



MANUAL PARA LA ELABORACIÓN  
DE INFORMES DE  
**IMPACTO DE GÉNERO**

Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención



Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES**

**Edita:** Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Junta de Andalucía

**Elaborado por:** LIKaDI Formación y Empleo S.L.

**Coordinación:** Ángeles González González e Isabel Alonso Cuervo

**Autora:** Natalia Biencinto López

**Diseño, maquetación e ilustración portada:** María Sabater Perales

**Año:** 2018

<b>BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
1.1. ANTECEDENTES.....	5
1.2. EL MANUAL.....	6
1.3. FUNDAMENTOS LEGISLATIVOS.....	6
1.4. BASES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS.....	11
<b>BLOQUE 2: PAUTAS GENERALES.....</b>	<b>15</b>
2.1. ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.....	15
2.2. INCORPORACIÓN DE MEJORAS E INFORME FINAL.....	27
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>30</b>
ANEXO I. MODELO DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.....	30
ANEXO II. LISTA DE VERIFICACIÓN.....	33

## PRESENTACIÓN

La Junta de Andalucía ha consolidado, en el transcurso de los últimos años la implantación de la transversalidad del principio de igualdad en la Administración Pública, con el objetivo de garantizar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en las políticas públicas en todos los ámbitos de actuación.

Una de las estrategias más eficaces es la evaluación de impacto de género de la normativa, que contempla el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que lo desarrolla y pauta el marco de referencia al que deben ajustarse todos los órganos emisores de normativa cuando hacen el informe de evaluación del impacto de género.

Con la implementación y uso de los informes de evaluación de impacto de género se ha garantizado en nuestra comunidad la finalidad última de estos, analizar el potencial efecto que tendrán las normas aprobadas sobre las relaciones de género en la sociedad andaluza.

El trabajo que presentamos, *Manual para la elaboración de informes de impacto de género*, viene a completar los aprendizajes de las otras publicaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, con él esperamos contribuir a facilitar la labor profesional de las Unidades de Igualdad de Género, y de todos los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía, para dar un paso más y guiar en la práctica el impacto positivo de las disposiciones normativas andaluzas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, ofreciendo pautas concretas para su evaluación y orientaciones aplicables a la realización de los informes preceptivos, que faciliten la labor de los diferentes agentes implicados en este proceso de trabajo.

Junto con éste Manual, el I.A.M. está trabajando en la publicación de una serie de separatas que recojan las claves fundamentales a tener en cuenta en la valoración del impacto de género de una norma, en el ámbito de la política sectorial concreta, a la que se refiera, tanto respecto a los mandatos normativos específicos como a la identificación de las principales desigualdades y brechas de género y su correcta interpretación. Se compondrá, pues, de una serie de cuadernillos o separatas, una por cada política sectorial, que se irán anexando periódicamente, hasta completar un material de gran utilidad para implementar por la *"Arquitectura de género"* de la Junta de Andalucía, como las estructuras responsables de definir, coordinar y operar la transversalidad de género en las políticas públicas.

Elena Ruiz Ángel  
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer



## BLOQUE 1 Introducción

### 1.1. Antecedentes

La Junta de Andalucía ha sido pionera en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el procedimiento de elaboración de normativa y cuenta ya con una larga trayectoria en la puesta en marcha de este procedimiento. Tras casi quince años<sup>1</sup> desde el establecimiento de la obligatoriedad de realizar un informe de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, son muchos los logros acumulados como también los aprendizajes obtenidos respecto a las fortalezas y limitaciones para su realización. El modelo de “*dobles check*” –basado en la implicación de los centros directivos emisores, las Unidades de Igualdad de la Consejería en que se ubican y el Instituto Andaluz de la Mujer - adoptado por la Junta de Andalucía, ha sido reconocido como uno de los más completos y eficaces a la hora de asegurar la implicación de los centros directivos con la estrategia de transversalidad y su corresponsabilidad en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, sin menoscabo de la calidad en la aplicación del procedimiento<sup>2</sup>. Junto con los indudables éxitos obtenidos, la realidad muestra también algunas dificultades de cara a la comprensión de los conceptos clave que están en la base de la evaluación del impacto de género, pero sobre todo a la hora de aplicar de forma sistemática, en la práctica profesional cotidiana y el ámbito concreto de intervención, las pautas que proponen las herramientas al efecto.

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en cumplimiento de su función de coordinación de las políticas de igualdad de género en la Junta de Andalucía, realiza un seguimiento anual de la aplicación de estos mandatos normativos que sirve como termómetro y fuente privilegiada de información para detectar dónde están áreas de mejora. Es precisamente esta vocación de mejora continua la que anima a la elaboración de un material como el que a continuación se presenta, en el que, considerando estos antecedentes, se pauta el proceso metodológico a seguir para evaluar el impacto de género de la normativa, así como se ofrecen las claves para su aplicación a los diferentes ámbitos sectoriales en los que interviene la administración de la Junta de Andalucía.

A este Manual le han antecedido otras herramientas<sup>3</sup> que –junto con el esfuerzo realizado en cuanto a capacitación y recursos para el asesoramiento y acompañamiento a los centros directivos- han mostrado ser de gran utilidad para incrementar el rigor y también la utilidad de estas evaluaciones. Todas ellas son tomadas como base de este Manual, actualizándolas y ampliando su alcance para abarcar su aplicación a los distintos ámbitos de intervención que se han considerado prioritarios para el avance en la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

1 Con posteriores desarrollos normativos, ya la Ley 18/2003 (Presidencia de la Junta de Andalucía, 2003) en su artículo 139, establecía la obligatoriedad de incluir en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno un informe de evaluación del impacto por razón de género.

2 Nos hacemos aquí eco de uno de los resultados del estudio llevado a cabo por Alba Alonso Álvarez (2015) a partir de un exhaustivo análisis multinivel de las distintas estrategias de *mainstreaming* de género puestas en marcha en España. Entre sus ejes de análisis, el estudio se centra en la forma en que se está implementando la evaluación del impacto de género de la normativa, señalando el modelo de “*dobles check*” como aquel que potencialmente “garantizaría tanto un cambio en las rutinas políticas como un cierto nivel de calidad en la elaboración del informe” (Alonso, 2015:125).

3 Se hace referencia básicamente al título Normativa con impacto de género positivo en la igualdad. Cómo elaborar una norma con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres (Módulo 9 de la colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, LIKaDI, 2007) y sobre todo al Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas (Instituto Andaluz de la Mujer, s.f.)

## 1.2. El Manual

El Manual tiene como finalidad última contribuir a garantizar el impacto positivo de las disposiciones normativas andaluzas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, ofreciendo pautas concretas para su evaluación y orientaciones aplicables a la realización de los informes preceptivos, que faciliten la labor de los diferentes agentes implicados en este proceso de trabajo.

### 1. Objetivos y público destinatario

Con esta finalidad, el Manual tiene como **objetivos**:

- Orientar el trabajo de los centros directivos de la administración pública andaluza para que, de acuerdo con normativa vigente, realicen la evaluación e Informe de Impacto de Género de las disposiciones normativas.
- Homogeneizar y sistematizar el procedimiento de trabajo a seguir, facilitando la labor de asesoramiento de las Unidades de Igualdad a los órganos competentes en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género, así como la de coordinación y seguimiento del Instituto Andaluz de la Mujer.

El manual tiene como **destinatarios** principales a los **centros directivos de la Junta de Andalucía**, que son quienes tienen la responsabilidad de evaluar el impacto de género de la normativa que generan y realizar un Informe para visibilizar y asegurar sus efectos positivos sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Indirectamente, esta Guía también se dirige a:

- Las *Unidades de Igualdad* de las Consejerías, que tienen atribuida la función de asesorar a los primeros en la realización de estos Informes y revisar la efectiva incorporación del enfoque de género en ellos.
- Los organismos de *coordinación* de las políticas de igualdad en el nivel técnico y político, que han de dar seguimiento a la efectividad en el cumplimiento de la legislación vigente respecto a la integración del enfoque de género en el procedimiento de elaboración normativa y dar cuenta de sus avances.

## 2. Estructura del Documento

De acuerdo a su finalidad y objetivos, el documento se estructura en dos bloques:

- 1 Un **primer** bloque, introductorio, para la presentación del Manual, sus antecedentes, y los fundamentos conceptuales y legislativos básicos de la evaluación del impacto de género de la normativa.
- 2 Un **segundo** bloque recoge las pautas generales comunes a la elaboración de informes de impacto de género para todos los centros directivos que emiten normativa.

Finalmente, se presenta un **Anexo** con la recopilación de recursos y herramientas a disposición de los centros directivos para una adecuada aplicación de las pautas establecidas en este Manual.

Además, y con el objetivo de ofrecer recomendaciones para su aplicación a los distintos ámbitos de intervención de las políticas públicas de la Junta de Andalucía, el Manual se completa con una serie de separatas o **cuadernillos**. Cada uno de ellos, de forma independiente, presenta las cuestiones concretas a tener en cuenta para aplicar las pautas generales que se recogen en este Manual a las **políticas sectoriales** contempladas.

### 1.3. Fundamentos legislativos

En todos los ámbitos—el europeo, estatal y autonómico— está pautada la necesidad de evaluación del impacto de género de la normativa, uno de los procedimientos para la transversalidad de género que cuenta con mayor **respaldo legislativo**. Por lo que respecta al ámbito autonómico y estatal, en los últimos quince años se ha asistido a un importante **desarrollo normativo** en torno a esta cuestión, resumido en la siguiente línea de tiempo:

## DESARROLLO NORMATIVO

### ESTATAL

Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del **impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el gobierno.

Ley orgánica 3/2007, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la **memoria del análisis de impacto normativo**.

### AUTONÓMICO

Ley 18/2003, por la que se aprueban **medidas fiscales y administrativas**, artículo 139. Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el **informe de evaluación** de impacto de género.

2007

Ley orgánica 2/2007, el 19 de marzo, de reforma del **Estatuto de Autonomía** para Andalucía, artículo 114.

**Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.**

Decreto 275/2010, de 27 de abril, **Unidades de Igualdad de Género**.

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, elaboración **Informe Evaluación Impacto de Género**.

En el ámbito **autonómico**, el principal antecedente es la ya mencionada Ley 18/2003, que inicia un proceso cuyo punto de inflexión es la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Lo establecido por esta Ley respecto a la evaluación del impacto de género de la normativa se ha desarrollado posteriormente en otras dos normas – el Decreto 275/2010<sup>4</sup>, pero sobre todo el Decreto 17/2012<sup>5</sup>- que contienen, en conjunto, las referencias legislativas fundamentales para dar cuenta de este procedimiento en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, cuyos **mandatos clave** se recogen en la siguiente tabla:

4 Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. En: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/92/2>.

5 Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. En: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/36/2>.

**TABLA 1. MANDATOS CLAVE RESPECTO A LA ELABORACIÓN DE LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMATIVA**

MANDATO	NORMA	REFERENCIA
Incorporación transversal del enfoque de género en el proceso de elaboración normativa	Ley 12/2007, art. 5 y 6	<p>"(...) los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género"</p> <p>"Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género".</p>
Obligatoriedad de elaborar el Informe de impacto de género	Ley 12/2007, art. 6 y art. 31.1 <sup>6</sup>	"deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas (...) irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos".
Definición y alcance del Informe de impacto de género	Decreto 17/2012, art. 2 y 3	<p>"(...) es un documento, (...) en el que se recoge una evaluación previa de los resultados y efectos que dichas disposiciones puedan tener sobre mujeres y hombres, así como la incidencia de sus resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos"</p> <p>"Se deberá emitir un informe de evaluación del impacto de género sobre el contenido de todos los proyectos de decretos legislativos, anteproyectos de ley, proyectos disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, así como de los proyectos de decretos que aprueben ofertas de empleo público"</p>
Estructura y contenidos del Informe de impacto de género	Decreto 17/2012, art.5	<p>" a) Enumeración de la legislación vigente en materia de igualdad de género, citando expresamente las normas que afectan a la disposición.</p> <p>b) Identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate (...)</p> <p>c) Análisis del impacto potencial que (...) producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.</p> <p>d) Incorporación de mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos (...), así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas".</p>

<sup>6</sup> Extiende esta obligatoriedad a las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía



Competencia del centro directivo que emite la norma	Decreto 17/2012, art.4	"La emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate."
Función de asesoramiento de las Unidades de Igualdad	Decreto 275/2010, art.4	"asesorar a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007 de Igualdad".
	Decreto 17/2012, art.4	"(...) asesorarán a los órganos competentes en la elaboración de los informes (...), formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido. Tales observaciones y valoraciones serán incorporadas al expediente de elaboración de la norma, plan u oferta pública de empleo"
Función de seguimiento del Instituto Andaluz de la Mujer	Decreto 275/2010, art. 6 y 7	"(...) remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición" "(...) El Instituto Andaluz de la Mujer elaborará un informe anual de seguimiento sobre los informes de evaluación de impacto de género emitidos"

Estos serían, en suma, los principales mandatos normativos con relación a la evaluación de impacto de género, que dibujan un panorama con claras responsabilidades y pautas muy concretas para su desempeño. Junto con este marco general, hay que considerar los mandatos normativos *transversales* y *sectoriales* que afectan al proceso de incorporación de la igualdad de género a la producción normativa y, por tanto, a la elaboración del Informe de Impacto de género.

Los **mandatos transversales**, que emanan del mencionado art.5 de la Ley 12/2007, son de aplicación a todas las normas –y, en general a todo acto administrativo– y se resumen en la siguiente tabla:

TABLA 2. MANDATOS TRANSVERSALES DE APLICACIÓN A TODAS LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS		
MANDATO	NORMA	IMPLICACIONES en el proceso de elaboración normativa
Incorporación del objetivo de igualdad	Ley 12/2007, art. 6	Implica incluir explícitamente este objetivo en la exposición de motivos, introducción, preámbulo u objeto de la norma.
Uso no sexista del lenguaje	Ley 12/2007, art. 9	Afecta a la redacción de todas las normas y como requisito en la contratación/realización de campañas de información y difusión de la administración Pública que se regulen a través de ellas, que han de garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen.

Producción, gestión y análisis de la información desde el enfoque de género	Ley 12/2007, art. 10	<p>Implica que, en caso que la norma regule algún aspecto relacionado con la producción y uso de la información (por ejemplo, la creación de un registro, o la definición de la batería de indicadores de seguimiento de un plan o programa), se debe asegurar la desagregación por sexo, la incorporación de indicadores de género, y el análisis desde esta perspectiva.</p> <p>También afecta a las normas que regulen procedimientos de financiación a la investigación, contratación de estudios, realización de informes y regulación de órganos con funciones en este sentido (como los observatorios, comisiones de estadística, consejos consultivos, etc.).</p>
Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública, ayudas y subvenciones	Ley 12/2007, art.12 y 13	<p>Afecta a todas aquellas normas que regulen procedimientos de contratación, ayudas o subvenciones, e implica la incorporación de condiciones o cláusulas de igualdad en las convocatorias reguladas por la norma, para asegurar que las entidades solicitantes/beneficiarias contribuyen a la promoción de la igualdad de género con actuaciones concretas.</p> <p>Puede ser de gran utilidad extender esta óptica a todas las normas que regulen o prevean el acceso a recursos (de cualquier tipo), o la participación en programas, etc., que pueden incluir la igualdad como criterio de baremación para su concesión.</p>
Capacitación en igualdad de género del personal de la administración pública implicado	Ley 12/2007, art. 31.2	Afecta a aquellas normas que contengan planes o acciones formativas o puedan requerir de estas para su aplicación. Implica garantizar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal, así como la revisión de las acciones formativas contempladas en la norma para asegurar que el enfoque de género se transversaliza en el diseño, ejecución y evaluación de la formación de personal de la Administración.
Participación equilibrada en la toma de decisiones y composición paritaria de órganos	Ley 12/2007, art.11	<p>Es un principio general de actuación de los poderes públicos de Andalucía que afecta a todas aquellas normas que regulen la creación o el funcionamiento de órganos colegiados o de toma de decisiones, que han de incluir el criterio de representación equilibrada (40-60) en su composición.</p> <p>También es útil para garantizar un impacto positivo de la norma que, en su caso, incluya para estos órganos funciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género en sus respectivos ámbitos de actuación.</p>

Por su parte, los **mandatos sectoriales** serán abordados en los cuadernillos de las políticas sectoriales correspondientes, que complementan este Manual.

## 1.4. Bases conceptuales y metodológicas

Tomando en consideración el marco legislativo de referencia y la experiencia acumulada en su aplicación y asumiendo el carácter procedimental de este documento, se sintetizan a continuación los aspectos clave para la comprensión y aplicación del procedimiento de evaluación de impacto de género de la normativa.



### A. El punto de partida

La puesta en marcha de un procedimiento de evaluación del impacto de género de la normativa implica asumir un **punto de partida** previo articulado en torno a **cuatro principios** fundamentales:

- **La igualdad de género no está conseguida.** Año tras año las principales fuentes de información disponibles revelan la persistencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la realidad sobre la que se legisla. Por eso, evaluar el impacto de género de una norma requiere, en primer lugar, dejar a un lado los "a priori" y conocer y analizar la situación real de mujeres y hombres a la que, directa o indirectamente, se va a aplicar.
- **Las normas no son neutras al género.** Toda norma tiene, por acción u omisión, un efecto sobre la igualdad entre mujeres y hombres. La realidad social –que, atendiendo al primer presupuesto, es desigual para mujeres y hombres– tiende a reproducirse, lo pretendamos o no. Este es otro de los puntos de partida fundamentales a la hora de analizar el impacto de género de una norma, que implica asumir que las desigualdades de género de partida en el contexto de aplicación de la norma tenderán a reproducirse o a aumentar, salvo que esta adopte intencionalmente medidas para su erradicación.
- **Toda la administración tiene una responsabilidad** en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, y –de acuerdo al segundo principio– todo acto normativo tiene una repercusión en su consecución. Por ello, la res-

ponsabilidad de evaluación del impacto de género recae directamente sobre los propios centros directivos que elaboran los proyectos normativos, que han de conocer los fundamentos y el procedimiento a seguir para su realización.

- **La evaluación del impacto de género es una obligación y un elemento de mejora** en el proceso de elaboración normativa. La legislación es muy clara al respecto, estableciendo no sólo la obligatoriedad de esta evaluación y de informar sobre sus resultados, sino también parámetros concretos para su realización. Más allá de esta obligatoriedad, es fundamental comprender la enorme utilidad de este proceso de cara a la eficacia, eficiencia e innovación de la gestión pública que –a partir de un procedimiento riguroso de análisis y evaluación– elabora una normativa ajustada a la realidad social, coherente con los objetivos de equidad y justicia, y que obtiene mejores resultados con un uso más eficiente de los recursos públicos.



### B) Los tres conceptos básicos


El segundo aspecto clave tiene que ver con la comprensión de los tres conceptos clave interrelacionados que fundamentan el proceso:

- 1º **Evaluar** el impacto de género, es aplicar un proceso sistemático de análisis desde el enfoque de género de la norma para determinar el resultado que podrá tener –hay que recordar que se trata de una evaluación ex ante<sup>7</sup>– sobre la igualdad entre mujeres y hombres. A este resultado se le denomina "**impacto de género**" y puede ser positivo, si contribuye al logro de la igualdad entre mujeres y hombres, o negativo, si reproduce o incluso incrementa las desigualdades de género en su ámbito de aplicación.

<sup>7</sup> La evaluación ex-ante trata de anticipar el efecto de una acción o proyecto –en este caso, un proyecto normativo– antes de que se aplique. Es una metodología de evaluación utilizada frecuentemente en programas económicos y sociales, y también la recomendada por la mayoría de las instituciones internacionales –y especialmente, la Unión Europea– para "mejorar la calidad de la concepción y la ejecución de los programas, así como valorar su eficacia, eficiencia e impacto" (Fondo Europeo de Desarrollo Regional y Fondo Social Europeo, 2014).

2º **Informar** sobre el impacto de género, es elaborar un documento administrativo, acompañando a los proyectos normativos, que muestre de forma razonada y objetivamente justificada los efectos que tendrá la norma sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Este Informe, conocido como **Informe de Evaluación de Impacto de Género** o Informe de Impacto de Género, es el principal producto del proceso de evaluación anterior.

