

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

26



EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA - GASTEIZ 2013

GUÍA PARA LA
ELABORACIÓN DE INFORMES
DE IMPACTO DE GÉNERO

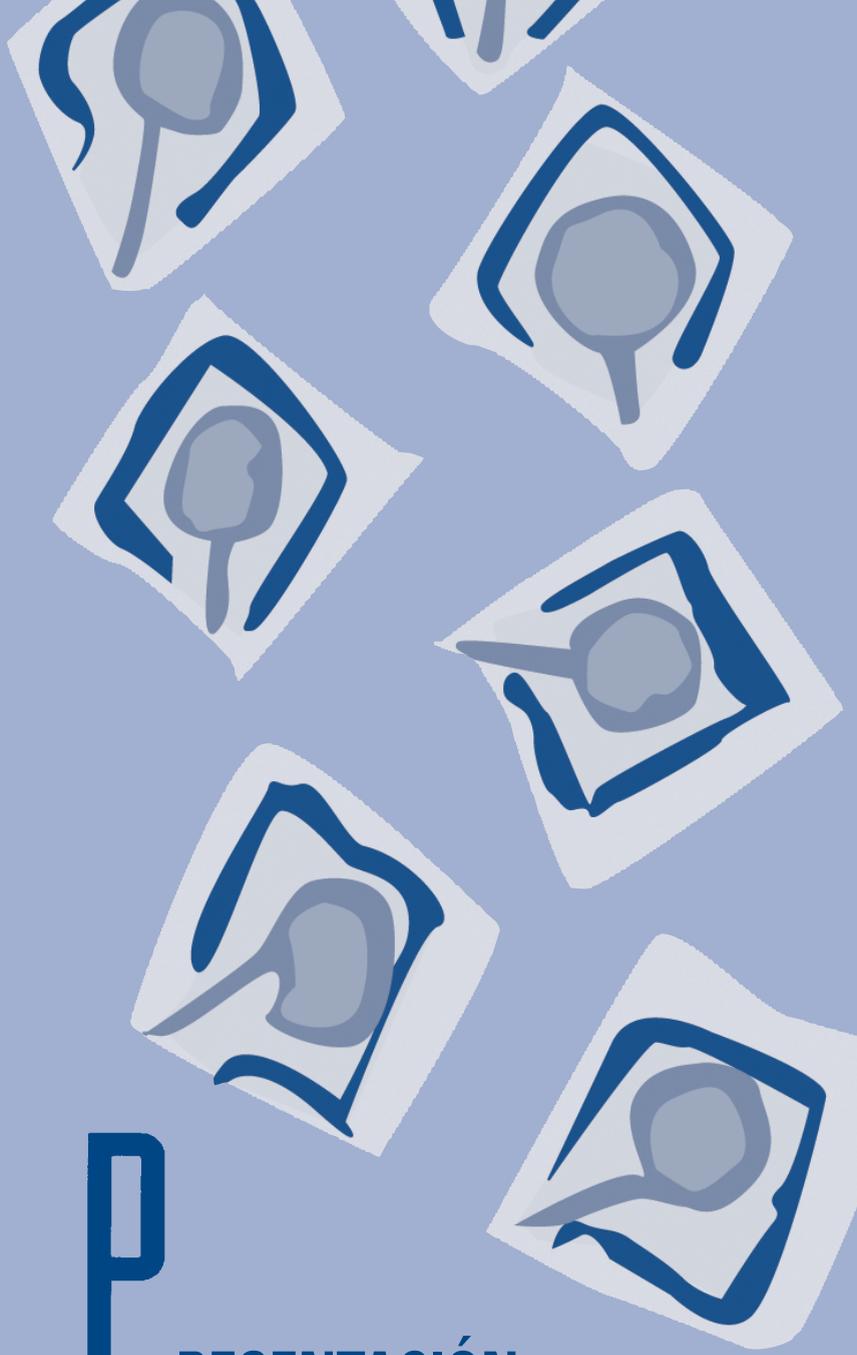
TÍTULO: "Guía para la elaboración de informes de impacto de género"
EDITA: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer,
AUTORÍA: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Gobierno Vasco Helena Ortiz de Lejarazu-Red Kuorum

**MAQUETACIÓN Y
COORDINACIÓN:** Ana Rincón
FECHA: Diciembre 2013
DESCRIPTORES: Igualdad de oportunidades, impacto de género, perspectiva de género, informes, administración autonómica, guías
DISEÑO GRÁFICO: Arrin. Comunicacion y Diseño

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
1. EL OBJETIVO FINAL: DE LA DESIGUALDAD A LA IGUALDAD	15
1.1. ¿Cómo se generan las desigualdades?	17
1.2. Pero... ¿qué entendemos por igualdad de mujeres y hombres?	22
2. ¿CÓMO SE CONSIGUE LA IGUALDAD? ESTRATEGIAS	25
2.1. Acciones positivas	27
2.2. La integración sistemática de la perspectiva de género ("Mainstreaming" de género)	29
3. MARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES DE IMPLEMENTACIÓN	31
3.1. Concepto de evaluación de impacto en función del género	33
3.2. Origen de la evaluación de impacto en función del género	35
3.3. Antecedentes de implementación de la evaluación de impacto en función del género	38
4. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA CAE	41
4.1. Ámbito de aplicación	43
4.2. Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género del Gobierno Vasco	45

5. EL INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO	51
5.1. ¿Qué es y para qué sirve la realización del informe de impacto en función del género?	53
5.2. ¿Qué normas y actos administrativos están sujetos y cuáles exentos?	55
5.3. ¿Quién debe elaborar los informes de impacto en función del género?	60
5.4. ¿Cuándo se deben elaborar los informes de impacto en función del género? ...	62
5.5. ¿Cómo se elaboran los informes de impacto en función del género?	64
6. MATERIALES SECTORIALES	77
6.1. Deporte	79
6.2. Desarrollo Rural y Agricultura	79
6.3. Seguridad Ciudadana	79
6.4. Emprendimiento y pymes	79
6.5. Transporte y movilidad	79
6.6. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación(I+D+I)	79
6.7. Sociedad de la información	79
7. MATERIALES DE CONSULTA	81
7.1. Aspectos jurídicos	83
7.2. Preguntas frecuentes	83
7.3. Ejemplos prácticos	83
7.4. Plantillas	83
7.5. Glosario	83
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	85



P

RESENTACIÓN



La elaboración de normativa es uno de los elementos centrales en la actuación de las administraciones públicas, ya que prácticamente todo es objeto de regulación. Por ello, para integrar de forma efectiva la perspectiva de género en el quehacer de los poderes y administraciones públicas es crucial intervenir en este ámbito.

En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 18 recoge de forma explícita el deber de las administraciones públicas vascas de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de sus normas, y en los artículos 19 a 21, establece el procedimiento a seguir a tal fin. En la misma línea, el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, aprobado por el Gobierno Vasco, establece entre sus objetivos el de incrementar el porcentaje de normas que in-

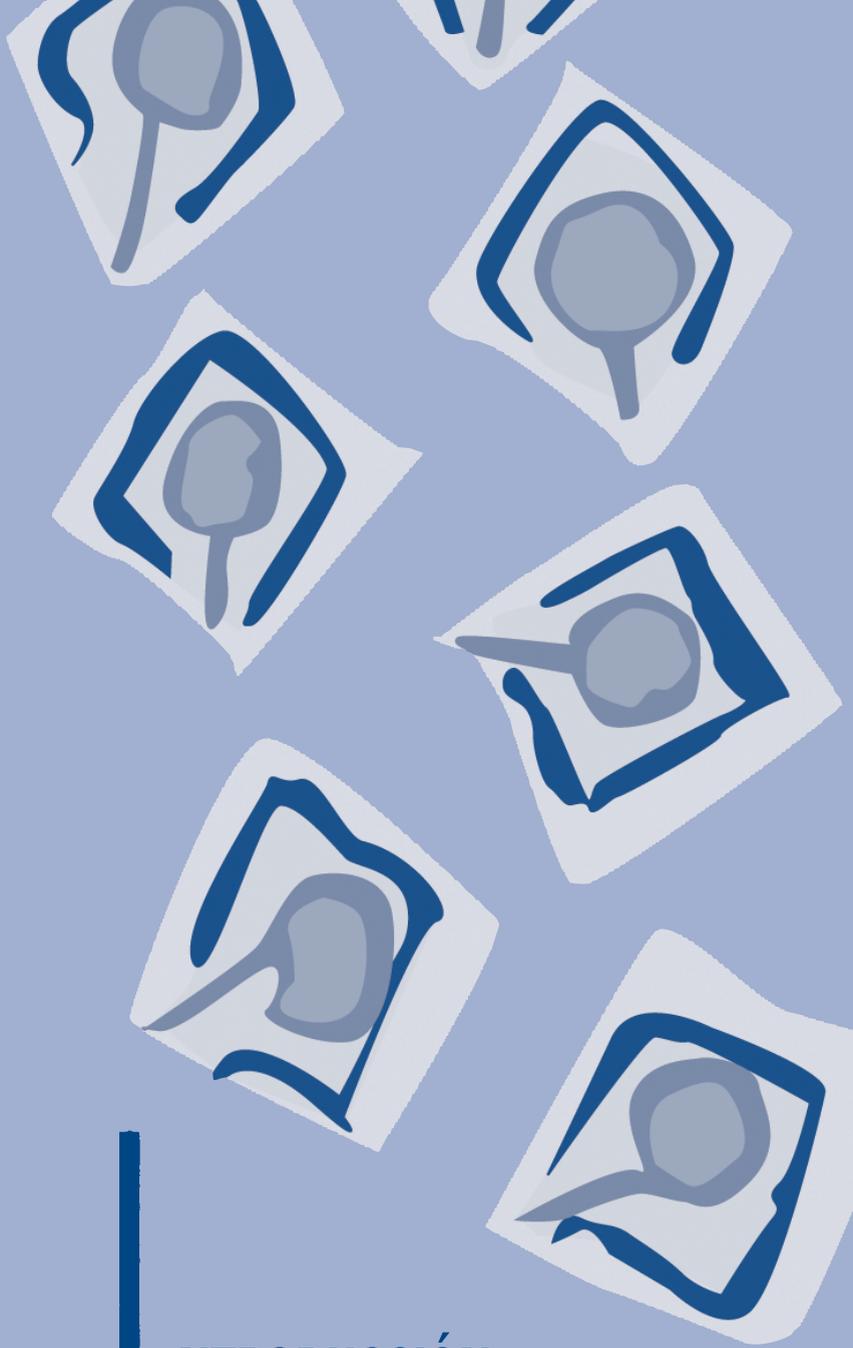
corporan una evaluación previa de impacto en función del género y el de normas que incluyen medidas para promover la igualdad (objetivo G8).

En este contexto, la presente guía pretende ser un instrumento útil de cara a facilitar a las y los profesionales concernidos el cumplimiento de dichos mandatos y para ello pone a su disposición información básica sobre cómo elaborar evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas y cómo incorporar en ellas medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Como complemento a esta guía, además, se han elaborado una serie de materiales y recursos prácticos disponibles en la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Quiero felicitar y dar las gracias a todas las personas e instituciones que han hecho posible esta guía y, en particular, al personal de Emakunde y de las unidades administrativas de igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco, así como a Helena Ortiz de Lejarazu de Red Kuorum por su apoyo técnico.

Tengo el convencimiento de que esta guía y el resto de materiales complementarios elaborados contribuirán a una mayor presencia de la igualdad de mujeres y hombres en la normativa y en la actuación de nuestros poderes públicos, lo que sin duda redundará en la mejora de la intervención pública en su conjunto.

Miren Izaskun Landaia Larizgoitia
Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer



INTRODUCCIÓN

La guía que se presenta a continuación constituye un material de apoyo para personas que tengan que desarrollar evaluaciones de impacto en función del género, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas el 21 de agosto de 2012 por el Consejo de Gobierno.

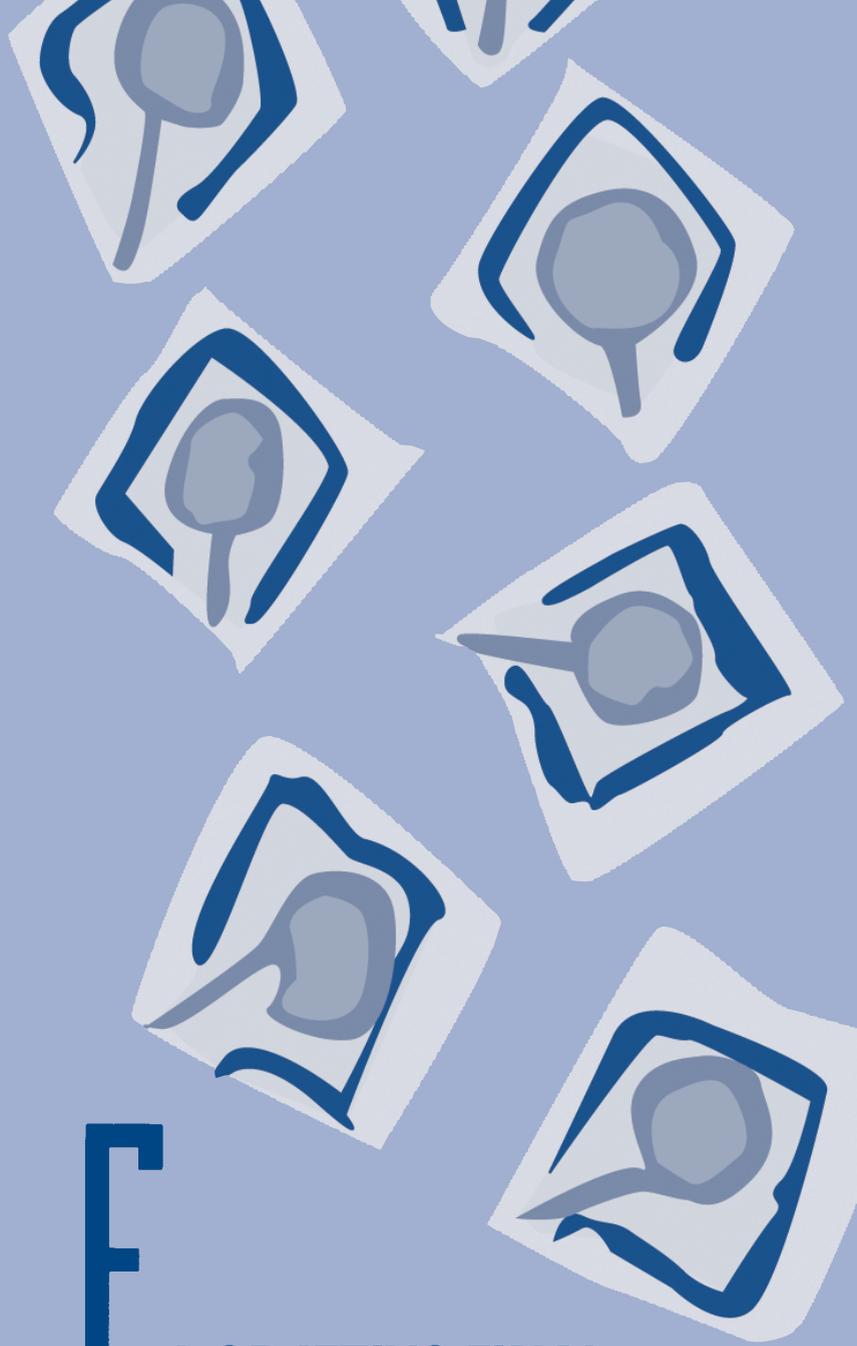
Pretende ser un material de asesoramiento y reflexión, que dote de información que permita:

- Entender cómo se producen las desigualdades entre mujeres y hombres como resultado de una organización social basada en la división sexual del trabajo.
- Conocer las estrategias de trabajo que se han ido adoptando en las políticas públicas para conseguir la igualdad de mujeres y hombres.
- Comprender en qué consiste la herramienta para la evaluación del impacto en función del género y, sobre todo, cómo se realiza el Informe de impacto.

Para facilitar su lectura y consulta rápida, los materiales son navegables desde los índices de contenido y disponen de botones  con acceso directo a los resúmenes de cada punto.

La guía se complementa con una serie de materiales y recursos prácticos disponibles en la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a los que se puede acceder a través de los enlaces que se encuentran en los apartados 6. y 7.:

- Materiales sectoriales
- Aspectos jurídicos
- Preguntas frecuentes
- Ejemplos prácticos
- Plantillas
- Glosario



1. **E**L OBJETIVO FINAL: DE LA DESIGUALDAD A LA IGUALDAD

1.1. ¿CÓMO SE GENERAN LAS DESIGUALDADES?



Para comprender cómo se genera la desigualdad es necesario distinguir y analizar los conceptos de sexo y género:

- El sexo hace referencia a las diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres pero no determina necesariamente los comportamientos.
- El género designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, lo masculino y lo femenino, es decir, la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que se presentan (1).

Así, es un hecho biológico que las mujeres den a luz pero es aprendido socialmente que las mujeres son las que cuidan a la prole una vez que han nacido.

El concepto género surge en los años 70 de las feministas anglosajonas como un concepto que pretende analizar y explicar las diferencias sociales entre mujeres y hombres, ya que éstas no se pueden explicar desde las diferencias biológicas. Pretenden, por tanto, cuestionar que la subordinación de las mujeres se debe a un hecho biológico.

Actualmente, la antropología feminista está cuestionando que el sexo, lo biológico, sea algo dado, estático, invariable y “se está subrayando el carácter de construcción cultural e histórica de la noción de sexo dominante en nuestra sociedad (...). Dicho de otro modo, que son las desigualdades sociales -el género- las que interpretan y explican las diferencias biológicas -el sexo- de una determinada manera, y no al revés, como se piensa habitualmente.” (2). Esto implicaría que “la primera acción de género es clasificar por sexo” (IZQUIERDO, MJ, 2003). Así mismo, el género no puede entenderse como algo estático ni universal ya que lo que se considera femenino o masculino varía de unas épocas a otras y de unos entornos culturales a otros.

(1) OXFAM, 1997

(2) ESTEBAN, ML. *El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista*. Salud colectiva. Buenos Aires, 2(1): 9-20, Enero-Abril, 2006.

Ese proceso por el que las diferencias biológicas se transforman en desigualdades sociales se debe al sistema sexo-género, es decir, al “conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales (DE BARBIERI, 1992)” (3).

Este sistema sexo-género es patriarcal, es decir, un sistema en el que está institucionalizado el dominio masculino sobre las mujeres. A través de sus estructuras socioeconómicas y políticas, de las normas y valores y de los procesos de socialización, se establece una asignación asimétrica y jerarquizada de roles (conjunto de tareas y funciones) y de espacios en razón de su sexo. Se atribuyen a mujeres y a hombres distintos trabajos y valor, así como distintas responsabilidades y obligaciones.

Básicamente, a las mujeres se les atribuye el cuidado de la familia y los afectos que se limitan al espacio doméstico, un espacio en el que el tiempo es para las demás personas, un tiempo no valorado y, por lo tanto, no remunerado, mientras que a los hombres se les atribuye el ámbito productivo, la participación social y política, que es un espacio público en el que el tiempo es un tiempo de reconocimiento, de actividad y, por lo tanto pagado. Así mismo, los hombres también disponen de un espacio privado que es un tiempo y un espacio propio, donde las personas se cultivan para proyectarse en lo público. El espacio privado en las mujeres se confunde con lo doméstico (MURILLO, S., 1996).

Este sistema produce, por tanto, una división sexual del espacio (público, privado, doméstico), de funciones (producción-reproducción), y del trabajo (jerárquica). Esta división se naturaliza, es decir, se percibe y se teoriza como si se explicara por causas biológicas y psicológicas diferenciales (ESTEBAN, ML., 2006).

Además de la asignación de roles, a cada uno de los sexos se le asocian determinados estereotipos. Son los estereotipos de género, un conjunto de ideas simples que se escapan al control de la razón y que están profundamente arraigadas en la conciencia colectiva, de cuáles deben ser los comportamientos y las actitudes de mujeres y hombres. Dan lugar a expectativas diferentes para mujeres y hombres y limitan la construcción de la personalidad de unas y de otros. Al mismo tiempo, legitiman las relaciones de poder establecidas porque se asigna más valor a lo masculino que a lo femenino.

(3) DE LA CRUZ, Carmen, Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, Emakunde y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria-Gasteiz, 1998, (pág. 21).

Entre los estereotipos más relevantes encontramos:



Estos estereotipos tienen luego su reflejo en los distintos ámbitos: el educativo (las niñas son más aplicadas, más obedientes, más pasivas...); el laboral (trabajadora secundaria, metódica, conformista, para tareas rutinarias y sencillas, poco exigente con el salario puesto que es complementario...), etc.

Los estereotipos así como la diferencia de valor que se atribuye a mujeres y hombres tienen un peso relevante en la construcción de la identidad de género, esto es, en el proceso de identificación con los géneros. Esta identificación se produce a través de los agentes socializadores principales (familia, escuela y medios de comunicación). Crecemos en un contexto social y cultural determinado en el que no sólo aprendemos conocimientos sino también el sistema de valores dominante. Aprendemos lo que la sociedad espera de mujeres y hombres y cómo han de ser las relaciones entre ambos sexos, que son relaciones básicamente asimétricas y jerarquizadas.

Este proceso de identificación no es un proceso monolítico, no nos identificamos milimétricamente con uno de los géneros, ni está exento de contradicciones ni de malestar cuando no se produce un ajuste al modelo asignado en razón del sexo, ya que los modelos van cambiando y confluyen distintas variantes de lo que se considera ser mujer o ser hombre en una sociedad determinada y en un contexto histórico determinado. De hecho, el modelo histórico patriarcal de hombre como único proveedor del sustento económico frente a la mujer como exclusiva responsable de las tareas de reproducción cotidiana está en cuestión en las últimas

décadas. A pesar de esos cambios, el sistema patriarcal sanciona la transgresión de los modelos y de esta manera controla ese proceso de identificación con uno de los géneros, de tal modo que las relaciones de poder/subordinación se perpetúan.

Las consecuencias de este proceso son múltiples. Por un lado, las que tienen que ver con la identidad y la autonomía, puesto que, por la inferior valoración del modelo femenino se puede producir subestima en las mujeres y, en ocasiones, exceso de confianza en muchos hombres. Por otra parte, genera falta de autonomía tanto de mujeres como de hombres. En el primer caso en el ámbito público (falta de independencia económica y de posibilidades para la toma de decisiones, entre otras) y en el caso de los hombres en el ámbito de lo doméstico (dificultades para el autocuidado y el cuidado de otras personas, asunción de prácticas de riesgo, entre otras).

“Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos. El sistema sexo-género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva ”(4).

Esta posición social diferenciada se construye, por tanto, a partir de la asignación de roles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo que da como resultado una situación discriminatoria (en términos de derechos, valores, recursos, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos.

Como se ha tratado de explicar, el problema no son las diferencias, -la diferencia, la diversidad es un valor y una categoría a tener en cuenta- sino las desigualdades, tanto en las condiciones de mujeres y hombres como en lo que se refiere a su posición.

Las relaciones de género cruzan otras desigualdades generando una múltiple discriminación. Precisamente, para analizar si esto se produce hay que tener en cuenta la diversidad de mujeres y hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (5).

(4) DE LA CRUZ, Carmen, *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*, Emakunde y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria-Gasteiz, 1998, (pág. 21).

(5) Recogido en el artículo 3.1 de la Ley 4/2005 a partir de la definición que plantea el artículo 21. de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Por ello cuando desarrollamos políticas con el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres tenemos que tratar de identificar esas diferencias en las condiciones y en la posición, dónde se producen las asimetrías en las relaciones de poder e intervenir para modificar el sistema, no sólo en las mujeres (aunque haya que desarrollar políticas específicas para ellas cuando sea necesario), sino las relaciones de poder/subordinación de mujeres y hombres. Así pues, las intervenciones deben plantearse dirigidas a modificar dichas relaciones de manera que beneficien y transformen la sociedad en su totalidad.

