

**LA INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN  
EL PROGRAMA OPERATIVO 2000-2006**



**2º INFORME DIAGNÓSTICO PRESENTADO POR LIK<sub>a</sub>DI**

**A: INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER**

**Julio 2003**

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. La Unidad de Igualdad y Género</b>	<b>4</b>
2.1. Avances en las líneas de intervención desde la Unidad de Igualdad y Género.	4
2.2. La necesidad de aplicación práctica del Mainstreaming de Género en Andalucía	6
2.3. Sobre el conocimiento de la Unidad de Igualdad y Género	11
<b>3. El Proceso Investigador</b>	<b>12</b>
3.1. Universo del Estudio y temporalización del proceso	12
3.2. Fases metodológicas del proceso investigador	12
<b>4. El diagnóstico: Análisis e interpretación de resultados</b>	<b>19</b>
<b>5. Resultados del Análisis de actuaciones por consejerías</b>	<b>29</b>
<b>6. Conclusiones del análisis cuantitativo</b>	<b>43</b>
<b>7. Análisis de la información cualitativa</b>	<b>47</b>
7.1 Análisis temático: Nivel semántico	48
7.2. Análisis lingüístico: Nivel simbólico	66
<b>8. Conclusiones del análisis cualitativo</b>	<b>74</b>
<b>9. Conclusiones finales y recomendaciones</b>	<b>78</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

En el año 2001 el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Economía y Hacienda, presentaron la creación de la Unidad de Asesoramiento y Asistencia Técnica en Igualdad y Género, con el fin 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.

Para avanzar en este propósito se estableció un esquema de aplicación en el que las líneas de intervención desde la Unidad de Igualdad y Género definidas son: Sensibilización y Formación, Difusión, Elaboración de Herramientas, Estrategias de Implantación, Configuración de grupos de trabajo temáticos y grupo experimental de observación, Investigación y Coordinación.

En este contexto se enmarca el diagnóstico que se presenta, como una línea de intervención dentro de los *ejes de sensibilización y de investigación*, que cumple los siguientes objetivos:

- Dar continuidad al diagnóstico inicial, presentado en mayo 2002 y recogido en dos documentos<sup>1</sup>, que fueron
  - "La integración de la dimensión de Género en el Programa Operativo 2000-2006: Dificultades, necesidades y propuestas" Informe diagnóstico mayo 2002
  - "La integración de la dimensión de Género en el Programa Operativo 2000-2006: Dificultades, necesidades y propuestas" Documento conclusivo, junio 2002.
  
- Obtener la información necesaria para analizar el grado de integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en las políticas públicas llevadas a cabo por los órganos participantes en el diagnóstico.

---

<sup>1</sup> Disponibles en el área de documentación de la web de la Unidad: [www.unidadgenero.com](http://www.unidadgenero.com)

- Sensibilizar sobre la necesidad e importancia de la aplicación del Enfoque Integrado de Género en las actuaciones llevadas a cabo por la Administración Pública en Andalucía.
- Obtener información que permita centrar actuaciones futuras de la Unidad de Igualdad y Género, a partir de las dificultades y necesidades percibidas por los órganos gestores de políticas públicas, y detectadas mediante el diagnóstico.

Con estos objetivos se procedió a la selección de la muestra, una para el estudio cuantitativo y otra para el cualitativo, que según se había previsto fueron incrementadas con respecto a las muestras del primer diagnóstico en los siguientes porcentajes:

% -Un incremento del 33,3% con respecto a la muestra del estudio cuantitativo anterior.

% -Un incremento del 46% con respecto a la muestra cualitativa anterior

En el informe que se presenta se ha incluido toda la información pertinente sobre el proceso investigador del diagnóstico, así como información que contextualiza la intervención que se han venido desarrollando desde la Unidad de igualdad y género. El documento se estructura en tres partes:

- 1. -La Unidad de Igualdad y Género,** en este apartado se incluyen algunos datos fundamentales sobre la evolución de la Unidad de igualdad y género desde su creación hasta el presente, que muestran ver cómo se interrelaciona el diagnóstico con las otras líneas de intervención de esta estructura y al mismo tiempo, permite una contextualización integral de la herramienta.
- 2. -El proceso de investigación,** descripción de la metodología y técnicas aplicadas en el estudio. Se incluyen dos apartados diferenciados en los que se explican los procedimientos seguidos en el estudio cuantitativo y los utilizados en el cualitativo.
- 3. -El diagnóstico,** presentación del análisis de datos, la interpretación de resultados y las conclusiones, incluyendo una sección al final donde se propondrán sugerencias

para incrementar la sensibilización y el conocimiento práctico de la integración del enfoque de género en las actuaciones públicas.

## **2. LA UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO**

La iniciativa para la puesta en marcha de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía, constituye una cristalización de las recomendaciones planteadas por la Comisión Europea dentro del Programa Operativo (PO, eje 9-asistencia técnica, medida 2). De hecho, en este sentido, la misma Unidad de igualdad y género es una acción prevista dentro de dicho Programa.

Sobre su funcionalidad, objetivos, y estructuración, no se va a volver en este documento puesto que dichos aspectos fueron recogidos en el informe del primer diagnóstico.

En este apartado, se va a exponer brevemente una reseña de los avances y acciones realizadas desde la creación de la Unidad hasta la actualidad, describiéndolas por líneas de intervención como a continuación se plantea.

### **2.1. Avances en las líneas de intervención<sup>2</sup> desde la Unidad de igualdad y género:**

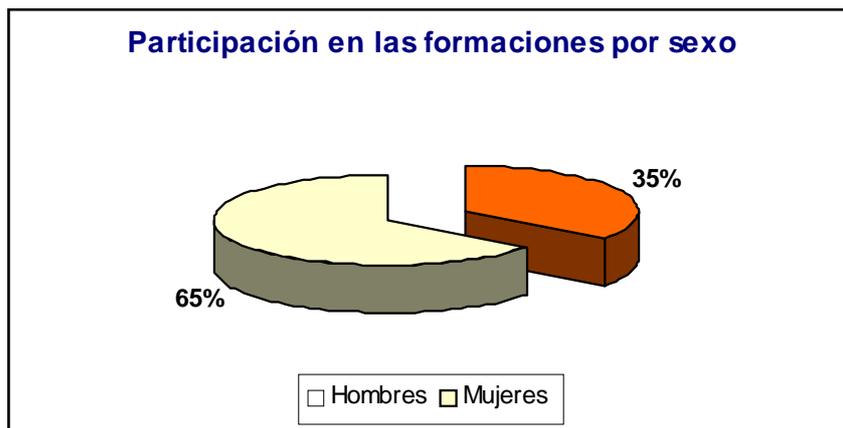
#### **2.1.1. Sensibilización y formación:**

Una de las conclusiones del Primer Diagnóstico llevado a cabo, fue la necesidad de formar una masa crítica que se posicionase positivamente frente a la necesidad de trabajar en la línea de la igualdad de oportunidades, para que a su vez estas personas funcionasen como agentes multiplicadores en el interior de la Junta, extendiendo por lo tanto la sensibilización hacia el tema.

Además, el escaso grado de conocimiento sobre perspectiva de género e integración de la dimensión de género, detectado en el primer diagnóstico, aconsejó la implementación de un proceso formativo como base para la articulación del trabajo del personal participante en la Unidad. Hasta el periodo septiembre 2002-junio 2003 la participación es la que se muestra en el gráfico.

---

<sup>2</sup> Para una información más exhaustiva ver el informe-memoria del año 2002-2003



De las acciones formativas se deriva uno de los instrumentos de implantación del enfoque integrado de género: los *Planes personales de trabajo* (36 en total, de los cuales 22 han sido realizados por mujeres y 14 por hombres) a los cuales se les ha dado asesoramiento y seguimiento desde la Unidad de igualdad y género.

### 2.1.2. Difusión

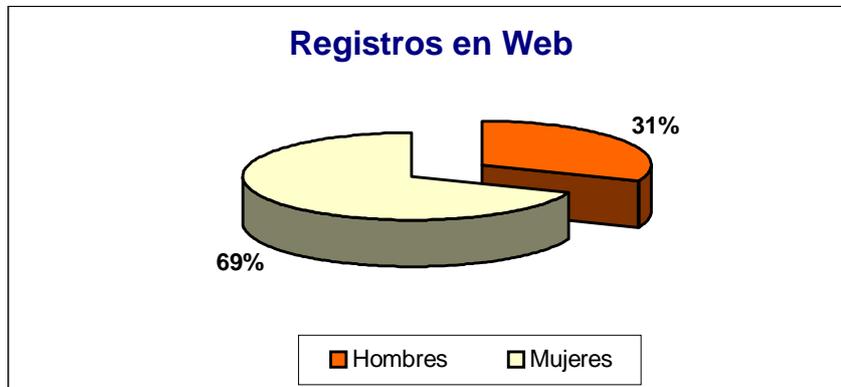
Para este eje de trabajo se han diseñado materiales específicos, tanto en formato digital (CD-ROM), como soporte documental (Módulo 0), para la descripción y presentación de la Unidad de Igualdad y Género .

Dentro de esta línea se han celebrado 2 jornadas, la primera fue de presentación de la Unidad de igualdad y género a las Direcciones Generales (6 marzo 2003). La segunda, tuvo como fin el intercambio de experiencias entre los equipos que ya estaban trabajando en la Unidad de igualdad y género, aunque también se dedicó una parte abierta, donde dos ponentes, Rosa Cobo Bedia, de la Universidad de La Coruña y Eliana Camps, de Espais Per la Igualtat expusieron temas concretos sobre aspectos técnicos y conceptuales relevantes para la aplicación del Enfoque Integrado de Género en la gestión pública.

### 2.1.3. Elaboración de herramientas

La Web ([www.unidadgenero.com](http://www.unidadgenero.com)) ha estado accesible desde noviembre de 2002 y desde entonces ha recibido más de 4.166 visitas. Se han registrado 67 personas en el área privada, con un total de 572 accesos realizados, siendo la mayor parte de estos accesos a la sección de materiales y documentación, le siguen los accesos al Foro, donde

tienen lugar debates y consultas tanto entre el personal que participa en la Unidad, como entre este y el equipo técnico.



#### 2.1.4. Investigación

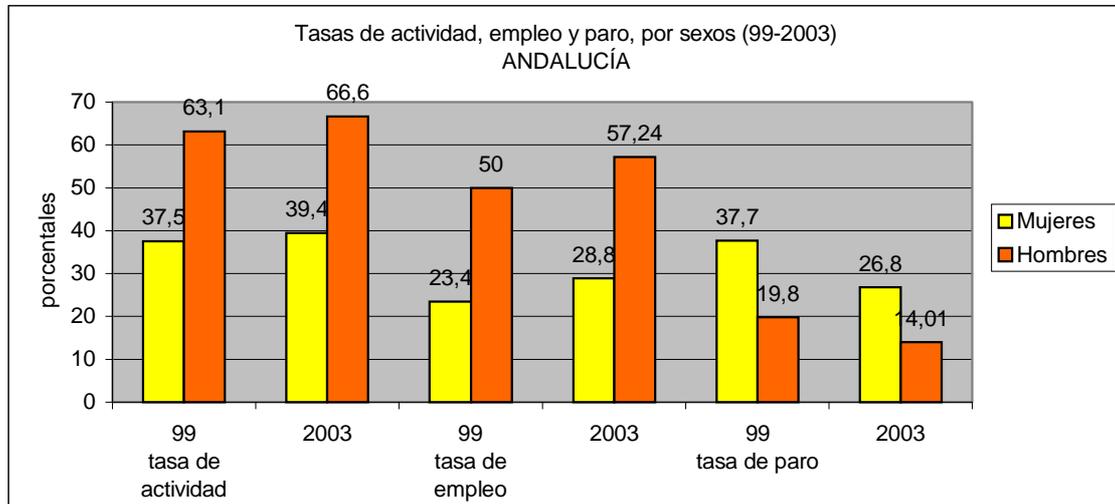
Dentro de esta línea de intervención, se inscribe la realización de los dos diagnósticos, que, utilizando técnicas cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (entrevistas semiestructuradas), han ofrecido a la Unidad de Igualdad y Género información necesaria para analizar la integración de la Igualdad de Oportunidades en las intervenciones realizadas por los órganos gestores y por otro lado, para facilitar elementos claves en el diseño de las actuaciones futuras de la Unidad de igualdad y género.

#### 2.2. La necesidad de aplicación práctica del Mainstreaming de Género en Andalucía

Antes de entrar en la descripción del proceso investigador del diagnóstico propiamente dicho y en la interpretación de los datos, parece oportuno presentar un breve análisis situacional de las mujeres y hombres en Andalucía. Para ello se han tomado como referencia los datos resultantes de la evaluación previa en materia de igualdad de oportunidades realizada por la Junta de Andalucía.

Se extraen una serie de indicadores sobre aspectos singulares de la desigualdad de la que eran objeto las mujeres andaluzas en el año 1999 (cuando se llevó a cabo la evaluación

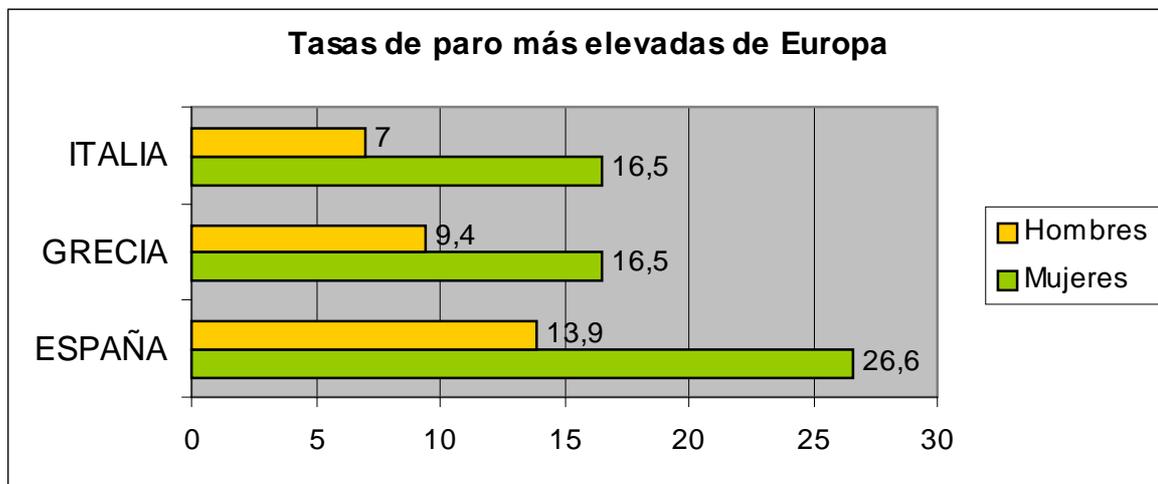
previa), y al mismo tiempo se introducen comparativamente la actualización de los mismos, de tal manera que pueda visibilizarse la evolución producida.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 1999 y del 2º trimestre del 2003

Se observa que la evolución ha sido positiva ya que la tasa de actividad femenina se ha incrementado en un 2% en estos cuatro años, la de empleo ha aumentado en 5 puntos porcentuales y la de paro en 11 puntos. Sin embargo y, a pesar de esta favorable evolución, si se compara el avance de la situación de las mujeres con el de la situación de los hombres nos encontramos que las diferencias entre ambos no han disminuido, sino que han aumentado en la tasa de actividad y en la de ocupación, por lo puede decirse que la situación de las mujeres avanza pero siguen teniendo mayores dificultades que los hombres para acceder y permanecer en el mundo del empleo.

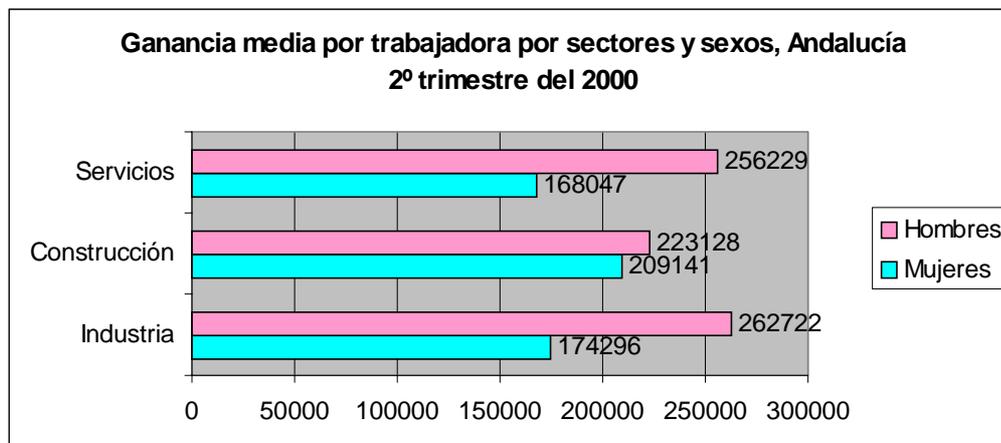
La tasa de paro es sin duda la que ha experimentado un avance más notable, en el 99 la diferencia entre hombres y mujeres era de 18 puntos y en el 2003 ha pasado a 12, aunque se trate de una evolución positiva, hay que tener presente que desde hace varios años las mujeres del estado español y las andaluzas se ven afectadas por las diferencias más elevadas de Europa, seguidas de las griegas y de las italianas.



Esta es por tanto, una "fotografía" de la situación de partida en el ámbito laboral con la que se enfrentan las políticas públicas de Igualdad de Oportunidades. Y los propósitos definidos en el Consejo de Lisboa, serán para España y en concreto para Andalucía, retos difíciles de afrontar:

*"El Consejo Europeo considera que el objetivo global de estas medidas debería ser, con base en las estadísticas disponibles, aumentar la tasa de empleo actual de una media del 61% a tan cerca como sea posible del 70% a más tardar en 2010 y aumentar el número actual de mujeres empleadas de una media actual del 51% a más del 60% a más tardar en 2010."*<sup>3</sup>

Por otro lado, el empleo de las mujeres sigue estando caracterizado por la precariedad y la discriminación salarial. Si observamos el **comportamiento de los salarios en Andalucía**, la desigualdad entre hombres y mujeres no sólo se sigue manteniendo sino que se incrementa. Si en 1989 el salario mensual promedio de las mujeres representaba el 72,1% del de los hombres, en 1999, pasó a representar el 65,6% y como puede observarse en el gráfico siguiente en el año 2000 la situación era similar.



Los contratos indefinidos entre las mujeres andaluzas asalariadas también han descendido desde el 89, que significaban un 54,7% del total, hasta un 44,5% en el 99 y un 41% en julio de 2003. En correlación directa, el empleo temporal, ha subido entre las mujeres del 44,9% al 55,5 y al 59% en los mismos períodos.

Se puede concluir que en este período, ha aumentado la presencia de las mujeres en la actividad laboral aumentando en paralelo la precarización del empleo femenino, pues aunque ha habido un ligero aumento en el acceso al empleo de las mujeres, se ha incrementado la temporalidad y la brecha salarial con respecto a los hombres.

Si analizamos diferencialmente *el ámbito de la educación y formación*, vemos que en la evaluación previa realizada por la Junta de Andalucía, se ofrece información relevante especialmente en lo relativo a la Formación Profesional (FP) y a la educación universitaria.

Si bien se ha producido un incremento en el acceso a FP por parte de las mujeres, igualándose la matriculación a la de los hombres ya en el curso del 97/98, la segregación femenina ha permanecido hasta la actualidad puesto que las mujeres se concentran en ramas asociadas a su rol tradicional de género (moda, hogar, salud, cuidados personales etc.) mientras las especialidades técnicas más reclamadas por el mercado laboral

<sup>3</sup> Conclusiones de la presidencia, Consejo de Europa, celebrado en Lisboa el 23 y 24 de marzo. Epígrafe 30.

(mecánica, electricidad, electrónica, automoción, fontanería etc.) son elegidas casi en un 100% por hombres, con una representatividad femenina escasa o nula. En los estudios universitarios, se produce un fenómeno similar a la FP como muestra la tabla siguiente.

#### PARTICIPACIÓN EN INGENIERÍAS POR SEXOS en Andalucía

	Mujeres	Hombres
Ing. Téc. Aeronáutica	361	11120
Ing. Téc. Agrícola	10679	14068
Ing. Téc. Diseño industrial	1037	1613
Ing. Téc. Forestal	2620	4295
Ing. Téc. Industrial	11715	51451
Ing. Téc. Informática de Gestión	6250	22149
Ing. Téc. Informática de Sistemas	3784	18508
Ing. Téc. Minera	871	3135
Ing. Téc. Naval	349	1555
Ing. Téc. Topográfica	1483	3255
Ing. Téc. De Obras Públicas	2642	6797
Ing. Téc. De Telecomunicación	2680	11110

Por otro lado la *conciliación de la vida profesional y familiar* sigue siendo una barrera importante para la incorporación de las mujeres a la esfera pública y los datos de la dedicación de los hombres al ámbito doméstico no han variado mucho desde la evaluación previa.

La situación actual se caracteriza por un desequilibrio que genera desventajas patentes para las mujeres, puesto que la organización social no está adaptada a las nuevas necesidades de las familias. Por un lado, las políticas sociales y las estructuras del cuidado de personas, resultan insuficientes, y por otro, las responsabilidades familiares (trabajo doméstico, cuidado de criaturas, mayores o personas enfermas) todavía distan bastante de ser compartidas por los hombres de manera equilibrada con las mujeres.

Como resultado, las mujeres con cargas familiares, se hayan en una situación de desigualdad persistente en cuanto a disponibilidad de tiempo, ya sea para dedicar al trabajo remunerado, para su desarrollo personal, para formación, para la participación ciudadana o política o simplemente para su esparcimiento.

En conclusión el análisis de los datos nos muestra que se producen avances en la situación de las mujeres pero que siguen persistiendo determinados factores de carácter estructural (posiciones sociales marcadas por el rol de género) que resultan difíciles de transformar y en los que sigue siendo necesario incidir. El conjunto de actuaciones de la Unidad de Igualdad y Género pretenden ser herramientas para ir actuando progresivamente sobre esos factores estructurales.

### **2.3. Sobre el conocimiento de la Unidad de Igualdad y Género**

El análisis realizado refleja que un 28,6% de los órganos gestores entrevistados afirmó conocer la existencia de la Unidad de igualdad y género. Indagando en *cómo llegaron a conocerla*, algo menos de la mitad respondió que *le habían enviado información*. Esta vía formal de conocimiento se complementó también con el conocimiento de la existencia de la Unidad de igualdad y género a través *a través de otras personas de la Junta de Andalucía*, según afirmó un 21,4% y en menores porcentajes respondieron los órganos que supieron de la misma *por la prensa*, un 7,1%, o porque *habían participado en alguna actividad*, también un 7,1% o *participando en el diagnóstico*, en igual porcentaje. Lo que muestra que prevalece las vías formales de conocimiento de la experiencia de la Unidad de igualdad y género.

### 3. EL PROCESO INVESTIGADOR

#### 3.1. Universo del Estudio y Temporalización del proceso

El universo del estudio lo conforman los órganos gestores de políticas públicas y medidas del Programa Operativo Integrado de la Junta de Andalucía (2000-2006).

A partir de este universo se seleccionó una muestra total (cuantitativa y cualitativa) de 20 órganos gestores pertenecientes a 8 Consejerías y 7 Direcciones Generales. En el mismo nivel que las Direcciones Generales, participaron tres Organismos Autónomos (Instituto Andaluz de Administración Pública, Instituto Andaluz de la Juventud, Consejo Económico y Social) y la Secretaría General de Universidades e Investigación.

La investigación abarcó un período comprendido entre los meses de mayo y julio del 2003, y el trabajo de campo para la recolección de información se llevó a cabo en la ciudad de Sevilla.

#### 3.2. Fases metodológicas del proceso investigador

- **Una fase preparatoria común,** En esta fase se ejecutaron varias acciones, en primer lugar, se hizo una consulta de fuentes secundarias (Instituto Estadístico Andaluz, Instituto Nacional de Estadística, Anuario estadístico de las mujeres andaluzas etc.) para la contextualización del estudio y la actualización de los datos utilizados.

Una tarea fundamental de esta fase fue el diseño metodológico, que consistió en la revisión y elaboración de las herramientas utilizadas en el proceso investigador para la recolección de la información, en este caso el cuestionario para la encuesta, y el guión para las entrevistas semiestructuradas.

Tuvo como meta mejorar los instrumentos utilizados para el primer diagnóstico y con ello poder facilitar su aplicación en el terreno. Se reestructuraron las áreas temáticas del cuestionario y se introdujeron nuevas variables a través de dos vías: o bien con preguntas añadidas o bien introduciendo, en preguntas que ya existían, nuevas opciones de respuesta.

El guión de entrevistas semiestructuradas tuvo menores modificaciones, aunque en esta técnica cualitativa normalmente se improvisan preguntas dependiendo de la información que se va obteniendo en el momento en que se aplica.

Como una última acción de esta etapa se efectuó el establecimiento de los contactos necesarios, tanto por teléfono como a través del correo electrónico, con todas las personas representantes de los órganos respectivos, para presentar el proceso investigador, explicar la herramienta y finalmente organizar las citas y los encuentros con todo el personal participante.

Se ha podido comprobar que en el actual diagnóstico, ha resultado más fácil el establecimiento de los contactos y la captación para la participación con respecto al primero, lo que parece indicar que se está en el inicio del camino para alcanzar un cierto grado de sensibilización respecto a esta política transversal.

Esta mayor accesibilidad se relaciona con los datos sobre el aumento del *conocimiento de la Unidad de Igualdad y Género*, puesto que en la primera etapa hubo que hacer una presentación y explicación exhaustiva del proceso investigador y su contextualización dentro de la Unidad, ya que esta apenas había comenzado a caminar y se percibía más como algo ajeno y externo, que como un programa interno de la Junta de Andalucía abierto a la participación de su personal.

➤ **Fase cuantitativa.** Primero se llevó a cabo la selección de la muestra para esta fase que estuvo conformada por 14 órganos gestores pertenecientes a 6 Consejerías y 5 Direcciones Generales. Los criterios establecidos fueron los siguientes:

- Completar las Direcciones Generales a las que se implica en el diagnóstico.
- Completar a los Servicios a los que se implica en el diagnóstico

- Implicar a entidades con alto impacto y valor estratégico dentro del organigrama y estructura de la propia Junta, como es el caso del Consejo Económico y Social de Andalucía (CES)

En concreto formaron parte de la muestra 13 servicios y un departamento, y entre ellos, tres Organos autónomos (ver tabla en página siguiente, organismos en negrita fueron los participantes).

La recolección de información como ya se ha dicho se ejecutó mediante la técnica de cuestionario, ofreciendo a las y los participantes, la posibilidad de cumplimentar una versión electrónica o bien un modelo para imprimir y después proceder a rellenarlo por escrito.

Antes del procesamiento de datos se llevó a cabo la depuración de los mismos, eliminando las opciones no válidas de respuesta y también se efectuó la elaboración del plan de códigos y con ello, la codificación de las preguntas y respuestas abiertas.

Como es habitual en los ítems abiertos, primero se transcribieron todas las respuestas dadas por los órganos gestores y después, se fueron agrupando aquellas muy parecidas o que hacen referencia a una misma opción de respuesta. Posteriormente se asignaron los códigos correspondientes y ya pudieron ser tratadas como respuestas cerradas.

En este diagnóstico hubo que volver a definir las variables para su informatización posterior, puesto que al haber modificado la estructura del cuestionario, esto supuso elaborar una base de datos nueva para su análisis. Se aplicó para el procesamiento el programa SPSS WIN 9.0 (*Statistical Package for Social Sciences*).

El análisis e interpretación de datos se hizo con la información obtenida en las tablas de frecuencias y en las de contingencia, aunque en la fase cuantitativa al estar diseñada con un carácter más descriptivo que explicativo, nos hemos

centrado más en este tipo de estadísticas (descriptivas), y principalmente en las distribuciones de frecuencias.

Los resultados del análisis cuantitativo, se detallan en la siguiente sección de este documento.

### Fase cuantitativa: Organos Gestores

CONSEJERÍAS	DIRECCIONES GENERALES/ORGANISMOS AUTÓNOMOS (OA)
Asuntos Sociales	DG Bienestar Social <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Servicio planificación y gestión</b></li> <li>• <b>S. Acción comunitaria y programas de inserción</b></li> </ul> DG Infancia y Familia <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S. Centros de Protección de Menores</b></li> </ul>
Empleo y Desarrollo Tecnológico	Consejo Económico y Social <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>J.S. Informes estudios y documentación</b></li> <li>• <b>Departamento de dictámenes e informes</b></li> </ul>
Presidencia	Instituto Andaluz de la Juventud <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sv. de Programación e información juvenil</b></li> <li>• <b>Sv. de Coordinación y Relaciones Institucionales</b></li> </ul>
Turismo y deporte	DG Planificación Turística <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>J.S. Planificación y análisis turístico</b></li> <li>• <b>Escuela Oficial de Turismo Andaluz</b></li> </ul>
Justicia y Administración Pública	DG de Organización, Inspección y Calidad de los Servicios Instituto Andaluz de Administración Pública <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sv. Organización administrativa</b></li> <li>• <b>Sv. Coordinación Gestión general de la Calidad de los Servicios</b></li> </ul> Instituto Andaluz para la Administración Pública <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sv. de Formación</b></li> </ul>
Salud	DG de Personal y Servicios <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dirección General</b></li> <li>• <b>Sv. Ordenación de los Recursos Humanos</b></li> </ul>

➤ **Fase cualitativa:** En esta fase, a los objetivos generales del diagnóstico mencionados en la introducción, se han añadido los específicos para esta fase cualitativa, que como es de suponer son aquellos que hacen referencia a opiniones y actitudes, en conjunto fueron los siguientes:

- ☆ Grado de conocimiento del Enfoque Integrado de Género (EIG) y propuestas para su implantación.
- ☆ Opiniones sobre la integración de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas.
- ☆ Actitudes y motivaciones para la integración de la Igualdad de Oportunidades.
- ☆ Necesidades y dificultades para la integración de la Igualdad de Oportunidades.

Después de haber cerrado el guión de preguntas, al igual que en la fase cuantitativa se procedió a la selección de la muestra como primer paso metodológico. Estuvo constituida por un total 6 órganos gestores, correspondientes a 5 Consejerías y 3 Direcciones Generales.

Si los describimos por tipo de organismos, participaron una Secretaría Técnica, 4 servicios (2 pertenecientes a Organismos Autónomos), un Departamento y una Secretaría General, como se muestra en la tabla que se presenta a continuación.

### PARTICIPANTES EN LA FASE CUALITATIVA

CONSEJERÍAS	DIRECCIONES GENERALES
<b>Presidencia</b>	DG de Sistemas de Información y Telecomunicaciones José María Rodríguez Sánchez (Director General). <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sv. Para el desarrollo de la Sociedad de la Información</b> Instituto Andaluz de la Juventud</li> <li>• <b>Sv. de Programación e Información Juvenil</b></li> </ul>
<b>Asuntos Sociales</b>	DG Infancia y Familia <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Servicio de Adopción y Acogimiento familiar</b></li> </ul>
<b>Justicia y Administración Pública</b>	Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) Sv. de Formación <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Departamento de Evaluación de la Acción Formativa</b></li> </ul>
<b>Salud</b>	Dirección General de Salud Pública y Participación <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Servicio Educación Sanitaria</b></li> </ul>
<b>Educación y Ciencia</b>	Secretaría General de Universidades e Investigación <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plan Andaluz de Investigación Educativa</b></li> </ul>

El enfoque metodológico para el análisis de contenido ha sido el funcional-sistémico, donde el discurso producido mediante las respuestas se entienden como:

*"Productos auténticos de la interacción social, considerados en relación con el contexto cultural y social en el que se negocian significados. Este enfoque funcional explora cómo se usa el lenguaje en determinados contextos y cómo se estructura para el uso considerando la adecuación de las formas en distintas situaciones comunicacionales<sup>4</sup>".*

Finalmente, para el análisis de contenido se ha procedido de la siguiente manera:

- ☆ Selección de las unidades de registro y de las unidades de contexto. Con los textos de las transcripciones se seleccionaron las *unidades de registro* y

<sup>4</sup>"Los lenguajes de los medios de comunicación y su influencia en el proceso educativo" María Palmira Massi - Adriana Graciela Meriño Escuela Superior de Idiomas Universidad Nacional del Comahue, Argentina. Red Nacional de Investigadores en comunicación [agam@rionet.rionegro.com.ar](mailto:agam@rionet.rionegro.com.ar)

*unidades de contexto* (palabras e ideas claves) que se repiten en el mismo discurso de una entrevista, con el fin de asegurar la *validez interna* de las variables cualitativas seleccionadas para su análisis.

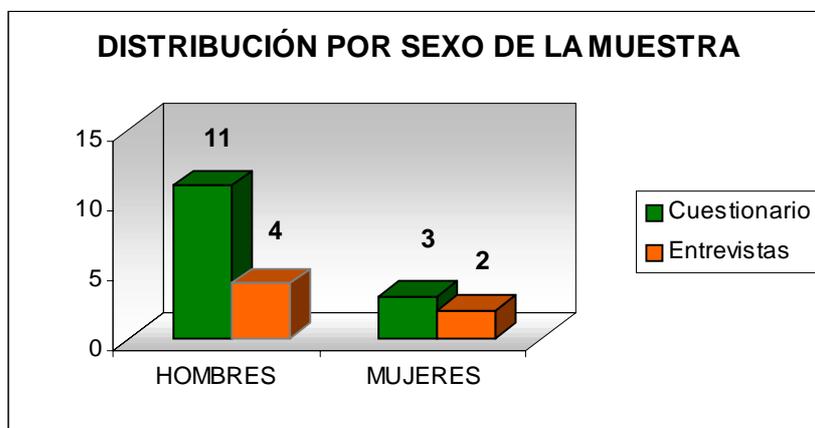
- ☆ Categorización de ambos tipos de unidades seleccionadas.
- ☆ Análisis de contenido, propiamente dicho, aplicando las técnicas más habituales en las Ciencias. Sociales y estableciendo dos niveles de análisis:

-Nivel semántico, se corresponde con el análisis temático de las unidades de contexto.

-Nivel simbólico, se corresponde con el análisis lingüístico de las unidades de registro y contexto, las que constituyen metáforas significativas, ironías, e hipérbolos, entre otras.

Una vez depurada la información, se aplicaron las técnicas descritas arriba y se llevó a cabo la interpretación de datos cualitativos.

La información contenida en el informe ha sido proporcionada por un 80% de hombres y un 20 % de mujeres. A diferencia del diagnóstico anterior, en el que se buscó una representación paritaria, en éste se ha optado más por obtener la opinión de las personas responsables de los órganos gestores lo que, dada la segregación vertical existente, conlleva que haya una mayor presencia de hombres que de mujeres.



#### 4. EL DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado se ha dividido en dos secciones, donde se presentan por separado los resultados del análisis de la fase cuantitativa y los de la cualitativa, también se han elaborado las conclusiones por separado, pero al final del documento se añade un planteamiento conjunto que incluye una síntesis interpretativa de las dos fases.

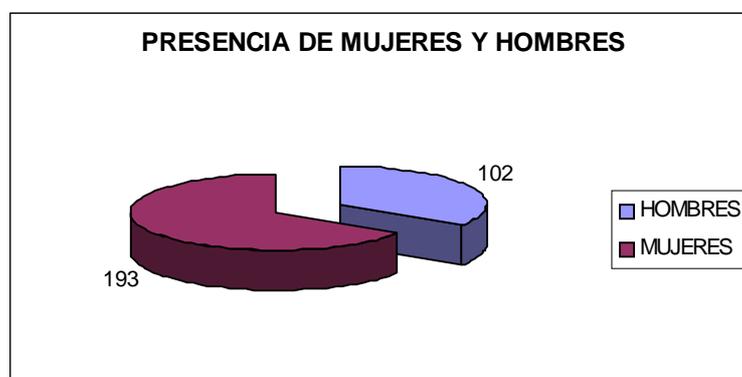
### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA

#### Los equipos gestores

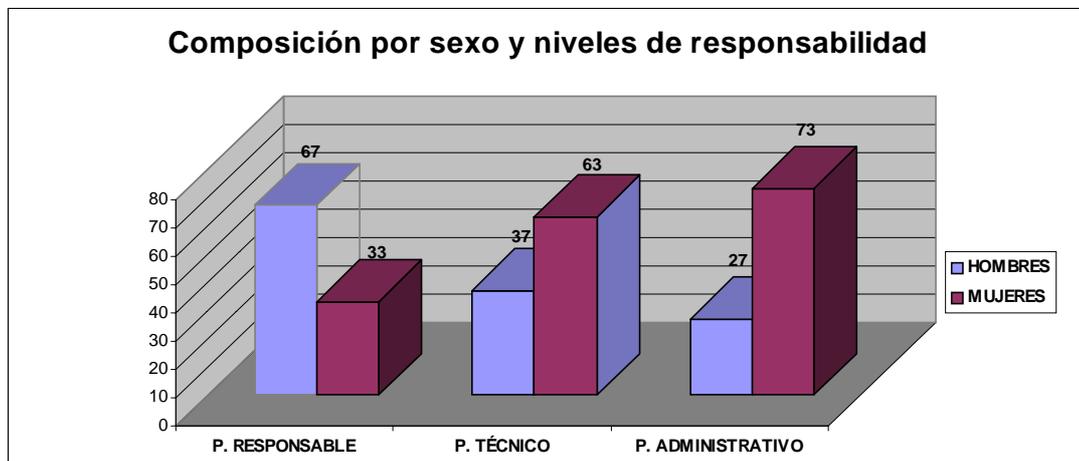
Este apartado recoge información sobre la representación por sexo y nivel de responsabilidad de las personas empleadas en los órganos entrevistados, así como el grado de conocimiento que tienen o se atribuyen sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La observación y análisis de los datos sobre *composición por sexo* de los equipos gestores nos muestra un resultado similar al del diagnóstico anterior:

- Mayor presencia de mujeres que de hombres en el conjunto de los órganos gestores, con la excepción de la Consejería de Turismo y Deporte, donde se registra una presencia mayoritaria de hombres.



- Mayor presencia de hombres que de mujeres en los puestos de responsabilidad, práctica inversión de la relación en los puestos técnicos y sobrerrepresentación de mujeres en los puestos de menor categoría profesional.



Esta realidad, el que haya prácticamente el doble de hombres que de mujeres (67% frente al 33%) entre el personal responsable se relaciona estrechamente con la *situación y posición*<sup>5</sup> que ocupan mujeres y hombres en la sociedad en la que se vive, donde las asignaciones del rol de género inciden directamente en el desempeño profesional de mujeres y hombres.

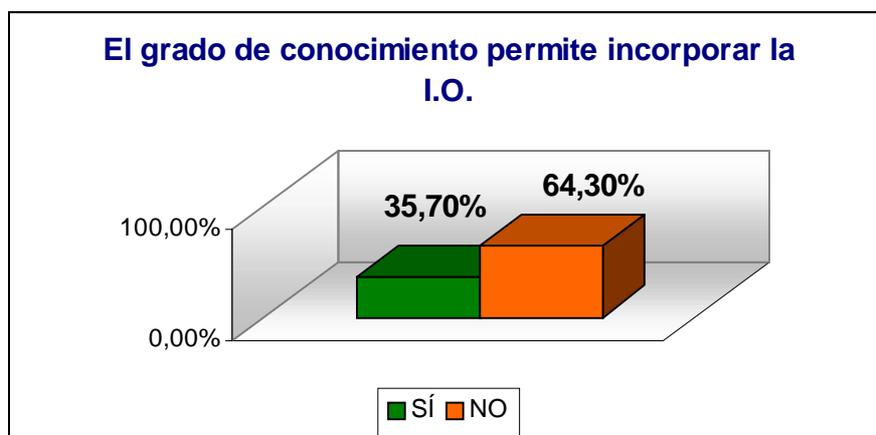
En cuanto al nivel de *conocimiento* sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género, los resultados son similares también al diagnóstico anterior. Como se puede observar en el gráfico, el 86% del personal de los equipos gestores no ha recibido *formación en materia de Igualdad de Oportunidades* o para, la integración del enfoque de género en su práctica profesional. Sólo un 14% de las personas sí han participado en procesos de formación.

<sup>5</sup> La situación refleja la presencia, la cantidad de mujeres y hombres en una realidad. La posición, el nivel jerárquico o de responsabilidad, se relaciona con el rol de género.



Sin embargo, y como también se veía en el diagnóstico anterior, más de un tercio de la muestra (36%) opina que el nivel de conocimientos les permite incorporar el enfoque de género, apareciendo de nuevo la posición tan extendida en este tema de que no se necesita formación para integrar la dimensión de género en la práctica profesional ya que el mero hecho de ser mujer u hombre proporciona los conocimientos necesarios.

No existe una conciencia clara de que para aplicar el Enfoque Integrado de Género (EIG) o lo que es lo mismo, transversalizar el principio de Igualdad de Oportunidades, se requiere del conocimiento de metodologías y técnicas específicas, de modo que desde cada ámbito específico se pueda ejercer una gestión igualitaria, tanto en la programación de intervenciones como en el desarrollo de las mismas.



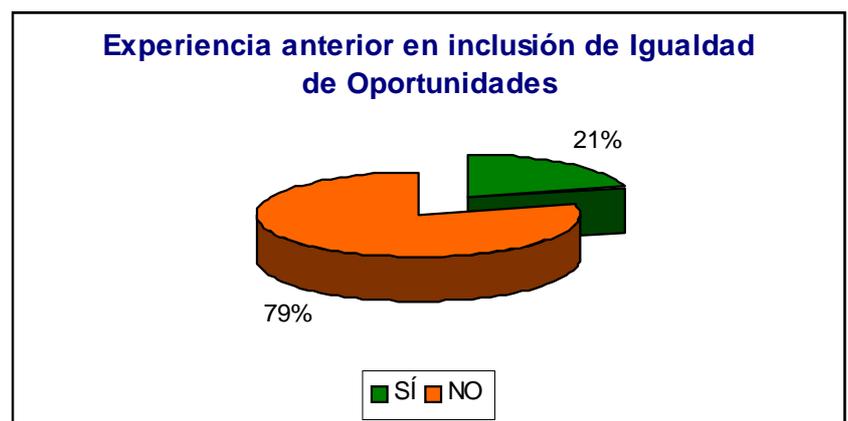
Como consecuencia de esta situación parece deducirse que, al menos más de dos tercios de las personas que componen los órganos gestores entrevistados, no disponen de

conocimientos suficientes para incorporar la dimensión de género en su actividad profesional y hacer avanzar, así, progresivamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## La igualdad de oportunidades en la programación

### Experiencia anterior en la incorporación de la Igualdad de Oportunidades

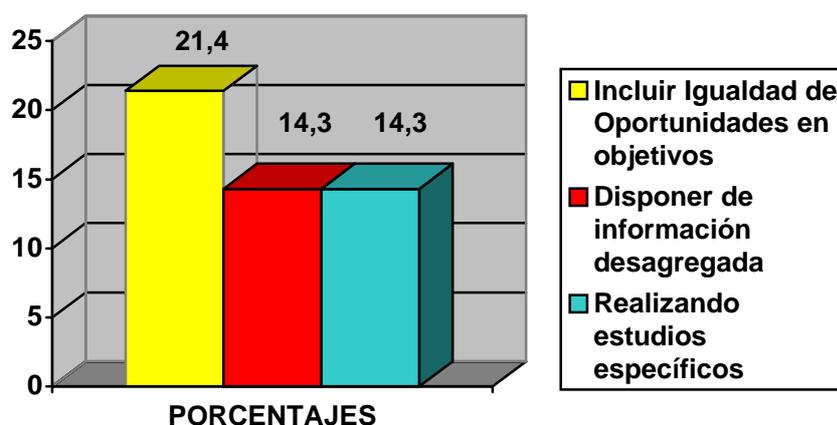
De los resultados se extrae que el 64% de los órganos gestores consultados, no ha participado en períodos de programación antes del año 2000, por lo tanto sólo un 36% tiene experiencia en su gestión y de este porcentaje, sólo el 21% tuvo en cuenta de alguna manera el principio de la Igualdad de Oportunidades en la planificación de sus actividades.



### Procedimiento para incluir la Igualdad de Oportunidades

Los órganos gestores que han tenido en cuenta el principio de igualdad han seguido procedimientos diversos para incluirla en su programación aunque ninguno de ellos lo

ha hecho abarcando todos los elementos que implicación una integración total<sup>6</sup> de este principio en una programación. Así, el mayor porcentaje (21% ) lo ha hecho incluyendo objetivos específicos de igualdad en sus actuaciones. Un 14% que ha tenido en cuenta la igualdad disponiendo de información desagregada por sexos y el mismo porcentaje ha realizado estudios específicos sobre las necesidades de hombres y mujeres.



Sin embargo, dedicar un presupuesto específico, llevar a cabo acciones positivas o realizar evaluaciones de las intervenciones sobre hombres y mujeres, no han sido las formas más significativas de poner en práctica la igualdad de oportunidades.

Por otro lado se ha indagado en la relación de los órganos gestores con los organismos de igualdad como forma de integrar el principio de igualdad y los resultados han sido los siguientes:

Casi un tercio de la muestra, el 29% de los órganos gestores ha tenido *alguna relación con los organismos de igualdad* y, dentro de estos, el 21% fue con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), sólo un 7% tuvo una relación con otra entidad, concretamente de igualdad e inmigración.

<sup>6</sup>Como por ejemplo en los objetivos, en los presupuestos, implementando acciones positivas, constituyendo equipos paritarios, diseñando mecanismos de control...

Del 71% de los órganos gestores que no habían tenido relación con los organismos de igualdad, ante la pregunta de si  *cree que debería tenerla*, un 64% respondió afirmativamente. Sólo un 14% opinó que no cree necesaria una relación con los organismos de igualdad.

En otra sección del cuestionario sobre la que se volverá más adelante, se destaca un elevado porcentaje de los órganos gestores, el 78,5%, que cuando se les preguntó su opinión sobre las necesidades más urgentes para integrar una perspectiva de género, respondieron que la coordinación con organismos de igualdad es muy necesaria (21%) o bastante necesaria (57%).

Estos datos muestran que en períodos anteriores al 2000, entre los órganos gestores las planificaciones que integrasen la dimensión de género en las actuaciones eran escasas, y la Igualdad de Oportunidades se aplicaba a través de líneas de intervención específicas o acciones puntuales. En cualquier caso y sobre este tema, no debe olvidarse que el *mainstreaming* de género no se incluye como política transversal en los Programas operativos hasta la Reforma de los Fondos estructurales de 1999., por lo que cabe hacer una lectura altamente positiva de esos porcentajes ya que indican una clara voluntad de intervenir en la desigualdad.

En definitiva, para concluir con los aspectos del análisis que tienen que ver con la programación anterior al 2000, se podría afirmar que la respuesta a los graves problemas de desigualdad que afectan a las mujeres, se empieza a asumir como objetivo político dentro de la gestión gubernamental del actual periodo de programación.

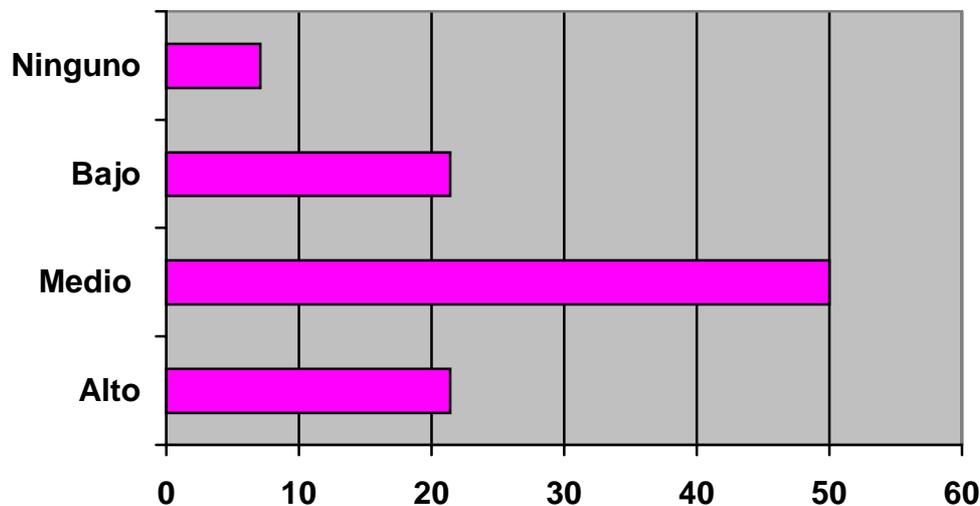
Por estas razones no es extraño, que las políticas horizontales de Igualdad emprendidas en este sentido por la propia Junta de Andalucía, estén empezando a conocerse entre el funcionariado.

De los órganos gestores que participaron en períodos de programación anteriores al 2000, la *valoración de la experiencia* de integración de la perspectiva de género resulta bastante positiva ya que de las respuestas posibles todos eligen el ítem “más bien positivas”.

A pesar de que la experiencia anterior en inclusión de igualdad de oportunidades es parcial puesto que se limita a acciones concretas o cuando más a proyectos que incluyen un conjunto de acciones específicas, es importante señalar que estas experiencias constituyen una buena base para desarrollar a posteriori la capacidad técnica y analítica para la progresiva aplicación de la perspectiva de género en el ámbito personal de trabajo, o en definitiva, en la gestión que se realice.

### El papel de la igualdad

La mayoría de los órganos gestores, exactamente el 50%, respondieron que la Igualdad de Oportunidades aplicada a su ámbito de trabajo tiene un *grado de relevancia o pertinencia* medio. Si a este porcentaje se suma el 21% que considera que la pertinencia es alta, nos encontramos con que un porcentaje del 71% asume la relevancia de este tema en la planificación y desarrollo de sus actuaciones.



Esta opinión también la confirma la comparación entre las respuestas extremas: es más elevado el número de quienes respondieron que la aplicación del enfoque de género tiene una alta pertinencia en su trabajo (21%,) que quienes afirmaron que no tiene ninguna (7%).

Hay que señalar que el hecho de que un 21% de órganos gestores consideren que la inclusión de IO en su trabajo tiene un *grado alto de pertinencia o relevancia*, puede

asociarse a una actitud abierta a la participación y al impulso de cambios en este sentido, que debería ser tenida en cuenta de cara a la coordinación futura de acciones en el seno de la Junta de Andalucía.

## **La integración de la Igualdad de Oportunidades en las medidas y proyectos**

En este apartado se expondrán los datos correspondientes a las líneas de trabajo, actuaciones, programas, o en algunos casos proyectos, que se analizaron con el objetivo de determinar en qué grado se incorpora la Igualdad de Oportunidades.

En el análisis de actuaciones se han definido las siguientes variables, como aspectos a tener en cuenta a la hora de integrar la igualdad de oportunidades, para su medición en las intervenciones o líneas de trabajo:

- Inclusión de objetivos específicos para asegurar la igualdad,
- Realización de acciones positivas,
- Dedicación de un presupuesto específico,
- Impacto en cuanto a Igualdad de Oportunidades
- Ambitos posibles de incidencia de las intervenciones (acceso al mercado de trabajo, creación de empresas de mujeres, facilita la participación de las mujeres, facilita la formación y profesionalización de las mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral, promueve la participación en la toma de decisiones).

Si tenemos en cuenta el total de actuaciones, programas o proyectos que se han descrito por los órganos gestores consultados (44), aquellos que incluyen Igualdad de Oportunidades a través de objetivos específicos o acciones concretas para conseguir dichos objetivos representan un 18% de los programas o proyectos.

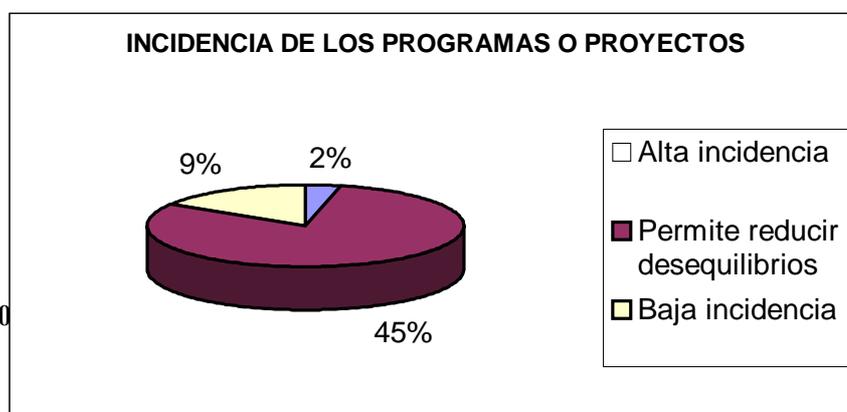
Dentro de ese 18% que tienen en cuenta la igualdad de oportunidades en objetivos y acciones, más de la mitad (62,5%) incluyen algún tipo de mecanismos de control para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

De ese 18% que contemplan objetivos y acciones que incorporan la igualdad de oportunidades, un 37% de ellos también cuentan con presupuesto específico para desarrollarlas y al contrario, un 63% de los programas y proyectos que incluyen Igualdad de Oportunidades no cuentan con presupuesto para su ejecución.

Frente a esto, aunque no hayan previsto objetivos, acciones o presupuestos específicos, encontramos un 16% de actuaciones que introducen algún tipo de criterio que incorpora cierta dimensión de género (como serían normativas determinadas para la no utilización de lenguaje sexista o bien criterios de proporcionalidad expresos etc.).

A la pregunta de *cuál será el impacto previsto con respecto a la Igualdad de Oportunidades*, los órganos gestores respondieron que, del total de programas o proyectos:

- Un 2% tendrán una alta incidencia para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres
- Un 45% permiten reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y facilita la participación de las mujeres
- Un 9% tendrán una baja capacidad para reducir los desequilibrios existentes.



En cuanto a los ámbitos en los que incidirán los programas o proyectos, con respecto a la igualdad de oportunidades:

- Un 7% incidirán en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo
- Un 16% tendrán incidencia en el ámbito de la formación general y profesional de las mujeres.
- Un 9% del total de proyectos repercutirán en la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.
- Un 2% inciden en la creación y desarrollo de empresas de mujeres.

Por último cabe señalar que la inmensa mayoría de la muestra no utiliza ni información desagregada por sexo ni indicadores desagregados por sexo.

## 5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE ACTUACIONES POR CONSEJERÍAS

### Consejería de Asuntos Sociales

ÓRGANOS CONSULTADOS	
<b>Dirección General de Bienestar Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio planificación y gestión</li> <li>• S. Acción comunitaria y programas de inserción</li> </ul>
<b>Dirección General de Infancia y Familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S. Centros de Protección de Menores</li> </ul>

#### Equipos gestores

La composición de los equipos gestores de esta Consejería está muy feminizada en directa relación con el contenido profesional de su actividad, relacionado y derivado a su vez de las funciones cuidadoras del rol tradicional de género. Esta feminización se muestra incluso en el punto de equilibrio del nivel de mayor responsabilidad profesional, rompiendo, así, una de las realidades que caracteriza a la estructura de plantilla de la Administración Andaluza: la mayor presencia de hombres en los puestos de decisión.

	<b>P. Responsable</b>	<b>P. Técnico</b>	<b>P. Administrativo</b>	<b>Total</b>
<b>Mujeres</b>	6	29	27	68
<b>Hombres</b>	4	12	10	26

Comparado con lo que sucede en el resto de Consejerías, se puede constatar que en Asuntos Sociales esta composición en el nivel del personal responsable con mayor presencia de mujeres, constituye una excepción.

Los otros dos niveles están claramente feminizados, en el nivel técnico encontramos una presencia del 66% de mujeres, frente al 34% de hombres y en el nivel administrativo de esta Consejería ocurre lo mismo.

### **Las actuaciones**

Si se tiene en cuenta el nivel de ejecución de las actuaciones que se describieron tanto en la Dirección General de Bienestar Social como en la DG de Infancia y Familia, se observa que un 62,5% del total, ya han sido ejecutadas y el resto se hallan en ejecución.

Además se puede afirmar que un 37,5% tienen en cuenta la Igualdad de Oportunidades, con objetivos específicos y acciones positivas previstas aunque con presupuesto específico para la realización de dichas acciones sólo aparece un 12,5% del total de actuaciones.

Sobre el posible impacto de las acciones en la igualdad de género, no hay una intencionalidad clara de avanzar hacia ella puesto que el 63% afirmaron que no tendrá un impacto en este sentido. Sin embargo opinan que el 50% de programas pueden *reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y facilitar la participación de las mujeres*. Esto esperan lograrlo mediante la introducción de ciertos criterios puntuales para tener en cuenta de la Igualdad de Oportunidades, como pueden ser la utilización de un lenguaje neutro, la inclusión de datos desagregados, la facilitación de la participación de las mujeres etc.

Teniendo en cuenta que se trata de una Consejería cuyas actuaciones e intervenciones tienen una repercusión más directa y visible sobre la ciudadanía, que sólo el 37,5% de sus programas o líneas de acción tengan en cuenta la Igualdad de Oportunidades es positivo, pero debería incrementarse.

## Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

ORGANOS CONSULTADOS	
<b>Empleo y Desarrollo Tecnológico</b>	<b>Consejo Económico y Social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• J.S. Informes Estudios y Documentación</li> <li>• Departamento de Dictámenes e Informes</li> </ul>

### Equipos gestores

La composición de este equipo gestor constituye uno de los ejemplos típicos de la estructura de personal de la Administración Andaluza: mayor presencia femenina globalmente pero una clara segregación vertical en la ocupación por categorías profesionales, como se muestra en la tabla adjunta.

Composición por niveles de responsabilidad y sexos:

	P. Responsable	P. Técnico	P. Administrativo	Total
<b>Mujeres</b>	0	1	6	7
<b>Hombres</b>	2	2	1	5

Dentro de esta segregación vertical quizás el dato más relevante sea el hecho de que el 100% de los puestos de responsabilidad estén ocupados por hombres mientras la categoría más baja lo esté en el 85% por mujeres.

### Las actuaciones

El total de actuaciones mencionadas por este órgano gestor, representa (en ejecución todas) un 11,4% en la muestra.

De ellas, el 80% no incluye la igualdad de oportunidades, pero en su opinión, dentro de este 80%, la mitad *permitirá reducir los desequilibrios existentes* puesto que según las respuestas analizadas incorporan *criterios de aplicación que favorecen la Igualdad*. De

otra mitad de este subgrupo se afirma que tendrán una baja capacidad para modificar los desequilibrios entre hombres y mujeres.

Del 20% de las actuaciones que incorporan la igualdad de oportunidades lo hacen a través de la inclusión de objetivos específicos, la realización de acciones positivas y la dedicación de un presupuesto específico. De éstas, consideran que el 40% de las actuaciones descritas tendrán un impacto *que permitirían reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y facilitarían la participación de las mujeres.*

La incidencia de este órgano gestor en la planificación de políticas es alta por lo que resulta especialmente relevante la escasa presencia del principio de igualdad en sus actuaciones ya que por su carácter de órgano consultivo dentro del gobierno autonómico de la Junta de Andalucía, debería de ser uno de los encargados de velar porque se cumpliera el principio de igualdad.

La producción de información y estudios de cara a la toma de decisiones gubernamentales en materias económicas y sociales constituye un espacio clave para integrar la dimensión de género, especialmente si la información se utilizará para el desarrollo de acciones o intervenciones.

### Consejería de Presidencia

ORGANOS CONSULTADOS	
<b>Organismo Autónomo</b>	<b>Instituto Andaluz de la Juventud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sv. de Programación e Información Juvenil</li> <li>• Sv. de Coordinación y Relaciones Institucionales</li> </ul>

Se repite la constante de la *segregación vertical de género*, estando los niveles de mayor responsabilidad mayoritariamente representados por hombres, y los niveles administrativos al contrario, con una representación mayoritaria de mujeres.

Composición por niveles de responsabilidad y sexos:

	P. Responsable	P. Técnico	P. Administrativo	Total
<b>Mujeres</b>	1	12	5	18
<b>Hombres</b>	2	7	1	10

Entre el personal técnico hay también una clara feminización representando el colectivo de mujeres el 63% del mismo, frente al 37% de hombres.

### Las actuaciones

Las actuaciones analizadas dentro de este órgano gestor y correspondientes a los dos servicios seleccionados significaron un 11,4% de la totalidad de las actuaciones de la muestra. El 100% se consideraron *en ejecución* ya que son programas permanentes del Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ).

Por los datos aportados se deduce que en ninguna actuación de las analizadas se incluye la Igualdad de Oportunidades. Sólo del 20% de las que se mencionaron, se dijo que aunque no incluyesen formalmente la Igualdad de Oportunidades, *podrían contribuir a modificar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres.*

Del 20% de las actuaciones descritas por los servicios participantes del Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), se afirmó que esta modificación de los desequilibrios existentes se produciría como un impacto favorable por la alta participación de las mujeres jóvenes en los diversos programas que se desarrollan.

La inexistencia de una intencionalidad clara de avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres constituye un riesgo importante en el que probablemente se esté favoreciendo al colectivo que más oportunidades tiene. No se describieron programas específicos para colectivos de jóvenes en condiciones de desventaja, como pueden ser madres adolescentes, madres jóvenes desempleadas etc. Teniendo en cuenta que se gestionan

ayudas y subvenciones sería importante considerar la inclusión de criterios o medidas que garantizaran la Igualdad de Oportunidades para aquellas actuaciones que pudieran tener un impacto alto sobre la misma.

### Consejería de Turismo y Deporte

<b>ORGANOS CONSULTADOS</b>	
<b>DG Planificación Turística</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>J.S. Planificación y Análisis Turístico</b></li> <li>• <b>Escuela Oficial de Turismo Andaluz</b></li> </ul>

Destaca como en la mayoría de las Consejerías analizadas el fenómeno de la segregación vertical de género, dándose una masculinización en los puestos de mayor responsabilidad y una tendencia a la feminización en los puestos administrativos, aunque en los servicios participantes de la Consejería de Turismo y Deporte, las diferencias en los niveles de menor responsabilidad son menos pronunciadas que en otros órganos gestores.

Composición por niveles de responsabilidad y sexos:

	<b>P. Responsable</b>	<b>P. Técnico</b>	<b>P. Administrativo</b>	<b>Total</b>
<b>Mujeres</b>	0	2	4	6
<b>Hombres</b>	2	3	3	8

#### Las actuaciones

La suma de actuaciones de esta Consejería correspondientes a dos servicios, representan el 9,1% en el conjunto de la muestra. Atendiendo a las respuestas dadas ninguno de los programas contemplan la inclusión de Igualdad de Oportunidades y el 100% de las actuaciones se definieron en ejecución.

A pesar de que ninguna de las líneas de intervención o programas descritos, incluyen la IO (introduciendo objetivos específicos, acciones positivas o presupuestos), se afirmó por los órganos gestores que al menos el 50% de los programas tendrían un cierto impacto sobre la Igualdad de Oportunidades (IO), puesto que *permitirían reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y facilitarían la participación de las mujeres.*

Cuando se preguntó *en qué ámbitos se consideraba que podrían incidir ese 50% de actuaciones*, se afirmó que un 25% de ellas influirían en la formación general y profesional de las mujeres. Del otro 25% se mencionó que además de en la formación, incidirían en la creación y desarrollo de empresas de mujeres.

Hay que señalar que las líneas de intervención mencionadas son de libre acceso para hombres y mujeres, en una aplicación de criterios aparentemente neutros. Es decir que la creación y desarrollo de empresas de mujeres es un ámbito en el se tendrá incidencia o no, dependiendo del esfuerzo personal e iniciativa de las mujeres participantes en los procesos formativos que la Consejería de Turismo y Deporte les ofrece.

### Consejería de Justicia y Administración Pública

ORGANOS CONSULTADOS	
<b>DG de Organización, Inspección y Calidad de los Servicios</b>  <b>Instituto Andaluz para la Administración Pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sv. Organización Administrativa</li> <li>• Sv. Coordinación Gestión General de la Calidad de los Servicios</li> <li>• Sv. de Formación</li> </ul>

La composición de los equipos profesionales es mayoritariamente femenina aunque con desigual distribución por sexo en las diferentes categorías profesionales. Existe una situación de equilibrio en la toma de decisiones, en el nivel de responsabilidad y una

feminización en los otros dos niveles, en especial en el administrativo, con un 80% de mujeres y un 20% de hombres.

Composición por niveles de responsabilidad y sexos:

	<b>P. Responsable</b>	<b>P. Técnico</b>	<b>P. Administrativo</b>	<b>Total</b>
<b>Mujeres</b>	2	11	8	21
<b>Hombres</b>	2	7	2	11

**Las actuaciones**

Las actuaciones representan un 20,4% del total de actuaciones consideradas en la muestra, todas ellas se hallan en ejecución.

El 11% de las actuaciones descritas incluye la igualdad de oportunidades a través de objetivos específicos, acciones positivas y presupuesto, aunque de todas éstas se dijo que *permiten reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y facilitan la participación de las mujeres*, incidiendo fundamentalmente en la formación general y profesional de las mujeres.

Sobre otro 22% de las líneas de intervención descritas, también se afirmó que incluían IO mediante objetivos específicos y acciones positivas aunque sin presupuesto específico para financiarlas.

Del resto de los programas se dijo que a pesar de que no tenían en cuenta la Igualdad de Oportunidades, planteaban una intencionalidad y unos criterios de aplicación que favorecen la igualdad y *permiten reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y facilitarían la participación de las mujeres*, aunque de diferentes maneras: frente a un 11% que pretenden reducir desequilibrios facilitando el acceso a la información de las ciudadanas, otro 11% de las líneas de intervención o actuaciones aunque no incluyeran

la IO se afirmó que reducirían los desequilibrios entre hombres y mujeres, puesto que podrían incidir en el ámbito de la creación y desarrollo de empresas de mujeres.

### Consejería de Salud

ORGANOS CONSULTADOS	
<b>DG de Personal y Servicios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Sv. Ordenación de los Recursos Humanos</li> </ul>

Los equipos correspondientes a la Consejería de Salud que han participado en el diagnóstico se da también segregación vertical de género en función de los distintos niveles de responsabilidad.

Composición por niveles de responsabilidad y sexos:

	<b>P. Responsable</b>	<b>P. Técnico</b>	<b>P. Administrativo</b>
<b>Mujeres</b>	3	16	50
<b>Hombres</b>	7	10	25

En los niveles superiores se da un 70% de presencia de hombres frente a sólo un 30% de mujeres, mientras que en el nivel administrativo las mujeres representan el 67% del personal, mostrando una clara feminización de este nivel.

#### Las actuaciones

Se trata en este caso de la Consejería con un mayor porcentaje de representación de actuaciones o líneas de intervención, significando un 30% del total, es decir prácticamente un tercio de la muestra de los programas definidos por el conjunto de órganos gestores participantes.

Todas las actuaciones se tratan de programas que, o bien se desarrollan de forma permanente (Plan de comunicación interna: Unidad de atención al profesional, Desarrollo de las ofertas públicas de empleo y movilidad) o se tratan de estrategias de mediano y largo plazo (Plan de salud laboral y prevención de riesgos laborales). Con lo cual puede deducirse que todas se han definido como *en ejecución*.

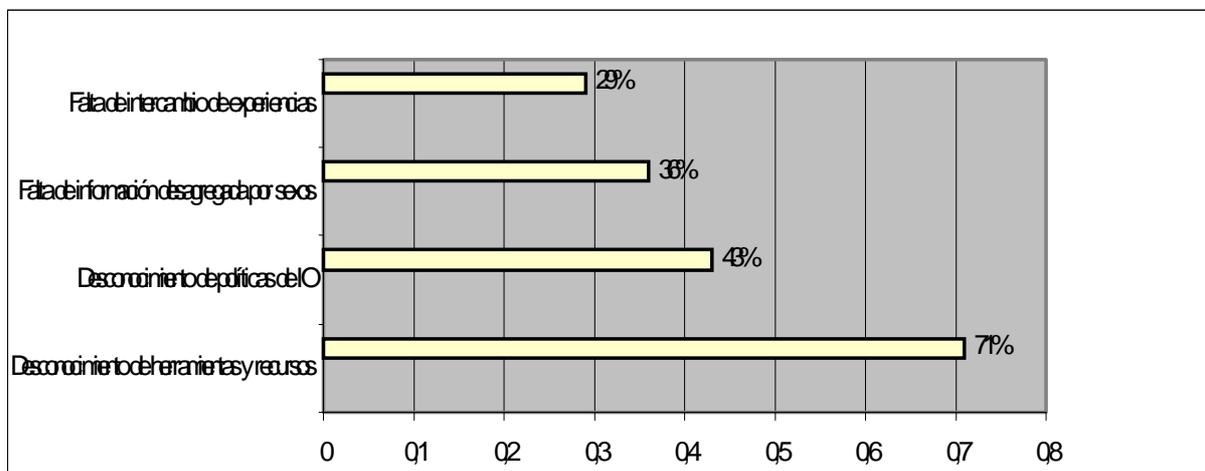
No se maneja información desagregada por sexos en los órganos gestores consultados dentro de esta Consejería.

Ninguna de las actuaciones incorporan la Igualdad de Oportunidades mediante objetivos específicos, acciones positivas o dedicando un presupuesto específico, pero sí se afirmó que planteaban una intencionalidad y ciertos criterios de aplicación que favorecen la igualdad.

## Dificultades y necesidades y para la integración de la Igualdad de Oportunidades

### Las dificultades

Para aplicar el Enfoque Integrado de Género, las dificultades que fueron señaladas por la mayoría de los órganos gestores fueron, por orden de mayor a menor: Desconocimiento de recursos y herramientas, Desconocimiento de Igualdad de Oportunidades, Falta de información desagregada por sexos, y la Falta de intercambio de experiencias (ver tabla abajo).



Por los datos se deduce que *las dificultades de carácter técnico y metodológico son las más reconocidas* por los órganos gestores. En menor porcentaje, se mencionan *las dificultades relacionadas con la predisposición personal o bien con la disponibilidad de los equipos gestores*: la no implicación de los equipos técnicos (7%), la resistencia de determinados agentes (7%), falta de voluntad política (14%), la falta de implicación personal (14%) o la falta de tiempo (14%).

Si bien es cierto que este tipo de dificultades (relativas a actitudes y comportamientos) se detectan con más precisión a través de técnicas cualitativas, resulta interesante observar los datos sobre este tema que se pudieron recoger a través de las preguntas abiertas.



Se puede ver que una de las dificultades recogidas es: *“Falta de conciencia de la necesidad de aplicar políticas de Igualdad de Oportunidades”*.

No se trata pues de que los equipos gestores no “quieran” integrar la dimensión de género, sucede que no son conscientes de la necesidad de hacerlo (14%) y también se menciona en menor porcentaje la *falta de inquietudes* (debido al discurso imperante de *“en la administración no hay desigualdad”*) literalmente tal y como la describe el 7% de la muestra siendo, por otro lado, consecuencia también de esa falta de conciencia.

Para subsanar estas dificultades se dio la oportunidad de responder con propuestas mediante una pregunta abierta del cuestionario y los resultados de la misma muestran que entre los órganos gestores que respondieron el grupo más numeroso (21%), plantea la *disponibilidad de información específica y de formación especializada*, y en segundo lugar con un 14%, quienes proponen la *Elaboración de análisis de la realidad (para determinar la existencia de discriminación o barreras*, como alternativas).

Esas otras dificultades que tal vez no tienen tanto que ver con el conocimiento que se tenga de las políticas de Igualdad de Oportunidades o con los recursos y herramientas metodológicas que se dominen, pueden constituir a la larga mayores obstáculos para que la integración de la dimensión de género en las políticas públicas se generalice en la Administración.

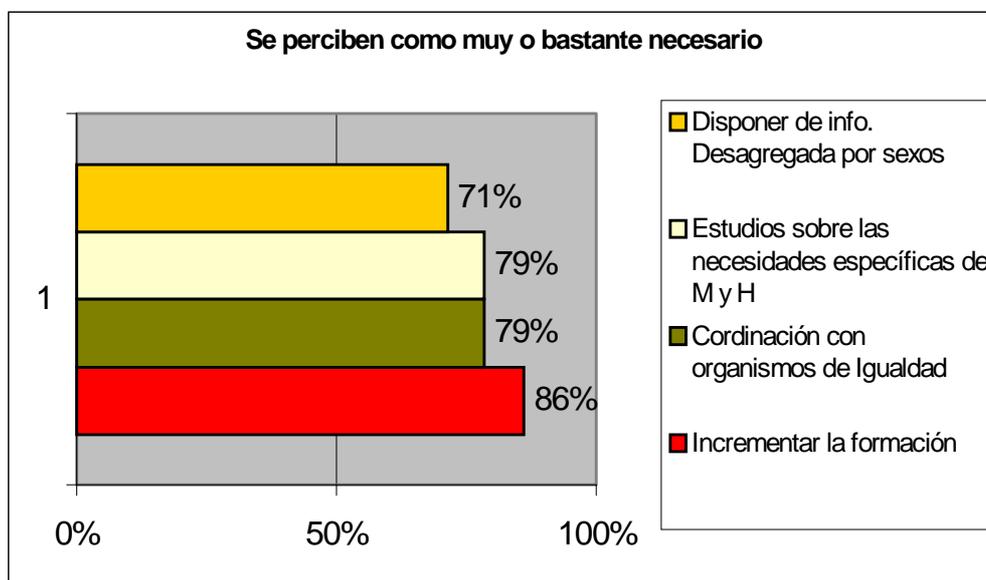
Se trata como es de suponer, de las dificultades que tienen que ver con la percepción y opinión personal que se tengan hacia el tema (a veces de rechazo aunque no se llegue a expresar verbalmente), y de las actitudes resistentes, en bastantes casos, por la cantidad de prejuicios que se suelen tener hacia la potenciación de cambios en las relaciones de género establecidas.

Se puede ver que este tipo de límites con un carácter más personal, que se relacionan muchas veces con la identidad genérica y con los procesos de socialización, se señalan por una minoría de órganos gestores (la resistencia de determinados agentes la reconocen un 7% y la falta de implicación personal un 14%).

De cualquier modo, aunque el análisis cualitativo ofrecerá información sobre este aspecto, no resulta tan sencillo determinar hasta qué punto los prejuicios y resistencias hacia la aplicación de la IO en las actuaciones de la administración son realmente inconscientes, porque puede suceder que se perciban con mayor frecuencia de la que se reconoce en el cuestionario, pero dado el contexto en el que se realiza el estudio, no resulte políticamente correcto admitirlo.

## Las necesidades

Como se puede ver consultando el cuestionario que se aporta en el anexo, al ser una pregunta con posibilidad de respuesta múltiple, las opciones de respuesta no tienen que ser señaladas todas y cada una de ellas, por el conjunto de órganos gestores. Esto significa que se han señalado como muy necesarias, bastante, poco o nada necesarias, sólo las opciones que cada quien ha decidido seleccionar para su calificación. Aquellas a las que no se les ha asignado una categoría, aparecen en la tabla de la página siguiente como *no seleccionadas*.



Coincidiendo, en parte con las propuestas que realizan para subsanar las dificultades, cuando se pregunta a los equipos gestores por las necesidades para la integración práctica de la dimensión de género, las respuestas mayoritarias definen en primer lugar como muy necesario o bastante necesario el *incremento de formación* (85,7%), en segundo lugar, la coordinación con *Organismos de igualdad* (78,5%) y en tercer lugar aparece la necesidad de *disponer de información desagregada* (71,4%).

Cabe destacar, que el papel que debe jugar la propia administración en su implicación hacia la igualdad no ha sido señalado como relevante en un 50% de los casos (al no ser seleccionada la respuesta), lo cual deja ver la concepción que el funcionariado tiene del

papel que juega el gobierno andaluz a través de sus instituciones - la Junta- en el avance de la igualdad.

De las necesidades restantes no recogidas en la tabla anterior, que serían las que menos equipos gestores señalaron como "muy o bastante necesarias", está en primer lugar el *Asesoramiento de personas especializadas* destacándolo como bastante necesario el 42,9%. Le sigue quienes definen como "bastante necesario" el *asesoramiento on-line a través de una web especializada* (35,7), y la *posibilidad de teleformación* (21,4%). En último lugar se encuentra la *Necesidad de nuevas aplicaciones informáticas*, que ni siquiera es señalada por el 57,1% de los órganos gestores, y quienes la seleccionan solo la ven "muy necesaria" en el 14,3 de los casos y "poco" en el 21,4%.

#### NECESIDADES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

NECESIDADES en porcentajes %	MUY NECESARIA	BASTANTE NECESARIA	POCO NECESARIA	NO Seleccionadas	TOTAL
Incrementar formación	35,7	50	7,1	7,1	100
Coordinación con organismos de igualdad	21,4	57,1	0	21,4	100
Disponer de información desagregada	35,7	35,7	7,1	21,4	100
Estudio de necesidades específicas	21,4	57,1	0	21,4	100
Encuentros anuales para intercambiar avances	14,3	50	14,3	21,4	100
Disponer de recursos y herramientas	21,4	28,6	14,3	35,7	100
Mayor implicación institucional	35,7	14,3	0	50	100
Llevar a cabo plan de transversalidad con el área	28,6	21,4	14,3	35,7	100

## 6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

### Conclusiones con respecto al diagnóstico anterior

De análisis del presente diagnóstico y en relación al anterior, y como resultado de las actuaciones emprendidas desde la Unidad de igualdad y género, se constata una *mayor accesibilidad* de los órganos gestores.

Por los datos manejados, se puede inferir que, a medida que se conocen más las políticas de Igualdad de Oportunidades y que se aumenta la experiencia de incluirla en la programación, *disminuyen las resistencias* de cara a su aplicación por parte del personal de la Junta.

### Conclusiones en la línea de las obtenidas en el diagnóstico anterior :

En la línea de uno de los objetivos que el presente diagnóstico se propone, que es dar continuidad al diagnóstico inicial, se corroboran determinadas tendencias que ya se señalaban en dicho documento conclusivo y que aún permanecen en cierta medida enquistadas en la mentalidad y hacer diario del personal de la Junta de Andalucía y en las que habrá que seguir trabajando.

### Sobre los equipos gestores

Desde un enfoque y análisis de género de la *composición de los equipos*, se deduce que en los puestos de responsabilidad, sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres, dando lugar a una segregación vertical en la actúa el llamado techo de cristal. Es evidente que se debería tomar alguna decisión al respecto, ya sean acciones y/o discriminaciones positivas, o medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. para con ello favorecer la promoción de las mujeres en la composición del organigrama de la Junta.

*Desconocimiento* por parte de la mitad de los órganos gestores (43%) de las políticas de igualdad de oportunidades.

## Sobre la experiencia de la integración de la igualdad

Se reconocen ciertas *limitaciones técnicas y profesionales* para la integración del enfoque de género en el trabajo.

- El *desconocimiento de recursos metodológicos y de técnicas* específicas, que como en cualquier otra área de conocimiento, son imprescindibles junto a la voluntad o a la sensibilización personal. Este hecho se manifiesta en una cuestión tan básica como es la *no disponibilidad de información desagregada* acerca de la mayoría de las actuaciones que se ejecutan (concesión de ayudas o subvenciones, becas para formación, análisis y estudios sobre las necesidades de colectivos marginados, análisis sobre la calidad de los servicios sociales, servicios de atención e información ciudadana, solicitudes de traslados y otros datos de movilidad al interior de la administración, planes de desarrollo turístico y un largo etc.).

En este sentido sólo añadir que a nivel informático tampoco se está introduciendo la *variable sexo* en las bases de datos de la administración, excepto en determinados casos que constituyen todavía una minoría. Es de suponer que a través de los programas que se están poniendo en marcha -en el contexto del cumplimiento de medidas del Programa Operativo Integrado-, como podría ser la de “Sociedad de la Información”, se acabarán adaptando las bases de datos a las recomendaciones europeas, es decir, desagregando por sexos toda la información.

- *Desigual participación* de mujeres y hombres en los programas formativos.
- Una gran parte del personal funcionario, parece *no identificarse como un agente activo* de cara a la inclusión de la igualdad de oportunidades, o con la posibilidad de introducir cambios en el ámbito de trabajo tendentes hacia una gestión más igualitaria.
- Creencia generalizada de que la igualdad entre mujeres y hombres *ya está conseguida*.

### Sobre la integración de la igualdad en la programación actual

Teniendo en cuenta que la tendencia observada de no responder a las preguntas abiertas incluidas en los cuestionarios ha sido una práctica bastante frecuente cuando los temas tratados eran relativamente poco conocidos para quienes participan en la muestra, se puede deducir, que la mayoría de los obstáculos o dificultades que se perciben, no aparecen como *barreras* inamovibles; es decir, según un análisis general de los datos sobre las necesidades, *son superables*.

- El grado de *motivación* estimado para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades que se manifiesta en el análisis cuantitativo es medio (el grado de pertinencia o relevancia para la integración de la dimensión de género en su ámbito de trabajo, sería una de las variables más relevantes), pero este punto se ampliará en el análisis cualitativo, que ofrecerá mucha más información de aspectos actitudinales.
- El *grado de concienciación y de sensibilización* hacia la igualdad de oportunidades entre el funcionariado puede ser considerado bajo. Se está aún lejos de ser conscientes de que la *valorización desigual de la diferencia*, del orden que sea, es un problema social y no del colectivo discriminado.
- Subyace una visión de la política de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, como una *política de segundo orden*, responsabilidad por otra parte de las mujeres y no de la sociedad en su conjunto.
- *Carencia de información y formación* adecuada para integrar un enfoque de género en la práctica profesional.

Todo ello redunda y tiene como consecuencia el *escaso porcentaje de proyectos* que tienen en cuenta la igualdad de oportunidades y parece recomendable ampliar los *procesos formativos* entre el personal funcionario de la Junta de Andalucía si se pretende que la integración de la dimensión de género en la políticas públicas se vaya generalizando.

Como balance final puede concluirse, que incluso a pesar de haberse identificado diferentes Consejerías con respecto al diagnóstico anterior, las conclusiones que se extraen y las líneas a seguir y sugerencias de trabajo apuntan en la misma dirección que en el diagnóstico anterior destacándose eso sí, un avance en la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades y el conocimiento de la Unidad de igualdad y género.

## 7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA

Las opiniones de las personas que representaron a los órganos gestores fueron recogidas a través de la técnica de entrevista semiestructurada y los guiones con las preguntas realizadas pueden consultarse en los anexos a este documento. La duración promedio de las entrevistas fue de 90 minutos.

Además de la información descriptiva que se obtuvo mediante el análisis cuantitativo, la metodología cualitativa introduce aspectos analíticos que permiten profundizar sobre algunas cuestiones. Además de los objetivos generales de la investigación descritos en la introducción a este documento, esta técnica se ha aplicado con el fin específico de obtener información sobre aquellos objetivos del estudio ligados a dimensiones perceptivas y actitudinales de los órganos gestores participantes, expresadas a través de su libre opinión sobre la integración de la dimensión de género en las políticas públicas.

Junto a las opiniones personales, se han analizado aspectos que hacen referencia a actitudes como predisposición, motivación, prejuicios, resistencias etc.

En el primer apartado se describe el nivel semántico del análisis que se corresponde con lo que se denomina análisis temático, lo que se observa en este nivel es el *lenguaje que dice cosas*.

En la sección siguiente se exponen los resultados del análisis lingüístico correspondientes al nivel simbólico donde lo que se analiza es el *lenguaje que revela u oculta cosas*.

### **Composición de la muestra cualitativa por sexos**

En esta parte cualitativa del estudio se seleccionaron para formar parte de la muestra 6 órganos gestores de políticas públicas, que estuvieron representados por 5 hombres y 1 mujer, quienes respondieron a las entrevistas.

## 7. 1. Análisis temático: Nivel semántico

Este nivel de análisis divide los contenidos en función de los temas tratados, centrándose posteriormente en la valoración de los significados que aportan los diferentes discursos. Las unidades de contexto que se repiten con cierta frecuencia en las distintas entrevistas son las que se han considerado como válidas.

Se han dado como perdidas aquellas unidades de contexto que aparecen aisladas excepcionalmente en un solo discurso, que suelen ser cuestiones anecdóticas o aspectos que se escapan del interés del estudio.

Una vez que se han dividido las unidades agrupándolas por temas, se ha llevado a cabo el análisis de atribuciones, designaciones, negaciones, afirmaciones y connotaciones.

### Resultados del análisis

A grandes rasgos puede decirse que se detectan tres posiciones sobre la igualdad y el papel de la Administración con respecto a ésta, que están relacionadas con la concienciación sobre las causas de la desigualdad -que se da en la Administración y/o que se reproduce desde las actuaciones desde la propia Administración, y sobre las posibilidades de cambio social con respecto al avance hacia la igualdad y necesidades que dicho posicionamiento requeriría

*Un primer grupo reconoce la existencia de ciertas desigualdades entre hombres y mujeres fuera del ámbito de la Administración, pero no percibe que las políticas públicas puedan tener un papel relevante para incidir sobre el problema*

Se manifiesta de una forma bastante clara y directa a través del análisis de las entrevistas, la idea o percepción de que la desigualdad existente entre hombres y mujeres se expresa en ciertos hechos muy concretos. Y, así, se mencionan en varias ocasiones ejemplos que se refirieron fundamentalmente a la desigualdad económica, repitiéndose la afirmación de que en determinados ámbitos a las mujeres se les paga menos, por ejemplo.

Prevalece la idea de que no existe, ni se da desigualdad entre mujeres y hombres en términos generales, que en todo caso, sí se dan casos de discriminación es de modo puntual en algunas empresas, lo que deja ver una idea compartida generalmente por la mayoría de la población de que la igualdad ya está conseguida. Actuar frente a las situaciones de desigualdad que se pueden dar en el ámbito empresarial, consideran que no es responsabilidad de la Administración, sino de las empresas y por lo tanto como funcionariado público en la cuestiones concernientes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no tienen nada que hacer, no es una cuestión de su incumbencia. En resumen, la discriminación de género, para este subgrupo de los órganos gestores, se produce y se practica fuera de la Administración.

El análisis de designaciones y atribuciones que se expresan sobre el concepto de desigualdad y su contextualización, ha ofrecido resultados interesantes. Se reconocen estas expresiones de desigualdad entre hombres y mujeres, pero en los discursos siempre se sitúa su origen y efectos sobre todo en el ámbito privado, en el contexto social, en las empresas, etcétera, pero esta desigualdad puntual, no se percibe que afecte ni se relacione con las actuaciones o gestión desde los ámbitos específicos de trabajo de cada persona entrevistada en este grupo y por ende, con la Administración.

Cuando se analizan en detalle las contradicciones que se presentan en los distintos discursos, se manifiesta una creencia tácita de que, la discriminación de género que todavía pueda existir en la sociedad, está sobre todo practicándose aisladamente desde ciertos espacios del ámbito privado (algunas empresas, algunos jefes, algunos casos de discriminación hacia las mujeres).

*“pero decirte que así en mi entorno cercano, yo no he encontrado ningún problema en el sentido que a la mujer le rebaje o no facilitarle la labor”*

En ese sentido, se manifiesta una ausencia de conciencia sobre el papel de la Administración como promotora de políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades. De alguna manera, las actuaciones de la Administración son entendidas por esta parte de la muestra cualitativa, como “neutras” y a nivel interno tampoco se perciben

desigualdades relevantes entre hombres y mujeres. Todo ello manifiesta el desconocimiento de los impactos diferenciados en función del género de las actuaciones aparentemente neutras que se pueden llevar a cabo desde la propia Administración.

*“hay más mujeres que trabajan en la administración sobre el número de hombres, eso está claro, yo por ejemplo si creo que en políticas de empleo, en programas de empleo, en programas de formación para el empleo si es cierto que puede producirse una discriminación ¿no? Pero no ya con relación a la administración, es decir, la empresa, el mercado tiene una serie de, bueno, de prejuicios o de estigmas que bueno que hay determinados sectores económicos en los que a la mujer efectivamente le pagan menos, que prefieren al hombre que a la mujer, pero eso se escapa de lo que es el ámbito de la Administración Pública”*

Este primer grupo, a pesar de reconocer ciertas desigualdades entre hombres y mujeres, divaga y plantea respuestas poco precisas cuando responde sobre la aplicación práctica de las políticas de igualdad de oportunidades en las actuaciones públicas, por lo que se deduce tras el análisis que predomina desconocimiento de lo que significaría integrar una perspectiva de género en las mismas.

Puede interpretarse que en ocasiones, se confunde la puesta en marcha de medidas de discriminación positiva con lo que sería integrar la Igualdad de Oportunidades, como si se entendiese por parte de este grupo de los órganos participantes, que el hecho de establecer medidas que favorezcan la participación o el acceso específico de las mujeres a determinados ámbitos, fuese lo mismo que integrar la igualdad de oportunidades transversalmente en todas las actuaciones de la Administración y en la gestión que realiza. Veamos algunas citas que ilustran este punto, cuando se pregunta sobre cómo llevar a cabo la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas:

*“entonces no entiendo que se pudiera establecer ningún criterio, nosotros tenemos colectivos en ningún caso de género, que desde luego efectivamente hay que hacer con el tema de los minusválidos de los discapacitados, claro que evidentemente si tienen dificultades de acceso a las instalaciones”*

En alguno de los casos se manifiesta un mayor desconocimiento que en otros, sobre las posibilidades que tendría la administración para integrar la igualdad de oportunidades e incidir de esta manera en la superación de las desigualdades:

*“sobre todo porque ganamos lo mismo, siendo hombre o mujer si tienes el mismo puesto de trabajo o unas mismas responsabilidades ganas igual, cosa que en la privada no se produce, yo creo que hay cosas que hacer pero, son más no ya dentro de la Junta, de cualquier administración pública, sino socialmente”*

Por las designaciones, atribuciones y connotaciones más significativas que se extrajeron de las transcripciones, se puede interpretar que en general la discriminación y la desigualdad de género son percibidas muy parcialmente y a veces, incluso aparecen contradicciones cuando se explica cómo enfrentar dicho problema. Se llega a plantear en algún caso frente a la segregación vertical de género que deben ser las mujeres desde el ámbito privado quienes tendrían que ejercer un papel protagonista en el impulso de los cambios:

*“yo creo que también en las mujeres que trabajan también creo que hay que hacer un cambio de mentalidad, que bueno, que el hombre colabore, no que colabore, la palabra colaborar no me gusta, que participe en igualdad con ella en todas las tareas, familiares y domésticas y entonces ahí eso tienen un reflejo en el mundo laboral de que los dos no tienen la misma disponibilidad de tiempo”*

*“yo creo que tanto depende de la mujer como de la empresa, o sea, que ahí tiene que ser una mujer que se encuentre con más capacidad de trabajo, con más disponibilidad, con más ganas de yo que sé, de ganar dinero, eso es darse y que en la empresa no se tenga ningún tipo de prejuicio”*

### **Necesidades y dificultades para la integración de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas**

La falta de concienciación sobre la existencia de desigualdades, conlleva que las necesidades y dificultades que se mencionan sean abstractas, incluso en algunos casos no se encuentran contenidos referidos a este aspecto específico.

En línea con lo que se expuso en el punto anterior, las dificultades más mencionadas se asocian al contexto social, al sistema en general. No aparecen referencias significativas y claras a cuestiones que tengan que ver con la discriminación de género, pero resalta algún caso en el que las limitaciones que se describen no son tanto para integrar políticas de igualdad de oportunidades, sino que son dificultades más bien sociales, que afectan de manera casi igual a hombres y mujeres. Es un hecho, que en algún caso no se reconoce la segregación vertical de género que se da en la ocupación de puestos en la Administración, incluso llegan a identificarse como causa de este desequilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad factores que tendrían que ver con la “cultura del trabajo” predominante en la actualidad en las relaciones laborales:

*“porque lo que se quiere también en la Administración, en los cuerpos de alta responsabilidad a gente a la que cualquier día se le pueda decir: ven esta tarde, a la que se le pueda decir este fin de semana hay una jornada en tal sitio y tendrás que ir, tendrás que estar, entonces claro gente que de alguna forma establezca que bueno, que está muy bien, pero que su familia..., eso sí que lo estoy notando muchísimo ¿no?”*

*“yo creo que el origen y la cuestión, no está tanto en si es hombre o si es mujer, yo creo que sinceramente en la Administración si se demuestra capacidad, iniciativa, rigor, seriedad, deseo de comprometerse, yo no he percibido hace muchísimo tiempo, pero sí voy notando progresivamente como se nos plantean dificultades, en la medida en la que yo tampoco estoy dispuesto a que mi mujer monopolice el trabajo en la casa”.*

Y con mayor frecuencia se presenta dentro de este grupo otro matiz de opinión, caracterizado por la expresión de cierta ambigüedad en la descripción de las dificultades:

*“en los cargos de mayor responsabilidad se exige una mayor disponibilidad de la persona, entonces tal y como está la sociedad, que eso ya es independiente de políticas públicas o políticas, empresa privada, la mujer se hace más cargo de los hijos y se hace más cargo de la casa, con lo cual a la hora de la disponibilidad en el trabajo pues tiene menos, entonces eso hace que la discriminación se dé, pero no es una discriminación hecha por la empresa sino hecha por la propia sociedad”*

También, se mencionan dificultades relacionadas con los prejuicios femeninos hacia las propias mujeres, apareciendo referencias significativas y reiteradas en los discursos. Llama la atención que paralelamente no aparezca ninguna expresión sobre los prejuicios masculinos, puesto que parecería tras el análisis temático que lo que se está diciendo en este grupo es que no los hay, o si los perciben no se habla de ellos, por lo que resulta un fenómeno importante para el análisis semántico:

*“Yo he conocido anécdotas muy curiosas y actuaciones muy curiosas de mujeres responsables políticas que han rechazado a una mujer porque estaba embarazada y porque se anunciaba un periodo de baja por maternidad ¿no? Y eso lo he visto hacer a mujeres y no lo he visto hacer a hombres, quiero decir que en este sentido, lo que ocurre es que cuando llega la mujer a puestos de máxima responsabilidad y se plantea que una jefa de servicio se le va a quedar embarazada, pues..., quiero decir que en este sentido parece que la responsabilidad de la discriminación, la responsabilidad del prejuicio, la responsabilidad de la prevención..., eso sí lo he comprobado”*

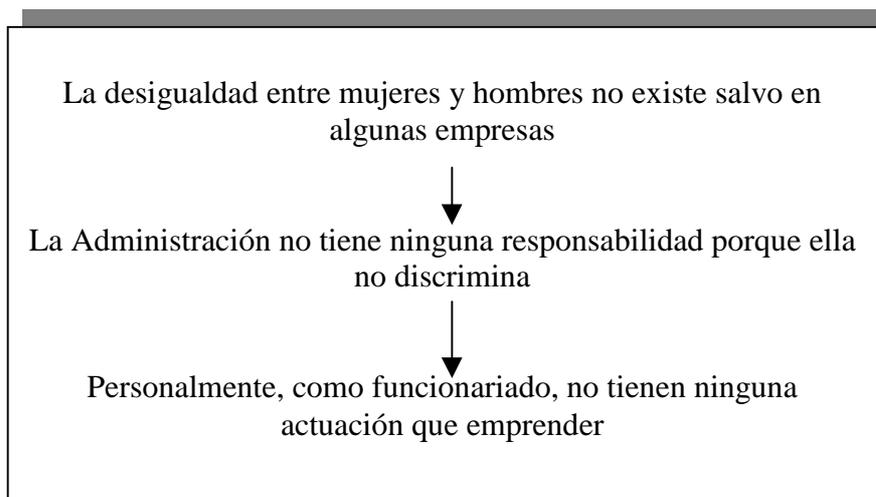
De la misma manera en que se perciben las dificultades, las necesidades que se han recopilado de las unidades de contexto, son en general, necesidades casi estructurales. Son escasas las designaciones concretas que contengan mecanismos específicos o propuestas de acción, en los diferentes discursos de este subgrupo, lo que está en consonancia con su creencia de que no hay desigualdad en la Administración y, por lo tanto, no hay una asunción de responsabilidades internas en relación con el avance hacia la igualdad de oportunidades.

*“yo creo que hay cosas que hacer pero, son más no ya dentro de la Junta, de cualquier administración pública, sino socialmente, las pautas educativas en los colegios, en las familias, en toda la vida social de la persona”*

La única necesidad para integrar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que puede admitirse como representativa de una generalidad en este subgrupo, es la necesidad de cambios educativos, sin profundizar demasiado en estrategias concretas. También aparecen citas esporádicas sobre la necesidad de *“cambios de mentalidad”*, la necesidad de *“cambios revolucionarios en el contexto social”*, pero en definitiva no se dice en este grupo cómo se pueden poner en práctica estas propuestas de cambios desde la Administración.

Puede interpretarse cierta resistencia dentro de este grupo hacia la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas, que vendría dada por un conocimiento parcial de cómo afecta la discriminación de género a las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, así como por un desconocimiento de las posibilidades de actuación de la Administración ante las desigualdades entre hombres y mujeres.

Por tanto, por todos los factores del análisis semántico mencionados, desde el posicionamiento de este subgrupo no se entiende por qué la administración tendría que desempeñar un papel activo o de liderazgo en la integración de la Igualdad de Oportunidades y como consecuencia no se llega a expresar una clara motivación para impulsar cambios en este sentido.



**Un segundo grupo conformado por quienes reconocen ciertas manifestaciones de la discriminación de género y admiten que la Administración puede incorporar políticas de Igualdad de Oportunidades, sin embargo no transmiten una clara motivación personal de participar en el proceso**

Este segundo grupo tiene algunas coincidencias con el anterior pero la principal diferencia radica en el posicionamiento que se traduce ante la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas.

Se conocen de una forma más amplia que en el grupo anterior, las posibilidades de actuación de la Administración Pública de cara a la integración de la perspectiva de género en la gestión y en las actuaciones que se realizan, y aunque las respuestas seleccionadas de los discursos traducen una aceptación hacia estos procesos, cuando se llevó a cabo el análisis, especialmente de las connotaciones y atribuciones, se ha dejado ver una actitud de cierta pasividad hacia la implicación personal en un trabajo de este tipo.

Se revela tras el análisis de las unidades de contexto, que en este grupo bajo esa pasividad subsiste una creencia implícita de que para mejorar la gestión pública de cara a la ciudadanía, se precisarían cambios en la sociedad y en la propia estructura de la Administración, pero no se entiende como prioritaria la integración de la Igualdad de Oportunidades. Es una cuestión que es percibida como secundaria.

Lo que se describió sobre el primer grupo, sobre la percepción puntual y bastante limitada de las causas y efectos de la discriminación de género que afecta a las mujeres en nuestra sociedad y en el ámbito de las actuaciones de la Administración, en este grupo también se repite:

*“Vamos a ver, te voy a decir, a ver que lo piense antes (risas) porque claro, para tu dar soluciones a un problema tienes antes que detectar el problema, o sea, que problema te supone”*

De modo que cuando se pregunta sobre cómo integrar la Igualdad de Oportunidades en el ámbito específico de trabajo se encuentran algunas contradicciones, por un lado, de nuevo se percibe veladamente en los discursos que la responsabilidad principal recae sobre las propias mujeres, encontrándose bastantes ejemplos de este tipo que se repiten:

*“hay parte de sensibilidad de los dirigentes y de los responsables públicos, pero entiendo que son los propios colectivos afectados los que tienen que organizarse”*

Al igual que se da la coincidencia en las críticas expresadas hacia las medidas de discriminación positiva y a la puesta en marcha de acciones positivas, en algún caso mostrando cierto rechazo a estos tipos de prácticas:

*“yo creo que, mmmmm, digamos arrastramos un lastre propio...incluso nosotros mismos”*

Por último, hay que señalar que en la entrevistas analizadas e incluidas en este grupo, también se encontró una diferencia importante con el anterior y es una idea subyacente común: en el interior de la Administración se perciben manifestaciones de discriminación de género pero que son puestas en práctica por las propias mujeres, lo que deja ver la existencia de claras posiciones de resistencia que habrá que ir venciendo poco a poco.

Es decir, se muestra un reconocimiento de los prejuicios femeninos, en este caso a asumir la autoridad femenina, que además se repite en varias ocasiones tanto en el mismo discurso como en las diferentes entrevistas:

*“no intentes hacer lo que hacemos mal los hombres que ya es bastante por desgracia sabemos que lo hacemos, tú tira para adelante y no intentes ser más por ser mujer. Si acaso intenta ser lo que sea por lo que eres, no? Y, y si te digo la verdad hay una cosa que me llama la atención: yo creo que a bastantes mujeres no le hace gracia tener una mujer jefe”*

*“es que no estamos acostumbrados, entonces...y sobre todo yo creo que es una reacción también típica, no? cuando te cuesta llegar a algún sitio pues... mmmm... digamos que eso lleva un lastre contigo, entonces quizás muchas veces intentas demostrar más, y no hay que demostrar más, mira, yo he llegado hasta aquí y tu hasta aquí, y ya está”*

Pero resulta curioso en el análisis, cuando se observa que no se mencionan prejuicios que los hombres puedan tener hacia las mujeres en estas u otras demostraciones en que la discriminación de género se expresa. No se mencionan en ningún momento, por lo que podría llegar a interpretarse que, o bien no se reconocen los prejuicios masculinos hacia la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en los ámbitos de gestión de la administración, o bien este silencio deja ver que hay una cierta resistencia interna a hablar de ellos.

### **Necesidades y dificultades para la integración de la Igualdad de Oportunidades**

Las dificultades que mencionan son escasas puesto que en parte se considera que ya se hacen los esfuerzos necesarios por parte de la Administración para la aplicación de la Igualdad de Oportunidades. No se perciben problemas relevantes de discriminación de género en los ámbitos específicos de trabajo y por tanto, no se plantea como un objetivo prioritario en su área la integración de una perspectiva de género:

*“Lo tengo clarísimo, que no se ha discriminado nunca. Es más, me he peleado con alguna empresa cuando yo llevaba el programa de prácticas (...) y se daban algunas empresas que decían yo no quiero a mujeres”*

Aunque se admite la posibilidad de actuación de la Administración Pública para incorporar la igualdad de oportunidades en sus actuaciones y en la gestión que realizan, se considera que ese tipo de acciones tienen que ser concretas y dirigidas a un problema específico, que además antes tiene que demostrarse que existe.

Se llega a afirmar implícitamente en este grupo, que una de las principales dificultades es la falta de conciencia o una percepción bastante limitada sobre la discriminación de género, sus causas y sus consecuencias para las mujeres. Sin embargo, aunque se reconoce la existencia de esta dificultad, se concibe solo en un plano institucional, pero se deduce claramente tras el análisis temático sobre este aspecto, que esta dificultad también afecta de forma directa a nivel personal.

Hay por tanto, ciertas resistencias en este grupo, a pesar de que superficialmente aparece en los discursos una actitud y un discurso de apertura hacia la incorporación de políticas de Igualdad de Oportunidades.

Las necesidades que se reconocen, en relación con las dificultades que se han descrito, son sobre todo muy generales, y la que se describe más específicamente en todo este grupo es la necesidad de formación, aunque también se llega a proponer en ocasiones la realización de análisis diferenciados de cómo pueden afectar las distintas actuaciones de la administración sobre la vida de los hombres y de las mujeres.

Con estos análisis se obtendría la información que determinase concretamente cómo se produce la discriminación de género y cuál es el alcance. Esta necesidad responde a la percepción de la discriminación de género como un problema que afecta sólo a determinadas mujeres que no han podido acceder a determinados ámbitos por sus particulares circunstancias. Es decir, la discriminación de género se interpreta dentro de este grupo como un problema casi resuelto, del que persisten determinados efectos, pero considerados de escasa importancia:

*“...y que se detectara que hay discriminación por las razones históricas, a lo mejor a alguien, y es la primera vez que ve esto, porque sus circunstancias o por el hecho de ser mujer tal, se lo haya impedido, hombre pues entonces entiendo”*

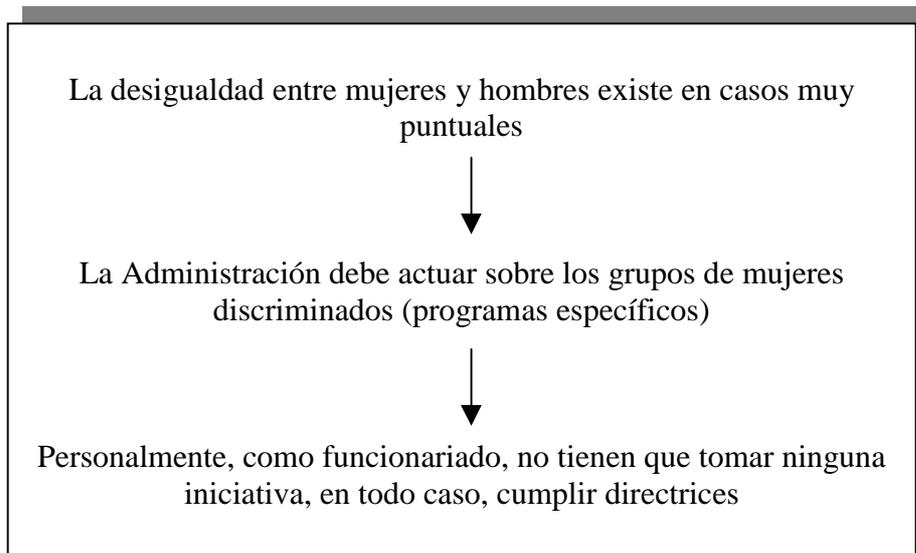
*“A lo mejor antes las mujeres no podían estudiar, no podían ir a la escuela, no podían estar en la universidad, pues mire usted, vamos a centrar un plan de, de, eeee, de formación de de de promoción de de acceso”*

Sin ser plenamente conscientes de ello, desde este posicionamiento se está proponiendo llevar a cabo análisis de género para determinar el impacto de las actuaciones públicas, pero esto se plantea así porque en realidad no hay una conciencia clara de la dimensión del problema, y lo que se está expresando, es ante todo la necesidad de una justificación de por qué hay que integrar la Igualdad de Oportunidades en las actuaciones de la Administración.

Aunque hay que destacar, que en este grupo no se llegan a expresar las necesidades que se tienen para poder aplicar políticas de IO, no se plantea de hecho una implicación personal en este proceso

*“pues a lo mejor cursos de formación específicos y centrados a lo mejor, pero para ese colectivo por ejemplo en exclusiva”*

Es como se dijo al principio, una postura de baja implicación personal, y de ciertas resistencias ante determinados mecanismos y formas de aplicación de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas. Hay en este grupo además, una aceptación hacia la inclusión de criterios de igualdad de oportunidades, especialmente aquellos de un carácter más técnico y metodológico, como pueden ser el uso de indicadores o de información desagregada por sexo, pero no se manifiesta una motivación por la implicación personal en otro tipo de iniciativas.



**Un tercer grupo ve la necesidad de que la Administración impulse la integración de la Igualdad de Oportunidades, asignándole un papel activo junto a otros agentes sociales, en la erradicación de la discriminación de género**

Este tercer grupo es el que presenta un nivel más alto de concienciación sobre la necesidad de impulsar cambios tanto a nivel social como a través de la integración de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas, pues reconocen que si existe discriminación y desigualdad y por lo tanto la Administración es responsable de acabar con estas debiendo integrar el principio de igualdad de oportunidades en su actuaciones e implicando al personal público en ello y que el grado de implicación personal debe ser alto.

Puede deducirse que desde este grupo, las propuestas o posibilidades de cara a la integración de la Igualdad de Oportunidades que se traducen mediante el análisis de las unidades de contexto seleccionadas, son más concretas que las propuestas del grupo anterior, y aunque no se llega a mencionar expresamente el concepto de transversalidad, se describen algunas estrategias integrales.

*“ir tomando medidas en plan legislativo, en plan de recursos, en plan de normas, en plan de establecer, con lo que te digo: cuotas de poder, y también en la parte de abajo, en la medida de que tiene que haber una sensibilización general”*

Dentro de este grupo la puesta en práctica de medidas de discriminación positiva se menciona como un mecanismo más, que puede ser necesario pero no suficiente. Se afirma que debería de ir acompañado de otras propuestas e iniciativas si se pretende alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en la Administración como en la sociedad en general.

Aunque predominan las propuestas educativas para integrar la Igualdad de Oportunidades y en casos aislados se mencionó incluso la necesidad de un cambio cultural, se expresó un reconocimiento del papel activo que la Administración puede desempeñar en este proceso:

*“La Administración, en todo lo que haga, tiene que impulsar y favorecer ese espacio de absoluta igualdad, y si te refieres a la existencia de algún tipo de barreras, eliminarlas”*

Sin embargo, además del rol activo que debe desempeñar el Estado en la integración de la igualdad de oportunidades en sus actuaciones, también se plantea en este grupo la complementariedad de actuaciones a otros niveles, en el ámbito legal, social, educativo, y cultural.

En este sentido, se reconoce la necesidad de aplicar medidas de discriminación positiva para integrar la IO en las políticas públicas, pero siempre considerándolo como un mecanismo más, que se debería llevar a la práctica, cuando se presenten personas (en este caso mujeres), o colectivos en situación de desventaja a los cuáles sea necesario incentivar. Pero se afirman en todos los casos de este subgrupo, que para integrar realmente una dimensión de género en las políticas públicas, se necesitan otras estrategias y propuestas que deberían ser prioritarias.

*“cuando haya una paridad verdaderamente y absoluta de participación y de toma de decisiones y de todo lo demás, pero está claro que para llegar a eso yo estoy de acuerdo en que hace falta, primero implicarse y segundo incentivar, es decir, hacer medidas adicionales para poner a las mujeres en situación de poder llegar”*

En resumen, esta minoría constituye el subgrupo con una percepción más amplia de los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres en la sociedad, y además se manifiesta proclive a la integración de la dimensión de género en las políticas públicas.

Por último, en este grupo, hay una voluntad clara de implicación personal en el proceso y se expresa también disponibilidad a participar en iniciativas que estén encaminadas a la integración de la IO en el ámbito específico de trabajo.

Hay que resaltar que además, se describen experiencias concretas de poner en práctica acciones positivas o iniciativas de otro tipo para la inclusión de la Igualdad de Oportunidades en sus áreas personales de trabajo. Por esta razón no es extraño que el nivel de conocimiento de estrategias para la integración de una dimensión de género en las políticas públicas, y el grado de concienciación hacia la discriminación de género, sean más significativos y claros que en los otros dos grupos. Además se expresa una mayor claridad de conceptos:

*“pues la perspectiva de género es el tener en cuenta siempre las necesidades de unos y otros”*

### **Necesidades y dificultades para la integración de la Igualdad de Oportunidades**

En este grupo, que como hemos visto se sitúa en un posicionamiento desde el que se plantea la necesidad de que las políticas públicas y la gestión que la Administración realiza integren una dimensión de género, las dificultades que se perciben son en su mayoría muy concretas.

Al contrario de lo que se interpretaba sobre el posicionamiento del grupo anterior, las dificultades que se mencionan son mucho menos abstractas y ya no se sitúan en un plano tan impreciso como el contexto social o la sociedad en su conjunto, como se señalaba en aquel grupo.

En este grupo una de las limitaciones que se identifican con frecuencia, son las resistencias y los prejuicios personales que puedan darse por parte del personal funcionario en cada uno de sus ámbitos específicos de gestión:

*“será porque él sea así, o sea, hay una capacidad de decisión sobre ese puesto que él lo aplica en función de su pensamiento y sus creencias”*

Al mismo tiempo que se reconoce la existencia de posibilidades múltiples de actuación desde la Administración Pública para implantar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de una forma integral, se percibe con claridad en este grupo la dificultad de que el papel activo que se pueda o no desempeñar depende, en un gran porcentaje, de la predisposición o voluntad personal:

*“los espacios tienen que estar abiertos para que se permita la participación absoluta de todo esto. Después, como se desarrolle eso, eso es una cuestión de tipo personal”*

*“hay alguien, no? que en cualquier tipo de movimiento de (no se entiende) se queman, se queman o dedican un tiempo enorme y de energía en eso, pues, en otros aspectos ocurre igual, esto es una actitud personal”*

Otra dificultad específica que se menciona en este grupo de la muestra cualitativa es la falta de tiempo que requiere un posicionamiento diferente a las inercias habituales de trabajo sobre el tema, lo que se traduce a su vez en la falta de tiempo para actualizar conocimientos, metodologías de trabajo, etc. Como se plantean estrategias integrales para la aplicación de la IO en las políticas públicas, desde este posicionamiento también se preciaría de espacio y tiempo para ponerlas en marcha (puesto que se reconocen como necesarios recursos y herramientas específicas, además de la reflexión, el debate, el análisis de necesidades de hombres y mujeres en cada ámbito), en definitiva, dificultad por la falta de tiempo para aplicar análisis de género y obtener resultados que lleven a la incorporación progresiva de una dimensión de género en el ámbito específico de trabajo:

*“que hay poco espacio para poder reflexionar sobre un aspecto que de alguna manera es importante pero que te viene como un poco colateral ¿no?”*

Por último, se reconoce la dificultad que puede suponer la creencia de que la igualdad ya se da, y que en la Administración no se discrimina y que las actuaciones son neutras respecto a los impactos de género. Desde esta perspectiva aquellas manifestaciones que todavía existen o puedan existir de discriminación de género, suelen ser interpretadas como puntuales:

*“en muchos casos hay gente que piensa que ya existe igualdad, que las normas son para todos”*

En cuanto a las necesidades mencionadas, se mencionan varias propuestas necesarias para integrar la IO en las políticas públicas que en síntesis, se podrían agrupar en tres ejes estratégicos fundamentales:

- Necesidad de que se continúe con la aplicación efectiva de las políticas públicas de Igualdad de Oportunidades, se mencionan como ejemplo las actuaciones legales, el cumplimiento de normas, y el establecimiento de medidas de discriminación positiva cuando fuese necesario, entre los más significativos.
- Necesidad de formación del personal, para que se pueda contar con personal especializado entre el funcionariado (hombres y mujeres), es decir, más capacitado en la aplicación del análisis de género en cada ámbito específico de trabajo.

*“posiblemente lo que si se pudiera detectar es la necesidad de formación, pero no para las mujeres, eh? Para los hombres también”*

- Necesidad de sensibilización a un nivel general, para mejorar y ampliar el conocimiento de las causas y consecuencias de la discriminación de género que afecta a las mujeres y potenciar de esta manera, la concienciación de la necesidad de aplicar políticas de IO:

*“tiene que haber una sensibilización general, de que la gente tiene que estar dispuesta, abierta con la mentalidad abierta, introducir cambios, introducir esto, por lo menos a cuestionarse el tema de la igualdad de oportunidades, diferencias de sexo que todavía existen, y bueno, yo creo que fundamentalmente son esos temas”*

En resumen, se podría afirmar que este grupo es el que tiene un mayor conocimiento de lo que significa poner en práctica la integración de la igualdad de oportunidades y además reconoce la posibilidad de que la Administración asuma un papel activo y relevante en este proceso. Por otra parte, aunque se aprecian dificultades para integrar la dimensión de género en las actuaciones públicas, un tipo de limitaciones se perciben más fácilmente superables que otras.

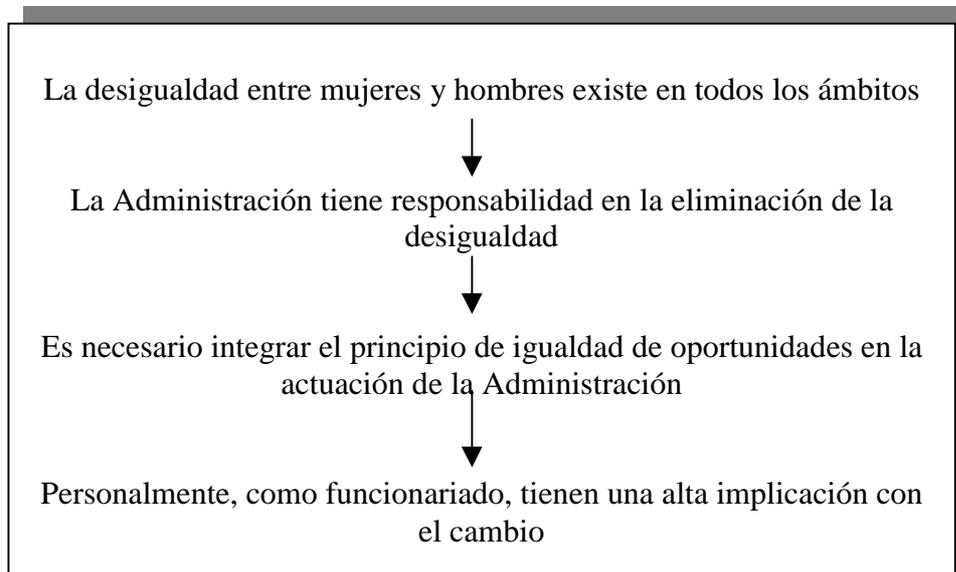
Para este grupo, resulta más factible reorganizar los tiempos de trabajo para poder participar en procesos formativos, que eliminar las resistencias y prejuicios para integrar la dimensión de género:

*“Lo que esté en su mente no lo se. La mente no la regula, el pensamiento no lo regula ...”*

Como puede observarse, en este grupo se refleja un mayor conocimiento acerca de la dimensión de género en las políticas públicas, las estrategias son más claras y se tienen en cuenta al mismo tiempo, la necesidad de las acciones positivas y la discriminación positiva como mecanismos puntuales y diferenciados dirigidos hacia las mujeres, como la necesidad de implicación del personal funcionario en su conjunto. Además se propone una integralidad en la ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades:

*“Estar metido en la dinámica diaria, que no sea como una cosa a parte, que se pone en un sitio a parte, en un despacho incluso a parte, con un persona para hacer esto, debería de ser más integral”*

De hecho, se desprende una conclusión lógica desde esta postura: Si son políticas públicas no debería depender su puesta en práctica, de una o varias personas solamente.



## 7.2. Análisis lingüístico: Nivel simbólico

En este nivel del análisis de contenido se tienen en cuenta los aspectos lingüísticos que ofrecen las unidades de contexto seleccionadas para este fin. A diferencia del análisis semántico, donde las unidades de registro y las de contexto son seleccionadas a partir de la frecuencia con que aparecen en el mismo discurso, aquí se tienen en cuenta aquellas unidades de contexto puntuales y determinadas, que recogen aspectos resaltados expresivamente por la persona en su propio discurso, ya sea de manera consciente o inconsciente, pero que son susceptibles de interpretación a través del análisis lingüístico

En este sentido, el nivel simbólico del análisis considera las recurrencias, eufemismos, el tipo de adjetivaciones y calificaciones que se hacen, los epítetos y las exclamaciones, entre los principales elementos lingüísticos que se observan. También se tiene en cuenta el análisis de las figuras retóricas que pudieran aparecer en las respuestas, y las principales suelen ser metáforas, metonimias e ironías.

Estas observaciones, nos permitirán una interpretación más completa e integral, aportando información referida en este caso a la función simbólica del lenguaje, que es aquella que

puede sintetizarse en la frase: *Investigar aquello que se quiso decir pero no se dijo expresamente.*

En este nivel, no se han estructurado los resultados del análisis en función de los posicionamientos ante la integración de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas. Se destacan aspectos generales que pueden complementar el análisis semántico, es decir, aquella información que permite profundizar acerca de aspectos como la motivación, los prejuicios, las resistencias u otros elementos que puedan interesar para aportar luz sobre el tema central, que es determinar cuales son las necesidades y dificultades percibidas por los órganos gestores para la integración de una dimensión de género en las políticas públicas y su opinión sobre la aplicación de las mismas.

*“cuando se habla de ese discurso maniqueo que es que hay media población buenísima y media población es malísima”*

Vemos aquí que se hace una adjetivación bastante curiosa, que estaría revelando una crítica directa hacia el discurso feminista y transmitiendo una percepción personal de ese discurso, bastante prejuiciada.

Podrían deducirse varias interpretaciones sobre esta expresión, pero podemos centrarnos en dos aspectos más relevantes. En primer lugar, se está percibiendo el discurso feminista con un cierto carácter homogéneo (el discurso feminista es uno y es siempre el mismo) y además se está considerando tendencioso, puesto que se está interpretando que desde el feminismo, se responsabiliza a los hombres de la discriminación de género y se muestra a las mujeres como sus víctimas.

Se revela a través del lenguaje, un rechazo a cualquier discurso feminista, que además, así planteado, no ha existido en la historia del feminismo que se conoce.

Este tipo de apreciación lingüística da una idea de que tal vez los prejuicios existentes están más enraizados de lo que se cree y las resistencias a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades se incrementan cuando se relaciona la aplicación de la dimensión de género

con el feminismo. Se siguen detectando resistencias a la hora de reconocer la existencia de desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres por parte de la sociedad y de la Administración y un rechazo hacia el cambio que suponen los posicionamientos feministas e igualitarios. La igualdad también es percibida como amenaza. Se teme perder el estatus de poder, retomando la idea de la lucha de sexos, más que la idea de compartir en igualdad los recursos.

*“Que mientras hace falta recurrir a **tipos impositivos**, pues vale”*

Esta metáfora subrayada en negrita, se está refiriendo a estrategias como pueden ser la discriminación positiva o las acciones positivas. Se puede interpretar cierta resistencia inconsciente hacia la aplicación de la Igualdad de Oportunidades, puesto que, a pesar de que no se critica abiertamente, en este caso se percibe por el análisis lingüístico que se “siente” como una imposición uno de los mecanismos habituales para llevar a la práctica la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las actuaciones públicas. Este tipo de alusión en esta y otras entrevistas se repite.

Resulta contradictorio que por un lado se esté afirmado la necesidad de integrar la Igualdad de Oportunidades, y por otro se esté sintiendo como una imposición. De hecho es “**Convencimiento**”, la palabra que se utiliza en varios discursos como condición necesaria para integrar la dimensión de género en las políticas públicas.

Hay que señalar que desde esta perspectiva, la aplicación de las políticas de Igualdad de Oportunidades sería el único ámbito de la gestión pública en el que se exigiese esta condición.

De hecho, este tipo de consideraciones demuestra la escasa importancia que se le da por parte de algunos órganos gestores a este tema, como si fuesen consideradas políticas de segundo orden o de jerarquía inferior frente a otras políticas sociales que también pueden incluir discriminaciones o acciones positivas como son aquellas referidas a otros grupos sociales discriminados (personas usuarias de drogas, de determinadas etnias, inmigrantes, personas con discapacidad o discapacidades, personas jubiladas con rentas bajas, etc.). En

ningún caso se exige convencimiento para aplicar políticas dirigidas a estos colectivos de personas.

En el caso de las políticas de Igualdad de Oportunidades, no se llega a expresar en ningún momento un desacuerdo o una crítica directa, pero se reconoce en varias ocasiones la necesidad de creérselas o estar de acuerdo con ellas para llevarlas a la práctica pues es una imposición y exigencia que viene dada por la propia Administración, lo cual a su vez también se vivencia como una cierta amenaza, con un cierto temor. Lo que pone de manifiesto que no es suficiente con contar con un marco normativo que obligue en teoría a trabajar por la igualdad, pues puede no cumplirse dicha normativa.

*“cuando tú ves que hay una **flagrante discriminación** respecto al grupo electivo...”*

Este tipo de adjetivo connota una percepción interesante, sobre todo porque en el contexto del discurso se está refiriendo a la discriminación que afecta a las personas con discapacidad o discapacidades, comparándola con la discriminación de género, pues la desigualdad o discriminaciones que afectan a este colectivo de personas en abstracto si se ven, pero no se ve, que incluso en el interior del colectivo discriminado, son las mujeres las que se encuentran en posiciones de desventaja con respecto a los hombres con discapacidad o discapacidades y con respecto a todos los hombres y mujeres en general.

En el caso de las políticas de Igualdad de Oportunidades dirigidas a las personas con discapacidad, se percibe claramente su necesidad y su utilidad social porque la discriminación de la que son objeto estas personas se percibe de una forma “flagrante” por tanto, las intervenciones dirigidas hacia este colectivo no son susceptibles de críticas, o por lo menos, no se cuestiona su aplicación práctica.

La influencia del género no se ve a simple vista, no es un tipo de discriminación visible por la sociedad fácilmente.

Como se apreciaba en el análisis temático, una mayoría de la muestra cualitativa (dos de los grupos de entrevistas), compartían una percepción sobre la discriminación genérica

bastante limitada (se admite como una evidencia las diferencias salariales entre hombres y mujeres). Es decir, para estos órganos gestores se consideraría real, solo aquella discriminación de género que se ha demostrado que existe. Ya sea a través de las estadísticas, a través de estudios específicos o por la propia experiencia personal.

A un subgrupo de las personas representantes de los órganos gestores, la discriminación de género no les parece un problema relevante, no perciben que con respecto a las mujeres se esté dando en la sociedad una “discriminación flagrante” como observan en otros colectivos a los cuales ven de un modo también asexuado, es decir sin diferenciar en su interior mujeres y hombres.

*“en cuanto a que la mujer en la Administración tenga más **dificultades entre comillas** para acceder a puestos de máxima responsabilidad”*

Con esta expresión se están refiriendo, a que las dificultades para que las mujeres accedan a los puestos de máxima responsabilidad (jefatura de servicio y superiores), no se están percibiendo como si fuesen tan relevantes. La explicación a las dificultades para promocionar internamente las mujeres no están en la existencia de una sociedad androcéntrica, sino que son de tipo personal, son las propias mujeres las que no desean promocionar, o las que no demuestran la valía necesaria para ello.

De hecho, se llega a afirmar que para que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, sería “casi” suficiente con que demostrasen una mayor disponibilidad y capacidad de trabajo, si bien no se analiza que es lo que puede hacer que las mujeres no tengan tanta disponibilidad como sus compañeros los hombres a la hora de promocionar internamente.

*“tiene que ser una mujer que se encuentre con más capacidad de trabajo, con más disponibilidad, con más ganas de yo que sé, de ganar dinero, **eso es darse**”*

De una forma indirecta y en discursos con una considerable cantidad de contradicciones, se llega a expresar que la segregación vertical de género que se da en la Administración es, o bien el resultado de una falta de expectativas profesionales por parte de las mujeres o bien

de una elección, antes que consecuencia de partir de una situación de desventaja a la hora de poder elegir las diferentes oportunidades profesionales que se le presenten.

Hay que señalar, que en algún caso se perciben las cargas familiares como el único factor que dificulta el acceso de las mujeres a estos puestos. Se está suponiendo entonces, que en la medida en que se asumiesen de una forma equitativa por parte de los hombres (como se reconoce explícitamente en un caso) la igualdad de acceso a los puestos de mayor responsabilidad, estaría garantizada para las mujeres.

Sin embargo, se está obviando en este caso la discriminación de género que pueda darse en la elección de estos puestos por prejuicios o resistencias personales, ya sea por parte de hombres o de mujeres. De hecho, como se apreciaba en el análisis temático reconocen en varios discursos este tipo de prejuicios en las mujeres *“yo creo que a bastantes mujeres no le hace gracia tener una mujer jefe”*.

*“las cosas ocurran como tienen que ocurrir”*

*“Esto tiene que nacer, tiene que nacer de la propia sociedad”*

*“todo lo que venga por cauces naturales, naturales, va a adquirir una fuerza”*

De este tipo de observaciones y comentarios se deduce que la igualdad llegará por sí misma, como algo natural sin necesidad de intervenir y trabajar a favor de ella, lo que muestra un pensamiento un tanto ingenuo en relación con la evolución social y la adquisición de derechos por la ciudadanía. Es también un típico posicionamiento aparentemente neutral que se enmarca en la dinámica de la no intervención, sin darse cuenta que dejar de intervenir es ya de por sí un posicionamiento y un tipo de intervención.

Aun entre aquellas personas que expresaron aceptación y predisposición a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones públicas, se encuentran elementos de resistencia a aquellos mecanismos que puedan implicar procedimientos, normas, medidas o regulaciones que obliguen a su aplicación al personal funcionario.

En realidad, ante la integración de la dimensión de género en las políticas públicas, es bastante representativa en la muestra cualitativa, esta actitud pasiva, desde la que por un lado, se está verbalizando que las mujeres deberían tener iguales oportunidades que los hombres en nuestra sociedad, pero por otro lado, se está transmitiendo un mensaje de que esta igualdad llegará por sí misma a instaurarse en la sociedad.

Tal vez esta percepción esté reflejando una resistencia frente al reconocimiento de que los avances realizados en cuanto a Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad actual, han sido impulsados por colectivos sociales, por acciones políticas y por personas, no han llegado por sí mismos o por la inercia de la evolución social.

Es probable que algunas de las personas entrevistadas desconozcan los procesos que han estado detrás de cada logro en este ámbito (cada ley, cada medida, cada porcentaje de presupuesto), pero en algún porcentaje también esté presente esa resistencia al reconocimiento, puesto que las entrevistas fueron realizadas a personas en mandos intermedios con un nivel de cualificación medio-alto.

En resumen, se interpreta que entre una minoría de la muestra, no se está adoptando un rol activo, y tampoco está presente una motivación clara para el impulso de la integración de la Igualdad de Oportunidades en las políticas públicas.

En algunos de estos casos, se expresa una aceptación más clara de los posibles compromisos políticos o técnicos que pudiera exigir la integración de una dimensión de género en las actuaciones de la Administración, pero predomina en este subgrupo una actitud de “todo llegará” y de falta de compromiso personal en la aplicación de estas políticas.

*“ cuando te cuesta llegar a algún sitio pues... mmmm... digamos que eso lleva **un lastre contigo**, entonces quizás muchas veces intentas demostrar más”*

Esta metonimia, se emplea en el discurso haciendo referencia al comportamiento de las mujeres en el ejercicio de las jefaturas u otros puestos de responsabilidad. A pesar de que se

estaba argumentando en el contexto de esta respuesta, que las mujeres son las que exhiben más prejuicios cuando sus cargos superiores son del mismo sexo, según avanza el discurso, finalmente se cuele esa creencia casi inconsciente de que, realmente, las mujeres en puestos de poder, ejercen de una forma diferente la autoridad, supuestamente intentando destacar o sobresalir más que los hombres. Lo que subyace pero no se ve es la asimilación por parte de las mujeres al modelo masculino de ejercer el poder y detentar posiciones jerárquicas.

Para la persona que responde, por las expresiones de este tipo recogidas, este desempeño de las mujeres es entendido como una consecuencia lógica de su trayectoria social. Puesto que a todas las mujeres que llegan a ocupar puestos de toma decisiones, les ha resultado más difícil que a cualquier hombre, el hecho de que se extralimiten en sus funciones no es extraño.

Pero en definitiva, lo que se está comunicando indirectamente es que las mujeres no suelen hacer un uso “correcto” del poder. No están ocupando el lugar que les corresponde ya que esa posición implicaría la ruptura con su puesto social subordinado.

## 8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

El nivel semántico y el simbólico del lenguaje, como se constata en este apartado ofrece aspectos informativos que son más difíciles de abordar a través de la técnica de cuestionario.

Teniendo en cuenta toda la información obtenida se podrían estructurar las conclusiones en tres ejes temáticos fundamentales:

### La incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la programación

- Está presente en la muestra una minoría más concienciada, con una amplia información sobre las causas y consecuencias de la discriminación de género y con un conocimiento teórico y práctico (con niveles diferentes) de lo que significa la integración de una dimensión de género en las políticas públicas. Este posicionamiento no solo manifiesta una apertura sino también una voluntad de participación personal y de implicación de sus equipos de trabajo.
- Hay otra parte de la muestra cualitativa, más representativa (por su mayor número), en la que se presentan por un lado unas características comunes y por otro, algunas diferencias en cuanto a su postura frente a la integración de la IO en el trabajo que desarrolla la Administración y en las políticas públicas.

Los **aspectos comunes** serían aquellos que se relacionan con elementos técnicos y metodológicos, especialmente la confusión entre conceptos fundamentales de la Teoría de género, y el desconocimiento de mecanismos y estrategias de acción. Ambos son aspectos cruciales para llevar a cabo la integración de la Igualdad de Oportunidades.

Las **diferencias** dentro de este subgrupo provienen sobre todo de una dimensión perceptiva y de predisposición personal ante la incorporación de la igualdad de

oportunidades en las actuaciones que la Administración ejecuta y en su gestión. Estas distinciones subdividen al grupo en:

- Una parte que estaría demostrando más interés y claridad de intenciones ante la posible implicación personal en iniciativas prácticas para la integración de la dimensión de género en su gestión y en las intervenciones desarrolladas desde su ámbito específico.
- Otra parte dentro de este subgrupo, que tendría una actitud de aceptación hacia la incorporación de la igualdad en las políticas públicas pero desde una postura de cierta pasividad ante la implicación personal y en determinados casos con resistencias y prejuicios más significativos.

#### Dificultades y necesidades para la integración de la Igualdad de Oportunidades

Haciendo una interpretación de todas las entrevistas realizadas, destaca en un principio una parte de la muestra, con un conocimiento sesgado de las políticas de Igualdad de Oportunidades y por tanto, de lo que significa su aplicación en las actuaciones de la Administración y en su gestión.

Una de las dificultades más comunes identificadas, sería que no se distingue la igualdad formal de la igualdad real. Parece percibirse por parte de algunos de los órganos gestores, que con la simple existencia de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, se estuviera asegurando la erradicación de la discriminación de género.

De hecho se llega a afirmar en varias de las entrevistas, que en el contexto de la Administración, el cumplimiento de las normas ya está garantizando por sí mismo una práctica de la Igualdad de Oportunidades (se repite la mención del principio de libre competencia, por ejemplo).

Hay que subrayar que el conocimiento de la *discriminación de género* es parcial y se ciñe a cuestiones como la dificultad de acceso, la menor participación y la menor presencia de las mujeres en determinados ámbitos de la sociedad. Sin embargo, estas consideraciones que

no resultan desconocidas para una amplia mayoría, se refieren siempre a aspectos relacionados con las condiciones de vida y la *situación* de las mujeres con respecto a los hombres. En este sentido se reconoce la discriminación salarial, el menor acceso al empleo etc.

Pero esta mayoría no identifica la *subordinación de género*, que sería aquella que se materializa en una *posición* de desventaja en el orden social y de menor prestigio, que afecta a todas las mujeres en mayor o menor grado, dependiendo de la sociedad o de la cultura que se trate. La posición de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres es una consecuencia de las relaciones de poder desiguales, que repercuten tanto en el ámbito privado como en el público.

La subordinación de género que afecta a las mujeres, tiene que ver con los procesos de socialización y con la formación de la identidad genérica. Y también con la división sexual del trabajo, la asignación de roles de género, y con los estereotipos culturales, entre los conceptos fundamentales que servirían para explicar su origen y sus efectos en las relaciones sociales. La principal evidencia de la subordinación de género son unas relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, que se manifiestan en los ámbitos económico, político, social, familiar e incluso en la intimidad.

En resumen, una parte de la muestra está obviando aspectos relevantes de la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, que abarcan dimensiones distintas a la discriminación de género, pero que también serían imprescindibles si se quiere ir más allá de la ejecución de acciones positivas o del establecimiento de medidas de discriminación positiva.

Sería imprescindible tener conocimientos básicos de esta otra cara de la desigualdad que es la subordinación, para integrar transversalmente la Igualdad de Oportunidades en las actuaciones públicas y en la gestión de la administración en general

Por otra parte, si seguimos con los aspectos más destacados de las conclusiones, puede afirmarse que al mismo tiempo que se está admitiendo la necesidad de cambios

estructurales para integrar la Igualdad de Oportunidades en todos los niveles de la sociedad (denominándolos con más frecuencia en el discurso “cambios en el contexto social”), parece suponerse que estos cambios se irán instaurando con el paso del tiempo, sin necesidad de que se trabaje intencionalmente en esa dirección.

También se ha observado la falta de claridad conceptual presente en este sector del personal funcionario, pues se asimila la integración de una dimensión de género en las políticas públicas, con lo que sería la ejecución de acciones positivas y/o establecimiento de medidas de discriminación positiva.

De hecho, esta parte de la muestra no hace ninguna referencia a otro tipo de mecanismos, recursos o herramientas para la aplicación de la igualdad, como pudiera ser la utilización sistemática de información desagregada por sexo, la realización de evaluaciones de impacto de las intervenciones realizadas, los estudios de necesidades específicas de hombres y mujeres, etc.

Por tanto, predomina desde este posicionamiento, un conocimiento limitado de recursos técnicos adecuados y de conceptos para desarrollar la integración de una dimensión de género en los ámbitos específicos de trabajo.

Puede añadirse que, de los mecanismos que se conocen (acciones positivas y discriminación positiva), como se ha visto en el análisis cualitativo con bastante claridad, se expresa en ciertos casos una resistencia personal considerable a su utilización.

## 9. CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

- Existe un nivel alto de saturación en los resultados al compararlo con el diagnóstico anterior ya que se repiten los aspectos más relevantes: segregación en la composición de equipos, escaso nivel de formación y conocimientos, creencia de que no es necesario tener formación para aplicar la igualdad de oportunidades, existencia de tres posiciones ante la igualdad con grados diferentes de implicación, alto grado de rechazo a las discriminaciones positivas, identificación de la igualdad formal con la real...

En consecuencia, más que seguir haciendo diagnósticos de este tipo, se debe, quizás, elaborar una herramienta de diagnóstico autoaplicable, relacionada con la auditoría de género que permita al cumplimentarse visualizar los aspectos en los que no está integrada la dimensión de género y vislumbrar qué hacer para transformar la realidad diagnosticada.

En cambio, la vía del contacto personal para realizar el diagnóstico, como fórmula de sensibilización para participar en la Unidad, sí debe mantenerse. Para ello se recomienda acceder a un número determinado de Direcciones Generales y, en cada una de ellas, convocar una reunión con todas las jefaturas de servicio, presentarles la Unidad y la herramienta para que la cumplimenten y se inicie, a partir de ahí, su participación en la Unidad.

- Otra conclusión que es necesario poner de manifiesto, es el alto grado de opacidad que existe en la Administración ante las desigualdades de género, asentada en la identificación entre igualdad formal y real y en la creencia de que la Administración no discrimina, ni es de su responsabilidad el tomar medidas para que la igualdad avance.

Consecuencia de esto se constata un gran desconocimiento sobre la situación y posición real de mujeres y hombres en la sociedad y de las medidas legales a favor de la igualdad.

Ante esto se recomienda seguir con las actuaciones formativas que han mostrado claramente que son una herramienta útil para la sensibilización y la obtención de herramientas de actuación en los programas de la Administración.

- ▶ Las resistencias a reconocer la desigualdad y a trabajar por la igualdad, los sentimientos de amenaza que se manifiestan hunden sus raíces, probablemente, en la interiorización de la posición de rol de género.

Quizás sea recomendable llevar a cabo un estudio cualitativo que aporte información sobre las resistencias y prejuicios mayoritariamente masculinos que se han identificado en el diagnóstico y que suponen un obstáculo de cara a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades aún en un nivel técnico.

- ▶ El escaso nivel de formación detectado, las confusiones conceptuales y el prácticamente nulo empleo de información desagregada por sexo, aconsejan incidir en las formaciones o en la elaboración de herramientas en estos temas.

Sería, por tanto, recomendable ofrecer formación sobre indicadores de género o sobre cómo integrar la perspectiva de género en los datos estadísticos, También sería conveniente una formación conceptual para que el funcionariado pueda comenzar a aplicar un análisis de género básico en sus ámbitos específicos de trabajo.

- ▶ Se ha puesto de relieve el desconocimiento del papel de las inercias sociales en la perpetuación de las desigualdades, que se manifiesta en el tipo de actitudes de: "yo no discrimino pero no hago nada, no propongo objetivos, ni acciones positivas, para favorecer la igualdad" . No existe conciencia sobre el hecho de que las actuaciones que parten de la administración tendrán impactos positivos o negativos sobre la igualdad y, con ello se puede incidir en la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres o bien aumentar esos desequilibrios.

- Como posibles frenos al avance de la igualdad vuelven a aparecer aspectos ya enumerados en el diagnóstico anterior: falta de voluntad política, inercia y rutina funcional...

En resumen, dado que estamos básicamente ante los mismos resultados que en diagnóstico anterior, a continuación reflejamos el árbol de problemas y el mismo esquema de respuestas a articular para ir transformando paulatinamente la realidad social, a través del papel promotor de la Administración Pública.

ARBOL DE PROBLEMAS

Dificultades para incorporar el EIG

Cultura de trabajo

Desconocimiento y falta de sensibilización

Modelo Promoción

Presión Sindical

Modelo masculino

Promoción por Antigüedad

Rechazo de la discriminación positiva

Escasa presencia mujeres cargos de responsabilidad y decisión

Inercia Funcionarial

Rutinas De trabajo

Rigidez

Carga de gestión burocrática

Falta de comunicación

Escasa coordinación

Escasa flexibilidad

Limitación para los cambios

Falta de convicción

Trivialización del tema

Bajo grado de implicación

Resistencias al cambio

Falta de orientaciones y directrices

Escasa voluntad política

Discurso formal Políticamente correcto

Desconocimiento

Marco conceptual

Recursos

Información no desagregada

No conocimiento situación hombres y mujeres

No desarrollo Políticas de Igualdad

Causas

Efectos

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