3º **Integrar** el enfoque de género en la normativa, supone incorporar transversalmente –: en todos los aspectos de su redacción en que sea pertinente- el principio de igualdad entre mujeres y hombres, como única vía para asegurar que el impacto de género de la norma será positivo, esto es, evitará reproducir de las desigualdades de género en su ámbito de intervención contribuyendo activamente a su superación.

	<b>C) El modelo andaluz de evaluación de impacto de género de la normativa.</b>
	Se describen a continuación las bases del Modelo en que se inscribe el procedimiento de elaboración de los informe de impacto de género:

Andalucía se distingue, como se comentaba más arriba, por haber establecido uno de los modelos de evaluación del impacto de género de la normativa más completos, el llamado modelo de **dobles check**. Frente a los dos lados del espectro –los modelos basados en un procedimiento más *centralizado*<sup>8</sup> y los que optan por un procedimiento completamente *descentralizado*<sup>9</sup> - el Modelo *dobles check* se basa en la participación sistemática de todos los agentes implicados en la incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración normativa: los propios centros directivos emisores, las Unidades de Igualdad de la Consejería en que se ubican y el organismo de igualdad au-

8 El Informe de Evaluación de Impacto de Género es elaborado directamente por el organismo de igualdad competente.

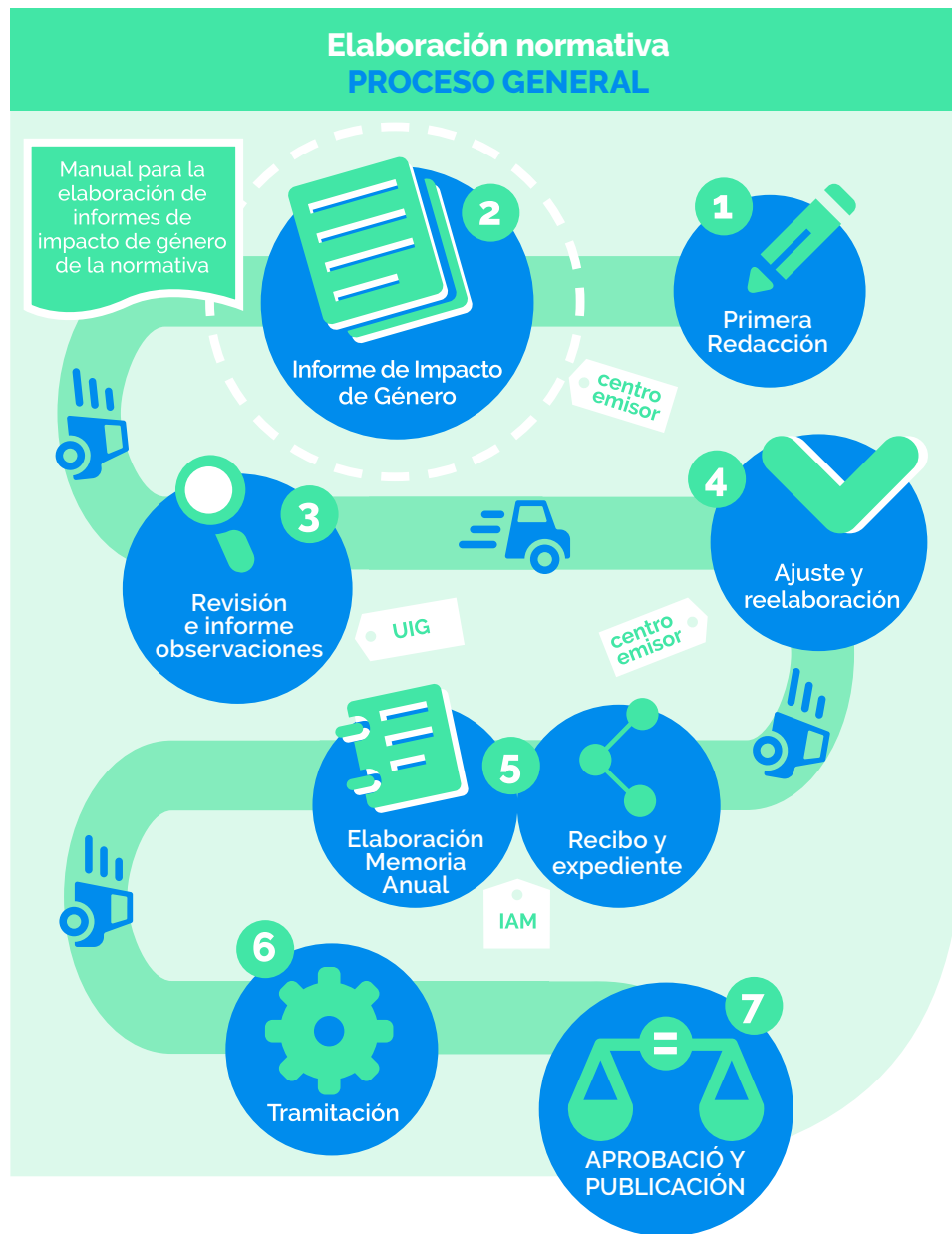
9 El Informe de Evaluación de Impacto de Género es elaborado por los centros directivos que emiten la norma, sin intervención de las unidades administrativas y organismos competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

tonómico, el Instituto Andaluz de la Mujer. Con este procedimiento se trata de salvar dos de los principales riesgos que puede suponer:

- por un lado, la centralización, que puede derivar en la no asunción por parte de los centros directivos de sus responsabilidades en materia de promoción de la igualdad de género, y con ello una cierta ruptura del ya aludido principio de *corresponsabilidad*, básico para el adecuado despliegue la estrategia del *mainstreaming de género*;
- y, por otro lado, con la total descentralización y ante posibles déficits en conocimiento y experiencia en la materia por parte de los centros directivos emisores de la norma, la calidad y utilidad del procedimiento general de evaluación del impacto de género de las normas puede verse comprometida.

Por el contrario, el Modelo de *dobles check* articula los distintos niveles de responsabilidad, motivando la participación de todos los agentes relevantes en el proceso y asegurando un procedimiento que permite crear sinergias entre el alto grado de experticia del organismo de igualdad, la capacidad técnica y el conocimiento del área competencial por parte de las UIG, y la implicación directa de los propios centros directivos emisores de normativa.

El proceso general pautado por este Modelo de evaluación del impacto de género de la normativa y sus agentes responsables, así como el lugar que ocupa este Manual en él, se representan en el diagrama a continuación:



Envío de la documentación correspondiente  
**CE:** Centro Emisor de la norma **IAM:** Instituto Andaluz de la Mujer  
**UIG:** Unidad de Igualdad de Género de la Consejería



### D) Las claves del procedimiento de elaboración del informe de impacto de género de la normativa

Hechas estas consideraciones generales y dado que en este Manual se aborda la primera parte del proceso general -la elaboración del Informe de evaluación de Impacto de género- a continuación se da respuesta a las tres preguntas básicas para su realización:

**¿ Cuándo...** se realiza el Informe de Impacto de Género? El informe es, como decíamos, el producto de la **fase de evaluación previa** de la norma, englobada en el proceso general de elaboración normativa. Si bien en la Guía nos ocupamos únicamente de esta fase, conviene ubicarla en el proceso global en que se inscribe, que abarca desde la primera redacción del proyecto normativo hasta su aprobación.

**¿ Quiénes...** participan en la elaboración del Informe? Estamos ante un proceso basado en la corresponsabilidad, que requiere de la implicación de varios agentes. La Guía se centra, como decíamos, el papel del **centro directivo** que emite la norma, que es agente principal del proceso, interviniendo en tres momentos:

- En la redacción del proyecto normativo, así como de su análisis y evaluación, con la consiguiente elaboración del Informe de impacto de género y envío a la Unidad de Igualdad de su Consejería.
- En un segundo momento, habrá de re-elaborar el contenido de la norma para ajustarlo a las observaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género de su Consejería.
- Finalmente, remitiendo la redacción definitiva del proyecto normativo, el informe de impacto de género y el informe de observaciones al Instituto Andaluz de la Mujer.

Además, y en coherencia con el modelo de *doble-check* antes descrito, juega un papel fundamental:

- La **Unidad de Igualdad** de la Consejería correspondiente, que habrá de revisar del informe realizado y emitir las observaciones oportunas para garantizar la incorporación del enfoque de género en la norma. Dichas observaciones se plasmarán en el informe de observaciones y recomendaciones al centro emisor.
- El **Instituto Andaluz de la Mujer**, que acusará el recibo de esta documentación y la incorporará al expediente de tramitación de la norma, para su posterior aprobación. Además, el Instituto cumple una importante función de sistematización y análisis de la información aportada por las Unidades de Igualdad acerca de los Informes de Impacto de Género de la normativa que se realizan. Todo ello se plasma en la **Memoria Anual de Evaluación de Impacto de Género de la Normativa en Andalucía**, un instrumento fundamental para reflexionar, documentar y dar a conocer los resultados de la puesta en marcha del procedimiento que aquí se describe, ilustrando los avances que se van dando en la elaboración de los Informes y en la consecución de una normativa con impacto positivo en la igualdad de género.

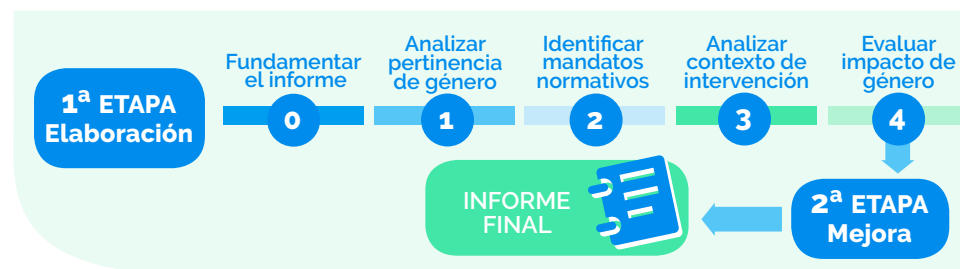
¿ **Cómo...** mediante el procedimiento general que se pauta en el bloque 2 de este Manual, sustentado en una metodología de trabajo basada en dos elementos fundamentales:

- el **análisis de género** del contexto sobre el que va a intervenir la norma, así como de los posibles efectos que esta puede tener en la igualdad entre mujeres y hombres en dicho contexto.
- la **transversalidad**, como estrategia que orienta la incorporación del principio de igualdad de género y medidas concretas para su promoción a lo largo de todo el texto de la norma.

## BLOQUE 2 Pautas generales

A continuación se pauta el procedimiento de elaboración de los informes de evaluación del impacto de género establecido por la Junta de Andalucía<sup>10</sup>, mostrando el qué y el cómo de cada uno de los pasos a seguir para el análisis y mejora de la normativa generada en cada ámbito competencial.

Para ello, el bloque 2 se estructura en dos apartados, además de este repaso al procedimiento general de elaboración: en el primero, se realiza un recorrido por cada una de las etapas que lo conforman, finalizando con un segundo apartado dedicado a la verificación con pautas para asegurar de que se han realizado de manera adecuada<sup>11</sup>. En este sentido, puede decirse que el Informe de impacto de género es el producto de un procedimiento sistemático de análisis y valoración de la norma que consta de una *primera etapa* de análisis y evaluación conformada por cinco fases y una *segunda etapa* de incorporación de mejoras y verificación final. El siguiente esquema resume las etapas y fases a seguir:



<sup>10</sup> Como se comentaba al inicio, el proceso quedó establecido en la Junta de Andalucía a través del Protocolo para la elaboración del Informe de impacto de género, que constituye una referencia fundamental para la redacción de este bloque. Dado el objeto de este Manual, se ha tratado de sintetizar los elementos fundamentales y las pautas clave de este procedimiento, que puede consultarse con mayor extensión y profundidad en el documento antes referido.

<sup>11</sup> Para facilitar la comprensión del procedimiento, en ANEXO se recogen las herramientas diseñadas para su aplicación: el modelo de informe con la estructura y contenidos establecidos y la herramienta de verificación para realizar la comprobación final.

### 2.1. Elaboración del informe de impacto de género

A continuación se desarrollan sintéticamente estas etapas, especificando para cada una el objeto o finalidad de su realización (*para qué*), las pautas o pasos a seguir para su aplicación práctica (*cómo*), la forma de plasmarla en el Informe (*cómo se recoge*), un *diagrama* resumen y *ejemplos* para su comprensión.

#### FASE 0 Fundamentación

No se trata de una fase en sí, sino el primer epígrafe del Informe, que debe contener información básica para contextualizar el mismo y justificar su realización, con los siguientes **contenidos**:

- **Identificación** básica de la norma: Denominación o título de la norma jurídica, especificando su rango y centro directivo que la emite.
- **Fundamentación**: marco legislativo que prescribe la elaboración de los informes de evaluación del impacto por razón de género.
- **Objeto** del Informe y órgano al que se dirige.

Estos contenidos están preestablecidos en el Modelo de Informe anexo, que incluye una propuesta para su redacción.

## 1º FASE

### Identificación del marco normativo para la igualdad de género aplicable

**Para Qué:** Esta primera fase sirve para determinar si la norma es susceptible o no al análisis y evaluación desde el enfoque de género que se va a realizar. Para ello, es preciso tener claro previamente:

- El *concepto* de pertinencia de género, porque pone a las personas en el primer plano del procedimiento de elaboración normativa, lo que es vital para saber si hay que aplicar y cuándo el enfoque de género<sup>12</sup>.
- La *toma de decisión* acerca de si una norma es o no pertinente al género no es inmediata; es necesario analizar esta en profundidad para descartar, con absoluta seguridad, que la norma no tiene *ningún tipo de relación* con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

La experiencia nos dice que uno de los puntos críticos en la elaboración de los Informes son las dificultades para identificar la pertinencia de género de la norma. Para no equivocarse, lo más conveniente es presuponer que la norma es pertinente –en realidad, la mayoría lo son- y, en todo caso, probar con los pasos siguientes que no lo es.

**Cómo se realiza.** Recorriendo los siguientes pasos:

- 1º Identificar el **grupo destinatario** directo (a quiénes se dirige) o indirecto (a quiénes afecta de una u otra forma) de la norma y visibilizar dónde y cómo están las mujeres y hombres dentro de él<sup>13</sup>.
- 2º Considerando este grupo, dar respuesta a las siguientes preguntas:
  - ¿existen diferencias en el acceso o/y control de los recursos<sup>14</sup> por parte de las mujeres y hombres que conforman este grupo destinatario?

<sup>12</sup> La definición y los pasos para determinar la pertinencia de género están explicados de manera muy didáctica en el manual Guía para identificar la pertinencia de género. Módulo 6 de la colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad de Género-LIKaDI (2006).

<sup>13</sup> Cuando la norma regula el acceso y uso de servicios, recursos, bienes –por ejemplo, una convocatoria de becas de investigación- que tienen a personas como beneficiarias, es fácil identificar al grupo –mujeres y hombres- sobre el que tendrán un efecto directo e inmediato. En otros casos, no es tan directo, porque la norma regula procedimientos de producción o gestión de recursos, bienes, servicios, etc. –por ejemplo, de financiación para la construcción de una autopista-. En este caso, hay que hacer un esfuerzo adicional para traer al centro de atención a las personas que están detrás de estos procedimientos en calidad de decisoras, gestoras o/y productoras o destinatarias últimas

<sup>14</sup> El acceso hace referencia a las oportunidades de uso de los recursos, mientras que el control se refiere a la toma de decisiones sobre su uso y los beneficios de los mismos.

- ¿el grupo destinatario se ve afectado por el rol de género y los modelos y roles estereotipados que impone sobre mujeres y hombres?

3º Determinar la **pertinencia**. Con base a la respuesta que se haya dado a las preguntas anteriores, la norma será:

- **Pertinente** Si la respuesta es afirmativa en alguno de los dos casos la norma es pertinente, ya que puede influir en la modificación de la situación y/o posición social de mujeres y hombres, mejorándola o perjudicándola.
- **No pertinente:** Si la respuesta es negativa en los dos casos, la norma no será pertinente y se puede afirmar, con absoluta seguridad y argumentos concretos, que no guarda relación alguna con la situación o la posición social ocupada por mujeres y hombres.

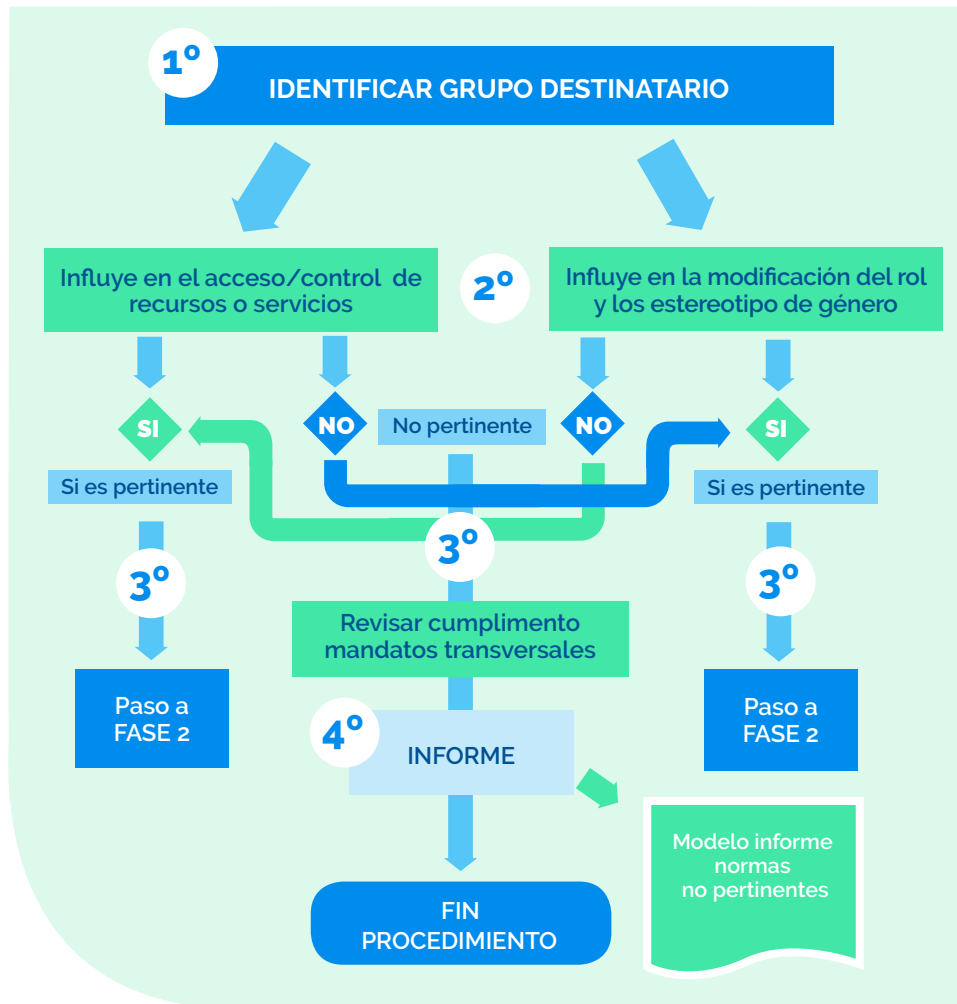
4º En el caso de las **NORMAS NO PERTINENTES**, se deberá además revisar la redacción para asegurar el cumplimiento de los mandatos transversales de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y la desagregación por sexo de la información implicada.

**Cómo se recoge en el informe.** El apartado correspondiente ha de reflejar:

- la **conclusión** a que se llega con este análisis,
- la **justificación**, con argumentos basados en el análisis anterior, de por qué es o no pertinente,
- una mención expresa, en el caso de las **normas no pertinentes**, a que se ha revisado la norma para asegurar el cumplimiento de los mandatos transversales de la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje y, en su caso, la desagregación por sexo de la información.



**Diagrama:** En el siguiente diagrama se resume el procedimiento a seguir para identificar cuándo una norma es pertinente al análisis de género:



**Ejemplos:** Para facilitar su comprensión, se muestran algunos ejemplos de normas pertinentes y no pertinentes:

NORMAS PERTINENTES AL GÉNERO	
<p><b>1</b></p> <p>Norma para la <b>reserva de plazas en la administración para la inserción de personas con discapacidad, con objeto de fomentar la empleabilidad de este colectivo.</b></p>	<p><b>1º</b> Grupo destinatario: mujeres y hombres en situación de discapacidad que pueden entrar a formar parte del personal al servicio de la administración. La norma afecta a este colectivo de forma <i>directa</i> (y a los procesos de acceso al empleo público y a las personas que los gestionan, en último caso).</p> <p><b>2º</b> Puesto que se trata de favorecer el acceso al empleo (<i>recurso</i>), la norma es pertinente al género y debiera garantizar la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad.</p> <p><b>3º</b> Además, <i>puede influir en la modificación del rol de género</i>, en tanto que podría favorecer el empleo de las mujeres con discapacidad en condiciones de igualdad con los hombres.</p>
<p><b>2</b></p> <p>Norma a través de la cual se convoca una <b>línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas</b> del ámbito de aplicación de la norma.</p>	<p><b>1º</b> El grupo destinatario son las empresas de la comunidad que reúnan ciertas características, formadas por mujeres y hombres en los distintos niveles (dirección, gestión, plantilla de personal, etc.) que serán quienes, final e indirectamente, se beneficien del recurso regulado.</p> <p><b>2º</b> Se pretende facilitar el <i>acceso a recursos informáticos</i>, situando a unas entidades en una posición más ventajosa que otras e influyendo en las oportunidades de las personas que las componen para la utilización de sistemas informáticos y el desarrollo de su carrera profesional.</p> <p><b>3º</b> Influye en la <i>modificación del rol de género</i> en tanto que es susceptible de reducir la brecha de género existente en cuanto al uso y control de las nuevas tecnologías.</p>
NORMAS NO PERTINENTES AL GÉNERO	
<p><b>1</b></p> <p>Norma cuyo objeto es regular las <b>condiciones de higiene y cuidado de las aves de cetrería.</b></p>	<p><b>1º</b> El grupo destinatario: el objeto es la higiene y el cuidado de estos animales, pero no se explicita quién debe hacerlo por lo que no afecta a personas.</p> <p><b>2º</b> No influirá ni en el acceso ni en el control del recurso, puesto que lo que se está regulando es cómo cuidar a las aves.</p> <p><b>3º</b> No afecta en absoluto a la posición social de mujeres y hombres, no influyendo en la modificación del rol de género.</p>
<p><b>2</b></p> <p>Norma que regula la <b>creación de un registro</b>, estableciendo campos o variables que debe contener.</p>	<p><b>1º</b> Independientemente de los datos incluidos en el registro –que, siempre que sean referidos a personas, deberán estar desagregados por sexo– podríamos concluir que no es pertinente puesto que, en principio, no influye en el acceso o control del recurso, ni en la modificación del rol de género –salvo que la inscripción en dicho registro fuese condición necesaria para el acceso a determinados recursos.</p>

## 2º FASE

### Identificación del marco normativo para la igualdad de género aplicable

**Para Qué:** Esta corre en paralelo a la siguiente y, si bien no es propiamente una fase del procedimiento, se ha decidió considerarla como tal dada su relevancia para avanzar en el conocimiento del contexto –en este caso, el normativo estratégico- en que va aplicar se la norma, así como para facilitar la labor de identificar posibles medidas a incorporar en ella, objeto de las siguientes etapas.

**Cómo se realiza.** Recorriendo los siguientes pasos:

**1º** Establecer el **Marco Normativo y Programático de aplicación:** Se trata de determinar las normas e instrumentos estratégicos o de planificación –estrategias, planes o programas de acción- en materia de igualdad que configuran el marco general en el que se inscribe la norma que nos ocupa y con el que ha de ser coherente. Para ello, se han de considerar dos ámbitos:

- El **marco general** en materia de igualdad: son, básicamente, las leyes, estrategias, planes y programas para la igualdad de género en el ámbito estatal y autonómico.
- El **marco sectorial:** disposiciones en materia de igualdad de género contempladas en la legislación así como en las estrategias, planes o programas de actuación referidos al ámbito de intervención de la norma (empleo, educación, salud, etc.).

**2ª** Identificar los **mandatos de igualdad de género** presentes en este marco que son de aplicación. Ello implica fijar la mirada en los siguientes aspectos:

- **Mandatos transversales** de integración del principio de igualdad<sup>15</sup> en la elaboración de la norma. Son mandatos (uso no sexista del lenguaje, composición paritaria de órganos, etc.) que aplican a todas las normas –y, en general, a todos los actos administrativos- y que han de ser tenidos en cuenta en su redacción y articulado.

En el apartado 3. Fundamentos legislativos de este bloque 1 se recoge la relación de mandatos transversales y sus implicaciones en el proceso de elaboración normativa.

- **Mandatos sectoriales específicos:** establecidos para un ámbito concreto de intervención, que pueden estar recogidos en el marco general de igualdad (por ejemplo, la Ley 12/2007 alude a ámbitos estratégicos como la sociedad de la información, urbanismo, deportes, educación, empleo, etc.) o en el marco sectorial (por ejemplo, la Ley 5/2016 del Deporte de Andalucía, que prescribe la incorporación del principio de igualdad de género en la política deportiva).

En los cuadernillos se aportan pautas concretas para realizar este análisis del marco sectorial en materia de igualdad de género en cada uno de los ámbitos de intervención considerados.

**Cómo se recoge en el informe:** En el apartado "Marco normativo de aplicación" han de recogerse los **mandatos** relativos a la incorporación del principio de igualdad de género de aplicación, con la legislación o estrategias, planes o programas de referencia.

<sup>15</sup> Establecidos con base en el art. 5 de la Ley 12/2007 y recogidos a lo largo de una parte de su articulado.

**Diagrama.** Si bien no se trata de una fase propiamente dicha, se recogen a continuación las pautas (más que pasos) para identificar el marco normativo de aplicación.



**Ejemplos.** Se retoman los ejemplos de la anterior fase para ilustrar esta.

## MANDATOS DE IGUALDAD DE GÉNERO APLICABLES

1

Norma para la reserva de plazas en la administración para la inserción de personas con discapacidad, con objeto de fomentar la empleabilidad de este colectivo.

- 1º Son aplicables los **mandatos transversales** referidos a la incorporación del objetivo de igualdad de género y el uso no sexista del lenguaje.
- 2º Además, se identifican los siguientes **mandatos específicos** referidos al ámbito de aplicación de la norma:
  - Todos los establecidos en el Título 2, Capítulo II. De la igualdad en el empleo, de la *Ley 12/2007*, especialmente, los relativos a la igualdad de género en el empleo en el sector público andaluz, los recogidos en el art. 22 sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y en el 23.3. que insta a la Administración de la Junta de Andalucía a prestar especial atención a *colectivos de mujeres en los que se unan varias causas de discriminación*, como es el caso de las mujeres con discapacidad, grupo destinatario de la presente norma.
  - Los objetivos y medidas del *Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Agenda para el empleo*, que contempla la igualdad de género como factor que ha de orientar la política económica y social de la Junta de Andalucía e insta a los poderes públicos a la erradicación de toda forma de discriminación frente al empleo.
  - Todos los relativos a la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas para personas con discapacidad, y específicamente lo establecido en los artículos 46 y 48 de la citada *Ley 12/2007* respecto al desarrollo de acciones dirigidas a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, como las mujeres con discapacidad *"estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación(...)* teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad".
  - También lo establecido en el *I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia 2016-2020*, que incorpora la igualdad de género de forma transversal en los objetivos y medidas propuestas e integra objetivos específicos relativos al fomento de *"la autonomía personal y la participación activa en la comunidad de las mujeres con discapacidad (...)"*, siendo el empleo el principal instrumento de inserción, autonomía y participación.

2

Norma a través de la cual se convoca una línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas del ámbito de aplicación de la norma.

- 1º Son aplicables los **mandatos transversales** referidos a la incorporación del objetivo de igualdad de género, el uso no sexista del lenguaje, y la inclusión de la igualdad en los procedimientos de contratación, ayudas, subvenciones.
- 2º Además, se identifican los siguientes **mandatos específicos** referidos al ámbito de aplicación de la norma:
  - La incorporación del enfoque de género en las políticas de promoción empresarial, establecida en el art. 25 de la *Ley 12/2007*, que insta a establecer medidas para la consolidación de los proyectos empresariales de mujeres.
  - Los objetivos y medidas del *Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Agenda para el empleo*, que contempla la igualdad de género como factor de competitividad que ha de orientar la política económica y social de la Junta de Andalucía.
  - Lo establecido en el art.51. de la *Ley 12/2007*, relativo al fomento a la igualdad de género en el campo de las nuevas tecnologías, que insta a los poderes públicos a promover "acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad", fomentar "la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento" y garantizar la igualdad de género "en los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración de la Junta de Andalucía".
  - Finalmente, se puede considerar como referencia la *línea de subvenciones a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2016-2018*, que incorpora cláusulas de igualdad de género y de apoyo a la conciliación para su concesión.

**Para Qué:** Esta tercera fase sirve para conocer con mayor precisión el contexto en que va aplicarse la norma determinando, con datos concretos, si existen desigualdades de género que puedan condicionar la posición de la población a que se dirige y las posibilidades de beneficiarse equitativamente respecto a lo que se esté regulando. Se trata con ello de:

- Tener una información de base sobre la que después tomar decisiones acerca del posible impacto de la norma, y sobre las medidas que han de incorporarse para asegurar que sea positivo. Esta información es la clave de la evaluación y de todo el proceso de mejora de la norma –incorporando el enfoque de género– que se propone a continuación.
- Se da así respuesta al mandato normativo de la Ley 12/2007, que especifica la obligatoriedad de que los informes de evaluación del impacto de género vayan acompañados de indicadores de género que permitan conocer la situación de partida de las personas afectadas por la norma.

**Cómo se realiza.** Recorriendo los siguientes pasos:

**1º** Recopilar **información relevante sobre hombres y mujeres en el grupo destinatario:** Se trata de rastrear las fuentes disponibles para obtener los datos que permitan conocer la situación de partida de ambos sexos respecto al ámbito regulado por la norma. Ello requiere decidir en primer lugar qué información es relevante (delimitando los indicadores que se van a utilizar) y después realizar una búsqueda para obtenerla.

En los cuadernillos sectoriales se aportan los indicadores de género más relevantes y las fuentes disponibles para realizar este análisis en cada uno de los ámbitos de intervención.

**2º** Aplicar el enfoque de género para analizar esta información e **identificar posibles desigualdades** entre hombres y mujeres en el grupo destinatario.

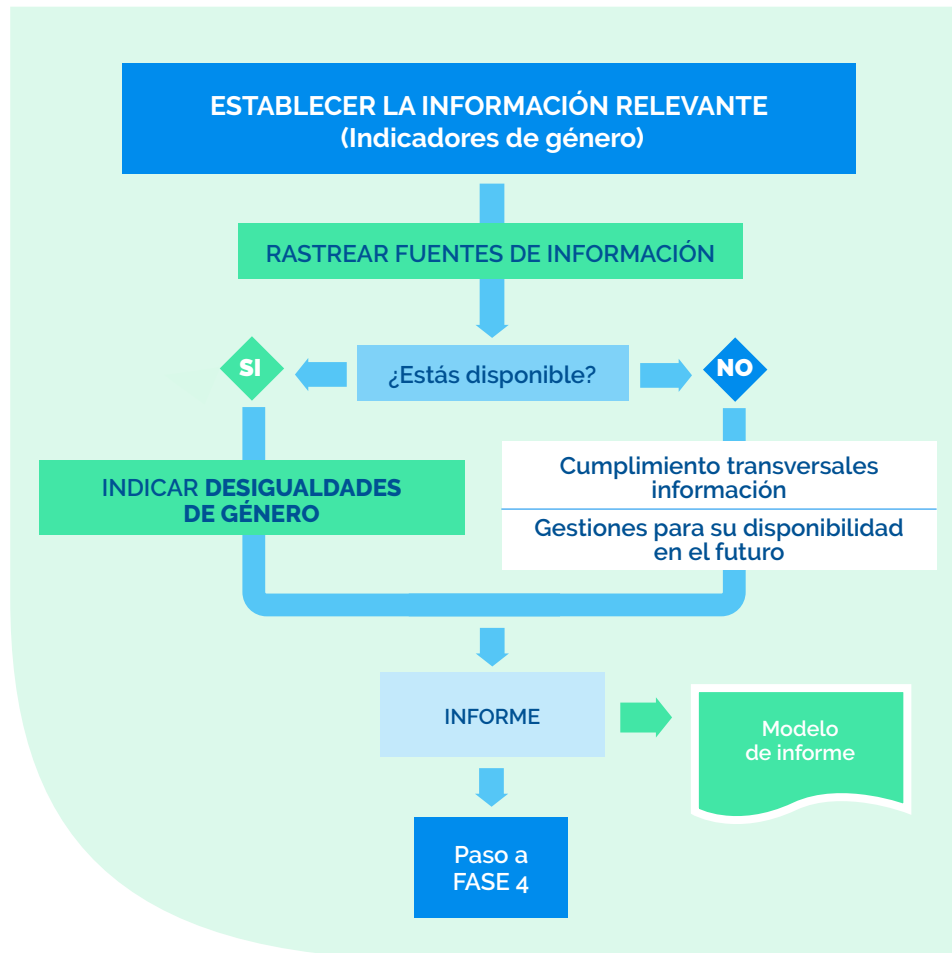
La Junta de Andalucía dispone de excelentes herramientas de apoyo para la realización de este análisis; específicamente, los módulos 6, 11, 18<sup>16</sup> de la colección de la Unidad de Igualdad de Género pueden ser muy útiles para orientar esta tarea.

**Cómo se recoge en el informe.** En el apartado correspondiente se ha de reflejar:

- La relación de **datos desagregados por sexo e indicadores** de género relevantes para conocer la situación de mujeres y hombres en el contexto de intervención de la norma.
- Las **desigualdades de género** identificadas en el ámbito de intervención de la norma.
- La mención expresa, en caso que la información no esté disponible, a:
  - » Que se ha revisado la norma para asegurar el cumplimiento de los mandatos transversales de la legislación vigente respecto a la desagregación por sexo de la información relacionada con su aplicación.
  - » Que el centro emisor ha realizado las gestiones correspondientes para asegurar la disponibilidad de esta información en el futuro.

<sup>16</sup> Colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer Indicadores de Género (Módulo 5 , -LIKaDI, 2005); Información útil desde la perspectiva de género (Módulo 11, LIKaDI (2009); y Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género (Módulo 18, LIKaDI, 2013).

**Diagrama** con el procedimiento a seguir para realizar el análisis de género del contexto de intervención de la norma:



**Ejemplos:** Se continúa con los ejemplos de la fase anterior para ilustrar esta:

ANÁLISIS DE GÉNERO DEL CONTEXTO DE INTERVENCIÓN	
<p><b>1</b></p> <p>Norma para la <b>reserva de plazas en la administración para la inserción de personas con discapacidad, con objeto de fomentar la empleabilidad de este colectivo.</b></p>	<p><b>1º Información relevante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en Andalucía, desagregadas por sexo.</li><li>• % mujeres entre las personas con discapacidad empleadas en la administración.</li><li>• Resultados de convocatorias anteriores, si se tuvieran<sup>17</sup>: % de mujeres con discapacidad que se presentan, tasas de éxito desagregadas por sexo, etc.</li></ul> <p><b>2º Desigualdades identificadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Los datos muestran menores tasas de actividad y empleo de las mujeres con discapacidad y mayores tasas de paro, desigualdades muy relacionadas con el rol de género.</li><li>• El % de mujeres con discapacidad en la administración, si bien es superior al de otros ámbitos de empleo, es menor al de los hombres con discapacidad y al que correspondería en proporción al mayor volumen de mujeres en esta situación.</li><li>• Los resultados de convocatorias anteriores muestran una menor participación de las mujeres con discapacidad, aun con tasas de éxito proporcionales.</li></ul> <p>En <b>conclusión</b>, se observan desigualdades de género entre la población potencialmente afectada por la norma, lo que motivaría medidas correctoras para asegurar que mujeres y hombres con discapacidad se van a beneficiar de manera equilibrada del recurso que se regula.</p>
<p><b>2</b></p> <p>Norma a través de la cual se convoca una <b>línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas</b> del ámbito de aplicación de la norma.</p>	<p><b>1º Información relevante:</b> Número y características (tamaño, sector de actividad, equipamiento tecnológico) de las empresas del ámbito de aplicación de la norma, según sexo de la persona titular.</p> <p><b>2º Desigualdades identificadas:</b> No es posible precisarlas para el ámbito concreto de aplicación de la norma, aunque se pueden inferir teniendo en cuenta la siguiente información relacionada:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En general, hay una menor presencia de las mujeres y una fuerte segregación por sexo en las características del tejido empresarial a favor de los hombres.</li><li>• Además, los datos sobre equipamiento y uso de tecnologías informáticas muestran brechas de género en el uso especializado y en profesiones y empresas ligadas al sector tecnológico</li></ul> <p>En <b>conclusión</b>, existen desigualdades de género que pueden afectar la aplicación de la norma, lo que motivaría la incorporación de medidas correctoras para neutralizar la posible ventaja que las empresas lideradas por hombres puedan tener a la hora de acceder a este recurso (financiación), así como incentivar la igualdad de género en el ámbito tecnológico y empresarial.</p>

<sup>17</sup> También pueden ser útiles como referencia los datos de programas de empleabilidad de personas con discapacidad puestos en marcha en otros ámbitos.



**Para Qué:** Valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género.

**Cómo se realiza.** Todas las etapas anteriores son la base sobre la que se va a realizar la valoración del impacto que la norma; en consecuencia, si éstas se han desarrollado adecuadamente, el procedimiento que se propone a continuación fluirá casi automáticamente, recorriendo los siguientes pasos:

1º Valorar el grado en que la **norma da respuesta a las desigualdades identificadas y al mandato normativo programático** aplicable. Identificado el marco normativo y programático de aplicación y constatada la existencia de desigualdades de género<sup>18</sup>, el siguiente paso será valorar qué respuesta da el proyecto normativo a este marco normativo y contextual, con medidas concretas incorporadas a su articulado para fomentar la igualdad de género.

Si se han identificado adecuadamente los mandatos normativos y las desigualdades de género no será difícil realizar esta valoración, que ha de estar orientada por preguntas del tipo:

- ¿ la norma asegura el cumplimiento de los mandatos transversales (uso no sexista del lenguaje, composición paritaria de órganos, cláusulas de igualdad, etc.) aplicables?
- ¿ se recogen medidas concretas para el cumplimiento de los mandatos específicos de promoción de la igualdad en el ámbito de aplicación de la norma?
- ¿ el articulado de la norma incluye objetivos y medidas concretas para corregir las desigualdades de género detectadas entre su población destinataria?

Para facilitar esta tarea, se aporta en Anexo una **herramienta de verificación** cuyos ítems pueden utilizarse como criterios de valoración.

2º Evaluar el **impacto de género previsible**: Analizando los resultados de la valoración realizada respecto a los contenidos del proyecto normativo (grado de respuesta), el informe habrá de concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:



**Positivo.** Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.



**Negativo.** Si la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

Es importante aclarar aquí una vez más que **no hay impactos neutros**: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o se aborda su erradicación (impacto positivo) o, si no se "hace nada", las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).

**Cómo se recoge en el informe.** Señalando, en el apartado correspondiente:

1º Aquellas partes de la norma donde se realizan **alusiones** o se recogen **medidas para fomentar la igualdad** entre mujeres y hombres y dar cumplimiento al marco normativo de referencia. Para facilitar una argumentación estructurada, se propone el siguiente orden:

- Referencias explícitas a la igualdad *en el objeto y entre los objetivos generales de la norma* (si los hubiere).
- Mención de todos los *artículos de la norma* donde se incluyen medidas

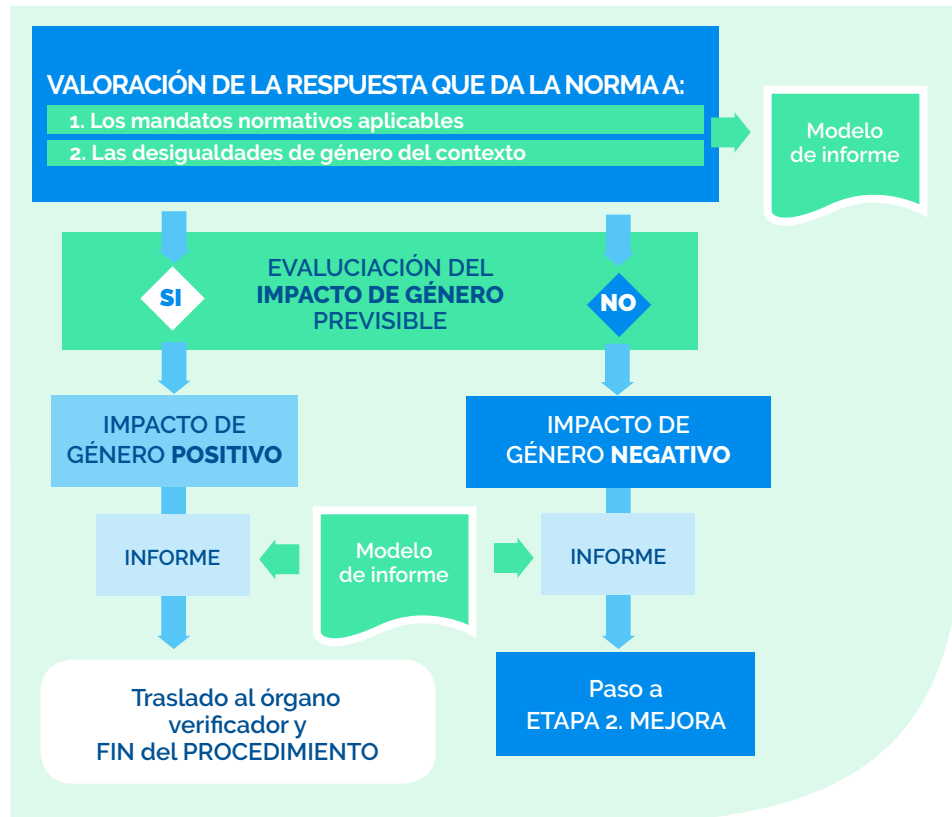
<sup>18</sup> En muy pocos se encontrará un ámbito de intervención (empleo, salud, etc.) en el que no exista una situación y/o posición de partida desigual entre ambos sexos. En cualquier caso, si así fuera, la norma debe asegurar igualmente que la ejecución de las medidas planificadas en su articulado no vayan a suponer un perjuicio injustificado para las personas en función de su sexo.

compensatorias para reducir los desequilibrios de género de partida y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

- Mención de las disposiciones adicionales, finales y/o derogatorias contempladas en la norma, en las que se haga referencia al principio de igualdad de género.
- Garantías de cumplimiento de los mandatos transversales de género en la redacción del texto normativo.

2º El **resultado final** de la evaluación de impacto de género de la norma (positivo o negativo), junto con una breve argumentación –con base a lo anterior– que lo justifique.

**Diagrama** con el procedimiento a seguir para realizar el análisis de género del contexto de intervención de la norma:



**Ejemplo:** Se realiza a continuación un ejercicio de simulación para ilustrar los dos posibles resultados de esta valoración:

## VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

1º **Valoración del grado de respuesta** de la norma a:

- Las *desigualdades de género* identificadas en el contexto de aplicación: Se han incorporado medidas para fomentar el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo en la administración, con acciones positivas para equiparar la presencia de estas como beneficiarias de las plazas reservadas.
- Asimismo, las medidas incorporadas permiten dar respuesta a los *mandatos normativos específicos* aplicables, relativos a la promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo en general y al empleo público en particular, y a la consideración de las necesidades e intereses de las mujeres en toda política que tenga a las personas con discapacidad como destinatarias.
- Finalmente, la norma da respuesta a los *mandatos transversales* en materia de igualdad de género: incorpora explícitamente el objetivo transversal de promoción de la igualdad de género, ha sido redactada siguiendo las pautas de uso no sexista del lenguaje, y asegura la desagregación por sexo de los sistemas de registro de datos relacionados con ella, así como la consideración de la perspectiva de género a la hora de valorar sus resultados sobre la inserción de las personas con discapacidad.

1

Norma para la **reserva de plazas en la administración para la inserción de personas con discapacidad, con objeto de fomentar la empleabilidad de este colectivo**

2º **Evaluación del impacto de género** previsible: considerando lo anterior, se puede concluir que el proyecto normativo tendrá un impacto de género previsiblemente POSITIVO, en la medida que permite dar respuesta a las desigualdades de género existentes, en cumplimiento de los mandatos normativos aplicables en materia de igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad.

## 2

Norma a través de la cual se convoca una línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas del ámbito de aplicación de la norma.

### 1º Valoración del grado de respuesta de la norma a: :

- Las *desigualdades de género identificadas* en el contexto de aplicación: no se ha considerado pertinente incorporar ninguna medida adicional para erradicar las desigualdades observadas respecto a la participación de las mujeres en el tejido empresarial o en los proyectos de promoción empresarial y tecnologías de la información y la comunicación.
- Los *mandatos específicos* referidos al ámbito de aplicación de la norma: no se ha incorporado ninguna alusión a este, ni medidas al respecto.
- Los *mandatos transversales* aplicables: se ha redactado según las normas de uso no sexista del lenguaje, pero no incluye la igualdad de género como objetivo del procedimiento de financiación, ni ha contemplado criterios relacionados con la promoción de dicha igualdad para la valoración de las candidaturas y su concesión.

### 2º Evaluación del impacto de género previsible: considerando lo anterior, se puede concluir que el proyecto normativo tendrá un impacto de género previsiblemente NEGATIVO, dado que no incorpora elementos que permitan neutralizar la posible ventaja que las empresas lideradas por hombres pueden tener a la hora de acceder a este recurso (financiación), así como incentivar la igualdad de género en el ámbito tecnológico y empresarial.

## 2.2. Incorporación de mejoras e informe final

Si el proceso de análisis y evaluación del proyecto normativo en base a los criterios establecidos en la etapa anterior, lleva a la conclusión de que el impacto de género será negativo o que podría mejorarse, habrá de contemplarse la realización de esta segunda etapa. En ella, se trata de regresar al proyecto de norma e introducir las modificaciones oportunas antes de su traslado al órgano verificador.

**Para Qué:** La finalidad es que el centro directivo tome conciencia de las correcciones que debería introducir en el proyecto normativo y asegurar, en última instancia, que toda la normativa emitida desde la Junta de Andalucía tiene un potencial impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

**Cómo se realiza:** En dos pasos:

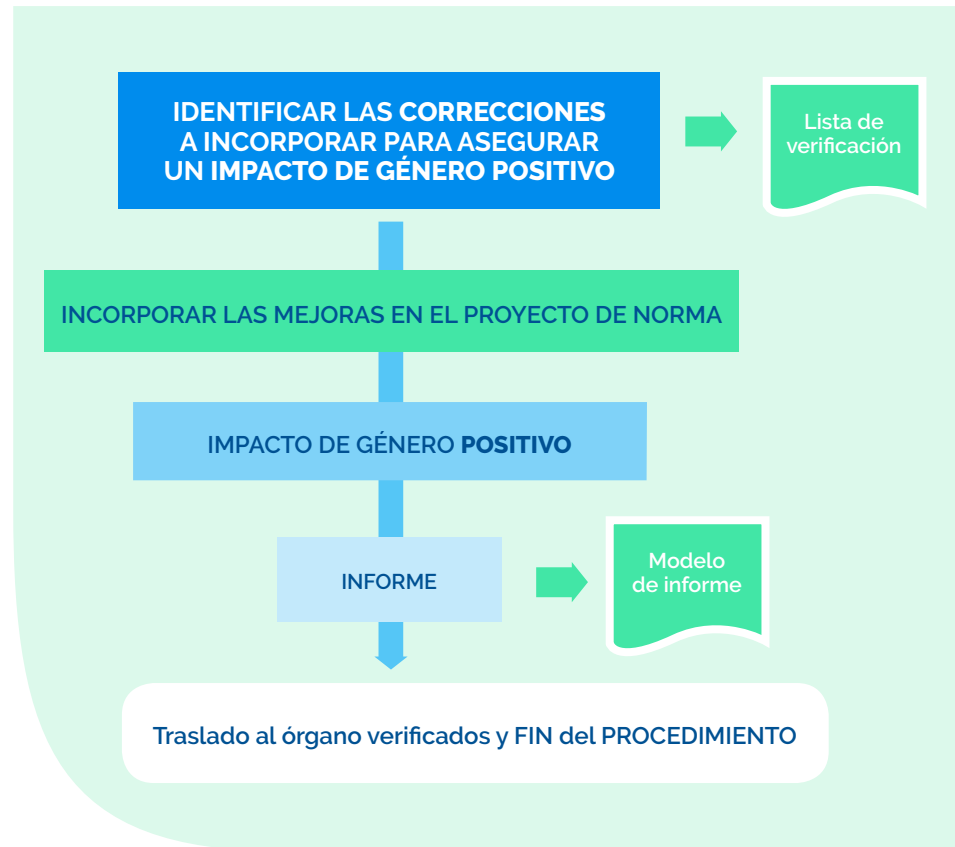
- 1º **Identificar las correcciones** que debería introducir en el proyecto normativo en materia de igualdad. Para ello, basta retomar la valoración que se realizó en la fase anterior y comprobar dónde están los déficits en el grado de respuesta que da la norma a las desigualdades de género y requerimientos de la normativa en la materia.
- 2º **Introducir las mejoras oportunas** en el proyecto normativo, especificándolas en el Informe de impacto. De esta forma, el Informe –y el proyecto de norma– estará listo para su envío al organismo verificador (Unidad de Igualdad de Género de la Consejería).

La **lista de verificación** utilizada en la fase anterior es de gran utilidad como herramienta para identificar estos déficits y realizar la comprobación final. Así, todos los ítems de la lista que hayan sido marcados con “no” indican aspectos del proyecto de norma que han de ser revisados y que es necesario modificar para mejorar su impacto sobre la igualdad de género.

**Cómo se recoge en el informe:** una vez que el centro directivo introduzca los cambios que crea necesarios, deberá mencionarlos en el último apartado del Informe de impacto, sirviendo, además, como elementos para justificar que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo tras su aprobación.

En cualquier caso, el centro emisor puede finalizar exponiendo que, con objeto de garantizar un impacto realmente positivo tras la aprobación de la norma, tendrá en cuenta las recomendaciones que el organismo pertinente pueda realizar, a fin de integrar las mismas en su redacción definitiva.

## Diagrama:



**Ejemplo:** Se utiliza el ejemplo con conclusión de impacto negativo para ilustrarlo:

## VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

Visto el resultado de la evaluación (impacto negativo) y con objeto de garantizar un impacto positivo de la norma sobre la igualdad entre mujeres y hombres, se han incorporado las siguientes **correcciones**:

- En la exposición de motivos se ha incluido una mención expresa a las desigualdades de género detectadas en el ámbito tecnológico y empresarial, y se citan las normas básicas relativas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres aplicables.
- Se ha incorporado una alusión a la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de la norma, así como en tanto que objetivo del procedimiento de financiación.
- Se ha contemplado la promoción de la igualdad de género (tener plan de igualdad o medidas en este sentido) por parte las empresas solicitantes como criterio de baremación para el acceso a la línea de financiación.
- Se han incorporado otras medidas para erradicar las desigualdades observadas respecto a la participación de las mujeres en el tejido empresarial y en los proyectos de promoción empresarial y tecnologías de la información y la comunicación.
- Se ha previsto la inclusión de la variable sexo e indicadores de género en el registro y seguimiento de la convocatoria, para evaluar la participación y sus resultados sobre la igualdad de género.

2

Norma a través de la cual se convoca una **línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas** del ámbito de aplicación de la norma.

## REFERENCIAS bibliográficas

**Alonso Álvarez, Alba.** (2015). El *mainstreaming* de género en España. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Fondo Europeo de Desarrollo Regional y Fondo Social Europeo.** (2014). The Programming Period 2015-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy. Guidance document on ex-ante evaluation. En [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2014/working/ex\\_ante\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2014/working/ex_ante_en.pdf).

**Instituto Andaluz de la Mujer.** (s.f.) Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas. Documento interno.

**Presidencia de la Junta de Andalucía.** (2003). Ley 18/2003, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, número 251. En <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/251/6>.

### **Colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer**

Indicadores de Género. **Módulo 5.** En <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/gg.pdf>.

### **Colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer**

Guía para identificar la pertinencia de género. (**Módulo 6.** LIKaDI. 2006). En <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/104.pdf>.

### **Colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer**

Normativa con impacto de género positivo en la igualdad Cómo elaborar una norma con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres. (**Módulo 9.** LIKaDI. 2007). En <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/node/237>.

### **Colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer**

Información útil desde la perspectiva de género. (**Módulo 11.** LIKaDI. 2009). En [https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno\\_Informacion\\_util\\_11.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno_Informacion_util_11.pdf).

### **Colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer**

Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género. (**Módulo 18.** LIKaDI. 2015). En <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/system/files/simpletest13024/Manual%2018.pdf>.

## ANEXOS

### Anexo I. Modelo de informe de impacto de género

A continuación se facilita el modelo tipo de informe en base a este procedimiento, uno para la evaluación de normas pertinentes y otro para normas no pertinentes.

#### MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN (norma pertinente)

##### 0. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

###### 1. Título de la norma jurídica:

2. **Fundamentación.** En virtud del artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como posteriormente en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 6.2, todos los Centros Directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un Informe en el que se valore el impacto que pueden causar tras su aprobación. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula su elaboración, corresponde al centro directivo competente realizar el Informe de Evaluación del Impacto de género.

3. **Centro directivo emisor, objeto del informe y órgano a que se remite:** En respuesta a estos requerimientos el (Nombre del órgano o centro directivo emisor) emite el presente informe con objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de (Nombre) con la finalidad de que realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

##### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

En tanto que la norma evaluada tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, e influirá en el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género (*explicación más detallada...*) la misma es: PERTINENTE.

2. **MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN:** La legislación vigente establece los siguientes **mandatos** relativos a la incorporación del principio de igualdad de género que son de aplicación al proyecto normativo:

» (*mencionar principales referencias normativas y programáticas*)

Además, se aplican los mandatos transversales relativos a: ---

**3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL CONTEXTO DE APLICACIÓN:** Datos desagregados por sexo e indicadores de género sobre la situación y posición de mujeres y hombres..

- **Información relevante:** en función del grupo destinatario de la norma, el organismo que suscribe aporta los siguientes datos relativos a la situación de mujeres y hombres en el contexto de intervención:...
- En base a estos datos, se identifican las siguientes **desigualdades de género** en el ámbito de intervención de la norma, que justifican la incorporación de medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres: ...
- *En caso que la información no esté disponible:* Se asegura que el centro emisor:
  - » ha revisado la norma para asegurar el cumplimiento de los mandatos transversales de la legislación vigente respecto a la desagregación por sexo de la información relacionada con su aplicación.
  - » ha realizado las gestiones correspondientes para asegurar la disponibilidad de esta información en el futuro.

#### 4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

1. **Respuesta del proyecto normativo a los mandatos legislativos de igualdad de género y a las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas:** En el proyecto de Decreto, Ley, Etc. se recogen las siguientes medidas para fomentar la igualdad de género:
  - » Referencias normativas en exposición de motivos o preámbulo: ...
  - » Integración transversal del principio de igualdad en el objeto:...
  - » Referencias al principio de igualdad y medidas incluidas en el articulado y disposiciones adicionales, finales y/o derogatorias: ...
2. **Valoración del impacto:** En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes y a los mandatos aplicables, el centro directivo emisor concluye que tiene un impacto de género previsiblemente:
  - » **Positivo:** porque ...
  - » **Negativo:** porque ...

En caso de que se prevea un impacto negativo o mejorable:

#### 5. CAMBIOS INCORPORADOS TRAS LA VALORACIÓN DEL IMPACTO:

Puesto que, del análisis realizado sobre el proyecto normativo, podría derivarse un impacto negativo en la igualdad de género, el centro directivo ha decidido introducir los siguientes cambios ( *citar las partes de la norma donde se han incluido modificaciones en materia de igualdad, tras el análisis realizado*):..

No obstante, la redacción definitiva de la norma queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género, que serán incorporadas en dicha redacción para garantizar, así, un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

## MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN (norma no pertinente)

### 0. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME (igual al anterior)

1. Título de la norma jurídica. (...)
2. Fundamentación (igual al anterior)
3. Centro directivo emisor, objeto del informe y órgano a que se remite: (igual al anterior)

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

1. En función del objeto de la norma (*indicar objeto*) y el contenido de la misma, ésta afectará, o tendrá una incidencia, directa o/y indirectamente a (*si fuera así, especificar, si no, constatar que no incide...*)
2. No obstante, dado el carácter y contenido de la norma, esta no influirá en el acceso ni control de ningún recurso, no afectando a la situación ni a la posición social de mujeres y hombres

Por tanto, la norma evaluada no es susceptible de producir ninguna situación de discriminación ni desigualdad por razón de género, por lo que se concluye que la misma **no es pertinente** al análisis desde esta perspectiva.

### 3. CUMPLIMIENTO DE MANDATOS TRANSVERSALES:

1. **Lenguaje:** La redacción de la norma se ha adecuado a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, por la que se insta a la utilización de un lenguaje no sexista en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía., en base a lo cual se ha hecho el esfuerzo de utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción del proyecto normativo, contribuyendo así al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Registros (si procede):** Por otra parte, dado que en la norma se ordena o regula la creación del registro... se indica en el presente informe que el mismo recogerá todos los datos referidos a personas desagregados por sexo, permitiendo disponer de una fuente de información útil desde la perspectiva de género para futuras intervenciones realizadas por esta u otra Consejería.

**FIN DEL INFORME**



## Anexo II. Lista de verificación

Para comprobar si la norma redactada y evaluada tiene integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres -y, por tanto, va a causar un impacto positivo en la igualdad de género- se puede realizar un proceso de verificación en función de los criterios recogidos en la siguiente tabla.

Para ello, se irán comprobando cada uno de los aspectos señalados, indicando si la norma lo recoge o no, y especificando "no procede" en los casos en los que no sea necesario. Una vez completada la lista y descartando los aspectos en los que se haya señalado "no procede" se podrá valorar el efecto de la norma sobre la igualdad, tal como está planificada, siendo preciso revisar las respuestas negativas en las partes de la norma que corresponda y modificar su contenido:

CRITERIOS	Si	No	No procede
1 Se ha utilizado información desagregada por sexo y se han identificado desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <sup>19</sup>
2 En la exposición de motivos o introducción de la norma se hace mención expresa a los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el objeto de la norma y su contenido y se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Se hace mención a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de la norma <sup>20</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 En el objeto de la norma se hace mención al principio de igualdad y/o al objetivo de promocionar la igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 En la parte dispositiva, articulado, o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Se utiliza la igualdad como criterio de baremación para el acceso a los recursos, líneas de financiación o subvenciones, ayudas, participación en programas, etc. regulados o previstos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Se incluyen cláusulas que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación y/o de convenios regulados o previstos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 En la regulación del contenido de los registros públicos se recoge la variable sexo, si fuera el caso, así como otras información relevante desde la perspectiva de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 En la regulación de los criterios de acceso, provisión o/promoción del personal al servicio de la administración pública, se incluyen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 En el caso de adjudicar algún tipo de ayuda a colectivos específicos, garantiza la igualdad de género implementando medidas de compensación de las desigualdades existentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 El texto utiliza un lenguaje inclusivo en su totalidad <sup>21</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 El texto obliga a las entidades ejecutoras a hacer un uso no sexista del lenguaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 El texto obliga a cuidar el uso de imágenes (en publicaciones o campañas de divulgación) para que no contengan sesgos sexistas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 En las disposiciones derogatorias se incluyen cláusulas derogatorias de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19 En este caso, no procede cuando la norma sea no pertinente

20 Es decir, si se ha tenido en cuenta la igualdad de género en la elaboración de la norma y si, de ser así, se recoge explícitamente en el texto de la misma y si se menciona el artículo 5 de la Ley 1272007 en el que se hace referencia a la transversalidad del principio de igualdad.

21 Por lenguaje inclusivo entendemos aquel que permite visibilizar tanto a mujeres como a hombres, utilizando para ello términos neutros que engloban a ambos sexos (profesorado, alumnado, personal técnico, funcionariado, etc.) o desdoblamientos (artesanos y artesanas, políticos y políticas, etc.), evitando en todo caso la utilización del masculino como genérico (abogados, médicos, técnicos, los alumnos, los profesionales, etc.)

MANUAL PARA LA ELABORACIÓN  
DE INFORMES DE  
**IMPACTO DE GÉNERO**  
Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención



Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES**