OTRAS DISPOSICIONES

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

4276

RESOLUCIÓN 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres».

Habiéndose aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 21 de agosto de 2012, el Acuerdo «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres», y a los efectos de darle la publicidad debida,

RESUELVO:

Artículo único.– Publicar en el Boletín Oficial del País Vasco el texto del Acuerdo «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres», que figura como anexo a la presente.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de agosto de 2012.

La Directora de la Secretaría del Gobierno, y de Relaciones con el Parlamento,
M.ª JESÚS CARMEN SAN JOSÉ LÓPEZ.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 40/2012, DE 21 DE AGOSTO, DE LA DIRECTORA DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBAN LAS DIRECTRICES SOBRE LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Y LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS PARA ELIMINAR DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Por su parte, los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005 prevén un procedimiento al objeto de que dicho mandato se pueda hacer efectivo en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones publicas vascas o vinculados a ellas. Asimismo, el artículo 19.2 y la disposición final octava señalan que el Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto y el resto de los trámites previstos en los artículos 19 a 22, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de realizar tales trámites.

Por todo ello, a propuesta de la Presidencia y previa deliberación, el Consejo de Gobierno adopta el siguiente

ACUERDO

«Primero.– Se aprueban las Directrices en las que se indican las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, así como las normas o actos administrativos en que aquélla evaluación no es preceptiva. Las directrices mencionadas, junto con sus anexos, figuran unidas al presente Acuerdo para su aplicación por parte de la Administración General de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos adscritos o vinculados a aquélla.

Segundo.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en colaboración con las unidades administrativas de igualdad, ha de elaborar y difundir entre los departamentos y demás organismos y entidades afectadas por este acuerdo, materiales de apoyo que faciliten el cumplimiento de las directrices.

Tercero.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer debe realizar un seguimiento de los informes emitidos en el marco de estas directrices y articular los oportunos mecanismos de consulta con el fin de facilitar la aplicación de las mismas a los departamentos y los organismos y entidades dependientes o vinculadas a la Administración General de la Comunidad Autónoma.

Cuarto.– Se deja sin efecto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2007, por el que se aprueban las Directrices para la realización previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, publicado mediante Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y Relaciones con el Parlamento.

Quinto.– Se ordena a la Secretaría del Gobierno la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial del País Vasco.»

ANEXO AL ACUERDO

DIRECTRICES SOBRE LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Y LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS PARA ELIMINAR DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Introducción.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Con el fin de que dicho mandato se pueda hacer efectivo en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones publicas vascas o vinculados a ellas la Ley 4/2005 prevé, en sus artículos 19 a 22, un procedimiento que consta principalmente de cuatro trámites:

a) La realización de una evaluación previa del impacto en función del género por parte del órgano que promueve la norma (artículo 19).

b) La incorporación, en función de dicha evaluación, de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, que ha de llevar cabo el mismo órgano (artículo 20).

c) La emisión, por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de un informe de verificación de la corrección de los dos trámites anteriores (artículo 21).

d) La elaboración, por parte del órgano promotor de la norma, de una memoria explicativa de los trámites anteriores y la constancia de su realización en el documento final (artículo 22).

Asimismo, la ley señala que el Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto y el resto de los trámites previstos en los artículos 19 a 22, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de realizar tales trámites.

Con el objeto de dar respuesta a ese mandato por lo que respecta al ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos adscritos o vinculados a aquélla, se aprobaron por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 13 de febrero de 2007, las Directrices para la realización previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (BOPV n.º 51 de 13 de marzo de 2007).

Según las evaluaciones realizadas con relación al cumplimiento de la Ley 4/2005, desde la entrada en vigor de las directrices en marzo de 2007 se ha incrementado de forma significativa el número de normas que incluyen medidas para la igualdad de mujeres y hombres, lo que pone de manifiesto que la evaluación es un instrumento útil e idóneo para la integración efectiva y sistemática de la perspectiva de género en la actividad y producción normativa de la Administración

y, por tanto, para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres, redundando en una intervención pública más equitativa, eficiente y eficaz.

No obstante, al hilo del proceso de reflexión abierto, en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de febrero de 2010, acerca del marco normativo que incide en la elaboración de disposiciones de carácter general de cara a un mayor transparencia, participación y agilización del procedimiento, y teniendo en cuenta la experiencia adquirida en la aplicación de las mencionadas directrices, se considera necesaria la realización de algunas modificaciones en las mismas orientadas a optimizar el procedimiento.

Estas modificaciones consisten básicamente en:

a) Eliminar la exigencia de realizar Informe de Impacto en Función del Género respecto de los actos administrativos que regulan la composición de jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración y de órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

b) Determinar con mayor precisión las normas y actos administrativos que quedan exentas de la realización del Informe de Impacto en Función del Género.

c) Ampliar la exención de la realización del Informe de Impacto en Función del Género a los proyectos normativos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género.

d) Suprimir el procedimiento abreviado.

e) Eliminar la dualidad del Informe de Impacto en Función del Género (provisional/definitivo).

f) Simplificar los contenidos y la estructura del Informe de Impacto en Función del Género.

g) Crear una nueva directriz, la cuarta, a partir de los contenidos específicos sobre procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que ya se recogían en la anterior directriz primera.

h) Añadir un anexo relativo al informe justificativo de la ausencia de relevancia desde el punto de vista del género.

El documento está dividido en cuatro directrices principales:

a) La primera está referida al Informe de Impacto en Función del Género.

b) La segunda aborda el informe de verificación que ha de emitir Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

c) La tercera trata sobre cómo elaborar la memoria explicativa de los trámites realizados y cómo hacerlos constar en el texto final.

d) La cuarta aborda aspectos específicos relativos a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público.

Además, el documento incorpora dos anexos, el primero recoge el modelo de Informe de Impacto en Función del Género y el segundo recoge el modelo de Informe justificativo de la ausencia de relevancia desde el punto de vista del género.

Por último, se ha de señalar que estas directrices responden a la idea de que «decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una

evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas» (Guía para la evaluación del impacto en función del género. Comisión Europea. 1998).

Directriz Primera: el Informe de Impacto en Función del Género.

1.– Concepto y finalidad.

1) El Informe de Impacto en Función del Género es una herramienta dirigida a facilitar la incorporación de forma activa del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas y actos administrativos y consiste en un documento que aúna la evaluación previa del impacto en función del género y las medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres previstas, respectivamente, en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005.

2) Este documento ha de acompañarse a los proyectos de normas y actos administrativos que se elaboren en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos adscritos o vinculados a aquélla.

2.– Objeto.

1) Los proyectos de disposiciones de carácter general, a saber, proyectos de normas jurídicas con rango de ley o de reglamento, han de ir acompañados del Informe de Impacto en Función del Género, con excepción de los siguientes:

a) Aquellos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género, porque su incidencia en la situación de mujeres y hombres sea nula o mínima, entre los cuales se incluirán en todo caso los proyectos que no afecten a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos o ciudadanas. En este caso el órgano competente para elaborar la norma deberá emitir, en lugar del Informe de Impacto en Función del Género, un informe donde se justifique debidamente la ausencia de relevancia desde el punto del vista del género, en los términos previstos en el anexo II a estas directrices, y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer a su vez habrá de evacuar su correspondiente informe de verificación.

b) Los que tengan un carácter esencialmente organizativo, en particular:

i.– Los decretos de estructura orgánica y funcional.

Ii.– Los proyectos que regulan la creación, organización y funcionamiento de órganos consultivos, de asesoramiento, investigación y coordinación compuestos exclusivamente por personal de las administraciones públicas.

Iii.– Los proyectos de creación u ordenación de registros administrativos.

c) Aquellos cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes.

d) Los que tengan como objeto modificar otras normas ya vigentes, a menos que la modificación resulte sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres.

2) Sólo las propuestas de actos administrativos relativas a convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados han de ir acompañadas del Informe de Impacto en Función del Género. En particular quedan excluidas las propuestas de:

a) Planes, programas u otros instrumentos de formulación de políticas públicas.

b) Convocatorias de cualquier tipo de ayuda pública (subvenciones, becas, premios...) que, a los efectos de estas directrices, no se consideran disposiciones normativas de carácter general por carecer de vocación de permanencia y agotarse en sí mismas en un plazo de tiempo determinado.

c) Comisiones de servicio y actos que resuelvan los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.