Resumen 1.1. ¿Cómo se generan las desigualdades?

- Sexo y género no son lo mismo. El sexo es la diferencia biológica entre hombres y mujeres. El género la construcción social, los roles, estereotipos y valores asociados al hecho de pertenecer a uno u otro sexo.
- El sistema sexo-género es el proceso por el que a las mujeres se les asigna el trabajo de cuidado, que se realiza en el ámbito privado y no está remunerado y a los hombres el trabajo productivo, que está remunerado y se desarrolla en el ámbito público.
- La consecuencia del sistema sexo-género es que las mujeres han sido relegadas a una posición social discriminatoria, con menor acceso a derechos, recursos, oportunidades y en las que sus características y aportaciones han sido menos valoradas.
- Por otra parte determinadas condiciones aumentan la discriminación, cuando al hecho de ser mujer se unen factores como la edad, raza, lengua, orientación sexual, u otros factores que generan discriminación múltiple.
- Por ello a la hora de realizar políticas públicas hay que identificar las diferentes posiciones y condiciones de las mujeres e intervenir para modificar el sistema y corregir las asimetrías de poder.

1.2. PERO... ¿QUÉ ENTENDEMOS POR IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?



Cuando hablamos de intervenir con el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres, debemos tener claramente definido qué entendemos por igualdad. En la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres se entiende la igualdad en una doble dimensión. Por un lado, la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón del sexo - igualdad de trato- y, por otro lado, como el ejercicio efectivo en condiciones de igualdad por parte de mujeres y hombres de todos los derechos, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales - igualdad de oportunidades-.

Por otro lado, la igualdad no quiere decir idéntico tratamiento, sino un trato homologable o equivalente en el ejercicio de los derechos y en el acceso y control de los recursos y beneficios. La correcta aplicación del principio de igualdad exige un idéntico tratamiento ante situaciones fácticas iguales o análogas, pero, si la situación de partida de los grupos sociales afectados es diferente y uno de ellos se encuentra en una situación de desventaja social, es necesario dar un trato diferente a favor del grupo discriminado, que permita compensar o contrarrestar su situación de desventaja inicial, de modo que pueda obtener un beneficio equivalente al del colectivo que parte de una posición social más ventajosa.

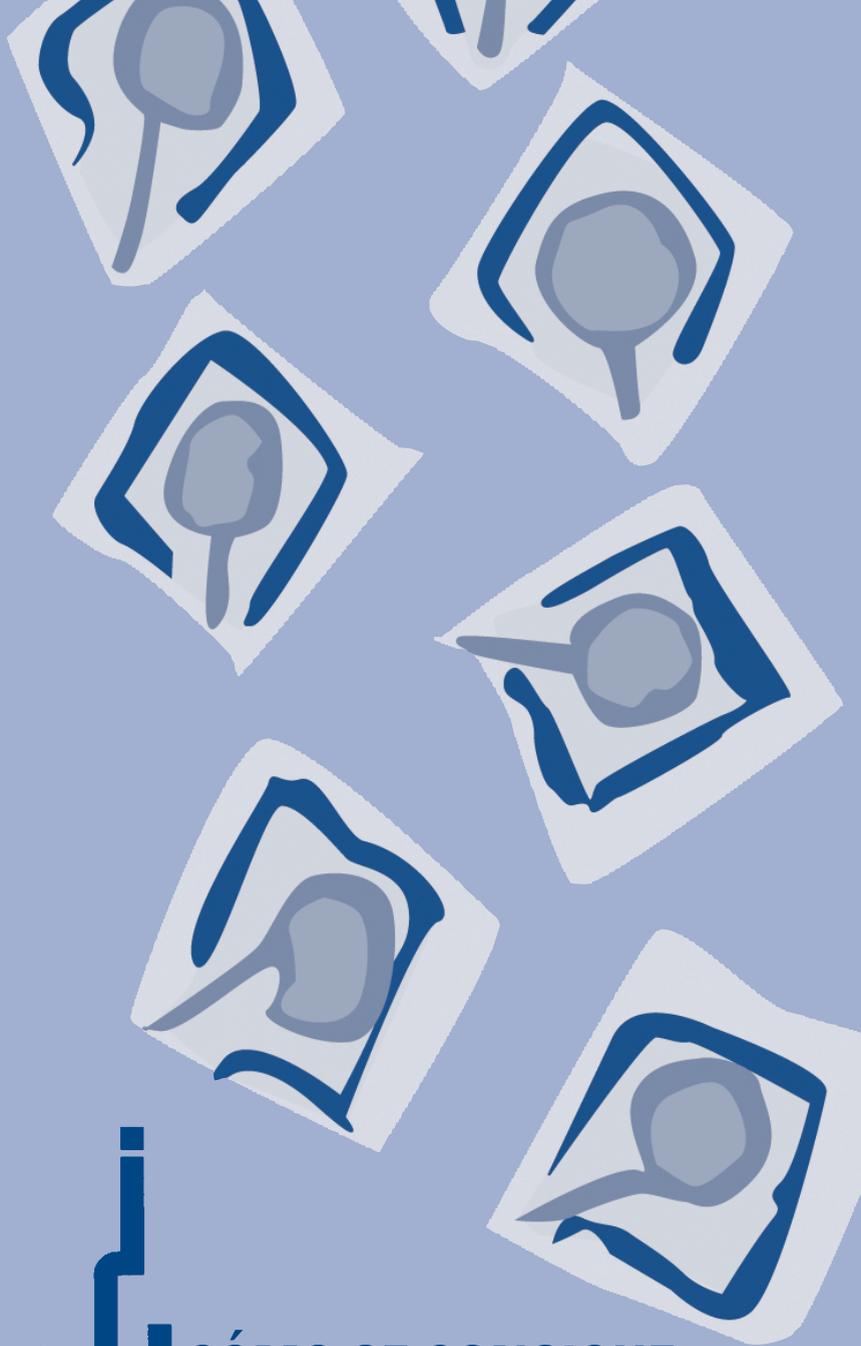
Estas definiciones tienen que “operativizarse” para cada ámbito concreto. Si estamos interviniendo, por ejemplo, en el ámbito del empleo, habrá que determinar cuáles son los derechos, recursos y beneficios sociales y económicos que están en juego y cuáles son los resultados esperados. Para ello es necesario analizar e identificar las normas e instrumentos jurídicos que en cada momento y en cada ámbito de intervención establecen los mandatos y objetivos dirigidos a la eliminación de las desigualdades y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, entendemos por una sociedad en la que existe la igualdad de mujeres y hombres aquella en la que todas las personas sean libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres (6).

(6) Recogido en el artículo 1 de la Ley 4/2005 a partir de la definición que plantea la Comisión Europea en la Guía para la evaluación del impacto en función del género.

Resumen 1.2. Pero... ¿qué entendemos por igualdad de mujeres y hombres?

- La igualdad implica tanto la igualdad de trato entendida como la ausencia de discriminación, como la igualdad de oportunidades, entendida como el ejercicio efectivo e igualitario de todos los derechos, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.
 - La igualdad no implica igual tratamiento, sino igual acceso a los recursos y beneficios, ejercicio del poder y de los derechos.
 - Por lo tanto, cuando un colectivo está en situación de desventaja inicial, es necesario realizar un trato diferente a favor del colectivo discriminado.
-



2. **¿CÓMO SE CONSIGUE LA IGUALDAD? ESTRATEGIAS**

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, está recogido en normas jurídicas de distinto ámbito territorial.

Sin embargo, esta igualdad legal no tiene su reflejo en una igualdad real como nos muestran las desigualdades existentes en el mercado laboral, en la participación sociopolítica, en la pobreza, en el trabajo doméstico y de cuidados así como la persistencia de la violencia contra las mujeres.

Se establece, por lo tanto, la necesidad de ir desarrollando diferentes estrategias para crear las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva. Las estrategias consideradas en la actualidad internacionalmente como las más adecuadas a tal fin son las acciones positivas y la integración de la perspectiva de género.

2.1. ACCIONES POSITIVAS

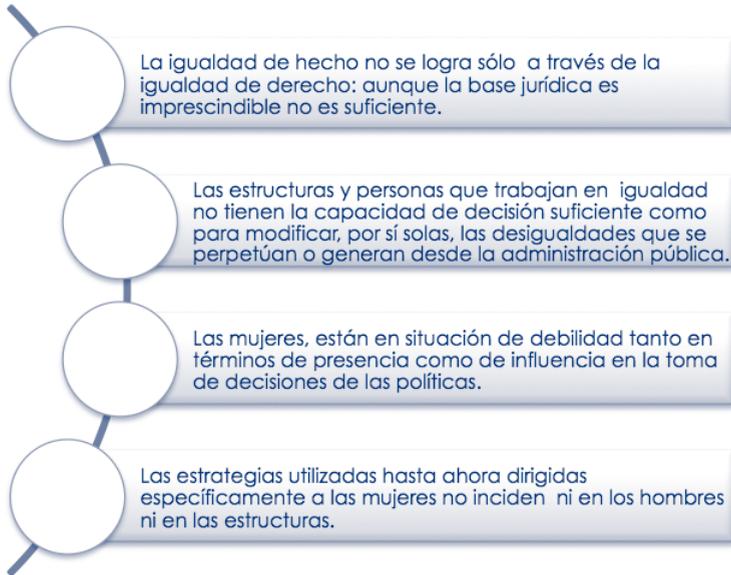


Las medidas de acción positiva son entendidas en la Ley 4/2005 como medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

A través de la metáfora de Lester Thurow se puede entender más fácilmente cuál es la filosofía de la acción positiva: “Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este hándicap el corredor medio con carga quedará rezagado del corredor medio sin carga. Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores. Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia entre los grupos con carga y sin carga deja de aumentar, pero aquellos que sufrían por la discriminación previa nunca se equiparán. Si se pudiera pasar al relevo a sus hijos e hijas, no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones. La carrera sólo podría volverse limpia si cada persona fuera obligada a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si quienes no llevaban carga fueran obligados a cargar peso hasta que las diferencias en el promedio de ejecución desaparecieran o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran medidas especiales hasta que se equiparan. La última de las opciones es la que se corresponde con la acción positiva.”.

Ejemplos de acciones positivas son priorizar a mujeres en puestos en los que estén infra-representados; desarrollar un curso específico dirigido a mujeres (o, en su caso, a hombres); o establecer un sistema de cuotas para la participación de mujeres.

Sin embargo, las acciones positivas por sí solas no son suficientes, por varios motivos (identificados por el Grupo de especialistas en “mainstreaming” de género del Consejo de Europa, 1995):



Por ello y desde que, a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) se asumió expresamente la estrategia de integración de la perspectiva de género, ésta se ha incorporado como un planteamiento complementario al de las medidas específicas y se está trabajando desde la doble estrategia: acciones positivas-“mainstreaming” de género.

Resumen 2.1. Acciones positivas

- Las medidas de acción positiva son medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- Ejemplos de acciones positivas son priorizar a mujeres en puestos en los que estén infrarrepresentados; desarrollar un curso específico dirigido a mujeres (o, en su caso, a hombres); establecer un sistema de cuotas para la participación de mujeres.

2.2. LA INTEGRACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (“MAINSTREAMING” DE GÉNERO)



La Ley 4/2005 define la integración de la perspectiva de género como la “consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

En el mismo sentido, el Grupo de asesoras expertas del Consejo de Europa señala que “el mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (7).

La implantación del mainstreaming requiere:



(7) CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género, Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.

Como vemos, uno de ellos es la necesidad de desarrollar y utilizar herramientas adecuadas. Estas herramientas y técnicas pueden clasificarse en:

- **Analíticas** (contribuyen a analizar la realidad y a adoptar decisiones informadas).
- **Educativas o de formación** (para comprender la vinculación de cada política específica o sectorial con las relaciones de género).
- **Las de consulta y participación** de las partes afectadas por un tema político determinado (para tener en cuenta sus intereses y necesidades).

La Evaluación de Impacto en Función del Género es, precisamente, una técnica analítica.

Resumen 2.2. La integración sistemática de la perspectiva de género ("mainstreaming" de género)

- La integración de la perspectiva de género -mainstreaming- es la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas para la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases.
- Para su implantación se requiere: un compromiso político firme, fortalecer las políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres, disponer de estadísticas desagregadas por sexo y herramientas adecuadas, disponer de conocimiento de las relaciones de género y de la Administración, disponer de recursos financieros y personal suficiente, impulsar la participación de las mujeres y cambiar las estructuras y procesos institucionales y organizativos.



3. **ARCO CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES DE IMPLEMENTACIÓN**

3.1. CONCEPTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO



Para poner en práctica la estrategia de la incorporación sistemática de la perspectiva de género (“mainstreaming de género”) se han ido desarrollando diversas herramientas, una de las cuales es la evaluación de impacto en función del género (EIG).

La EIG pretende hacer visible que las normas a través de las cuales se articulan las políticas públicas, no son neutras al género y que pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Con carácter general, se considera que las normas son neutras respecto al género, porque se han diseñado pensando en el beneficio de la población en su conjunto y, por tanto, de forma igual para todas las personas, sin hacer distinciones entre mujeres y hombres.

Sin embargo, tratar igual a quien parte de una situación de desigualdad equivale, en la práctica, a la perpetuación de tales desigualdades, que es lo que ocurre si no se tienen en cuenta las desigualdades de género existentes en la posición económica, política y social de mujeres y hombres. Por eso, precisamente, las políticas pensadas hacia la población en general no suelen ser neutras, sino ciegas con respecto al género. La ceguera al género se explica, en parte, por la dificultad de “ver” a las personas que hay detrás de la norma que se está regulando y que se verán afectadas por su implementación.



En este sentido, la EIG propone poner en el centro de la intervención a las personas, conocer las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres, identificar las desigualdades de género en el acceso y control de los recursos, considerar la incidencia de los roles y los es-

tereotipos en función del sexo y anticipar los posibles efectos diferenciales para poder actuar en consecuencia y garantizar unos resultados equitativos y equivalentes para todas las personas, de modo que se mejore la calidad y la eficacia de las normas.

La responsabilidad de la EIG recae sobre los poderes públicos, ya que son ellos quienes deben fomentar la igualdad de mujeres y hombres garantizando la implementación de medidas que compensen las desigualdades existentes.

Así, la consecución de la igualdad requiere un compromiso político firme y activo que, por lo que a la actuación normativa se refiere, debe verse reflejado de forma explícita en las normas, visibilizando y nombrando los objetivos específicos de igualdad y desarrollando medidas concretas dirigidas a compensar las desigualdades existentes y a evitar la generación de nuevas desigualdades.

Resumen 3.1. Concepto de evaluación de impacto en función del género

- La EIG pretende hacer visible que las normas a través de las cuales se articulan las políticas públicas, no son neutras al género y que pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. La EIG tiene como objetivo valorar en qué medida se tiene en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres, a la hora de elaborar una norma e incorporar en ella medidas para eliminar la desigualdad.
 - Las normas diseñadas pensando en el beneficio de la población en su conjunto y sin tener en cuenta las desigualdades de género existentes en la posición económica política y social no se pueden considerar neutras sino ciegas con respecto al género.
 - La responsabilidad de la EIG recae sobre los poderes públicos, y en especial en los organismos implicados en la elaboración de la norma.
 - Para la consecución de la igualdad es necesario un compromiso político reflejado de forma explícita en la normativa visibilizando y nombrando el objetivo de la igualdad y desarrollando medidas complementarias destinadas a su consecución.
-

3.2. ORIGEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO



Los orígenes de la evaluación de impacto en función del género se encuentran en el sector medioambiental. Fueron desarrollados por primera vez por Mieke Verloo y Conny Roggeband, quienes en 1994, a petición de la División Holandesa de Igualdad, adaptaron el instrumento para la evaluación del impacto medioambiental para su uso en materia de género.

El marco conceptual del que partieron para establecer las pautas de la evaluación de impacto en función del género es que existen unas estructuras en las que se basa la desigualdad y unos mecanismos que contribuyen a reforzarla:

Las estructuras básicas sobre las que se asienta la desigualdad son la organización socio-económica a través, fundamentalmente, de la división sexual del trabajo, la propia organización de la vida privada y la organización sociopolítica:

- **La división sexual del trabajo** se refiere a la diferente presencia de hombres y mujeres en los espacios sociales de la reproducción -cuidado de hijos e hijas- y en los de la producción -trabajo remunerado-. Las tareas de reproducción son realizadas mayoritariamente por mujeres y las de producción por los hombres. Además, cuando las mujeres se incorporan al trabajo remunerado, se concentran en determinadas actividades y sectores, (segregación horizontal) y en determinados puestos y categorías (segregación vertical), normalmente en ambos casos en los peor pagados. Las consecuencias para las mujeres son: falta de recursos propios, desprotección social, ausencia en los puestos de toma de decisiones, diferencias salariales, sobrecarga de trabajo total, escasez de tiempo de ocio... y repercute en su salud y, en general, en su calidad de vida.
- **La organización de la vida privada** se refiere a la forma en qué se organiza la convivencia, cómo y con quién viven las personas, la reproducción y la sexualidad. La sociedad se organiza en términos de heterosexualidad y de complementariedad de los sexos. El matrimonio establece las obligaciones y derechos de hombres y mujeres dentro de las parejas y así, se establecen normas y hábitos de funcionamiento: quién cuida, quién toma qué decisiones, cómo se distribuyen los recursos... que pueden generar, y de hecho generan en muchos casos, situaciones de dependencia emocional y económica y, en definitiva, de falta de autonomía.
- **La organización sociopolítica** se refiere fundamentalmente al ejercicio de los derechos de ciudadanía que por las persistentes desigualdades no son ejercidos de la misma manera por mujeres y hombres. A pesar del reconocimiento formal de la igualdad de derechos, el ejercicio de los mismos presenta desigualdades en la práctica. Por ejemplo: mujeres y hombres tienen derecho a la libertad y a la propiedad, a elegir y a

ser elegidas y elegidos, a los derechos sociales. Sin embargo, las mujeres no pueden moverse con la misma libertad que los hombres por las propias ciudades y pueblos, la propiedad sigue estando repartida de forma muy desigual entre hombres y mujeres, la participación sociopolítica de las mujeres es inferior y el acceso a los derechos sociales sigue estando limitado porque éstos se derivan en gran medida de la participación en el mercado laboral, participación que sigue siendo muy desigual entre mujeres y hombres.

Los mecanismos que constituyen y reproducen las desigualdades de género, aunque también pueden contribuir a contrarrestarlas son la distribución y el acceso a los recursos y la existencia y aplicación de reglas de género:

- **La posesión de recursos materiales e inmateriales** y, por tanto, el acceso a éstos y su distribución es fundamental para la posición de cada persona. Los recursos insuficientes implican una posición débil y menos acceso al poder y a la toma de decisiones, como a menudo ocurre con las mujeres y otros grupos desaventajados.
- **Las reglas de género** (formales, informales o incluso inconscientes) definen cómo son y cómo tienen que comportarse hombres y mujeres, es decir, lo que vemos como valores básicos de masculinidad y feminidad. Cotidianamente, las personas se comportan siguiendo ciertas reglas, estas reglas también se utilizan para valorar el comportamiento del resto y se interiorizan a través de la educación y la experiencia. Estas reglas sostienen la diferenciación de los roles sexuales, su reproducción y transmisión, las relaciones familiares patriarcales y los estereotipos sexistas.
- Por último, Verloo añade, al igual que Marcela Lagarde, que la **legitimación de la violencia contra las mujeres** es otro mecanismo que contribuye a mantener y a reproducir la desigualdad.

A la hora de realizar una evaluación del impacto de género, habrá de plantearse cómo la división sexual del trabajo, la organización de la vida privada, la organización sociopolítica, la distribución/acceso a los recursos y la existencia/aplicación de reglas de género repercuten en la situación diferencial de mujeres y hombres y si las actuaciones sometidas a evaluación contribuyen a incrementar, perpetuar o reducir tales desigualdades.

Por su parte, y para valorar si los impactos de género serán positivos o negativos habrá que tener en cuenta si se promueve la autonomía de mujeres y hombres, esto es, la posibilidad de que mujeres y hombres decidan sobre sus propias vidas y si se promueve la igualdad de derecho y de hecho, es decir, la ausencia de discriminación directa o indirecta, así como, de sus efectos.

Resumen 3.2. Origen de la evaluación de impacto en función del género

- Fueron Verloo y Roggeband, quienes desarrollaron por primera vez en 1994 las pautas para la evaluación del impacto en función del género mediante la adaptación del instrumento para la evaluación de impacto medioambiental.
 - Las estructuras básicas sobre las que se asienta la desigualdad son: la división sexual del trabajo, la organización de la vida privada entendida como a la forma en qué se organiza la convivencia, cómo y con quién viven las personas, la reproducción y la sexualidad y la organización sociopolítica, es decir el ejercicio - la falta de ejercicio- de los derechos de ciudadanía.
 - Los mecanismos que constituyen y reproducen las desigualdades son la menor posesión de recursos materiales e inmateriales por parte las mujeres y las desiguales reglas de género, que contribuyen a perpetuar los roles sexuales y estereotipos sexistas, así como la legitimación de la violencia contra las mujeres.
 - A la hora de realizar una evaluación del impacto en función del género, habrá de plantearse cómo la norma repercute sobre estos factores generadores de la situación diferencial de mujeres y hombres y si las actuaciones diseñadas contribuyen modificarlas.
-

3.3. ANTECEDENTES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO



En 1997 la Comisión Europea destacó la evaluación del impacto en función del género como una de las medidas fundamentales para integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de intervención. Posteriormente, durante el IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000, la Comisión elaboró una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género. La necesidad de evaluar el impacto de género se ha venido reiterando en los sucesivos programas de actuación de la Unión Europea.

Todo tipo de actuación pública o privada (políticas, programas, planes...), es susceptible de ser evaluada desde el impacto de género. No obstante, en el estado español, tanto la regulación de ámbito estatal como la que se ha realizado en diferentes comunidades autónomas, colocan fundamentalmente la elaboración de Informes de impacto en función del género, en el marco del proceso de elaboración de disposiciones normativas de carácter general.

En el ámbito estatal, fue en 2003 cuando se regularon los Informes de impacto en función del género para todas las leyes y reglamentos. Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres amplió este mandato también para los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística y las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público.

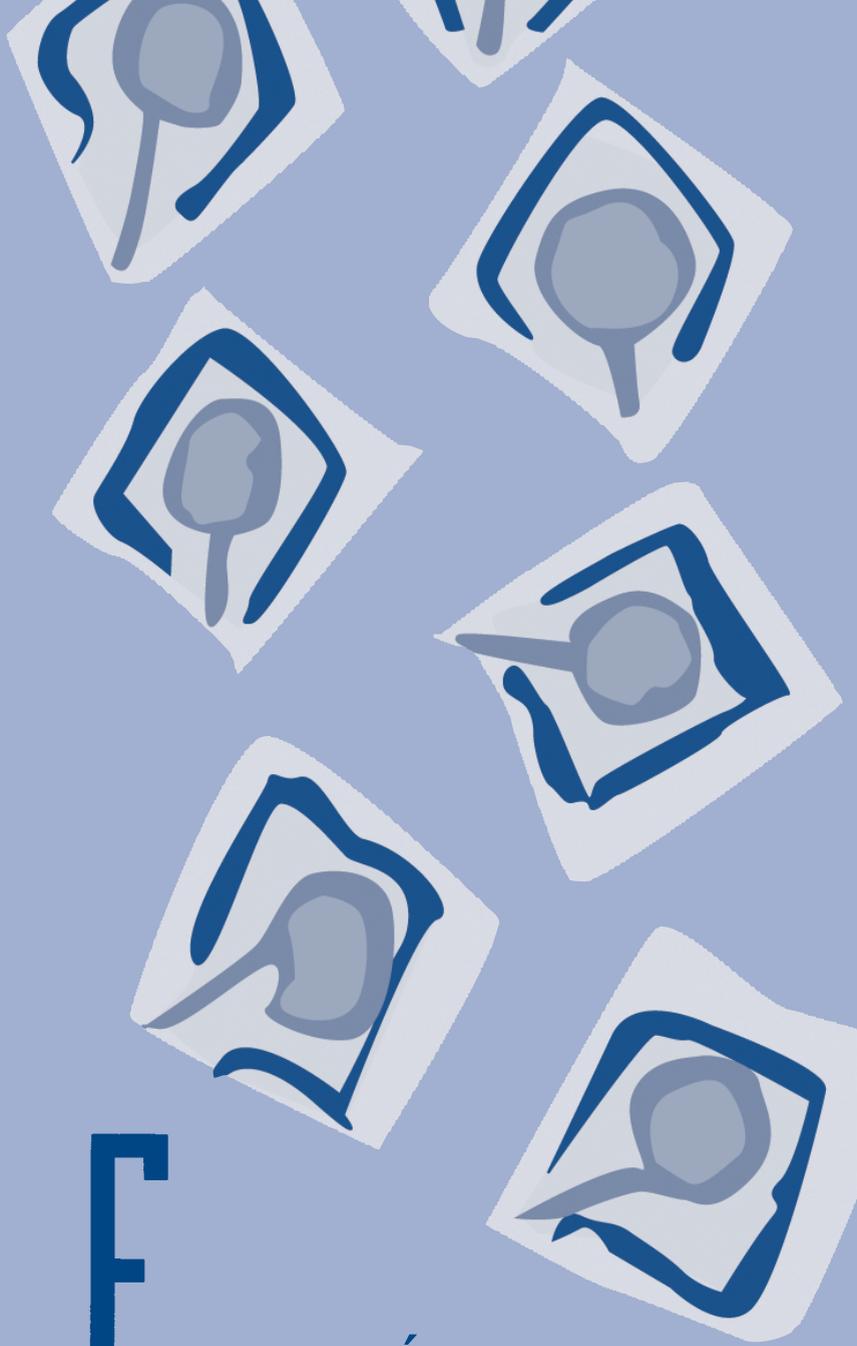
A nivel autonómico, Cataluña fue pionera en implantar la evaluación de impacto en función del género en 2001, a la que pronto siguieron Extremadura, Andalucía, Galicia, Murcia, Euskadi e Illes Balears. Más recientemente, también se ha regulado la evaluación de impacto en Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla-León y Asturias.

CCAAS ⁽⁸⁾	MARCO NORMATIVO
Cataluña	Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya.
Extremadura	Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
Estado	Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Andalucía	Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el Informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
Galicia	Ley 7/2004, de 16 de julio, Gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Navarra	Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.
Murcia	Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad de mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia
Euskadi	Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres. Resolución 40/2012 de 21 de agosto, por la que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
Illes Balears	Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer.
Islas Canarias	Decreto 30/2009, de 19 de marzo, por el que se establecen las normas internas para la elaboración y tramitación de iniciativas normativas del Gobierno. Ley 1/2010, de 26 de febrero Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.
Castilla-La Mancha	Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
Castilla-León	Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del impacto de género en Castilla y León.
Asturias	Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

(8) No se han incluido en el cuadro a aquellas Comunidades Autónomas en las que la evaluación de impacto se circunscribe exclusivamente a la elaboración de presupuestos públicos como es el caso de Cantabria y La Rioja.

Resumen 3.3. Antecedentes de implementación de la evaluación de impacto en función del género

- La necesidad de evaluar el impacto de género se reitera en el ámbito europeo desde el IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000 y hasta la actualidad.
 - En el ámbito estatal, los informes de impacto de género se regularon por primera vez en 2003 para todas las leyes y reglamentos. En 2007, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, amplió este mandato a planes de especial relevancia y pruebas selectivas de empleo público.
 - A nivel autonómico, desde el 2001, fecha en la que Cataluña implantó la EIG, hasta la actualidad, 12 Comunidades Autónomas han establecido algún tipo de legislación al respecto.
-



4. **E** VALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA CAE

4.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN



En la Comunidad Autónoma Vasca, el artículo 18.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala que “los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de 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”.

Para el cumplimiento de lo previsto en el artículo 18 la Ley prevé una serie de medidas, entre ellas, los trámites que configuran el procedimiento de evaluación del impacto en función del género en la CAE, que consiste en:

- La realización de una evaluación previa del impacto en función del género por parte del órgano que promueve la norma (artículo 19).
- La incorporación, en función de dicha evaluación, de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, que ha llevar cabo el mismo órgano (artículo 20).
- 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).
- 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).

La obligación de cumplir con los trámites de la evaluación del impacto de género se extiende a:

- Los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas, para lo que el Gobierno Vasco habrá de aprobar las directrices que indiquen las pautas a seguir.
- Las instituciones forales y locales, que en el ejercicio de sus competencias, habrán de adecuar el procedimiento a sus necesidades organizativas y funcionales y a las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

La necesidad de avanzar en la implementación de la evaluación del impacto de género tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma como en las administraciones forales y locales figura entre los retos a afrontar en la IX Legislatura por el V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de junio de 2010.

Así, entre los objetivos que, para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad, se recogen en el primer apartado del Plan se contemplan:

1. Incrementar el número de normas que incorporan una evaluación previa del impacto en función del género.
2. Incrementar el número de normas que incorporan medidas para promover la igualdad.

Resumen 4.1. Ámbito de aplicación

- Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta el objetivo de la igualdad en la elaboración y aplicación de las normas. A tal fin se establecen los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005 los trámites que configuran el proceso de evaluación de impacto de género.
 - La obligación de cumplir con los trámites de la evaluación del impacto de género se aplica a todas las administraciones públicas de la CAE, incluyendo la foral y local.
 - El V Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE contempla entre sus objetivos para mejorar la gobernanza avanzar en la implementación de la EIG en las administraciones de la comunidad autónoma, foral y local.
-

4.2. DIRECTRICES PARA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DEL GOBIERNO VASCO

4.2.1. EVOLUCIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO



La Ley para la Igualdad de mujeres y hombres, 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, se inició un proceso de trabajo en enero de 2004, impulsado y coordinado por Emakunde, en el que participaron técnicos y técnicas de los distintos departamentos del Gobierno Vasco y en el que colaboró también personal técnico de los ayuntamientos.

Como resultado de dicho proceso de trabajo, se aprobaron por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 13 de febrero de 2007, las Directrices para la realización de la evaluación 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 nº 51 de 13 de marzo de 2007).

Desde la entrada en vigor de tales Directrices en 2007 y hasta el año 2011, se han informado desde Emakunde más de 400 proyectos de norma y actos administrativos, cuyo desglose por años y rango normativo se muestra en la siguiente tabla:

AÑOS	LEYES	DECRETOS	ORDENES	RESOLUCIONES	TOTAL
2007	6	25	12	1	44
2008	19	46	51	2	118
2009	3	49	35	4	91
2010	9	36	29	1	75
2011	18	54	14	1	87
Total	55	210	141	9	415

Por su parte, las evaluaciones realizadas con relación al cumplimiento de la Ley 4/2005, muestran que del año 2005 al 2010, ha habido un incremento significativo en el número de normas que incluyen medidas para la igualdad de mujeres y hombres, así, por ejemplo:

- El uso no sexista del lenguaje en la redacción de las normas registra un incremento de casi el 60%.
- Las convocatorias de subvenciones que incorporan criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género pasan de un 14% a un 50%.
- En relación a los procesos selectivos, la incorporación de la cláusula de representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección aumenta casi un 20% y la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios se incrementa en un 23%.

Todo ello, 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, teniendo en cuenta la experiencia adquirida en la aplicación de las mencionadas directrices y con motivo 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 una mayor transparencia, participación y agilización del procedimiento, 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 de 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 del empleo público.
- h) Añadir un anexo relativo al informe justificativo de la ausencia de relevancia desde el punto de vista del género.

Las directrices con inclusión de las modificaciones arriba referidas han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 21 de agosto de 2012 (BOPV nº 187 de 25 de septiembre de 2012).

Las directrices han de concebirse como un instrumento, integrado por un conjunto ordenado de pautas, que tiene como fin facilitar el trabajo a quienes hayan de aplicar lo dispuesto en los artículos 19 a 22 y, de esta manera, favorecer la integración efectiva y sistemática de la perspectiva de género.

Resumen 4.2.1. Evolución de las directrices para la evaluación del impacto en función del género

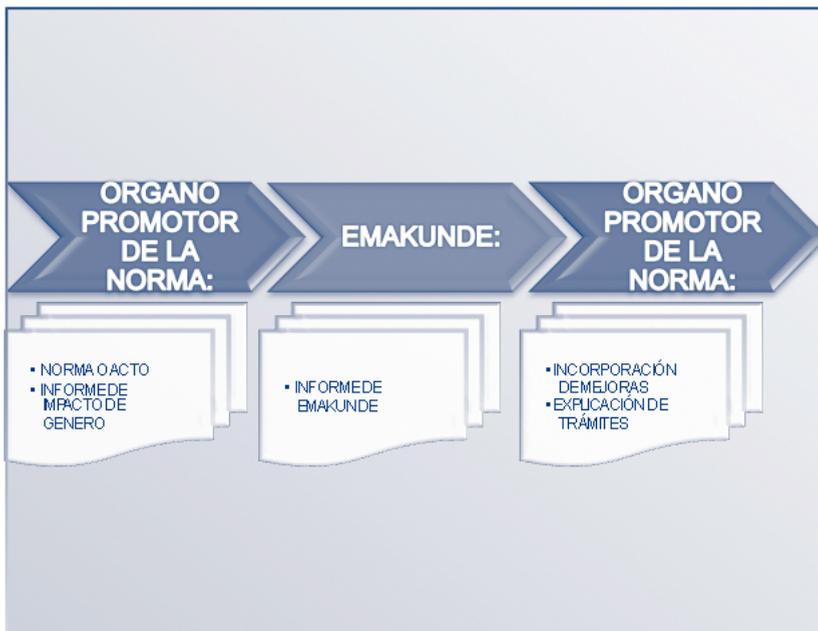
- El día 13 de febrero de 2007 se aprobaron, en la sesión celebrada por el Consejo de Gobierno, las Directrices para la realización previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Desde su entrada en vigor, se han informado más de 400 proyectos de normas o actos administrativos y se ha incrementado de forma significativa el número de normas que incluyen medidas para la igualdad de mujeres y hombres, demostrando así su eficacia.
- No obstante la experiencia adquirida y el proceso de reflexión abierto por el Consejo de gobierno para incrementar la transparencia, participación y agilización del procedimiento para la elaboración de disposiciones normativas de carácter general, plantea la necesidad de realizar algunas modificaciones. Las directrices con inclusión de las modificaciones arriba referidas han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno, 21 de agosto de 2012 (BOPV nº 187 de 25 de septiembre de 2012).

4.2.2. PROCESO DE TRAMITACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO



El proceso para la evaluación de impacto en función del género se completa mediante la realización de 3 trámites principales:

- **En el primero** el órgano promotor de la norma o acto administrativo, valora si está o no sujeto al requerimiento de elaboración de Informe de impacto en función del género y en caso de que así sea, procede a su realización.
- **El siguiente paso** es poner el documento resultante a disposición de Emakunde, que comprueba que se ha elaborado conforme a la normativa vigente y realiza, cuando resulta pertinente, propuestas de mejora. Con todo ello emite un informe.
- **El tercer paso** se produce cuando el órgano promotor recibe el Informe de Emakunde. En ese momento incorpora las mejoras que considera oportunas e incorpora al expediente de la norma o acto, una explicación de los trámites realizados.



Con el fin de facilitar la realización de los trámites necesarios para la realización de impacto en función del género, el documento que contiene las directrices establece las pautas relativas a cada uno de los trámites en tres directrices diferenciadas:

- 1. La primera de las directrices está referida al Informe de impacto en función del género.** Al efecto se determinan las normas o actos administrativos que deberán acompañarse de Informe de Impacto y las que quedan exentas de su realización. Asimismo, se atribuye al órgano promotor de la norma la responsabilidad de emitir el Informe de Impacto y se especifica la estructura del mismo. Además, se incorporan dos anexos: el primero recoge el modelo de Informe de impacto en función del género y el segundo el modelo de Informe justificativo de la ausencia de relevancia desde el punto de vista de género. De este modo, se pretende facilitar la realización de los dos primeros trámites previstos en la Ley 4/2005: la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas correctoras para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Cuestiones ambas relativas a la realización del Informe de Impacto, que analizaremos más en profundidad en el siguiente punto.
- 2. La directriz segunda aborda el Informe que ha de emitir Emakunde** para verificar si se ha aplicado correctamente lo dispuesto en la Ley y en las directrices respecto a la realización del informe de impacto, así como, para realizar propuestas de mejora. Este informe tiene carácter preceptivo, es decir, es obligatorio, aunque su contenido no es vinculante. El plazo para la emisión del informe es de 10 días hábiles, salvo que una disposición o el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.
- 3. La directriz tercera establece que en el expediente instruido para la aprobación de la norma se deben explicar los trámites realizados** con relación al cumplimiento de los artículos 19 a 22 y que en el texto final de la norma, se dejará constancia de la emisión del informe de impacto.

Resumen 4.2.2. Proceso de tramitación de la evaluación de impacto de género

En resumen, la tramitación para la evaluación del impacto en función del género podría resumirse con el siguiente esquema:

- El órgano promotor de la norma o acto administrativo, valora el requerimiento de elaboración de Informe de impacto en función del género y si es pertinente procede a su realización.
 - El documento resultante se pone a disposición de Emakunde, y esta comprueba que se ha elaborado conforme a la normativa vigente y realiza propuestas de mejora. Con todo ello emite un informe.
 - El órgano promotor recibe el Informe de Emakunde e incorpora las mejoras que considera oportunas. En el expediente de la norma o acto, incluye una explicación de los trámites realizados.
-



5. **E** L INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

5.1. ¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE LA REALIZACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO?

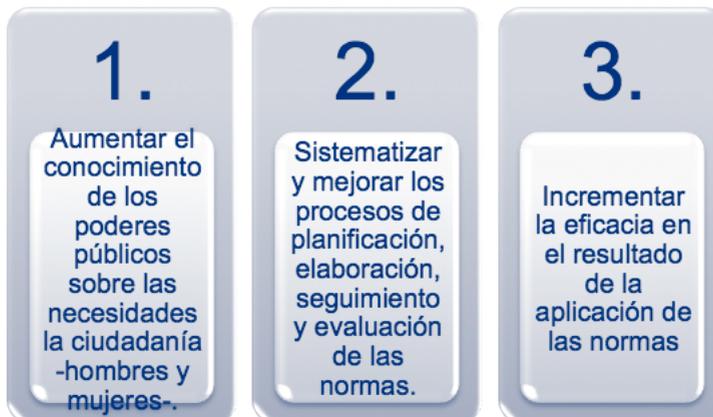


El Informe de impacto en función del género es una herramienta dirigida a facilitar la incorporación de forma activa del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas y actos administrativos.

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.

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.

El Informe de impacto en función del género facilita, de forma estructurada, a quienes elaboran las normas y a quienes toman las decisiones sobre ellas, una mayor información sobre las necesidades de las personas, mujeres y hombres, a las que van dirigidas. De esta manera, se pretende favorecer la búsqueda de soluciones equilibradas y equitativas a dichas necesidades. Así, este instrumento, además de facilitar la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas, contribuye a:



En definitiva, la elaboración del Informe de impacto en función del género es un proceso de reflexión que acompaña a la elaboración de las normas y que proporciona más información y un mejor análisis de los efectos que éstas producen sobre la vida de mujeres y hombres, contribuyendo, así, a incrementar su nivel de eficacia.

En este sentido, la realización del Informe de impacto debe ser abordada desde el convencimiento de que resulta una herramienta útil para una mejor gobernanza. Y es que, un mayor nivel de información sobre la realidad social desde una perspectiva de género, posibilita una toma de decisiones más comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.

Resumen 5.1. ¿Qué es y para qué sirve la realización del Informe de impacto en función del género?

- El Informe de impacto en función del género es una herramienta dirigida a facilitar la incorporación del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas y actos administrativos.
- El Informe de impacto de género es un documento que 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.
- El Informe de impacto en función del género es una herramienta que proporciona una mayor información sobre las necesidades de las personas, mujeres y hombres, a las que van dirigidas, contribuyendo, así, a incrementar su nivel de eficacia.
- Se trata de un proceso de reflexión que acompaña a la elaboración de las normas y que al dar un mayor nivel de información sobre la realidad social desde una perspectiva de género, posibilita una toma de decisiones más comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.

5.2. ¿QUÉ NORMAS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS ESTÁN SUJETOS Y CUÁLES EXENTOS?



Con carácter general, todos 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.

No obstante, se consideran exentos de la realización del Informe de impacto en función del género los proyectos normativos siguientes:

- a) Aquellos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género.
- b) Los que tengan un carácter esencialmente organizativo.
- c) Aquellos cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes.
- d) Los que tengan como objeto modificar otras normas ya vigentes.

En cuanto a las propuestas de actos administrativos, sólo las 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.

Son los servicios de asesoría jurídica de cada departamento los que, de conformidad con lo establecido por las directrices, deberán determinar si la propuesta de norma o acto que se está tramitando debe ser objeto de la realización del Informe de impacto en función del género o, si por el contrario, se aplica alguna de las causas de exclusión previstas.

- Si determinan que la propuesta de norma o acto debe ser objeto de la realización del Informe de impacto en función del género, el órgano promotor deberá emitir dicho informe y ponerlo a disposición de Emakunde, junto con el borrador de la propuesta, para someterlo a su dictamen.
- Si determinan que es de aplicación alguna de las causas de exclusión, dicha circunstancia se hará constar en la documentación del expediente y, sin más dilación, se continuará adelante con la tramitación.

Sólo en el caso de que consideren que el proyecto normativo carece de relevancia desde el punto de vista del género, se requiere que el órgano competente para elaborar la norma emita un informe donde se justifique debidamente la ausencia de relevancia desde el punto del vista del género, según el modelo que se facilita en el anexo II a las directrices. Dicho informe deberá ser puesto a disposición de Emakunde, junto con el borrador de la norma, para que ésta lo verifique. Si Emakunde muestra su

conformidad se podrá continuar adelante con la tramitación. En caso contrario, Emakunde requerirá la realización del Informe de impacto en función del género al órgano promotor de la norma.

Con el fin de clarificar y orientar la aplicación de las cláusulas de exclusión, se incluyen a continuación, algunos criterios y ejemplos:

- Para considerar que una norma **carece de relevancia desde el punto de vista del género**, y que en consecuencia está exenta de realizar el Informe de impacto de género, se ha de valorar la incidencia que la norma puede tener en la situación de mujeres y hombres, es decir, es necesario determinar su capacidad para reducir las desigualdades de género y, por tanto, para mejorar la posición social de mujeres y hombres. En este sentido, se considerará que una norma está exenta cuando tenga una incidencia nula o mínima en la situación de mujeres y hombres, es decir, cuando no afecte directa ni indirectamente, o cuando la afectación sea muy limitada, al acceso a los recursos económicos y sociales de las mujeres y hombres, a su participación en los ámbitos de toma de decisiones o a las normas sociales y valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades de género.

En todo caso, se considerará que una norma carece de relevancia desde el punto de vista del género, cuando no afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía. A tal fin, conviene tener en cuenta lo señalado a este respecto por los tribunales. Según el Tribunal Supremo, existe un interés legítimo siempre que pueda presumirse que la norma pretendida habría de colocar a algún ciudadano o ciudadana en condiciones legales y naturales de conseguir un determinado beneficio material o jurídico o, incluso, de índole moral (sin que sea necesario que quede asegurado de antemano que forzosamente haya de obtenerlo, ni que deba tener apoyo en un precepto legal expreso y declarativo de derechos), así como cuando la persistencia de la situación fáctica creada o que pudiera crear ocasionaría un perjuicio, con tal de que la repercusión del mismo no sea lejanamente derivada o indirecta sino resultado inmediato de la norma dictada o que se dicte o llegue a dictarse (STS de 20 de abril de 2005). Así pues, cabe estimar que una norma no afectará a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía cuando presumiblemente no vaya a generar ni un beneficio ni un perjuicio directo e inmediato en alguna o alguno de sus miembros.

Por **ejemplo**, un proyecto de norma que regule los estándares y parámetros de calidad de los materiales a emplear en la ejecución de obras de edificación y urbanización, por su nula capacidad de incidir en la situación de mujeres y hombres, podría considerarse exenta de realizar el Informe de impacto en función del género. Igualmente, podrían considerarse exentas las normas medioambientales por las que se designan y delimitan las Zonas de Conservación.

- Por su **carácter esencialmente organizativo**, se consideran exentos, en particular:
 - Los decretos de estructura orgánica y funcional.
 - 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.
 - Los proyectos de creación u ordenación de registros administrativos.

Más allá de estos proyectos, no obstante, puede haber otros que por su contenido organizativo también puedan ser considerados exentos. Para ello, será determinante asegurar que el proyecto no refiere participación de la ciudadanía en las funciones de la administración.

A modo de **ejemplo**, podría considerarse exenta por su carácter esencialmente organizativo una propuesta de norma por la que se crea y regula el funcionamiento de una Delegación de Euskadi en el Exterior. Igualmente, podría considerarse exento un proyecto de norma que sin interceder en el reconocimiento del derecho de la ciudadanía para acceder electrónicamente a los servicios públicos, regule los aspectos organizacionales internos necesarios para materializarlo en el seno de la administración pública de la CAE.

- En todo caso, se considerarán exentos los proyectos cuyo objeto sea **refundir otras normas ya vigentes**, ya que no suponen ninguna innovación normativa.

Por **ejemplo**, un proyecto de norma por la que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen presupuestario de Euskadi se consideraría directamente exenta de la realización del Informe de impacto en función del género.

- Los proyectos de norma que tengan como objeto **modificar otras normas ya vigentes**, se consideran exentos de realizar Informe de impacto de género, salvo que la modificación resulte sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres. En este sentido, una modificación normativa podrá ser considerada sustancial desde la incidencia de género, cuando afecte de forma decisiva a la situación de mujeres y hombres y/o a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía.

Así, por **ejemplo**, un proyecto de norma que modifique, los requisitos de acceso y/o el contenido de la cartera de prestaciones y servicios sociales, si estaría sujeta a informe de impacto, mientras que si las modificaciones se limitan a cuestiones relacionadas con la tramitación administrativa interna y/o la coordinación entre instituciones podría considerarse exenta.

- En el caso de los **actos administrativos**, en particular, quedan excluidos de la realización del Informe de impacto de género las propuestas de:
 - Planes, programas u otros instrumentos de formulación de políticas públicas.
 - 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.
 - Comisiones de servicio y actos que resuelvan los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.

Por **ejemplo**, sería necesario realizar el Informe de impacto de un proyecto de decreto que regula con carácter general e indefinido la concesión de subvenciones para la realización de planes de igualdad en organizaciones privadas, mientras que se considerarían exentas las convocatorias que cada año se realizarían al amparo de dicho decreto.

- Los **contratos públicos**, tampoco serán objeto de Informe de impacto en función del género si bien, se ha de precisar que les será de aplicación la Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director 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 «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público», en particular, los criterios previstos para la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres.

Por último, conviene recordar que el hecho de que haya normas y otras actuaciones administrativas que no estén 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, no supone que las personas que hayan de elaborarlas, decidir sobre ellas o ponerlas en práctica queden eximidas del 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 18.1 de dicha Ley. En estos casos, quedará en manos de los órganos responsables decidir la fórmula

más adecuada para dar cumplimiento al mandato, sin perjuicio de que las directrices les puedan servir de referencia respecto de aquellos aspectos en los que pueda existir alguna analogía. En cualquier caso, será de utilidad contar con el asesoramiento experto de la Unidad de igualdad del departamento en este extremo.

Resumen 5.2. ¿Qué normas y actos administrativos están sujetos y cuáles exentos?

- Con carácter general, todos los proyectos de disposiciones de carácter general, han de ir acompañados del Informe de impacto en función del género.

No obstante, se consideran exentos:

- Aquellos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género. En este caso, se requiere justificación del departamento y verificación por parte de Emakunde.
 - Los que tengan un carácter esencialmente organizativo.
 - Aquellos cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes.
 - Los que tengan como objeto modificar otras normas ya vigentes.
- En cuanto a las propuestas de actos administrativos, sólo han de ir acompañadas del Informe de impacto en función del género, las relativas a convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados.

5.3. ¿QUIÉN DEBE ELABORAR LOS INFORMES DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO?



El órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de impacto en función del género es aquel que promueve la norma o el acto administrativo a través de la unidad tramitadora, es decir, quien tiene la competencia para la elaboración de la propuesta de norma o acto.

Y es que, es precisamente dicho órgano quien mayor conocimiento tiene sobre el fondo de la materia que se pretende regular y quien, en definitiva, debe responsabilizarse de la integración del principio de igualdad en la normativa correspondiente a su ámbito de intervención. Porque la igualdad no llegará por sí misma y, su consecución no es mera responsabilidad de los organismos de igualdad, sino que precisa de un trabajo conjunto entre las personas encargadas de diseñar e implantar las políticas públicas y los organismos de igualdad.

No obstante, la realización de los informes de impacto puede suponer dificultades para el personal técnico que elabora la normativa, ya que, en muchos casos, no dispone de conocimientos específicos en materia de igualdad y, por tanto, no sabe cómo evaluar el impacto en función del género, ni comprende la necesidad ni la finalidad de hacerlo.

Por otro lado, poniendo a su disposición el asesoramiento y la formación adecuada, se puede contribuir en buena medida, a la progresiva identificación de las incidencias de género y a la incorporación de objetivos de igualdad en su trabajo cotidiano, de forma pedagógica y estructural y, de acuerdo con los planteamientos del mainstreaming de género. Y es que, fundamentalmente, se trata de que quienes elaboran las normas, progresivamente lo hagan desde una óptica igualitaria y sensible al género.

Con el fin de que el personal técnico pueda ser asistido en materia de igualdad todos los departamentos disponen de personal especializado en la materia, entre cuyas funciones se encuentra, precisamente, la de asesorar en la elaboración de los informes de impacto.

Además, se ha creado un apartado sobre evaluación de impacto en función del género en la intranet de Emakunde desde donde se facilita un acceso directo a las Directrices y a los materiales de apoyo. Asimismo, la intranet permite al personal del gobierno consultar los informes de impacto emitidos hasta el momento.

Igualmente, se ha diseñado un curso de formación específico sobre evaluación de impacto en función del género dirigido al personal técnico que elabora los Informes de impacto en función del género. El curso, enmarcado dentro del Plan de Formación en Igualdad 2008-2018, se imparte una vez al año y tiene una duración de 20 horas.

Resumen 5.3. ¿Quién debe elaborar los Informes de impacto en función del género?

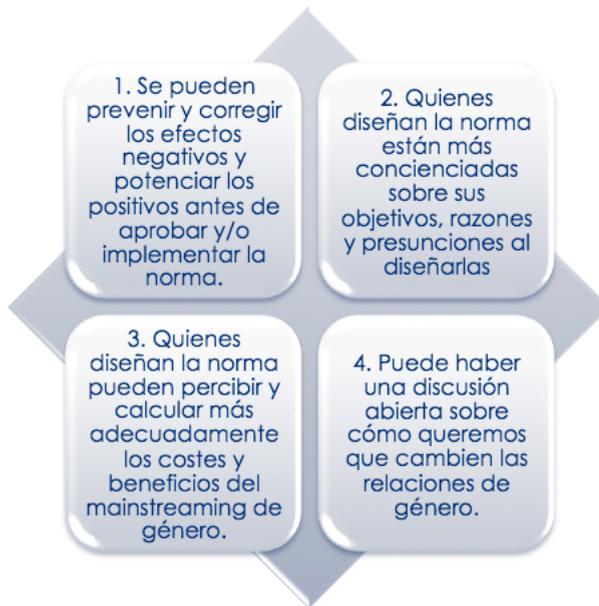
- El órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de impacto en función del género es aquel que promueve la norma porque es quien mayor conocimiento tienen de la materia y quien debe responsabilizarse de la integración del principio de igualdad
 - Para ello se requieren unos conocimientos mínimos en materia de igualdad, por lo que se han previsto los siguientes recursos:
 - La posibilidad de recabar el asesoramiento experto de la unidad administrativa de igualdad de su departamento.
 - La creación de un apartado on line sobre evaluación de impacto de género en la intranet de Emakunde desde donde se facilita un acceso directo a las Directrices y a los materiales de apoyo.
 - El diseño de un curso de formación específico sobre evaluación de impacto de género dirigido al personal técnico.
-

5.4. ¿CUÁNDO SE DEBEN ELABORAR LOS INFORMES DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO?

RESUMEN

La evaluación del impacto en función del género, es una evaluación “ex-ante”, es decir, se realiza durante el periodo de preparación o elaboración de la norma y antes de que la propuesta normativa sea aprobada y/o adoptada.

Frente a la evaluación “ex-post”, la evaluación “ex - ante” supone las siguientes ventajas:



El momento más adecuado para dar inicio a la elaboración del Informe de impacto en función del género es aquel en el que ya estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma (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. De este modo, se favorece que desde un principio se pueda conocer cuál es la realidad diferencial de mujeres y hombres y se puedan plantear objetivos y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad, cuestión ésta que suele resultar más compleja una vez que el texto está muy avanzado.

Puede que en un primer momento no se disponga de toda la información necesaria para cumplimentar el cuestionario en su totalidad e, incluso, puede ser que la situación de partida descrita varíe en función de los cambios que se vayan produciendo en la medida que avanza

el proceso de elaboración de la norma. Por este motivo, en esos casos se deberá de ir complementando o, en su caso, modificando a las nuevas circunstancias la descripción de la norma y el análisis de la situación realizado en un inicio.

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”, 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. Será en ese momento cuando se someta al informe preceptivo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, previsto en el artículo 21 de la Ley 4/2005.

En cuanto a los actos administrativos, el informe deberá terminarse de redactar en el momento inmediatamente anterior al cumplimiento de los actos de instrucción y será entonces cuando se someta al informe de Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer.

Resumen 5.4. ¿Cuándo se deben elaborar los Informes de impacto en función del género?

- El momento más adecuado para dar inicio a la elaboración del informe es aquel en el que ya estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma y aún no se haya redactado el texto, por lo menos en su totalidad. Esto permitirá tener en cuenta desde el principio como la norma afecta a hombres y a mujeres y diseñarla en consecuencia.
- Se terminará de redactar en el caso de las normas, antes de la “aprobación previa” y en el caso de los actos administrativos, antes del cumplimiento de los actos de instrucción. Es entonces cuando se someterá al informe de Emakunde.

5.5. ¿CÓMO SE ELABORAN LOS INFORMES DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO?

El Informe de impacto en función del género consta de las siguientes partes:

- **La descripción general del proyecto de norma o acto administrativo:** En este apartado se han de señalar los datos generales del proyecto.
- **La evaluación previa del impacto en función del género.** En este apartado se han de analizar las repercusiones positivas o adversas que la actividad proyectada en la norma o acto puede tener de cara a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y de promover su igualdad en el contexto social sobre el que se pretende regular o intervenir.
- **Las medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.** En este apartado se han de señalar las medidas incluidas en la norma así como otras medidas que se prevean implantar con posterioridad a su aprobación con el fin de neutralizar su posible impacto negativo o, en su caso, de fortalecer su impacto positivo.

A continuación, se aporta información sobre qué apartados en concreto comprende cada parte y cómo elaborarlos.

5.5.1. 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 relacionados con el proyecto o propuesta, que permitan identificar sus antecedentes, justificación y contexto.

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

Resumen 5.5.1. Descripción general del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo

- Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo.
 - Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve.
 - Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta.
 - Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo.
 - Exponer los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres.
-

5.5.2. 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 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.

Asimismo, deberán tenerse en cuenta a lo largo de toda la evaluación las necesidades e intereses específicos de las mujeres y grupos de mujeres que sufren múltiple discriminación, es decir, de las mujeres y grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Es crucial que el análisis de situación sea completo y adecuado a la realidad, ya que dicho análisis es la base para evaluar el impacto y para hacer posteriormente una adecuada propuesta de medidas. Este es probablemente, el apartado más esencial del Informe de impacto.

De este modo, el análisis de la situación de mujeres y hombres requiere una búsqueda previa de información tanto cuantitativa como cualitativa. Para ello han de utilizarse, 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 la relaciones de género;
- Normas jurídicas y otros documentos donde se recojan los derechos, mandatos y objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Dado que el análisis debe hacerse de forma diferenciada para cada sexo, el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) y los órganos competentes en materia de estudios y estadística de los departamentos han de proceder a la adecuación de sus estadísticas y estudios, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 4/2005.

Con este objeto el Eustat, en colaboración con Emakunde, creó en 2008 un nuevo espacio web dedicado a la igualdad de mujeres y hombres, compuesto por unas 200 tablas. Este apartado facilita el acceso a la información básica, pero hay que tener en cuenta que todas las estadísticas y cuestionarios elaborados por el Instituto de Estadística para la recogida de datos relativos a las personas incluyen la variable de sexo, por lo que la información desagregada no se agota en el apartado específico de igualdad.

También pueden resultar de mucha utilidad los informes y estudios realizados por Emakunde en materia de igualdad y género, especialmente, los informes “Cifras sobre la Situación de las Mujeres y los Hombres en Euskadi”, publicados periódicamente, así como, los estudios sectoriales realizados por los departamentos, disponibles todos ellos para consulta a través de sus páginas web.

El análisis y la evaluación previa del impacto en función del género ha de hacerse de forma separada en función de los siguientes criterios:

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 in-

dicar cuantitativa y cualitativamente la incidencia que tuvo tanto en hombres como en mujeres.

Se entenderá que UN IMPACTO ES POSITIVO CUANDO:

- se prevea 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 de un 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 podrían plantear medidas de acción positiva para promover en la adjudicación un porcentaje de mujeres superior al 30%.+

ACCESO A LOS RECURSOS:

Se trata de analizar la distribución entre mujeres y hombres de los recursos cruciales en esa materia, entendiendo como tales, entre otros: el tiempo, el espacio, el dinero y los recursos económicos, la información, la educación y la formación, el empleo y la carrera profesional, el trabajo doméstico o reproductivo, las nuevas tecnologías, los servicios de asistencia sanitaria, la vivienda, los medios de transporte, el 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 de las diferencias detectadas (de la brecha entre mujeres y hombres)
- o, al menos, una reducción de las mismas, siempre y cuando esa reducción lo sea en el sentido de ampliar la autonomía de mujeres (y de hombres, según el caso) y cuando afecte a la mayor parte de los recursos o a los recursos más importantes.

Ejemplo: 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 repro-ductivo- (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 empresas para la conversión a tiempo completo de los contratos a tiempo parcial de las mujeres, 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.

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%.

NORMAS SOCIALES Y VALORES:

En relación a este criterio, se trata 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 entenderá que UN IMPACTO ES POSITIVO CUANDO:

- 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, se avanza en la ruptura de estereotipos, se contribuye a la disminución de las diferencias de valor que se concede a las mujeres y a los hombres y a lo que hacen, se cuestiona la consideración de lo atribuido por la socialización de género como algo natural inherente a las mujeres o a los hombres, y se 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) cuestionando 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 con la creencia generalizada de que corresponde principalmente a las mujeres.

CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD:

Se trata de analizar los mandatos previstos en las normas y en otros instrumentos jurídicos, - en planes o programas de acción, por ejemplo-, 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 considerará que UN IMPACTO ES 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.

Resumen 5.5.2. Evaluación previa del impacto en función del género

- ¿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?
- ¿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?
- ¿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?
- ¿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?
- ¿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?

5.5.3. MEDIDAS PARA ELIMINAR 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:

MEDIDAS QUE SE REFIEREN AL CONTENIDO DEL PROPIO PROYECTO NORMATIVO:

Se ha de indicar en cada uno de los 6 apartados que componen la 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 que se incorpora y haciendo una breve descripción de 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 infrarepresentadas, (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 receptoras 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.

MEDIDAS 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:

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 de 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 de-

berá 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”.

Resumen 5.5.3. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres

- **¿SE HA INCLUIDO EN EL PROYECTO DE NORMA O ACTO ADMINISTRATIVO ALGUNA MEDIDA**

... PARA PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

- Mejorando el conocimiento de la situación 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 género y/o entidades que trabajan por la igualdad.
- Incluyendo la igualdad como contenido o criterio en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas.

... PARA PROMOVER UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES?

- En tribunales de selección.
- En jurados de premios.
- En órganos consultivos.
- En órganos directivos.

... DE ACCIÓN POSITIVA?

- Para las mujeres.
- Para la implicación de los hombres a favor de la igualdad.

... APARENTEMENTE NEUTRA PERO CON UN PREVISIBLE IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO?

- Para víctimas de violencia.
- Para familias monoparentales.
- Para quienes asumen el cuidado de personas dependientes.

sigue

Resumen 5.5.3. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres

(continuación)

... PARA DISMINUIR LAS DESIGUALDADES DE LAS MUJERES QUE SUFREN MÚLTIPLE DISCRIMINACIÓN?

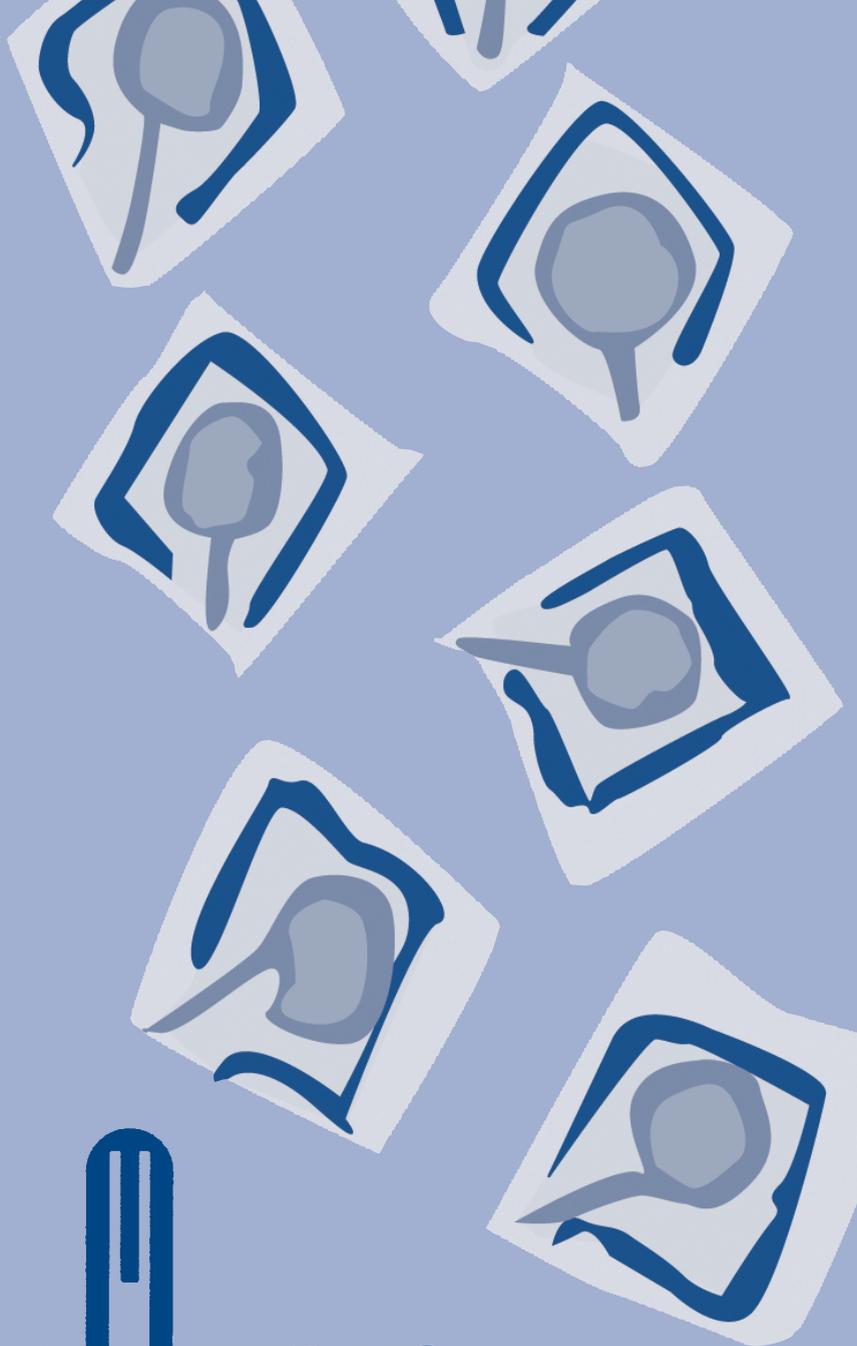
- Por edad.
- Por clase social.
- Por opción sexual.
- Por discapacidad.
- Por etnia y/o raza.
- Por origen nacional.

... PROHIBITIVA O SANCIONADORA?

- Por incurrir en discriminación por razón de sexo.
- Por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes.

• **¿SE PREVÉ MÁS ALLÁ DEL CONTENIDO DEL PROYECTO DE NORMA O ACTO ADMINISTRATIVO LA ADOPCIÓN DE ALGUNA MEDIDA DIRIGIDA A COMPLEMENTAR O INCREMENTAR LA EFICACIA DE LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD?**

- Acciones de refuerzo a la difusión.
- Actuaciones de seguimiento y evaluación.
- Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos.
- Actuaciones de información, sensibilización y formación.
- Adecuación o adopción de normas, planes o programas.
- Elaboración de planes para la igualdad.
- Creación de estructuras o servicios.



6. **ATERIALES SECTORIALES**

6.1. DEPORTE

6.2. DESARROLLO RURAL Y AGRICULTURA

6.3. SEGURIDAD CIUDADANA

6.4. EMPRENDIMIENTO Y PYMES

6.5. TRANSPORTE Y MOVILIDAD

6.6. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN(I+D+I)

6.7. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN



7. MATERIALES DE CONSULTA

7.1. ASPECTOS JURÍDICOS

— Mandatos Jurídicos

— Marco Jurídico

7.2. PREGUNTAS FRECUENTES

7.3. EJEMPLOS PRÁCTICOS

— Anteproyecto de Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria.

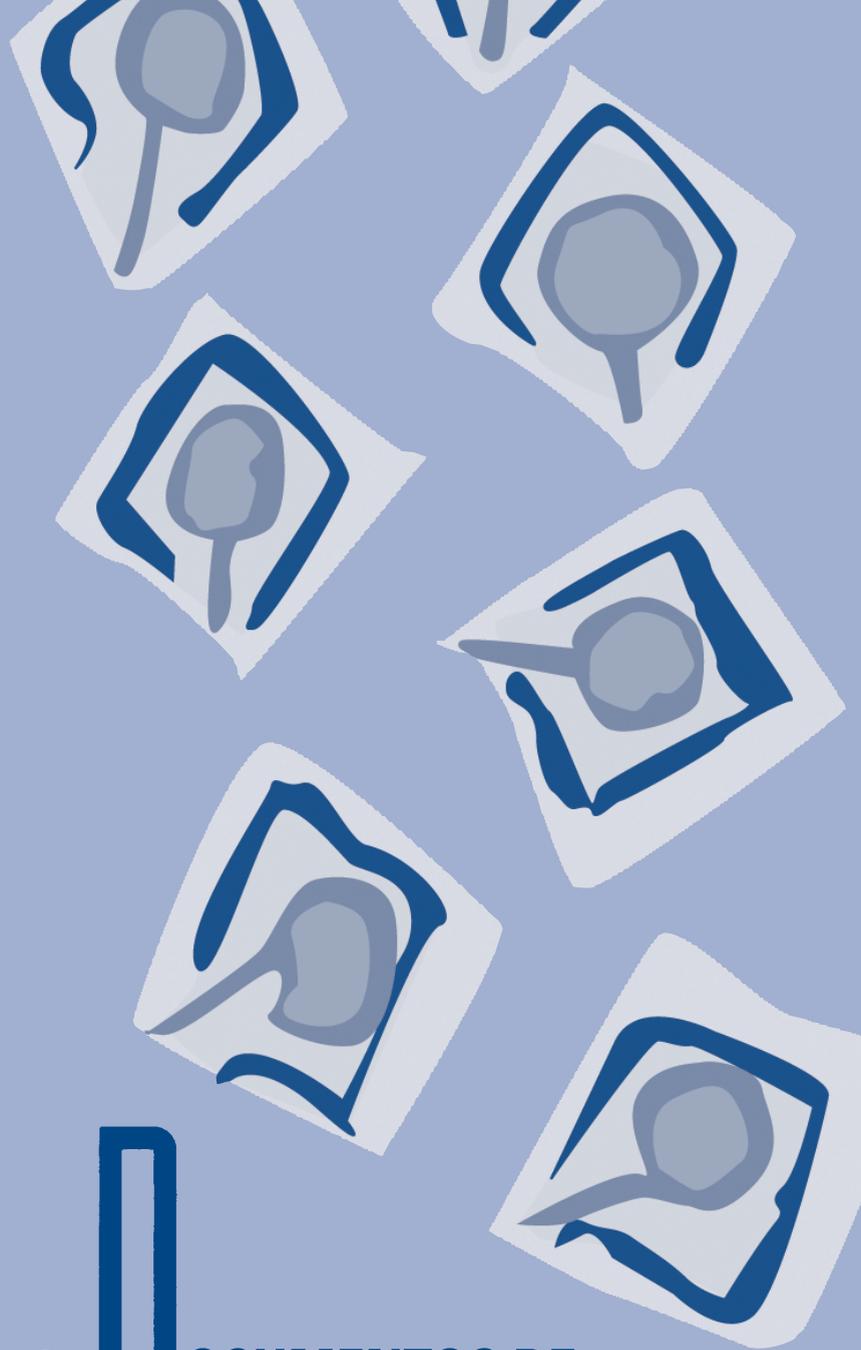
— Orden por la que se aprueba la Norma Técnica específica de la producción integrada de la patata.

7.4. PLANTILLAS

— Plantilla Anexo I. Informe de impacto en función del género

— Plantilla Anexo II. Informe justificativo de la ausencia de relevancia desde el punto de vista del género

7.5. GLOSARIO



8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- Cifras mujeres y hombres en Euskadi 2011. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Cifras mujeres y hombres en Euskadi anteriores a 2011. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Estudio sobre las mujeres inmigrantes extranjeras de la sociedad vasca. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- La autonomía de las mujeres “mayores” en el País Vasco y su contribución a los procesos de empoderamiento. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Adolescentes en Euskadi. Una aproximación desde el empoderamiento. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de la conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y hombres de la C.A.P.V. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

MANUALES Y GUÍAS

- Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género de la Comisión Europea. 1998.
- Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno de acuerdo a la Ley 30/2003 del Instituto de la Mujer.
- Directrices para la elaboración de Informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Gipuzkoa de la Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad de la Diputación Foral Gipuzkoa.

- Normativa con impacto de género positivo en la igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Guía para identificar la pertinencia de género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Guía de evaluación del impacto de género del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Guía para la evaluación del impacto de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Mario Salas Galán.
- Orientaciones para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la evaluación de impacto de género en las disposiciones normativas del Servicio de Planificación y Programas del Instituto Canario de la Mujer.
- Informes de impacto de género del Institut Català de les Dones.

RECURSOS WEB

- Catálogo del Centro de Documentación de Emakunde.
- Relación de informes y estudios publicados por Emakunde.
- Apartado de igualdad de mujeres y hombres en la web del Eustat.
- Consulta de expedientes de tramitación de los proyectos de Ley en la web del Parlamento Vasco.
- Catálogo de publicaciones del Instituto de la Mujer.
- Recopilación de normativa relacionada con igualdad, impacto de género y presupuestos en la web de la Junta de Andalucía.