.

Esto arroja un resultado en principio muy favorable para el estudio ya que indicaría que es grande la receptividad y el interés por ampliar y profundizar las políticas de Igualdad desde las respectivas áreas de trabajo de las entrevistadas y los entrevistados, y que por lo tanto hay un importante campo abierto a la intervención.

Sin embargo, es opinión generalizada que la posición adaptativa tiene una gran importancia dentro de la Administración, especialmente en los niveles políticos, y en toda la sociedad.

En este sentido resultaría esencial actuar e intervenir para transformar el sustrato ideológico que aún sustenta prácticas en contra de la Igualdad de oportunidades, aunque el discurso, más aparente que real, se mantenga dentro de lo políticamente correcto. Por esta razón, trabajar en el camino de la sensibilización y la transformación de valores y actitudes se contempla como la piedra de toque de todo este proceso.

Sin embargo este argumento se articula en la práctica de manera distinta:

- ☞ Desde el "escapismo" y la inhibición. Lo que habría que hacer es reeducar desde la base a toda la sociedad y ese es un objetivo al que resulta difícil contribuir desde nuestras competencias.
- ☞ Desde el compromiso y la voluntad auténtica de cambio. Hay que trabajar en dinámicas transformadoras en todas las escalas de la Administración y en la sociedad y hay que hacerlo cuanto antes.

Esta última posición se distingue también porque defiende a la vez el establecimiento de normas, la formalización y la dotación de un carácter vinculante a las iniciativas y, naturalmente, por su mayor disposición a actuar.

En las posiciones más abiertas y comprometidas, (la mayoría) se trasluce una visión común sobre que el momento es algo contradictorio, de transición lenta, ya que los nuevos valores apenas se discuten ya, pero tampoco terminan de aplicarse.

En ese sentido parece que la Igualdad estuviera integrada en el discurso como necesidad pero aún no estuviera engrasado el dispositivo que lo traduzca a intervenciones. Los resultados del estudio indican que ese mecanismo está aún por constituirse.

Esto nos lleva a la necesidad de facilitar instrumentos que hagan posible que la perspectiva de género sea llevada a la práctica dentro de la Administración. Nos referimos tanto a instrumentos que permitan el trabajo sobre actitudes y valores como a metodologías, técnicas y canales de información y asesoramiento que permitan aplicar con calidad y eficacia la política transversal de género

Coherentemente, en relación a las necesidades y demandas planteadas, se insiste especialmente en la necesidad de formación, información y asesoramiento.

La formación debe ser presencial (en todo caso semipresencial) y debería incidir sobre los dos niveles percibidos como más necesarios, la sensibilización y el aprendizaje de estrategias, metodologías y herramientas concretas para la incorporación de la dimensión de género.

La información debería ser lo más amplia posible sobre género y sobre todo facilitar el conocimiento de experiencias concretas, ya realizadas o que se estén realizando desde la perspectiva de género, y la página web podría ser un instrumento adecuado para ello.

El asesoramiento puede realizarse desde una Comisión o desde una figura individual, pero debería dar respuesta o coordinar las necesidades de formación e información y establecer una labor de vínculo, puesta en contacto y coordinación del grupo gestor, facilitando el intercambio y la acumulación de experiencias. A la comisión también se le atribuye cierta potencialidad para dotar de carácter vinculante a las iniciativas.

El Manual puede utilizarse como forma de asesoramiento pero, al no tratarse de un elemento vivo, se considera útil como instrumento complementario, de apoyo a acciones concretas en la práctica, nunca como elemento único y aislado.

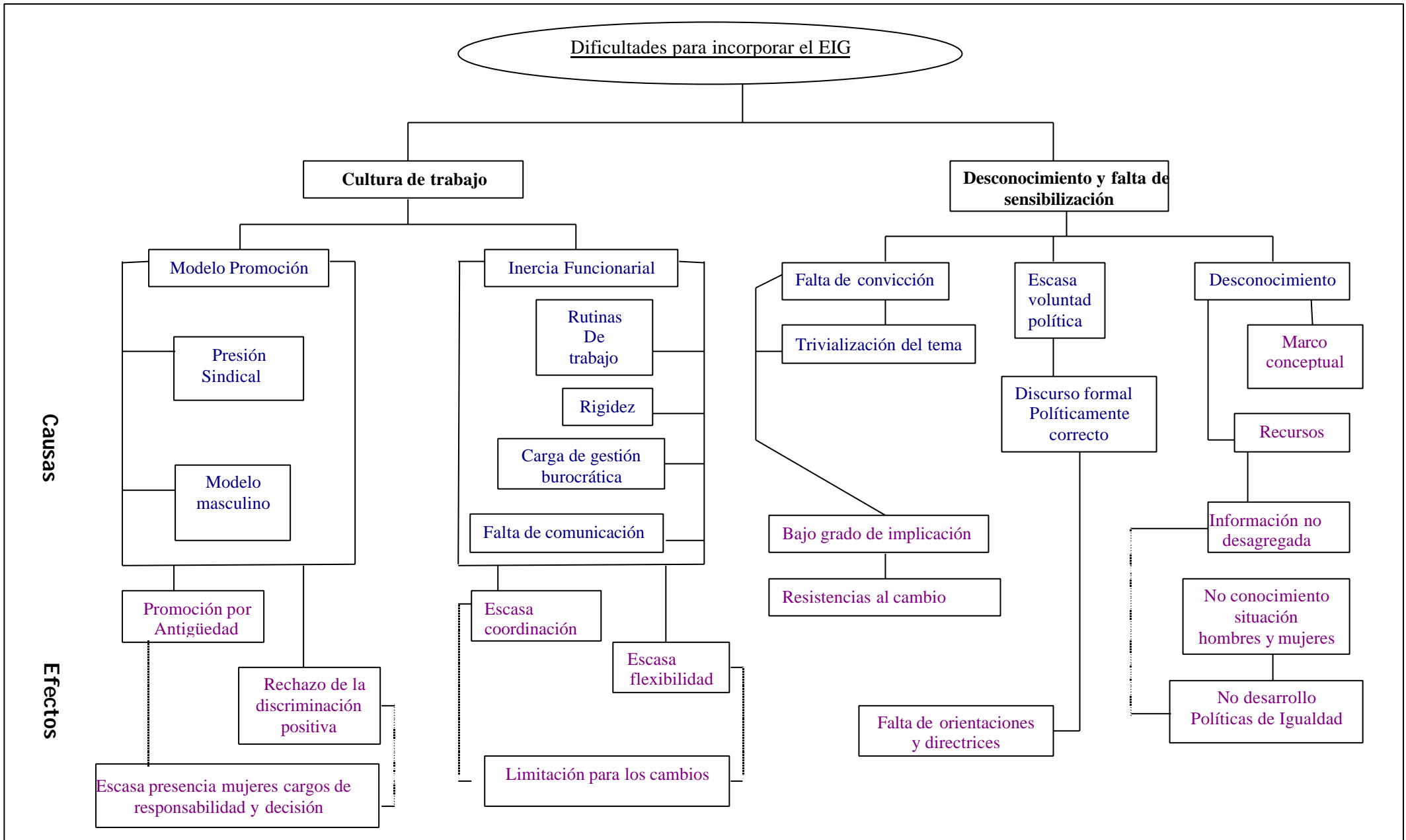
Los grupos de trabajo, foros y otros espacios de encuentro se valoran positivamente, siempre y cuando tengan las características de ser abiertos al debate y de que el trabajo realizado esté basado en contenidos y metodologías sólidas y atractivas, que tengan aplicabilidad en sus áreas de trabajo, así como que formen parte de un proceso que no quede aislado y que pueda ser evaluado. Si no fuera así, las reticencias a participar serían importantes por falta de tiempo y por saturación y cansancio sobre este tipo de iniciativas.

Los foros y grupos de trabajo pueden funcionar positivamente como plataformas de formación y coordinación, por su facultad para generar un enriquecimiento mutuo.

En definitiva, y como característica general de la valoración de todas las propuestas, para vencer las resistencias ideológicas y las inercias negativas que afectan y frenan las políticas de género, es necesario disponer de instrumentos consensuados y sólidos que den consistencia y credibilidad a las iniciativas y garanticen su seguimiento y evaluación, favoreciendo su continuidad.

Como en todo proceso de cambio de grandes y establecidas estructuras, las resistencias y frenos son muy importantes y tienen carácter sistémico. No puede forzarse un cambio global porque intensificaría las resistencias. La *estrategia debe ser lenta e iniciarse desde lo concreto y pequeño*. Así, la paulatina transformación de pequeñas unidades del sistema producirá sinergia positivas ("efecto multiplicador") que generan cambios y adaptaciones en otras unidades y, paulatinamente, un cambio más global.

Una visión general de las *dificultades* sentidas para *incorporar el Enfoque Integrado de Género en la Administración* nos llevaría a profundizar en dos tipos de problemáticas: las derivadas de la propia Administración y las derivadas del desconocimiento mayor o menor de las políticas de igualdad así como de las actitudes personales o profesionales al respecto.



Causas

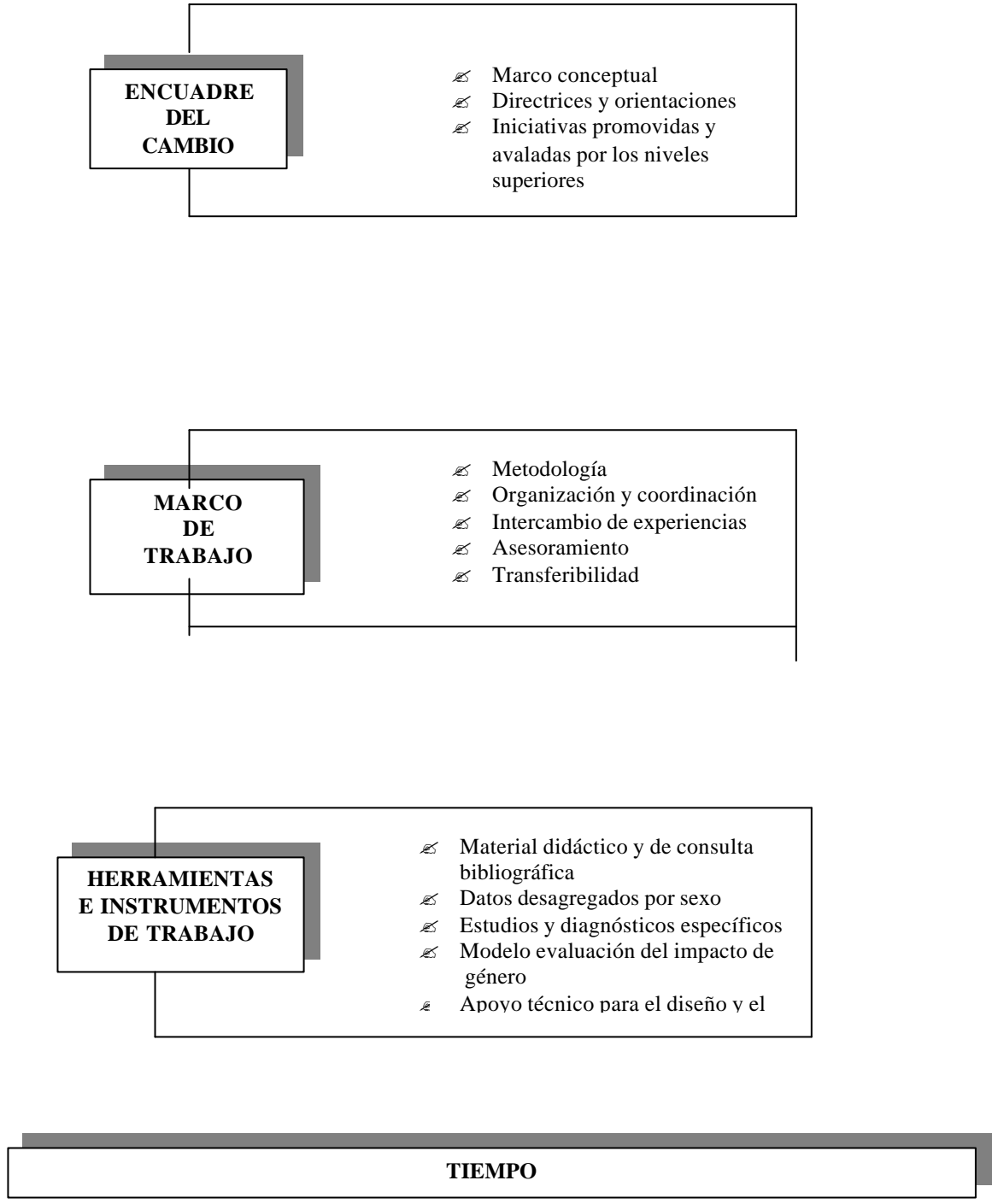
Efectos

De lo anteriormente descrito se podría concluir que tanto las dificultades que se tienen como las posibles respuestas a articular, son del orden de la innovación y de las condiciones y requisitos mínimos e imprescindibles para introducir cambios reales en la dirección y gestión de una Organización; y cuyo esquema resumen podría ser:

APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD. APOYO

APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD

APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD



APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD APOYO NORMATIVO- CAMBIO DE ACTITUD. APOYO NORMA

5. RECOMENDACIONES BÁSICAS

- ✍ Articular los mecanismos necesarios para que la Junta y la Administración Andaluza sitúe el Mainstreaming de Género como prioridad en la planificación, seguimiento y evaluación de sus políticas.
- ✍ Generar buenas prácticas basadas en la óptica del Enfoque integrado de Género que estimulen y modelicen el trabajo del conjunto de la administración.
- ✍ Tender a la mayor desagregación de datos posible, por sexo, tanto en las informaciones de entrada (solicitudes, inscripciones...) como las de salida (resultados, informes...).
- ✍ Establecer en los diagnósticos previos a la planificación los indicadores ed contexto (desagregados) que permitan analizar la situaciones diferenciales de hombres y mujeres así como los impactos posteriores.
- ✍ Propiciar una mayor presencia en los órganos de decisión avanzando hacia la configuración de equipos paritarios.
- ✍ Progresar en la definición de objetivos y acciones así como en presupuestos específicos para garantizar la transversalidad de género en las políticas generales.
- ✍ Disponer de conocimientos y herramientas concretas que faciliten la transversalidad de género .
- ✍ Favorecer una mayor visibilidad de la voluntad política que la Junta de andalucía tiene en la necesidad de integrar la dimensión de género en la gestión pública y en las distintas prácticas profesionales.
- ✍ Establecer recomendaciones y directrices, asumidas por las distintas jerarquías profesionales, para iniciar un cambio en la cultura de trabajo actual, tendente a hacer de la administración andaluza un marco de trabajo activo a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

7. LINEAS DE ACTUACIÓN QUE SE PODRÍAN DESPRENDER

al menos 6 líneas de intervención:

2.1. Sensibilización y Formación

📁 *Sensibilización.* Para estructurar esta acción se dividirán los órganos gestores entre aquellos cuyas intervenciones tienen un impacto directo en personas y los que no, con el fin de poder tratar de forma específica la relevancia de la dimensión de género.

† *Acciones:*

† Campaña de publicidad general dirigida a la Administración para visualizar la necesidad y las ventajas del cambio en el método de trabajo que implica el mainstreaming de género.

† Entrevistas personales a los y las responsables de los órganos gestores no implicados en este primer diagnóstico.

📁 *Formación.* Esta acción se deberá estructurar en planes formativos de carácter presencial y semipresencial, con duraciones y contenidos variables, apoyadas por procesos de seguimiento y asesoramiento personalizado, través de la Web elaborada para tal fin.

† *Acciones:*

† Formación específica sobre Políticas de Igualdad y Mainstreaming de género y su implicación práctica en la gestión.

† Planificación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo concreto por áreas.

† Asesoramiento permanente on-line.

† Plan formativo a distancia a través de una plataforma de teleformación que posibilite la adquisición de conocimientos básicos o de profundización.

- † Jornadas técnicas con expertos sobre el tema e intercambio de experiencias.
- † Seguimiento y valoración de los avances en 2003/2004 de la actual muestra del diagnóstico.

Como se ha visto en el diagnóstico, las acciones formativas deben tener un carácter muy práctico y estar basadas en metodologías experienciales para propiciar ciertos cambios de actitud.

2.2. Difusión

Esta línea de actuación se concretará en dar a conocer la existencia de la Unidad de Género y las experiencias que se vayan produciendo.


Acciones:

- † Elaborar una imagen corporativa que permita identificar tanto las acciones como la documentación y herramientas que se generen como resultado del trabajo de la Unidad.
- † Comunicación al resto de las áreas de la Administración de las iniciativas emprendidas así como su resultado y sus buenas prácticas.
- † Jornadas de presentación de experiencias a nivel autonómico, estatal y europeo.
- † Presentación de la Unidad y su funcionamiento a través de tarjetas informáticas que propicien el uso del sitio WEB de la Unidad.

2.3. Elaboración de Herramientas

Esta línea de intervención constituye la respuesta a la demanda recogida en el diagnóstico de disponer de recursos materiales y herramientas de trabajo. Se dirige a todos y todas las profesionales encargados de incorporar la dimensión de género en las políticas generales.

Acciones:

- ** Elaboración de un manual de aplicación básica. Debe proporcionar las pistas necesarias para incluir la perspectiva de género en el procedimiento de trabajo. Tal y

como se detalla en el mapa de procesos ésta constituirá una primera herramienta a la que se le vayan añadiendo paulatinamente ejemplificaciones y procedimientos para la integración de la perspectiva de género en las diferentes áreas temáticas o sectoriales de la Administración derivadas del trabajo práctico de los grupos de trabajo establecidos para tal fin, a modo de separatas independientes.

- ✚ Diseño de una página web, donde se recopile la documentación, información y recursos de apoyo existentes y los generados por la Unidad para favorecer la incorporación de la dimensión de género. A la vez que supone la plataforma de relación e intercambio tanto del grupo de participantes en el proyecto como de éste con la asistencia técnica de la misma.
- ✚ Creación de una plataforma de teleformación que permita compatibilizar el trabajo diario con una formación Ad hoc en el lugar de trabajo.

2.4. Configuración de grupos productivos de trabajo

Se pretende disponer de estructuras de reflexión y trabajo productivo que facilite el análisis de los procesos y permita extraer los procedimientos más eficaces y reales para avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas generales.

✚ *Acciones:*

- † Grupo de trabajo y establecimiento de estrategias de seguimiento y evaluación dirigido a los y las responsables de los Fondos Comunitarios, al menos de los proyectos enmarcados en el Fondo Social Europeo para avanzar en los procedimientos de planificación y valoración de proyectos elaborados desde la perspectiva de género.
- † Constitución de, al menos, dos grupos de trabajo temáticos o sectoriales interdisciplinarios. Uno compuesto por personal de los órganos gestores cuyas actuaciones inciden directamente en las personas y otro por los órganos gestores cuyas actuaciones son de impacto indirecto en las personas. Cada uno de ellos, una vez realizada la formación básica trabajará sobre un proyecto de trabajo concreto centrado en su propias necesidades.

- † Grupo experimental. Con este grupo de trabajo se pretende establecer una experiencia piloto utilizando como unidad de observación una Jefatura de Servicio concreta, abarcable, voluntaria y disponible para investigar, analizar, elaborar e implementar procedimientos específicos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y niveles de su intervención.

2.5. Investigación

Esta línea de trabajo debe responder a la demanda generalizada de disponer de información sobre necesidades de mujeres y hombres, así como intentar apoyar en la obtención progresiva de información desagregada por sexo.

Acciones:

- † Difusión de los estudios existentes sobre la situación social de hombres y mujeres en Andalucía producidos o editados por Instituto Andaluz de la Mujer, así como los referenciados en su centro de documentación, al menos a las personas que participen directamente en el proyecto. Pudiendo difundirse en papel o colgarse como material de consulta en la Web.
- † Difusión entre el grupo de participantes del Anuario Andaluz de las Mujeres 2001, “estadísticas de Género” elaborado por el Instituto de Estadística de Andalucía y editado por la Consejería de Economía y Hacienda.
- † Difusión de la guía de Mainstreaming de género. Aplicación a proyectos de empleo editada por el Instituto Andaluz de la Mujer.
- † Propiciar, favorecer o financiar estudios específicos, sobre la realidad diferencial de hombres y mujeres, a demanda de algunas de las Direcciones Generales, siempre que resulte estratégica para la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Andaluza. Estos se podrían financiar en su totalidad o bien la parte que supone la desagregación de datos o la visión de género. Financiación que también podría estar condicionada a un plan de trabajo concreto, ejecutable y evaluable posteriormente.

2.6. Coordinación

Tal y como se ha comprobado en el diagnóstico una de las dificultades para la integración de la dimensión de género es la escasa coordinación existente entre los órganos competentes, por ello desde la unidad se establecerán las condiciones necesarias para favorecer el establecimiento de los puentes que permitan el intercambio y el enriquecimiento colectivo.

Acciones:

- † Desarrollo de la Unidad como recurso a través del cual el Instituto Andaluz de la Mujer ofrece asesoramiento continuo o puntual para la integración de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres en las políticas públicas.
- † Jornadas de intercambio de experiencias internas en los diferentes niveles de la Administración.
- † Creación de Comisiones en las distintas Consejerías para garantizar el avance y la transferibilidad de experiencias de Mainstreaming de género en la Administración Andaluza.