3) No serán objeto de Informe de Impacto en Función del Género los contratos públicos.

4) Las presentes directrices se podrán tomar como referencia, respecto de aquellos aspectos en los que pueda existir alguna analogía, en la elaboración de normas jurídicas y otras actuaciones administrativas que, aún no estando sometidas al Informe de Impacto en Función del Género y a los trámites previstos en los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, sí que deben cumplir con el mandato general de incorporar en todas las normas, políticas y acciones el objetivo de eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, previsto en el artículo 3.4 y en el 18.1 de dicha Ley.

3.– Órgano competente para su elaboración.

1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 4/2005, el órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de Impacto en Función del Género es el órgano promotor de la norma o el acto administrativo a través de la unidad tramitadora. Para ello, contará con la colaboración de la unidad de igualdad de mujeres y hombres, a quien corresponde prestar asesoramiento en la elaboración, tanto de la norma o del acto, como de su correspondiente Informe de Impacto en Función del Género, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.d del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

4.– Estructura.

1) El Informe de Impacto en Función del Género debe de constar de las siguientes partes:

a) La descripción general del proyecto de norma o acto administrativo. En este apartado se han de recoger los datos generales del proyecto como su denominación, el órgano que lo promueve, las normas y planes relacionados con el mismo, sus objetivos generales y los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

b) La evaluación previa del impacto en función del género. En este apartado se debe recoger, de forma diferenciada, la información sobre cuál es la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en el que la norma desplegará sus efectos, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir y en función de ello, evaluar si la norma va a contribuir positiva o negativamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el contexto social en el que la norma va a ser aplicada. Todo ello, en función de los siguientes criterios:

○ La presencia de mujeres y hombres entre las potenciales personas beneficiarias de la propuesta normativa y los obstáculos para la obtención de un beneficio equivalente.

○ El acceso de mujeres y hombres a los recursos que influyen de forma significativa en la generación de las desigualdades en el sector.

○ La participación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones.

○ Las normas sociales y los valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.

○ El cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para analizar la situación de mujeres y hombres se deberá hacer una búsqueda previa de información tanto cuantitativa como cualitativa. A tal fin, se habrán de utilizar, fundamentalmente, las siguientes fuentes de información referidas al ámbito o sector sobre el que trate el proyecto: estadísticas oficiales desagregadas por sexo; estudios, investigaciones o encuestas de opinión sobre las relaciones de género; y normas jurídicas y otros documentos donde se recojan los derechos, mandatos y objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

c) Las medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Es la parte del informe donde se han de especificar los diferentes tipos de medidas planteadas para evitar el impacto negativo o, en su caso, fortalecer el impacto positivo que se prevé que, en función del análisis y de la evaluación previamente realizadas, la norma o acto va a tener por lo que respecta a la eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

2) El Informe de Impacto en Función del Género se cumplimentará en los términos previstos en el anexo I a las presentes directrices.

3) Con el fin de dar cumplimiento al artículo 20.8 de la Ley 4/2005, en virtud del cual sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse la no incorporación de las medidas previstas en los apartados 2, 4 y 5 del mismo artículo y, a los efectos de agilizar el procedimiento y evitar una excesiva proliferación documental, el contenido del mencionado informe se integrará dentro del Informe de Impacto en Función del Género y la verificación la realizará Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a través del informe que ha de elaborar de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 4/2005.

5.– Procedimiento de elaboración.

1) Preferentemente, se deberá dar inicio a la elaboración del Informe de Impacto en Función del Género cuando estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma y/o acto (el objeto, la finalidad, el ámbito de intervención, los objetivos y medidas principales,...) y aún no se haya redactado el texto, por lo menos en su totalidad y se deberá de ir complementando o, en su caso, modificando en la medida que avanza el proceso de elaboración de la norma o acto.

2) En el caso de que se trate de una norma jurídica, el Informe de Impacto en Función del Género se terminará de redactar inmediatamente antes de la «aprobación previa» prevista en el artículo 7 de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, es decir, antes de que se dé comienzo a las fases de información o audiencia pública y de la emisión de los informes y dictámenes preceptivos.

3) En cuanto a los actos administrativos, el Informe deberá terminarse de redactar en el momento inmediatamente anterior al cumplimiento de los actos de instrucción en los términos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo.

Directriz Segunda: el Informe de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

1.– Una vez redactado el proyecto norma y elaborado el Informe de Impacto en Función del Género, el órgano promotor solicitará a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el informe preceptivo previsto en el artículo 21 de la Ley 4/2005, que tiene por objeto:

a) Verificar si el órgano promotor de la norma ha aplicado correctamente lo dispuesto en los artículos 19 a 20 de la Ley 4/2005 y ha seguido las directrices establecidas en el presente documento.

b) Realizar propuestas de mejora en tal sentido.

2.– El plazo para la emisión del informe será de diez días hábiles, salvo que una disposición o el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.

Directriz Tercera: la Memoria Explicativa y la Aprobación de la Norma o Acto Administrativo.

1.– En el expediente instruido para la aprobación de la norma o acto administrativo se ha de hacer constar una memoria o explicación detallada de los trámites llevados a cabo y sus resultados con relación al cumplimiento de los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005. Esta memoria explicativa, si bien podrá constituir un documento independiente, se recomienda que, con el fin de evitar una proliferación documental innecesaria, sus contenidos se integren dentro de las memorias generales que, de acuerdo con la normativa vigente, hayan de realizarse con relación a todo el procedimiento de elaboración de la norma o acto.

2.– En cumplimiento de lo señalado en el artículo 22.2 de la Ley 4/2005 y en aquellas normas o actos en los que sea preceptiva la emisión del Informe de Impacto en Función del Género, se dejará en su parte expositiva constancia, al menos sucintamente, de la realización de los trámites referidos en el párrafo anterior, lo que puede materializarse, o bien en una referencia concreta a la emisión de dicho informe, o bien en una alusión genérica referida a que han sido emitidos los informes preceptivos correspondientes.

Directriz Cuarta: aspectos específicos con relación a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público.

1.– En aplicación del artículo 20.4.a) de la Ley 4/2005, relativo a la incorporación de medidas en los proyectos de normas o actos administrativos relativos a procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, se entenderá que existe igual capacitación entre las personas candidatas cuando se produzca un empate en la puntuación final del proceso selectivo, es decir, una vez realizadas y valoradas todas las pruebas y sumados los méritos correspondientes.

2.– Asimismo, y de acuerdo con la Ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, para la aplicación del artículo 20.4.a) de la Ley 4/2005, como criterio general, se habrá de tomar como ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje de la presencia de mujeres el más concreto, es decir, el más cercano a la especialidad o profesión. Así, cuando se trate de procesos selectivos para el acceso a Cuerpos Generales se tendrá como referencia el propio Cuerpo y cuando se trate de procesos para el acceso a Cuerpos Especiales la referencia será la Escala u Opción, y a falta de éstas el Cuerpo. Si el acceso es a puestos reservados al personal laboral, el ámbito de referencia será la categoría profesional.

3.– Si se trata de procesos para la provisión y promoción en el empleo público, el cálculo del porcentaje de la presencia de las mujeres habrá de hacerse de forma separada con relación a cada uno de los niveles retributivos existentes dentro de cada Escala u Opción, y a falta de éstas de cada Cuerpo. Por lo que respecta a la promoción del personal laboral, el cálculo habrá de

hacerse con relación a cada uno de los niveles retributivos que haya dentro de cada categoría profesional.

4.– En el caso de que se trate de procesos selectivos para la provisión y promoción en el empleo público en los que se convocan puestos abiertos a varios Cuerpos o Escalas, el cálculo del porcentaje de presencia de mujeres se hará tomando como referencia el nivel retributivo del conjunto de opciones o escalas a las que se encuentran abiertos los puestos objeto de provisión o promoción.

ANEXO I A LAS DIRECTRICES

INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO (1)
1.– Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo: 2.– Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve: 3.– Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta: 4.– Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo: 5.– Exponer los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:

EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO (2)
6.– ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la futura norma o acto administrativo contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector? (2.a)
7.– ¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos? (2.b)

8.– ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar al de su presencia en el ámbito? (2.c)

9.– ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres? (2.d)

10.– ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas? (2.e)

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (3)		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida …(3.a)		Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.
… para promover la incorporación de la perspectiva de género? Si ☐ No ☐	☐ Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	
	☐ Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	
	☐ Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	
	☐ Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	
	☐ Incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	
	☐ Otras, especificar _____	
… para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres? Si ☐ No ☐	☐ En tribunales de selección	
	☐ En jurados de premios	
	☐ En órganos consultivos	
	☐ En órganos directivos	
	☐ Otras, especificar _____	
… de acción positiva? Si ☐ No ☐	☐ Para las mujeres	
	☐ Para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	
	☐ Otras, especificar _____	
… aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo? Si ☐ No ☐	☐ para víctimas de violencia	
	☐ para familias monoparentales	
	☐ Para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	
	☐ Otras, especificar _____	
… para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? Si ☐ No ☐	☐ Por edad	
	☐ Por clase social	
	☐ Por opción sexual	
	☐ Por discapacidad	
	☐ Por etnia y/o raza	
	☐ Por origen nacional	
	☐ Otras, especificar _____	
… prohibitiva o sancionadora? Si ☐ No ☐	☐ Por incurrir en discriminación por razón de sexo	
	☐ Por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	
	☐ Otras, especificar _____	

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo la adopción de alguna medida…(3.b)		Descripción
… dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad? Si ☐ No ☐	☐ Acciones de refuerzo a la difusión	
	☐ Actuaciones de seguimiento y evaluación	
	☐ Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	
	☐ Acciones de información, sensibilización y formación	
	☐ Adecuación o adopción de normas, planes o programas	
	☐ Elaboración de planes para la igualdad	
	☐ Creación de estructuras o servicios	
	☐ Otras, especificar _____	

Fecha del informe:

Firma de la persona que ha realizado el informe:

Firma del director o directora responsable del proyecto:

Instrucciones para la cumplimentación.

(1) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO.

En este apartado se debe indicar la denominación del proyecto de norma y/o acto administrativo, así como, el Departamento y, en su caso, Dirección que lo promueve.

Asimismo, deberá indicarse la existencia de otras normas o planes que permitan identificar los antecedentes, la justificación y la contextualización del proyecto o propuesta.

Por último, deberán exponerse los objetivos generales del proyecto o propuesta, así como, los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

(2) EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

Para hacer una valoración del previsible impacto de género de la norma, se ha de responder de forma separada para cada uno de los apartados propuestos si la futura norma va a contribuir positivamente o no a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el contexto social en el que la norma va a ser aplicada. Para ello, resulta necesario realizar un diagnóstico previo sobre la situación diferencial de mujeres y hombres que posibilite la detección de posibles desigualdades de género por lo que se refiere a los siguientes aspectos:

(2.a) Presencia de mujeres y hombres: se han de analizar las posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en el ámbito del proyecto y en los beneficios o resultados esperados de su aplicación. En el caso de que existiera una norma anterior con el mismo objeto, puede ser de utilidad indicar cuantitativa y cualitativamente la incidencia que tuvo tanto en hombres como en mujeres.

Se entenderá que un impacto es positivo cuando se prevea en los beneficios o resultados derivados de la futura norma una representación mayor del sexo que parte de una situación de desigualdad o, al menos, una presencia de mujeres y hombres similar a la de su presencia en el ámbito.

Ejemplo: un proyecto que quiera promover la realización de prácticas en empresas de jóvenes que recientemente se hayan graduado en un determinado tipo de estudios académicos, donde la presencia de mujeres y hombres es del 30%-70% respectivamente, debería establecer medidas para que en la adjudicación de las mismas se garantice como mínimo una presencia del 30% de mujeres. Igualmente, y en consideración a las mayores dificultades a que se enfrentan las mujeres para su inserción laboral, se pondrían plantear medidas de acción positiva para promover en la adjudicación un porcentaje de mujeres superior al 30%.

(2.b) Acceso a los recursos: se debe analizar la distribución entre mujeres y hombres de los recursos cruciales en esa materia (tiempo, espacio, dinero y recursos económicos, información, educación y formación, empleo y carrera profesional, trabajo doméstico o reproductivo, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, ocio…). Hay que analizarlo teniendo en cuenta: quién hace qué, quién tiene acceso a qué, qué diferencias existen y por qué, cuáles son los factores claves que influyen en esas diferencias.

Se considerará que un impacto es positivo cuando se prevea la eliminación o, al menos, la reducción de las diferencias detectadas (de la brecha entre mujeres y hombres), siempre y cuando esa reducción lo sea en el sentido de ampliar la autonomía de mujeres (y de hombres, según el caso) y siempre y cuando esa reducción afecte a la mayor parte de los recursos o a los recursos más importantes.

Ejemplo 1: un proyecto que quiera promover el empleo a tiempo parcial reducirá previsiblemente las diferencias en cuanto a las tasas de empleo de mujeres y hombres (uno de los recursos cruciales) porque son las mujeres las que mayoritariamente acceden a esta modalidad de empleo, pero un análisis de las encuestas del uso del tiempo (otro recurso crucial en este ámbito) nos muestra que las mujeres con empleos a tiempo parcial tienen una mayor carga de trabajo total -productivo y reproductivo- (recurso fundamental en el análisis de género) en relación con las mujeres con empleo a tiempo completo y en relación con los hombres a tiempo parcial. Además, si bien con carácter general las diferencias en ingresos (otro recurso crucial) entre las mujeres y hombres se reducirían, se ampliarían por lo que respecta a mujeres y hombres empleados. En términos globales este tipo de proyectos no contribuirían a promover la igualdad y tendrían, por tanto, un impacto negativo, salvo que se tratara de un planteamiento temporal y coyuntural que, además, fuera acompañado de medidas dirigidas a contrarrestar sus efectos negativos como ayudas a las mujeres para la conversión a tiempo completo los contratos a tiempo parcial, medidas para promover la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la creación de servicios sociocomunitarios, la mejora de las condiciones y de los derechos derivados del trabajo a tiempo parcial, etc.

(2.c) Participación en la toma de decisiones: se trata de hacer un análisis de la participación de las mujeres y hombres, así como de las entidades que les representan, en el proceso de elaboración y ejecución de la norma y en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito que pretende regular el proyecto.

Se considerará que un impacto es positivo cuando se prevea una representación equilibrada de mujeres y hombres (entendida como una presencia no inferior al 40% de ambos sexos) o, al menos, una presencia de mujeres y hombres similar a la de su presencia en el ámbito que aborda el proyecto.

Ejemplo: si la presencia de hombres y mujeres federadas en una determinada federación deportiva es del 80%-20% respectivamente, en la elección de su máximo órgano de gobierno se deberán establecer medidas para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una presencia de mujeres como mínimo del 20%.

(2.d) Normas sociales y valores: se ha de analizar la influencia que las normas sociales y los valores tienen sobre los roles tradicionales establecidos o la división del trabajo en función del sexo, las actitudes y comportamientos de las mujeres y hombres, así como las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas.

Se considerará que un impacto es positivo si se modifican las estructuras y los mecanismos que contribuyen a reproducir las normas sociales de género (esto supone actuar sobre la división sexual del trabajo; sobre la organización de la vida privada para eliminar situaciones de dependencia o sobre la organización sociopolítica para posibilitar el ejercicio de los derechos de ciudadanía) o si, al menos, avanza en la ruptura de estereotipos, contribuye a la disminución de las diferencias de valor que se concede a las mujeres y a los hombres y a lo que hacen, cuestiona la consideración de lo atribuido por la socialización de género como algo natural inherente a las mujeres o a los hombres y tiene en cuenta la diversidad existente dentro de las propias mujeres y de los hombres.

Ejemplo 1: un proyecto de educación vial que incida en trabajar con los chicos la masculinidad (cómo se construyen como hombres en el contexto de nuestra cultura) para cuestionar la asociación de prácticas de riesgo con la virilidad estaría avanzando en la ruptura de estereotipos.

Ejemplo 2: un proyecto que fomente la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles estará incidiendo en la consideración de que el cuidado es una responsabilidad de todas las personas y contribuyendo a romper la creencia generalizada de que corresponde principalmente a las mujeres.

(2.e) Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad: se trata de analizar los mandatos previstos en las normas y en otros instrumentos jurídicos (por ejemplo, en planes o programas de acción) que afectan al ámbito concreto para promover la igualdad de mujeres y hombres así como para prevenir la violencia contra las mujeres y atender y proteger a las víctimas.

Se entiende que habrá impacto positivo cuando se cumplan dichos mandatos y/o si el propio proyecto va más allá de lo dispuesto en dichas normas o instrumentos jurídicos.

Ejemplo 1: una norma que regule el funcionamiento de un órgano consultivo en el que participen representantes de la administración y de la sociedad civil tendrá un impacto positivo si establece que la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros ha de ser al 40%-60%, así como, si plantea una presencia de los dos sexos al 50%, ya que en el primer caso se da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 23 con relación al 3.7 de la Ley 4/2005 y en el segundo se va incluso más allá, planteando una representación más acorde con la representación que mujeres y hombres tienen en la sociedad.

Ejemplo 2: en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en 2000 se redefinió la Estrategia Europea para el Empleo y se estableció en el ámbito de la Unión Europea el objetivo de que la tasa de empleo de mujeres alcanzara el 60%. Si en el proyecto se planteará ese mismo objetivo, o incluso uno superior, con medidas efectivas dirigida a su consecución, tendría un impacto positivo.

(3) MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

Esto significa que, si hay medidas o instrumentos, procedimientos, etc. que tengan un impacto negativo en el avance hacia la igualdad, hay que incorporar medidas para neutralizar ese efecto. Incluso si se prevé un impacto positivo, se podrán plantear medidas dirigidas a fortalecer dicho impacto positivo.

Estas medidas pueden concretarse en dos tipos de propuestas: las primeras y las fundamentales, las que se refieran al contenido del propio proyecto normativo y las segundas referidas a la aplicación de la futura norma y a la adopción de otras actuaciones que puedan complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad recogidas en el proyecto normativo.

(3.a) En cuanto a las primeras, se ha de indicar en cada uno de los 6 apartados que componen la primera tabla si se ha incluido o no alguna medida en el contenido del propio proyecto de norma o acto. En caso afirmativo, se deberá especificar el número de medidas incluidas según la clasificación recogida, detallando, a continuación, el artículo del proyecto en qué se incorpora y haciendo una breve descripción sobre la misma.

Ejemplo 1: partiendo de un diagnóstico previo que evidencie una situación de desigualdad de las mujeres en la formación y en la investigación en el ámbito universitario, un proyecto de norma de la administración competente que vaya a regular la concesión de ayudas a la formación y a la investigación en dicho ámbito debería incorporar medidas como podría ser incluir cláusulas que prioricen: (a) aquellos proyectos liderados por mujeres en ramas de investigación en las que estén infrarrepresentadas, (b) proyectos que tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres, y (c) los proyectos cuyo contenido incorporen la perspectiva de género. En este caso se trataría de medidas de acción positiva para las mujeres (a), para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres (b) y para la incorporación de la perspectiva de género a través de la inclusión de la igualdad como criterio de valoración en subvenciones (c), lo que se debería especificar en el apartado correspondiente de la tabla, indicando el artículo o artículos en el que se incluyen las referidas medidas y su descripción.

Ejemplo 2: un proyecto de norma dirigido a regular ayudas a la contratación que, a la luz del diagnóstico previamente realizado, plantee que se incrementen las ayudas en el caso de que la persona beneficiaria se encuentre en una situación familiar de monoparentalidad se considera que, a pesar de su formulación en términos genéricos –es decir aplicable tanto a hombres como a mujeres-, tendría un impacto positivo en las situación social de las mujeres, ya que son éstas las que integran mayoritariamente dicho colectivo. Este tipo de medidas se deberían hacer constar en el apartado de medida «aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo».

Ejemplo 3: en un proyecto de norma que tenga por objeto regular una renta para la garantía de ingresos y para la inclusión social, sin perjuicio de otras medidas de mayor alcance, se podría, por un lado, hacer referencia explícita en su parte expositiva a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres por lo que respecta a los ingresos económicos (a). Por otro lado, en su parte dispositiva, además de especificar que uno de los objetivos de la norma es combatir la feminización de la pobreza (b), se podría establecer que los estudios e investigaciones que se realicen sobre las personas perceptoras de dicha renta de garantía deben analizar la situación diferencial de mujeres y hombres (c), así como la exención de determinados requisitos para facilitar el acceso a la misma a las víctimas de maltrato en el ámbito doméstico (d). En este caso se trataría de tres medidas para promover la integración de la perspectiva de género, dos de ellas a través de la incorporación de la igualdad a título declarativo o expositivo (a) y como objetivo (b) y la tercera a través de la mejora del conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres (c). Además, habría una medida aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo, ya que las personas víctimas de maltrato en el ámbito doméstico son muy mayoritariamente mujeres (d).Todo ello habría de especificarse en los apartados correspondientes de la tabla, indicando el artículo o artículos en el que se incluyen las referidas medidas y su descripción.

(3.b) Más allá de las medidas incorporadas en el texto de la norma o acto, para reducir el impacto negativo o, en su caso, favorecer el impacto positivo previsto se puede prever la adopción medidas referidas a la implementación o aplicación de la futura norma o acto.

Igualmente, y partiendo de la premisa de que la desigualdad de mujeres y hombres es un fenómeno estructural que requiere para su erradicación intervenir en muchos y variados ámbitos generalmente interrelacionados, en muchos casos, para posibilitar que se produzcan cambios realmente transformadores no son suficientes las medidas que se puedan introducir en una determinada norma y/o en su aplicación, limitada generalmente a un ámbito o sector concreto. Por este motivo, se podrán plantear también medidas que puedan complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad recogidas en el proyecto normativo.

La adopción de alguna de estas medidas por parte del órgano promotor de la norma se hará constar en el Informe de Impacto indicándolo en la segunda tabla, donde también se deberá especificar el número de medidas según clasificación y hacer una breve descripción de las mismas.

Ejemplo 1: en un proyecto cuyos contenidos vayan a ser objeto de difusión a la ciudadanía mediante campañas u otro tipo de actividades de información o sensibilización se deberían prever medidas para asegurar que en la difusión se utilizan los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a hombres y mujeres, incluidas aquéllas que sufren múltiple discriminación. En este caso se debería rellenar el apartado correspondiente a «acciones de refuerzo a la difusión».

Ejemplo 2: en un proyecto para cuyo análisis de situación no existe información desagregada por sexo que permita valorar el impacto, se debería prever como medida la realización de algún análisis, estudio, adecuación de una base de datos o lo que fuese pertinente para la obtención de los datos necesarios, así como hacerlo constar en el apartado «adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos».

Ejemplo 3: en un proyecto dirigido a regular la concesión de subvenciones y en el que se haya incluido entre los criterios de valoración del proyecto la inclusión de la perspectiva de género, será conveniente prever medidas que garanticen que quienes hayan de valorar los proyectos dispongan del conocimiento en materia de igualdad. Si éstas, por el tipo de regulación proyectada, no se pueden incluir directamente en el texto, subsidiariamente, se pueden plantear en este apartado medidas tales como dar formación en igualdad para quien valore los proyectos o prever la colaboración de personas especialistas que les puedan asesorar. En este caso se debería rellenar el apartado correspondiente a «acciones de información, sensibilización y formación».

Ejemplo 4: en un proyecto del departamento competente en materia de empleo dirigido a conceder ayudas a la contratación de mujeres en sectores en los que se hallen infrarrepresentadas podría ser necesario plantear, a los efectos de incrementar su eficacia, la adopción o adecuación de alguna norma o programa del departamento competente en materia de educación dirigida a contrarrestar la influencia de los estereotipos de género en la elección académica-profesional. En este supuesto se debería rellenar el apartado correspondiente a «adecuación o adopción de normas, planes o programas».

ANEXO II A LAS DIRECTRICES

INFORME JUSTIFICATIVO DE LA AUSENCIA DE RELEVANCIA

DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO
1.– Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo: 2.– Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve: 3.– Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta: 4.– Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:
JUSTIFICACIÓN DE LA AUSENCIA DE RELEVANCIA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO
5.– Indicar los motivos por los que se considera que el proyecto de norma carece de relevancia desde el punto de vista del género: