

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

DIFICULTADES, NECESIDADES Y PROPUESTAS



INFORME DIAGNÓSTICO PRESENTADO POR: LIK_aDI

A: INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Mayo2002

INTRODUCCION.....	1
LA UNIDAD U OBSERVATORIO DE GÉNERO	2
Objetivos.....	2
Estructura	5
Actividades.....	5
EL PROCESO INVESTIGADOR.....	7
Universo de estudio y temporalización de la investigación.....	7
Obtención de información y trabajo de campo.....	7
Tratamiento de la información	9
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA	11
LOS EQUIPOS GESTORES.....	11
Composición	11
Conocimientos	14
LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA PROGRAMACIÓN.....	18
Experiencia.....	18
Periodo de programación actual.....	23
Descripción de medidas	23
La integración de la igualdad en medidas y proyectos.....	30
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO	35
Sobre los equipos gestores	35
Sobre la experiencia en la integración de la igualdad.....	36
Sobre la integración en la programación actual.....	37
General.....	37
ANALISIS CUANTITATIVO POR CONSEJERÍAS.....	39
Empleo y Desarrollo Tecnológico	39
Educación y Ciencia	50
Economía y Hacienda	55
Cultura.....	61
Asuntos Sociales	66
Agricultura y Pesca.....	72
Turismo y Deporte.....	79
Medio Ambiente	83
Obras Públicas y Transporte.....	87
Presidencia	91
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA	95
DISCURSO GENERAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	96
La incorporación de la dimensión de género en las políticas públicas	102
DIFICULTADES Y NECESIDADES PARA LA INCORPORACIÓN DE POLÍTICAS TRANSVERSALES DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN.....	110
PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LAS PROPUESTAS Y NIVEL DE INTERÉS Y DISPONIBILIDAD PARA LA PARTICIPACIÓN.....	118
DE LAS CONCLUSIONES	125
DE LA INTERPRETACIÓN.....	129
MAPA DE DIFICULTADES Y NECESIDADES	135
PROPUESTAS	143

INTRODUCCIÓN

El presente informe se enmarca en el desarrollo de la Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, llevada a cabo por la Junta de Andalucía e impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer; por el Plan de Desarrollo Regional y el propio Programa Operativo Integrado de Andalucía (2000-2006).

El objetivo del informe es mostrar la situación actual respecto a la integración del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las medidas contenidas en el Programa Operativo citado. Para ello, como se verá a continuación, se ha procedido a hacer un análisis de la situación, la delimitación de problemas, sus causas y efectos para finalmente indagar en posibles propuestas para favorecer la vertebración de políticas de acción positiva y Mainstreaming.

Aunque resulta demasiado pronto para hablar de resultados y grados de eficacia de las medidas en el avance hacia la igualdad (casi totalidad de las acciones y medidas están en ejecución o sin ejecutar) si se pueden anticipar algunas conclusiones y propuestas que indican las opiniones y tendencias que se mantienen en este momento.

El informe se estructura en tres grandes apartados:

1. **La unidad u observatorio de género.** Reseña brevemente una de las herramientas utilizadas para avanzar en la incorporación de la dimensión de género en las políticas generales. Se refiere en concreto a la creación de la Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género u Observatorio de la Igualdad de Oportunidades recogida en el eje 9 (asistencia técnica), medida 2.
2. **El proceso de investigación.** Describe los métodos y procedimientos seguidos para la realización del diagnóstico sobre el grado de integración de la perspectiva de género en las medidas del Programa Operativo.
3. **El diagnóstico.** Información resultante del análisis de los datos obtenidos en la investigación y que dibuja la situación actual, mostrando las necesidades de los equipos gestores para integrar la perspectiva de género en su actividad profesional, y presentando un conjunto de propuestas que faciliten la integración paulatina de la misma.

LA UNIDAD U OBSERVATORIO DE GÉNERO

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

La creación de la *Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género* supone la primera experiencia en Andalucía para dotar a los equipos gestores de las políticas de conocimientos y herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades.

Como corresponde al momento en el que se escribe este informe, resulta obvio que sólo se da cuenta de sus inicios y en consecuencia se detallan exclusivamente los objetivos generales y las prioridades fijadas para este periodo.

Objetivos

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

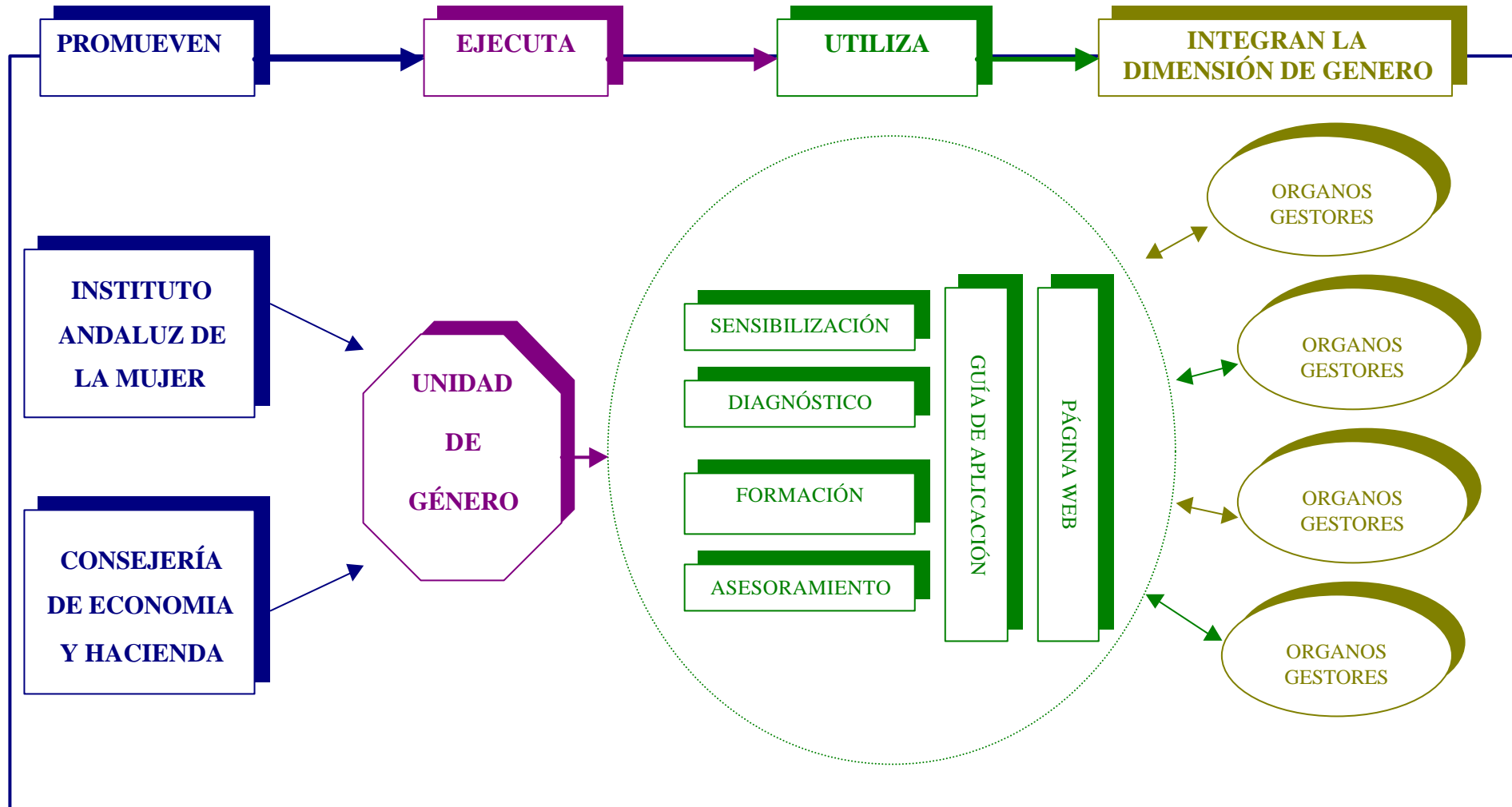
Se pueden señalar, además como *objetivos implícitos*:

- ✚ Educar en género, propiciando que la corriente y la cultura favorable a la igualdad de oportunidades para las mujeres siga avanzando en Andalucía
- ✚ Modificar, paulatinamente, la realidad, dado el carácter transformador tanto de las acciones formativas como de los asesoramientos.

En consonancia con los objetivos, las *prioridades* establecidas para este primer periodo han sido:

- ✚ La elaboración de un diagnóstico de partida que permitiese centrar actuaciones posteriores y vislumbrar la trayectoria futura de la propia Unidad a partir de la identificación de las debilidades y potencialidades existentes respecto la inclusión sistemática del Mainstreaming de género.
- ✚ La confección de herramientas básicas para una primera aproximación al tema del Enfoque Integrado de Género que permitiese al grupo diana basarse en una documentación única para favorecer la homogeneidad en los planteamientos y la posterior gestión. Se realizará básicamente a través de una guía de aplicación del Enfoque Integrado de Género y una plataforma telemática (Web) que facilite el asesoramiento y la comunicación.
- ✚ La implementación de una acción formativa de carácter básico que contribuya a la creación de un núcleo de personas que hagan de motor de cambio y promuevan la integración de la dimensión de género en todos los procedimientos de trabajo.
- ✚ El establecimiento de un sistema de asesoramiento concreto y específico en función de las demandas realizadas tras la realización de las actuaciones reseñadas.

LA UNIDAD DE GÉNERO



Estructura

Como se ha reflejado en el esquema de la página anterior, la Consejería de Economía y Hacienda y el Instituto Andaluz de la Mujer son las entidades públicas promotoras de la Unidad. Para su puesta en marcha y desarrollo posterior se ha contratado como asistencia técnica a una consultora experta en género que, en este momento, bajo la supervisión de los Órganos Responsables, está ejecutando el Plan de trabajo.

Actualmente se están poniendo las bases para el desarrollo de la propia Unidad que tiene vocación de llegar a ser una estructura participada por todos los agentes implicados en la Administración Andaluza integrando progresivamente a representantes de los diferentes Organismos de la Administración en la estructura funcional de la Unidad.

Se pretende con ello crear una “masa crítica” de personas que asuman el liderazgo y aseguren el control del proceso de la creación de redes de colaboración. Para favorecer la vertebración de políticas de acción positiva y estrategias de mainstreaming de género desde dentro de la Administración.

Actividades

En el periodo transcurrido desde la creación de la Unidad hasta este momento se han llevado a cabo diversas actuaciones:

Sensibilización.

Se ha realizado una presentación personal de la finalidad, objetivos y plan de trabajo de la Unidad a los Órganos Gestores del Programa Operativo, a partir del listado de contactos proporcionado por la Consejería de Economía y Hacienda y el Instituto Andaluz de la Mujer.

Estos contactos directos han facilitado, por un lado, el trabajo de campo posterior y, por otro, han posibilitado que los órganos gestores sepan de la existencia de la Unidad creando una corriente favorable a la colaboración en sus actividades.

📖 Diagnóstico.

Se ha llevado a cabo durante los meses de septiembre de 2001 a marzo de 2002 y sus resultados y procedimiento de investigación se presentan en el capítulo siguiente de este informe.

📖 Elaboración de herramientas

A partir de los resultados del diagnóstico, se están realizando las siguientes acciones:

- † Guía de aplicación. Dirigida al personal de la Administración con el fin de que disponga de un instrumento de consulta para ir avanzando en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su práctica profesional cotidiana.
- † Definición y articulación de la página Web. La plataforma telemática, está en este momento, en su fase de diseño y elaboración. Su objetivo principal es crear un sitio virtual de asesoramiento, comunicación e intercambio entre los miembros del grupo participante y dar a conocer, al público en general, la existencia del programa.
- † Formación y asesoramiento. Plan formativo que en su primera fase tendrá carácter semipresencial y pretende ser un instrumento tanto de sensibilización sobre la necesidad y las ventajas de integrar la perspectiva de género como una fórmula de homogeneización del sistema de integración de la perspectiva de género en las políticas generales de la Junta de Andalucía.

Una vez esté disponible la plataforma telemática y la guía de aplicación y se hayan realizado los primeros procesos formativos, se iniciará la línea de asesoramiento, para resolver las dudas que vayan surgiendo, posibilitar avances en la mejora de los sistemas de información y visualizar el impacto de género.

EL PROCESO INVESTIGADOR

El proceso investigador ha recorrido las fases habituales en cualquier investigación: obtención de información, tratamiento y análisis de la información obtenida y elaboración del informe de resultados para su comunicación a las Entidades Promotoras y a los Órganos Gestores participantes en la investigación.

Universo de estudio y temporalización de la investigación

La investigación realizada para la detección de necesidades y potencialidades en la incorporación del Enfoque Integrado de Género, se ha dirigido a los Órganos que gestionan las medidas del Programa Operativo de la Junta de Andalucía. El universo de estudio lo han constituido, por lo tanto, los distintos Órganos Gestores implicados en el desarrollo de medidas concretas del Programa Operativo financiado por los Marcos Comunitarios de Apoyo.

La investigación, como ya se ha dicho, se ha desarrollado durante el período comprendido entre septiembre de 2001 y Abril de 2002.

Obtención de información y trabajo de campo

El trabajo de campo se ha abordado en tres fases con técnicas diferentes en cada una de ellas.

☞ **Fase I.** De carácter preparatorio. Estuvo constituida por el establecimiento de los contactos y la sensibilización de las Direcciones Generales y Jefaturas de Servicios para propiciar la participación, así como por el análisis de las fuentes secundarias (Plan de Desarrollo Regional, Programa Operativo, Complemento de Programa, Evaluación Previa en términos de género, Normas de gestión de los Fondos Europeos...) para obtener las pautas y pistas para la posterior elaboración de herramientas concretas y específicas para el estudio.

✚ **Fase 2.** De carácter cuantitativo. Se realizó a través de una encuesta¹, utilizando un cuestionario, con los siguientes ámbitos de estudio: identificación del Órgano Gestor, composición de los Equipos Gestores, experiencia en integración de la perspectiva de género en programaciones anteriores al periodo 2000-2006, integración de la dimensión de género en las medidas y proyectos desarrollados hasta el momento, dificultades, necesidades y propuestas para integrar la perspectiva de género en las programaciones.

Con el cuestionario se obtuvo una muestra final de 42 Órganos Gestores, de los cuales han respondido 33 Jefaturas de Servicio, 3 Direcciones Generales, 3 Organismos Autónomos, 2 Secretarías Generales y 1 Empresa Pública. En conjunto, a través de estos Órganos Gestores se ha obtenido información referida a 10 Consejerías y 24 Direcciones Generales².

✚ **Fase 3.** De carácter cualitativo. Se realizó a través de una entrevista en profundidad semiestructurada en la que se abordaron los siguientes temas: visión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, opinión sobre la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas, actitudes y motivaciones del personal de la Administración para integrar la igualdad de oportunidades, dificultades y necesidades para hacer posible dicha integración y recursos, elementos, experiencias de referencia y propuestas que faciliten la incorporación de la igualdad de oportunidades.

Estas entrevistas se han realizado a 13 Órganos Gestores, compuestos por 5 Direcciones Generales y 8 Jefaturas de Servicio, correspondientes a 8 Consejerías³. Para la selección de estos Órganos Gestores se ha tenido en cuenta el resultado de la encuesta de la fase 2, utilizando como criterio de selección el mayor o menor grado de integración de la perspectiva de género en sus actuaciones del Programa Operativo.

Por esta razón los Órganos Gestores se clasificaron en dos polos, con experiencia en integración de la igualdad de oportunidades y sin experiencia. A estos dos polos

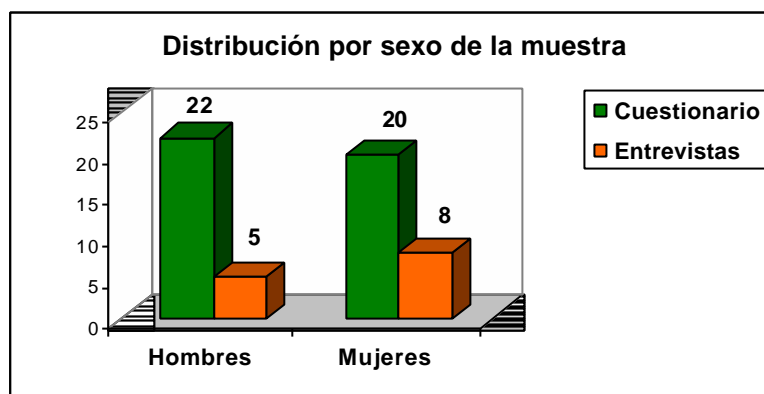
¹ Ver Anexo 1

² Ver Anexo 2 Listado de Órganos Gestores que contestaron cuestionario.

³ Ver Anexo 3 Guión selección entrevista

corresponden 10 de las entrevistas (5 para cada polo elegidas aleatoriamente); mientras las 3 entrevistas restantes se han elegido completamente al azar.

Para la obtención de información se ha intentado, en la medida de lo posible, tener en cuenta criterios de representación paritaria y así, ésta ha sido aportada por un total de 55 personas, de las cuales 28 eran mujeres y 27 hombres, como puede observarse en el gráfico siguiente. También se ha equilibrado la representación en función de las técnicas del trabajo de campo



Tratamiento de la información

Para la información cuantitativa, procedente del cuestionario, se ha procedido a la grabación informática de los datos recogidos y al análisis de los mismos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- ☞ Depuración de las inconsistencias, suprimiendo las respuestas contestadas de forma incorrecta, así como los filtros mal realizados.
- ☞ Tratamiento de las preguntas abiertas a partir de la elaboración de un plan de códigos que ha permitido cerrar los ítems de respuesta en cada una de las preguntas.
- ☞ Establecimiento de frecuencias en cada una de las variables analizadas, así como porcentajes globales y medias ponderadas, en aquellos casos en los que se ha considerado oportuno.
- ☞ Elaboración de tablas de doble entrada, en las que se ha cruzado cada variable con los Organismos analizados en cada nivel de la Administración (Jefaturas de Servicio, Direcciones Generales y Consejerías).

Para la información cualitativa se han analizado los principales aspectos tratados en las entrevistas teniendo en cuenta diversas técnicas de análisis.

- 📖 Análisis temático, agrupando frases significativas de cada entrevista según los aspectos tratados.
- 📖 Análisis de las frases hechas y de los tópicos con los que nombran los temas objeto de investigación y con los que relacionan cada uno de los aspectos.
- 📖 Análisis de los silencios y de los enunciados espontáneos, intentando averiguar si se relacionan con el desconocimiento del tema o con otro tipo de aspectos.
- 📖 Análisis de la terminología utilizada y relacionada con la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades y el enfoque integrado de género

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Los equipos gestores

En este apartado se muestra la distribución por sexo de las personas que desempeñan su actividad profesional en los Órganos Gestores y que han participado en la investigación, así como el nivel de conocimientos sobre los temas de género y el grado de experiencia en la aplicación práctica de la perspectiva de género.

Composición

Al analizar la situación y posición⁴ de mujeres y hombres en los Órganos Gestores consultados, se puede decir que existe una mayor presencia femenina en el conjunto de personas que desempeñan su actividad profesional en los mismos, superando las mujeres a los hombres en casi seis puntos: de las 972 personas integrantes de los equipos gestores, *casi* un 60% son mujeres y un 47% hombres.

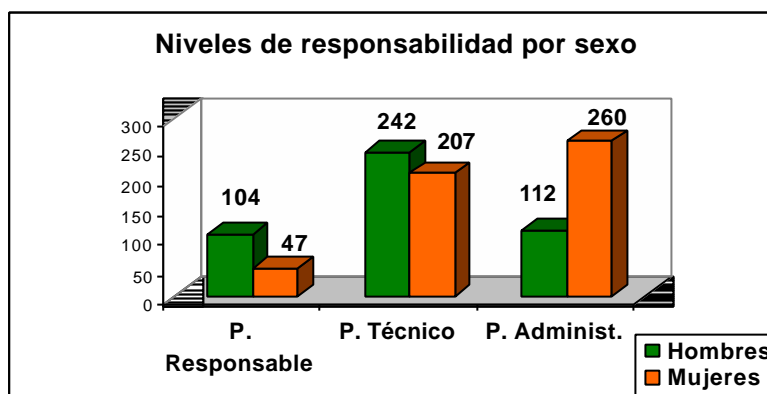


Sin embargo, al analizar el lugar que ocupa cada uno de los sexos en los diferentes niveles de la Administración, observamos que:

- Los hombres tienen una mayor presencia en los niveles profesionales de mayor responsabilidad: de las 151 personas que aparecen en el cuestionario como *personal responsable*, los hombres superan a las mujeres en casi 38 puntos (68,87% de hombres frente a 31,12% de mujeres).










⁴ Se entiende por *situación*, la presencia cuantitativa, en una visión horizontal de mujeres y hombres en una realidad. La *posición*, designa, el lugar jerárquico y muy relacionado con el rol de género de mujeres y hombres en una realidad.

- ☛ En los niveles de responsabilidad intermedia (personal técnico), aunque existe un mayor punto de equilibrio, la presencia masculina es también superior a la femenina en casi 8 puntos: de las 449 personas en *puestos técnicos*, un 54% son hombres, frente al 46% de mujeres.
- ☛ Las mujeres tienen una presencia mayoritaria en las categorías o niveles profesionales más bajos: de las 372 personas del *nivel administrativo*, las mujeres superan a los hombres en casi 40 puntos (69,89% de mujeres frente a 30,11% de hombres).



Estos datos permiten constatar que la realidad de la Administración Andaluza es similar a la del contexto geográfico europeo en el que se inserta. Se repite el fenómeno de la segregación vertical de las mujeres en la actividad profesional, invirtiéndose los porcentajes cuando se analiza la posición de mujeres y hombres según ascendemos en las categorías profesionales, dando lugar a una realidad en la que las posibilidades de las mujeres de incidir en la toma de decisiones es mucho menor que la de los hombres.

Por otro lado, si este análisis, sobre presencia numérica por sexos, lo realizamos comparando las diferentes Consejerías encuestadas, nos encontramos con dos situaciones diferentes: una, cuya media de profesionales femenina es superior a la masculina, y otra, en el que la situación es la inversa.

Media femenina superior a la masculina	Media masculina superior a la femenina
 Presidencia ⁵  Asuntos Sociales  Educación y Ciencia  Cultura  Turismo y Deporte	 Empleo  Agricultura y Pesca  Obras Públicas  Medio Ambiente
En la Consejería de Economía y Hacienda la media femenina y masculina, que se desprende de los órganos consultados, es similar, por lo que ocuparía una posición de equilibrio.	

El análisis de la tabla nos muestra también otra realidad generalizada sobre la situación de mujeres y hombres en el mundo de la actividad profesional: *la segregación horizontal*. Las mujeres se concentran en actividades más relacionadas con la función principal de su rol de género (cuidar, educar, atender...), derivadas directamente del ámbito doméstico y los hombres en aquellas que siempre se realizaron en los ámbitos públicos y están relacionadas con su papel proveedor, central y de toma de decisiones (obtención de ingresos, estructuración y organización de espacios, ejercicio del poder...).

En resumen, los datos nos muestran que las mujeres están incorporadas en mayor número que los hombres, al empleo en la Administración, pero ocupan áreas temáticas y espacios relacionados con su rol de género. Esto es, del orden del cuidado o bienestar de las demás personas tales como Asuntos Sociales, Educación y Ciencia, Cultura, por lo que se reproduce la existencia de una segregación horizontal y vertical que muestra que hombres y mujeres ocupan en el ámbito laboral espacios similares a los roles aprendidos y jugados en la vida cotidiana.

Si descendemos en el análisis al nivel de Direcciones Generales, Servicios y Organismos Autónomos, nos encontramos con que prácticamente se repite la realidad ya señalada: existencia de una segregación vertical y horizontal, directamente ligada a los roles de género, destacando el caso del Instituto de Fomento de Andalucía donde el 93% del personal responsable son hombres y el 73,6% del personal administrativo son mujeres. En la situación contraria, (mayor número de mujeres que de hombres en puestos de responsabilidad), está el Instituto Andaluz de Servicios Sociales (80% de

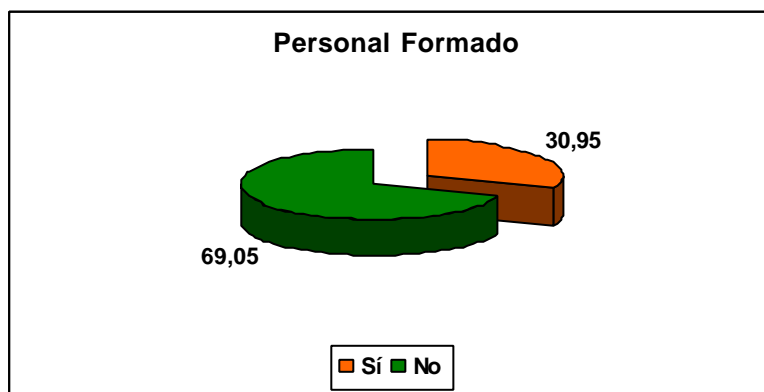
mujeres), aunque el número de mujeres sigue siendo mayor que el de hombres en los niveles administrativos (58,33% de mujeres), lo que viene a redundar en el hecho de que se han feminizado determinadas actividades profesionales y las categorías profesionales más bajas.

Conocimientos sobre igualdad de oportunidades y género

Dado que disponer de conocimientos sobre un tema es el primer paso para poder abordar su inclusión en una realidad, en esta investigación se ha indagado sobre los conocimientos que, sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades, posee el personal de los Órganos Gestores consultados.

Para identificar ese nivel de conocimientos, se han tenido en cuenta la existencia o no de personal formado, el nivel de conocimientos que se atribuye al personal y la capacidad que se dice tener para integrar la perspectiva de género en la actividad profesional que desarrollan.

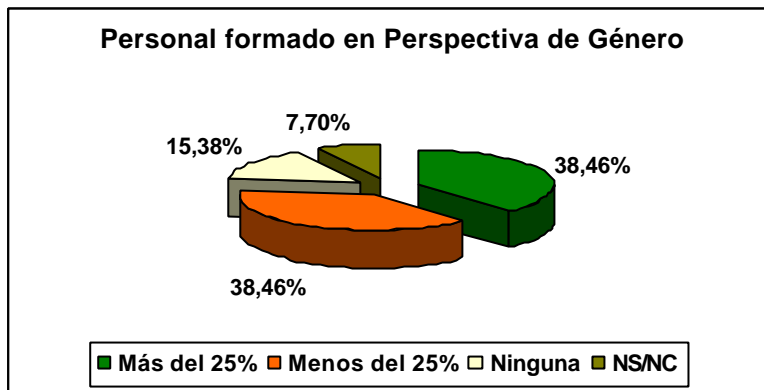
1. De la totalidad de los Órganos Gestores consultados, el 31% tiene alguna parte de su personal formado, mientras el 69% afirma no tener personal formado.



De ese 31%, casi el 40% afirma que poco más de la cuarta parte de su plantilla ha recibido una formación en Igualdad de Oportunidades a través de *acciones formativas estructuradas y sistematizadas* (seminario, cursos, procesos formativos), otro porcentaje similar dice que su personal, formado a través de acciones formativas, no llega al 25%. Por último, se dan dos situaciones curiosas el 15%

⁵ De esta Consejería sólo se dispone de información procedente del Instituto Andaluz de la Mujer, lo que

aunque afirma que tiene personal formado, no tiene a nadie que lo haya hecho a través de acciones formativas y el 7,7% desconoce si su personal está formado mediante algún tipo de acción.



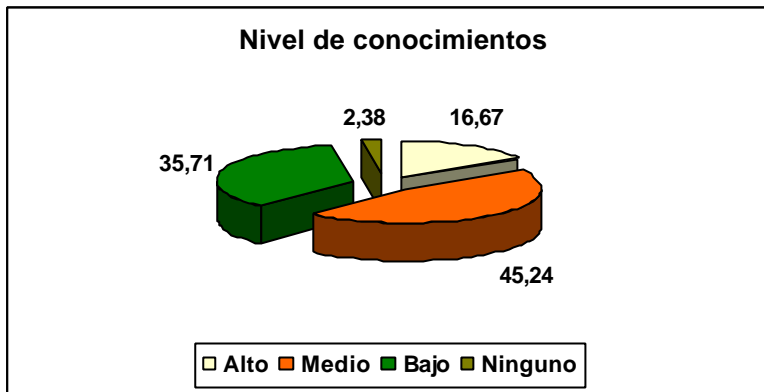
El análisis de los datos por Consejerías nos muestra que existen situaciones en las que el personal se divide al 50% entre el formado y no formado (Educación y Ciencia, Cultura, Asuntos Sociales, Agricultura y Pesca y Medio Ambiente), otras donde predomina el personal no formado (Empleo y Desarrollo Tecnológico, Economía y Hacienda) y otras sin personal formado (Turismo y Deporte, Obras Públicas y Transporte).

Sobre si esta formación se ha adquirido a través de acciones formativas organizadas y sistemáticas o no, es la Consejería de Asuntos Sociales⁶ la que tiene el porcentaje más alto de personal formado en seminarios hechos ex profeso (52%), seguida de Economía y Hacienda (25%).

- Independientemente de la existencia o no de personal formado, se ha indagado también sobre el nivel de *conocimientos* de Igualdad de Oportunidades y Género que se posee. Sólo un Órgano Gestor no responde a esta cuestión, el resto, aunque en diferentes niveles, afirma que sus equipos tienen conocimientos sobre el tema: el 16, 67% considera que su personal tiene un nivel de conocimientos alto, el 45, 24% medio y el 35,71% bajo.

sin duda, sesga la realidad de la misma, por ello no siempre se incluirá en el análisis.

⁶ No se tiene en cuenta Presidencia.



El análisis por Consejerías⁷ nos muestra que Educación y Ciencia, Economía y Hacienda, Agricultura y Pesca son las que tienen los niveles más altos mientras Medio Ambiente y Obras Públicas y Transporte señalan que poseen un nivel bajo. Destaca el hecho de que Asuntos Sociales que tiene a la mitad de su personal formado, señala un nivel de conocimientos medio.

- Respecto a la *capacitación* del personal para *introducir la perspectiva de género* en las políticas que desarrollan, la mayoría (69%) de los Órganos Gestores considera que el nivel de conocimientos que poseen lo permite, frente a un 28,57% que considera que no puede hacer frente a esa tarea con el nivel de formación que posee su personal.

Por Consejerías, el análisis muestra que la mayoría considera que el nivel de conocimientos permite la introducción de la perspectiva de género en las políticas. Sólo Turismo y Deporte y Obras Públicas y Transporte se apartan de esta opinión generalizada.

Por otro lado, se ha intentado también conocer las *necesidades de formación* sobre este tema y el 64% de los Órganos Gestores demanda formación con el fin de poder abordar el trabajo desde la perspectiva de género, lo cual parece entrar en contradicción con la capacidad de hacerlo con el nivel de conocimientos actual. Esta demanda coincide además con aquellos Órganos Gestores que ya tienen una parte de su personal formado. Así, el 100% de los Órganos dependientes de las Consejerías de Educación y Ciencia, Cultura, Asuntos Sociales, Agricultura y Pesca, Medio Ambiente, Obras Públicas y

⁷ Idem, nota anterior.

Transporte y Presidencia (Instituto Andaluz de la Mujer) opinan que necesitan o siguen necesitando formación, mientras dos tercios (66,6%) de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Economía y Hacienda, y el 100% de Turismo y Deporte consideran que no es necesaria esa formación.

En cuanto a la formación que demandan, el porcentaje más alto (35%) se inclina por contenidos relacionados con la introducción de la perspectiva de género en los programas, seguido en mucho menor porcentaje (15-7,5%) por la formación básica, la evaluación desde la perspectiva de género, la sensibilización y la normativa de aplicación.

En los casos en los que se considera que no es necesaria la formación (33,3%), casi la mitad (42,86%) responde que no la ve necesaria, aproximadamente un tercio (28,57%) dice tener personal formado y el 7,14% afirma que cuenta con personas especializadas cuando lo requiere. Por otro lado, para integrar la perspectiva de género en sus políticas, los Órganos Gestores, además, de las demandas formativas, consideran que necesitan apoyo técnico para realizar seguimientos, para diagnosticar e intercambio de experiencias para conocer e intercambiar buenas prácticas y asesoramiento.

Del conjunto de lo reseñado hasta aquí parece deducirse que, aunque no haya una gran cantidad de personal formado, la mayoría de los Órganos Gestores considera que el nivel de conocimientos de su personal es suficiente para desempeñar su actividad profesional desde la óptica del mainstreaming de género mientras también se demanda mayor formación. Por lo tanto puede decirse que:

- ☞ El nivel de conocimientos en género e igualdad que se atribuyen no se relaciona con la existencia de personal formado en la materia.
- ☞ La introducción de la perspectiva de género en las programaciones se ve viable independientemente de que se haya recibido o no formación en el tema.
- ☞ Los Órganos Gestores con personal formado son los que más dificultades ven para una incorporación real de la perspectiva de género y los que aún no se consideran capacitados para ello.

- ☛ El hecho de necesitar formación no guarda una relación directa con la inexistencia de personal formado. Independientemente de que el personal, esté o no formado, se ve necesaria dicha formación.

El análisis de esta información, nos sitúa frente a varios interrogantes:

- ☛ Si casi dos terceras partes de los Órganos consultados considera que están capacitados para integrar la perspectiva de género ¿qué impide que esto se haga?, ¿nos encontramos, entonces, ante barreras ligadas a la voluntad y a la actitud?. ¿Es posible que esto refleje una realidad muy generalizada, basada en que cualquiera sabe de estos temas y su aplicación no tiene ninguna complejidad?.
- ☛ ¿Qué se entiende por tener conocimientos sobre género y su aplicación práctica? Si nos encontramos con que los Órganos Gestores que tienen más personal formado son los que se atribuyen niveles medios de conocimientos, demandan más formación y consideran que tienen mayores dificultades para su aplicación práctica. Quizás sea válida también la premisa de “sólo las personas, son conscientes de “lo que no saben”, y reconocen sus limitaciones de conocimiento”.

La realidad subyacente a lo descrito parece indicar que, en bastantes casos, existe cierto grado de desconocimiento sobre lo que es e implica trabajar desde la perspectiva de género, imperando un discurso bastante extendido, que constituye toda una corriente de opinión, que considera la perspectiva de género y su aplicación práctica como una materia sobre la que no es necesario formarse para saber de ella, y sobre la que cualquiera puede emitir una opinión o aplicarla, por lo que desde la Unidad se deberá hacer un esfuerzo en este sentido: mostrar la necesidad de un cuerpo mínimo de conocimientos para poder actuar.

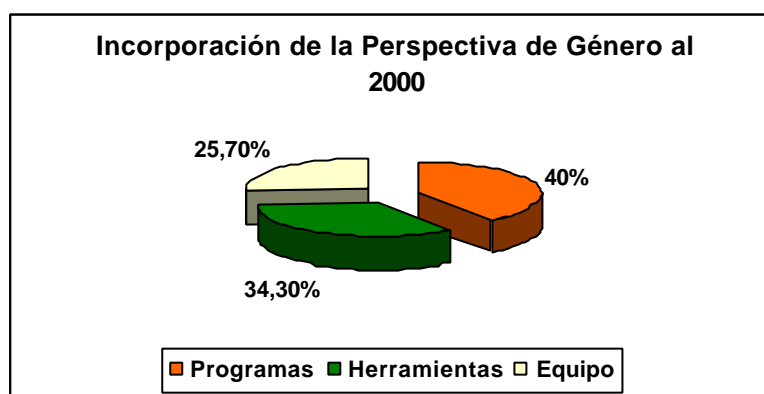
La incorporación de la igualdad de oportunidades en la programación

Experiencia

Con el fin de completar la información que permita conocer el grado en el que los Equipos Gestores están preparados para integrar la perspectiva de género, se ha investigado sobre la experiencia que tienen en este tema, preguntando acerca de la misma en los periodos de programación anteriores al 2000-2006, y haciendo hincapié en

la puesta en marcha de actuaciones con objetivos o procedimientos que contemplasen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En general, se puede afirmar que, como es normal por lo reciente de la Normativa Europea, el grado de incorporación de la igualdad de oportunidades en la programación anterior a este periodo, es bajo. Solamente el 33,3% de los Órganos Gestores, en concreto 14 de los 42 consultados, dicen haberla tenido en cuenta. Quienes la han incorporado dicen haberlo hecho más en los programas (40%), que en las herramientas (34,3%) o en el equipo gestor (25,7%).



Por Consejerías destacan en cuanto a experiencia, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Agricultura y Pesca, Economía y Hacienda y Presidencia (Instituto Andaluz de la Mujer).

Respecto a la forma en la que se llevó a cabo esa incorporación, los datos muestran que:

- ☛ La incorporación de la igualdad a los programas se ha hecho fundamentalmente a través de su inclusión en los objetivos y de la realización de acciones de igualdad (casi el 31%). En menor proporción se ha tenido en cuenta, la identificación de la situación de partida de mujeres y hombres (casi el 18%), la adjudicación de un presupuesto propio para la igualdad de oportunidades (casi el 18%) y estructurando indicadores desagregados por sexo (casi el 18%).
- ☛ La incorporación en las herramientas ha sido utilizando la evaluación del impacto de género (23,1%), realizando estudios específicos sobre las necesidades y situación de mujeres y hombres (20%), introduciendo soportes informáticos que visualizan la

situación de ambos géneros (19,23%) y elaborando material específico para alguno de los géneros (19,23%).

☛ La incorporación actuando sobre el equipo gestor, se ha realizado mediante la formación en esa materia (46,7%), el apoyo a través de personas o consultoras especializadas (26,7%) y la colaboración con organismos especializados (20%).

Por otro lado, para poder, posteriormente, anclar los avances en este terreno, se ha investigado también sobre el grado de satisfacción obtenido al aplicar la perspectiva de género. El resultado es muy positivo: el 100% lo considera positivo (*más bien positiva* para el 78,6% y *altamente positiva* para el 21,4%) lo que hace suponer que quienes la han incorporado con estos resultados tienen motivos para continuar haciéndolo y pueden convertirse en motores de cambio a favor de la igualdad al mismo tiempo que en ejemplos de buenas prácticas.

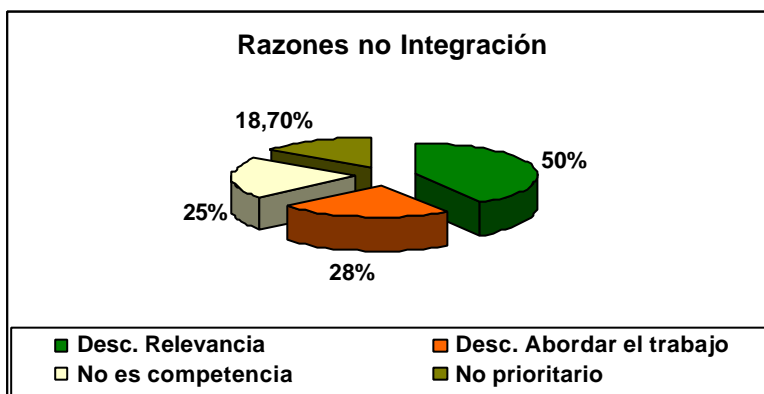
Las razones que explican esta alta valoración se relacionan con el hecho de darse cuenta de que se produce un avance en el conocimiento y comprensión del significado de la igualdad de oportunidades, tanto porque produce un impacto de gran satisfacción en la población beneficiaria como porque posibilita visibilizar buenos resultados, convirtiéndose esta forma de trabajar en algo posible y tangible que puede constituir una herramienta para la eficacia y la calidad en la programación.

El análisis de esta información indica que, aun cuando queda mucho camino por recorrer, donde *más se ha avanzado* ha sido en la inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres *en la planificación*, haciéndolo a través de la formulación o explicitación de objetivos o la realización de programas específicos para mujeres. En la elaboración de herramientas concretas desde esta perspectiva y en la configuración de equipos equitativos o paritarios, suficientemente preparados, el camino a recorrer es aún mucho mayor, por lo que es necesario tenerlo en cuenta en las intervenciones futuras.

Aunque es de resaltar, la importancia que tiene haber integrado la igualdad de oportunidades, principalmente en los programas ya que propicia un avance en el desarrollo de las políticas favorables a la igualdad de oportunidades, el hecho de que la integración no se produzca por igual en los recursos humanos puede suponer un obstáculo o freno para su implantación, pues son justamente las personas las que han de

proponer, articular y sostener dichas políticas de un modo activo y con suficiente cualificación técnica.

En cuanto a los Órganos Gestores que no han incorporado (casi un 63%, en concreto 28 servicios de 42) la perspectiva de género en sus programaciones, las razones que aducen son varias: porque no conocían el grado de relevancia del asunto o no sabían, como iniciar este trabajo (casi un 50%), desconocían como abordar el trabajo al no recibir instrucciones o directrices al respecto (28%), no tiene ninguna relevancia en su actividad y no es de su competencia (25%) y desconocían su relevancia y no se ha considerado un tema prioritario (18,7%).



Parece desprenderse, de estas razones, que no existe un rechazo consciente al cambio en sus prácticas profesionales sino más bien un desconocimiento sobre el tema, lo que viene a corroborar lo ya afirmado en el apartado de conocimientos de los Equipos Gestores.

En consecuencia, con un fuerte respaldo, por un lado, desde los niveles más altos de la escala administrativa y política para que la integración de la igualdad de oportunidades sea una realidad y, por otro, con intervenciones planificadas sobre sensibilización y formación técnica sobre el tema, el personal integrante de los equipos gestores puede conseguir que Andalucía se convierta en una Comunidad pionera en la implantación de la igualdad de oportunidades en las políticas generales. A este respecto y para potenciar el avance de la igualdad será necesario cambiar una dinámica de trabajo que se desprende de los datos analizados: la necesidad de coordinarse con el Organismo de

Igualdad de Oportunidades. Sólo la consejería de Agricultura y Pesca dice coordinarse con el Instituto Andaluz de la Mujer.

También es necesario hacer notar que el tipo de actividad que se realiza determina la visión sobre la necesidad o no de integrar la perspectiva de género. Así, en general, se puede constatar que las Consejerías que han incorporado la igualdad de oportunidades previamente al año 2000, son aquellas cuya intervención incide directamente en las personas y en las que sin duda resulta más fácil visibilizar las desigualdades entre los grupos y ejemplificar las actuaciones concretas.

Por el contrario, entre las que no la han incorporado se encuentran las que tienen una incidencia indirecta sobre la igualdad, en la que es necesario tener un alto nivel de conocimientos y de experiencia para ver la realidad desde la perspectiva de género y darse cuenta de los impactos diferenciales en mujeres y hombres de determinadas medidas. Resulta obvio que para aquellos programas con resultados menos tangibles o visibles en términos de género, la dificultad suele ser mayor. Esto obligará a introducir respuestas diferenciadas en función de los contenidos de programas que se realicen.

Actualmente, lo que se observa es que la incorporación de la dimensión de género se va aceptando por compromiso con las políticas europeas, ya que, en este periodo de programación se tienen más en cuenta, como resultado de las directrices de los propios reglamentos de los Fondos Estructurales.

Por último, también es necesario resaltar que la experiencia se tiene fundamentalmente, en la realización de acciones específicas para mujeres pero no hay experiencia desde la óptica del mainstreaming de género que conlleva la realización tanto de acciones mixtas, teniendo en cuenta en ellas a los dos géneros, como de acciones específicas para el género que esté en la situación de mayor desigualdad. Esto significa abandonar la idea de que la igualdad, es responsabilidad exclusiva de las mujeres y de los organismos de igualdad que tienen que hacer acciones sólo para mujeres. Esta nueva visión del trabajo, implica lógicamente que se tenga que plantear a partir de ahora la necesidad de que todo el mundo tenga en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, convirtiéndose así, en un elemento clave e imprescindible para la gestión.

Todos estos datos, suponen los indicadores de contexto a partir de los cuales se podrá comprobar los avances en las próximas planificaciones.

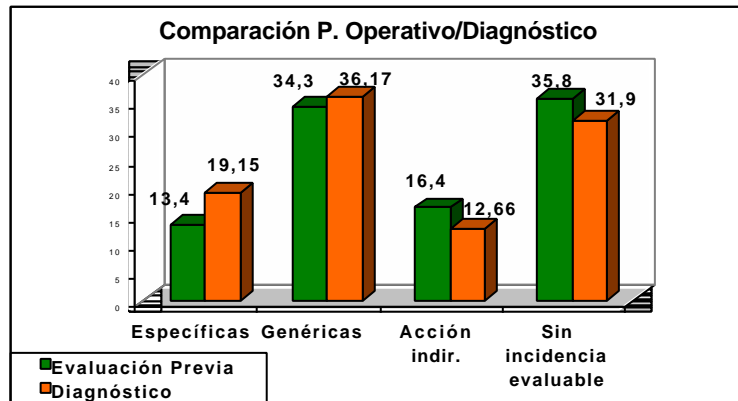
Periodo de Programación Actual

Descripción general de medidas

Este apartado se basa, obviamente, en la evaluación previa del Programa Operativo 2000-2006, hecha en términos de género. En ésta aparecían un conjunto de **67** medidas clasificadas según su grado de compromiso con las prioridades comunitarias en política de igualdad de oportunidades y definidas como sigue:

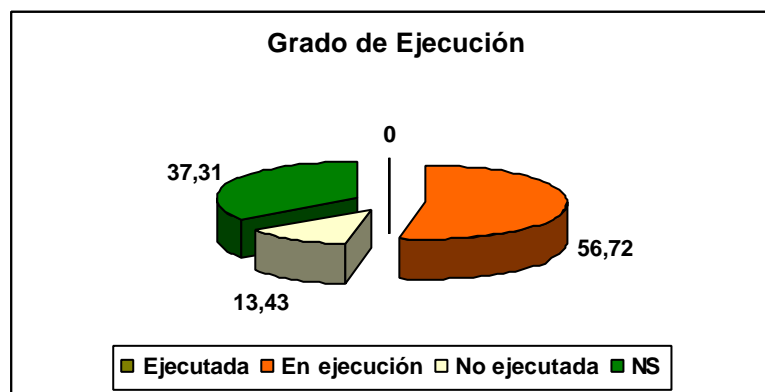
- † **Específicas:** aquellas que han sido concebidas por y para conseguir un efecto claro en la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, bien sea en el conjunto de la medida o en una parte significativa de la misma. Son las denominadas acciones positivas.
- † **Genéricas:** aquellas cuyo contenido tiene una intensa relación con alguna de las prioridades comunitarias respecto a la igualdad y que en su aplicación se espera una intencionalidad favorable a las mismas.
- † **De acción indirecta:** aquellas que, aunque no tienen objetivos explícitos, pueden incidir en la igualdad si se actúa con criterios de aplicación favorables a la misma. En estas medidas se han de introducir mecanismos de control para que su implementación sea realmente favorable a los objetivos de igualdad.
- † **Sin incidencia evaluable:** aquellas en las que resulta prácticamente imposible averiguar los efectos que pudieran tener en términos de igualdad.

Esta tipología de medidas es la que se tiene en cuenta en este informe para analizar las respuestas obtenidas en el análisis cuantitativo. El diagnóstico final se ha hecho sobre el 70,15% del total de medidas, en concreto 47 de ellas. En la comparación, entre la evaluación previa y este diagnóstico, tal y como se puede observar en el gráfico, hay una mayor proporción de medidas específicas y genéricas en el diagnóstico que en el Programa Operativo. En conjunto suman un total del 55,32% frente al 47,7% que significaban en el Programa Operativo.



En las tablas del Anexo 4, se pueden ver las medidas concretas, clasificadas según tipología, Consejerías y por Direcciones Generales que las desarrollan. Todas las Consejerías, salvo Cultura y Obras Públicas, desarrollan medidas específicas y genéricas que tienen en común que su intervención incide directamente en la situación económica o social de personas.

Si nos detenemos ahora en el grado de ejecución veremos que como es lógico, por el momento en el que se realiza el diagnóstico, ninguna de las medidas está totalmente ejecutada. Más de la mitad de ellas están en proceso de ejecución y quizás uno de los datos relevantes sea que el 37,31% no conteste respecto a su grado de implementación.



Al no estar totalmente ejecutadas, obviamente no se dispone actualmente de resultados definitivos. Estos datos servirán para realizar el seguimiento y contrastar posteriormente con la planificación del Programa Operativo.

En relación con el grado de desarrollo, según tipologías, cabe señalar que:

- † El 100% de las *medidas específicas* analizadas, está en proceso de ejecución: el 77,8% de éstas tienen todas las actuaciones, de las que tenemos constancia, en marcha y el 22,2% solamente han empezado a desarrollar parte de las actuaciones.
- † El 70,58% de las *medidas genéricas* analizadas están en ejecución: el 64,7% de ellas con todas las actuaciones en marcha, y el 5,88% con parte de ellas.
- † El 83,34% de las *medidas de acción indirecta* analizadas están en proceso de desarrollo, una gran parte de éstas, el 66,67% con todas las actuaciones comenzadas, y el 16,67% con parte de las actuaciones en desarrollo.
- † El 80% de las *medidas sin incidencia evaluable*, analizadas, están en fase de desarrollo; el 66,67% de ellas con todas sus actuaciones en marcha y el 13,33% con parte de ellas en desarrollo.

En cuanto a los *proyectos*, aquí se proporcionan los datos generales relacionados con aquellos que desarrollan cada una de las medidas realizadas por los Órganos Gestores consultados. Es necesario hacer notar que en el momento de contabilizar los proyectos que se corresponden con las medidas, algunos Órganos Gestores reseñan una cantidad en el cuestionario correspondiente a las medidas y luego cumplimentan una cantidad menor en el anexo correspondiente a los detalles de los proyectos. Por ello la cantidad de proyectos no coincide cuando se hace el análisis por medidas o cuando se hace por Consejerías y Órganos Gestores. En consecuencia, para conocer el grado de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos se han tenido en cuenta exclusivamente aquellos de los que se disponía toda la información en el cuestionario.

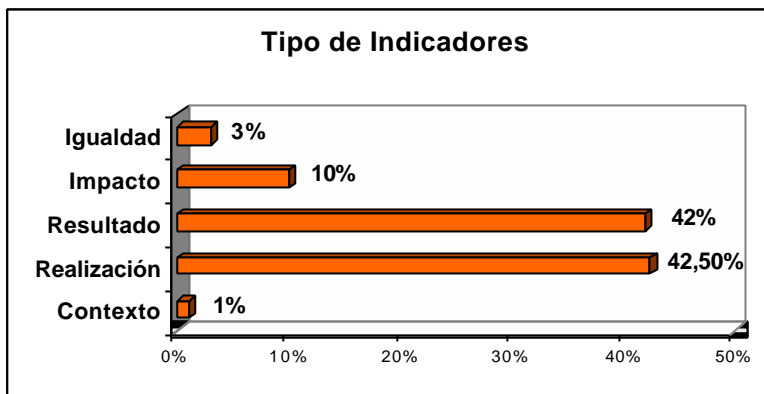
En este sentido, podemos decir que se tienen datos sobre 193 proyectos con el siguiente desglose: 36 de ellos se corresponden con la ejecución de las llamadas medidas específicas, 40 con medidas genéricas, 66 de acción indirecta y 73 sin incidencia evaluable, que, según Consejerías, se distribuyen de la siguiente manera:

Consejerías	Nº de proyectos	%
Empleo y Desarrollo Tecnológico	23	11,9
Educación y Ciencia	17	8,81
Economía y Hacienda	5	2,59
Cultura	7	3,63
Asuntos Sociales	5	2,59
Agricultura y Pesca	6	3,11
Turismo y Deporte	10	5,18
Medio Ambiente	8	4,41
Obras Públicas y Transporte	101	52,33
Presidencia	11	5,70

En cuanto a su implementación cabe destacar que un alto porcentaje de ellos están en ejecución, en concreto el 78,86% de los mismos, un 10,88% están ejecutados y tan sólo hay un 8,29% sin ejecutar.

También se ha preguntado sobre la existencia de un Plan de seguimiento que permita conocer como se integra la dimensión de género y, en mayor o menor medida, valorar o evaluar el impacto de género en función de los indicadores seleccionados para ello y el tipo de fuentes de información utilizadas. Prácticamente la mayoría de los proyectos tiene previsto un plan de seguimiento y control de su ejecución, en concreto en el 92,75% de los mismos.

De las informaciones obtenidas y referidas a los *indicadores* que, desde los grupos gestores, piensan utilizar para realizar el seguimiento de la ejecución de sus proyectos, se puede destacar que un alto porcentaje (87,56%) utiliza indicadores para medir su ejecución, en concreto 169 proyectos. Al preguntarles sobre el tipo de indicadores diseñados dicen tener de contexto, realización, resultado, igualdad e impacto, en la proporción que se muestra en el gráfico:



De los proyectos con indicadores, destaca la escasa presencia de indicadores de contexto, con lo que esto conlleva de desconocimiento sobre la situación de partida e implica de dificultad para tener referentes sobre los que valorar los cambios producidos como efectos directos del proyecto. Tienen también escasa presencia los de impacto con la consiguiente dificultad para conocer la incorporación del Enfoque Integrado de Género, en el que la medición de los impactos diferenciales de género resulta clave. Sin embargo los de realización y los de resultado posibilitarán el seguimiento y el conocimiento del resultado inmediato de los proyectos. Conviene en último lugar resaltar, aunque escasa, la presencia de indicadores de igualdad.

Por otro lado, aunque la mayor parte de los proyectos tiene indicadores, el grado de desagregación por sexo de los mismos, es bajo ya que el 85% de los proyectos no se ha planteado la necesidad de desagregar sus indicadores por sexo y el 7% desconoce absolutamente si existe algún nivel, aunque sea mínimo, de desagregación. De todos los indicadores que se enumeran, sin incluir los de los proyectos de Obras Públicas y Transportes, el 18,36% están desagregados por sexo, el 73,48% no lo están y el 8,16% no contesta.

Por lo tanto, aunque exista una buena voluntad para iniciar o incorporar la dimensión de género en las medidas y proyectos del Programa Operativo, esta tarea se considera difícilmente abordable a falta de herramientas básicas como las mencionadas anteriormente ya que los diversos análisis que se puedan realizar no podrán dar cuenta de los niveles de igualdad/desigualdad existentes.

No obstante, todas las Consejerías cuyo cometido es desarrollar medidas evaluadas como específicas, genéricas o de acción indirecta mantienen que han planteado algunos indicadores desagregados y que en consecuencia podrían informar de algunos de los efectos del proyecto sobre hombres y mujeres. Por lo tanto, éste es un dato que habrá que tener en cuenta, en los futuros seguimientos.

Sin embargo, si analizamos la existencia de este tipo de indicadores en el nivel de las Direcciones Generales participantes, comprobamos que el número de ellas que podrá medir la situación diferencial de mujeres y hombres es inferior al número de Direcciones que desarrollan medidas específicas, genéricas y de acción indirecta, y que además dicen haber integrado la Igualdad de Oportunidades en el diseño de sus proyectos. De las 14 Direcciones Generales que lo han hecho, solamente 7 han previsto indicadores de igualdad o desagregados: Empleo e Inserción, Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, Instituto Andaluz de Servicios Sociales, Desarrollo Rural, Investigación y Formación Agraria y Pesquera, Planificación Turística y, claro está el Instituto Andaluz de la Mujer.

Si, además, cruzamos este dato con el hecho de haber tenido en cuenta indicadores de contexto, esto es, conocer la situación diferencial de partida entre hombres y mujeres y tener previstos los indicadores desagregados por sexo para dar cuenta por separado de los avances, de las 30 Direcciones Generales consultadas, sólo el Instituto Andaluz de la Mujer está en esta situación.

Al indagar sobre las *fuentes de información, su grado de desagregación de datos por sexo y los soportes* utilizados, el resultado es que sólo han respondido un 31% (76 proyectos en concreto). No hay por lo tanto, información sobre este dato de casi el 70% de los proyectos⁸.

Entre las fuentes de información que más se utilizan destacan como *fuentes primarias* la elaboración de bases de datos propias en cada servicio y los expedientes administrativos y como *fuentes secundarias* las elaboradas a nivel nacional y autonómico (Encuesta de Población Activa; Censo del INE; Instituto Estadístico Andaluz; e información sobre empleo, en concreto sobre contrataciones y desempleo).

⁸ Ver tabla en el Anexo 2.

Para seguir el grado de integración de la perspectiva de género, es importante conocer el grado de desagregación por sexo que permiten las bases de datos propias de los proyectos y al indagar sobre ello nos encontramos con que casi la tercera parte desconoce su nivel de desagregación, un 47,7% dice que lo tienen alto, y casi un 23% medio. Lo que indica que será posible, llegar a disponer de información sobre la situación de mujeres y hombres en dos tercios de los proyectos. Además, hay un dato importante en este sentido porque casi el 32% de las personas que han respondido dicen utilizar soportes *informáticos*, tanto para el tratamiento de la información como para el seguimiento del proyecto. En consecuencia sería suficiente modificar las herramientas informáticas e incluir las variables necesarias, para que parte de estas dificultades desaparezcan solucionando así, un primer problema: la obtención de las informaciones necesarias para aplicar la interpretación de las mismas desde la perspectiva de género.

Sorprende, asimismo, la contradicción que significa la afirmación de que disponen de estudios específicos cuando por otro lado se plantea claramente la falta de conocimiento de la situación de hombres y mujeres que sin duda pueden proporcionar dichos estudios, salvo que sean estudios específicos, que tengan en cuenta sólo a las mujeres, con lo que resulta imposible comparar los datos con los de los hombres.

En definitiva, de este análisis parece desprenderse que, se sigue avanzando lentamente en la integración de la perspectiva de género con respecto a las programaciones anteriores, pero el grado de desagregación de la información es bajo y dificultará el conocimiento sobre el impacto de las actuaciones en mujeres y hombres, por lo que habrá que realizar un esfuerzo para subsanar en la medida de lo posible esta dificultad.

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

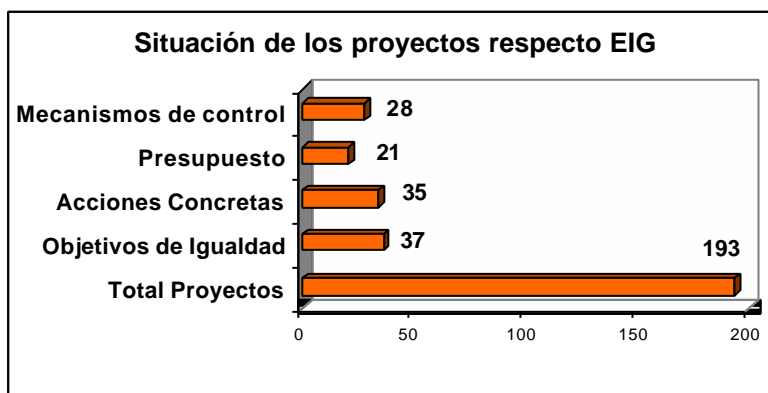
En este apartado se intenta analizar la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la planificación y desarrollo de las medidas y de los proyectos. Para ello como criterios se ha tenido en cuenta los que se desprenden de la documentación generada por la Comisión Europea respecto a este tema: presencia de la igualdad en los objetivos formulados, existencia de acciones que desarrollan esos objetivos, existencia de un presupuesto propio, sin el cual los objetivos sólo serían del orden de la intencionalidad, y de mecanismos de control y seguimiento sin los cuales no podríamos analizar los impactos de género.

La información obtenida permite decir que:

Del total de proyectos de la muestra, **193**, sólo **37** dicen tener objetivos específicos de igualdad, lo que supone el 19,2%. El 69% no los ha planteado y el 11,8% no contesta.

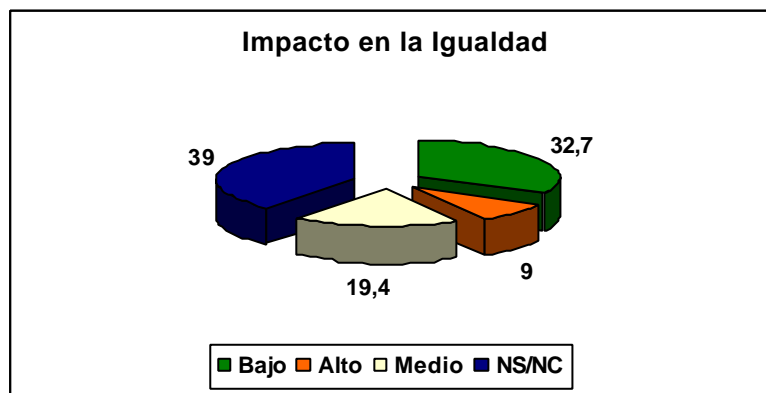
En una gran parte de los proyectos, que carecen de objetivos de igualdad, no contestan (26,7%) al ítem de las razones por las que no lo hacen, y entre los que contestan (35,88%) afirman que no los han formulado porque “no procede por la naturaleza de sus proyectos”.

La situación de los proyectos respecto a la integración de la Igualdad se puede observar en el gráfico siguiente:



De los proyectos que tienen objetivos específicos de igualdad casi el 95% tiene diseñadas o planificadas acciones concretas para conseguir dichos objetivos, el 56,75% tiene presupuesto propio y el 75,7 % tienen previstos mecanismos de control. Cuando se les interroga sobre cuáles son los mecanismos de control de los que disponen, aparecen procedimientos más o menos habituales en los procesos de evaluación ordinaria (tales como seguimiento y evaluación periódica, evaluación a través de herramientas informáticas, reuniones y comisiones de seguimiento...) sin que se matice ningún aspecto en concreto sobre el género. Esto, unido al escaso nivel de desagregación de los datos detectados anteriormente, puede dificultar el seguimiento y la evaluación, en consecuencia, de gran parte de los proyectos que desarrollan el programa operativo.

Sobre el impacto previsible, respecto a la igualdad, de los proyectos, los datos reflejan que el 39% de ellos desconoce cuál será ese impacto, el 32,7% considera que tendrá una baja capacidad para modificar los desequilibrios entre mujeres y hombres y, el 28,4% cree que sí lo tendrán (un impacto alto en el 9% de los proyectos y medio en el 19,4%).



Respecto a los ámbitos en los que tendrán impacto, para casi el 60% de los proyectos no se sabe en que ámbitos tendrán incidencia, el 12,9% incidirá en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, casi el 10% incidirá en la creación y desarrollo de empresas de mujeres, el 8,3% de los proyectos incidirá en la formación general y profesional de las mujeres y casi el 5% de los proyectos en conciliación de vida profesional y privada.

De esta información, destaca la escasa repercusión e impacto que se espera de los proyectos en el eje de conciliación, si se tiene en cuenta que la disponibilidad

horaria es uno de las mayores impedimentos que las mujeres tienen para participar en pie de igualdad con los hombres en nuestra sociedad.

Por otro lado, es curioso observar también como hay una cantidad mayor de proyectos que dicen tener impacto respecto a la igualdad (el 28,4%) que proyectos que han planteado objetivos de igualdad (19,2%). Esto parece indicar que hay una posición por parte de algunos órganos gestores que consideran posible incidir en la igualdad de oportunidades sin tener la necesidad de proponérselo ni de articular fórmulas que lo garanticen.

Por último para poder disponer, a partir de ahora, de criterios uniformes sobre el grado de integración de la igualdad se ha establecido una escala con una gradación de tres niveles que permite clasificar los proyectos y medidas según cumplan en menor o mayor grado los requisitos recogidos en la tabla.

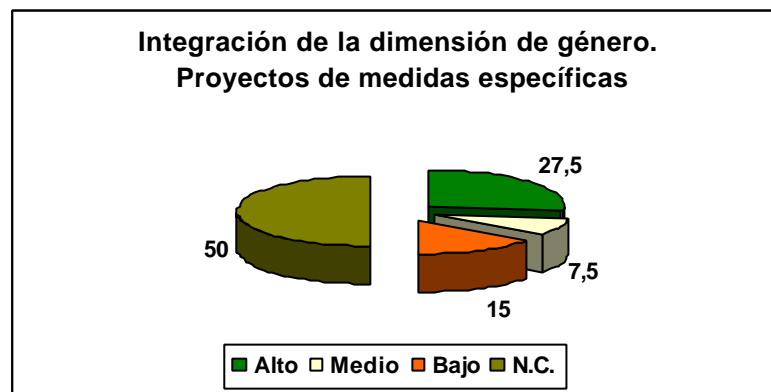
ESCALA DE VALORACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN			
Grado integración de la dimensión de género	Alto	Medio	Bajo
Objetivos específicos	Si	Si	Si
Acciones concretas	Si	Si	Si
Presupuesto	Si	No	No
Medidas de control	Si	Si	No

El análisis comparativo de las Consejerías consultadas nos permite decir que tienen un nivel de integración de la perspectiva de género alto, en alguno de sus proyectos, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Educación y Ciencia, Agricultura y Pesca, Presidencia (Instituto Andaluz de la Mujer), un nivel medio, Economía y Asuntos Sociales, y bajo Turismo y Deporte y Medio Ambiente. El resto no ha señalado ninguno de estos aspectos por lo que podría afirmarse que, hasta el momento, no han contemplado la igualdad de oportunidades en la planificación.

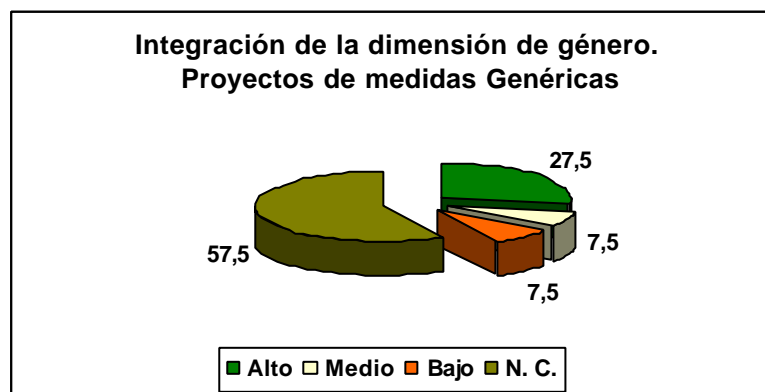
Al analizar el grado de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo la escala anterior y guiándose por la tabla que se adjunta en los anexos, se pone de manifiesto que ésta, está en relación directa con la tipología de

medidas, estando presente en las específicas y genéricas y ausente en las de acción directa o sin incidencia evaluable.

- De los proyectos de medidas específicas tienen un alto grado de integración 11, medio 3 y bajo 6. El resto (20) no ha recogido ningún aspecto referido a la igualdad de oportunidades en general, porque consideran que no procede, o no contesta. En 2 de estos proyectos se dice que aunque no han tenido en cuenta la igualdad se dispone de algún dato desagregado.



- De los proyectos de medidas genéricas, tienen un alto grado de integración 11, medio 3 y 3 bajo. El resto (23) no ha recogido ningún aspecto referido a la igualdad o no responde.



- De los proyectos correspondientes a medidas de acción indirecta y sin incidencia evaluable ninguno ha recogido nada respecto a la igualdad. Sin embargo algunos (Economía) afirman tener intención de hacerlo y poder distinguir por sexo a las personas beneficiarias de sus ayudas (Comercio). En cuanto a los proyectos correspondientes a medidas sin incidencia evaluable se considera que el género no es pertinente en sus actuaciones.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

Sobre los equipos gestores

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

personal formado, no consideran necesaria la formación. En la otra la situación es la inversa, existe una percepción que tiene en cuenta la complejidad de integrar la dimensión de género, y, aunque tiene personal formado, demanda más formación.

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

Sobre la experiencia en la integración de la igualdad

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

Sobre la integración en la programación actual

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

General

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

sobre perspectiva de género que permitan a la Junta de Andalucía integrar esta dimensión tanto en el diseño, como durante el desarrollo y la evaluación de los proyectos.

- ✎ Será necesario trabajar el tema de los indicadores, en especial la desagregación por sexo y la fijación de indicadores de contexto, visibilizando, a partir de este trabajo, los indicadores de igualdad.
- ✎ Del análisis de los datos se desprende cierta heterogeneidad respecto al contenido que se da a ciertos conceptos, por lo que será necesario trabajar la creación de un marco conceptual común respecto a las políticas de Igualdad de Oportunidades.
- ✎ Del conjunto de los datos disponibles parecen vislumbrarse tres bloques de órganos gestores: (1) los que tienen una actitud claramente favorable a la igualdad, con un alto nivel de implicación. Son los que tienen mayor porcentaje de personal formado, se reconocen menor nivel de conocimientos y menor capacidad para integrar la perspectiva de género en los proyectos. (2) Los que pueden estar dispuestos a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades pero su grado de implicación es bajo y esperan que les lleguen directrices para hacerlo. (3) Los que, aunque no rechacen explícitamente la incorporación, no están dispuestos a hacer nada porque el tema no es relevante en su actividad.

**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO
TECNOLÓGICO**

El diagnóstico de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha sido realizado a través de la consulta a un organismo autónomo y once servicios, pertenecientes a seis Direcciones Generales.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
✎ Dirección General de Economía Social - Servicio de Promoción Cooperativa	1.4. Apoyo a empresas relacionadas con la economía social
✎ Dirección General de Desarrollo Tecnológico e Incentivos - Servicio de Gestión de Incentivos Regionales	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios
- Servicio de Desarrollo Tecnológico	NS/NC
- Servicio de Gestión y Fomento Económico	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios
✎ Instituto de Fomento de Andalucía	1.5. Mejora de las condiciones de financiación de las empresas 1.3. Provisión y adecuación de los espacios productivos y de servicios a las empresas
✎ Dirección General de Empleo e Inserción - Servicio de Incentivos al Empleo	1.8. Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo 4.3C Sostener la consolidación del empleo existente 4.4C Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo 4.6B Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral 4.7B Combatir el paro prolongado mediante la reinserción laboral de los desempleados de larga duración 4.8B Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes 4.10D Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral 4.11D Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo 4.16E. Mejorar la empleabilidad de las mujeres
- Servicio de Instrumentos e Iniciativas al Empleo	1.8. Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo 4.4C Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo 4.18E. Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral 5.6 Apoyo a las iniciativas locales de empleo 4.1ªA Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación
- Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios	No ejecuta medidas

<p>- Servicio de Intermediación y Orientación Profesional</p>	<p>4.4C Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo 4.6B Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral 4.7B Combatir el paro prolongado mediante la reinserción laboral de los desempleados de larga duración 4.8B Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes 4.9B. Apoyar la reincorporación a la vida activa de las personas ausentes del mercado de trabajo 4.10D Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral 4.11D Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo 4.16E. Mejorar la empleabilidad de las mujeres 4.17E. Fomentar la actividad empresarial de las mujeres 9.2. Asistencia Técnica al Fondo Social Europeo</p>
<p>≃ Dirección General de Formación Profesional Ocupacional - Servicio de Coordinación del Programa de Consorcio de Escuelas</p>	<p>4.8B Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes</p>
<p>≃ Dirección General de Industria, Energía y Minas - Servicio de Promoción Industrial</p>	<p>1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios 1.3. Provisión y adecuación de los espacios productivos y de servicios a las empresas</p>
<p>- Servicio de Industria</p>	<p>1.7. Promoción del capital organizativo de las empresas</p>

Los equipos gestores

Composición

- ☞ Situación cercana al equilibrio entre mujeres y hombres, aunque con mayor presencia masculina: 52% de hombres frente al 48 % de mujeres.
- ☞ Posición de desequilibrio entre mujeres y hombres en la escala jerárquica:
 - † Mayor presencia de hombres en los niveles o puestos de mayor responsabilidad. La media de hombres por servicio es 3,7 frente a 1 mujer.
 - † La diferencia de presencia entre mujeres y hombres disminuye ligeramente en los puestos intermedios. La media masculina por servicio es de 6,2 frente a 4,4 mujeres.
 - † Mayor presencia femenina que masculina en las categorías administrativas. La media de mujeres es de 6,2 frente a 2,7 hombres.

Comparando entre las diferentes Direcciones Generales, en todas ellas, excepto en la dirección de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, la media masculina es superior a la femenina.

Direcciones Generales/Institutos	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Economía Social	0	2	2	2	3	2
Desarrollo Tecnológico e Incentivos	6	5	5	2	3	2
Instituto de Fomento de Andalucía	2	29	30	45	53	20
Empleo e Inserción	3	5	16	16	8	7
Formación Profesional Ocupacional	1	2	0	1	1	0
Industria, Energía y Minas	0	1	0	8	6	1

Conocimientos

Teniendo en cuenta los Órganos Gestores consultados en esta Consejería, la proporción de ellos que tiene personal formado en temas de género es bastante baja, en concreto 3 de los 12 (25%). De los que tienen personal formado, uno considera que está formado un 75% de su personal, otro que el 50% y el otro no señala porcentaje.

Como ocurre en el conjunto de la Administración, a pesar del pequeño porcentaje de personal formado, la mayor parte de los órganos consultados, considera que están capacitados para desarrollar políticas a favor de la igualdad de oportunidades porque disponen de suficientes conocimientos.

Nivel de conocimientos

- 📦 Alto para el 16,66% (2 órganos gestores)
- 📦 Medio para casi el 66,66% (8 órganos gestores)
- 📦 Bajo para el 8,33% (1 órgano gestor)
- 📦 No contesta el 8,33% (1 órgano gestor)

Para algo más de la mitad no es necesaria formación porque dicen tener personal formado o no considerarla necesaria. Una cuarta parte (25%) dice que se necesita formación sobre sensibilización en el tema, experiencias de referencia y para evaluar desde la perspectiva de género.

Por último, si parece existir disposición a integrar la perspectiva de género ya que todos menos un servicio (Industria) consideran que pueden introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus políticas.

Direcciones Generales/ Institutos	Servicios	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación	Tipo de formación
Economía Social	Promoción Cooperativa	NO	NS/NC	Medio	SI	NO	
Desarrollo Tecnológico e Incentivos	Gestión de Incentivos Regionales	NO	0	Medio	SI	NO	
	Desarrollo Tecnológico	NO	0	Alto	SI	NS/NC	
	Gestión y Fomento Económico	SI	0	NS/NC	SI	NO	
Instituto de Fomento de Andalucía		NO	0	Medio	SI	SI	- Para evaluar desde la perspectiva de género - De sensibilización sobre el tema
Empleo e Inserción	Incentivo al Empleo	NO	NS/NC	Medio	SI	SI	
	Instrumentos e Iniciativas de Empleo	NO	NS/NC	Medio	SI	NO	
	Inserción Laboral y Programas Comunitarios	SI	75	Medio	SI	NO	
	Intermediación y Orientación Profesional	SI	50	Alto	SI	NO	
Formación Profesional Ocupacional	Coordinación del Programa de Consorcio Escuelas y Centros de FPO	NO	0	Medio	SI	SI	- Sobre experiencias de referencia
Industria, Energía y Minas	Promoción Industrial	NO	0	Medio	SI	NO	
	Industria	NO	0	Bajo	NO	NO	

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico cuenta con experiencia en la integración de la igualdad de oportunidades en los períodos de programación anteriores al 2000, en concreto en siete de los doce servicios consultados. Esta integración se ha realizado de diversas formas.

- ☛ La Dirección de Desarrollo Tecnológico e Incentivos ha incorporado la Igualdad de Oportunidades formando a su equipo en esta materia y evaluando el impacto de género.
- ☛ El Instituto de Fomento de Andalucía ha integrado la perspectiva de género teniendo en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres e incluyendo objetivos y acciones de igualdad, además de introducir soportes informáticos que visualizan la situación de ambos sexos. También ha evaluado el impacto de género.
- ☛ La Dirección de Empleo e Inserción ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades colaborando con órganos especializados, formando en esta materia y consiguiendo apoyo de personas o consultoras especializadas. Además, en los programas y según orden de prioridad: incluyendo objetivos y acciones de igualdad, adjudicando un presupuesto propio para la igualdad de oportunidades, disponiendo de indicadores desagregados por sexo, teniendo en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres e incluyendo criterios de igualdad de oportunidades en la contratación de las empresas. Por último ha realizado estudios específicos sobre las necesidades y situación de hombres y mujeres, ha introducido soportes informáticos que visualizan la situación de ambos sexos, ha elaborado material específico para alguno de los géneros y evaluado el impacto de género de sus proyectos.
- ☛ La Dirección de Industria, Energía y Minas, en su Servicio de Promoción Industrial ha incorporado la igualdad de oportunidades verificando el cumplimiento de las normas en sus equipos e incluyendo criterios de igualdad de oportunidades en la contratación de las empresas.

La valoración que hacen de la integración de la igualdad de oportunidades en la programación ha sido *más bien positiva* por la satisfacción de las personas beneficiarias, la obtención de mayor conocimiento, la visibilización de buenos resultados y el impacto en la población beneficiaria.

Por su parte, los Servicios que no han incorporado la igualdad de oportunidades en sus programas no lo han hecho porque no era pertinente (Servicio de Promoción Cooperativa), no consideraba que fuese de su competencia (Servicio de Gestión de Incentivos Regionales), no sabía como abordar el trabajo (Servicio de Coordinación del Programa Consorcio Escuelas y Centros FPO) y porque no considera que sea de su competencia y además, no tiene ninguna relevancia en su actividad (Servicio de Industria).

Como resumen, puede decirse que la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico:

- ☞ Presenta una situación de desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres siendo mayor la representación de estos últimos tanto en un análisis horizontal como vertical.
- ☞ Percibe la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como algo factible a pesar de no disponer de un alto porcentaje de personas formadas porque considera que a pesar de ello tienen suficiente nivel de conocimientos.
- ☞ Cuenta, en algunos casos, con experiencia en la integración de la perspectiva de género en proyectos, aunque identifica esta experiencia con la realización de acciones específicas para mujeres y no con la inclusión en proyectos generales.
- ☞ En algunos casos, el desconocimiento de lo que es la integración de la perspectiva de género, lleva a algún órgano gestor a afirmar que no considera que sea de su competencia el hacerlo.

Periodo de programación actual

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico se encarga de ejecutar 23 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir casi el 12% de la totalidad de proyectos. De estos, la Dirección General de Empleo e Inserción es la que más proyectos tiene que ejecutar (11), seguida del Instituto de Fomento de Andalucía (5).

En cuanto a su situación actual, la práctica totalidad de los mismos está en ejecución y tienen previsto un Plan de seguimiento: Solamente está sin empezar a ejecutar un proyecto perteneciente a la Dirección General de Empleo e Inserción. Se tiene previsto un plan de seguimiento en 21 proyectos, correspondientes a la totalidad de Direcciones Generales consultadas. En el resto de los proyectos, o no tienen previsto dicho plan, (Dirección de Industria, Energía y Minas) o se desconoce si existe esa previsión, (Dirección de Empleo e Inserción).

El nivel de incidencia de estos proyectos en la igualdad de oportunidades se mide a partir de la consideración de la existencia o no de objetivos de igualdad, de acciones concretas a favor de la igualdad, de la existencia de presupuesto y de mecanismos para controlar su cumplimiento y desarrollo. En el cuadro siguiente se muestra la situación de los proyectos respecto a estas variables.

Direcciones Generales/ Institutos	Servicios	Nº proyectos	Nº proyectos con objetivos de igualdad	Nº de proyectos con acciones concretas	Nº de proyectos con presupuesto propio	Nº de proyectos con mecanismos de control
Desarrollo Tecnológico e Incentivos	Gestión de incentivos regionales	1	1	1	0	0
Instituto de Fomento de Andalucía		5	2	1	1	2
Empleo e Inserción	Incentivo al Empleo	4	3	3	3	3
	Instrumentos e iniciativas de empleo	4	4	4	1	4
	Intermediación y orientación profesional	3	2	1	1	1

El impacto respecto a la igualdad previsto

Según las afirmaciones de los órganos gestores consultados, se prevé que 11 de los 23 proyectos, (47,8%) tengan un impacto medio sobre la igualdad, permitiendo reducir, en parte, los desequilibrios entre mujeres y hombres y propiciando un aumento de la participación de las mujeres. Se cree que 7 de los 23 (30,4%) tendrán un impacto bajo ya que se afirma que disponen de baja capacidad para modificar los desequilibrios entre mujeres y hombres. Solamente se considera que uno de los proyectos, perteneciente al Servicio de Promoción Cooperativa, tendrá un impacto alto (alta incidencia para equilibrar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres). Por último se desconoce el impacto que tendrán 4 de ellos, pertenecientes al Servicio de Gestión y Fomento Económico, Servicio de Incentivos al Empleo y Servicio de Intermediación y Orientación Profesional.

Por otro lado, al comparar la incorporación de la igualdad de oportunidades en la planificación de los proyectos con el impacto que se espera que tendrán respecto a la igualdad, aparecen algunas contradicciones. Las Direcciones Generales con objetivos y acciones de igualdad, Dirección de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, de Empleo e Inserción e Instituto de Fomento de Andalucía no esperan que tenga un alto impacto sobre la igualdad sino medio-bajo, mientras otras que no han recogido objetivos ni acciones creen que lo tendrán alto.

Por otro lado, todas las Direcciones Generales, excepto la de Desarrollo Tecnológico e Inserción, creen que los principales ámbitos en los que tendrán incidencia los proyectos son en el de acceso de las mujeres al mercado de trabajo, 13 de los 23 proyectos (56,5%) y en la creación y desarrollo de empresas de mujeres, 5 de los 23 proyectos, (21,7%).

Sólo dos proyectos, ambos pertenecientes a la Dirección General de Economía Social, incidirán en la formación general y profesional de las mujeres y en la conciliación de la vida profesional y privada solamente. Se desconoce los ámbitos en los que tendrán incidencia 7 de los 23 proyectos.

Para poder conocer el impacto real de los proyectos se ha indagado también sobre la existencia o no de indicadores, la tipología de los mismos y su grado de desagregación por sexo. El resultado en esta Consejería ha sido el siguiente:

Casi el 39% de los indicadores previstos son de *resultado*, el 26% de *realización*, el 23,4% de *impacto* y el 2,6% de *igualdad*. Se desconoce de que tipo son el 9% de los indicadores.

En casi el 59,2% de estos indicadores no existe desagregación por sexo, mientras están desagregados casi el 22,4% de los indicadores y se desconoce su grado de desagregación en el 18,4% de los mismos. Solamente tienen algunos indicadores desagregados por sexo el Instituto de Fomento de Andalucía y dos servicios de la Dirección de Empleo e Inserción (Incentivos al Empleo e Intermediación y Orientación Profesional). Por tanto, solamente nos podrán dar cuenta de la situación de ambos sexos y del impacto en el desequilibrio estas dos Direcciones, si no se introducen reajustes en el resto. El impacto que dicen van tener en la igualdad los proyectos de Economía Social (impacto alto) y de Formación Profesional Ocupacional (impacto medio), no podrán ser comprobados a falta de datos desagregados, salvo que se empiecen a introducir en las recogidas de datos futuras.

En cuanto a las fuentes y soportes utilizados para recoger y tratar la información, solamente en 14 de los 23 proyectos han sido especificadas las que se prevé utilizar, es decir en casi el 61%.

Las principales fuentes de información previstas según orden de prioridad son INEM, Bases de datos propias, INE, EPA, IEA y WEB. Mientras la WEB es una fuente a utilizar por la Dirección de Economía Social, y su grado de desagregación es medio, el resto de fuentes solamente han sido especificadas por la Dirección de Empleo e Inserción, casi el 80% desagregadas en un nivel alto; y casi el 20% en un nivel medio.

Sobre las dificultades, la falta de información desagregada por sexo, es en la que coinciden la mayor parte de los Organos Gestores, aspecto que, por otra parte, es de suponer que se pueda subsanar si se toma la decisión de incluir la variable sexo en sus bases de datos de recogida de información.

La necesidad más sentida, en esta Consejería, coincide con la dificultad señalada de disponer de informaciones y datos desagregados por sexo. En este capítulo de necesidades, y en contradicción con los otros ítems del cuestionario, el incrementar la formación del personal encargado de integrar la dimensión de género, adquiere una gran relevancia tanto con propuestas de intercambio de experiencias, y la colaboración con otros organismos.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

El diagnóstico de la Consejería de Educación y Ciencia ha sido realizado a través de la consulta a una Dirección General y un Servicio, perteneciente a otra Dirección General.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
☞ Dirección General de Evaluación Educativa y formación del Profesorado	2.7.Sociedad de la información
☞ Dirección General de Construcciones y Equipamiento Escolar - Servicio de Programación e Inversiones	4.1.A Construcción, reforma y equipamiento de centros educativos y de formación

Los equipos gestores

Composición

- ☞ Situación de desequilibrio entre mujeres y hombres. Mayor presencia femenina: 57% de mujeres frente al 42,8 % de hombres. La media de mujeres por órgano consultado es superior a la de hombres en 8 puntos (32 mujeres frente a 24 hombres).
- ☞ Posición también de desequilibrio entre mujeres y hombres:
 - † Mayor presencia de hombres en los niveles o *puestos de mayor responsabilidad*. La media de hombres por órgano consultado es superior a la de las mujeres, 3 hombres frente a 1,5 mujeres.
 - † Situación de equilibrio entre mujeres y hombres en los *puestos intermedios*. 16,5 mujeres frente a 16 hombres
 - † Mayor presencia femenina que masculina en las categorías administrativas, 14 mujeres frente a 5 hombres.

Si tenemos en cuenta los datos de cada una de las Direcciones consultadas, observamos que existen diferencias sólo en el nivel intermedio. Los hombres superan a las mujeres en los puestos altos y las mujeres a los hombres en los administrativos. En los puestos técnicos, es ostensiblemente mayor la presencia de hombres en la Dirección General de Construcciones y Equipamiento Escolar, que en la de Evaluación Educativa y

Formación del Profesorado, claro reflejo de la segregación por sexo relacionada con la actividad.

Direcciones Generales	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Evaluación Educativa y Formación del Profesorado	1	3	23	13	10	1
Construcciones y Equipamiento Escolar	2	3	10	19	18	9

Conocimientos



Sólo hay personal formado en temas de género en la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado y esta formación afecta al 10% de su equipo gestor. En la otra Dirección General no existe personal formado.

Sin embargo, en las dos Direcciones Generales se dice tener un buen nivel de conocimientos, considerado, curiosamente como medio por la Dirección General que tiene ese 10% de su personal formado y como alto por la Dirección General que no lo tiene formado.

Por lo tanto, ambas Direcciones Generales consideran estar capacitadas para introducir la perspectiva de género en su programación aunque en las dos Direcciones se piensa que es necesaria más formación en género e igualdad.

El tipo de formación es distinta según las dos Direcciones: en la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado se demanda una formación que proporcione una fundamentación más sólida de los conocimientos de género y en la Dirección de Construcciones y Equipamiento Escolar se pide formación para introducir la perspectiva de género en los programas.

Nivel de conocimientos

-  Alto para el 50% (1 órgano gestor)
-  Medio para 50% (8 órgano gestor)

Direcciones Generales	Servicios	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación	Tipo de formación
Evaluación Educativa y Formación del Profesorado		SI	10	Medio	SI	SI	Sobre fundamentación más sólida
Construcciones y Equipamiento Escolar	Gestión de Programación e Inversiones	NO	NS/NC	Alto	SI	SI	Para introducir la perspectiva de género en los programas

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

La incorporación de la igualdad de oportunidades en la programación previa al Programa Operativo actual solamente ha sido realizada por parte de la Dirección de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, que, como ya hemos comentado tiene personal formado.

Esta incorporación ha sido realizada, tanto en el equipo, como en los programas y en las herramientas:

- ☞ En el equipo, se ha formado al personal en temas de género y en su aplicación a las políticas, y se ha conseguido apoyo a través de personas o consultoras especializadas.
- ☞ En los programas se han incluido objetivos y acciones de igualdad y se ha adjudicado un presupuesto propio para la igualdad de oportunidades.
- ☞ En las herramientas se ha elaborado material específico para alguno de los géneros.

La valoración de las experiencias ha sido altamente positiva por el avance en el conocimiento de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

La Dirección General de Construcción y Equipamiento Escolar no ha incorporado la igualdad de oportunidades porque no ha considerado que sea de su competencia. Sin embargo, en la actualidad cree que puede incorporarla.

Periodo de programación actual

La Consejería de Educación y Ciencia desarrolla 17 de los 193 proyectos analizados del Programa Operativo. La distribución de los proyectos en las dos direcciones consultadas es la siguiente:

☛ ***Dirección de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado:*** 1 de los 17 proyectos.

☛ ***Dirección de Construcción y Equipamiento Escolar:*** 16 de los 17 proyectos.

Todos ellos están en proceso de ejecución y tienen previsto plan de seguimiento. El nivel de incidencia de estos proyectos en la igualdad de oportunidades es el siguiente: solamente un proyecto de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado tiene objetivos específicos de igualdad, acciones concretas para desarrollarlos, presupuesto asignado y mecanismos de control, consistentes en realizar evaluaciones a través de herramientas informáticas. Tiene pues un grado de integración de la perspectiva de género alto.

Por otro lado, el impacto en la igualdad solamente está previsto por parte de la Dirección de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, en concreto un impacto medio, dirigido a reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y a facilitar la participación de las mujeres. Los principales ámbitos en los que tendrá incidencia el impacto serán en el de formación general y profesional de las mujeres y en el de conciliación de la vida profesional y privada.

Sobre los indicadores, de los cuestionarios se desprende que sólo se conoce de qué tipo son dos tercios de los mismos y corresponden a la Dirección de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, (el 33,3% de realización y el otro 33,3% de resultado), de estos, casi el 66,7% están desagregados por sexo.

Como en el resto de los ítems, La Dirección de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado ha señalado el tipo de fuente que prevé utilizar para recoger y tratar la información, en concreto, el registro de actividades de formación. El grado de desagregación de esta fuente es alto y se desconoce el tipo de soporte que se va a utilizar.

De los 16 proyectos del Servicio de Programación e Inversiones, que son de construcción, se sabe que tienen un plan de Seguimiento, no se ha previsto ningún aspecto respecto a la Igualdad pero se afirma que existe intencionalidad y criterios de aplicación que favorecen la igualdad.

Direcciones Generales	Servicios	Nº proyectos	Nº proyectos con objetivos de igualdad	Nº de proyectos con acciones concretas	Nº de proyectos con presupuesto propio	Nº de proyectos con mecanismos de control
Evaluación Educativa y Formación del Profesorado		1	1	1	1	1
Construcciones y Equipamiento Escolar	Programación e Inversiones	16				

Sobre las dificultades, esta Consejería, señala que el desconocimiento es la mayor dificultad que tienen, por lo que su mayor necesidad es incrementar la formación de su personal. También señalan como relevante la falta de una información desagregada por sexo y la necesidad de disponer de estudios específicos sobre necesidades de mujeres y hombres.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El diagnóstico de la Consejería de Economía y Hacienda ha sido realizado a través de la consulta a cinco servicios pertenecientes a una Secretaría General y dos Direcciones Generales.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
✉ Secretaría General de Economía - Servicio de Coordinación de la Política Económica	1.3. Provisión y adecuación de los espacios productivos y de servicios a las empresas
✉ Dirección General de Fondos Europeos - Servicio de fondos y Programas Comunitarios	9.1. Asistencia técnica FEDER
- Servicio de Fondo Social Europeo	9.2. Asistencia Técnica al Fondo Social Europeo
- Servicio FEOGA	9.3. Inversiones en explotaciones agrarias FEOGA-O
✉ Dirección General de Comercio - Servicio de Estructuras Comerciales	5.1. Rehabilitación y equipamiento de zonas urbanas 5.2. Mejora de los sistemas de transportes urbanos 5.3. Infraestructura y equipamientos colectivos en municipios menores de 20.000 habitantes

Los equipos gestores

Composición

- ✉ Situación de equilibrio entre mujeres y hombres. Media de 2,6 mujeres por servicio y la misma media de hombres.
- ✉ Posición de equilibrio en el nivel más alto (personal responsable).
- ✉ Posición de desequilibrio en los niveles medio (personal técnico, 1,6 hombres frente a 0,8 mujeres) y bajo (personal administrativo 1,2 mujeres frente a 0,4 hombres).

Sin embargo, la comparación entre las diferentes direcciones nos muestra lo siguiente:

- ✉ La Dirección General de Fondos Europeos tiene una mayor presencia femenina que masculina, hay 2,4 mujeres por servicio frente a 2 hombres. Hay una situación de equilibrio en los cargos de mayor responsabilidad.
- ✉ En la Dirección General de Comercio, la situación es la inversa hay 4 mujeres por servicio frente a 3 hombres. En los cargos de responsabilidad hay más mujeres.

☛ La Secretaría General de Economía, por el contrario, presenta una mayor presencia masculina que femenina: una media de 4 hombres por servicio frente a 2 mujeres por servicio. En los cargos de responsabilidad hay más hombres.

Direcciones Generales/Secretarías	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Secretaría General de Economía	0	1	1	2	1	1
Fondos Europeos	2	2	3	4	2	0
Comercio	1	0	0	2	3	1

Conocimientos

Sólo existe personal formado en género e igualdad en el Servicio de Fondos y Programas Comunitarios y esta formación alcanza al 50 % de su plantilla.

Como ocurre con el resto de las Consejerías, el bajo porcentaje de personal formado (20%), no implica que no se atribuyan un nivel de conocimientos suficientes para integrar la igualdad de oportunidades en los programas. Cuatro de los cinco servicios considera que tiene un nivel de conocimientos aceptable y que éste les permite introducir la perspectiva de género en su programación. Tres de los cinco servicios, consideran que no necesitan formación en género e igualdad mientras los dos restantes afirman necesitar formación básica en género e igualdad. Es de destacar que el Servicio del Fondo Social Europeo, a pesar de considerar que tiene un nivel de conocimientos alto afirma que necesita formación básica en el tema.

Nivel de conocimientos

- ☛ Alto para el 40% (2 órganos gestores)
- ☛ Medio para 40% (2 órganos gestores)
- ☛ Bajo para 20% (1 órgano gestor)

Direcciones/ Secretaría	Servicios	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación	Tipo de formación
Secretaría General de Economía	Coordinación de la Política Económica	NO	0	Medio	SI	NO	
Fondos Europeos	Fondos y Programas Comunitarios	SI	50	Alto	SI	NO	
	Fondo Social Europeo	NO	NS/NC	Alto	SI	SI	Formación básica
	FEOGA	NO	NS/NC	Medio	SI	NO	
Comercio	Estructuras Comerciales	NO	NS/NC	Bajo	NO	SI	Formación básica

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Solamente dos (Fondos y Programas Comunitarios y Servicio del Fondo Social Europeo) de los cinco servicios ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades en la programación anterior al 2000, ambos pertenecientes a la Dirección General de Fondos Europeos.

- ☛ El servicio de Fondos y Programas Comunitarios ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades formando en género e igualdad a una parte de su equipo, con datos de la situación de partida de mujeres y hombres, incluyendo objetivos y acciones de igualdad y evaluando el impacto de género.
- ☛ El Servicio del Fondo Social Europeo ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades en los programas a partir de identificar la situación de partida de mujeres y hombres e incluyendo objetivos y acciones de igualdad.

Ambos servicios han valorado la experiencia como más bien positiva, por razones diversas:

- 📁 Servicio de Fondos y Programas Comunitarios, por el avance en el conocimiento y comprensión de las actuaciones desde la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.
- 📁 Servicios de Fondo Social Europeo, por poder empezar a trabajar en este tema con las iniciativas.

Por su parte, los servicios que no han incorporado la igualdad de oportunidades, afirman que no lo han hecho porque no tiene relevancia en su actividad (Secretaría General de Economía, Dirección de Fondos Europeos y Servicio FEOGA) y porque no se ha considerado como un tema prioritario (Dirección General de Comercio). Sin embargo, los dos primeros creen que en la actualidad pueden incorporar la perspectiva de género.

Periodo de programación actual

La Consejería de Economía y Hacienda se encarga de ejecutar 5 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 2,6% de la totalidad de proyectos. Todos ellos están en proceso de ejecución y tienen previsto un plan de seguimiento.

La distribución de estos proyectos en las distintas direcciones es la siguiente:

- 📁 **Secretaría General de Economía:** 1 proyecto
- 📁 **Dirección General de Fondos Europeos:** 3 proyectos
- 📁 **Dirección General de Comercio:** 1 proyecto

Solamente uno de los cinco proyectos de la Consejería se ha planteado objetivos específicos de igualdad, acciones concretas y mecanismos de control, consistentes en la realización de encuestas, para comprobar el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, no ha fijado un presupuesto propio para poder ejecutar estos objetivos y

acciones. Este proyecto pertenece al servicio de Fondos y Programas Comunitarios, de la Dirección General de Fondos Europeos.

El resto de los servicios no han planteado objetivos de igualdad, pero plantean diferentes soluciones para solventar esta carencia:

- 🏛️ Secretaría General de Economía: existe intencionalidad y criterios de aplicación
- 🏛️ Dirección General de Fondos Europeos: existen indicadores o se tiene algún dato desagregado
- 🏛️ Dirección General de Comercio: se podrían desagregar datos.

Direcciones Generales/ Secretarías	Servicios	Nº proyectos	Nº proyectos con objetivos de igualdad	Nº de proyectos con acciones concretas	Nº de proyectos con presupuesto propio	Nº de proyectos con mecanismos de control
Secretaría General de Economía	Coordinación de la Política Económica	1				
Fondos Europeos	Fondos y Programas Comunitarios	1	1	1		1
	Fondo Social Europeo	1				
	FEOGA	1				
Comercio	Estructuras Comerciales	1				

El impacto respecto a la igualdad previsto

El impacto previsible de los diferentes proyectos afirman que es medio, en dos de los servicios y bajo en los otros tres destacando la contradicción que supone la afirmación del servicio de Estructuras Comerciales que espera tener un impacto medio, a pesar de que no se ha planteado objetivos y acciones de igualdad.

Direcciones Generales/Secretarías	Servicios	Tipo de Impacto
Secretaría General de Economía	Coordinación de política económica	Bajo
	Fondos y Programas Comunitarios	Medio
Fondos Europeos	Fondo Social Europeo	Bajo
	FEOGA	Bajo
Comercio	Estructuras Comerciales	Medio

Los ámbitos en los que tendrán impacto los proyectos según direcciones y servicios son los siguientes:

Direcciones Generales/ Secretarías	Servicios	Tipo de Ámbito
Secretaría General de Economía	Coordinación de política económica	Acceso de mujeres al Mercado de Trabajo y creación de empresas de mujeres
Fondos Europeos	Fondos y Programas Comunitarios	Información y elaboración de estudios
Comercio	Estructuras Comerciales	Creación y desarrollo de empresas de mujeres

Para poder realizar el seguimiento y conocer los resultados, el tipo de indicadores que se han marcado son el 78,6% de realización, el 14,3% de resultado y el 7% de impacto. No hay ningún indicador de igualdad. La mayor parte de ellos no están desagregados, (el 73,3%); el 13,3% si lo ésta y se desconoce si lo está o no en casi el 13,3% de los mismos.

El servicio de Fondo Social Europeo desconoce de qué tipo son sus indicadores y si están o no desagregados. El resto de los servicios tienen indicadores de realización y solamente tiene indicadores de resultado e impacto el Servicio de Coordinación de Programas Comunitarios, que por otra parte, es el único que los ha desagregado.

Se desconoce el tipo de fuentes y soportes que las Direcciones de esta Consejería se plantean utilizar para recoger y tratar la información.

La falta de información desagregada por sexo y de intercambio de experiencias ocupa el primer lugar, de las dificultades, mientras las necesidades se centran en más formación y proponen disponer de información y herramientas de trabajo para subsanar las dificultades.

CONSEJERÍA DE CULTURA

El diagnóstico de la Consejería de Cultura ha sido realizado a través de la consulta a cuatro servicios pertenecientes a las dos Direcciones Generales que se señalan a continuación.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
☞ Dirección General de Instituciones del Patrimonio Histórico - Servicio de Museos y Conjuntos Arqueológicos y Monumentales	5.7. Infraestructuras turísticas y culturales
- Servicio de Infraestructuras y Gestión de las Instituciones	5.8. Conservación y rehabilitación del patrimonio histórico-artístico y cultural
- Servicio de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación.	5.3. Infraestructura y equipamientos colectivos en municipios menores de 20.000 habitantes
☞ Dirección General de Bienes Culturales - Servicio de Conservación y Obras del Patrimonio Histórico	5.3. Infraestructura y equipamientos colectivos en municipios menores de 20.000 habitantes

Los equipos gestores

Composición

- ☞ Sobrerepresentación de mujeres tanto horizontal como verticalmente. Mayor presencia de mujeres que de hombres en todos los órganos gestores consultados. 9,1 mujeres frente a 3,6 hombres.
- ☞ Mayor presencia femenina en todos los niveles de la escala administrativa. La diferencia entre mujeres y hombres va aumentando según se desciende de las categorías profesionales más altas a las más bajas:
 - † Entre el personal responsable hay una media de 1,8 mujeres frente a 0,8 hombres
 - † Entre el personal técnico hay 2,8 mujeres frente a 2 hombres.
 - † Entre el personal administrativo hay 4,5 mujeres frente a 0,8 hombres.

El análisis comparativo de los órganos gestores consultados nos muestra que mientras en los tres Servicios de la Dirección General de Instituciones de Patrimonio Histórico hay una abrumadora mayoría de mujeres –una media por servicio de 9,7 frente a 1,6 hombres, en el Servicio de Conservación y Obras del Patrimonio Histórico, la situación

está algo más equilibrada, aunque la mayoría del personal son hombres: 9 hombres frente a 7 mujeres.

Direcciones Generales	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Instituciones del Patrimonio Histórico	5	1	8	3	16	1
Bienes Culturales	2	2	3	5	2	2



Una vez más, el contenido profesional de la actividad marca la mayor presencia masculina o femenina. Se puede observar, pues, como en una Consejería feminizada, los hombres se concentran en el servicio más relacionado con el rol de género masculino: las obras.

Conocimientos

Existe personal formado en género e igualdad en dos Servicios: el de Museos y Conjuntos Arqueológicos y Monumentales (0,1%) y el de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación (12%), aunque los porcentajes, son bajos. A diferencia de otros casos, y en coherencia con esta pequeña parte de personal formado, el nivel de conocimientos que se atribuyen sobre el tema es bajo y por ello en todos sus servicios se considera que es necesaria formación en el tema.

En cambio, en la otra Dirección consultada, no hay personal formado, aunque se considera que el nivel de conocimientos es medio pero que necesitan formación en la materia.

Nivel de conocimientos

-  Medio para 25% (1 órgano gestor)
-  Bajo para 75% (3 órganos gestores)

El tipo de formación más demandado por los servicios consultados es el dirigido a introducir la perspectiva de género en la programación. A pesar de que todos los Servicios coinciden en demandar formación para poder integrar la perspectiva de género en la programación, la gran mayoría afirma simultáneamente que la que poseen les permite introducir la perspectiva de género en sus programas: tres de los cuatro Servicios así lo afirman. Curiosamente, el Servicio que no ve posible introducir la perspectiva de género en su programación es de los que tiene personal formado.

Direcciones Generales	Servicios	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación	Tipo de formación
Instituciones de Patrimonio Histórico	Museos y Conjuntos Arqueológicos y Monumentales	SI	0,1	Bajo	NO	SI	Para introducir la P.G. en los programas
	Infraestructuras y Gestión de las Instituciones	NO	NS/NC	Bajo	SI	SI	- Para introducir la P.G. en los programas - Para evaluar desde la P.G.
	Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación	SI	12	Bajo	SI	SI	- Para introducir la P.G. en los programas - Formación básica
Bienes Culturales	Conservación y Obras del Patrimonio Histórico	NO	NS/NC	Medio	SI	SI	- Sobre eliminación del lenguaje sexista

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Ninguno de los servicios consultados en esta Consejería ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades en los períodos de programación anteriores al 2000.

Los pertenecientes a la Dirección de Instituciones del Patrimonio Histórico han señalado que no lo han hecho porque no se ha considerado un tema prioritario (los tres

Servicios consultados en esta dirección) y porque no sabía como abordar el trabajo (uno de los Servicios).

Periodo de programación actual

La Consejería de Cultura se encarga de ejecutar 7 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 3,6% de la totalidad de proyectos. Todos ellos pertenecen a la Dirección de Instituciones del Patrimonio Histórico, y su distribución en los diferentes Servicios es la siguiente:

🏛️ *Servicio de Museos y Conjuntos Arqueológicos y Monumentales*: 4 proyectos

🏛️ *Servicio de Infraestructuras y Gestión de las Instituciones*: 2 proyectos

🏛️ *Servicio de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación*: 1 proyecto

🏛️ *El Servicio de Bienes Culturales*, afirma que no desarrolla ningún proyecto perteneciente a la medida 5.3.

Todos ellos están en proceso de ejecución y solamente en tres de ellos, pertenecientes a los dos últimos Servicios reseñados, se tiene previsto un plan de seguimiento.

Se prevé que el conjunto de los proyectos tendrá un nivel de incidencia sobre la igualdad de oportunidades bajo ya que ninguno tiene planteado objetivos específicos de igualdad ni acciones concretas, ni presupuesto propio ni mecanismos de control para desarrollar la integración de la perspectiva de género.

Los motivos de que no se haya previsto ningún mecanismo para integrar la igualdad de oportunidades sólo los aporta el Servicio de Infraestructuras y Gestión de las Instituciones, especificando que no se lo ha planteado porque no procede por la naturaleza de los proyectos, aunque cree que el proyecto tendrá incidencia en la formación general y profesional de las mujeres.

El tipo de indicadores que tiene el conjunto de los proyectos es el siguiente: el 46% de los indicadores propuestos son de impacto, el 38,46% de realización y se desconoce el 15,4% de los mismos.

Ninguno de estos indicadores está desagregado, con lo cual resultará muy difícil conocer el impacto sobre mujeres y hombres si no se introducen fórmulas para ello.

No se ha obtenido información sobre las fuentes y los soportes, excepto en el servicio, de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación, que ha especificado como fuente de información la utilización de censos.

Las dificultades que señalan son de tipo muy diverso, abarcando desde la falta de intercambio de experiencias hasta la falta de voluntad política, pasando por la falta de información, formación y orientaciones y directrices.

La necesidad más priorizada es el contar con asesoramiento continuo de personas especializadas y la propuesta más señalada es la de formar y sensibilizar al personal en políticas de igualdad.






CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

El diagnóstico de la Consejería de Asuntos Sociales ha sido realizado a través de la consulta a cuatro Servicios pertenecientes a dos Direcciones Generales y a un organismo autónomo.



ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
Instituto Andaluz de Servicios Sociales - Servicio de Personas Mayores	5.9 Infraestructuras y equipamientos sociales y sanitarios
- Servicio de Personas con Discapacidad	4.10D Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral 5.1. Rehabilitación y equipamiento de zonas urbanas
Dirección General de Infancia y Familia - Servicio de Coordinación	4.10D Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral
Dirección General de Bienestar Social - Servicio de Voluntariado Social	NS/NC

Los equipos gestores

Composición

-  Mayor presencia femenina. La media de mujeres por servicio es superior a la de los hombres en casi 8 puntos (4,5 mujeres frente a 6,6 hombres)
-  Mayor presencia femenina en todas las categorías profesionales, aumentando, además, progresivamente según se desciende de nivel:
 -  En la categoría de personal responsable hay 2 mujeres frente a 1 hombre
 -  En la categoría de personal técnico hay 6,5 mujeres frente a 3,3 hombres.
 -  En la categoría de personal administrativo hay 6 mujeres frente a 2,3 hombres.

En el nivel de agregación de Direcciones Generales, la situación es similar a la descrita, excepto en la Dirección General de Bienestar Social donde la presencia de mujeres y hombres es equilibrada. Por Servicios se repite también la situación excepto en el caso de Servicio de Voluntariado Social en que la persona responsable es un hombre.

-  Instituto Andaluz de Servicios Sociales: 12,5 mujeres frente a 5,5 hombres
-  Dirección General de Infancia y Familia: 30 mujeres frente a 12 hombres

📌 Dirección General de Bienestar Social: 3 mujeres frente a 3 hombres.

Direcciones Generales/Institutos	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Instituto Andaluz de Servicios Sociales	4	1	14	5	7	5
Infancia y Familia	4	2	10	6	16	4
Bienestar Social	0	1	2	2	1	0

Conocimientos

En dos de los cuatro órganos gestores consultados hay personal formado en género e igualdad, aunque tan sólo el Servicio de Personas Discapacitadas especifica el porcentaje del personal formado, en concreto un 52%.

En todos, menos uno (Servicio de Personas mayores), se considera que el nivel de conocimientos es aceptable. Afirman que éste les permite introducir la perspectiva de género en sus programaciones, con la excepción del Servicio de Personas Discapacitadas, que curiosamente es quien tiene personal formado, lo que parece indicar que conoce las dificultades reales para integrar la perspectiva de género en las programaciones.

Nivel de conocimientos

- 📌 Medio para 75% (3 órganos gestores)
- 📌 Bajo para 25% (1 órgano gestor)

En cualquier caso todos los Servicios son conscientes de que necesitan formación en género e igualdad. Los contenidos de esa formación son diversos: introducir la perspectiva de género en los programas, evaluar desde la perspectiva de género, diagnosticar la situación de desigualdad y sobre experiencias de referencia.

Direcciones Generales/ Institutos	Servicios	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de Formación	Tipo de Formación
Instituto Andaluz de Servicios Sociales	Personas Mayores	NO	NS/NC	Bajo	SI	SI	- Para evaluar desde la perspectiva de género - Para diagnosticar la situación de desigualdad
	Personas con Discapacidad	SI	52%	Medio	NO	SI	- Formación presencial y a distancia
Infancia y Familia	Coordinación	SI	NS/NC	Medio	SI	SI	- Para introducir la P.G. en los programas - Sobre experiencias de referencia
Bienestar Social	Voluntariado Social	NO	NS/NC	Medio	SI	SI	- Para introducir la P.G. en los programas

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Solamente uno de los cuatro servicios ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades en la programación anterior a 2000, el Servicio de Coordinación dependiente de la Dirección General de Infancia y Familia.

Este Servicio ha integrado la igualdad de oportunidades en los programas, teniendo en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres, incluyendo objetivos y acciones de igualdad y disponiendo de indicadores desagregados por sexo. También afirma que ha realizado estudios específicos sobre las necesidades y situación de mujeres y hombres. Esta experiencia ha sido valorada como *más bien positiva* por el impacto conseguido en la población beneficiaria.

Del resto de los Servicios, el de Personas Mayores no la tuvo en cuenta por carecer de conocimientos para abordar el tema, aunque considera que en la actualidad si puede hacerlo, y el de Voluntariado Social porque no se ha considerado un tema prioritario.

Periodo de programación actual

La Consejería de Asuntos Sociales se encarga de ejecutar 5 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 2,58% de la totalidad de proyectos. Su distribución en los diferentes organismos consultados es la siguiente:

🏛️ **Instituto Andaluz de Servicios Sociales:** 3 proyectos.

🏛️ **Dirección General de Infancia y Familia:** 2 proyectos.

🏛️ **Dirección General de Bienestar Social:** No ha contestado a este ítem.

Tres de estos cinco proyectos están en proceso de ejecución y dos ejecutados. Todos ellos tienen previsto un plan de seguimiento.

Solamente los dos proyectos del Servicio de Coordinación, de la Dirección General de Infancia y Familia tienen previstos objetivos de igualdad, así como acciones concretas y mecanismos para ejecutar y controlar el cumplimiento de estos objetivos, en concreto seguimiento y evaluación periódica. Sin embargo, no se tiene previsto presupuesto propio para desarrollar tales acciones.

Direcciones Generales/ Institutos	Servicios	Nº proyectos	Nº proyectos con objetivos de igualdad	Nº de proyectos con acciones concretas	Nº de proyectos con presupuesto propio	Nº de proyectos con mecanismos de control
Instituto Andaluz de Servicios Sociales	Personas Mayores	1				
	Personas con Discapacidad	2				
Infancia y Familia	Coordinación	2	2	2		2
Bienestar Social	Voluntariado Social	N/C				

El impacto respecto a la igualdad previsto

En los dos Servicios del Instituto Andaluz de Servicios Sociales que no tienen objetivos de igualdad, se afirma que va a tener un impacto principalmente en las mujeres (Servicio de Personas Mayores) y en el del Servicio de Personas con Discapacidad que

existe intencionalidad y criterios de aplicación, así como indicadores y algún dato desagregado por sexo.

De la gran mayoría de los proyectos (cuatro) se afirma que tendrán un impacto medio, es decir, permitirán reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos objeto del proyecto; mientras que el restante tendrá una baja capacidad para modificar los desequilibrios entre mujeres y hombres. La distribución de este impacto según los organismos consultados es la siguiente:

Direcciones Generales/Instituto	Servicios	Tipo de impacto previsto	
		Medio	Bajo
Instituto Andaluz de Servicios Sociales	Personas Mayores	100% de los proyectos	
	Personas con Discapacidad	50% de los proyectos	50% de los proyectos
Infancia y Familia	Coordinación	100% de los proyectos	

Los ámbitos en los que tendrán incidencia difieren según los Servicios, aunque dos de ellos incidirán en la conciliación de la vida profesional y privada, por un lado y en el acceso al mercado de trabajo por otro.

Direcciones Generales/Instituto	Servicios	Tipo de ámbitos en los que tendrán incidencia
Instituto Andaluz de Servicios Sociales	Personas Mayores	Conciliación de vida profesional y privada
	Personas con Discapacidad	- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo - Formación general y profesional de las mujeres - Conciliación de vida profesional y privada
Infancia y Familia	Coordinación	- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo - Creación y desarrollo de empresas de mujeres

Para seguir los proyectos y conocer sus resultados, han previsto la utilización de indicadores: el 60% son de *resultado*, el 33,3% de *realización* y el 6,7% de *impacto*. No se tiene previsto ningún indicador de igualdad. Casi el 60% de ellos están sin desagregar por sexo, en concreto el 59,3%, mientras están desagregados el 18,5% y se desconoce el

grado de desagregación del 22,2% de los mismos. El porcentaje de indicadores desagregados corresponde, en su totalidad, al servicio de Personas con Discapacidad.


La única fuente de información concreta que se va a utilizar es la base de datos con un grado de desagregación medio, del Servicio de Personas con Discapacidad para recoger y tratar la información.

El Servicio de Personas Mayores, aunque no especifica una fuente de información concreta, si comenta que su grado de desagregación es alto y el soporte a utilizar, tanto papel como informático.

Las mayores dificultades para integrar la perspectiva de género son la escasez de recursos y herramientas de trabajo, la falta de intercambio de experiencias y el desconocimiento tanto de las políticas como de las necesidades de mujeres y hombres. En consonancia con estas dificultades, la necesidad más priorizada es la de incrementar la formación al personal, así como el disponer de estudios específicos para conocer las necesidades de mujeres y de hombres. Para subsanar estas dificultades y necesidades proponen formar y sensibilizar al personal.



CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

El análisis de la Consejería de Agricultura y Pesca ha sido realizado a través de la consulta a cuatro Servicios pertenecientes a tres Direcciones Generales:

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
<p> Dirección General de Desarrollo Rural</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Programas de Desarrollo Rural 	<p>7.5 Desarrollo endógeno de zonas rurales, relativo a las actividades agrarias</p> <p>7.9 Desarrollo endógeno de zonas rurales ligado a actividades no agrarias</p>
<p> Dirección General de Industrias y Promoción Agroalimentaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Asociacionismo Agroalimentario - Servicio de Industrias Agroalimentarias 	<p>1.2. Mejora de la transformación y comercialización de los productos agrarios</p> <p>7.8 Prestación de servicios a las explotaciones agrarias, comercialización de productos agrarios de calidad e ingeniería financiera</p>
<p> Dirección General de Investigación y Formación Agraria y Pesquera</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Formación Agroalimentaria 	<p>4.16E. Mejorar la empleabilidad de las mujeres</p> <p>4.6B Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral</p> <p>4.4C Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y la estabilidad del empleo</p>

Los equipos gestores

Composición

-  Mayor presencia masculina que femenina. Una media por servicio de 6,9 hombres frente a 5,3 mujeres.
-  Posición de desequilibrio entre mujeres y hombres en función de los niveles de responsabilidad.
 - † Mayor presencia masculina en los puestos de responsabilidad. 1,8 hombres frente a 0,3 mujeres.
 - † Mayor presencia masculina en los puestos intermedios. 4,3 hombres frente a 2,5 mujeres en el personal técnico.
 - † Mayor presencia de mujeres en los puestos de menor nivel de responsabilidad. 2,5 mujeres frente a 0,8 hombres entre el personal administrativo.

El análisis por Direcciones Generales nos muestra que la presencia de hombres es mayor en dos de ellas y está equilibrada en una tercera.

En cuanto a la posición que ocupan mujeres y hombres en las Direcciones Generales, como se puede apreciar en la tabla siguiente, repite el de la Consejería. Mayor presencia masculina en los puestos más altos que va disminuyendo hasta que las mujeres se convierten en mayoría en los puestos administrativos.




Direcciones Generales	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Desarrollo Rural	0	1	1	4	2	0
Industrias y Promoción Agroalimentaria	1	3	5	10	4	1
Investigación y Formación Agraria y Pesquera	0	3	4	3	4	2

Conocimientos

En dos de los cuatro Servicios consultados tienen personal formado en género e igualdad, afectando al 10% del Servicio de Asociacionismo Agroalimentario y al 21% del Servicio de Formación Agroalimentaria.

Respecto al nivel de conocimientos, una parte importante de los Servicios (tres) dice tener un nivel de conocimientos alto o medio y estar capacitada para introducir la igualdad de oportunidades en sus programas. Simultáneamente, en todos los órganos gestores consideran que necesitan formación en el tema, incluso en el Servicio que cree tener un nivel de conocimientos alto.

Nivel de conocimientos

-  Alto para 25% (1 órgano gestor)
-  Medio para 50% (2 órganos gestores)
-  Bajo para 25% (1 órgano gestor)

El tipo de formación que demanda es diversa según la Dirección General de la que se trate y abarca desde la sensibilización hasta la evaluación del impacto diferencial en función del género.

Direcciones Generales	Servicios	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación	Tipo de formación
Desarrollo Rural	Programas de Desarrollo Rural	NO	NS/NC	Bajo	NO	SI	- Para introducir la perspectiva de género en los programas - Para evaluar desde la P.G.
Industrias y Promoción Agroalimentaria	Asociacionismo Agroalimentario	SI	10%	Medio	SI	SI	Otras
	Industrias Agroalimentarias	NO	NS/NC	Alto	SI	SI	NS/NC
Investigación y Formación Agraria y Pesquera	Formación Agroalimentaria	SI	21%	Medio	SI	SI	- Formación Básica - De sensibilización sobre le tema

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Dos de los cuatro Servicios consultados han incorporado la Igualdad de Oportunidades en la programación anterior al 2000:

- ☛ El Servicio de Industrias Agroalimentarias de la Dirección de Industrias y Promoción Agroalimentaria, incorporándolo a través de los programas que incluían objetivos y acciones de igualdad e incluyendo criterios de igualdad de oportunidades en la contratación de empresas.
- ☛ El Servicio de Formación Agroalimentaria de la Dirección de Investigación y Formación Agraria y Pesquera, mediante la formación de su equipo, teniendo en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres, adjudicando un presupuesto propio para la igualdad de oportunidades y disponiendo de indicadores desagregados

por sexo. También la ha introducido en las herramientas, mediante la utilización de soportes informáticos que visualicen la situación de ambos sexos, evaluando el impacto de género, utilizando un lenguaje no sexista e introduciendo apartados específicos en el material didáctico.

La valoración de esta experiencia ha sido más bien positiva para el Servicio de la Dirección de Industrias y Promoción Agroalimentaria, y altamente positiva para el servicio de la Dirección de Investigación y Formación Agraria y Pesquera. En el caso de esta última la alta valoración se debe a que les ha permitido comprender las actuaciones desde la perspectiva de género.

Las razones por las que los otros dos servicios no han incorporado la Igualdad de Oportunidades son las siguientes:

☞ Dirección General de Desarrollo Rural: porque no sabía como abordar el trabajo, no constituyó un criterio de ejecución y no se disponía de herramientas.

☞ Dirección General de Industrias y Promoción Agroalimentaria: porque la oportunidad se ha dado después del año 2000.

Periodo de programación actual

La Consejería de Agricultura y Pesca se encarga de ejecutar 6 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 3% de la totalidad de proyectos. Su distribución en las diferentes Direcciones consultadas es la siguiente:

☞ *Dirección General de Desarrollo Rural*: 1 proyecto

☞ *Dirección General de Industrias y Promoción Agroalimentaria*: 2 proyectos

☞ *Dirección General de Investigación y Formación Agraria y Pesquera*: 3 proyectos.

Todos ellos están en proceso de ejecución excepto uno de la Dirección de Industrias y Promoción Agroalimentaria, que no se ha comenzado a ejecutar. En todos los proyectos, excepto dos de la Dirección General de Investigación y Formación Agraria y Pesquera, está previsto un plan de seguimiento.

En la tabla siguiente se muestra el número de proyectos que disponen de objetivos de igualdad, acciones concretas para desarrollar estos objetivos, presupuesto propio y mecanismos de control previstos:

Direcciones Generales	Servicios	Nº proyectos	Nº proyectos con objetivos de igualdad	Nº de proyectos con acciones concretas	Nº de proyectos con presupuesto propio	Nº de proyectos con mecanismos de control
Desarrollo Rural	Programas de Desarrollo Rural	1	1	1	1	1
Industrias y Promoción Agroalimentaria	Asociacionismo Agroalimentario	1	1	1	1	1
	Industrias Agroalimentarias	1	1	1	NS/NC	1
Investigación y Formación Agraria y Pesquera	Formación Agroalimentaria	3	1	1	1	NS/NC

Los mecanismos de control que se van a utilizar son para la Dirección General de Desarrollo Rural la evaluación a través de herramientas informáticas y para la Dirección General de Industrias y Promoción Agroalimentaria la evaluación a partir de indicadores.

Sobre los proyectos que no han previsto criterios de igualdad, no se han aportado razones de esa ausencia.

El impacto respecto a la igualdad previsto

El impacto de los proyectos sobre la igualdad se sitúa entre medio y alto, en ningún caso se opina que puede ser bajo y afectará fundamentalmente a la creación y desarrollo de empresas de mujeres y a la formación general y profesional de las mujeres.

Direcciones Generales	Servicios	Tipo de impacto previsto		Ámbitos en los que tendrán incidencia
		Alto	Medio	
Desarrollo Rural	Programas de Desarrollo Rural	50% de los proyectos	50% de los proyectos	- Creación y desarrollo de empresas de mujeres - Formación General y profesional de las mujeres
Industrias y Promoción Agroalimentaria	Asociacionismo Agroalimentario		100% de los proyectos	- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo - Creación y desarrollo de empresas de mujeres - Formación General y profesional de las mujeres
	Industria Agroalimentaria	50% de los proyectos	50% de los proyectos	- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo - Creación y desarrollo de empresas de mujeres
Investigación y Formación Agraria y Pesquera	Formación Agroalimentaria	40% de los proyectos	60% de los proyectos	- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo - Creación y desarrollo de empresas de mujeres - Formación General y profesional de las mujeres

Para realizar el seguimiento y conocer el impacto de los proyectos, utilizarán distintos tipos de indicadores. El 31,6% de los indicadores previstos para realizar el seguimiento y control son, tanto de realización como de impacto, el 26,3% son de resultado y el 10,5% de contexto. No se tienen previstos indicadores de igualdad. Se desconoce el grado de desagregación por sexo del 39,5% de los indicadores, no está desagregado el 42% y se ha desagregado el 18,4%.

Las Direcciones que tienen indicadores desagregados son la de Desarrollo Rural y la de Investigación y Formación Agraria y Pesquera que además, han especificado las fuentes de información y los soportes que tienen previsto utilizar en el tratamiento y recogida de datos: la Dirección General de Desarrollo Rural lo hará a través de los Grupos de Desarrollo Rural, con un grado de desagregación medio y la Dirección General de Investigación y Formación Agraria y Pesquera, a través de la EPA, bases de datos propias y estudios específicos. El 66,7% de estas fuentes tiene un grado de desagregación medio, alto el 16,7% y bajo el 16,7%.

Los soportes de la información a utilizar en la Dirección de Desarrollo Rural son el papel y en la de Investigación y Formación papel e informático.

Como dificultad para seguir avanzando, se señala el desconocimiento y, las resistencias de determinados agentes, por lo que sus necesidades están relacionadas con la formación, la mayor implicación política e institucional y proponen, además de incrementar la formación y sensibilización, el disponer de directrices e instrucciones que formalicen las intervenciones.

CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE

El análisis de la Consejería de Turismo y Deporte ha sido realizado a través de la consulta a tres Servicios pertenecientes a tres Direcciones Generales:

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
✎ Dirección General de Planificación Turística - Servicio de Incentivos y Gestión Turística	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios
✎ Dirección General de Tecnología e Infraestructuras Deportivas - Servicio de Proyectos y Obras	5.10. Instalaciones deportivas y de ocio
✎ Dirección General de Fomento y Promoción Turística - Servicio de Coordinación y Fomento	1.10. Desarrollo, promoción y servicios a las empresas turísticas

Los equipos gestores

Los datos aportados por los órganos gestores, consultados indican:

Composición

- ✎ Mayor presencia femenina que masculina: 60% de mujeres frente al 40% de hombres o lo que es lo mismo, una media de 7 mujeres por servicio frente a 5 hombres por servicio.
- ✎ Posición de desequilibrio en las categorías profesionales en el mismo sentido que en la mayor parte de las Consejerías: aumento de la presencia de mujeres en la medida en la que se desciende en la escala administrativa.
- ✎ Mayor presencia de hombres en los niveles de más responsabilidad. Media de 1,7 hombres frente a 1 mujer.
- ✎ Tendencia al equilibrio en los puestos intermedios. Media de 1,7 mujeres frente a 1,3 hombres.
- ✎ Mayor presencia de mujeres en las categorías inferiores. 4,3 mujeres frente a 2 hombres

La situación en las diferentes categorías profesionales, según los Servicios consultados, tiende a repetir lo ya dicho para la globalidad de los datos, como puede apreciarse en la tabla siguiente.

Direcciones Generales	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Planificación Turística	1	3	2	2	3	3
Tecnología e Infraestructuras Deportivas	1	2	0	1	6	3
Fomento y Promoción Turística	1	0	3	1	4	0

Conocimientos

Ninguno de los Servicios consultados en esta Consejería tiene personal formado en género e igualdad. A pesar de esta carencia, ninguno cree necesaria la formación en el tema y en dos de ellos se considera que el nivel de conocimientos es medio. Además, en uno de ellos se cree que con dicho nivel de conocimientos es posible incorporar la igualdad de oportunidades en su programación.

Direcciones Generales	Servicios	Personal Formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación
Planificación Turística	Proyectos y Obras	NO	Medio	SI	NO
Tecnología e Infraestructuras Deportivas	Incentivos y Gestión Turística	NO	Medio	NS/NC	NO
Fomento y Promoción Turística	Coordinación y Fomento	NO	Bajo	NO	NO

Nivel de conocimientos

📊 Medio para 66,7% (2 órganos gestores)

📊 Bajo para 33,3% (1 órgano gestor)

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Ninguno de los órganos consultados ha incorporado la Igualdad de Oportunidades en la programación anterior al 2000. Sin embargo el Servicio de Incentivos y Gestión Turística considera que actualmente puede incorporarla.

Dos de los servicios explican la no incorporación porque no tiene ninguna relevancia en su actividad (Servicio de Proyectos y Obras) y porque no se han recibido instrucciones o directrices al respecto (Servicio de Coordinación y Fomento).

Periodo de programación actual

Los Órganos consultados de la Consejería de Turismo y Deporte se encargan de ejecutar 10 de los 194 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 5,15% de la totalidad de proyectos. Su distribución en las diferentes direcciones consultadas es la siguiente:

🏗️ *Servicio de Proyectos y Obras*: 1 proyecto

🏗️ *Servicio de Incentivos y Gestión Turística*: 6 proyectos

🏗️ *Servicio de Coordinación y Fomento*: 3 proyectos

La totalidad de estos proyectos están en proceso de ejecución y el 60% de los mismos tienen previsto un plan de seguimiento.

Direcciones Generales	Servicios	Nº de Proyectos	Plan de Seguimiento	
			SI	NS/NC
Tecnología e Infraestructuras Deportivas	Proyectos y Obras	1	1	
Planificación Turística	Incentivos y Gestión Turística	6	2	4
Fomento y Promoción Turística	Coordinación y Fomento	3	3	

El Servicio de Incentivos y Gestión Turística, es el único que afirma tener objetivos específicos y acciones de igualdad. Sin embargo no tiene previsto un presupuesto propio ni mecanismos de control para desarrollar estas acciones y evaluarlas. Ninguna de los otros dos Servicios ha especificado la razón por la que no ha planteado objetivos de igualdad.

El impacto esperado en la igualdad es bajo para el Servicio de Proyectos y el Servicio de Coordinación y Fomento y, oscila entre alto y medio, para la totalidad de los proyectos del Servicio de Incentivos y Gestión Turística. Este último Servicio tiene previsto incidir en la creación y desarrollo de empresas de mujeres.

Para el seguimiento y el conocimiento de los resultados disponen de un conjunto de indicadores, de los cuales, el 37,5% son de resultado, el 34,4% de realización y el 28% de impacto. No se tiene previsto ningún indicador de igualdad.

Mientras las Direcciones de Planificación Turística y Fomento y Promoción Turística tienen reflejados en sus proyectos indicadores de estos tres tipos; la Dirección de Tecnología e Infraestructuras Deportivas desconoce de qué tipo son sus indicadores.

Respecto al grado de desagregación por sexo de los indicadores, de las fuentes consultadas se desprende que: el 43,7% de los indicadores están sin desagregar y se desconoce el grado de desagregación del 37,5% de ellos. Tan sólo se han desagregado el 18,7% de ellos, pertenecientes a la Dirección de Planificación Turística.

Respecto a las fuentes de información y soportes que utilizarán ninguno de los tres Órganos Gestores de esta Consejería ha especificado el tipo de fuentes de información y soporte a utilizar para realizar la recogida y tratamiento de la información.

Las dificultades se centran en el desconocimiento tanto de las políticas de igualdad como de las necesidades reales de mujeres y hombres, sin embargo, la formación no es la necesidad más sentida, sino la falta de información desagregada por sexo. Como propuesta para subsanar dificultades solo aparece la evaluación del impacto de las actuaciones.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

El análisis de la Consejería de Medio Ambiente ha sido realizado a través de la consulta a un Servicio y a una Dirección General.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
☞ Dirección General de Educación Ambiental - Servicio de Educación Ambiental y Divulgación	4.2C Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores
☞ Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios 1.2. Mejora de la transformación y comercialización de los productos agrarios 3.3, 3.4, 3.7, 3.8

Los equipos gestores

De los datos obtenidos se desprende que:

Composición

- ☞ Existe una mayor presencia masculina que femenina. Una media de 17 hombres frente a 12,5 mujeres.
- ☞ La posición en la jerarquía profesional muestra una clara situación de desequilibrio:
- ☞ Los hombres superan a las mujeres en los niveles técnico (10 hombres frente a 3 mujeres) y de alta responsabilidad (4,5 hombres frente a ninguna mujer).
- ☞ En las categorías administrativas, las mujeres superan a los hombres (9,5 mujeres frente a 2,5 hombres)

En los dos Órganos consultados, la situación es similar, aunque las diferencias entre ambos sexos son mayores en la Dirección de Prevención y Calidad Ambiental, como se puede apreciar en la tabla siguiente:

Direcciones Generales	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Educación Ambiental	0	3	3	7	6	0
Prevención y Calidad Ambiental	0	6	3	13	13	5

Conocimientos

El Servicio de Educación Ambiental y Divulgación afirma que tiene personal formado en género en sus equipos gestores, aunque no señala que porcentaje del mismo lo está. Este mismo Servicio se siente capaz de introducir la Igualdad de Oportunidades en su programación, aun cuando reconoce que su nivel de conocimientos en dicha materia es bajo y necesita formación.

La Dirección General consultada no tiene personal formado, afirma que el nivel de conocimientos de su personal en dicha materia es bajo y que necesita formación, en concreto para poder introducir la perspectiva de género en sus programas.

Direcciones Generales	Servicios	Personal Formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación
Educación Ambiental	Educación Ambiental y Divulgación	SI	Bajo	SI	SI
Prevención y Calidad Ambiental		NO	Bajo	NO	SI

Nivel de conocimientos

📁 Bajo para 100% (2 órganos gestores)

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Ninguno de los Órganos consultados ha incorporado la igualdad de oportunidades en la programación anterior al 2000. Las razones por las que no lo han hecho son las siguientes:

- ☞ Dirección de Educación Ambiental: porque no considera que sea de su competencia y no sabía como abordar ese trabajo
- ☞ Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental: porque aparentemente no tiene ninguna relevancia en su actividad y, si la tiene, se desconocía.

Periodo de programación actual

La Consejería de Medio Ambiente se encarga de ejecutar 8 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 4% de la totalidad de proyectos. Su distribución en los órganos consultados es el siguiente:

- ☞ *Dirección General de Educación Ambiental*: 1 proyecto
- ☞ *Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental*: 7 proyectos

El proyecto de la Dirección de Educación Ambiental no se ha comenzado a ejecutar y los siete de la de Prevención y Calidad Ambiental están en proceso de ejecución. Todos los proyectos tienen previsto un plan de seguimiento.

Ninguna de las Direcciones consultadas ha planteado en sus proyectos objetivos de igualdad ni acciones concretas para desarrollarlos. Sin embargo, la Dirección de Educación Ambiental comenta que existe intencionalidad y criterios de aplicación. Ambas entidades consultadas consideran que estos proyectos tendrán una baja capacidad para modificar los desequilibrios entre mujeres y hombres.

De los indicadores que tienen establecidos en los proyectos, el 40% de los mismos son de realización, el 34% de resultado y el 26% de impacto, ninguno de ellos está desagregado por sexo. Mientras la Dirección de Prevención y Calidad Ambiental tiene

reflejados en su proyecto indicadores de estos tres tipos, la de Educación Ambiental solamente ha incluido indicadores de impacto.

De las fuentes y soportes para realizar la recogida y tratamiento de la información la Dirección de Prevención y Calidad Ambiental, utilizará, principalmente expedientes administrativos y sistema de información de vigilancia ambiental, cuyo grado de desagregación es medio. El soporte será, tanto de papel como informático.

Las dificultades para integrar la dimensión de género tienen que ver con el desconocimiento de las políticas de igualdad, la escasez de recursos y herramientas y la “falta de identificación de lo pertinente”. En consonancia, la necesidad de disponer de herramientas de trabajo y de formar al personal son las necesidades más sentidas. Para subsanar esto, proponen, formación y asesoramiento.

**CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y
TRANSPORTE**

El análisis de la Consejería de Obras Públicas y Transporte ha sido realizado a través de la consulta a una empresa pública, dos Servicios, una Dirección General y un Departamento de una Secretaría General.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
✎ Secretaría General de Aguas - Departamento de Gestión Administrativa y Económica	3.1. y 3.3. Saneamiento y Depuración de aguas residuales
✎ Dirección General de Carreteras - Servicio de Gestión Administrativa	6.1. Carreteras y autovías 6.7. Acciones de seguridad y mantenimiento de la calidad de las infraestructuras de transportes
✎ Dirección General de Transporte	6.6. Sistemas de transportes multimodales y centros de transportes
✎ Dirección General de Arquitectura y Vivienda - Servicio de Planificación	5.1. Rehabilitación y equipamiento de zonas urbanas
✎ Empresa Pública de Puertos de Andalucía - Gabinete de Comunicación y Marketing	6.4. Puertos

Los equipos gestores

De la información obtenida se desprende la siguiente composición por sexo de los equipos gestores:

Composición

- 👤 El número de hombres es superior al de mujeres. Hay una media de 24,6% hombres frente a 17,6% mujeres por órgano gestor consultado.
- 👤 Existe una clara segregación vertical: los hombres superan a las mujeres en los puestos de responsabilidad y técnicos, mientras las mujeres son mayoría en los puestos más bajos de la escala.
 - † Media de 4,2 hombres frente a 1,4 mujeres como personal responsable.
 - † Media de 12,4 hombres frente a 4,8 mujeres como personal técnico.
 - † Media de 11,4 mujeres frente a 8 hombres como personal administrativo.

De los cuatro organismos que han aportado información, en dos se repite la situación de representación de ambos sexos comentada, sin embargo en las otras dos observamos un equilibrio entre ambos sexos en los cargos de mayor responsabilidad.

Direcciones Generales/Secretaría/Empresa Pública	Personal Responsable		Personal Técnico		Personal Administrativo	
	M	H	M	H	M	H
Secretaría General de Aguas	0	3	6	16	8	8
Carreteras	2	2	5	13	16	15
Transporte	1	1	9	13	14	13
Arquitectura y Vivienda	0	0	0	0	0	0
Empresa Pública de Puertos de Andalucía	4	15	4	20	19	4

Conocimientos

La totalidad de organismos consultados en esta Consejería reconocen no tener personal formado en sus equipos gestores, y por tanto, tener un nivel de conocimientos bajo que no les permite introducir la igualdad de oportunidades en sus programaciones. Todos ellos admiten necesitar formación, principalmente de dos tipos: para introducir la perspectiva de género en los programas (4 de los cinco Servicios) y sobre normativa de aplicación (3 de los cinco).

Direcciones Generales/Institutos/Empresa	Servicios	Personal Formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de formación	Tipo de Formación
Secretaría General de Aguas	Gestión Admtva y Económica	NO	Bajo	NO	SI	Para introducir la P.G. en los programas sobre normativa de aplicación
Carreteras	Gestión Admtva	NO	Bajo	NO	SI	Formación básica de sensibilización sobre el tema
Transporte		NO	Bajo	NO	SI	Para introducir la P.G. en los programas
Arquitectura y Vivienda	Planificación	NO	Bajo	NO	SI	Para introducir la P.G. en los programas - Sobre normativa de aplicación
Empresa Pública de Puertos de Andalucía	Gabinete de Comunicación y Marketing	NO	Bajo	NO	SI	

Nivel de conocimientos

📌 Bajo para 100% (5 órganos gestores)

La integración de la igualdad de oportunidades**Experiencia**

Ninguno de los Organismos consultados ha incorporado la Igualdad de Oportunidades en la programación anterior al 2000, fundamentalmente porque dicen no haber recibido instrucciones o directrices al respecto. Sólo uno de ellos (Empresa Pública de Puertos de Andalucía) comenta que no existe cultura de empresa en esta materia.

Periodo de programación actual

La Consejería de Obras Públicas y Transporte se encarga de ejecutar 101 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas del Programa Operativo, es decir el 52% de la totalidad de proyectos consultados. Su distribución en las diferentes Direcciones consultadas es la siguiente:

📌 *Secretaría General de Aguas: 4*

📌 *Dirección General de Carreteras: 45*

📌 *Dirección General de Transporte: 14*

📌 *Dirección General de Arquitectura y Vivienda: 36*

📌 *Empresa Pública de Puertos de Andalucía: 2*

Respecto al grado de ejecución de los mismos la situación es la siguiente: ejecutados el 8,81%, correspondientes a 52,77% de los proyectos de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda. En ejecución el 64,35%, correspondientes al 84,44% de los proyectos de la Dirección General de Carreteras, al 85,72% de la de Transporte, al

36,11% de los de Arquitectura y Vivienda y al 100% de la empresa Pública de Puertos de Andalucía. No están en ejecución el 12,9% de los proyectos restantes de Carreteras, Transporte, Arquitectura y Vivienda. No contesta la Secretaría General de Aguas.

Todos tienen previsto un plan de seguimiento, excepto uno perteneciente a la Dirección General de Transportes.

Ninguno de los Organismos consultados ha planteado en su proyecto objetivos de igualdad, ni acciones concretas de igualdad para desarrollarlos. En general, se considera que la dimensión de género no es pertinente por la naturaleza de los proyectos, aunque hay un estudio de movilidad en el que podría serlo.

La Dirección General de Carreteras afirma que sus proyectos tendrán una baja capacidad para modificar los desequilibrios entre mujeres y hombres. Por tanto, no incidirán en ningún ámbito respecto a la igualdad. Se desconoce el impacto respecto a la igualdad que tendrán el resto de los proyectos, 56 de los 101 proyectos, el 55,45%.

Del conjunto de indicadores del que disponen, el 49,4% de los indicadores son de realización, el 47,8% de resultado y casi el 3% de impacto. El 100% de ellos se encuentran sin desagregar.

Todos los organismos, excepto la Secretaría General de Aguas, han planteado indicadores, de realización y resultado. La Dirección de Transporte es la que ha planteado también indicadores de impacto.

Sobre el tipo de fuentes de información y soportes que utilizarán no se dispone de información.

Las mayores dificultades para integrar la dimensión de género son el desconocimiento de las políticas de igualdad y de las necesidades de mujeres y hombres, la falta de orientaciones y directrices claras, y la falta de información desagregada por sexo. Sus necesidades se relacionan con la formación del personal, con disponer de información desagregada por sexo y con coordinarse con el organismo de igualdad.

Para subsanar sus déficits, proponen la formación y sensibilización en políticas de igualdad y disponer de recursos y herramientas de trabajo.

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

El análisis de la Consejería de Presidencia ha sido realizado a través de la consulta a un único organismo, el Servicio de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer, Órgano Gestor encargado de promover y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía.

ORGANOS CONSULTADOS	MEDIDAS
✉ Instituto Andaluz de la Mujer - Servicio de Formación y empleo	1.1. Apoyo a las empresas industriales, comerciales y de servicios 4.16E. Mejorar la empleabilidad de las mujeres 4.17E. Fomentar la actividad empresarial de las mujeres 4.18E. Combatir la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación salarial y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral

El equipo gestor

Composición

✉ Presencia mayoritaria de mujeres tanto en nivel horizontal como en el vertical. Media de 49 mujeres frente a 8 hombres. La política de acción positiva, seguida por el organismo y el hecho de algunos hombres no quieran trabajar en un organismo de igualdad se manifiesta en:

- † En la categoría de personal responsable: 3 mujeres frente a 2 hombres
- † En la categoría de personal técnico: 35 mujeres frente a 4 hombres
- † En la categoría de personal administrativo: 11 mujeres frente a 2 hombres.

Conocimientos

El 80% del personal del Instituto Andaluz de la Mujer, está formado en género e igualdad, por tanto, su nivel de conocimiento es alto y le permite integrar la Igualdad de Oportunidades en su programación. Aún así, considera que necesita profundizar su formación para introducir la perspectiva de género en los programas, dar formación básica al personal que no ha recibido formación y adquirir conocimientos sobre conciliación de la vida personal y profesional.

Instituto	Personal Formado	Porcentaje de personal formado	Nivel de conocimientos	Posibilidad de introducir la I.O.	Necesidad de Formación	Tipo de Formación
Instituto Andaluz de la Mujer	SI	80	Alto	SI	SI	- Para introducir la P.G. en los programas -Formación básica sobre conciliación

Nivel de conocimientos

📌 Alto para 100% (1 órgano gestor)

La integración de la igualdad de oportunidades

Experiencia

Este Organismo ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades en la programación anterior al 2000, de la siguiente forma:

- 📌 En el equipo: formando en esta materia y con el apoyo de personas o consultoras especializadas
- 📌 En los programas: teniendo en cuenta la situación de partida de las mujeres, incluyendo objetivos y acciones de igualdad, adjudicando un presupuesto propio para la igualdad de oportunidades, disponiendo de indicadores desagregados por sexo, incluyendo medidas de control para garantizar resultados iguales, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades en la contratación de empresas y diseñando y promoviendo servicios de acompañamiento al empleo específicos para mujeres.
- 📌 En las herramientas: realizando estudios específicos sobre las necesidades y situación de hombres y mujeres, introduciendo soportes informáticos que visualizan la situación de ambos, elaborando material específico para trabajar con mujeres, evaluando el impacto de género, introduciendo contenidos específicos en el material

didáctico y desarrollando metodologías de formación que respondan a las necesidades de las mujeres.

La valoración de dicha experiencia ha sido altamente positiva por los buenos resultados conseguidos y por la valoración hecha por las personas beneficiarias.

Periodo de programación actual

El Instituto Andaluz de la Mujer se encarga de ejecutar 11 de los 193 proyectos que desarrollan las medidas consultadas del Programa Operativo, es decir el 5,7% de la totalidad de proyectos. La totalidad de estos proyectos está en proceso de ejecución y 10 de ellos tienen previsto un plan de seguimiento.

Todos los proyectos del Instituto Andaluz de la Mujer tienen objetivos de igualdad, y acciones concretas de igualdad, presupuesto propio y mecanismos de control, consistentes en seguimientos y evaluaciones periódicas, para comprobar el cumplimiento de los objetivos.

El 58% de los proyectos tendrán alta incidencia para equilibrar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, mientras el 42% permitirá reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y facilitarán la participación de las mujeres en el empleo.

Los ámbitos en los que tendrán incidencia los proyectos son en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo (26,3%), la creación y desarrollo de empresas de mujeres (8%), la formación general y profesional de las mujeres (26,3%), la conciliación de vida profesional y privada (casi el 24%), la sensibilización en género e igualdad (5%) y la permanencia y promoción de mujeres en el mercado de trabajo (10,5%) .

Para poder medir esos resultados se dispone de un conjunto de indicadores, de los cuales, el 30,6% son de resultado, el 29,6% de igualdad, el 20,4% de realización, el 13,3% de impacto y el 6% de contexto. El 69% de estos indicadores está desagregado y se desconoce el grado de desagregación de casi el 31% de ellos.

Las fuentes a utilizar para la recogida y tratamiento de la información son, por orden de prioridad: estudios específicos, evaluación de programas, datos de usuarias y datos de otros servicios, programas y estadísticas relacionados (EPA, Informes y memorias,

Servicios de apoyo). De éstas fuentes casi el 76% tiene un grado de desagregación alto, el 16% medio y el 8% bajo. El soporte a utilizar es el papel e informático.

Dado el nivel formativo y de conocimientos de los que dispone este organismo, las dificultades del mismo se centran en la escasez de recursos y herramientas de trabajo, específicos de la óptica mainstreaming de género, y en la resistencia de determinados agentes que intervienen en proceso, así como la falta de información desagregada por sexo. Sus necesidades para cumplir su misión de garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son: disponer de informaciones desagregadas por sexo, disponer de recursos materiales y herramientas de trabajo.

Para subsanarlo proponen dotar al personal de formación, recursos y herramientas y realizar estudios y diagnósticos.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA

Una vez presentadas, en la primera parte del informe, las características y procedimientos técnicos para las entrevistas en profundidad, en este apartado se aludirá a los discursos producidos por el conjunto del colectivo entrevistado, para dar idea y enmarcar el tipo de discurso que se produce sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y la necesidad, sentida o no, de incluir la dimensión de género en la práctica profesional y, en general, en la gestión de las políticas públicas en la Junta de Andalucía.

La investigación cualitativa ha sido pensada para profundizar en el conocimiento de la problemática a tratar, esto es, para ampliar la información obtenida a través del análisis cuantitativo pero no con el objeto de completar los datos de los cuestionarios sino de identificar visiones y tendencias que permitan introducir nuevos elementos de reflexión para la implantación del Enfoque Integrado de Género.

A la hora de diseñar la investigación cualitativa se ha querido huir de un enfoque excesivamente individualista, centrado en posturas personales sobre si la gente entrevistada se siente más o menos igualitaria, o cree personalmente más o menos en la igualdad. Se ha centrado en el análisis del Enfoque Integrado de Género como una nueva herramienta de gestión de las políticas públicas, como una nueva manera de pensar y estructurar el trabajo. Este es el sentido y el contexto en el que se debe interpretar el siguiente análisis de los discursos.

A continuación se presentan, los resultados más significativos de la investigación cualitativa. Es necesario hacer notar que los resultados de una investigación cualitativa solo pretenden recoger las imágenes y representaciones que en conjunto tienen los grupos implicados en una problemática concreta. No obstante, dado que esta se realiza para apoyar un diagnóstico, sin llegar a emitir juicios de valor sobre los discursos, si se realizarán ciertas interpretaciones tras presentar las conclusiones.

La información se ha organizado en 3 apartados denominados como siguen:

1. El discurso general sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Dificultades y necesidades para la incorporación de políticas transversales de género en la administración.
3. Percepción y valoración de las propuestas y nivel de interés y disponibilidad para la participación

El discurso general sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Dentro del discurso de la muestra de personas entrevistadas aparece mayoritariamente el concepto de igualdad entre hombres y mujeres como integrado. Esto es, saben de que se habla, resulta un tema conocido y relacionado con una política general que en cierto modo hay que asumir. El tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres forma parte de su discurso.

Si bien, esta posición muestra características distintas, fluctuando de un discurso sostenido desde el compromiso “ideológico” y la implicación personal y profesional más intensa a una posición más articulada desde lo "políticamente correcto" y con muchas reticencias, subterfugios e inhibiciones ante un proceso de verdadera transformación. Entre ambos polos hay muchas posiciones intermedias pero claramente se detecta una *tendencia mayoritaria hacia posiciones progresistas* y de sensibilización hacia el tema, lo que indica la existencia de un territorio potencialmente abierto a una profundización de las políticas de género dentro, al menos, de las Direcciones Generales y Jefaturas de Servicio de la Junta de Andalucía, entrevistadas.

Parece existir un común acuerdo en la percepción de que el avance hacia la igualdad real de las mujeres es un asunto que *afecta a toda la sociedad*, tanto a hombres como a mujeres, y que atraviesa todos los niveles de la realidad. Esta visión globalizadora se matiza desde las personas entrevistadas sobre todo en dos sentidos, aunque no

necesariamente excluyentes: los *cambios* deben ser propulsados y *liderados por las mujeres* (dado que estas son las más afectadas y concienciadas) o no tendrán lugar; y una segunda visión que mantiene que estos procesos de cambio *deben incorporar a los hombres*, la transformación no se producirá sin contar con ellos.

"Es de la sociedad, de hombres y mujeres, la responsabilidad pero que indudablemente si no la impulsan las mujeres no podemos esperar porque así es la condición humana (risas) si a los hombres no les afecta, aunque les afecta indudablemente, pues no van a luchar por ello." (E. 2)

"Hay que impregnar a la sociedad y especialmente a los hombres, para extender otra visión más global, no compartimentada y que entiendan ¿porqué hablamos de género y qué roles estamos desempeñando unos y otras?(E.12)

En algunos casos, se plantea el avance hacia la consecución de la igualdad y la incorporación de la mujer a áreas de las que estaba excluida, como un cambio que la sociedad misma requiere, para su propio desarrollo económico. La igualdad entre hombres y mujeres, no sólo implica beneficios para éstas últimas sino ventajas para el mantenimiento del sistema, lo que impulsa e impulsará cada vez más su creciente participación sociolaboral.

"Yo creo que con la escasez de mano de obra que está empezando a haber, ayer mismo escuchaba en la tele que no hay camioneros y la solución que apuntaban era la incorporación de la mujer a la profesión. Mira tú por donde ya no estamos hablando que a esta mujer le haga falta el trabajo es que le hace falta al sector productivo que la mujer se incorpore, yo creo que es un problema global, de la dinámica en la que estamos inmersos, sin duda." (E.1)

Existe una visión común, además, sobre que la consecución de la igualdad social para las mujeres pasa por una renovación de actitudes y valores que generen nuevas prácticas profesionales y hábitos sociales. Un cambio global de base, difícil de lograr, pero esencial como cimiento para construir una igualdad real.

"Es que vuelvo a lo mismo una y otra vez, es como lo de la botellona, no sólo se trata de que se prohíba, es más de voluntad, más de mentalidad, tiene que ir calando en la cultura general si no, no hacemos nada"(E.12)

En este sentido parece también general la percepción (mayor, cuanto mayor es el compromiso de las personas entrevistadas) de que la igualdad se ha logrado más en los discursos y en una cierta imagen social de la realidad, que en la realidad misma. Viviríamos así un momento complejo en el que conviven una nueva visión más igualitaria y transgresora con otra más tradicional basada en los viejos patrones de percepción y conducta, muchas veces inconscientes, pero que perpetúan la desigualdad. Esto implica una situación de conflicto entre dos paradigmas que se traduce en posiciones personales contradictorias.

"La mayoría de la gente está concienciada pero esto no quiere decir que no siga reproduciendo modelos machistas en su vida personal y laboral. La mayoría vivimos en contradicción"(E.6)

Como fenómeno pernicioso asociado a este momento paradójico se percibe lo que se ha denominado "una normalización" de la igualdad, generando la ficción de que ésta ya se ha logrado. De esta manera, al estar superado, el concepto mismo queda vaciado de contenido y pierde pertinencia.

"El estereotipo social está creando una imagen, yo creo un tanto falsa de que los hombres están llegando ya, a donde no se ha llegado todavía" "Yo creo que el gran reto de la igualdad consiste en hacer diario todos los valores que hoy ya nadie discute" (E.11)

"Yo creo que eso hace daño porque hay una conciencia como de que se ha normalizado todo y la sensibilidad va más hacia temas extremos como los malos tratos y sin embargo lo otro no" (E. 13)

De esta manera la normalización social del discurso de la igualdad actúa como un velo que impide ver la realidad. Comprometerse significa entonces estar alerta, no acomodarse al discurso social.

"En este tema hay un conflicto continuo y cuando te acomodas el equilibrio se te viene abajo, porque queda mucho, queda mucho" (E.11)

"En gente que parece mantener una postura de igualdad en cuanto que rascas un poco, resurgen conductas machistas" (E.11)

En relación con el *nivel de igualdad alcanzado* las visiones de las y los participantes en la investigación fluctúan del *"la igualdad ya se ha alcanzado, es algo superado" al "queda mucho por hacer"*. Aunque es este último planteamiento el mayoritario, tiene también bastante presencia en el discurso la primera percepción, especialmente entre los menos familiarizados con la materia y los menos comprometidos con la necesidad de un cambio. Frecuentemente, se considera que se ha impuesto un discurso y una acción "igualitaria" sancionada desde lo políticamente correcto pero que no se ha producido una transformación profunda de mentalidad, lo que aún se refleja en los resultados prácticos. Otras veces se sostiene que el cambio logrado es desigual, dependiendo del nivel socioeconómico y sociocultural de las personas y, relacionado con el ámbito del trabajo, según se trate del sector público o privado.

"Yo creo absolutamente en la igualdad de oportunidades y pienso que hoy por hoy hay una absoluta igualdad de oportunidades por razón de género, esto es algo que está hecho" (E. 8)

"Se ha evolucionado mucho en los últimos 25 años o así, pero queda mucho por hacer todavía" (E.7)

"Se han dado pasos de gigante pero se ha aprendido con la cabeza, a veces incluso con el corazón, pero quedan hábitos". "En mi círculo privado se siente más la igualdad, como en la Administración que en ese sentido está mejor que la privada, pero también es un tema relacionado con la cultura, con el nivel socioeconómico y la educación, y por lo tanto hay mucha gente que no disfruta de la misma actitud y del mismo entorno" (E.6)

En definitiva, se reconocen distintas posiciones cuando se trata de definir en qué momento se está respecto al grado de consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

De forma más o menos explícita y directa, o soterrada (y "a regañadientes") todos sin excepción (incluso los más "triumfalistas") terminan por aceptar que la desigualdad existe. Y parece proporcional, entre el grupo, el nivel de reconocimiento de la desigualdad con la disposición a trabajar para combatirla, dulcificando o remarcando su magnitud en función de esa disposición. Esto parece indicar que dentro de lo discursivo, la visión es más una cuestión de énfasis estratégico relacionado con lo ideológico y con la posición que al hablante le interesa mantener en términos de acción.

Precisamente entre los entrevistados que consideran que la desigualdad ha sido eliminada aparece una defensa de "la persona" como entidad que subsume y supera la "vieja" división de género: no hay hombres y mujeres sino personas, lo que desde luego justificará posteriormente su defensa de una política de No discriminación positiva. En consecuencia, la desigualdad importante es la desigualdad social, y hay que evitar la exclusión y la marginación pero sin intervenir directamente ni aplicando políticas transversales de género.

De nuevo esta perspectiva es minoritaria entre los entrevistados pero tiene la suficiente vitalidad y vigencia como para inferir que se trata de una visión sobre la igualdad con un cierto peso social, que encubre resistencias al cambio y posiciones tradicionales.

" Yo más que de la igualdad, más que de la igualdad hablaría de la fusión, es decir, de la persona, del no conocer, es decir que evidentemente una persona es apellidos y sin nombre, significa que con un nombre ya puedes asociar a un género ¿verdad?, apellidos y sin nombre, digamos que sería el único punto que entendería".(E.8)

Aparece también una visión, especialmente entre mujeres y en algunos casos muy comprometidas, que vincula de manera esencial el fin de la desigualdad con la adquisición de mayores cotas de poder por parte de las mujeres en lo laboral y con el fin de la doble jornada, es decir con la conciliación de la vida laboral y familiar a favor de la vida laboral. Modelo de conciliación que encontraría resistencias y dificultades en la sociedad en general, pero también en las propias mujeres, al asumir éstas su rol tradicional de género que resulta incompatible con el modelo de responsabilidad vigente en el mundo del trabajo.

“(Introducir a mujeres)... a veces es la única posibilidad de intervención inmediata que tienes, pues si puede ser una mujer, luego es complicado, te quiero decir, yo he tenido que cubrir una jefatura de servicio..., he hablado con 7, te quiero decir, pero necesitas determinadas condiciones, necesitas, porque mi criterio es ya gente sola, dispuesta a cambiar de vida, o separada, o que quiere echar tierra por medio con su pareja”, “eso pesa mucho, es decir, convence a una mujer que se deje a su familia, a sus hijos y todo lo que realmente ha aprendido a que le gratifique, para una cosa que va a ser luchar contra corriente, es difícil que la mujer quiera” (E.13)

Según este argumento la mujer logrará la igualdad real, cuando imite el “modelo masculino” de participación en el trabajo y se adapte al sistema de máximo rendimiento estipulado, renunciando en mayor medida a su vida personal, familiar y afectiva. Sin llegar a valorar esta posición resulta cuando menos sorprendente que estas mujeres no efectúen una crítica o lleguen a cuestionarse el sistema, defendiendo la adopción del modelo establecido como un logro sin matices.

Tan sólo se produce este cuestionamiento, de un modo claro, por parte de una entrevistada muy alejada del trabajo y la conciencia de género y muy desimplicada y reacia a la colaboración, que muestra su desacuerdo, por ejemplo, con la política de cubrir altos *cargos públicos con mujeres sin cargas familiares* y con la cultura del trabajo que gratifica con la máxima estima a quién se deja la vida en él, porque excluye a las mujeres "normales".

"Lo positivo sería que tuvieran cargos teniendo cargas. Eso sí que significaría un verdadero cambio" , "pues no le veo la gracia que aquí se valore tu trabajo porque te comes un bocadillo, entonces parece que tienes la cultura de los altos cargos: qué bien, mira que machacado está" (E.10)

En otro orden de cosas, resulta interesante también, en un sentido positivo, pues da cuenta de una evolución importante desde la experiencia, el gran número de personas entrevistadas que sugieren que ya no es posible avanzar exclusivamente desde los discursos teóricos y políticos o desde la mera acción legislativa sino que es necesario *crecer y avanzar desde la acción* que realmente implica a las personas.

La acción es transformadora. Y es capaz de producir cambios en el sustrato ideológico y en las prácticas sociales que sustenta.

"Es que es muy difícil remover ese sustrato ideológico. Ese es el mayor escollo y es ahí donde hay que actuar porque lo otro no es suficiente"

En este sentido resulta curioso que la entrevista, que al fin y al cabo es una intervención desde la inter-acción, haya generado en algunos casos cambios en las perspectivas de partida de los entrevistados, que evolucionan hacia posiciones más abiertas y comprometidas.

La incorporación de la dimensión de género en las políticas públicas

Desde su posición de gestores y gestoras en los niveles de decisión política y técnica, el grupo entrevistado muestra diferentes valoraciones, percepciones y experiencias de las políticas de igualdad, que se corresponden con las diferentes visiones del discurso general sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres que se han visto con anterioridad. Globalmente aparece pues un cuadro coherente entre visión y acción.

En general se considera que el *papel de la Administración* en este tema es importante, y sobre todo en la visión progresista mayoritaria se percibe como enorme y fundamental, pues corresponde en general a la Administración *velar por el bienestar* y el desarrollo de toda la ciudadanía y trabajar para *evitar los desequilibrios* que se producen en su seno.

Sin embargo esta visión genérica es matizada en lo concreto desde los diferentes hablantes que atribuyen diferentes niveles de responsabilidad e implicación a la administración y lo enfatizan en una u otra dirección. En realidad no se trata de visiones excluyentes sino más bien de una cuestión de énfasis en el discurso. De forma sintética estas visiones sobre el papel de la Administración, que corresponden a posiciones de menos a más optimistas, podrían traducirse así:

- ☞ Es establecer un liderazgo o autoridad moral, señalando lo políticamente correcto, como guía y meta de hacia donde debería dirigirse la sociedad, pero planteándose una acción intervencionista mínima en ella, que debería ir regulándose de forma espontánea. En cualquier caso, si interviene no se pueden esperar grandes resultados porque la sociedad cambia según sus propias dinámicas sobre las que resulta muy difícil intervenir.
- ☞ Es además y fundamentalmente, intervenir desde lo normativo: imponer leyes y normas y exigir y vigilar su cumplimiento.
- ☞ Es además y de manera ineludible, si quiere generar un cambio real, cumplir los objetivos anteriores e implicarse en el compromiso de incorporar la igualdad para las mujeres a todos los niveles a los que pueda acceder en un sentido transversal, minucioso y profundo.

"Qué papel creo yo que debe tener la Administración, yo creo que puede influir, pero insisto, yo creo que poco, yo creo que puede influir más en el nivel moral, en liderar y ponerse al frente de...oiga aquí hay una bandera y es la de la igualdad y la Administración es la primera que la ondea, y que marca un poco, es como el padre. Bueno pues por lo menos, la sociedad empieza a tener un referente de que ese es el camino, aunque los valores, las dinámicas, las inercias, eso lleva años, lleva años, no lo cambia la Administración" (E.1)

"Es que se tienen que conocer y imponer las normas, hay que formalizar y que las directrices y las decisiones sean vinculantes. Si no ¿cómo obligo yo a nadie a que cumpla? es que es la única forma de avanzar"(E.12)

"Yo creo que está claro que de nada sirve imponer las normas, crear más leyes si no se trabaja en la concienciación, sobre todo de los hombres, vamos de todos. Hay un montón de trabajo que hacer en reeducar"(E.11)

El último papel totalizador de la Administración implicaría no sólo ejercer el liderazgo moral y la autoridad normativa sino *aplicar políticas activas de discriminación positiva* e incidir en el proceso de reeducación de la sociedad, para lograr un cambio de valores y

actitudes. Y es la visión totalizadora la que concita más adhesiones entre las entrevistas más comprometidas (un número importante) y que se encuentran en mejores condiciones potenciales de liderar políticas de cambio.

Por otra parte en la muestra de entrevistados y entrevistadas, es mayoritaria la *identificación entre políticas de igualdad de oportunidades y medidas de discriminación positiva*. Hacer política transversal de género significa hacer políticas específicas distintas en favor de las mujeres por comprender que se trata de un colectivo desfavorecido, con dificultades peculiares.

"Puesto que no somos iguales, no podemos tratarlos (a los colectivos) como si lo fueran. Hay que hacer actuaciones diferentes para conseguir resultados iguales. Desigualar para igualar. Igualdad de trato significa que hay que tratar de manera distinta"(E.13)

Aunque mayoritariamente se consideran plenamente justificadas y muy positivas estas medidas, y la vía conocida más importante para incorporar políticas de género, existen posiciones menos entusiastas, y no siempre desde el conservadurismo.

En algunos casos se defiende como una vía transitoria reguladora pero tendente a su desaparición rápida, aplicada sólo al principio del proceso. En otros, se acepta pero se albergan muchas dudas acerca de la eficacia de hacer una doble política para hombres y mujeres, por dificultar el proceso de intervención y evaluación, y por resultar paradójico en relación al necesario carácter integrador de las políticas. Por lo que se defienden *políticas únicas integradas con actuaciones específicas para mujeres* cuando sea necesario.

En realidad estas opiniones (especialmente esgrimidas por hombres) obedecen en gran parte a una reacción identificada con o tendente a contener el rechazo social (sobre todo masculino) que parece suscitar este tipo de actuaciones por entender que discriminan a los hombres.

"Admitir la necesidad de compensaciones iniciales forma parte de una adecuada comprensión de lo que son las situaciones de carencia, desventajas y marginación social. El asunto es utilizar los instrumentos de

discriminación positiva siempre en una primera parte del proceso para no causar rechazo social"(E.11)

"...Ibamos a terminar con servicios dirigidos para hombres y servicios dirigidos para mujeres con lo cual nos parecía la peor manera de conseguir la integración y estuvimos optando por los mismos servicios para todo el mundo pero con actuaciones específicas en función de las dificultades".(E.1)

Las posiciones encubiertamente conservadoras o "igualitaristas" (minoritarias en la muestra) cuestionan, sin embargo, rotundamente la *pertinencia y eficacia de las políticas de discriminación positiva*, que se justifica porque el principio de igualdad ya se ha conseguido y sólo resulta pertinente en determinados casos pero no desde la perspectiva de género sino desde la evitación de la exclusión social.

"Para mí y para mi equipo no hay diferencias, por lo tanto enmarcar determinadas políticas para incentivar esto y lo otro no, al final no, no cumple lo que se pretendía", "Cuando quieres marcar un programa exclusivo de mujeres, pues puedes hacer algunas acciones, pero muchas veces es muy complicado, y al final no hay que ir a ningún tipo de política concreta, porque la igualdad de género está reconocida ya de ipso facto, en todo caso tendríamos que ir a determinadas políticas con tema de exclusión social, por que eso es una historia distinta.", "No creo que haya que potenciar... no creo que se haga ningún favor cuando determinadas formaciones se hacen exclusivamente con un género, ahí está la discriminación y yo puedo entenderlo como una política de discriminación positiva errónea."(E.8)

En otras ocasiones no se cuestionan directamente las políticas de discriminación positiva pero se mantiene una actitud pasiva o "de balones fuera" cuyo resultado es similar. Esta visión que funciona como coartada justificativa de la inhibición, en verdad aparece con cierta frecuencia entre los entrevistados menos interesados/comprometidos con una profundización de las políticas de igualdad desde su labor concreta.

"Yo creo que ya se están haciendo las cosas necesarias para que la realidad cambie y que es una intención a nivel de toda la Administración. Yo creo que no es necesario pero vamos que estoy abierto, yo encantado de aplicarlo si viene de arriba", "De todas maneras yo creo que la responsabilidad no es directa de las Comunidades Autónomas, digamos en esas cuestiones pues estamos tutelados por la Administración General del Estado, a lo mejor tendrá que ser de ahí de donde venga"(E. 9)

"Es un tema que a mi no me entusiasma, es un tema que yo no estoy en la postura de la discriminación positiva, reconozco que no lo estoy, cuando llega la previsión de plazas para mi es indiferente, no tengo ninguna preocupación porque accedan más mujeres que hombres" (E.10)

"Yo creo que las políticas ya se están haciendo", "Donde hay que trabajar es en la educación , la educación en la escuela, la respuesta más inmediata podría ser que los poderes públicos impusieran políticas de igualdad en general, eso también, pero ¿qué pasa? qué en el fondo te desentiendes, te afecta, pero en el fondo te desentiendes, entonces la única manera es empujar desde los niveles básicos" (E.10)

Mención aparte merece la *política de cuotas*, que resulta especialmente controvertida. Hay posiciones muy firmes al respecto que consideran fundamental el establecimiento de *cuotas para incrementar la participación de la mujer* en los organismos públicos, partidos, sindicatos y asociaciones como una respuesta a la deuda histórica que esta sociedad tiene con las mujeres, y reivindican la representación paritaria en todos los niveles para que la toma de decisiones se efectúe teniendo en cuenta la perspectiva de los dos géneros (manteniendo siempre como condición "sine qua non" que las mujeres elegidas sean competentes). Sin embargo otras posiciones, minoritarias- en cualquier caso también mantenidas por mujeres- consideran las *cuotas como una política discriminatoria y arbitraria* y se manifiestan claramente en contra.

"Estoy en contra de las cuotas porque pienso que los diferentes puestos de trabajo los deben desarrollar los perfiles más idóneos sea cual sea el sexo que tengan. Lo que hay que hacer es favorecer las condiciones para que de manera espontánea eso llegue"(E.9)

"Yo creo que las cuotas no llevan a ningún sitio, no creo que las mujeres seamos un 25% mejores ni un 15 ni nada, yo creo que es facilitar y concienciar un poco que tu vida profesional es tan importante como tu vida familiar"(E.4)

En relación a si *las políticas transversales de género pueden aplicarse en todos los sectores de la Administración*, el sector más combativo, optimista e involucrado considera que en todas las Consejerías existen áreas y actuaciones susceptibles de un enfoque de género. Sin embargo, concretamente en dos casos se mantiene una actitud negativa, clara y bastante persistente a la introducción del enfoque transversal de género en sus políticas.

"Yo personalmente no hago ningún tipo de recepción sobre qué enfoque de género le estamos dando a la política de..., pero para mi el interés es la defensa de los intereses públicos, de los intereses generales (y la visión de género, en su ámbito de trabajo, le parece un asunto de feministas, le parece pobre y no le interesa) así que la política de género en mi gestión no es objeto de mi preocupación"(E.10)

"Yo entiendo la transversalidad de medio ambiente ...pero no se me ocurre como se podría hacer algo así desde el género"(E.9)

Al margen de estos ejemplos cabe decir que la mayoría del grupo entrevistado, sin estimar su interés y compromiso, consideran que existe un amplio terreno para trabajar por la incorporación o profundización de las políticas transversales de género.

En algunos casos se considera que es sólo cuestión de tiempo y se compara con la evolución de la transversalidad de las políticas medioambientales que, poco a poco, aunque no sin dificultades, se van imponiendo.

"Es que es impepinable, como los temas ambientales, hoy nadie se plantea que no haya que hacer un estudio de impacto medioambiental, cuando antes lo de medio ambiente era una cosa muy rara, yo creo que esto a la larga cae por su propio peso, pero hay mucho trabajo que hacer"(E.3)

En una entrevista (E.5) se plantea la transversalidad medioambiental como un modelo exportable a las políticas de género. Indica la experiencia en la generación de un proceso de discusión/introducción de las directrices de medioambiente en los diferentes ámbitos afectados: en primer lugar en las Consejerías, para que sobre todo las más relacionadas introduzcan la perspectiva mediombiental en cada una de sus actuaciones.

Pero resulta imprescindible para el éxito de las políticas transversales, según se indica, que estas atraviesen todos los momentos del proceso de desarrollo de las actuaciones: desde la planificación, la implementación y el seguimiento, hasta la evaluación. Es necesario evitar que las pretendidas medidas transversales se reduzcan a operaciones estéticas al final del proceso, algo que suele suceder con frecuencia.

"Planteamos un plan de trabajo concreto en cada Consejería..., y les planteamos que tienen que verlo también desde el punto de vista medioambiental, tienen que hacerle un hueco, no se puede, los programas de educación ambiental no pueden ser la guinda", "Entonces yo quiero que se incorpore desde el primer momento en la planificación, en el planeamiento, no como resultado final. Es un reto muy ambicioso pero para eso estamos aquí, es decir que se piense ambientalmente desde todos los puntos de vista" (E5).

"Podemos pensar ambientalmente cuando hacemos todos esos procesos de forma colectiva o de forma individual (.....) lo demás sería vestir al santo de vez en cuando de un color que nos guste y después el santo cuando se le quita la túnica se queda otra vez desnudo, entonces habría que intentar hacer algo más profundo. Y a la igualdad de oportunidades le daría el mismo lugar, yo creo que sería casi, casi prioritario"(E5).

Aunque no ofrece ninguna duda que los procedimientos a emplear para transversalizar un interés específico en una política general (sea medio ambiente o igualdad de oportunidades) han de ser similares, nos atrevemos a considerar, a la misma luz de las entrevistas realizadas, que la implantación de las políticas transversales de género, frente a las de medio ambiente, enfrentan problemas peculiares y especialmente resistentes, como hemos podido comprobar anteriormente, porque compromete en gran medida la dimensión personal, todo un cuerpo de creencias, valores, roles y actitudes muy arraigados en las identidades femeninas y masculinas. Cuestiona, de algún modo, el modelo de relación y el lugar que ocupan, o han de ocupar, en la sociedad hombres y mujeres.

Además de esto, la transversalidad de género, encierra también otras dificultades y necesidades que veremos a continuación.

Dificultades y necesidades para la incorporación de políticas transversales de género en la administración

El primer *obstáculo* expresado y sobre el que existe un alto consenso con relación a su magnitud, persistencia y dificultad para combatirlo es la *falta de sensibilidad y voluntad política* especialmente entre los altos cargos de la Administración pero también en todos los niveles de la escala funcionarial, si bien en el primer caso resulta más grave pues es donde se sitúa el motor y el timón de las políticas. La escasa presencia de mujeres en los puestos de decisión y representación es un factor coadyuvante de esa dolencia de la Administración y es señalada especialmente por las entrevistadas.

"Lo que de verdad falta es voluntad, sigue faltando voluntad y de verdad convicción sobre todo por parte de los cargos directivos, o sea nosotros tenemos muchos medios y muchas veces no podemos trabajar porque no hay una convicción de verdad." (E.3)

"Pues te puedo decir, que ayer yo mismo decía, como es posible que la única mujer que está representada soy yo... ¿y los demás?, ¿cómo les obligo yo a que cumplan las recomendaciones de los propios reglamentos? que todo el mundo sabe que hay que cumplir esto, pero todos. Resulta que como los directores en general que ocupan las áreas que corresponden a los distintos programas son los que son, entonces a ver qué hacemos.(....) pues la única mujer yo, y estamos en un gobierno que yo creo que está muy sensibilizado con el tema de la mujer" (E.12)

Para aumentar la presencia de las mujeres en la Administración sería necesario (sobre todo en los puestos de decisión) profundizar e *intensificar las medidas de apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral*, hacer un trabajo de concienciación de las propias mujeres para que no vivan con culpa ese cambio ya que han interiorizado un rol femenino que las sanciona cuando la carrera profesional compite con la vida familiar-afectiva, y finalmente, seguir estableciendo cuotas que garanticen la presencia de mujeres en los órganos de poder, siempre cuidando que los perfiles elegidos sean los idóneos.

"Lo que hay que evitar es que se pongan mujeres de adorno, que algunos lo hacen, y ni se las deja hacer, ni ellas saben. Eso es un handicap para las políticas de género y un descrédito para la discriminación positiva" (E.13)

Paradójicamente, como expresan varias entrevistadas y entrevistados, son las mujeres mismas, cuando ocupan puestos de dirección, las perpetuadoras, junto con los hombres, de la escasa presencia de mujeres en puestos de decisión técnicos y políticos, al elegir y rodearse por propia voluntad de cargos masculinos. Esto, a parte de otros elementos, es un indicador, consideran las entrevistadas, de la necesidad de hacer un trabajo de formación y concienciación de las propias mujeres.

Desde las mujeres se percibe, pues, la necesidad de aumentar la presencia y mejorar la posición de las mujeres en la Administración pública para favorecer la pluralidad y la representación de ambos sexos en la toma de decisiones.

En este sentido se señala otra barrera para el ascenso de las mujeres: *el modelo de promoción funcional* que favorece las viejas carreras porque valora sobre todo la antigüedad, que suelen poseer más los hombres que las mujeres. Esto limita la entrada de nuevos perfiles más abiertos al enfoque de género, a los puestos directivos, políticos y técnicos y que generalmente podrían coincidir con mujeres.

Pero, por otro lado, resulta difícil enfrentar esta dificultad porque significa, muchas veces, oponerse a los sindicatos.

"y se me presenta como decimos muchas veces en la Administración, un armario que nada más que está ahí por que tiene los trienios, etc., se lo tienes que dar es que tienes un escándalo con los sindicatos y te buscas la ruina."(E.12)

Se mencionan muchos obstáculos que tienen que ver con la Administración misma, su estructura y formas de organización, creando así una barrera interna más *de cultura del trabajo* y mecánica que ideológica. Su excesiva compartimentación es uno de ellos, que genera recelos respecto de las presiones exteriores e influencias interdepartamentales y que la hace poco permeable a los cambios, en general, y a las iniciativas sobre el Enfoque Integrado de Género en particular.

"Están ahí, cada uno muy celoso de su corralito"(ídem)

La *inercia funcional*, que afecta tanto a las acciones como a las actitudes es otra barrera muy mencionada por los entrevistados, así como la rigidez, la falta de flexibilidad para aceptar nuevas iniciativas, etc. Para vencer esta característica es necesario trabajar con *instrumentos muy sólidos* y desde iniciativas que vengan de alguna manera avaladas desde lo *normativo* y apoyadas desde el reconocimiento de las instancias superiores.

“ Aunque esté en el ambiente y haya una predisposición y tal, pero luego en el quehacer diario es muy difícil, todo se diluye, si no existe un manual, un equipo de trabajo constituido y reconocido, algo a lo que puedas agarrarte, es muy complicado. La administración tu sabes que es rígida.” (E.7)

“el sistema del funcionariado genera una rutina que no está dispuesto a cambiarlo, porque ha venido una que dice que ahora hay que hacerlo de otra manera, y eso es muy fuerte y sabes que sería muy popular sacar esa medida a la calle pero tienes que luchar contra esa barrera interna”(E.13)

La lentitud y el gran volumen de operaciones de gestión burocrática que se realizan dificulta también la innovación, y resta tiempo a la reflexión y a la creatividad. La rutinización, por otra parte, hace que las tareas pierdan sentido, se vacíen de contenido.

“Es tal el volumen de gestión que se te come todo”, “Intento imponer una racionalidad en las tareas, para que no se rutinize, incluso cambiando a las personas que las hacen”(Idem).

Desde muchas posturas, sobre todo las más sensibilizadas con el enfoque de género, se plantea la necesidad de *dotar de mayor peso normativo* a las iniciativas y actuaciones realizadas en esta línea, haciéndolas vinculantes tanto para llevar a buen término las directrices y recomendaciones de la Unión Europea como las iniciativas propias. Ese carácter vinculante y formalizado ejercería una presión importante sobre el funcionariado, y reduciría las resistencias ante las acciones de género ya iniciadas o las que se vayan a iniciar. Evitaría el trabajo voluntarista, muchas veces, sin apoyo y el sobreesfuerzo de los funcionarios implicados en esas acciones.

“La iniciativa del no hay forma de que se regularice, ni que se impulse formalmente por la Consejería. Queremos convertirlo en Consejo Asesor,

que le den forma Jurídica, pero no hay forma. Mientras no sea así no se puede imponer. (E.3)

“Hay que avanzar desde instrumentos consensuados y sólidos y traspasar la etapa de las recomendaciones no vinculantes.”(E13)

De igual manera la *falta de comunicación e intercambio* entre las administraciones y sus áreas sectoriales, entre las Consejerías, Direcciones Generales y Servicios, entre los gestores en general, dificulta la implantación de políticas transversales de género, más aún dentro de ese marco de vacío legal que impide que las iniciativas sean reconocidas y se extiendan a un ámbito mayor.

En algunos casos, donde se están efectuando ya muchos esfuerzos en esta línea, la transformación a través de políticas transversales se anticipa como muy lenta ya que hay conflicto y desencuentro (no puntual o de contenidos, sino sistémico) entre los diferentes colectivos que deberían implicarse y no puede imponérseles ya que se niegan a aceptar medidas que no surjan de sus propias demandas.

Las limitaciones señaladas, enlazan, de nuevo, con el obstáculo mencionado, en primer lugar, la falta de verdadera concienciación y de voluntad política, que se cubre con una actitud de fachada, acorde a lo esperado desde “lo políticamente correcto”.

“Yo lo que me temo que sea una moda política y se acabó” (E.7)

“Es que queda muy bien, todo el mundo lo larga en su discurso pero luego la práctica es otra cosa. Luego, claro les dices a los del Servicio que contemplen los datos desagregados y te dicen que no les parece una cosa en la que haya que incidir, y como no depende de mi pues no puedo hacer nada. Ya te digo, es una cuestión de convicción y de voluntad política desde arriba.” (E. 3)

De ahí la necesidad planteada, hasta la saciedad, por el grupo entrevistado, de intervenir para generar un cambio de mentalidades, un verdadero cambio de actitudes y valores que debería hacerse desde una formación específica transformadora. De manera especial se indica el miedo masculino ante los cambios que se están sucediendo y ante la mayor presencia, actividad, preparación y poder de las mujeres en general y en la Administración en particular. Generando este miedo, junto con las inercias ideológicas

y actitudinales machistas, una importante capa de resistencia e inhibición a la introducción de políticas de género de forma más sistemática y profunda. Por ello con mucha frecuencia se expresa, tanto por hombres como por mujeres, la necesidad de que los mismos hombres de la Administración sean objetivo prioritario de la formación y sensibilización en el enfoque de género.

"También hay miedo masculino y la inercia en la Administración a pensar de un modo masculino"(E.11)

"El otro día después de una reunión acabamos tomando café y éramos cuatro mujeres y sólo había quedado un hombre... y bueno, se les nota, que tienen miedo"(E.12)

"Los hombres en líneas generales, pienso que en un porcentaje muy alto no les interesa absolutamente para nada, cuando menos pasan del tema, si no viene el chiste, ridiculizan"

"Yo lo que sí creo que sería muy interesante es que en esos cursos de formación de género, si es posible acudieran más los hombres que las mujeres, darles más preferencia, eso sería importante"(E.7)

Además de los obstáculos mencionados propios de la Administración y los derivados de la falta de convicción y voluntad política se menciona con insistencia uno que nos interesa de forma especial para el proyecto de la Unidad: la falta de conocimientos, herramientas y procedimientos para llevar a cabo las políticas transversales de género. Se trata de una dificultad general, más intensa entre los que tienen menor experiencia en estas políticas pero finalmente aceptado también entre los que tienen “mucho”.

Manifiestan en muchos casos carecer de conocimientos de base sobre la realidad de las mujeres ya que, a menudo, ni siquiera se realizan desagregados por sexo en los estudios ad hoc, pero también desconocen experiencias concretas que pudieran orientar su actuación, ni disponen de metodologías específicas para implantar esas políticas.

Algunas veces, de forma sugerida, pero otras, de manera espontánea, en general, se percibe un vacío desde el que no es posible proponer, imaginar y articular iniciativas y se perfila una clara necesidad de información, formación y asesoramiento permanente,

un asesoramiento que permita planificar, implantar en sus ámbitos concretos, hacer seguimiento y evaluar la incorporación de políticas transversales de género.

“Bueno así ahora no sé, no me lo he planteado pero por ejemplo no sabemos cual es la situación de la mujer en el... con lo cual es muy difícil aplicar políticas si no conoces la situación de partida, pero es que no existen estudios desagregados y no sabemos como le está repercutiendo las políticas que llevamos a cabo, no hay información desagregada por sexo a nivel municipal.” (E.3)

“Nosotros el principio de igualdad lo tenemos asumido, ahora a mi me falta el contenido, es decir además de.. .y cuando tienes ayudas no tienes más pero cuando estamos hablando de asesoramiento, estamos hablando de formación, de temas en los que ya tienes que trabajar con la mujer, qué trabajo distinto tengo yo que hacer”(E.1)

De estas dificultades u obstáculos se derivan o traducen necesidades o condiciones necesarias para implementar con éxito políticas transversales de género. Necesidades que luego veremos reflejadas de forma más concreta en la valoración de las propuestas sometidas a consideración del grupo entrevistado.

Además de las necesidades/dificultades fundamentales reseñadas, se señalan otras como:

- ☞ Hay una crítica bastante generalizada al papel y la intervención del Instituto Andaluz de la Mujer, al considerar que su acción es muy aislada y muy focalizada en sus políticas propias. No se comunica ni colabora con las Consejerías, ni realiza una acción vertebradora de las políticas transversales de género en Andalucía, lo que se interpreta como una pérdida de recursos en esta área, ya que por especificidad le correspondería articular más que a ningún otro organismo estas políticas. Hasta ahora, tampoco se ha realizado un trabajo de asesoramiento que se percibe como necesario y se demanda. En definitiva se considera que el potencial del Instituto Andaluz de la Mujer está desaprovechado.
- ☞ Es necesario bloquear el discurso (mejor o peor intencionado) del "ya está todo conseguido" porque es el mayor enemigo de la aplicación transversal del enfoque de

género que requiere el compromiso personal de los técnicos y las técnicas que han de llevarlo a cabo, lo que sólo puede conseguirse con una conciencia clara de cual es la realidad de la igualdad entre hombres y mujeres.

- ☞ -Mostrar que en todos los colectivos discriminados existen mujeres para que no ponga más el acento en políticas sociales que abordan la discriminación específica de una gran diversidad de colectivos, más o menos numerosos, sin tener en cuenta la problemática común y de fondo de grandes grupos como el género femenino. Como se remarca en algún caso los altos niveles de diversificación política alcanzados hacen olvidar o subordinar, una vez más, la transversalidad del enfoque de género respecto a la atención, en exclusiva, a otras diferencias.

"La política diversificada está haciendo daño, nunca ha habido tantos colectivos como ahora, pero resulta que se trabaja en discapacidad y se olvida la perspectiva de género. Tiene que haber políticas de discriminación positiva, pero los discursos de la diversidad han sido excesivamente disolventes, hemos pasado de no reconocer las diferencias a multiplicarlas por 27 sin reconocer que hay colectividades de intereses que son los que hacen que unos sectores estén más favorecidos que otros"
(E.13)

En este sentido, también se considera un obstáculo a superar la falta de integración o tratamiento conjunto de las diferentes políticas transversales. Sin embargo se las describe como "vasos comunicados", es decir justamente la antítesis del mismo concepto de transversalidad.

"Luego te encuentras materiales de medio ambiente con lenguaje sexista, vamos en nuestras publicaciones, y pretendo desarrollar una línea de publicaciones en ese sentido y no hay quien lo haga porque el profesorado se escucha a sí mismo y no quiere que le digan otros nada"(Idem)

Otra dificultad se expresa como una crítica hacia ciertas deformaciones de la aplicación del enfoque de género en la actualidad, y que supone un cierto vaciamiento de contenidos y cierta inflación de la dimensión "fachada":

- ☛ A veces se extrema, desde las mujeres, el celo sobre el lenguaje no sexista ejerciendo una vigilancia que los hombres viven como persecución sin que existan aspectos de contenido más relevantes en los que trabajar, por lo que se percibe un peligro de trivialización.
- ☛ En los últimos tiempos se produce un engorde de formaciones en género de mujeres paradas (intermediadoras, agentes..) pero luego no existen espacios donde se estén aplicando los contenidos para emplearlas, por lo que pueden percibirse como formaciones para crear imagen.
- ☛ De la mano de la "moda" del género, algunas empresas de formación y asesoras hacen creer que venden productos adaptados a las exigencias de género, pero en la práctica no son más que productos estándar. En el fondo se usa la etiqueta de género en beneficio propio para vender más y mejor.

Se considera que estos efectos colaterales junto con la ausencia de una evaluación sistemática y honesta de las acciones de género (aceptando sus limitaciones para incidir en su mejora) pueden contribuir al descrédito de la implantación de políticas transversales para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esta crítica y advertencia se realiza desde un Director General hombre, pero no se debe olvidar que expresa una percepción de trasfondo que podría tener cierto peso en la visión de muchas personas en la Administración y en la sociedad.

Finalmente se menciona también una dificultad añadida: la tendencia muy marcada a la búsqueda de resultados rápidos, y a la enfatización de resultados, olvidando que determinados cambios para que sean auténticos tienen que ser llevados a cabo de manera muy lenta y priorizando la calidad sobre la cantidad. También se señala que suele olvidarse o desconocerse la importancia y la riqueza de los procesos mismos, cuya potencialidad y capacidad transformadora, es necesario tener en cuenta para evidenciarla y utilizarla como motor o instrumento de avance.

Percepción y valoración de las propuestas y nivel de interés y disponibilidad para la participación

En primer lugar merece la pena señalar que se ha detectado un grado de interés importante por el tema y, tanto en hombres como en mujeres, el deseo o disponibilidad más o menos entusiasta, pero en definitiva aperturista, a la participación en un proceso de profundización de las políticas transversales de género en sus respectivas áreas de trabajo y responsabilidad. Aunque se podrían hacer algunas matizaciones:

Tan sólo en un caso se expresa una cerrada negativa a la participación, en cuyo discurso parecen mostrarse fisuras e incoherencias que denotan la falta de experiencia y acción en el terreno, pero su talante progresista y la posibilidad de contacto con experiencias indicarían que su receptividad podría incrementarse.

Parecido resulta un segundo caso que no reconoce la necesidad de introducir políticas diferentes a favor de las mujeres, pues ya se hacen, pero su carácter progresista y el reconocimiento ulterior de que aún queda por hacer, le hacen susceptible, no de una involucración inmediata, pero sí futura a través de posibles modificaciones de su medio.

En el tercer caso, se percibe una actitud de cortesía pero que carece de impulso proactivo, por lo que imaginamos fuertes resistencias a la participación a no ser que vinieran los nuevos planteamientos impuestos desde "arriba".

Es necesario resaltar aquí, cómo en algunos casos, la entrevista misma parece ejercer un efecto transformador y algunas personas entrevistadas, que al principio mostraban más reticencias o cierta desimplicación o distancia hacia el tema, terminan involucradas y comprometidas en mayor medida.

Como ya se ha dicho, conviene señalar que, en una gran parte de los casos, hay una marcada dificultad o un vacío para expresar espontáneamente propuestas de acción o intervención concreta. Se detecta una importante falta de referencias sobre iniciativas, y una laguna de conocimiento para diseñar actuaciones para la transversalización del enfoque de género, a veces incluso entre las entrevistas más activas y concienciadas. Partimos, por tanto, de una situación caracterizada, salvo excepciones, por el vacío de experiencia lo que, en el nivel de menor desarrollo, implica el no saber siquiera qué se necesita. De ahí la frecuencia de frases como, *"no se, así de pronto..."*, *"Pues no lo he*

pensado, no se me ocurre nada", " Sí, sabemos que tenemos que hacer algo y hay interés pero no sabemos ni el qué ni el cómo"

Consecuentemente, en cuanto a la valoración concreta de las propuestas sugeridas y desde la perspectiva de sus necesidades, se produce un alto consenso sobre la necesidad de asesoramiento, información y formación.

Veremos a continuación de qué forma y en qué condiciones deberían cubrirse esas necesidades:

☞ Una primera demanda son los estudios sociales sobre la realidad de las mujeres y criterios para introducir indicadores de género en los estudios que se realicen desde sus áreas. Su inexistencia representa un problema importante de partida para la planificación y evaluación de acciones.

☞ La creación de una Comisión de Asesoramiento se recibe muy positivamente, y se considera fundamentalmente como una entidad de asesoramiento, vigilancia/seguimiento y evaluación muy necesaria para la aplicación de las políticas transversales de género. Debería constituirse como un órgano de referencia reconocido, que sirviera de base sólida a las iniciativas y dictara políticas y líneas de actuación. Formada por representantes de las diferentes Direcciones Generales de cada Consejería. Es decir, existiría una Comisión de Asesoramiento por cada Consejería.

Las funciones asignadas a esta Comisión y sus condiciones difieren ligeramente entre los entrevistados pero, sin excluir ninguna, éstas serían:

1. Fomentar la comunicación, la coordinación y el intercambio, evitando el aislamiento de quienes introducen innovaciones en este sentido.
2. Unificar criterios y procedimientos, así como, promover su generalización, para lo cual sus propuestas tendrían que llegar a ser vinculantes.
3. Asesorar en estrategias y metodologías para la planificación y evaluación de acciones de igualdad.
4. Promover y coordinar planes o acciones de formación en género.

5. Vigilar y evaluar las iniciativas que se emprendan en este sentido.

Es decir, la Comisión tendría un carácter asesor, normativo y de solidez institucional necesario para apoyar las iniciativas, y su objetivo esencial sería inspirar actuaciones concretas y velar por su cumplimiento.

"sí, sería muy necesario, se echa de menos ese papel inspirador de acciones concretas, porque no sabes por donde tirar, y que vigile y haga que se cumplan"(E.5)

En algún caso se cuestiona la utilidad de una Comisión como órgano permanente, por el riesgo de convertirse en una entidad burocrática más, con funciones de imagen. Se considera preferible que se pueda reunir de forma puntual y que haya una figura de asesora o asesor permanente en lugar de una Comisión (E.1).

También se denuncia el vacío de funciones, en este sentido, que muestra la Inspección de Calidad de los Servicios, que tiene entidad de Dirección General y debería velar por el cumplimiento de las políticas de género, lo que hasta el momento no hace.

En algunos casos se plantea que el asesoramiento realizado, ya venga desde la Comisión o desde otros medios, podría tener carácter sectorial por áreas generales de actividad: Empleo, Formación, Integración. "Asesoramiento distinto para problemas distintos"

A la hora de hablar sobre procedimientos y herramientas concretas, la creación de una página Web se valora también muy positivamente aunque de forma generalizada no se considera suficiente como instrumento único. Las funciones y condiciones de la página web se prefiguran de la siguiente manera:

- 📖 Informar sobre políticas y normativa vigente.
- 📖 Informar sobre estudios de base ya realizados.
- 📖 Informar sobre iniciativas y experiencias concretas ya realizadas o en marcha.
- 📖 Informar sobre foros y debates públicos sobre el tema y convocatorias.
- 📖 Ofrecer referencias bibliográficas y de artículos sobre género.
- 📖 Indicar referencias sobre expertos y expertas en la materia.

- ✚ Posibilidad de incorporar un chat o zona de intercambio y coordinación entre diferentes instancias.
- ✚ También podría desarrollar labores de asesoramiento aunque no se percibe como el instrumento más adaptado y adecuado para necesidades muy específicas.

Se percibe, pues, como un soporte adecuado para disponer de un fondo documental e informativo general sobre género, que debería ser actualizado permanentemente y que cubriría, sobre todo, el gran vacío de conocimiento sobre experiencias e iniciativas en el Estado. No se percibe adecuada sin embargo para tratar temas administrativos que requieran discreción, como la salida de una Orden, etc, y como ya se ha comentado anteriormente tampoco como instrumento único para la formación.

En cuanto a la participación en foros virtuales, esto se valora también positivamente como lugares de encuentro e intercambio de experiencias, pero de nuevo han de tener muy marcada la dimensión práctica. Deben tener claramente definidos los objetivos y los contenidos y tiene que significar un avance para la aplicación práctica de políticas de género. Para ello se sugiere, por ejemplo, que antes de un foro todas las personas que van a participar dispongan de documentación a estudiar para luego desarrollar un trabajo más operativo y productivo.

En general, la formación, considerada como una de las necesidades más acuciantes, tiene que ser presencial o semipresencial. Se diferencian dos tipos de formación:

1. Una sobre materias o contenidos concretos sobre las que falta conocimiento, fundamentalmente herramientas y metodologías de investigación, planificación, actuación y evaluación desde el paradigma de género.
2. Otra formación en actitudes y valores, para lograr una mayor sensibilización y toma de conciencia de los hombres y mujeres de la Administración sobre la necesidad de incorporar las políticas transversales de género. Ese trabajo de concienciación implicaría también la exposición de la situación real de las mujeres y del estado de la igualdad en general, pero más especialmente en sus áreas. Así mismo trabajaría en el nivel más vivencial para hacer emerger las contradicciones personales y resistencias latentes, potenciando un proceso de "darse cuenta". Se expresa la necesidad de trabajar desde metodologías basadas sobre un cambio de actitudes.

La formación ideal incluiría estos dos niveles, considerados completamente interdependientes, ya que la experiencia les demuestra que los conocimientos prácticos sin una determinada toma de conciencia no resultan suficientes y viceversa.

La formación debería ser eminentemente práctica y estar basada en dinámicas de grupo. Los grupos deberían ser mixtos dando especial importancia a la participación de los hombres. Si los cursos dieran puntos (como los cursos del Instituto Andaluz de la Administración Pública) eso facilitaría su participación. En cualquier caso deberían ser dinámicos, atractivos y con mucho contenido. Deberían emplear parte del horario laboral y no ser muy exigentes en cuanto al nivel de horas lectivas para no sobrecargar a los trabajadores y trabajadoras. Por la misma razón deberían realizarse en las mismas Consejerías.

Se plantea a veces como condición "sine qua non" para la participación, que la formación sea capaz de aportar soluciones a los problemas específicos que los gestores tengan en sus áreas a la hora de incorporar políticas de igualdad de oportunidades. Tiene que ser una formación de resultados visibles, y de contenidos muy concretos, vinculados al trabajo que se hace cotidianamente. Si no se consideraría una pérdida de tiempo.

En la misma línea de esa necesidad se plantea que los grupos de trabajo sean homogéneos, formados por personas con problemas de gestión similares, según niveles de la administración, por ejemplo con jefaturas de servicio, para dar más eficazmente respuesta a problemas concretos comunes.

La posibilidad de organizar grupos de trabajo también se recibe positivamente, pero tanto estos, como la formación, tendrían más sentido si tienen continuidad y serían especialmente positivos si desembocan o derivan en iniciativas o actuaciones concretas -aunque sea en el nivel más experimental- sobre las que se efectúe supervisión y evaluación y que se puedan compartir con otros gestores para facilitar su extrapolación a otros programas.

En este sentido se menciona la importancia de los procesos como vías de cambio de las personas implicadas, más allá del nivel de resultados logrado.

También el disponer de un Manual (normalmente se entiende como manual de procedimiento o de buenas prácticas) podría ser interesante pero de forma muy condicionada:

- ☞ Se entiende que es poco útil si no se simultanea con actuaciones concretas que involucre a los sujetos y les impulse a consultarlo. Es decir es necesaria su aplicación en la realidad. Si no es así tenderá a almacenarse, como tantas otras publicaciones.
- ☞ Tiene que ser muy concreto y estar basado en la práctica y en la investigación y experimentación en intervenciones de género. Uno de los contenidos que debería incluir sería reglas y directrices a la hora de realizar un plan de actuación y si es posible de forma sectorializada: directrices de género en diferentes áreas de actividad.

A veces se propone incluso la creación de un manual a través de grupos de trabajo, como forma de articular un proceso rico de implicación y compromiso.

Las experiencias piloto resultarían interesantes y las personas más implicadas estarían dispuestas a participar, pero el diseño tendría que hacerse exteriormente por falta de tiempo y no exigir mucho tiempo extralaboral.

En algún caso (E.13) cuando se propone realizar un proceso conjunto de aplicación concreta de procedimientos aparece una reacción defensiva y muy negativa como si esta propuesta se interpretara como una injerencia. La entrevistada parece tener bastante camino avanzado y se muestra como una de las más comprometidas y dispuestas a participar, sin embargo, o quizás precisamente por eso, quiere imponer sus propios procedimientos y líneas de trabajo "aquí ya se hacen las cosas y se hacen como yo digo" Esto no desmiente seguramente su disposición a participar pero sí advierte de la necesidad de ser especialmente prudentes en el tono y los estilos de trabajo conjunto con algunas jefaturas.

En definitiva casi todas las propuestas encuentran una buena acogida y se matiza suficientemente su validez como instrumentos desde las entrevistas. Esto implica que estos han hecho un esfuerzo activo en la entrevista que creemos corresponde en su mayor parte con una buena disposición a la participación.

Desde luego la falta de tiempo se percibe como un handicap por lo que habría que ajustar mucho las intervenciones para evitar sobrecargarles, pero a parte de este límite lógico, se muestra interés y a veces se diría que entusiasmo por emprender este camino sobre todo si las actuaciones dirigidas a ellos son precisas, plantean claramente el para qué, el cómo y lo que se espera de ellos y ellas y si además se potencia el contacto entre las diferentes instancias de gestión para lograr el intercambio y el aprendizaje común.

En general, están dispuestos a hacer el esfuerzo siempre y cuando la experiencia de implantación de una Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género no "caiga en saco roto" y se produzca una verdadera acumulación de conocimiento y experiencia.

"Te digo, mi servicio se implicaría sí, sin duda. Yo, pues depende de lo que tuviera que hacer allí y de cómo y para qué porque la verdad es que estamos muy liados. ¿otra tarea añadida? no lo ves como una solución sino como otro trabajo y depende de lo gratificante que sea ese trabajo, pues voy yo o mando a un técnico. A mi me tendría que aportar soluciones, que saque algo para mejorar mi trabajo, si está muy bien definido, muy bien montado y coordinado y tiene los temas muy claros sobre los que debatir y los objetivos en cuanto a resultados, si se plantea de forma precisa, sí"
(E.1)

DE LAS CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

☛ Desde el "escapismo" y la inhibición. Lo que habría que hacer es reeducar desde la base a toda la sociedad y ese es un objetivo al que resulta difícil contribuir desde nuestras competencias.

☛ Desde el compromiso y la voluntad auténtica de cambio. Hay que trabajar en dinámicas transformadoras en todas las escalas de la Administración y en la sociedad y hay que hacerlo cuanto antes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DE LA INTERPRETACIÓN

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

- ✚ Existe un gran potencial y una predisposición importante para profundizar en políticas de género con el colectivo entrevistado ya que la Igualdad de Oportunidades ocupa cierto lugar en sus prioridades.
- ✚ Parece existir cierto consenso sobre el tipo de cambios que se han dado en el terreno de la igualdad. Piensan que se han dado más en los discursos y en la imagen que en la realidad misma, por ello se inclinan hacia una necesidad de actuar, de trasladar lo que se dice a la práctica cotidiana. Esta reflexión podría suponer un buen punto de arranque para el programa que nos ocupa.
- ✚ Aparece un hecho muy generalizado como es la identificación entre la Igualdad formal y la Igualdad Real de las mujeres en nuestra sociedad. Esta identificación coincide con las posturas de “ la Igualdad ya se ha conseguido...” por el mero hecho de compartir un marco legislativo igualitario, marco que constituye una especie de espejismo que oculta la realidad social y política de las mujeres, y que sostiene, por ejemplo, discursos como el reconocimiento exclusivo de que existe discriminación femenina en grupos de mujeres muy concretos, como es el caso de mujeres en riesgo de exclusión social, de extrema pobreza o víctimas de la violencia de género.
- ✚ Aunque minoritarias, existen posiciones que defiende con fuerza la invisibilización de los géneros a través de la utilización única del concepto persona, “no sabiendo si es hombre o mujer no se discrimina y en consecuencia no se requiere de una intervención concreta”. Planteamiento que se sitúa en el eje ahistórico, negando o no reconociendo que los valores y comportamientos actuales de la sociedad tiene un sesgo claro de género – masculino- por lo que “no se discrimina” podría equivaler a “o se adapta a nuestras reglas o no es, no es persona, no existe”. De nuevo, remite a las formas implícitas de discriminación sexual.

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

- ✚ Por otro lado, existe una tendencia a atribuir los mayores niveles de desigualdad a colectivos “menos instruidos o con escaso nivel cultural”. El tema de la desigualdad, por lo tanto, pertenece al ámbito de “los otros”. Los no formados o menos instruidos son los que discriminan porque no tienen el mismo conocimiento que nosotros, descartándose con ello la responsabilidad propia sobre este asunto. La solución en consecuencia sería fácil: a mayor nivel cultural menor discriminación de las mujeres. Hipótesis, como se sabe, falsa dado que la premisa verdadera suele ser, “a mayor nivel cultural se establecen mecanismos más sutiles y sofisticados de discriminación” de las mujeres. Esta línea argumental no tiene en cuenta que las relaciones de subordinación de género traspasan las de clase, etnia, etc. y forman parte de la organización estructural de la sociedad patriarcal.
- ✚ La otra posición “*queda mucho por hacer*”, se relaciona quizás más con la necesidad de un cambio de mentalidad, aunque sin saber muchas veces cual es la materia, cuáles son los contenidos o los valores que constituyen esa nueva conciencia. Así se habla de la desigualdad entre hombres y mujeres sin que se mencione o se establezca relación alguna con el concepto ni la posición de subordinación de las mujeres en la sociedad como elemento clave de la discriminación, ni con las relaciones de poder establecidas entre géneros ni con la necesidad de transformar los roles tradicionales jugados por hombres y mujeres.
- ✚ En cuanto a la incorporación de la dimensión de género a las políticas públicas y el papel que podría jugar la Administración, no existe duda alguna sobre la necesidad de que lidere este proceso. La diferencia de posiciones se articula en torno al cómo: para una parte, su papel se sitúa desde lo normativo, ha de establecer normas y directrices vinculantes y vigilar su cumplimiento porque se considera que es la única forma de avanzar; para a otra parte, la Administración

debería propiciar los escenarios necesarios para el cambio y reeducar, fomentar el cambio de actitud ya que imponer las normas no sirve. En todo caso estas dos posturas reflejan dos posiciones habituales: quienes consideran que los cambios han de articularse por arriba, porque para eso existe un orden jerárquico y quienes asumen el efecto abajo-arriba. Existe también, un tercer grupo, nada despreciable, que propone, además de lo anterior, la necesidad de aplicar políticas activas de discriminación positiva.

- ☛ El concepto de “discriminación positiva”, sigue produciendo, sin duda, las mayores resistencias y controversias. A pesar de que un grupo las propone como función de la Administración y las considera justificadas, positivas y una herramienta importante para introducir la perspectiva de Género, simultáneamente duda de su eficacia en la práctica. Otro grupo (aunque minoritario) las cuestionan rotundamente y solo las asumen como mecanismo para evitar la exclusión social, en consonancia con posiciones sobre la igualdad, como las mencionadas anteriormente “el resto de las mujeres, ya tienen canales y si tienen capacidad... que lleguen”.

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

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

donde los conceptos de equidad y equivalencia sean prioridades a la hora de analizar las diferencias entre hombres y mujeres.

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

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

- 📖 En cuanto a la aplicabilidad de las políticas transversales de género la gran mayoría lo ve interesante y posible en sectores muy amplios de intervención. Hecho que sin duda estimulará la participación de estos grupos en el programa de la Unidad de Asesoramiento. Existen, sin embargo, posturas, muy minoritarias, que se sitúan si no en contra, bastante poco a favor, apelando, en un caso, a la escasa pertinencia que pudiera tener en su ámbito de trabajo y en el otro muestran su despreocupación por el tema de género a favor de los “intereses públicos y generales”. Quizás estas posiciones ponen de manifiesto el escaso interés que algunas personas tienen con el tema de género camuflándolo a través de la escasa relevancia o la no pertinencia en su práctica profesional. Cabe concluir, entonces que una de las prioridades podría ser avanzar en la identificación y el análisis de los campos de pertinencia de la dimensión de género.

Los problemas que pueden surgir para la implantación del Enfoque Integrado de Género vendrían, a su juicio, vinculados principalmente a problemas internos y derivados de la propia Administración. A pesar de reconocer que se tiene un gobierno autónomo muy sensibilizado con el tema de la igualdad de género sitúan uno de los primeros frenos para su implantación en la falta de voluntad política, falta de convicción, la inercia y la rutina funcionarial que hace rígido el trabajo y poco flexible para abordar iniciativas de cambio.

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

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

Del mismo modo se plantea como obstáculo que la transversalidad de género reciba el mismo trato y al mismo nivel que el resto de las problemáticas de la “diversidad” planteando la necesidad de avanzar hacia políticas más integrales donde el género es a su vez transversal a todas las problemáticas específicas de los diferentes colectivos

Otro grupo de dificultades se relaciona con una demanda concreta de mayor intervención directa por parte del Instituto Andaluz de la Mujer para liderar este proceso

Una primera visión sobre necesidades para hacer frente a las problemáticas anteriores sitúa en el centro la formación. Una formación específica y que propicie un cambio de actitudes. Se enfatiza especialmente el miedo masculino a algunas consecuencias derivadas de los cambios emprendidos por las mujeres por ello se les propone como colectivos prioritarios para la formación ya que existe un reconocimiento explícito de que la organización, la cultura de trabajo y el modo de

relación que se establece se basa claramente en un modelo androcéntrico, modelo que los varones conocen y utilizan bien y que quizás no estén tan dispuestos a transformar.

- ☞ Como se pudo observar casi todas las propuestas realizadas tuvieron una buena acogida. En general se muestra interés y en su mayor parte con una buena disposición a la participación siempre y cuando la experiencia de implantación de una Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género no "caiga en saco roto" y se produzca una verdadera acumulación de conocimiento y experiencia.
- ☞ En cualquier caso, no debe olvidarse que existe cierta reacción a la búsqueda de resultados rápidos, sin propiciar el tiempo necesario para los procesos que permiten iniciar, en efecto, el cambio. Por lo que convendría huir de la intervención rápida, de la venta de imagen... y estructurar, acciones e intervenciones procesuales que movilicen mentalidades y propicien los cambios necesarios.
- ☞ Resulta bastante irregular el nivel de acumulación de experiencias entre los entrevistados y las entrevistadas. Algunas entrevistadas relatan un buen número de ellas aunque su potencia y su eco sea aún muy limitada, otros y otras hablan de experiencias y acciones muy fragmentarias o puntuales y en otros casos se manifiesta la casi total ausencia de políticas y actuaciones en este campo, un vacío que habría que cubrir.

En definitiva, todo esto nos permite lanzar la hipótesis de que estamos ante un colectivo, cuya mayoría se sitúa frente a la igualdad de género, tal y como se ha ido detallando, más por rutina y desconocimiento que por convicción. Por ello, el programa que se propone, si logra enganchar con sus intereses y proporciona claves prácticas que incorporar al trabajo cotidiano, podría generar un compromiso de colaboración que creará una riqueza de buenas prácticas transferibles a otras esferas de la Administración y que supondrá un avance en la incorporación del Enfoque Integrado de Género a las políticas públicas.

MAPA DE DIFICULTADES Y NECESIDADES

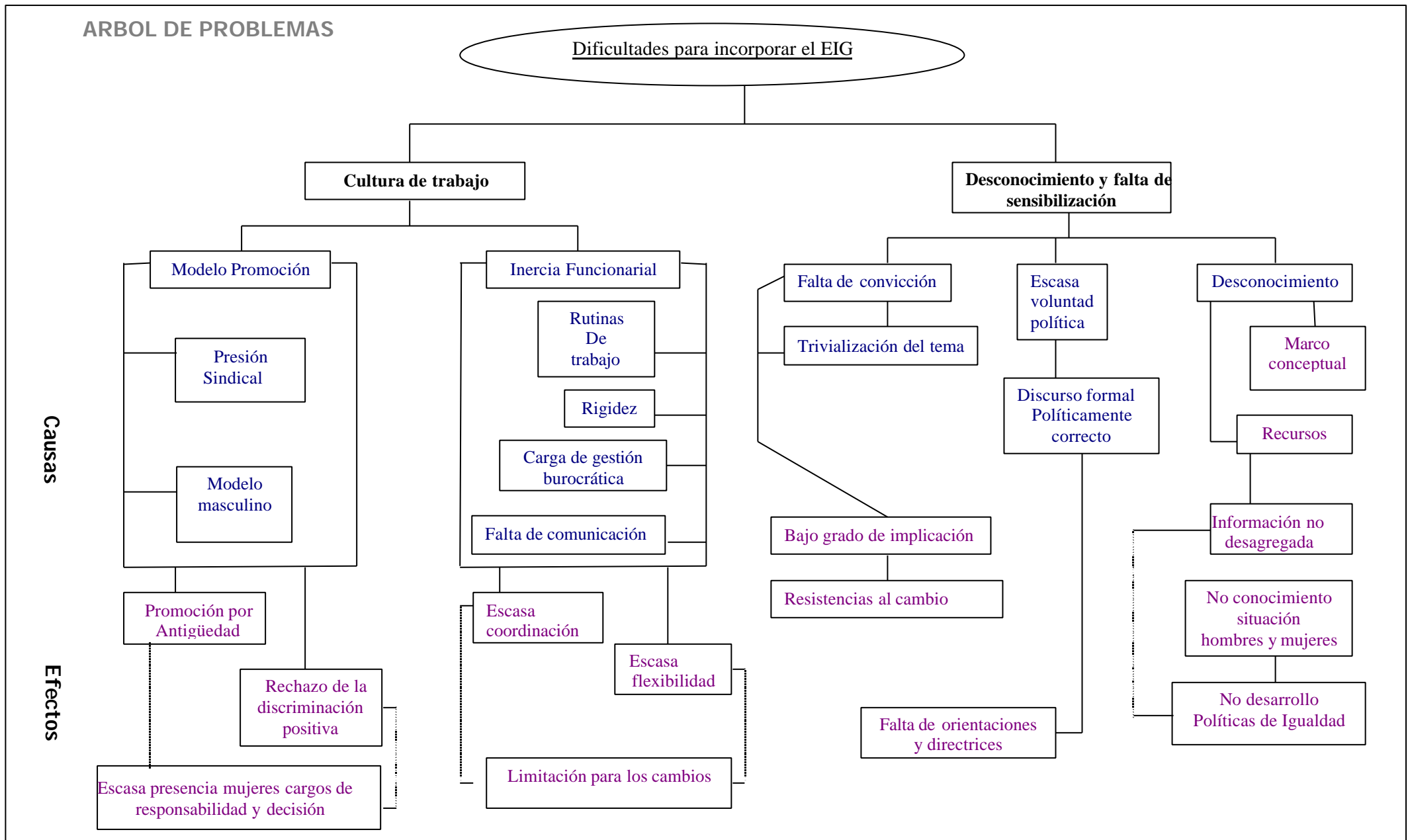
Una vez descrita la situación de las Consejerías y Direcciones Generales en relación al desarrollo de las medidas del Programa Operativo y realizado su análisis desde la igualdad de oportunidades se presentan las dificultades más sentidas, para incorporar la transversalidad de género, por los y las participantes en el diagnóstico. Buena parte de ellas ya se conocen, por ello sólo se introduce aquí una síntesis que permita recordar la relación entre dificultades y necesidades.

Las dificultades

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

Las distintas dificultades señaladas y sus relaciones, se presentan siguiendo la herramienta metodológica del “Marco lógico” y en consecuencia el análisis de dificultades/problemas se exponen a partir de la construcción del árbol de problemas. Éste representa las dificultades más significativas y señala las relaciones de causa-efecto entre ellas, a partir de un problema focal como base del análisis. En nuestro caso se señalan 2 problemas focales en un intento de clarificar lo más posible las dificultades que las personas que participan en el estudio dicen que surgen en la Administración.

ARBOL DE PROBLEMAS



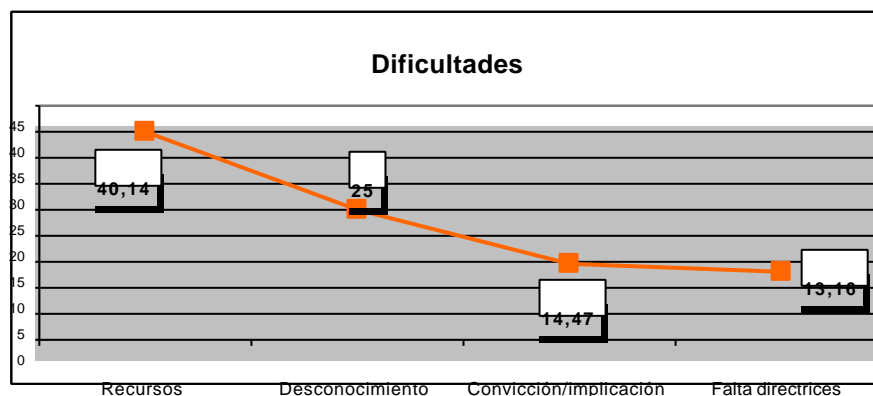
Como se puede apreciar, la lectura del árbol habla de algunos de los interrogantes claves tanto para diseñar como para ejecutar cualquier proyecto, y también para dotar de

POR QUÉ contenido a la propia Unidad. En este sentido, se podría decir que la situación es: no se tienen las convicciones, ni las razones, derivadas del conocimiento, para actuar *–por qué he de hacer–*.
QUÉ
DONDE Tampoco parece claro cual es el tipo de conocimientos que se

deben tener y cual podría ser su utilidad *qué saber/para hacer qué–* y quizás lo más transparente resulte la cultura de trabajo como estructura limitadora para los cambios a emprender *–el donde hacer/desde dónde hacer–*. Aspecto éste en el que merece la pena detenerse, ya que la cultura de trabajo de una organización constituye todo un conjunto de valores, creencias, normas y actitudes (que determinan el tipo de relaciones que se establecen entre las personas, y se manifiesta en el lenguaje utilizado, las conductas que se adoptan y las reglas de juego internas...) conformando todo ello la filosofía que orienta hacia un modelo de dirección y gestión, u otro. En consecuencia la filosofía de una organización habla de su apertura o cerrazón o de su capacidad de cambio.

Los efectos finales de este conjunto de dificultades, resultan, a su vez transparentes: la cultura de trabajo interiorizada en la Administración podría actuar como freno a la hora de incorporar modelos de gestión más igualitarios y la falta de directrices y orientaciones claras impide una progresión o mayor desarrollo de las políticas de Igualdad en el ámbito de la Administración.

Efectos, que se podrán matizar o completar con las siguientes informaciones obtenidas de los datos generales del cuestionario.



A través de éstas se puede observar el peso que supone cada uno de los aspectos mencionados anteriormente. Para ello, se han agrupado como sigue: en el bloque de *desconocimiento* se recogen los temas relacionados con el desconocimiento sobre las políticas de igualdad, sobre la situación de hombres y mujeres, sobre la perspectiva de género, así como, la identificación de lo que se considera pertinente al género. El de *recursos* engloba las herramientas de trabajo, el intercambio de experiencias y la información desagregada. El de *convicción/implicación* conecta con la participación de los equipos técnicos, la voluntad política, las resistencias de los distintos agentes. Finalmente se ha separado como bloque aparte la falta de directrices y orientaciones.⁹

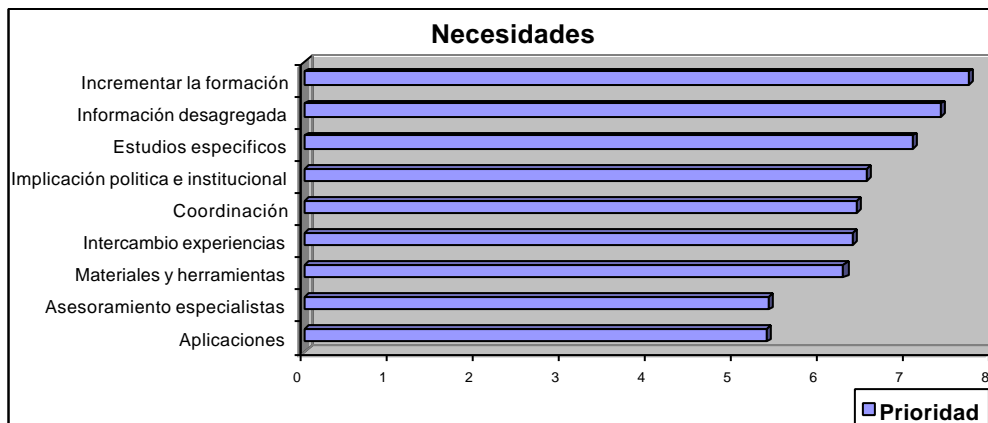
Según estos datos las mayores dificultades parecen referirse a *la falta de recursos* en general, en segundo lugar sitúan la falta de conocimientos concretos sobre el Enfoque Integrado de Género y en menor medida las actitudes personales respecto al tema. Nótese que, sin embargo, en el análisis cualitativo este último aspecto adquiriría mayor peso que el que se desprende del cuantitativo. Finalmente estaría la falta de directrices concretas aunque como se ha visto no parece claro quienes las han de dictar.

Las necesidades

Aunque también se han ido vislumbrando a lo largo del informe, tanto en el análisis cualitativo como en el específico de Consejerías, nos ha parecido oportuno presentar, en este apartado, una visión general de las prioridades que se han establecido en función del listado sugerido en el cuestionario.

Podemos apreciar claramente tres cohortes donde *el primero* corresponde a la necesidad de incrementar la formación del personal en la materia que nos ocupa e informaciones desagregadas que permitan conocer las particularidades de hombres y mujeres. Ambas necesidades están en relación directa con las dificultades ligadas al desconocimiento.

⁹ Las puntuaciones concretas de los distintos ítems pueden consultarse en Anexo 2.



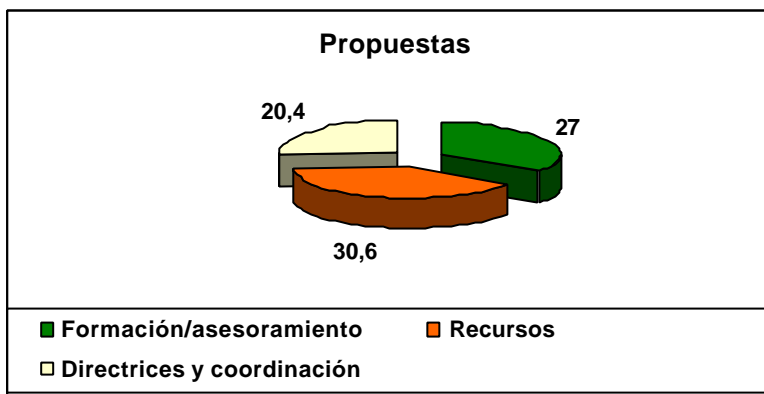
El *segundo* recoge las necesidades relacionadas con la coordinación (en especial con organismos de igualdad), con los recursos materiales y herramientas de trabajo así como la posibilidad de encuentros para el intercambio.

El *tercero* estaría configurado por la necesidad de mayor implicación, de contar con el asesoramiento de especialistas y en último lugar disponer de las aplicaciones informáticas concretas para tratar los datos de forma desagregada por sexo.

Al realizar un análisis comparativo entre dificultades y necesidades se puede comprobar que las prioridades planteadas en las necesidades proporcionan respuestas directas a las dificultades identificadas. Representando, además prácticamente, el mismo peso específico. Las variaciones solo se deben a la agrupación de la dificultades mientras que aquí se ha querido mantener la prioridad asignada a cada elemento. Reforzándose, por lo tanto, la fiabilidad de la información y más si cabe al contrastarla con la obtenida a través de las entrevistas.

Las Propuestas del grupo entrevistado

Asímismo, las alternativas que se proponen para dar solución a las dificultades y necesidades anteriores mantienen una gran coherencia con los datos expuestos hasta aquí .



En un análisis agrupado en función de la similitud de las propuestas más significativas se vuelve a encontrar en primer lugar propuestas relacionadas con los recursos en sentido amplio (el 30,6%), y en segundo lugar, con un 27%, aquellas vinculadas a la formación. Por lo que podríamos decir (si se trata a la formación como un recurso más) que casi un 60% centra la respuestas a las necesidades en una amplia gama de recursos pero que de un modo muy general, se podrían sintetizar en:

- ☛ Incrementar la formación del personal y disponer de informaciones y estudios específicos sobre problemáticas concretas de los hombres y las mujeres relacionados con su campo de actuación.
- ☛ Disponer de asesoramiento por parte de especialistas, y nuevas herramientas que permitan analizar la pertinencia del género, iniciar el proceso de incorporación de la perspectiva de género y evaluar el impacto de sus actuaciones.
- ☛ Establecer un circuito de comunicación con organismos y personas especialistas para propiciar una mayor coordinación, intercambios de experiencias y recursos, garantizar la transferibilidad de buenas prácticas, así como y estimular el desarrollo de proyectos conjuntos.

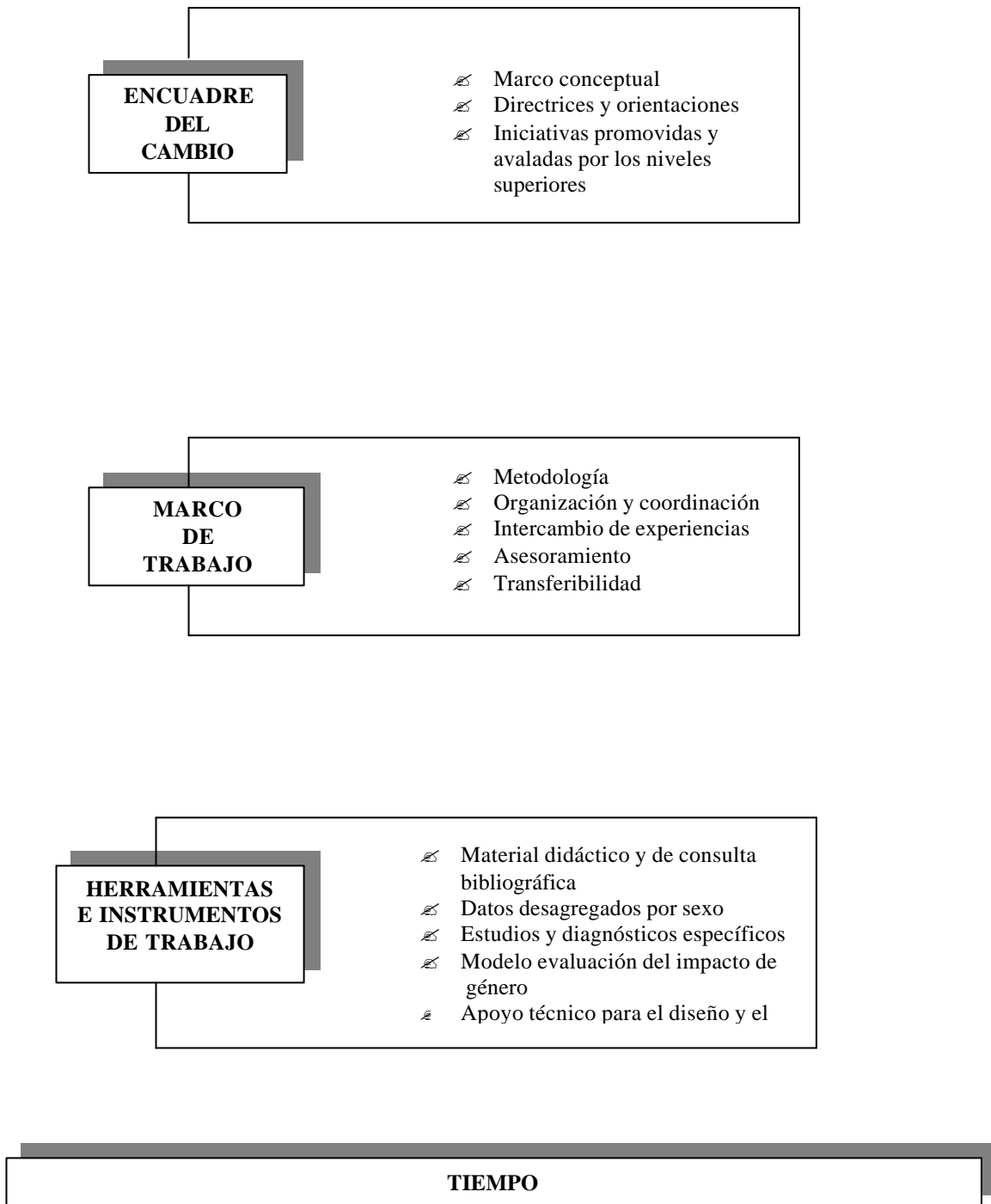
- ✚ Lograr una mayor implicación política y técnica para proponer directrices precisas que supongan una mayor exigencia y presión sobre como ha de implementarse en la Junta de Andalucía la dimensión de género en las políticas generales.

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

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

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

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



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

PROPUESTAS

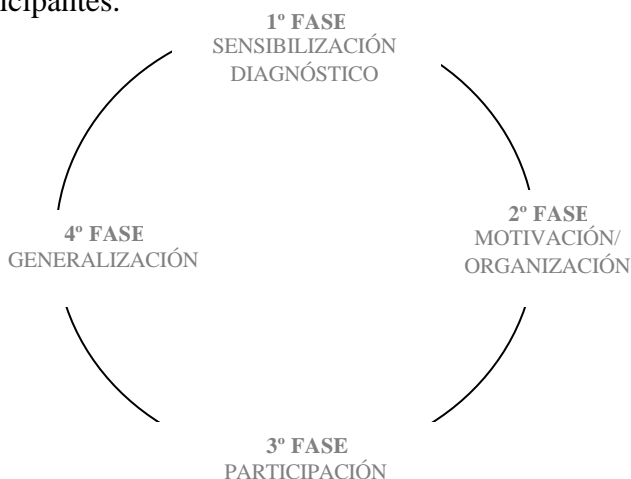
El contenido y las conclusiones de este diagnóstico suponen el marco de información básico que permite establecer el punto de arranque de la Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género, tanto para introducir reajustes en las acciones previstas como para una nueva planificación de propuestas y estrategias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

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

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

Esquema de desarrollo

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Líneas de actuación a emprender

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

2.1. Sensibilización y Formación

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

† *Acciones:*

- † Campaña de publicidad general dirigida a la Administración para visualizar la necesidad y las ventajas del cambio en el método de trabajo que implica el mainstreaming de género.
- † Entrevistas personales a los y las responsables de los órganos gestores no implicados en este primer diagnóstico.

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

† *Acciones:*

- † Formación específica sobre Políticas de Igualdad y Mainstreaming de género y su implicación práctica en la gestión.
- † Planificación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo concreto por áreas.
- † Asesoramiento permanente on-line.
- † Plan formativo a distancia a través de una plataforma de teleformación que posibilite la adquisición de conocimientos básicos o de profundización.
- † Jornadas técnicas con expertos sobre el tema e intercambio de experiencias.
- † Seguimiento y valoración de los avances en 2003/2004 de la actual muestra del diagnóstico.

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

2.2. Difusión

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



Acciones:

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

2.3. Elaboración de Herramientas

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

Acciones:

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

incorporación de la dimensión de género. A la vez que supone la plataforma de relación e intercambio tanto del grupo de participantes en el proyecto como de éste con la asistencia técnica de la misma.

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

2.4. Configuración de grupos productivos de trabajo

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

✚ *Acciones:*

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

2.5. Investigación


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

📁 Acciones:

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

2.6. Coordinación

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

 *Acciones:*

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

