

TESIS DOCTORAL

Mimbrero Mallado, M^a Concepción

Nuevo Modelo Diagnóstico de la Cultura de Género en la Administración Local y en el Tercer Sector de Acción Social

RESUMEN

Esta Tesis Doctoral formula la evaluación de las culturas que emergen en las organizaciones, fruto de las relaciones entre personas conformadas según el sistema sexo-género dentro de un contexto social e histórico determinado. Con este propósito, caracterizamos un **Modelo de Evaluación de la Cultura de Género** cuya experimentación hemos llevado a cabo en el marco de la **Administración Local**. Además hemos realizado un análisis comparado de los resultados de la aplicación de este mismo esquema analítico al Tercer Sector de Acción Social.

En el ámbito laboral, los desequilibrios de género son objeto histórico de discusión política, social y científica. Actualmente, a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la democracia-, se siguen manteniendo las desigualdades percibidas en distintos ámbitos. No obstante, el siglo XX ha sido escenario de grandes transformaciones que afectan a las mujeres en el mundo logradas gracias al feminismo y a la consecuente evolución en el campo de las políticas de igualdad de género. A nivel internacional, esta evolución tiene su principal punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por la ONU en Beijing (Pekín, 1995). La nueva orientación de las políticas de igualdad que se acuerda en Beijing, se concreta con la adopción de un nuevo enfoque, el Mainstreaming o transversalidad de género. Una estrategia definida entonces como la organización -la reorganización-, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Definición del Consejo de Europa).

Dentro de este marco, los **Planes de Igualdad** se reconocen como instrumentos para la aplicación de la transversalidad de género en las entidades públicas y privadas. Pero la articulación del género en las organizaciones está generando una serie de carencias y dificultades cuyo origen se sitúa en el estado actual de las políticas internacionales y comunitaria. En concreto, debido a la existencia de múltiples marcos interpretativos de lo que se entiende por (des)igualdad de entre mujeres y hombres. En función de cómo se definan y se analicen las (des)equilibrios, variarán las soluciones adoptadas y, por tanto, los resultados obtenidos. Como consecuencia, en la actualidad conviven a nivel internacional y europeo diversos modelos diagnósticos sobre igualdad de género para su implementación en distintos contextos territoriales -nacional, autonómico y local-.

En España, la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) recoge que el diseño de Planes de Igualdad debe abordarse partiendo de un diagnóstico previo. Es el llamado **Diagnóstico de Situación**. El Instituto de la Mujer publica pautas para facilitar la puesta en marcha de estos procesos de evaluación, que sirven de ayuda a empresas y administración pública. El procedimiento diagnóstico se define como un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas. En este sentido, las directrices se orientan hacia la evaluación de aspectos relacionados con la estructura y forma de las organizaciones, en la que se ignoran sus aspectos más culturales.

En el ámbito público, en concreto en la **Administración Local**, el Diagnóstico de Situación debe atender a los contextos territorial (ámbito social) e institucional (ámbito interno) en los que se implementan los Planes de Igualdad municipales. El marco institucional, es el que reconocemos como marco de estudio de nuestro trabajo dado que sitúa a la organización como sistema que integra y gestiona recursos humanos, que además ejerce un impacto y que, asimismo, está influida por otras organizaciones con las que se relaciona. Para este tipo de análisis, la mayoría de las administraciones locales toman como referencia el modelo diagnóstico promovido por nuestro Estado y en los mismos términos que lo hace cualquier empresa.

Superando concepciones y modelos tradicionales, nuestro trabajo de investigación aporta un nuevo esquema de análisis para el **Diagnóstico de la Cultura de Género** en las organizaciones, de cara a la validación de un modelo unitario. La finalidad es ofrecer una alternativa de análisis más acorde con la realidad social y optimizar los procesos de implementación de la transversalidad de género en las organizaciones públicas. Para ello, expondremos los resultados de la experimentación de esta nueva estructura evaluativa en un Ayuntamiento de la provincia de Sevilla (Ayuntamiento de La Rinconada) y ofreceremos un análisis comparativo con los resultados obtenidos en una entidad del tercer sector de acción social en los que implementamos el mismo diseño analítico.

En este sentido, la importancia de nuestro estudio empírico, ya aplicado, radica en que adopta una perspectiva inclusiva y dialógica como piezas clave de evaluación. Asimismo, pretende consolidar un modelo de referencia, frente a la diversidad de estructuras evaluativas que conviven actualmente. Un modelo en el que su dimensión participativa, garantiza que el diseño e implementación de objetivos y medidas para la igualdad de género sean acordes a las necesidades e intereses reales de la plantilla. Una oportunidad orientada a combatir desequilibrios entre mujeres y hombres, siendo la igualdad como es, un elemento constitutivo fundamental en una sociedad democrática.