



Instituciones sensibles al género

Aproximación al estudio de las
Consejerías de la Junta de Andalucía



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Instituciones sensibles al género

**Aproximación al estudio de las
Consejerías de la Junta de Andalucía**

Elabora: Abbsolute Comunicación S.L.

Autoría: M^a Carmen Navarro Solano
Rocío Hernández Garccía - Tapial

Imagen: Freepik.com



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	pág. 7
1. Introducción.....	pág. 9
1.1.Los factores institucionales: El parlamento sensible al género.....	pág. 9
1.2.¿Qué son Consejerías sensibles al género?.....	pág. 12
2. Objetivos.....	pág. 13
3. Metodología.....	pág. 14
4. Diagnóstico.....	pág. 16
4.1.La igualdad de mujeres y hombres como objetivo fundamental de Andalucía..	pág. 16
4.2.Las Unidades de Igualdad de Género.....	pág. 16
4.3.Los informes de Evaluación de Impacto de Género.....	pág. 17
4.4.Los presupuestos con perspectiva de género.....	pág. 18
5. Áreas del estudio Exploratorio: Instituciones sensibles al género. Aproximación a la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía.....	pág. 19
5.1.Área 1: Arquitectura de Género.....	pág. 22
5.2.Área 2: Transversalidad de Género en la Junta de Andalucía.....	pág. 31
5.2.1.Transversalidad de Género.....	pág. 32
5.2.2.Evaluación de Impacto de Género.....	pág. 34

5.2.3.Plan Estratégico de Igualdad.....	pág. 37
5.2.4.Enfoque de Género en los Presupuestos.....	pág. 39
5.2.5.Lenguaje no sexista e imagen pública.....	pág. 42
5.2.6.Capacitación al personal al servicio de las administraciones públicas... ..	pág. 45
5.2.7.Estadísticas e Investigaciones con perspectiva de Género.....	pág. 48
5.3.Área 3: Integración de las preocupaciones e intereses de las mujeres en la agenda de la Consejería.....	pág. 55
5.4.Área 4: Normativa de Igualdad en la Junta de Andalucía.....	pág. 62
5.5.Área 5: Funciones y acciones de sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.....	pág. 72
6. Conclusiones y limitaciones.....	pág. 76
Tabla de acrónimos.....	pág. 79
Bibliografía.....	pág. 80
Anexos.....	pág. 81

PRESENTACIÓN

Andalucía se sumó a las recomendaciones formuladas en la IV Conferencia Mundial de Beijing que establecía el mainstreaming de Género como la estrategia más eficaz para la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Esto se traduce no sólo en la introducción de las necesidades y preocupaciones de las mujeres en la agenda pública, también en una nueva arquitectura administrativa y organizativa y en la incorporación de la sensibilidad de género en cada una de las acciones puestas en marcha, desde su estrategia a su ejecución. Este estudio refleja un avance más en el análisis de la integración de la perspectiva de género en Andalucía.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género, indica que la integración de la perspectiva de género es una estrategia utilizada para incorporar las cuestiones de género en todas las políticas y programas. En la Unión Europea, la Comisión Europea definió por primera vez la integración de la perspectiva de género en 1996 como (...) la movilización de todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente en la fase de planificación sus posibles efectos en las situaciones respectivas de hombres y mujeres (perspectiva de género).

Para implementar dicha estrategia, el programa de “mainstreming de género” del Instituto Europeo de Igualdad de Género (en adelante EIGE) tiene como misión “proporcionar a las instituciones de la UE, los Estados miembros y a la ciudadanía de la UE métodos, herramientas y buenas prácticas fiables para la aplicación de las políticas de igualdad de género y las estrategias de integración de la perspectiva de género”(EIGE 2016)¹. Entre estas herramientas está la Plataforma de integración de la perspectiva de género que a su vez se divide en las siguientes herramientas:

- Herramienta de integración de la perspectiva de género en las organizaciones de investigación.
- Herramienta de Parlamentos Sensibles al Género

Este estudio emerge de una adaptación de la “Herramienta de Parlamentos sensibles al género” y responde al punto V de la Exposición de motivos de la Ley 9/2018 en el cual se sugiere que: “hay que avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluz a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres en Andalucía”.

A continuación se presenta el Estudio Exploratorio: Instituciones sensibles al género. Aproximación a la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía, como una herramienta que nos ha permitido analizar la situación real de las estructuras para integrar la transversalidad de género en la administración de la Junta de Andalucía, proponer mejoras, avances y fortalecer una transformación institucional orientada a la integración del enfoque de género en la implementación de las políticas públicas y la realidad de la ciudadanía.

En este sentido, y para la realización de del Estudio exploratorio se ha tomado como modelo y punto de partida la herramienta de autoevaluación en línea para los parlamentos del European Institute of Gender Equality (EIGE) “Parlamentos sensibles al género”. A partir de ésta herramienta se adaptó la metodología de trabajo a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías y se planteó la realización de un diagnóstico con el fin de evaluar y monitorear la sensibilidad de género en términos de su organización y procedimientos de trabajo en la Administración Pública Andaluza.

¹ Consultation meeting on gender-sensitive parliaments. European Institute for Gender Equality (2016) Vilnius , Lithuania.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Los factores institucionales: El parlamento sensible al género

Desde la Segunda Guerra Mundial, pero especialmente desde los años setenta, se han fundado en todos los países occidentales, y en muchos no occidentales, instituciones cuyo principal cometido consiste en impulsar medidas que mejoren el status de las mujeres, y que contribuyan a equiparar su situación a la de los hombres. Este conjunto de organismos de igualdad, existente en todos los ámbitos territoriales del Estado, se denomina en la literatura sobre ciencias sociales «feminismo de Estado» (state feminism), «feminismo oficial» o «feminismo institucional» (Valiente 1998:173).

Así los factores institucionales han sido identificados como elementos, promovidos desde el feminismo institucional, que pueden explicar la mejora de la representación y participación de las mujeres, así como el desarrollo de valores y actitudes igualitarias en una sociedad, en este sentido, diversos estudios desarrollados en la materia (Burrell 2004, Verge 2006). Dentro de los estudios de los factores institucionales y la mejora de la representación política de las mujeres, se inicia una nueva corriente de investigación orientada a definir e identificar los parlamentos sensibles al género. Algunas autoras como Meier y Galligan (2016) se cuestionan en sus estudios ¿cómo es un parlamento sensible al género? ¿Cómo puede ser este definido y conceptualizado?.

Para el International Parliamentary Union (2011) este tipo de parlamentos son definidos como aquellas instituciones representativas que garantizan la participación e igualdad a mujeres y hombres que participan en él y que como resultado son ejemplo positivo de la mejora de la representación política de las mujeres (IPU, 2011). Para Wängnerud (2015) estos parlamentos se

describen en función a las siguientes características: son parlamentos que garantizan igualdad de oportunidades a los diputados y diputadas en la capacidad de influencia en el trabajo interno, son instituciones donde se produce una defensa manifiesta de los intereses de las mujeres en la agenda política, acompañada de una producción favorable a la legislación sensible al género. Otras autoras como (Childs, 2016; Palmieri, 2018) los denomina como buenos parlamentos y los describe como: parlamentos representativos, transparentes, accesibles, que garantizan la rendición de cuentas y son efectivos con la igualdad de oportunidades.

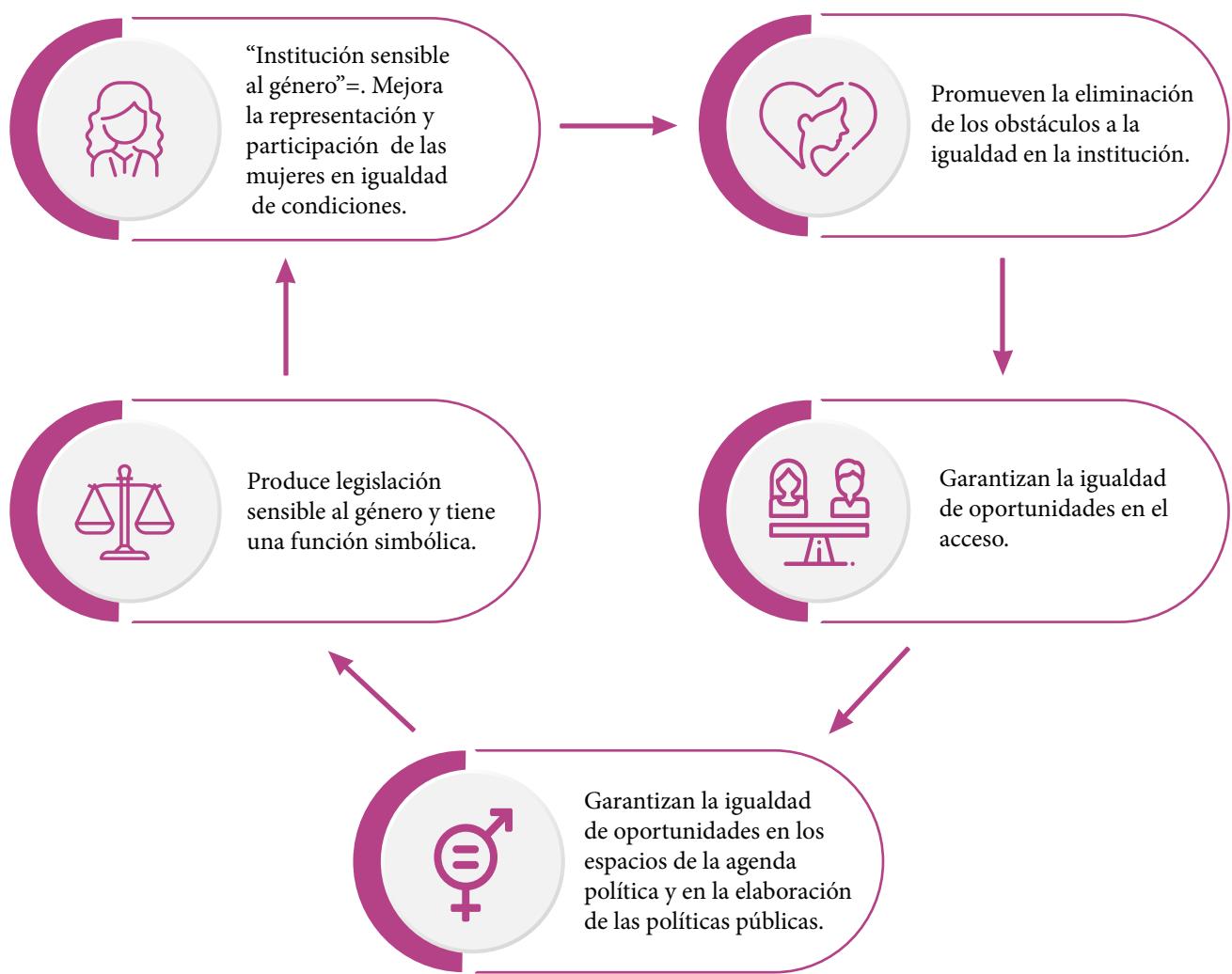
Desde el 2016, el Instituto Europeo para la igualdad de género (EIGE) ha estado trabajando junto a un grupo de expertas en un conjunto de indicadores presentados en el Informe de Parlamentos sensibles al género (2016). En este se definen indicadores que constituyen la base para medir la sensibilidad de género de los parlamentos. En este estudio se han identificado cinco criterios operacionales (OC) para medir la sensibilidad de género de los parlamentos "Estos criterios fueron diseñados para captar la complejidad del tema, mientras que al mismo tiempo se puede tratar por separado, o, alternativamente, y para una evaluación completa de un Parlamento sensible al género." (EIGE 2016:2).

Los cinco criterios operacionales identificados son: (i) Mujeres y hombres tienen la misma oportunidad de acceder al parlamento; (ii) Mujeres y hombres tienen la misma capacidad de influenciar en el parlamento. (iii) La representación de los intereses de las mujeres tienen un adecuado espacio en la agenda parlamentaria; (iv) El parlamento produce legislación sensible al género; (v) La función simbólica de las parlamentarias (EIGE, 2016).

Los objetivos de este estudio son:

- Fomentar y fortalecer una transformación institucional orientada al género.
- Sensibilizar a las y los trabajadores públicos de la importancia y repercusión de la aplicación del principio de igualdad a nivel estructural, organizativo y de ejecución.
- Analizar la situación real de cada una de las Consejerías.
- Detectar situaciones susceptibles de actuación.
- Servir de ejemplo desde las instituciones públicas al sector privado, especialmente a aquellas empresas que contratan con la administración pública.

Figura 1: Institución sensible al género.



Fuente: Elaboración propia M^a Carmen Navarro Solano, 2021.

1.2. ¿Qué son Consejerías sensibles al género?

Basándonos y tomando como punto de partida la definición que hace el Instituto Europeo de Igualdad de Género(EIGE). El IAM presenta este estudio exploratorio para hacer una aproximación y evaluación sobre qué podríamos denominar o definir como Consejería sensible al género. Una Consejería sensible al género podría ser definida como aquella que:

- Responde a las necesidades e intereses de hombres y mujeres en su composición, estructuras, operaciones, métodos y trabajo.
- Eliminan las barreras para la participación plena de las mujeres y ofrecen un ejemplo o modelo positivo para la sociedad en general.
- Aseguran que sus operaciones y recursos se utilicen eficazmente para promover la igualdad de género.
- No existen barreras (sustantivas, estructurales o culturales) para la participación plena de las mujeres y para la igualdad entre sus miembros hombres y mujeres y el personal.

Una consejería sensible al género refleja mejor la realidad social y por tanto es capaz de dar respuestas de manera más eficiente y efectiva. Contribuye a fortalecer las políticas de igualdad y con ello uno de los pilares fundamentales de la Junta de Andalucía, el principio de igualdad.

2. OBJETIVOS

Los objetivos de este estudio son:

- Fomentar y fortalecer una transformación institucional orientada al género.
- Sensibilizar al funcionariado público de la importancia y repercusión de la aplicación del principio de igualdad a nivel estructural, organizativo y de ejecución.
- Analizar la situación de la arquitectura de género en Andalucía a través del ámbito técnico-operativo.
- Establecer puntos de coordinación y flujos de información entre organismos que forman parte de la arquitectura de género.
- Reconocer el papel de la administración pública en su función de velar por la igualdad entre mujeres y hombres.

Destacar los procedimientos para la implementación de la igualdad de género y que sirva de ejemplo al sector privado, especialmente a aquellas empresas que contratan con la administración pública.

3. METODOLOGÍA

Se propuso la elaboración de un diagnóstico completo que partiendo de la situación actual, abordase la realidad más inmediata y recogiese, las necesidades e inquietudes de las personas implicadas en los procesos de elaboración, seguimiento, sensibilización, formación y evaluación de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía. Para ello, se estableció la siguiente metodología de trabajo en base a tres fases de actuación:

**Diagnóstico
descriptivo**

**Estudio
exploratorio**

**Grupos de
discusión**

El Diagnóstico descriptivo de la primera Fase ha permitido establecer el punto de partida y situación del enfoque de género en las Consejerías, especialmente en aquellos ámbitos que obedecen al cumplimiento normativo y de ejecución establecido en los decretos de estructura y competencias de cada una de ellas y sus entidades adscritas. De los datos obtenidos en el diagnóstico descriptivo de la primera fase del estudio exploratorio se ha podido extraer una evolución en un determinado espacio de tiempo tanto de la arquitectura de género de la Junta de Andalucía como del desarrollo y consolidación de las acciones, medidas y estrategias puestas en marcha.

Para la primera y segunda Fase del Estudio Exploratorio se diseñó un cuestionario¹ para evaluar las siguientes áreas temáticas:

Área 1: Arquitectura de Género

Área 2: Transversalidad de Género en la Junta de Andalucía

Área 3: Integración de las preocupaciones e intereses de las mujeres en la agenda de la Consejería

Área 4: Normativa de Igualdad en la Junta de Andalucía

Área 5: Funciones y acciones de sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres

¹ Ver cuestionario en Anexo Fase I y Fase II cuestionario del Estudio Exploratorio

Este cuestionario fue difundido entre el personal técnico y personal responsable de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía, teniendo una tasa de respuesta del 91% (10 de 11 UIGs de las Consejerías respondieron en su totalidad al cuestionario). Se consideraron a las Unidades de Igualdad de Género, agentes clave en el proceso de evaluación y valoración del funcionamiento de la arquitectura de género en la Junta de Andalucía, así como del proceso de integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía porque llevan más de una década operando y son el nivel técnico-operativo, así como las unidades administrativas encargadas de implementar, asesorar, evaluar y velar por el cumplimiento del principio de igualdad en cada una de las Consejerías de la Junta de Andalucía.

Por último, tras el análisis de los resultados obtenidos en las Fases I y II del estudio, en la III Fase del diseño metodológico, y con una carácter cualitativo, se organizaron dos grupos de discusión.¹ En el primero estuvieron presente el personal de reciente incorporación en las UIGs y en el segundo grupo el personal con más años y más experiencia al frente de la UIGs (con una participación del 100% de las UIGs). Previo a la celebración de los grupos de discusión, la UIG del IAM, difundió los resultados del diagnóstico descriptivo entre las UIGs de las Consejerías y elaboró bloques de preguntas en torno a las áreas del estudio exploratorio. Con posterioridad a la celebración de los grupos de discusión, se identificaron en el análisis del discurso las principales dimensiones que emergieron de los grupos de discusión.

Por último, se infiere de los resultados obtenidos que el presente estudio es fruto del análisis e interpretaciones del nivel técnico-operativo (UIGs) que forma uno de los niveles de la arquitectura de género. Al ser un estudio exploratorio y por la limitación de tiempo se ha discriminado del diseño metodológico fuentes claves en el estudio de campo, como son las Comisiones (CI o CIGP) que conforman el nivel político-estratégico o el Consejo (CAPM) que representa la sociedad civil, y por tanto es parcial respecto a los resultados obtenidos. No siendo representativo del Universo muestral ni pudiéndose extrapolar los resultados a otros niveles de la arquitectura de género.

1 Ver Anexo B: Orden del día Fase III del Estudio exploratorio.

4. DIAGNÓSTICO

4.1. La igualdad de mujeres y hombres como objetivo fundamental de Andalucía.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía, modificado en 2007, determina en el artículo 12.2 que la Comunidad Autónoma propiciará la igualdad efectiva del hombre y la mujer andaluces, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. En su artículo 38 establece la prohibición de discriminación según el artículo 14 de la Constitución y los derechos reconocidos en el capítulo II “vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.”

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía mantiene como uno de los objetivos principales de la norma, “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

Incluye además la nueva norma como objetivo “trata de avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.”

4.2. Las Unidades de Igualdad de Género.

El artículo 60.1 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, crea las Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

El Decreto 275/2010, de 27 de abril desarrolla el artículo 60.1. de la Ley y establece que las

UIGS se conciben como un instrumento, para favorecer y abrir nuevas vías para la integración efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa de la Administración de la Junta de Andalucía. Establece en el apartado 3 que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género. Son por tanto una herramienta fundamental en la implementación de la estrategia de transversalidad o mainstreaming de género.

4.3. Los Informes de Evaluación de Impacto de Género.

La Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía recoge que el Consejo de Gobierno debe tener una representación equilibrada en el número de mujeres y hombres que lo integran. En el capítulo VI relativo al régimen de las funciones y actos del Gobierno determina que en la elaboración de los proyectos de ley deberán incluir una memoria de impacto de género de las medidas que en ella se establezcan. Lo mismo establece la norma al hablar de los procedimientos para la elaboración de reglamentos.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge en el artículo 6 la incorporación de los Informes de Impacto de Género como evaluación para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. El IEIG deberá emitirse en la tramitación de dichas decisiones.

Evaluar el impacto de una acción institucional o normativa en función del género, significa comparar y apreciar en función de los criterios pertinentes la participación de hombres y mujeres por igual en la misma, el acceso de mujeres y hombres a los recursos que se contemplan, el que prime en los resultados aquellas normas, valores y derechos que no vulneren el principio de igualdad.

Según se recoge en la normativa, el Informe de Evaluación de Impacto de Género contendrá como mínimo:

- a) Enumeración de la legislación vigente en materia de igualdad de género, citando expresamente las normas que afectan a la disposición.

- b) Identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexos recogidos preferentemente en estadísticas oficiales y acotados al objeto de la norma.
- c) Análisis del impacto potencial que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.
- d) Incorporación de mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.

Así los IEIG se han convertido en una herramienta fundamental desde el punto de vista de desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y su implementación transversal en cuanto a la aplicación e implementación en cada una de las Consejerías.

4.4. Presupuestos con perspectiva de género.

En el año 2003 La Junta de Andalucía inició los llamados Presupuestos con Perspectiva de Género como estrategia de integración del enfoque de género en las políticas generales mediante el presupuesto público. Esta estrategia se plantea como una actuación complementaria y necesaria para la implementación de las políticas de igualdad. La Ley 18/2003 de Medidas Fiscales y Administrativas, dispone para ello la creación de dos instrumentos fundamentales: la obligación legal de acompañar los Presupuestos de un Informe de Evaluación de Impacto de Género la constitución de una Comisión, dependiente de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, para su realización y aprobación.

Aplicar la perspectiva de género al presupuesto público supone detectar y evidenciar las desigualdades que permanecen para tratarlas comprometiendo los recursos públicos para su eliminación. Pero los presupuestos van más allá, ya que prevén, desde una revisión crítica, el impacto que tendrá su aplicación para mujeres y hombres con el objetivo de procurar la mayor eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos y aporta riqueza y cohesión social.

Desde el ejercicio presupuestario de 2005, la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía va acompañada del Informe de Evaluación de Impacto de Género. En virtud de la Ley 3/2008, desde 2009, el Informe tiene rango de documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto y por tanto se remite al Consejo de Gobierno para su aprobación. Pueden consultarse todos los Informes de Evaluación de Impacto de Género para los Presupuestos en la web de la Junta de Andalucía, en el apartado habilitado para ello por la Consejería de Hacienda y Financiación Europea.

5. ÁREAS DEL ESTUDIO EXPLORATORIO: INSTITUCIONES SENSIBLES AL GÉNERO. APROXIMACIÓN A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Área 1: Arquitectura de Género en la Junta de Andalucía.

El desarrollo normativo en igualdad de género en Andalucía ha tenido como objetivo la implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación para “hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” (Art.1. Ley 3/2007). En definitiva, esta normativa, era un paso necesario para construir lo que la ONU denominó “arquitectura de género”, esto es, las estructuras responsables de definir y coordinar las nuevas políticas de igualdad, tanto en el plano normativo como ejecutivo. Estructuras responsables también de transversalizar la perspectiva de género en toda la administración andaluza, y del diseño de la organización necesaria para llevar esta labor a cabo en Andalucía.

Así, la arquitectura de género que define esta ley, y que lleva más de una década en funcionamiento, se caracteriza por dos niveles de actuación básicos y complementarios entre sí: el nivel político-estratégico, y el nivel técnico-operativo.¹

Nivel político-estratégico. Como su nombre indica le corresponde establecer los objetivos políticos y la estrategia para conseguirlos. Define las políticas de igualdad y establece realmente el vínculo que debe existir entre, de una parte, lo formal y lo real, y de otra, lo conceptual y lo operativo; esto es, consideración de política pública de obligado cumplimiento, interrelación con el resto de las políticas públicas, asignación de recursos suficientes, etc..

¹ Ver en Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer (2011)

Nivel técnico-operativo. En este caso nos encontramos ya con el dispositivo técnico para la planificación, diseño, ejecución y seguimiento de las políticas. El aparato operativo formado por recursos humanos capacitados, y los recursos técnicos y económicos suficientes para convertir las directrices políticas y las líneas estratégicas en planes, acciones y medidas.

El estudio exploratorio de las Instituciones sensibles al género y la estrategia de integración del enfoque de género en la Junta de Andalucía se ha diseñado atendiendo a esta realidad que lleva operativa en Andalucía desde hace más de una década. A continuación se identifican las áreas en la que se estructura el estudio que nos ocupa. **Área 1: Arquitectura de Género en la Junta de Andalucía.**

Este área evalúa el proceso de integración y articulación de la transversalidad de género a través del funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías y la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, así como el funcionamiento y coordinación de la siguiente red institucional que conforma la arquitectura de género en Andalucía:

- 1.Mecanismos de decisión y control: Comisión Interdepartamental
- 2.Mecanismos de coordinación: Unidad de Igualdad de Género del IAM
- 3.Mecanismo técnico operativo de integración: Unidades de Igualdad de las Consejerías y red de colaboraciones.
- 4.Comisión de Presupuestos de Género.
5. Mecanismos de trabajo con la sociedad civil a través del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

Área 2: Transversalidad de Género en la Junta de Andalucía.

En éste área se contemplan para su valoración las principales cuestiones del Título I de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Área 3: Integración de los intereses de las mujeres en la agenda de la Consejería.

Una Consejería sensible al género debería llevar a su agenda aquellos temas de especial importancia

o de interés para las mujeres dentro de su ámbito de actuación. Además el principio de igualdad debería ser transversal a todas sus actuaciones. En este área se pretende determinar si las Consejerías cuentan con procedimientos que permitan esta inclusión y la implicación del personal en los mismos para lo que se proponen cuatro preguntas.

Área 4: Normativa de igualdad en la Junta de Andalucía.

En éste área se recogen las principales cuestiones centradas en valorar la integración de la transversalidad de género en las Consejerías, así como aproximarse a una evaluación exploratoria sobre la arquitectura de género y el desarrollo de la normativa de igualdad por parte de las Consejerías de la Junta de Andalucía. Para ello, se evaluará las funciones de las Unidades de Igualdad de Género. Del mismo modo, se evalúa si la normativa que se desarrolla en cada una de las Consejerías es sensible al género, es decir, si se cumple con la evaluación del impacto de género.

Área 5: Funciones y acciones de sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Una Consejería sensible al género es consciente de la importancia de los significados simbólicos transmitidos por la institución y que son palpables tanto por su personal como por la ciudadanía. En este área valoramos las actuaciones de comunicación de las Consejerías y el uso y distribución de los espacios desde una perspectiva de género.

5.1. ÁREA 1: ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

En éste punto se recogen las principales cuestiones centradas en valorar la creación y funcionamiento de instituciones públicas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En Andalucía este desarrollo de cooperación institucional para integrar la transversalidad de género en las instituciones públicas es conocida como la arquitectura de género.

En relación a los estudios de los factores institucionales y la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los últimos años se inicia una nueva corriente de estudio orientada a definir e identificar qué son las instituciones sensibles al género. Algunas autoras como Meier y Gylligan (2016) se cuestionan en sus recientes estudios ¿cómo es un parlamento sensible al género? ¿Cómo puede ser este definido y conceptualizado? Para Wängnerud (2015) estas instituciones se describen en función a las siguientes características: son instituciones que garantizan igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que lo componen y fomenta en igualdad de condiciones la capacidad de influencia en el trabajo interno, son instituciones donde se produce una defensa manifiesta de los intereses de las mujeres en la agenda y estrategia política, acompañada de una producción favorable de normativas y políticas públicas sensible al género.

Desde hace más de una década en Andalucía se implementa un proceso de integración y articulación de la transversalidad de género en las Consejerías de la Junta de Andalucía, que contempla el Título III de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sobre la organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género. Este desarrollo de cooperación institucional y la red de organismos públicos trabajando por integrar la igualdad de género en todos los procesos técnicos y políticos de la Junta de Andalucía se ha conocido como la arquitectura de género de la Junta de Andalucía.

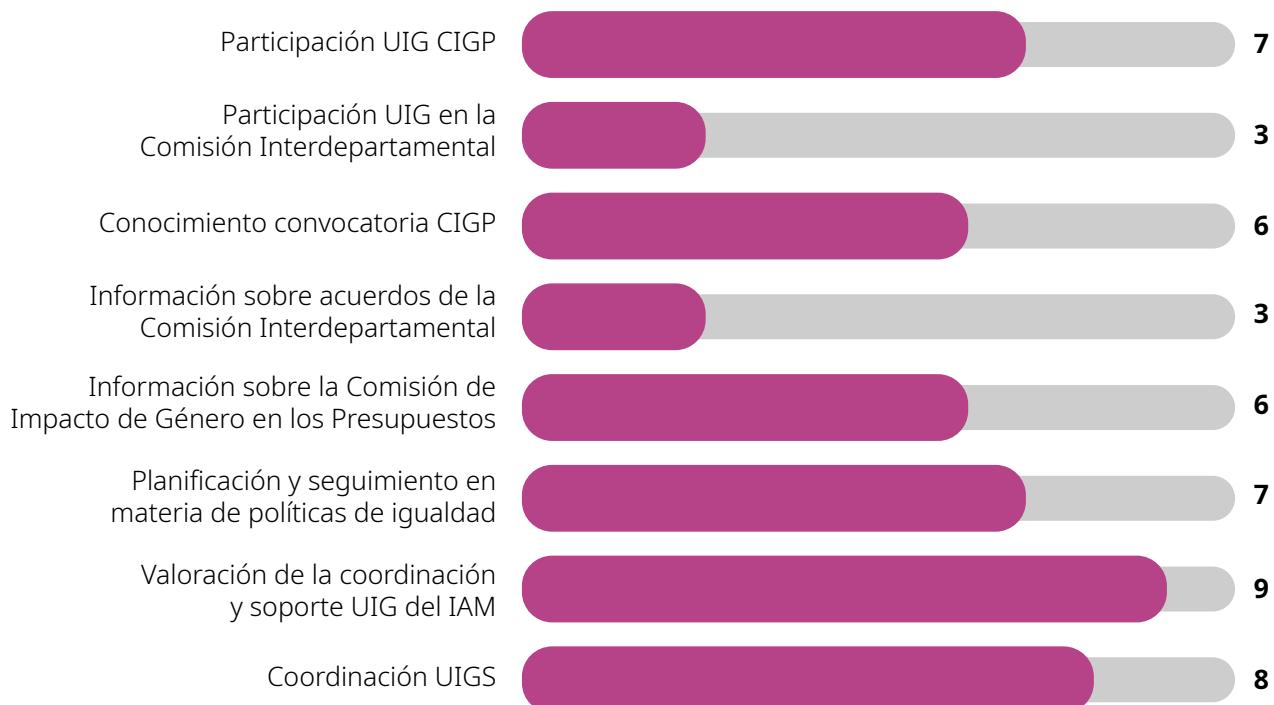
ÁREA 1. RESULTADOS ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

A continuación se presentan los principales resultados sobre las cuestiones centradas en valorar la creación y funcionamiento de instituciones públicas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En Andalucía este desarrollo de cooperación institucional para integrar la transversalidad de género en las instituciones públicas es conocida como la arquitectura de género. Con el fin de evaluar el sistema de coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía, cuya implantación, siguiendo un modelo homogéneo, permite asegurar y verificar avances concretos en la integración de la igualdad de género en las políticas públicas. En el Gráfico 1 y el Gráfico 2 se puede observar las principales valoraciones realizadas por las UIGs de las Consejerías en relación a los siguientes bloques:

A. Gráfico 1: Valoración de las UIGs sobre el grado de coordinación de las UIGs con el resto de instituciones que conforman la arquitectura de género de la Junta de Andalucía. (Escala de medición de 0 a 10 siendo 0 “nada” y 10 “mucho”).

B. Gráfico 2: Valoración de las UIGs sobre el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía.

Gráfico 1: Promedio de la valoración de las UIGs sobre el grado de coordinación de las UIGs con el resto de instituciones que conforman la arquitectura de género de la Junta de Andalucía. (Año 2020, escala de medición de 0 a 10).



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

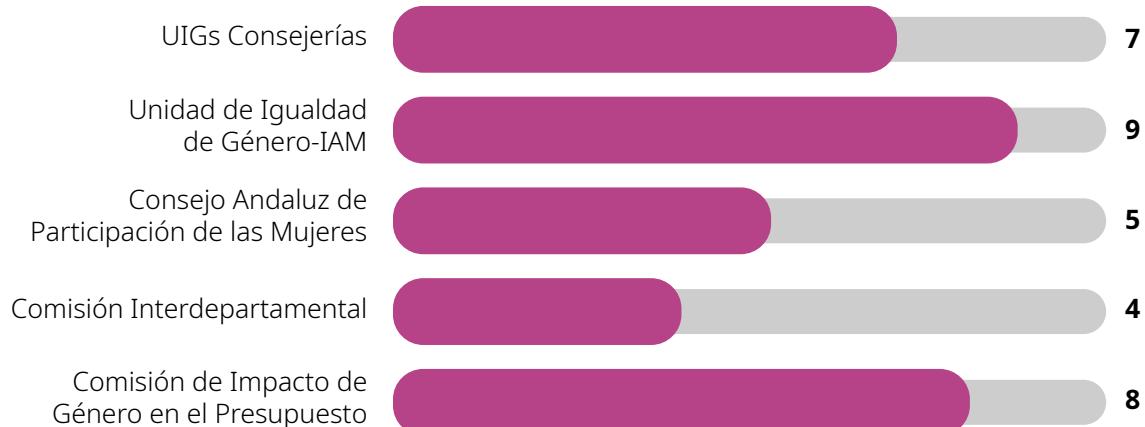
En el Gráfico 1 se observa que entre los ítems mejor valorados por las Unidades de Igualdad de Género (en adelante UIGs), de una escala de 0 a 10, se encuentra con una media de 9 sobre 10 la valoración que desde la Unidad de Igualdad de Género del IAM se proporcionan recursos y herramientas de asesoramiento y apoyo que permiten dar un soporte y desarrollo idóneo a las UIGs (Valoración de la coordinación y soporte de la UIG del IAM: 9); seguida de la percepción que en la Junta de Andalucía existe un sistema de organización interna y coordinación entre las Unidades de Igualdad de Género (Coordinación UIGs: 8) y que las UIGs de las Consejerías tienen un papel relevante en la integración de la transversalidad de género en la Administración pública (8).

Con un promedio de 7 sobre 10 consideran las UIGs que se ha puesto en marcha procedimientos homogéneos de planificación y seguimiento, que permiten visibilizar y verificar avances en materia de políticas de igualdad y transversalidad de género en Andalucía (Planificación y seguimiento en materia de políticas de igualdad: 7). En la misma posición sitúan la valoración sobre la participación de las UIGs en alguna reunión de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. (Participación CIGP: 7).

En menor escala se sitúa la media sobre el conocimiento sobre cuando se convocan la Comisión de impacto de género en los presupuestos (Conocimiento convocatoria GIPG: 6) y la información que reciben las UIGs de lo acordado en la Comisión de impacto de género en los presupuestos (Información sobre lo acordado en la Comisión de impacto de género en los presupuestos: 6).

Con una media por debajo de 5 se encuentra la valoración de las UIGs sobre la información que reciben sobre lo acordado en la Comisión Interdepartamental (3) y el conocimiento de las UIGs sobre cuándo se celebra la Comisión Interdepartamental (3).

Gráfico 2: Promedio de la valoración de las UIGs sobre el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía. (Año 2020, escala de medición de 0 a 10).



	Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto	Comisión Interdepartamental	Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	Unidad de Igualdad de Género-IAM	UIGs Consejerías
Series 1	8	4	5	9	7

Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En el Gráfico 2 se representa la media de la Valoración de las UIGs sobre el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía:

En primer lugar como mejor valorada se encuentra la UIG del IAM (media 9); seguida de la Comisión de impacto de Género en los Presupuestos (media 8); Las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías (media 7); Consejo Andaluz de Participación las Mujeres (media 5) y Comisión Interdepartamental (media 4).

Los principales resultados de mejora para el área 1 sobre la arquitectura de género en la Junta de Andalucía han sido:

Con el fin de evaluar el sistema de coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía, cuya implantación, siguiendo un modelo homogéneo, permite asegurar y verificar avances concretos en la integración de la igualdad de género en las políticas públicas, a continuación se presentan las principales valoraciones realizadas por las UIGs para el área 1. Arquitectura de Género.

En el área 1 los ítems peor valorados por las UIGs han sido:

1. La UIG de su Consejería recibe información de lo acordado en la Comisión Interdepartamental.
2. La UIG de su Consejería tiene conocimiento de cuándo se celebra la Comisión Interdepartamental.
3. Grado de integración de la transversalidad en la Comisión Interdepartamental

En la Fase II del estudio exploratorio, las UIGS detectaron 3 dimensiones analíticas del discurso que emergieron en el debate de manera reiterada y recurrente. Estas dimensiones son identificadas como las causas que originan una desconexión entre diversos niveles de la arquitectura de Género, en concreto, los relacionados con la interacción entre las Unidades técnico operativas, Unidades de Igualdad de Género y el nivel político/estratégico, Comisión Interdepartamental.

Las Dimensiones identificadas en el discurso son:

1. La coordinación entre niveles que conforman la arquitectura de género.
2. La formación/capacitación.
3. El compromiso con la igualdad.

A continuación se presentan los extractos de discursos por cada dimensión identificada en el área 1.

ÁREA 1: Arquitectura de Género	
Dimensión 1	Principales Discursos
Coordinación de los niveles políticos-estratégicos (CI) con los niveles técnicos- operativos (UIGs)	<p>“Desconocimiento de la arquitectura de género en las Consejerías”.</p> <p>“Desconocimiento de la existencia de la CI y su composición”.</p> <p>“Necesidad de mejorar la coordinación entre la CI y las UIGs”.</p> <p>“Interconectar los cometidos de la CI con las competencias de las UIGs en materia de Igualdad”.</p> <p>“Hay un problema de descoordinación, no hay información de las convocatorias, órdenes, no hay comunicación”.</p> <p>“Casi siempre se coordina desde Viceconsejerías y no llega la información porque no desciende”.</p> <p>“Las UIGs no tienen información de lo tratado y acordado en la CI”.</p> <p>“Se pierde la implementación en la traducción del lenguaje político al lenguaje técnico”. “Falta de información bidireccional”.</p> <p>“Fomentar la vinculación y comunicación entre las distintas UIGs. Posibles causas de no haberse promovido:</p> <p>“Ausencia de objetivos comunes y de tareas en colaboración.”</p> <p>“La comunicación se concibe de forma unidireccional, UIG – UIG IAM.</p> <p>“Saturación de trabajo de ámbito distinto al género, en el caso de las UIGs de algunas Consejerías.</p> <p>“La falta de dedicación exclusiva y el cambio de personas responsables es un gran obstáculo para crear un vínculo entre las unidades de igualdad de género”.</p>

1. Como propuestas de mejoras se recomienda desarrollar los siguientes protocolos de actuación para una correcta coordinación del nivel político/ estratégico Comisión Interdepartamental (CI) con los niveles técnicos operativos Unidades de Igualdad de Género (UIGs):

- Traslado del nombramiento de las personas titulares de la CI a las UIG y viceversa.
- Traslado a las UIG de las convocatorias de la CI y el orden del día.
- Preparación conjunta (UIG y vocalía CI) de la información requerida para las reuniones de la CI.
- Traslado a las UIG de las conclusiones de las reuniones de la CI.
- Instar al personal de las UIG para que “se presenten” la persona de su Consejería que está designada en la CI y ofrecer la colaboración.
- Que el IAM informe a las UIGs que se va a convocar a la CI.
- La CI debe plantear líneas de trabajo a las vocalías de las Consejerías que implique el trabajo colaborativo con las UIGs.
- Aprobar una orden conjunta entre Igualdad y Hacienda donde se recoja cuáles deben ser los flujos de información, competencias y estructuras donde estén tasadas la CIPG y la CI.
- Elaborar normativa que vincule y establezca protocolos de actuación de la CI y las UIGs.
- Propuesta de trabajos u objetivos en común entre varias unidades, que obligue a las personas integrantes a reunirse o estar en contacto para sacarlo adelante (a lo largo del tiempo, se podría variar la composición de los subgrupos así creados, para impedir la creación de compartimentos estancos).
- Recopilar correos, teléfonos y ubicación laboral de las personas miembros de las distintas UIGs y de las portavocías de las personas que conforman la CI.
- Continuar con la lucha para concienciar de la conveniencia de crear en las RPT de

las Consejerías puestos ad hoc en el seno de las Unidades de Igualdad de Género, con el nivel adecuado a las funciones y responsabilidades que deben acometer.

ÁREA 1: Arquitectura de Género	
Dimensión 2	Principales Discursos
La formación/capacitación	<p>“Sobrecarga de representación de los cargos políticos”.</p> <p>“Materia muy específica en relación a la igualdad y en ocasiones hay falta de formación y capacitación de las personas designadas en las UIGs y las designadas en la Comisión Interdepartamental (CI)”.</p> <p>“Necesidad de promover la formación y sensibilización sobre igualdad de género en todos los niveles de la arquitectura de Género”.</p> <p>“La persona delegada en la CI no suele coincidir con la persona responsable de la igualdad en la Consejería”.</p> <p>“Designación aleatoria de las personas que integran la CI”.</p>

2. Como propuestas de mejoras para el desarrollo del conocimiento de la arquitectura de género y de la igualdad de género se recomienda:

- Formación en igualdad de género a altos cargos.
- Formación en igualdad de género a Centros Directivos.
- Formación en igualdad de género a las Unidades de Igualdad de Género.

ÁREA 1: Arquitectura de Género	
Dimensión 3	Principales Discursos
Compromiso con la igualdad y la transversalidad de género	<p>“Que las vocalías sean sectoriales en la CI es un problema, ya que, en determinadas ocasiones la persona delegada suele ser especialista en la materia específica de la Consejería pero no necesariamente en igualdad”.</p> <p>“Necesidad de fomentar el compromiso con la igualdad”</p> <p>“Escasas reuniones de las vocalías, imprescindibles para implementar las políticas transversales de igualdad”.</p>

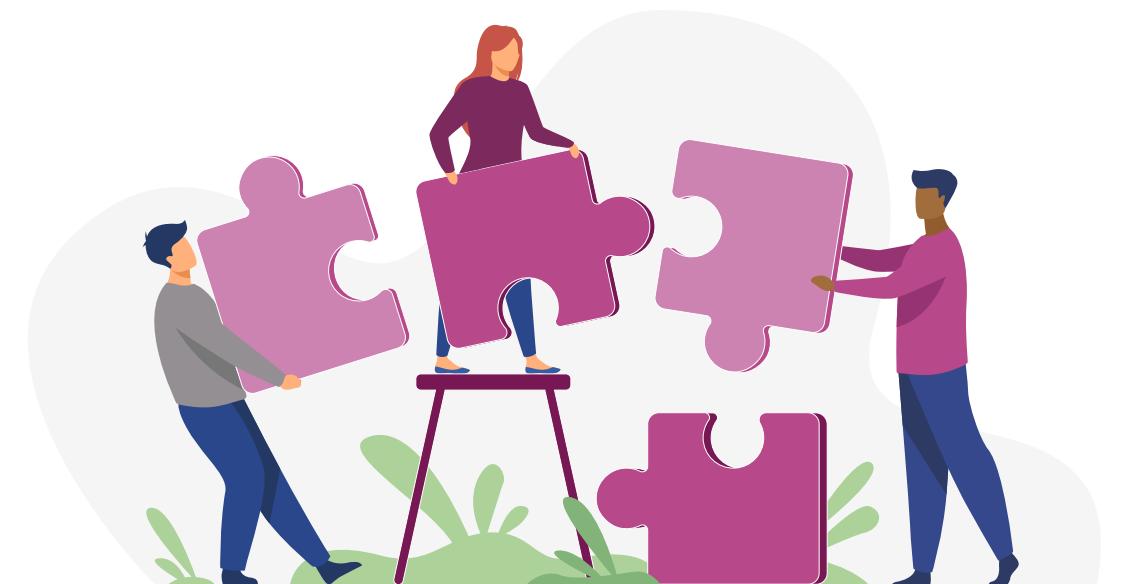
3. Como propuestas de mejora para garantizar que los nombramientos tengan compromiso con la igualdad:

- Asesoramiento del IAM o de los órganos superiores de la Comisión Interdepartamental en los nombramientos de las vocalías.
- Informes de seguimiento de los trabajos de la Comisión Interdepartamental.

5.2. ÁREA 2:

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En esta fase se contemplan para su valoración las principales cuestiones del Título I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.



ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

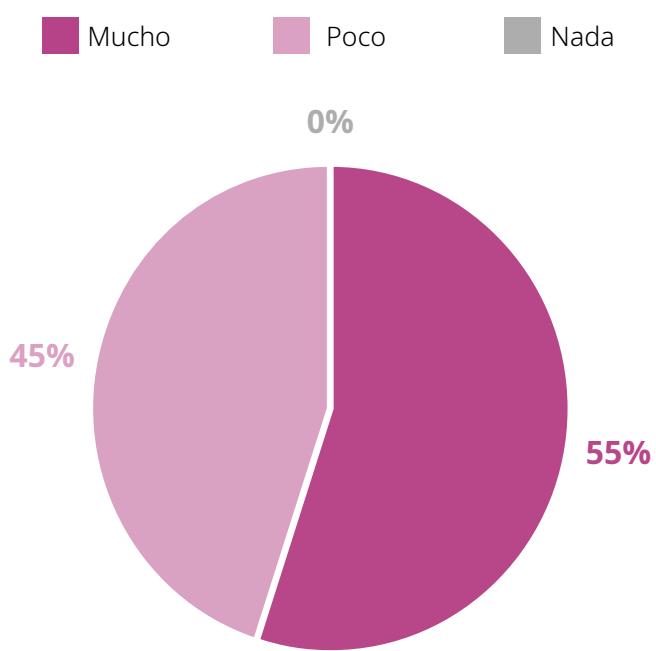
El Título I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Su Capítulo II establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

En este apartado se presentan los resultados sobre la valoración que emiten las Unidades de Igualdad de Género en relación al desarrollo de cada punto que aborda el Título I de la Ley 12/2007, así como la modificación de la misma.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.1. Transversalidad de género.

Gráfico 3: Artículo 5. Transversalidad de género.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

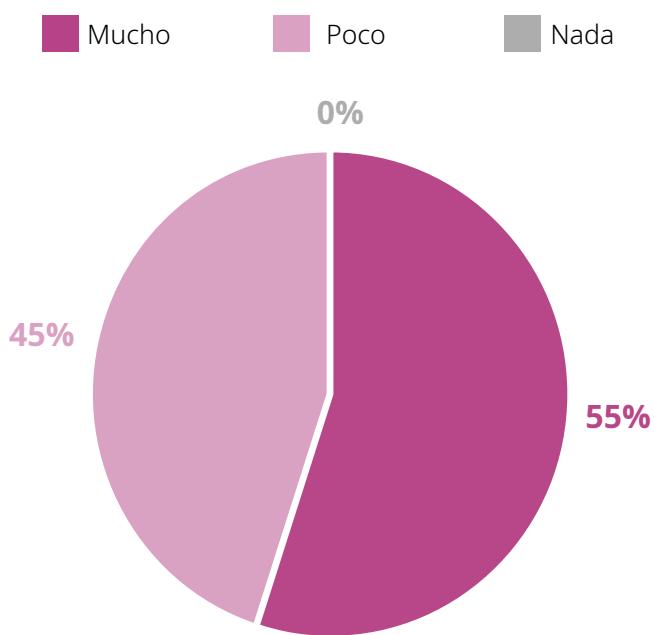
En el Gráfico 3, se observa que el **55% de las UIGs** consideran que los poderes públicos potencian **mucho** que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación. En contraposición un **45% de las UIGs** valoran que los poderes públicos potencian **poco** la perspectiva de género.

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.2. Evaluación de Impacto de Género.

Gráfico 4: Artículo 6. Evaluación de Impacto de Género.



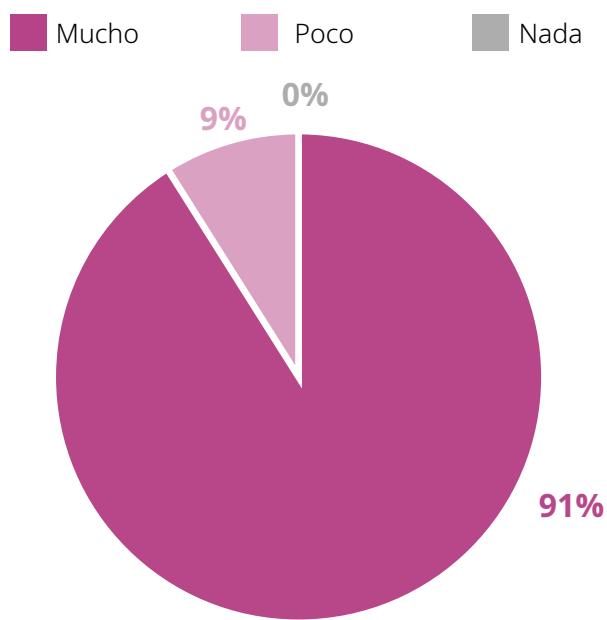
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En el Gráfico 4, el **55% de las UIGs** valoran que los poderes públicos de Andalucía incorporan **mucho la evaluación del impacto de género** en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, frente al **45%** de las UIGs que consideran que los poderes públicos lo incorporan **poco**.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 5: Artículo 6.2. Evaluación de Impacto de Género.

Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

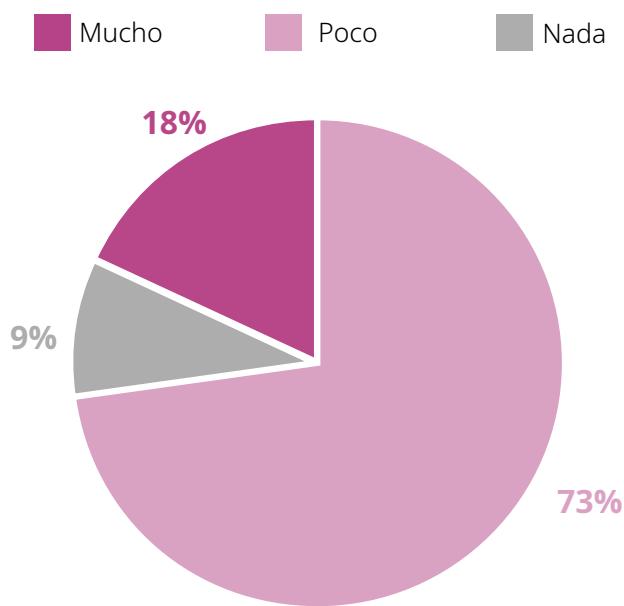
En el Gráfico 5, se representa con un **91% las UIGs valoran mucho** el grado de cumplimiento sobre que todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones. Un **9% de las UIGs consideran que es poco** el grado de cumplimiento.

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 6: Artículo 6 apartado 3:

Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En relación a la necesidad sobre que el informe de evaluación de impacto de género vaya acompañado de indicadores de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres. Un **73%** de las UIGs valoran que se hace **poco**; el **13%** de las UIGs que se cumple mucho y el **9%** de las UIGs **nada**.

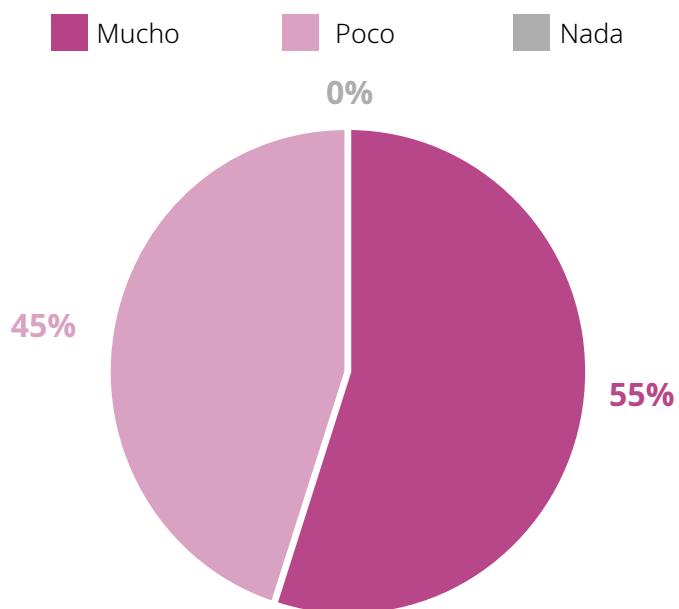
ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.3. Plan Estratégico de igualdad

Gráfico 7: Artículo 7.1. Plan Estratégico de igualdad:

Cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.



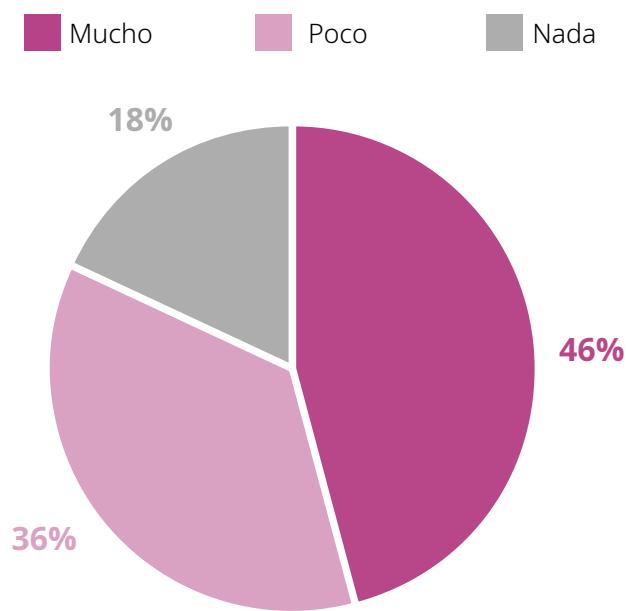
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 55% de las UIGs consideran que se está haciendo poco y un 45% que no se están elaborando y aprobando los planes de igualdad de las Consejerías, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 8: Artículo 7.2. Plan Estratégico de igualdad:

El Instituto Andaluz de la Mujer asesorará a las consejerías y a las entidades locales que así lo soliciten en el proceso de elaboración de los planes previstos en los apartados 2 y 3, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El **46% de las UIGs** valoran como mucho que la actuación del Instituto Andaluz de la Mujer en el asesoramiento a las consejerías y a las entidades locales en relación a los Planes de Igualdad. Un **36% de las mismas consideran como poco** dicho asesoramiento y un **18% de las UIGs consideran que no hay asesoramiento en este marco.**

ÁREA 2.

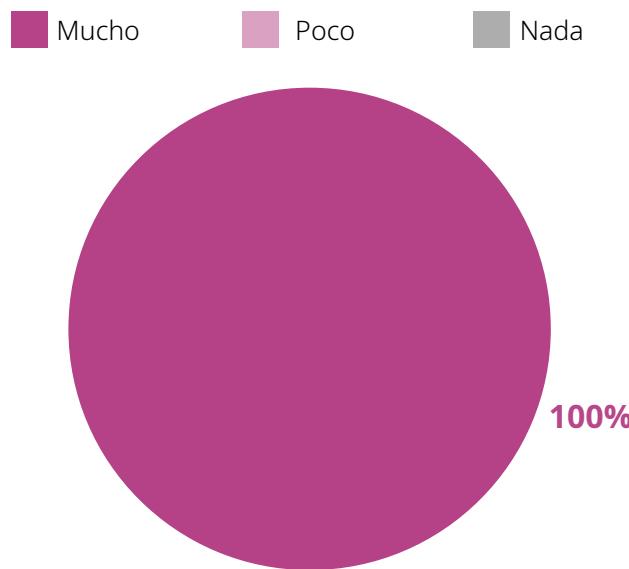
RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD

DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.4. Enfoque de Género en el Presupuesto

Gráfico 9: Artículo 8.1. Enfoque de Género en el Presupuesto.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería con competencias en la materia, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.



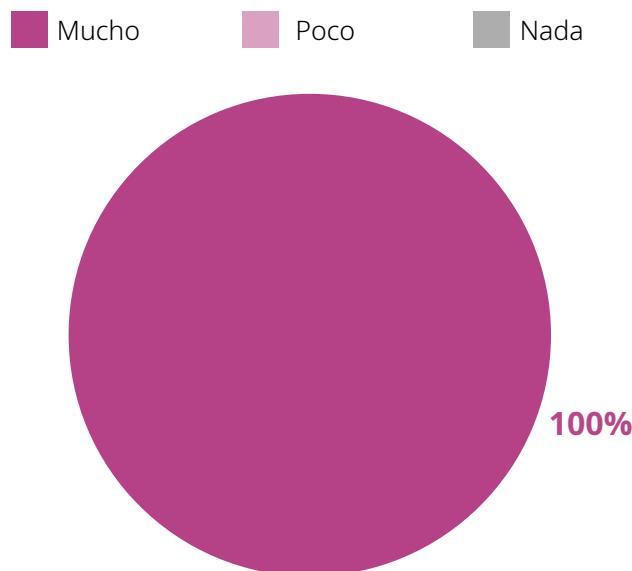
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 100% de las UIGs valoran como mucho el grado de desarrollo de la emisión del informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 10: Artículo 8.2. Enfoque de Género en el Presupuesto.

La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género de los estados de ingresos y de gastos en las diversas Consejerías y, cuando proceda, de recursos y dotaciones de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía. Además, promoverá la realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía e impulsará la aplicación de la perspectiva del enfoque de género en el plan de auditorías de cada ejercicio.



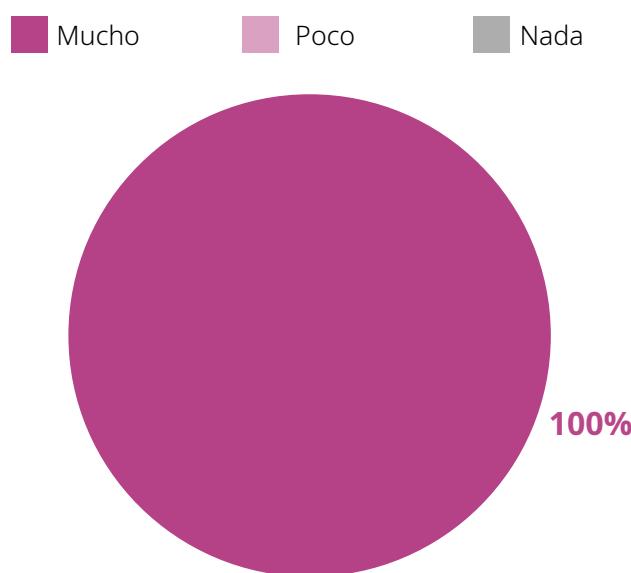
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 100% de las UIGs consideran como mucho el impulso y fomento que la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos realiza en la preparación de anteproyectos con perspectiva de género de los estados de ingresos y de gastos.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 11: Artículo 8.3. Enfoque de Género en el Presupuesto.

La Cámara de Cuentas de Andalucía incorporará en el informe sobre la Cuenta General de la Comunidad Autónoma la fiscalización del cumplimiento de la perspectiva de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 100% de las UIGs valoran mucho el grado de desarrollo que la Cámara de Cuentas de Andalucía realiza al incorporar en el informe sobre la Cuenta General de la Comunidad Autónoma la fiscalización del cumplimiento de la perspectiva de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.

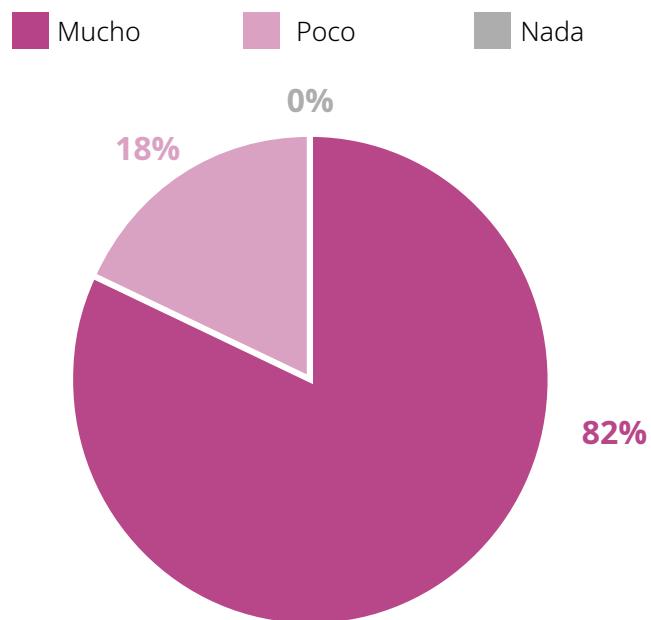
ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.5. Lenguaje no sexista e imagen pública

Gráfico 12: Artículo 9.1. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades. Todas las publicaciones y emisiones en las que la Junta de Andalucía participe garantizarán un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

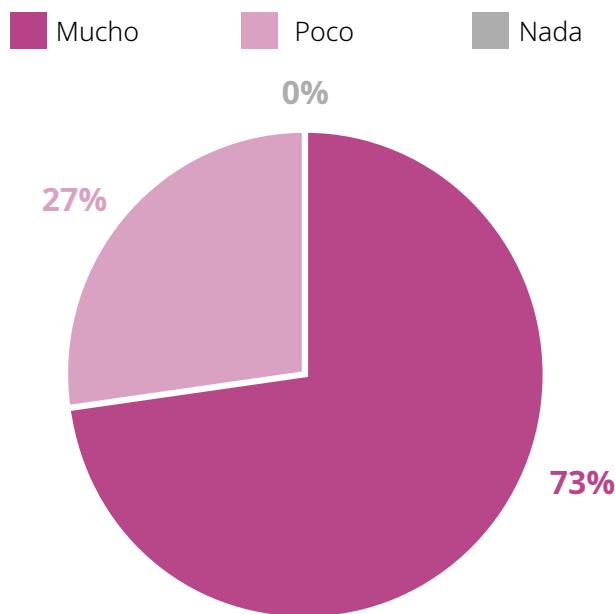
Un **82% de las UIGs** interpretan que las administraciones públicas en Andalucía utilizan **mucho el lenguaje no sexista y un tratamiento igualitario** en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas. Frente al **18% de las UIGs que consideran que lo usan poco**.

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 13: Artículo 9.2. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptarán su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras, y garantizarán un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus actividades y en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

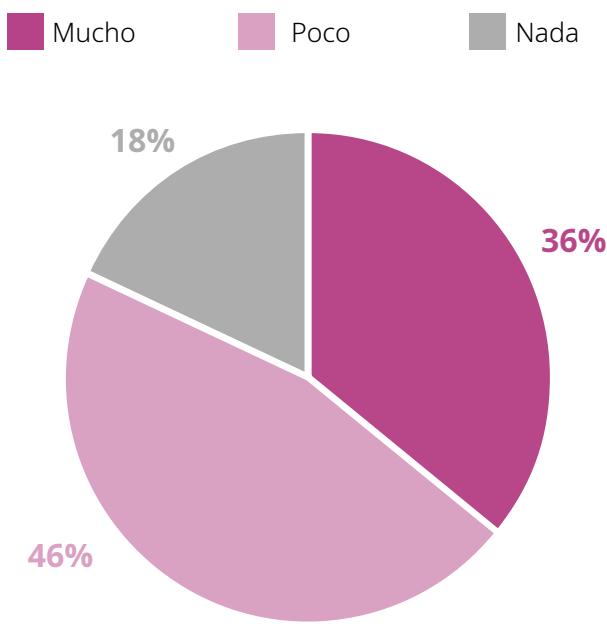
El 73% de las UIGs consideran que las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptan mucho su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras. El 27 % de las UIGs valoran que lo hacen poco.

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 14: Artículo 9.3. Lenguaje no sexista e imagen pública.

La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El **36% de las UIGs** consideran que la **Administración de la Junta de Andalucía promueve mucho que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen**. Un **46% de las UIGs** valoran que se promueve poco este uso y un **18% de las UIGs opinan que no se hace nada**.

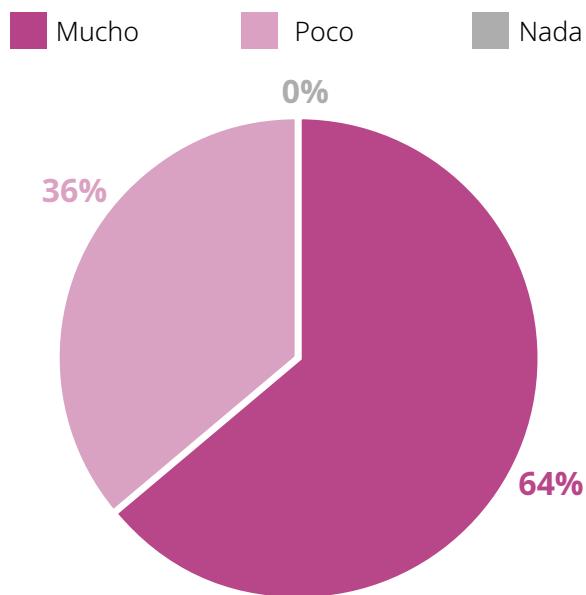
ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.6. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas

Gráfico 15: Artículo 9.1. bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa, conforme a lo establecido en esta ley y sus normas de desarrollo.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

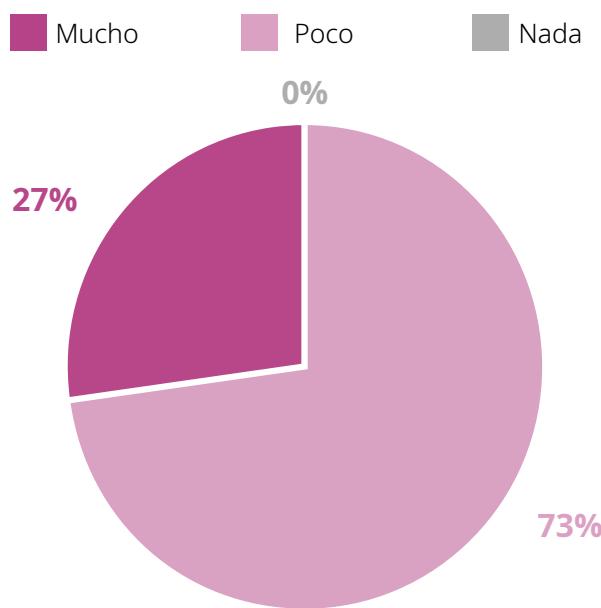
El 64% de las UIGs consideran que las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, **adoptan pocas medidas** para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad, **frente al 36% de las UIGs que valoran que la Administración pública de Andalucía adopta muchas medidas al respecto.**

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 16: Artículo 9.2. bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Al efecto, las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán y desarrollarán sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como realizarán actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección en los contenidos e imágenes que utilicen.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

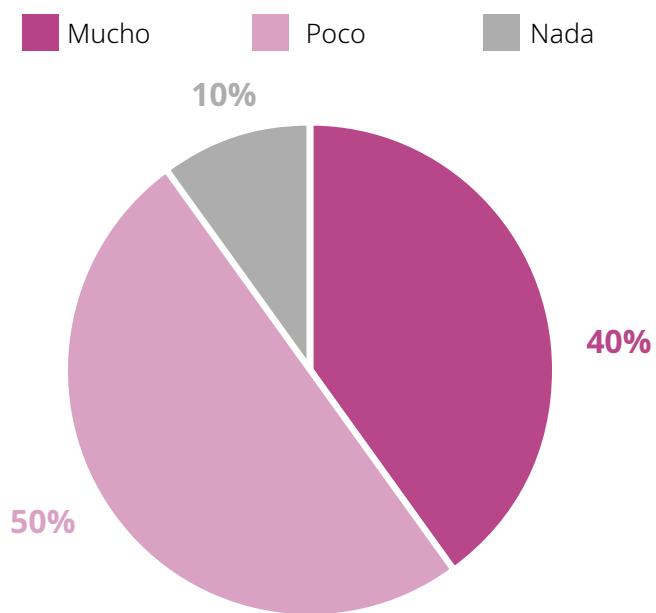
El 73% de las UIGs valoran que las Administraciones públicas de Andalucía elaboran y desarrollan poco sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres. Un 27% de las mismas consideran que lo elaboran y desarrollan mucho.

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 17: Artículo 9.3. bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Por la Consejería competente en materia de igualdad se prestará apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, con el fin de garantizar la formación continuada y la actualización permanente del personal responsable de la misma en materia de igualdad de mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 40% de las UIGs opinan que la Consejería competente en materia de igualdad presta mucho apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, un 50% de las UIGs considera que presta poco apoyo y un 10% de las UIGs valoran que no presta apoyo a los organismos responsables de la formación.

ÁREA 2.

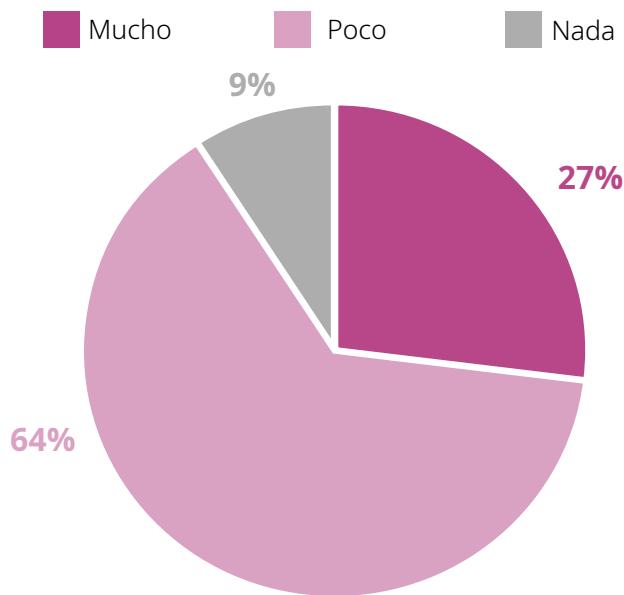
RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2.7. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Gráfico 18: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Analizar los resultados desde la dimensión de género.
- Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.

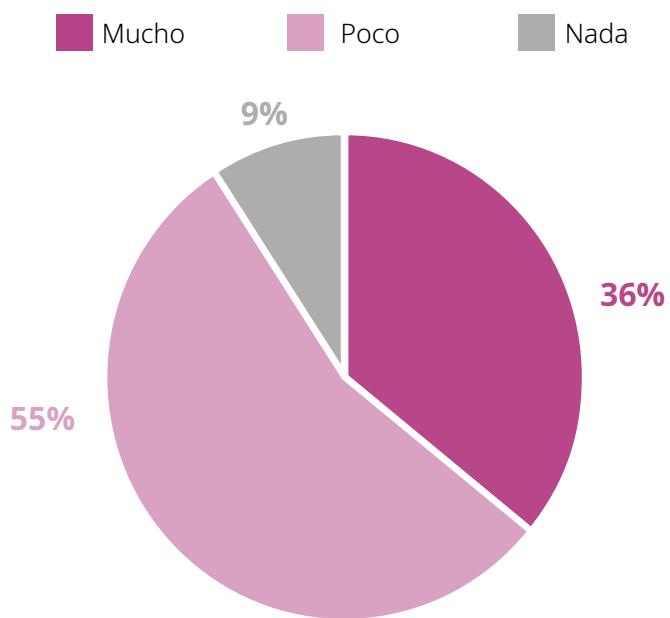


Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 64% de las UIGs evalúan que los poderes públicos de Andalucía, garantizan poco la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación. Un 27% de las UIGs que valoran que lo promueven mucho y el 9% de las UIGs consideran que los poderes públicos no hacen nada.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 19: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural y pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

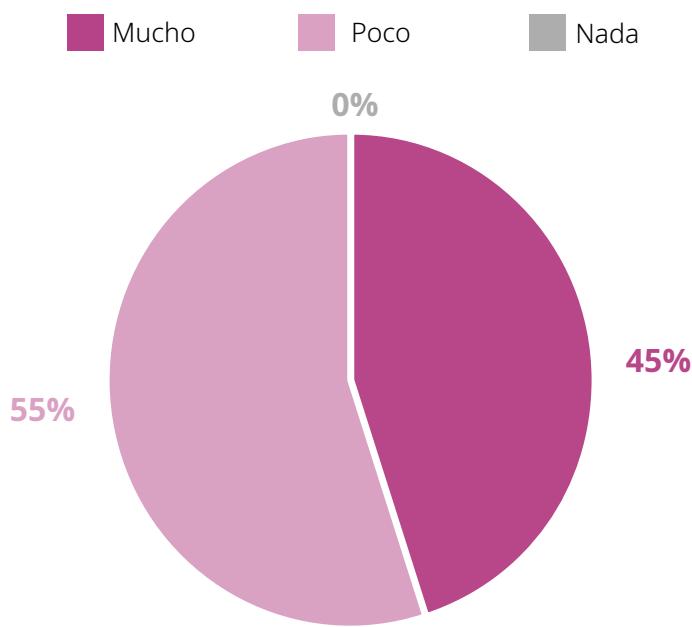
El 55% de las UIGs valoran que se realizan pocos análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados; el 36% de las mismas consideran que se elaboran muchos análisis e investigaciones sobre situaciones de desigualdad por razón de sexo y un 9% de las UIGs opinan que no se realizan análisis e investigaciones desde una perspectiva de género.

ÁREA 2.

RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 20: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. 3. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

nstituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, como organismo coordinador de la ejecución de la actividad estadística y cartográfica de los órganos y entidades del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, publicará anualmente un informe síntesis que recoja las principales estadísticas de Andalucía desde una perspectiva de género.



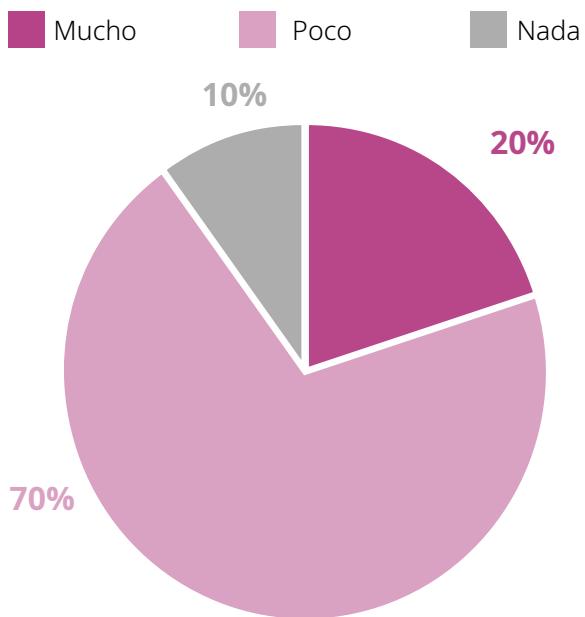
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 55% de las UIGs valoran que el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) pública poco el informe síntesis que recoja las principales estadísticas de Andalucía desde una perspectiva de género, frente al 45% de las UIGs que consideran que el IECA los realiza con mucha frecuencia.

ÁREA 2. RESULTADOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 21: Artículo 10.4. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Los diferentes observatorios de la Administración de la Junta de Andalucía y otros órganos colegiados que tengan entre sus fines el análisis e investigación en su ámbito de competencias publicarán un informe anual que recoja sus principales estadísticas desde una perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 70% de las UIGs opinan que los diferentes observatorios de la Administración de la Junta de Andalucía y otros órganos colegiados publican poco informes con sus principales estadísticas desde una perspectiva de género. Un 20% de las UIGs valoran que realizan mucho los informes y un 10% de las UIGs consideran que no se hacen estos informes.

Los principales resultados de mejora para el área 2 sobre transversalidad de género han sido:

1. El 45% de las UIGs consideran que los poderes públicos potencian POCO que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación.
2. El 45% de las UIGs valoran que los poderes públicos de Andalucía incorporan POCO la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
3. En relación a la necesidad sobre que el informe de evaluación de impacto de género vaya acompañado de indicadores de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres. Un 73% de las UIGs valoran que se hace poco; el 13% de las UIGs que se cumple mucho y el 9% de las UIGs nada.

Referido a los resultados obtenidos del análisis del discurso se detectaron las siguientes dimensiones analíticas para garantizar la transversalidad de género en la administración pública andaluza:

1. Las Unidades de Igualdad de Género como Unidades administrativas en las Consejerías que garantizan y velan por el principio de igualdad.
2. Los Informes de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) como herramienta para integrar la transversalidad de género en la normativa.

A continuación se presentan los extractos de discursos por cada dimensión identificada en el área 2.

ÁREA 2: Transversalidad de Género

Dimensión 1	Principales Discursos
Las Unidades de Igualdad de Género	<p>“No hay recursos, presupuesto y personal de apoyo”.</p> <p>“No hay tiempo para trabajar igualdad, las UIGs tienen asignadas multitareas en otras competencias”.</p> <p>“Falta de exclusividad de las UIGs con los trabajos relacionados con la igualdad”.</p> <p>“Las UIGs tienen que estar en la estructura RPT de las Consejerías”.</p> <p>“Los trabajos que dependen de la voluntariedad de la persona en el puesto no tienen continuidad”.</p>

1. Como propuestas de mejoras se recomienda los siguientes protocolos de actuación:

- Definir la RPT de la UIG.
- Que se dote la plaza de la UIG con un nivel acorde con las funciones que tienen que desempeñar.
- Compromiso de visibilizar a las UIGs en las Consejerías.
- Desarrollo de un programa de mentoría entre UIGs para las personas de nueva incorporación.

ÁREA 2: Transversalidad de Género

Dimensión 2	Principales Discursos
Los Informes de Evaluación de Impacto de Género.	<p>“Las observaciones a los IEIG no son una prioridad entre las funciones del personal técnico”.</p> <p>“Falta de formación de los Centros Directivos en la elaboración de IEIG”.</p> <p>“Las características de este año han impedido realizar las sesiones formativas que periódicamente impartíamos a los Centros Directivos”.</p> <p>“Los IEIG son preceptivos pero no vinculantes”.</p> <p>“El Centro Directivo tiene el borrador de norma antes que el IEIG”.</p>



2. Como propuestas de mejoras se recomienda los siguientes protocolos de actuación:

- Sería conveniente plantearse que los informes fueran no solo preceptivos sino también vinculantes.
- Que se protocolice desde el IAM con las UIGs la formación a los Centros Directivos para la elaboración de IEIG.
- Que se integre en la agenda de actuaciones de las UIGs un número de sesiones formativas a los Centros Directivos.
- Reunir a los Centros Directivos de las Consejerías para darles formación sobre elaboración de IEIG.
- Remitir la Guía de IEIG del IAM a los Centros Directivos.
- Definir el Informe de Observaciones y su importancia.
- Aprobar una instrucción interna sobre elaboración y tiempos de IEIG en la Consejería.
- Trabajar las Unidades de Estadísticas con las UIGs y con el IECA en las estadísticas desagregadas por sexos e indicadores de género.
- Motivar que los Centros Directivos pidan asesoramiento sobre la elaboración de IEIG a las UIGs.
- Promover que cada Centro Directivo tenga una persona formada en Informes de Evaluación de Impacto de Género.
- Trabajar con las Unidades Estadísticas en elaborar dossier y recursos anuales sobre estadísticas con perspectiva de género.
- Ciclos y cursos de formación coordinados con el IAM sobre elaboración de IEIG.
- Fomentar programas de mentoría con personas que ya tengan experiencia y formación en igualdad referentes en la Consejería.

5.3. ÁREA 3: **INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.**

Una Consejería sensible al género debería llevar a su agenda aquellos temas de especial importancia o de interés para las mujeres dentro de su ámbito de actuación. Además el principio de igualdad debería ser transversal a todas sus actuaciones. En esta área se pretende determinar si las Consejerías cuentan con procedimientos que permitan esta inclusión y la implicación del personal en los mismos para lo que se proponen cuatro ítems.



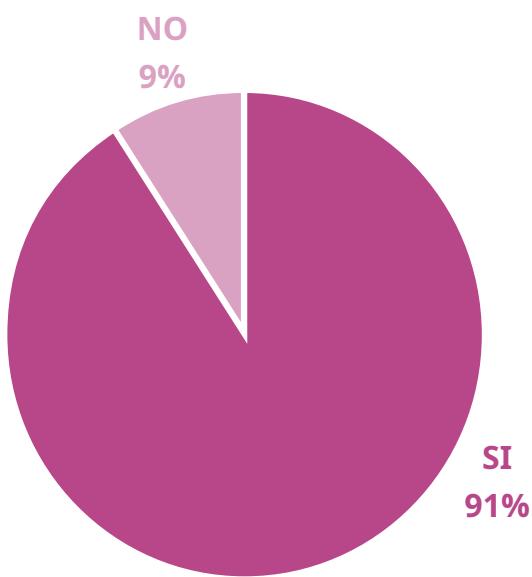
ÁREA 3.

RESULTADOS INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.

A continuación se presentan los principales resultados sobre las cuestiones centradas en valorar el grado de integración y desarrollo de las acciones positivas, del seguimiento y la evaluación de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en las agendas de las Consejerías.

Gráfico 22: Pregunta 3.1:

Desarrollo de acciones positivas dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito de actuación de la Consejería.



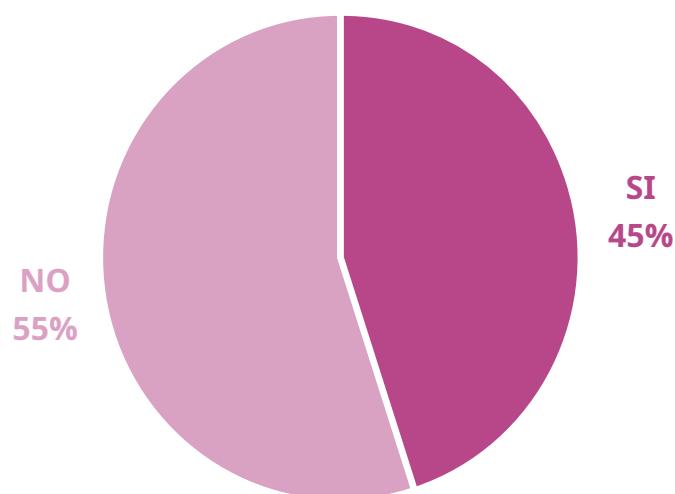
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En el Gráfico 22 podemos observar que el **91%** de las UIGs si consideran que en sus Consejerías se desarrollan acciones positivas dirigidas a promover la igualdad de género en su ámbito de actuación de las mismas. Un **9%** de las UIGs valoran que no se desarrollan acciones positivas dirigidas a promover la igualdad de género en su ámbito de actuación de las Consejerías.

ÁREA 3. RESULTADOS INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.

Gráfico 23: Pregunta 3.2:

Existencia de procedimientos previos al diseño y programación de las diferentes acciones que permitan analizar el impacto de las mismas desde una perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

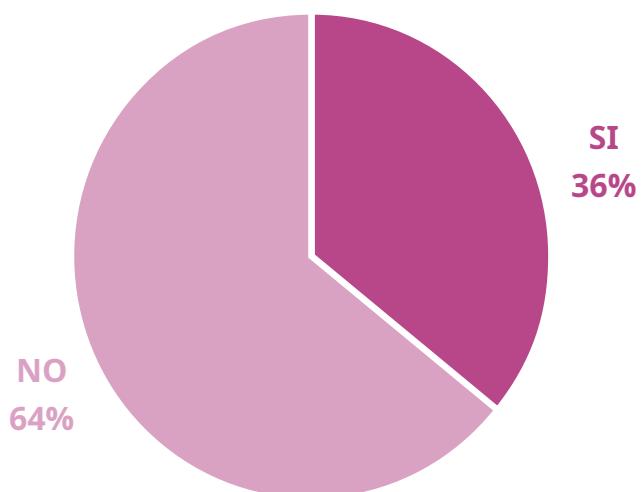
En el Gráfico 23 se muestra que un **55%** de las UIGs valoran que en sus Consejerías no existen procedimientos previos al diseño y programación de las diferentes acciones que permitan analizar el impacto de las mismas desde una perspectiva de género. En contraposición un **45% si** consideran que existen dichos procedimientos.

ÁREA 3.

RESULTADOS INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.

Gráfico 24: Pregunta 3.3:

La Consejería cuenta con herramientas de evaluación desde una perspectiva de género de cada una de las acciones y programas puestos en marcha desde la misma.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En el Gráfico 24, se presenta que un 64% de las UIGs consideran que en sus Consejerías no se cuenta con herramientas de evaluación desde una perspectiva de género de cada una de las acciones y programas puestos en marcha desde la misma. Frente al 36% de las UIGs que si consideran que en sus Consejerías existen este tipo de herramientas.

Los principales resultados de mejora para el área 3 sobre la integración de las preocupaciones e intereses de las mujeres en la agenda de la Consejería han sido:

Un 55% de las UIGs valoran que en sus Consejerías no existen procedimientos previos al diseño y programación de las diferentes acciones que permitan analizar el impacto de las mismas desde una perspectiva de género. En contraposición un 45% si consideran que existen dichos procedimientos.

Un 64% de las UIGs consideran que en sus Consejerías no se cuenta con herramientas de evaluación desde una perspectiva de género de cada una de las acciones y programas puestos en marcha desde la misma. Frente al 36% de las UIGs que si consideran que en sus Consejerías existen este tipo de herramientas.

Las principales dimensiones de los discursos para el área tres versaron sobre las siguientes dimensiones:

- Diseño y evaluación de la política pública con enfoque de género
- Herramientas para la evaluación
- Anteproyecto de la Ley de evaluación de políticas públicas.

ÁREA 3: Existencia de procedimientos y diseños para la integración de las preocupaciones e intereses de las mujeres en la agenda de la consejería.

Dime Dimensión 3.1 nsión 2	Principales Discursos
Diseño y evaluación de la política pública con enfoque de género.	<p>“Necesidad de incorporar más a las UIGs en el diseño de políticas públicas”.</p> <p>“No se cumple con el ciclo de la Política Pública, falta de evaluación en general”.</p> <p>“La evaluación de la política pública suele ser genérica, poco eficaz para la retroalimentación y su diseño ”.</p> <p>“Los Centros Directivos no están formados en evaluación, diseño de indicadores,.. desde un enfoque de género”.</p> <p>“Deficiente diseño y evaluación de las Acciones en igualdad”.</p> <p>“Reducción de las funciones de la UIG a los informes de evaluación”.</p>

1. Propuestas de mejoras para el diseño y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género.

- El IAAP cuenta con un departamento de “evaluación de políticas públicas” y Manuales sobre cómo evaluar desde la perspectiva de género. Además, presta asesoramiento a toda la Junta de Andalucía, es más una cuestión de sensibilizar y buscar sinergias sobre la relevancia de integrar el enfoque de género en el diseño y evaluación de la política pública.
- Podría exigirse, en cualquier caso, formación en género en los niveles superiores que intervienen en el diseño y la evaluación de las políticas públicas.
- Formación y capacitación en los tipos de indicadores de género para el diseño y evaluación de políticas públicas.

ÁREA 3: Existencia de procedimientos y diseños para la integración de las preocupaciones e intereses de las mujeres en la agenda de la consejería.

Dimensión 3.2	Principales Discursos
Herramientas para la evaluación desde el enfoque de género.	<p>“Excepto los IEIG y los indicadores G+ no existen herramientas que nos permitan valorar el grado de integración del enfoque de género”.</p> <p>“No existen herramientas para implementar la evaluación de las políticas públicas desde el enfoque de género”.</p>

2. Recomendaciones de mejoras para crear herramientas de evaluación.

- Fomento de estadísticas e indicadores de género desde el IECA, IAM y el IAPP.
- Coordinación con el IAPP para que siempre aparezca en los cursos de formación en evaluación de una política pública un apartado de evaluación y diseño desde el enfoque de género.
- Elaboración de indicadores de género para los planes y programas.
- Desde el IAM hacer seguimiento a fin de que las actuaciones lleven siempre indicadores de género.

ÁREA 3: Existencia de procedimientos y diseños para la integración de las preocupaciones e intereses de las mujeres en la agenda de la consejería.

Dimensión 3.3	Principales Discursos
Anteproyecto de la Ley de evaluación de políticas públicas	"Sería interesante que en la elaboración del Anteproyecto de la Ley de evaluación de Políticas Públicas en Andalucía estuviese presente un grupo de trabajo especializado en la evaluación con enfoque de género".

3. Recomendaciones.

- Desde el IAM y otros organismos participar en el proceso normativo del Anteproyecto de Ley de evaluación de Políticas Públicas para velar por el principio de igualdad en la evaluación.
- Garantizar un diseño y sistema de indicadores de género en la Ley de Evaluación de Políticas Públicas.
- En cada Centro Directivo nombrar una persona interlocutora con la Unidad de Igualdad de Género.

5.4. ÁREA 4: NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

En éste área se recogen las principales cuestiones centradas en valorar la integración de la transversalidad de género en las Consejerías, así como aproximarse a una evaluación exploratoria sobre la arquitectura de género y el desarrollo de la normativa de igualdad por parte de las Consejerías de la Junta de Andalucía.

En concreto, en este apartado se mide la valoración de las UIGs con respecto al grado de desarrollo de las actuaciones establecidas por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tras dos años de vigencia. Del mismo modo, se presenta la evaluación que realizan las UIGs sobre sus funciones contempladas en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía como Unidades administrativas encargadas de velar por la integración del principio de igualdad en la administración Pública. Por último, se detalla la consideración que realizan las UIGs en relación al procedimiento de Informe de Evaluación de Impacto de Género como herramienta para integrar el enfoque de género en la normativa andaluza.

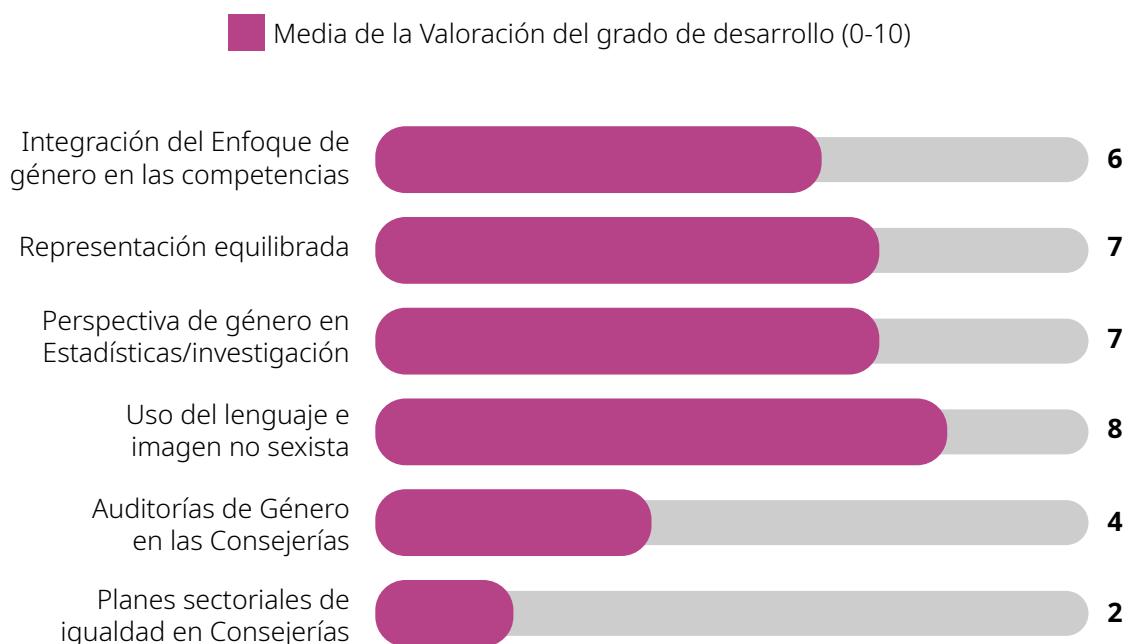


ÁREA 4. RESULTADOS NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

A continuación se muestra la valoración media de las UIGs para el grado de desarrollo de las actuaciones establecidas por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Gráfico 25: Pregunta 4.1:

Media de la valoración de las UIGs sobre el grado de desarrollo de las actuaciones contempladas en la Ley 9/2018, 8 de Octubre. (Año 2020. Escala (0-10).



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

ÁREA 4. RESULTADOS NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

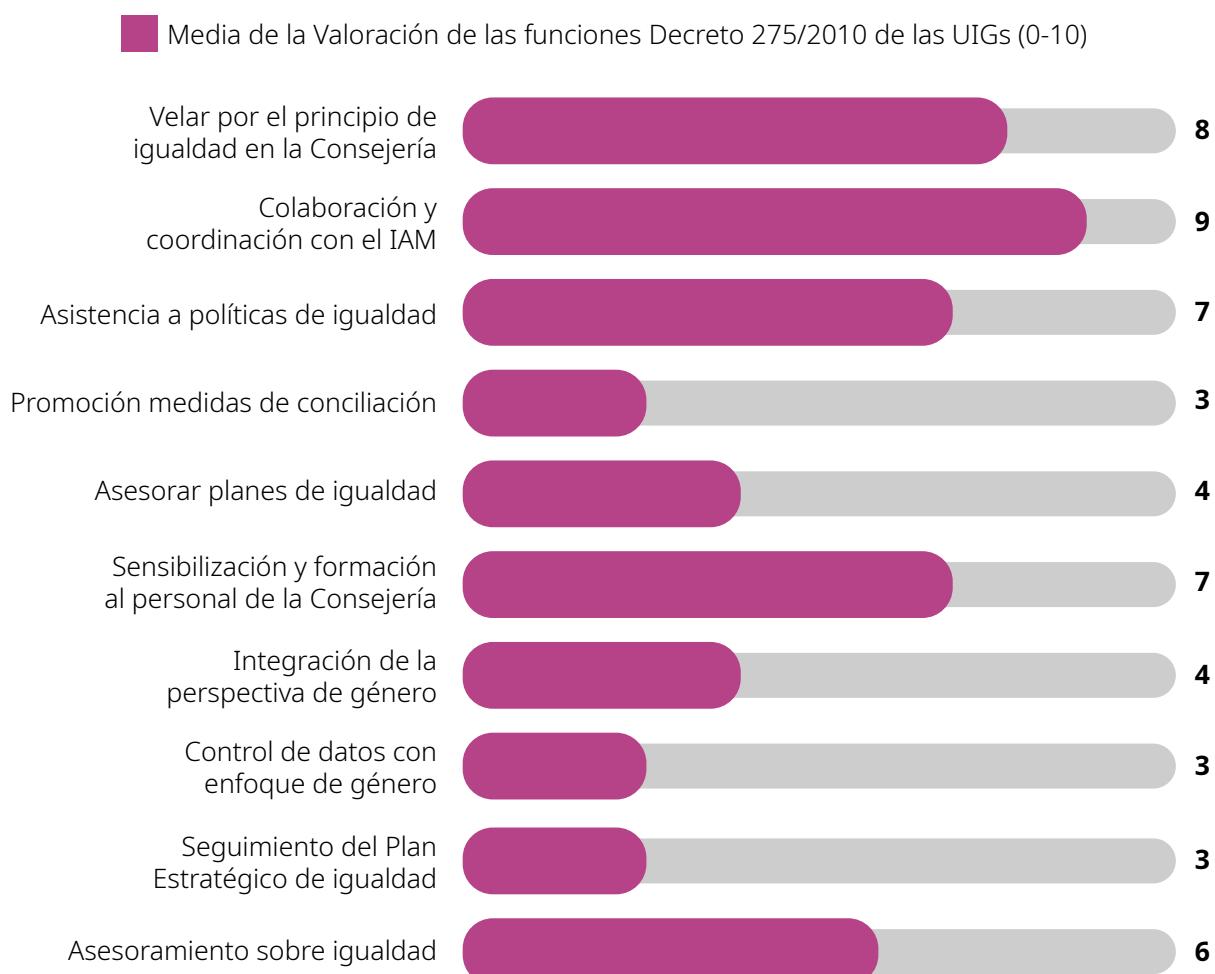
En el Gráfico 25, se puede observar que las **UIGs puntúan** con **una media de 8** que (...) las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un **uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes** que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan. Con un **promedio de 7 califican** el desarrollo de las siguientes actuaciones: Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de titulares de órganos directivos y la integración de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.

En general con una **media de 6 puntos** señalan como apto el desarrollo de **las actuaciones para integrar el enfoque de género en las competencias específicas de las Consejerías**. Por debajo de una media de 5, se encuentra con una valoración de **4 puntos “la realización de auditorías de género en las Consejerías** y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía” y con **2 puntos** la actuación Cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios **planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias**.

ÁREA 4. RESULTADOS NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Gráfico 26: Pregunta 4.2:

Media de la Valoración de las UIGs sobre la importancia y desarrollo de las funciones asignadas a las UIGs por Decreto 275/2010. (Año 2020. Escala (0-10).



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

ÁREA 4. RESULTADOS NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Ha transcurrido una década desde la aprobación del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía como Unidades administrativas encargadas de velar por la integración del principio de igualdad en la administración Pública. En relación al seguimiento de sus funciones, en el Gráfico 26, se presenta la autoevaluación que realizan las UIGs a las actuaciones que desempeñan en las Consejerías asignadas por el Decreto 275/2010.

En primer lugar, como mejor valorada con **un 9** se encuentra la **colaboración que realizan las UIGs con el Instituto Andaluz de la Mujer** al objeto de garantizar la adecuada cooperación. Le sigue con **8 puntos** la función de **velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres. Con **7 puntos** consideran como importante la labor de **asistencia que realizan en sus Consejerías en relación a la aplicación de las políticas de igualdad** y el impulso que llevan a cabo para el fomento de la **formación y sensibilización del personal de sus Consejerías**. Con **un 6** evalúan la realización de la **asistencia en relación a la aplicación de las políticas de igualdad**.

Por último, como peor valoradas aparecen las siguientes funciones:

Con **4 puntos** evalúan las actuaciones llevadas a cabo para **la integración de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones y asesorar, en la elaboración de los planes de igualdad**.

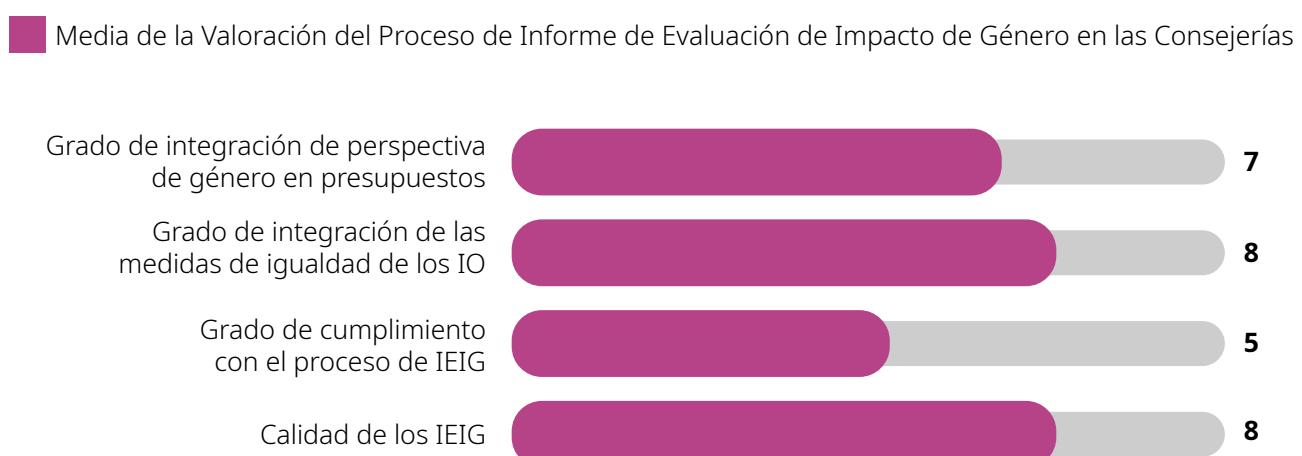
Con una puntuación de **3 sobre 10** están las actuaciones para el impulso y apoyo el desarrollo de medidas de **conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres; las funciones relacionadas con recibir las estadísticas oficiales de su Consejería y control de**

ÁREA 4. RESULTADOS NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

los datos desde la dimensión de género; las actuaciones para llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico y aquellas competencias relacionadas con el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería.

Gráfico 27: Pregunta 4.3:

Media de la Valoración de la UIGs sobre el Proceso y calidad de los Informe de Evaluación de Impacto de Género en las Consejerías. (Escala de 0 a10).



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

ÁREA 4. RESULTADOS NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

En relación al proceso y desarrollo de la evaluación del impacto de género en la normativa elaborada en su Consejería: las UIGs puntuán con un **8 el grado de integración, en la norma publicada, de las medidas propuestas en materia de igualdad** en los Informes de observaciones que emite la Unidad de Igualdad de Género y **la calidad en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género en las consejerías**. En 7 puntos se sitúa la valoración que realizan las UIGs sobre el grado de integración de la perspectiva de género en los presupuestos de las Consejerías. Por último, con un 5 el grado de cumplimiento con el proceso de informes de evaluación de impacto de género en las Normas, Decretos, Órdenes y Planes elaborados en las Consejerías.

Los principales resultados de mejora para el área 4 sobre Normativa de igualdad en la Junta de Andalucía han sido:

En relación a la media de la Valoración de las UIGs sobre la importancia y desarrollo de las funciones asignadas a las UIGs por Decreto 275/2010, como peor valoradas aparecen las siguientes funciones:

1. Con 4 puntos evalúan las actuaciones llevadas a cabo para la integración de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones y asesorar, en la elaboración de los planes de igualdad.
2. Con una puntuación de 3 sobre 10 están las actuaciones para el impulso y apoyo el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres; las funciones relacionadas con recibir las estadísticas oficiales de su Consejería y control de los datos desde la dimensión de género; las actuaciones para llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico y aquellas competencias relacionadas con el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería.

1. ¿Cuáles son las causas que dificultan el desarrollo de dichas funciones?

2. ¿Qué propuestas concretas se pueden integrar en la agenda de trabajo de las UIGs para profundizar y mejorar las funciones peor valoradas o menos desarrolladas por las mismas?

Las principales dimensiones de los discursos en el área cuatro emergieron sobre las siguientes dimensiones:

- La necesidad de generar datos e indicadores
- La Administración electrónica como fuente de datos.

Dimensión 4.1	Principales Discursos
Datos estadísticos e indicadores de género.	<p>“Falta de diagnósticos de género en los Informes de Evaluación de impacto de género”.</p> <p>“Desconocimiento por parte de los Centros directivo sobre la búsqueda de datos en Fuentes”.</p> <p>“En ocasiones faltan estadísticas desagregadas por sexos e indicadores de género que faciliten la elaboración del diagnóstico”.</p> <p>“Desde la UIG tenemos desconocimiento sobre cómo proponer medidas de conciliación y cómo implementarlas”.</p>

1. Propuestas de mejoras para generar datos e indicadores de género.

- Usar el catálogo de indicadores vivos en los presupuestos, con más de 4.000 indicadores.
- Establecer una agenda de trabajo con los Centros directivos para identificar indicadores de género y estadísticas desagregadas por sexos.
- En clave de información cualitativa: Elaborar un dossier dinámico para ir identificando las medidas de igualdad para integrar en los informes de observaciones.
- Que los Centros Directivos informen y la UIG tenga conocimiento de los textos, modificaciones y publicaciones en el BOJA.
- Establecer rutinas con los Centros Directivos basados en protocolos oficiales de trabajo.
- Establecer una agenda de trabajo con los Centros directivos para identificar indicadores y estadísticas.
- Establecer estrategias de trabajo de la UIG con la Unidad de Estadística de la Consejería para identificar posibles desagregaciones de datos por sexos.

ÁREA 4: Normativa de Igualdad en la Junta de Andalucía.

Dimensión 4.2	Principales Discursos
La Administración electrónica como punto fuerte.	<p>“La situación socio sanitaria ha supuesto un impulso del teletrabajo y la digitalización de los procedimientos.”</p> <p>“Estamos en un momento óptimo para que el IAM esté presente en los procedimientos telematizados”.</p> <p>“Coordinarse con la Secretaría General de Administración pública para revisar el tema de la telematización en Función Pública”.</p>

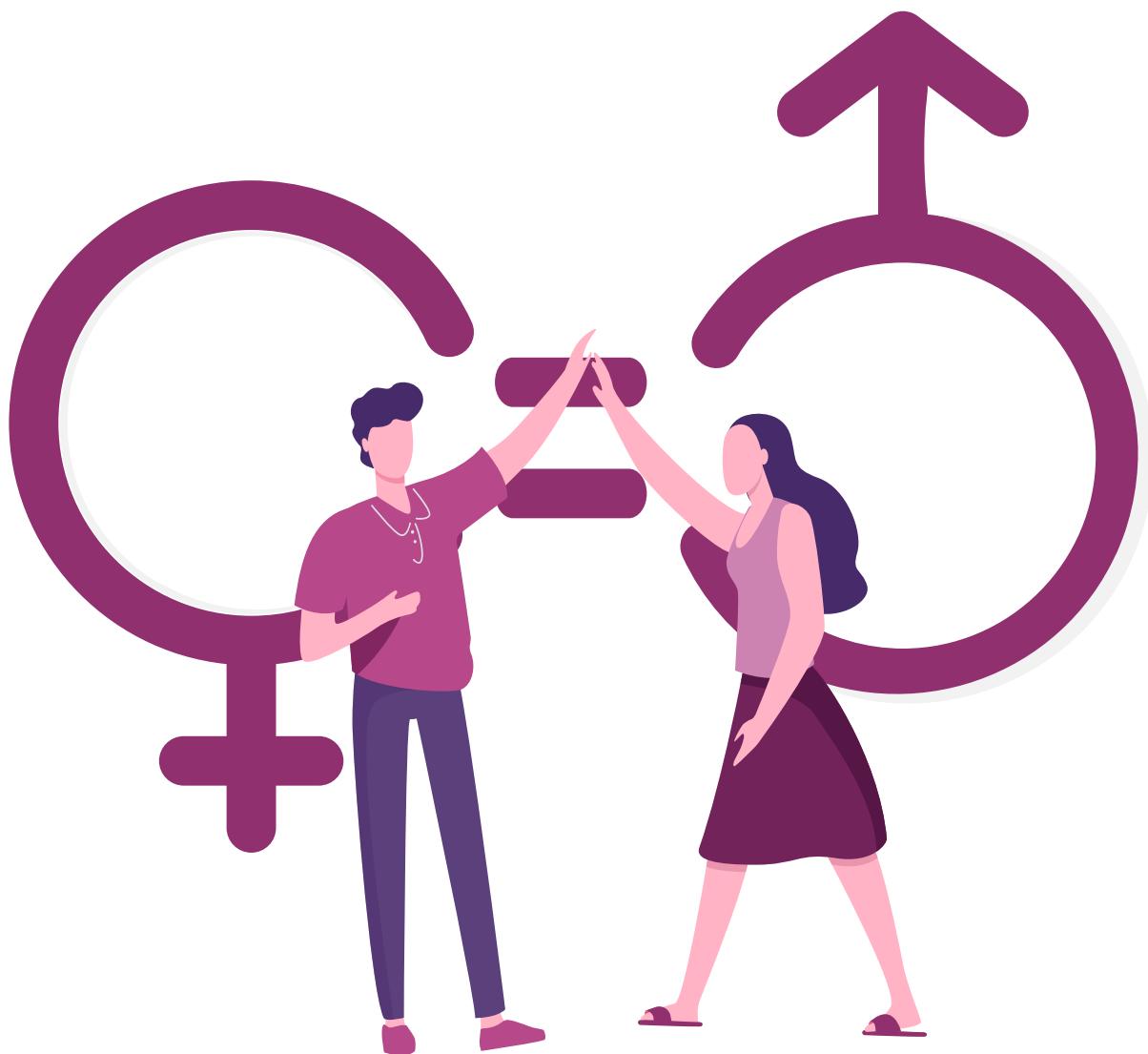
2. Propuestas de mejoras para medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- El IAM debe activarse en este momento en el que se está impulsando el teletrabajo y la digitalización con doble propósito: integrar medidas de conciliación y corresponsabilidad y recopilar estadística e indicadores.
- El IAM debe decir qué aspectos de igualdad deben recogerse en los formularios digitales para disponer de información automática, en este aspecto tiene que coordinarse con la DGAP.
- Jornadas formativas sobre políticas de conciliación y corresponsabilidad.

5.5. ÁREA 5:

FUNCIONES Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Una Consejería sensible al género es consciente de la importancia de los significados simbólicos transmitidos por la institución y que son palpables tanto por su personal como por la ciudadanía. En esta área valoramos las actuaciones de comunicación de las Consejerías y el uso y distribución de los espacios desde una perspectiva de género.

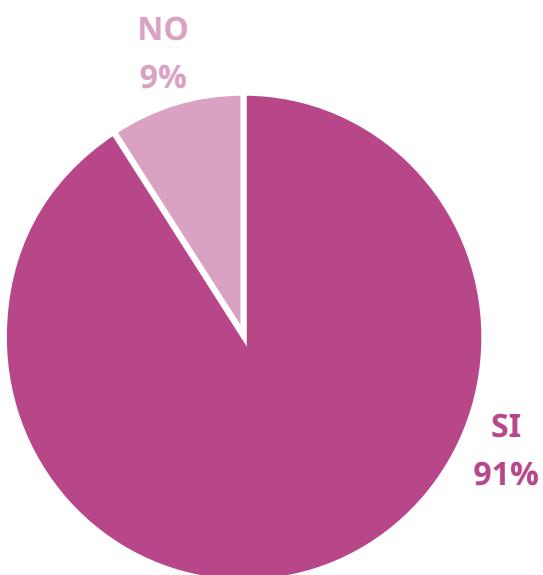


ÁREA 5. RESULTADOS FUNCIONES Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

En el Gráfico 28, se recoge la valoración de las UIGs en relación a la existencia de políticas oficiales o esfuerzos para mejorar la sensibilidad de género del espacio físico de la Consejería que repercutan tanto en las personas que trabajan en él como en las que hacen del mismo un uso puntual; el 91% de las UIGs consideran que no existen ese tipo de políticas implementadas en sus Consejerías frente al 9% de las UIGs que consideran que si se implementan este tipo de políticas.

Gráfico 28: Pregunta Área 5.1:

¿Existen políticas oficiales o esfuerzos para mejorar la sensibilidad de género del espacio físico de la Consejería que repercutan tanto en las personas que trabajan en él como en las que hacen del mismo un uso puntual?



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

ÁREA 5.

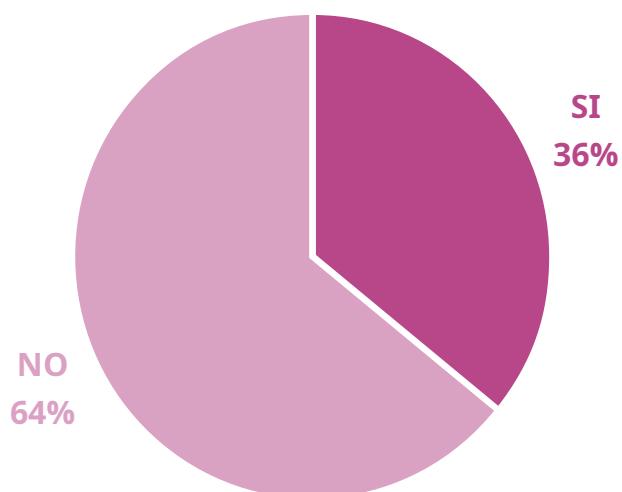
RESULTADOS FUNCIONES Y ACCIONES

DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE

IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Gráfico 29: Pregunta Área 5.2:

¿Hay iniciativas especialmente dedicadas a la igualdad de género o los derechos de las mujeres en el calendario anual de las diferentes sedes de la Consejería o sus entidades adscritas?



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

Para finalizar, en el Gráfico 29, se puede observar que un 64% de las UIGs consideran que en sus Consejerías no hay iniciativas especialmente dedicadas a la igualdad de género o los derechos de las mujeres en el calendario anual de las diferentes sedes de la Consejería o sus entidades adscritas, frente al 36% de las UIGs que si consideran que en sus Consejerías se desarrollan este tipo de iniciativas.

Propuestas de mejoras para las funciones y acciones de sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.

- Identificación de los despachos en las Consejerías con la nomenclatura desagregada (para visualizar el sexo)
- Formar a los servicios de prevención de riesgos laborales en el enfoque de género para: El diseño de los espacios en las Consejerías; las medidas COVID-19.
- El IAM debe informar sobre los hitos más relevantes en igualdad que se señalan en el calendario anual y sensibilizar a las Consejerías para llevar actuaciones en los espacios públicos de las mismas.
- Desde las UIGs informar a través de las web de las Consejerías sobre los actos asociados a estos días.
- Trabajar la representación simbólica de las mujeres en los espacios públicos para igualarlas a la proyección simbólica de los hombres (Ejemplo: Identificar mujeres ilustres sevillanas en los espacios públicos al estilo de "la Galería de los Sevillanos Ilustres" del Palacio de San Telmo).
- Identificar nombres de las mujeres andaluzas especialistas en cada una de las áreas sectoriales de las Consejerías darle visibilidad y difusión a sus logros, vidas, profesiones...etc y así poder trabajar la representación simbólica (Ejemplo: las campañas que se están realizando sobre mujeres en las STEM).

6. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

- Existen procedimientos homogéneos de planificación y seguimiento en relación con el presupuesto anual, pero son poco potentes, bien porque los indicadores no están adecuadamente definidos, bien porque, al estar en manos de los propios gestores que desarrollan la función y no de personas independientes, es fácil caer en la rutina de realizar un trabajo en el que lo importante acaba siendo la forma y no el fondo.
- Las UIGs al ocupar un lugar dependiente en la jerarquía, de carácter básico, rara vez reciben la información de primera mano, con lo que ello implica de falta de inmediatez, pérdida de datos y distorsión del relato, cuando no omisión misma de la información.
- Procedería modificar la RPT de las Consejerías y elevar a las UIGs a la categoría, al menos, de jefaturas de servicio y participar, con carácter nato, en todos los grupos de trabajo y comisiones relacionados con el género convocados en todas y cada una de las Consejerías.
- La relevancia del trabajo de las UIGs de las Consejerías viene dado por el deber que le atañe de emitir informes preceptivos y no vinculantes acerca de los informes de evaluación de impacto de género que los propios órganos, que producen la distinta normativa y acuerdos, emiten. Este carácter espiritual de la función debería trocar su naturaleza, al menos en parte, hacia un terreno más material, pues no es muy operativo que la asunción de la perspectiva de género con un carácter menos formal y más de fondo se haga depender de la buena voluntad de las personas que conforman el órgano que elabora el proyecto ó anteproyecto.
- Los informes de evaluación operan como auténticos textos apologéticos de la norma o el acuerdo que elevan a la consideración de las UIGs, sin mayor valor a efectos prácticos, al sentar unos principios sobre dicho proyecto o anteproyecto, de los que le va a ser difícil al órgano aparecerse.
- Sería mejor actuar en el seno del propio órgano e impedir que tales principios (a menudo auténticos prejuicios) se establezcan, para que sea más fácil lograr un proyecto o anteproyecto sólidamente igualitario. ¿Cómo habría que actuar?:
 - Antes de elaborar el informe de evaluación del impacto de género, podría haber una reunión preceptiva entre las personas encargadas de elaborarlo y la representante

de la UIG de la consejería, donde se analizaría la primera lectura realizada por las partes y se llevaría a cabo la labor de asesoramiento.

- Las personas encargadas de redactar el informe de evaluación del impacto de género, procederían a elaborarlo y, acto seguido, se lo remitirían a la UIG de la consejería, con el fin de que ésta emitiera el informe de observaciones, donde se puliría aquél, que a su vez se devolvería, como hasta ahora, al órgano. De hecho, lo ideal sería que estas personas que elaboran los informes de observaciones tuvieran una doble adscripción: a la UIG de la consejería y al órgano con competencia normativa, con el doble propósito de que fueran a la par personas muy vinculadas con el género y verdaderas especialistas en la materia objeto de regulación.

- Es difícil para las UIGs tener una visión de conjunto sobre la arquitectura de género de Andalucía, toda vez que cada UIG practica el monocultivo de su trabajo y su conocimiento global es somero. Por ello, la valoración ha de aceptarse con muchas precauciones.

- Podría mejorarse sustancialmente el sistema informático que soporta el esfuerzo de asesoramiento que hacen las personas que coordinan el trabajo de las UIGs, en particular, la UIG del IAM.

- Coordinar agendas conjuntas entre las portavocías de las Consejerías en la Comisión Interdepartamental y las UIGs de las Consejerías.

- Coordinar agendas entre las Unidades estadísticas de las Consejerías y las UIGs de las mismas para identificar indicadores de género y estadísticas desagregadas.

- Mayor desarrollo de la participación de las UIGs en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

- Las valoraciones realizadas están en consonancia con la letra de lo que se dice en las normas y en los productos a que estas dan lugar, pero no sabemos mucho más allá de las estadísticas, a menudo incompletas, muchas veces no desagregadas, siempre insuficientes, sobre la realidad: la ciudadanía a la que van dirigidas las acciones.

- Mayor gasto, incremento de las acciones en favor de la igualdad no bastan. Hay que hacer un seguimiento tanto cuantitativo como cualitativo.
- La formación de igualdad de género debería tener esta ambición de enseñanza, de una formación que se fuera interiorizando paulatinamente y que no fuera percibida como un proceso formativo más.
- Por lo tanto, debería ser una formación más breve, incluso al margen del formato de un curso. Una formación, también, que utilizara técnicas clásicas, como el llamado “role – playing” o “interpretación de papeles”, pues ponerse en el lugar de otra persona tiene un alto valor pedagógico.
- Asimismo, se podrían incluir periódicamente banners o anuncios en las pantallas de los ordenadores de las personas que trabajan en el ámbito de la Junta, refiriendo datos sobre desigualdad o de logros en materia de igualdad, o breves reseñas sobre grandes mujeres de la Historia o de las aportaciones y éxitos de mujeres actuales que trabajan en la ciencia, las artes o el deporte. El catálogo se podría ampliar.
- La impresión es que hay mucha descompensación entre unas medidas y otras en cuanto a sus posibilidades de realización. La posición que ocupan las UIGs en el seno de las Consejerías no les permite actuar con intención de transversalidad, pues choca con la falta de medios personales y quizás materiales.
- El cumplimiento formal de los procedimientos es casi intachable, pero el contenido de lo que se hace está viciado por ese formalismo. No obstante, en líneas generales, la implicación es notable, pero otra organización de las UIGs en las Consejerías daría un impulso decisivo a la situación del seguimiento de la integración de la perspectiva de género.
- Sería interesante que hubiera algún ciclo que tratara sobre el acceso de la mujer a la Función Pública española a lo largo de la Historia, resaltando la labor de algunas de las más sobresalientes.

Tabla de Acrónimos

Abreviatura	Significado
IPU	International Parliamentary Union
ONU	Organización de Naciones Unidas
EIGE	European Institute for Gender Equality
IAM	Instituto Andaluz de la Mujer
UIG-IAM	Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.
UIGS	Unidades de Igualdad de Género
CI	Comisión Interdepartamental
CIGP	Comisión Impacto de Género en los Presupuestos
CAPM	Consejo Andaluz de Participación de la Mujer
IEIG	Informe de Evaluación de Impacto de Género
IO	Informe de Observaciones
RPT	Relación de Puesto de Trabajo
OC	Criterios Operacionales

Bibliografía

[Burrell, B. C. \(2004\). Women and Political Participation: A reference handbook. Abc-clio.](#)

[Childs, S. \(2016\) The Good Parliament, Bristol, University of Bristol.](#)

[Consultation meeting on gender-sensitive parliaments. European Institute for Gender Equality \(2016\) Vilnius , Lithuania.](#)

[Galligan, Y., & Meier, P. \(2016\) The gender-sensitive parliament: recognising the gendered nature of parliaments.](#)

[Fernández, C. V. \(1998\). Feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid. Gestión y análisis de políticas públicas, 173-189.](#)

[Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer \(2011\).](#)

[International Parliamentary Union \(2011\) Report on Gender-Sensitive Parliaments.](#)

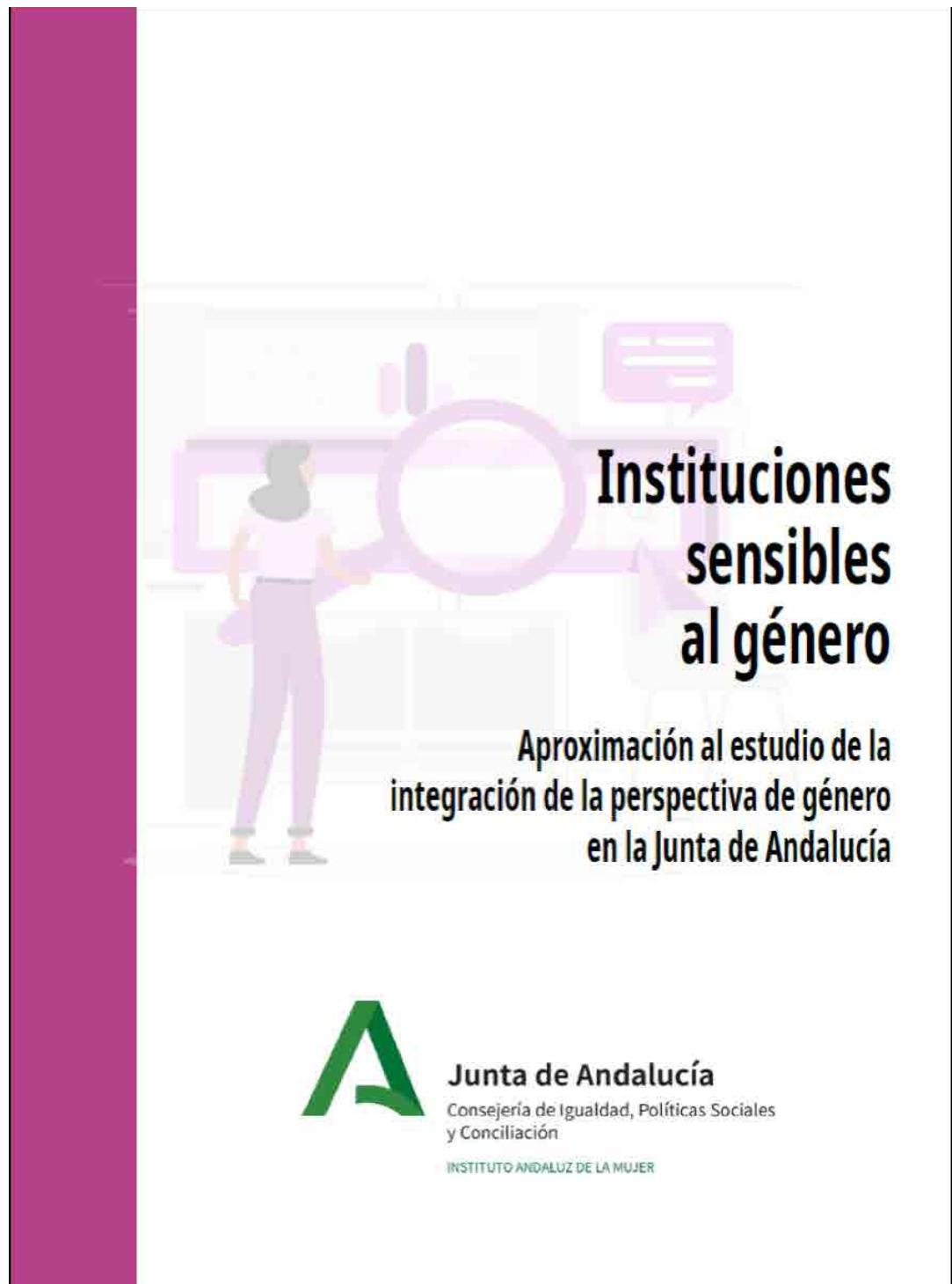
[ÖSB Consulting. \(2015\). Women in Power and Decision-Making. EIGE/2014/OPER/13 Benefits of Gender Equality in Political Decision-Making: Gender-Sensitive Parliaments in the EU Member States and European Parliament. Vienna: ÖSB Consulting.](#)

[Palmieri, S. \(2018\). Gender-sensitive parliaments. In Oxford Research Encyclopedia of Politics.](#)

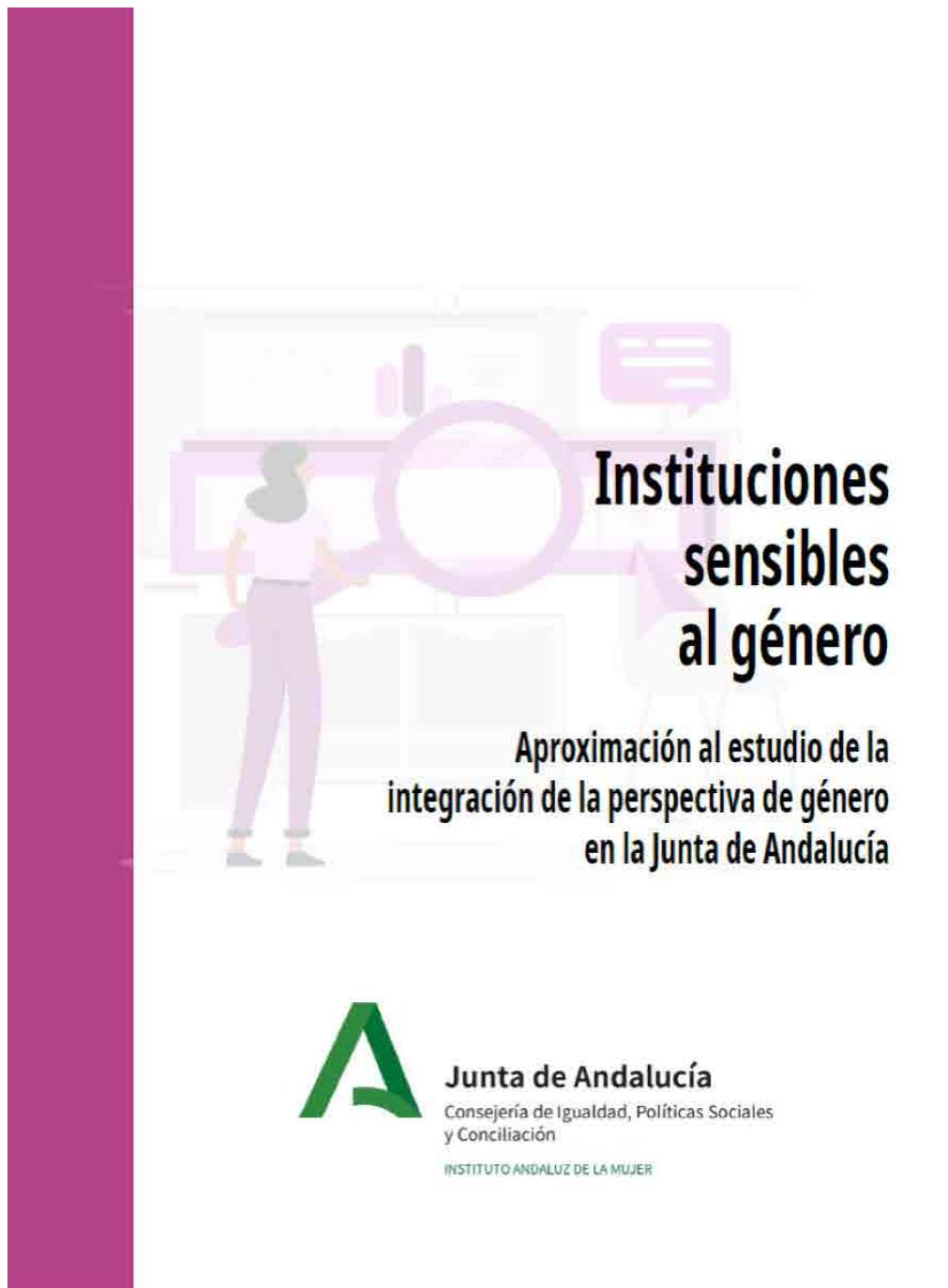
[Verge, T. \(2006\). Mujer y partidos políticos en España: las estrategias de los partidos y su impacto institucional, 1978-2004. Revista Española de Investigaciones Sociológicas \(Reis\), 115\(1\), 165-196.](#)

[Wängnerud, L. \(2015\). The Principles of Gender-Sensitive Parliament. Oxford: Routledge.](#)

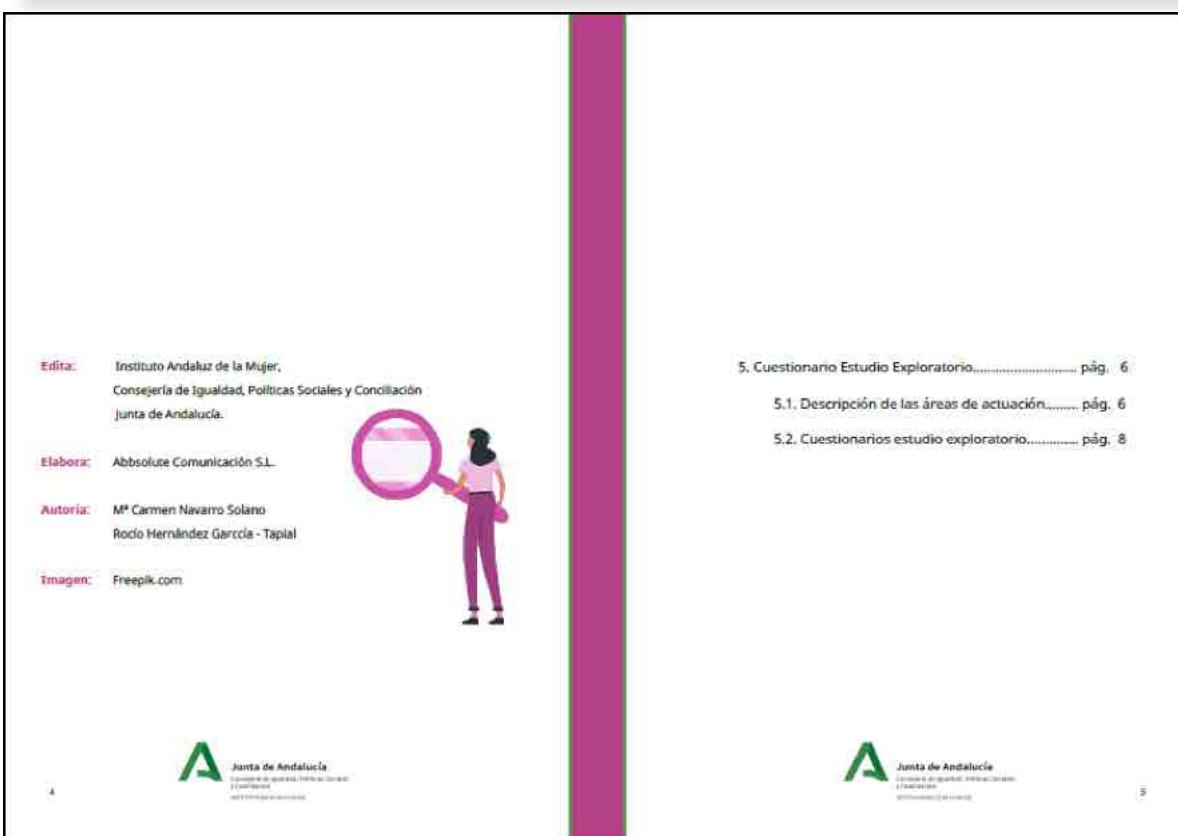
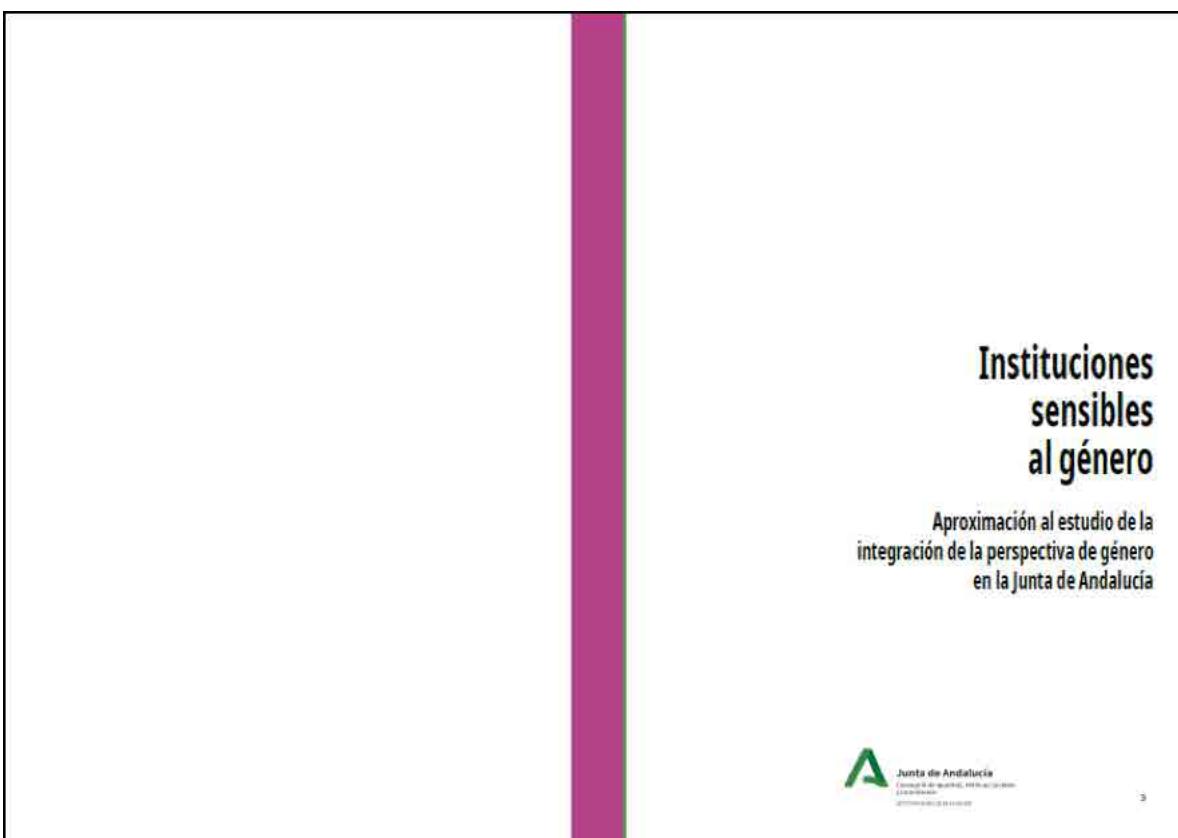
Anexos Fases Estudio Exploratorio UIGs:



ANEXO FASE I ESTUDIO EXPLORATORIO UIGS: CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO DESCRIPTIVO



A. FASE I y II DEL ESTUDIO EXPLORATORIO UIGS: CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO DESCRIPTIVO.



ÁREA 1. ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5.2. Cuestionario estudio exploratorio



PUNTUACIÓN										
En la Junta de Andalucía existe un sistema de organización interna y coordinación entre las Unidades de Igualdad de Género.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desde la UIG del IAM se proporcionan recursos y herramientas de asesoramiento y apoyo que permitan dar soporte técnico a la construcción y desarrollo de las Unidades de Igualdad de Género.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se ha puesto en marcha procedimientos homogéneos de planificación y seguimiento, que permiten visualizar y verificar avances en materia de políticas de igualdad y transversalidad de género en Andalucía.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Junta de Andalucía
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación
INSTITUTO ANDELUZ DE LA MUJER

8

ÁREA 2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

2. Puntué en una escala del 0 al 10 el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía.

Arquitectura de género	PUNTUACIÓN
La Comisión de impacto de género en los presupuestos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
La UBG de su Consejería recibe información de lo acordado en la Comisión de impacto de género en los presupuestos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
La UBG de su Consejería tiene conocimiento de cuándo se convoca la Comisión de impacto de género en los presupuestos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
La UBG de su Consejería tiene conocimiento de cuándo se celebra la Comisión Interdepartamental.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
La UBG de su Consejería ha participado en alguna reunión de la Comisión de impacto de género en los presupuestos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Las UIGs de las Consejerías tienen un papel relevante en la integración de la transversalidad de género en la Administración pública.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>

1.1. Valoré con una (X) en una escala mucho, poco o nada el grado de desarrollo en estos años de los siguientes artículos que se contemplan en la Ley:

Artículo 5. Transversalidad de género	MUCHO	POCO	NADA
Todos los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Artículo 6. Evaluación de Impacto de Género	MUCHO	POCO	NADA
Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Junta de Andalucía
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación
INSTITUTO ANDELUZ DE LA MUJER

10



La UIG de su Consejería recibe información de lo acontecido en la Comisión de impacto de género en los presupuestos.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
La UIG de su Consejería recibe información de lo acontecido en la Comisión Interdepartamental.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
La UIG de su Consejería tiene conocimiento de cuándo se convoca la Comisión de impacto de género en los presupuestos.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
La UIG de su Consejería tiene conocimiento de cuándo se celebra la Comisión Interdepartamental.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
La UIG de su Consejería ha participado en alguna reunión de la comisión de impacto de género en los presupuestos.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
Las UIGs de las Consejerías tienen un papel relevante en la integración de la transversalidad de género en la Administración pública.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10

2. Puntué en una escala del 0 al 10 el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía.

Arquitectura de género	PUNTUACIÓN
La Comisión de impacto de género en los presupuestos.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
La Comisión Interdepartamental	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
La Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
Las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10

30

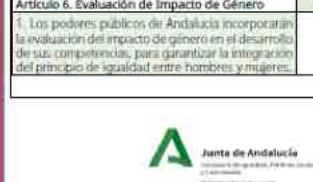


ÁREA 2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En este área se contemplan para su valoración las principales cuestiones del Título I de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas; el informe de evaluación de impacto de género; los presupuestos públicos con enfoque de género; el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres; el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1.1. Valore con una (X) en una escala mucho, poco o nada el grado de desarrollo en estos años de los siguientes artículos que se contemplan en la Ley:

Artículo 5. Transversalidad de género	MUCHO	POCO	NADA
Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Artículo 6. Evaluación de Impacto de Género	MUCHO	POCO	NADA



31

2. Las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptarán su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras, y garantizarán un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus actividades y en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.	MUCHO	POCO	NADA
1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa, conforme a lo establecido en esta ley y sus normas de desarrollo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. A tal efecto, las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán y desarrollarán sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como realizarán actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Por la Consejería competente en materia de igualdad se prestará apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, con el fin de garantizar la formación, continuada y la actualización permanente del personal responsable de la misma en materia de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34



Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.	MUCHO	POCO	NADA
1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:			
• Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Analizar los resultados desde la dimensión de género.			
• Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.			
2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural y pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, como organismo coordinador de la ejecución de la actividad estadística y cartográfica de los órganos y entidades del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, publicará anualmente un informe sintético que recoge las principales estadísticas de Andalucía desde una perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Los diferentes observatorios de la Administración de la Junta de Andalucía y otros órganos colegiados que tengan entre sus fines el análisis e investigación en su ámbito de competencias publicarán un informe anual que recoge sus principales estadísticas desde una perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35



ÁREA 3. INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.

Analisis sobre la presencia y/o integración de las reclamaciones, necesidades o inquietudes de las mujeres en la agenda de la Consejería y en su ámbito de actuación. Evaluación de la implementación del principio de igualdad como estrategia transversal en todas las acciones sobre las que se identifiquen brechas de desigualdad. El objetivo es determinar si las Consejerías cuentan con procedimientos que permitan esta inclusión y la implicación del personal en los mismos para lo que se proponen cuatro preguntas:

1. ¿Tiene la Consejería implementadas medidas de acción positiva dirigidas a promover la igualdad de género en su ámbito de actuación de la Consejería?

SI NO

2. Hay integrados procedimientos previos al diseño y programación de las diferentes acciones que permitan analizar el impacto de las mismas desde una perspectiva de género.

SI NO

3. La Consejería cuenta con herramientas de evaluación desde una perspectiva de género de cada una de las acciones y programas puestos en marcha desde la misma.

SI NO

16



4. Valora del 0 al 10, siendo 0 la puntuación más baja y 10 la más alta, la vinculación en diferentes procesos de trabajo de la Consejería con entidades gubernamentales y no gubernamentales que trabajan específicamente en materia de igualdad de género.

PROCESOS Y ACCIONES	PUNTUACIÓN	
	GUBERNAMENTAL	NO GUBERNAMENTAL
a) Asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Seguimiento y evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico de Igualdad de la Junta de Andalucía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Diagnóstico cuantitativo y cualitativo desde una perspectiva de género de las acciones desarrolladas por la Consejería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Desarrollo de investigaciones y estudios relativos al ámbito de actuación de la Consejería desde una perspectiva de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Formación y sensibilización del personal de la Consejería en materia de igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Asesoramiento en la implementación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las acciones y programas propios de la Consejería y su ámbito de actuación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17



ÁREA 4. NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

En este área se recogen las principales cuestiones centradas en valorar la integración de la transversalidad de género en las Consejerías, así como aproximarse a una evaluación exploratoria sobre la arquitectura de género y el desarrollo de la normativa de igualdad por parte de las Consejerías de la Junta de Andalucía. Para ello, se evaluará las funciones de las Unidades de Igualdad de Género. Del mismo modo, se evalúa si la normativa que se desarrolla en cada una de las Consejerías es sensible al género, es decir, si se cumple con la evaluación del impacto de género.

1. Puntuar en una escala del 0 al 10 el grado de desarrollo de las siguientes actuaciones establecidas por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007	Puntuación
a) Cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
b) La realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>

18



c) Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
d) Integración de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
e) Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
f) En general, el desarrollo de las actuaciones para integrar el enfoque de género en las competencias específicas de la Consejería	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>

2. Ha transcurrido una década desde la aprobación del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía como Unidades administrativas encargadas de velar por la integración del principio de igualdad en la administración Pública. Valore del 0 al 10 la relevancia de las siguientes actuaciones que desempeña la UIG en la Consejería:

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007	Puntuación
a) Asesorar a los órganos competentes de la Consejería	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
b) Llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
c) Recibir las estadísticas oficiales de su Consejería y control de los datos desde la dimensión de género	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
d) Integración de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
e) Impulsar la formación y sensibilización del personal de la Consejería	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>
f) Asesorar en la elaboración de los planes de igualdad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="radio"/> <input type="radio"/>

19



0) Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
g) Realizar la asistencia en relación a la aplicación de las políticas de igualdad.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
h) Colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
i) En general, velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10

3. En una escala del 0 al 10, donde 0 adquiere el valor mínimo y 10 el valor máximo, valore las siguientes preguntas en relación al proceso y desarrollo de la evaluación del impacto de género en la normativa elaborada en su Consejería:

Evaluación del impacto de género en la normativa elaborada en su Consejería	Puntuación
a) Valoración sobre la calidad en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género en su consejería.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
b) Valor el grado de cumplimiento con el proceso de informes de evaluación de impacto de género en las Normas, Decretos, Órdenes y Planes elaborados en la Consejería.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
c) Valor el grado de integración, en la norma pública, de las medidas propuestas en materia de igualdad en los Informes de observaciones que emite la Unidad de Igualdad de Género.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10
d) valor el grado de integración de la perspectiva de género en los presupuestos de su Consejería.	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9 <input type="radio"/> 10

ÁREA 5. FUNCIONES Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En este área valoramos desde una perspectiva de género el simbolismo en los espacios físicos y la comunicación de las Consejerías. Sabedores de la importancia de esta en la construcción del ideal social, plantearemos analizar los sesgos de género presentes en el diseño, distribución y uso de los edificios públicos de la Consejería así como en las diferentes acciones de comunicación que ésta lleva a cabo.

1. ¿Existen políticas oficiales o esfuerzos para mejorar la sensibilidad de género del espacio físico de la Consejería que repercutan tanto en las personas que trabajan en él como en las que hacen del mismo un uso puntual?

SI NO

2. ¿Hay iniciativas especialmente dedicadas a la igualdad de género o los derechos de las mujeres en el calendario anual de las diferentes sedes de la Consejería o sus entidades adscritas?

SI NO

1. La sensibilidad de género hace referencia a la detección y comprensión de elementos que de forma simbólica perpetúan roles y estereotipos de género en los que se apoya la desigualdad así como a las medidas llevadas a cabo para paliarla. La sensibilidad de género en el espacio físico está vinculada al uso del mismo teniendo en cuenta aspectos como la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, la presencia de las mujeres en el ámbito de actuación de la Consejería, con altitudes partitarias al desarrollo y evolución histórica de la misma, o la representación desde una perspectiva de género de conceptos asociados a la jerarquía de mando y tomas de decisiones de la propia Consejería.



30

Enviar el cuestionario

Estimada Unidad de Igualdad de Género:

La fecha límite de envío del cuestionario es el martes 1 de septiembre de 2020.

Una vez cumplimentado el cuestionario, y para finalizar con esta fase del estudio de campo, es necesario que se envíe el cuestionario. Para ello, tienes que darle al botón enviar que aparece en la parte inferior de la página y el cuestionario será recepcionado por la UIG del Instituto Andaluz de la Mujer.

Desde la UIG del IAM os agradecemos vuestra colaboración y participación en el estudio exploratorio "Instituciones sensibles al género. Aproximación al estudio de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía". Una vez analizado los resultados de los cuestionarios, iniciaremos la siguiente fase de la metodología relacionada con los grupos de discusión. En la parte inferior de esta página encontrarás un espacio de Observaciones para cualquier sugerencia o tema que consideres de interés para el estudio y quieras que se contemplen en la siguiente fase de la metodología.

Muchas gracias por su participación.

Unidad de Igualdad de Género.
Instituto Andaluz de la Mujer.

Observaciones

ENVIAR



32



33

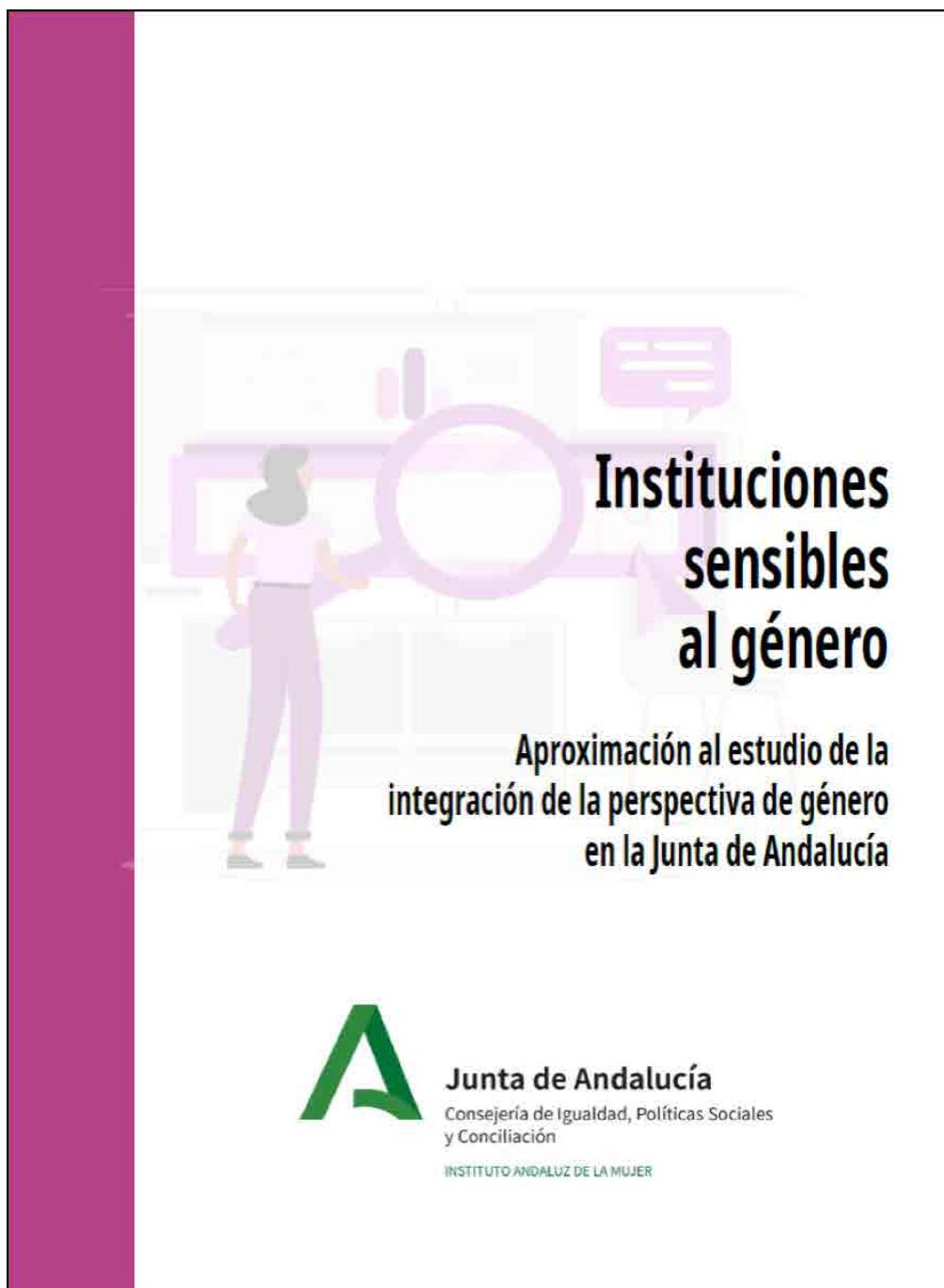


Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

ANEXO FASE II ESTUDIO EXPLORATORIO UIGS: ORDEN DEL DÍA DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN Y GUIÓN DE PREGUNTAS PARA LOS GRUPOS DE TRABAJO:





B: FASE III DEL ESTUDIO EXPLORATORIO UIGS: ORDEN DEL DÍA DE LA CONVOCATORIA PARA LA REALIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN FASE II DEL ESTUDIO EXPLORATORIO.

SESIÓN DE TRABAJO CON LAS UIGs.

Fecha: Jueves 10 de diciembre y Viernes 11 de diciembre de 2020

Lugar: Instituto Andaluz de la Mujer C/Doña María Coronel, 6. Sevilla.

Hora y día de los Grupos de UIGs:

Jueves 10 de diciembre de 2020 Primer Grupo de trabajo de 9:30 -11:30

1 persona de la UIG de la Consejería de Educación y Deporte.

1 persona de la UIG de la Consejería de Salud y Familias.

1 persona de la UIG de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

1 persona de la UIG de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

1 Persona de la UIG de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

Viernes 11 de diciembre de 2020 Segundo Grupo de trabajo de 9:30-11:30

1 persona de la UIG de la Consejería Presidencia, Administración Pública e Interior.

1 persona de la UIG de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

1 persona de la UIG de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea.

1 persona de la UIG de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

1 persona de la UIG de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

1 persona de la UIG de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Asistentes: Personal de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía. Unidad de Igualdad de Género - Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivos

- Analizar y devolver las principales conclusiones de la Fase 1 del Estudio Exploratorio UIGs.
- Ejecutar los Grupos de trabajo FASE 2 Estudio Exploratorio UIGS.
- Coordinar la agenda de trabajo con las UIGs en relación al cuarto trimestre 2020.
- Resolver dudas y preguntas con el personal de las UIGs.

Presentación

Bienvenida

Contenidos

1. Conclusiones descriptiva principales resultados de la FASE 1. Estudio Exploratorio UIGs. Debate y consenso de resultados.
2. La Agenda de Trabajo con las UIGs.
3. Ruegos y preguntas.

Documentación

Documentación subida a la plataforma:
Informe Descriptivo FASE 1 Estudio Exploratorio UIGs.



C. FASE III ESTUDIO EXPLORATORIO UIGS: DOCUMENTO DE TRABAJO PARA LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN CON LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LAS CONSEJERÍAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

AREA 1: ARQUITECTURA DE GÉNERO

En éste área se presentan los principales resultados sobre las cuestiones centradas en valorar la creación y funcionamiento de instituciones públicas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En Andalucía este desarrollo de cooperación institucional para integrar la transversalidad de género en las instituciones públicas es conocida como la arquitectura de género. Con el fin de evaluar el sistema de coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía, cuya implantación, siguiendo un modelo homogéneo, permite asegurar y verificar avances concretos en la integración de la igualdad de género en las políticas públicas. En el Gráfico 1 y el Gráfico 2 se puede observar las principales valoraciones realizadas por las UIGs.

En el área 1 los ítems peor valorados por las UIGs han sido:

- C. La UIG de su Consejería recibe información de lo acordado en la Comisión Interdepartamental.
- D. La UIG de su Consejería tiene conocimiento de cuándo se celebra la Comisión Interdepartamental.
- E. Grado de integración de la transversalidad en la Comisión Interdepartamental.

PREGUNTAS ÁREA 1: ARQUITECTURA DE GÉNERO

¿Cuáles crees son las causas que pueden originar dicha descoordinación?

¿Qué protocolos de trabajo propondrías para mejorar la coordinación e información entre ambos niveles?

ÁREA 2: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

En éste área se contemplan para su valoración las principales cuestiones del Título I de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que recoge, en su Capítulo I, las acciones

para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Los principales resultados obtenidos han sido:

- 1. El 45% de las UIGs** consideran que los poderes públicos potencian **POCO que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas**, de las políticas en todos los ámbitos de actuación.
- 2. El 45% de las UIGs** valoran que los poderes públicos de Andalucía incorporan POCO la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
3. En relación a la necesidad sobre que el informe de evaluación de impacto de género vaya acompañado de indicadores de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres. Un **73% de las UIGs** valoran que se hace **poco; el 13% de las UIGs que se cumple mucho y el 9% de las UIGs nada**.

PREGUNTAS ÁREA 2: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

¿De qué recursos dispone la UIG para revertir estos resultados en los informes de evaluación de impacto de género en su ámbito de actuación?

Indique qué actuaciones de trabajo ha realizado desde su UIG en el último año en relación a la formación, asesoramiento y sensibilización en relación a la elaboración de los IEIG.

ÁREA 3:

INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.

Una Consejería sensible al género debería llevar a su agenda aquellos temas de especial importancia o de interés para las mujeres dentro de su ámbito de actuación. Además el principio de igualdad debería ser transversal a todas sus actuaciones. En esta área se pretende determinar si las Consejerías cuentan con procedimientos que permitan esta inclusión y la implicación del personal en los mismos para lo que se proponen cuatro ítems.

1. Un **55%** de las UIGs valoran que en sus Consejerías no existen procedimientos previos al diseño y programación de las diferentes acciones que permitan analizar el impacto de las mismas desde una perspectiva de género. En contraposición un **45%** **sí** consideran que existen dichos procedimientos.
2. Un **64%** de las UIGs consideran que en sus Consejerías no se cuenta con herramientas de evaluación desde una perspectiva de género de cada una de las acciones y programas puestos en marcha desde la misma. Frente al **36%** de las UIGs que si consideran que en sus Consejerías existen este tipo de herramientas.

PREGUNTAS ÁREA 3: INTEGRACIÓN DE LAS PREOCUPACIONES E INTERESES DE LAS MUJERES EN LA AGENDA DE LA CONSEJERÍA.

¿Cómo promover la cultura de la evaluación de las políticas públicas desde un enfoque de género?

¿Qué recursos y procedimientos se utilizan en mi Consejería para analizar y diseñar desde la perspectiva de género las acciones o políticas públicas que se elaboran?

ÁREA 4: NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

En éste área se recogen las principales cuestiones centradas en valorar la integración de la transversalidad de género en las Consejerías, así como aproximarse a una evaluación exploratoria sobre la arquitectura de género y el desarrollo de la normativa de igualdad por parte de las Consejerías de la Junta de Andalucía. Para ello, se evaluará las funciones de las Unidades de Igualdad de Género.

En relación a la media de la Valoración de las UIGs sobre la importancia y desarrollo de las funciones asignadas a las UIGs por Decreto 275/2010, como peor valoradas aparecen las siguientes funciones:

1. Con 4 puntos evalúan las actuaciones llevadas a cabo para la integración de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones y asesorar, en la elaboración de los planes de igualdad.
2. Con una puntuación de 3 sobre 10 están las actuaciones para el impulso y apoyo el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las

mujeres y hombres; las funciones relacionadas con recibir las estadísticas oficiales de su Consejería y control de los datos desde la dimensión de género; las actuaciones para llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico y aquellas competencias relacionadas con el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería.

PREGUNTAS ÁREA 4: NORMATIVA DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

¿Cuáles son las causas que dificultan el desarrollo de dichas funciones?

¿Qué propuestas concretas se pueden integrar en la agenda de trabajo de las UIGs para profundizar y mejorar las funciones peor valoradas o menos desarrolladas por las mismas?

ÁREA 5:

FUNCIONES Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Una Consejería sensible al género es consciente de la importancia de los significados simbólicos transmitidos por la institución y que son palpables tanto por su personal como por la ciudadanía. En esta área valoramos las actuaciones de comunicación de las Consejerías y el uso y distribución de los espacios desde una perspectiva de género.

PREGUNTAS ÁREA 5: FUNCIONES Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

¿Qué medidas se pueden desarrollar desde la Consejería para mejorar la sensibilidad de género del espacio físico?

¿Cómo se puede fomentar iniciativas especialmente dedicadas a la igualdad de género o los derechos de las mujeres en el calendario anual de las Consejerías y sus entidades adscritas?

¿Con qué otros servicios de la Consejería se puede trabajar este tipo de iniciativas?



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER