




INFORMES
DE
IMPACTO
DE
IMPACTO
GÉNERO



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

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

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

© INSTITUTO DE LA MUJER
(MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES)

Edita: INSTITUTO DE LA MUJER
Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid (España)
E-mail: inmujer@mtas.es
www.mtas.es/mujer

Elaborado por FUNDACIÓN MUJERES

Equipo de redacción:
Flor Delgado Godoy
Cristina García Comas
Marisa Soletto Ávila

Diseño gráfico: Pablo Hueso & A.C. S.L.

NIPO: 207-05-031-5
D.L.: M-37766-2005

Introducción: Sobre esta guía	5
Capítulo 1.- Impacto de género y políticas públicas	7
- Conceptos básicos	8
- Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	12
- Impacto de género	14
- Informes de impacto de género	18
Capítulo 2.- Contenidos y estructura de los informes de impacto de género	25
- Contenidos del informe de impacto de género	26
- Resumen y conclusiones del proceso de elaboración de informes de impacto de género	38
- Ejemplo práctico de la elaboración de un informe de impacto de género	42
Capítulo 3.- Claves para la elaboración de los informes	51
- Elementos operativos del informe	54
- Claves para la superación de obstáculos	58
- Conclusiones y recomendaciones finales para la elaboración y mejora de los informes de impacto de género	64
Anexos:	67
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	68
Principales políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	72
Normativa autonómica sobre informes de impacto de género	82
Bibliografía y documentos de interés	88
Fuentes en la WEB	92

La Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, introduce una modificación en los artículos 22 y 24 de la ley de Gobierno.¹ Esta reforma establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe, sobre el impacto por razón de género, de las medidas que contienen.

A partir de esta reforma, el Gobierno asume la responsabilidad de aportar información sobre la incorporación de la perspectiva de género y la valoración de los efectos que las normas aprobadas van a tener, de forma separada, sobre los hombres y las mujeres, considerando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo (discriminaciones de género) existentes.

Además, la reforma establece que esta responsabilidad ha de quedar plasmada en un documento que denomina Informe de **Impacto de Género**.

Se trata de una novedad, en el marco del procedimiento legislativo, que requiere un planteamiento técnico para su desarrollo, tanto en la forma como en los contenidos. Además, teniendo en cuenta que, en el proceso de elaboración de las propuestas normativas, intervienen diferentes personas, procedentes de diferentes ministerios y ámbitos competenciales, en muchas ocasiones con diferentes formas de funcionamiento, la eficacia de los informes de impacto de género, en la legislación, requiere de un acuerdo mínimo entre todas las partes para conseguir un adecuado seguimiento y coordinación con las políticas de igualdad de oportunidades.

El reto que asume esta guía es realizar una propuesta metodológica, dirigida a las personas implicadas en la elaboración de los informes de impacto de género, con el fin de orientar y facilitar su trabajo.

La estructura de la Guía responde a este objetivo de ofrecer una herramienta ágil y clara, que sirva de referencia para la elaboración de informes.

En el primer capítulo, se han recogido los aspectos relacionados con los fundamentos de la incorporación de la evaluación de impacto de género a la elaboración de las normas; su fundamento, referencias a experiencias internacionales relacionadas y los objetivos que, en este contexto, se definen para el proceso de elaboración de informes.

1. Se trata de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Los artículos modificados se encuentran en el "TÍTULO V. De la iniciativa legislativa, de la potestad reglamentaria y del control de los actos del Gobierno"; de la citada ley.

El segundo capítulo recoge una propuesta metodológica para la elaboración de los informes, a través de un recorrido por su contenido, estructura y elaboración de cada uno de los capítulos propuestos, incluyendo el desarrollo de un supuesto práctico.

Por último, en el tercer capítulo, se recogen claves y recomendaciones sobre aspectos operativos de la elaboración de los informes y para la superación de obstáculos.

En resumen, se ha construido una guía y se han adaptado sus contenidos para facilitar la tarea de quienes tienen que elaborar los informes de impacto de género.

1

IMPACTO

DE GÉNERO

Y POLÍTICAS

PÚBLICAS

Diferencias entre sexo y género

Sabemos que existen grandes diferencias en relación a las condiciones sociales entre mujeres y hombres, como muestran las fuentes estadísticas relativas a los diversos ámbitos sociales: educación, empleo, participación social y política, riqueza, salud, etc.

Para comprender adecuadamente las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres, resulta importante conocer conceptos que, desde el feminismo teórico y desde las políticas de igualdad de oportunidades, sirven para poder analizar estas diferencias:

- **Sexo:** Se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre las mujeres y los hombres. Dichas características son de orden físico e indican el sexo: masculino y femenino. Resulta evidente que el nacimiento determina una serie de rasgos anatómicos sobre los que el individuo no tiene capacidad de decisión.
- **Género:** Se refiere al conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener hombres y mujeres. Por ejemplo, en cuanto a la asignación de responsabilidades, se espera que los hombres mantengan mayor protagonismo en el mundo del trabajo, mientras que de las mujeres se espera que ejerzan esa responsabilidad en el ámbito doméstico (aunque dispongan de un trabajo retribuido). Por lo tanto, el género es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. En este caso, los individuos sí conservan cierto margen de actuación, en la medida que lo adaptan a “su” particular forma de entender lo que “debe ser” un hombre o una mujer. Cuando hombres y mujeres establecen sus interacciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.
- **Roles:** Las formas de comportamiento se concretan a través de roles, que no son otra cosa, que los papeles que se juegan en la vida social. Representan las distintas funciones que ejercemos cotidianamente. Por ejemplo, ser esposa, madre, empleada, marido o trabajador. El género (o expectativa social) se concreta a través de los roles. Por ejemplo, socialmente se entiende “mejor” que una trabajadora (rol) pida un permiso por enfermedad de una hija, que un empleado (rol) solicite el mismo permiso.
- **Estereotipos:** Con este término se alude a una batería de ideas y creencias que circulan socialmente y logran adquirir rango de realidad, aunque, si nos detuviéramos sobre sus contenidos veríamos que se basan más en prejuicios que en un análisis riguroso. Convivimos a diario con multitud de estereotipos, sobre razas, grupos de población y, desde luego, sobre hombres y mujeres.

El conjunto de roles y estereotipos asignado a hombres y mujeres ha tenido consecuencias para ambos:

- Las mujeres han permanecido, tradicionalmente, apartadas de la participación social y política, por creer que la atención de las personas, en el ámbito doméstico y familiar, les restaba eficacia en su trabajo.
- Los hombres han ocupado el espacio público, el empleo, la política y la economía como ámbitos prioritarios de actividad, permaneciendo alejados de la cobertura de las necesidades afectivas y de cuidado que se desarrollan en el seno de las familias.

Esta división de roles ha tenido otras consecuencias en la esfera laboral:

- El acceso y la promoción, en el mercado de trabajo, están supeditados a las responsabilidades familiares. De hecho, sigue siendo habitual introducir preguntas en las entrevistas de selección sobre esta materia, cuando dichas responsabilidades familiares deben ser compartidas. Otro ejemplo radica en el ejercicio de rol de madre, puesto que, en el caso de que tenga un empleo, será ella quien busque “su” sustitución en el mercado o en la nueva red de los abuelos y abuelas.
- Por parte de los varones, el mercado de trabajo demanda mayor disponibilidad, lo que les resta tiempo para la atención del ámbito doméstico; sin embargo, no podemos obviar que el rol de la paternidad está asociado a ser el principal perceptor de renta en el hogar (el cabeza de familia). Por lo tanto, socialmente, se espera que los hombres (como característica de género) tengan un importante papel en el ámbito laboral.
- El que hombres y mujeres gestionen, de manera diferente, su presencia en el mercado de trabajo, así como su tiempo respecto a la vida personal y familiar, también debe explicarse porque aún no están plenamente reconocidos derechos individuales relacionados con la paternidad y las dificultades sociales para el disfrute pleno de los mismos, sin coste individual para los hombres.

Como consecuencia general, podemos señalar que existe una gran diferencia de acceso a los recursos y de desarrollo personal para uno y otro sexo, en función del ámbito en el que nos encontremos. En relación con el **Informe de Impacto de Género**, es preciso tener en cuenta que las normas, reglamentos, o leyes deberán atender a una regla de eficacia basada en su universalidad de resultados. Es decir, que beneficie por igual a hombres y mujeres.

¿Cómo actúa el género sobre los derechos de las personas?

- La vida cotidiana transcurre conforme a unos parámetros de distribución del tiempo y las responsabilidades familiares que resta oportunidades equivalentes para ambos géneros. Si bien existe igualdad formal, sabemos que la real aún es una asignatura pendiente.
- Produce, como consecuencia, situaciones de desigualdad y discriminación social por razón de sexo.

Las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres, que sólo pueden ser explicadas a partir del sistema de valores determinado por el género, reciben la denominación de desigualdades de género.

¿Cómo identificar las desigualdades de género?

Utilizando la **perspectiva de género**: Un sistema de análisis que permita desvelar las diferencias de género y las consecuencias que éstas tienen para hombres y mujeres. Los pasos esenciales de un análisis, desde la perspectiva de género, son:

- Identificación de la diferente posición de partida entre mujeres y hombres ante una situación dada, desde un punto de vista cuantitativo (diferencias en las cifras de participación en un ámbito determinado, por ejemplo).
- Caracterización de la posición de mujeres y hombres frente a una situación dada, desde un punto de vista cualitativo (cómo intervienen los roles y las ideas o estereotipos ante una situación determinada, por ejemplo, en el caso de la normativa que estemos desarrollando).
- Valoración de las diferencias encontradas de cara a conocer cómo intervienen, en cuanto al aprovechamiento de un derecho o recurso social concreto.

La incorporación de la perspectiva de género permite no sólo conocer, de forma separada la situación de mujeres y hombres en un ámbito concreto, sino también percibir posibles desigualdades. Sólo si pensamos en ellas como tales, podremos intervenir, corrigiendo este sesgo de género en la normativa que se esté desarrollando, al objeto de que cada norma o proyecto legislativo mantenga la misma eficacia para hombres que para mujeres.

La aplicación de la perspectiva de género al análisis de los proyectos normativos, a lo largo de su elaboración, está en la base del método para la elaboración de los informes de impacto de género.

Aunque es un término muy conocido, conviene puntualizarlo. Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como objetivo desarrollar diferentes mecanismos para la erradicación de la discriminación social por razón de sexo, y se concretan:

- **Desarrollo del principio de igualdad legal:** Consiste en la eliminación del ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo. Inicialmente, esta estrategia se dirigía sólo a las **discriminaciones directas** o cuando una persona pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona, en situación comparable, por razón de sexo. Posteriormente, se incorpora la **discriminación indirecta**, cuando una disposición, criterio o práctica, “aparentemente” neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular respecto a las personas de otro sexo.
- **Las acciones positivas:** Son medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que puedan sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres.
- **El mainstreaming (transversalidad) de género** significa la aplicación de las políticas de igualdad en las políticas generales. Se concreta, como su nombre indica, a través de la transversalidad, introduciendo la igualdad en todas las fases de la intervención pública, porque se entiende que los diferentes programas deben incorporar medidas a favor de la igualdad, al objeto de evitar sesgos o discriminaciones en las políticas generales que deban ser corregidos posteriormente.

El desarrollo de la estrategia del mainstreaming de género es la razón por la que conceptos como el género (las expectativas sociales depositadas en los comportamientos masculinos y femeninos) y la perspectiva de género (el análisis del grado aplicación de la igualdad) tienen en el **informe de impacto de género su mejor instrumento de análisis**.

Los informes de impacto de género son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades desde las políticas generales. Son una forma de implantar y desarrollar la estrategia del mainstreaming de género.

¿Qué es?

Se trata de un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada.

Se ha constatado, en repetidas ocasiones, que un tratamiento igualitario, que no contenga discriminaciones directas, no produce, necesariamente, el mismo impacto sobre la vida de mujeres y hombres.

Las diferentes posiciones de partida y realidades de mujeres y hombres dificultan que se produzca un igual aprovechamiento de los beneficios derivados de la actuación de las políticas públicas y las normas.

El estudio sobre **impacto de género** hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

¿Cómo se valora?

Se valora a partir del concepto de **igualdad, que no significa semejanza, sino homologación** (en derechos y oportunidades) entre hombres y mujeres. Por ello, es preciso determinar si la aplicación de los proyectos legislativos o normativos que se desarrollan en las administraciones públicas producen un **efecto equivalente para ambos**.

Para valorar el impacto de género, es necesario identificar, claramente, esas diferencias sociales y las causas que las producen. Además, es necesario indagar sobre las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición social de mujeres y hombres y las oportunidades que unas y otros tienen de obtener beneficios y disfrutar de derechos, en el ámbito de intervención que se está analizando.

El objetivo de este análisis es comprobar si hombres y mujeres obtienen, de la aplicación de las políticas, las normas y el desarrollo de la actividad pública, en general, un **beneficio equivalente**, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación. No es necesario que los beneficios sean idénticos para ambos sexos, pero sí que las oportunidades de aprovechamiento para las mujeres y los hombres sean equivalentes, considerando su situación de partida y su diferente realidad social.

¿Qué beneficios aporta su incorporación a la intervención pública?

Conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, deseos y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose de esta forma:

- Una mayor **eficacia de la intervención pública**, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que las políticas pueden producir sobre mujeres y hombres.
- Un **mejor gobierno**, gracias al mayor nivel de información y detalle que ofrece el conocimiento sobre las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- Un **tratamiento justo y equitativo** para ambos sexos.

Antecedentes

En diversos organismos internacionales, como la OIT o la UE, o en estados como Nueva Zelanda, Canadá o Sudáfrica, encontramos referencias a la elaboración de informes de impacto de género, no sólo referidos a las disposiciones normativas, sino también a otro tipo de intervenciones, tales como políticas públicas, programas o proyectos. Aunque su definición y desarrollo no es homogénea, todos los procedimientos que se describen tienen en común un doble objetivo, que se incorpora al proceso de elaboración de las normas y/o proyectos de intervención social:

- Conseguir la información necesaria para permitir un diseño de políticas públicas y medidas de intervención social, que contribuya al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Evitar una disminución en la eficacia de las intervenciones públicas derivadas de un desigual resultado de las mismas para uno y otro sexo. Se previenen, de esta forma, efectos negativos, producidos a lo largo de su desarrollo, que incrementen las diferencias de género.

En España, tanto la regulación que se ha realizado en diferentes comunidades autónomas², como la regulación de ámbito estatal recogida en la *Ley, 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno*, colocan la elaboración de informes de impacto de género en el marco del proceso de elaboración de disposiciones normativas, proyectos de Ley y reglamentos.

Regulación de los Informes de Impacto

De acuerdo con lo establecido en la Ley 30/2003, se modifica el procedimiento de iniciativa legislativa del Gobierno, quedando redactado el artículo 22.2 de la Ley de Gobierno de la siguiente forma:

Artículo 22: De la iniciativa legislativa del Gobierno

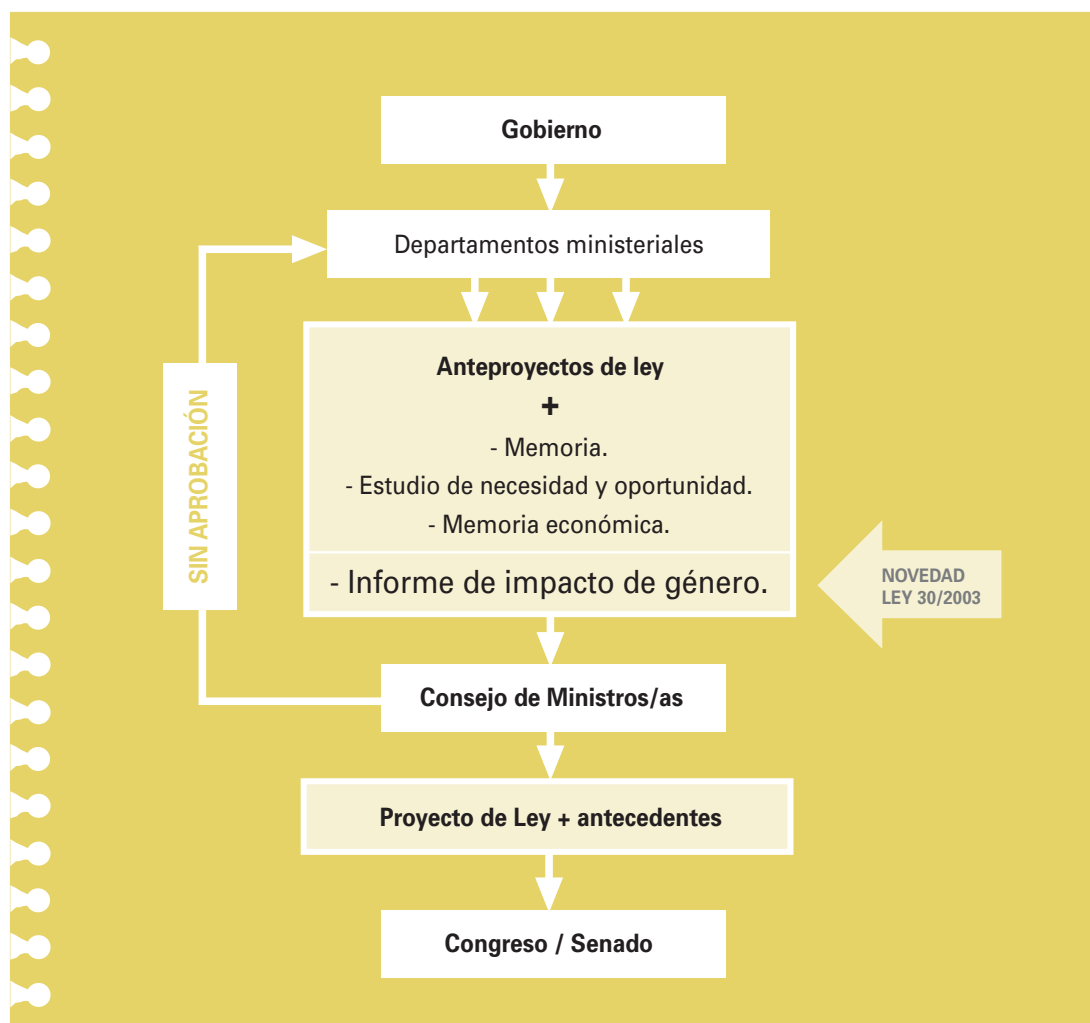
2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes, mediante la elaboración del

2. En el ANEXO III, presentamos las normas y el modo en el que se desarrolla la normativa en términos de valoración de impacto de género, en aquellas comunidades autónomas en las que ya se ha adoptado dicho instrumento.

correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, **un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo**, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.

De acuerdo con esto, los informes de impacto de género entran en el proceso de elaboración de Proyectos de Ley y aparecen ubicados entre la documentación obligatoria que acompañan al anteproyecto.

Proceso de elaboración de los Proyectos de Ley



También, se modifica en esta Ley el procedimiento para la elaboración de los reglamentos, introduciéndose un segundo párrafo, en el apartado 1.b), en el artículo 24 de la Ley de Gobierno:

Artículo 24. Del procedimiento de elaboración de los reglamentos.

En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un **informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.**

Proceso de elaboración de los Reglamentos



El procedimiento de elaboración de los reglamentos contempla diversas restricciones y alternativas en el proceso, en función de la naturaleza de la disposición, la participación de la ciudadanía en el proceso de la elaboración del texto, si se regulan órganos, cargos y autoridades de la Ley del Gobierno, o si se trata de disposiciones orgánicas de la Administración General del Estado u organizaciones dependientes de ella, entre otras. No obstante, el informe de impacto de género deberá acompañar, siempre, a la documentación que acompañe al proyecto de reglamento, a lo largo de la tramitación de su aprobación.

Definición de los informes de impacto

Un **Informe de impacto de género** es un documento que acompaña a los anteproyectos de Ley y las propuestas de reglamento, que se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En un informe de impacto de género, se recoge el análisis ex ante del proyecto normativo que se promueve, con el objetivo de verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en la disposición, se ha tenido en cuenta el impacto que producirán en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, proponiendo, en su caso, su modificación.

El objetivo final del informe es, por tanto, recabar la información necesaria y realizar los oportunos análisis para detectar posibles desigualdades de género que puedan producirse, a lo largo del desarrollo de las normas. A partir de este análisis, se realizarán las propuestas de reformulación o modificaciones pertinentes del texto normativo, dirigidas a prevenir los posibles efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, la elaboración de informes de impacto de género puede contribuir a:

- Una mayor eficacia en el resultado de la aplicación de las normas, ya que, de forma previa, se hace una previsión de resultados y se analizan las posibles desviaciones que las diferencias sociales entre mujeres y hombres pueden producir.
- Aumentar el nivel de conocimiento de los poderes públicos sobre las necesidades y expectativas de la población y contribuir a la sensibilización sobre las situaciones de discriminación social por razón de sexo.
- Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la aplicación de las normas, iniciando el proceso con una evaluación ex-ante, que proporciona una previsión de resultados y propone, desde el inicio, indicadores desde una perspectiva de género.

El resultado que se pretende, por tanto, es que, en el momento de la toma de decisiones, se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas normativas, como por parte de quienes toman las decisiones, facilitando, de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad y actuando como mecanismo preventivo, frente a la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las políticas de igualdad.

En resumen, los informes de Impacto de Género:

Son una herramienta que ha sido concebida para promover la **integración** de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la **perspectiva de género** en toda la legislación.

Su objetivo está relacionado con la **generación de la información y análisis** necesario para conseguir que se trabaje a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde las diferentes iniciativas legislativas, y evitar consecuencias negativas o contrarias a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades, derivadas de la aplicación de las normas.

Persiguen, como resultado, procesos de toma de decisiones que cuenten con un **mayor nivel de información sobre la realidad social**, desde una perspectiva de género, facilitando, de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad.

Colocan a los ciudadanos y a las ciudadanas en el centro del escenario de aplicación de las disposiciones normativas e **incrementan el nivel de eficacia de las normas**, al tener en cuenta aspectos relevantes de la vida de hombres y mujeres, y, a su vez, contribuyen a la consecución de los objetivos, en materia de igualdad de oportunidades, de las políticas públicas.

2

CONTENIDOS

Y ESTRUCTURA

DE LOS INFORMES

DE IMPACTO

DE GÉNERO

El reto al que se enfrentan las personas que elaboran las propuestas legislativas y reglamentarias, con la reforma de la Ley de Gobierno y la introducción de los informes de impacto de género, en el proceso de elaboración y aprobación de las normas, es la producción de un documento, en el que se exponga, con la mayor **claridad y brevedad** posible, la información necesaria para facilitar una valoración de los efectos que la norma va a producir.

La información imprescindible que debe facilitar un informe de impacto de género es:

- La información básica para valorar la situación de partida de mujeres y hombres.
- Una **valoración de los posibles efectos** de la norma sobre uno y otro sexo y sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, dependiendo del tipo de norma, de su contenido y de su ámbito de aplicación, podrá resultar conveniente incluir **recomendaciones** para mejorar sus resultados de aplicación, en relación con la igualdad de oportunidades y la prevención de impactos negativos de género.

Según las orientaciones que realizan los diferentes organismos que han abordado el desarrollo del análisis de impacto de género, en la legislación o en la actuación de los poderes públicos, el proceso de elaboración de los informes de impacto de género debería iniciarse formulándose cuestiones como las siguientes:

Preguntas que conviene hacerse antes de iniciar un informe de impacto de género:

¿Cuáles son, específicamente, los papeles que desempeñan mujeres y hombres en el contexto sobre el que se pretende regular o intervenir?

¿Existen, en este contexto, diferencias relevantes entre mujeres y hombres, en relación con el disfrute de los derechos, el acceso a los recursos, la participación y los valores vinculados a uno u otro sexo?

¿Enfrentan las mujeres y los hombres limitaciones distintas para participar u obtener beneficios de la propuesta que se está realizando, de acuerdo con las posiciones de partida identificadas?

¿De qué manera incide el proyecto en los papeles individuales de género? ¿Es consistente con el objetivo de una relación más equitativa entre ambos o refuerza papeles tradicionales negativos?

Para buscar la información necesaria que sirva para responder a las cuestiones planteadas, se pueden identificar y clasificar los contenidos que debe tener un informe de impacto de género en cuatro bloques básicos de información:

Bloques de contenidos para los informes de Impacto de Género

1. Situación de partida: Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de igualdad de oportunidades.

2. Previsión de resultados: Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.

3. Valoración del impacto de género: Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Formulación de propuestas de mejora: Sugerencias de modificación del texto o recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar los resultados de la norma, en relación con su impacto de género.

Los cuatro bloques tienen una estrecha relación entre sí y es necesario respetar una coherencia interna entre los contenidos de cada uno de ellos para garantizar la utilidad y eficacia del informe.

Fases de realización de los informes de impacto de género



Para que cada parte del informe cumpla los objetivos y finalidad que tiene asignada, en el marco global del informe, ha de ofrecer unos contenidos mínimos que se describen a continuación:

1. Situación de partida:

Es la parte del informe que recoge la información sobre el contexto social en el que se desarrollará la aplicación de la norma. Ha de dar respuesta a la cuestión de cómo se relacionan

las mujeres y los hombres con el objeto de la norma y la relación que esta tiene con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo de esta primera parte es facilitar la labor de las personas que participan en el proceso de elaboración del proyecto normativo y en la toma de decisiones, facilitando información sobre dos cuestiones básicas:

- La situación social de mujeres y hombres respecto de la finalidad, el objeto y el ámbito de aplicación de la disposición normativa que se presenta.
- Las posibilidades y obligación que existe de trabajar a favor de la igualdad de oportunidades, desde el ámbito de aplicación del futuro proyecto normativo.

Por tanto, en este apartado, es importante recoger la información que sirva para identificar, claramente, las posibles desigualdades de género previas que puedan existir, pero también cómo el objeto de la norma y las diferencias detectadas entre mujeres y hombres, en el contexto de intervención, se relacionan con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

Para la elaboración de esta parte del informe, se tendrá que trabajar con tres tipos de información:

- **Información estadística:** Datos que definan el nivel de participación y las características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación de la norma. Se debe incluir una valoración sobre si las diferencias que pueden existir en la participación de mujeres y hombres constituyen una situación de desigualdad o discriminación social, es decir, si dificulta las posibilidades de obtener un beneficio equivalente por parte de ambos sexos, respecto de la finalidad prevista para la futura norma.
- **Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género:** Identificación, a partir de estudios especializados en la materia, de valores, costumbres, opiniones sociales que puedan incidir sobre los niveles o características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación de la norma.
- **Identificación de objetivos de igualdad de oportunidades:** Relación de objetivos de las políticas de igualdad que es necesario tener en cuenta, a la hora de elaborar el proyecto normativo, de acuerdo con tres criterios de selección:
 - Porque estén referidos directamente a las diferencias entre mujeres y hombres identificadas.
 - Porque tengan una relación directa con el ámbito de aplicación de la norma.
 - Porque sean una obligación directa del departamento que elabora la norma.

Con la cumplimentación de estos tres apartados, se recogerá la información necesaria para orientar y apoyar la reflexión sobre cuál es la dirección que deberán seguir las aportaciones de la futura norma, en materia de igualdad de oportunidades.

El conocimiento y manejo adecuado de esta información, por parte de los equipos que elaboran la norma y las personas que toman las decisiones, suponen una garantía de que la norma no va a producir un resultado contradictorio con las obligaciones gubernamentales, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un esquema de esta primera parte del informe, de acuerdo con los contenidos expuestos, podría ser:

1ª Parte del informe: Situación de partida	
<p>Apartado a: Información estadística</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentajes de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la norma. - Características principales de la afectación de mujeres y hombres, expresadas de forma cuantitativa. - Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.
<p>Apartado b: Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia en el ámbito de aplicación de la norma. - Relación de los elementos identificados con las diferencias de participación detectadas.
<p>Apartado c: Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas. - Objetivos que tienen relación con los contenidos del futuro texto normativo. - Objetivos que afectan al departamento que tiene encomendada la responsabilidad de elaborar la norma.

2. Previsión de resultados:

Los contenidos de este bloque presentarán una previsión de resultados de la norma, desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y/o contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El adecuado desarrollo de esta segunda parte tiene como punto de partida el diagnóstico sobre el contexto de intervención, realizado en el apartado anterior. No se podrá realizar una adecuada valoración del impacto de género si ambos apartados no poseen una relación de coherencia entre sus contenidos, si ambos apartados no están contruidos a partir de indicadores y datos que puedan ser comparados entre sí.

Se trataría de realizar un ejercicio de prospección sobre la aplicación del proyecto normativo, de acuerdo con la realidad que hemos caracterizado en la primera parte, o, en otras palabras, identificar los cambios que puede originar la implementación de la futura disposición normativa, sobre las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres.

La exposición de los resultados que se esperan de la norma deberá estar relacionada con tres aspectos:

- **Resultados directos de la aplicación de la norma:** Expresados en términos cuantitativos y desagregados por sexo. Es importante recoger tanto la afectación a mujeres y hombres en los resultados como las diferencias que pueden existir en la forma en que mujeres y hombres participan de los resultados.
- **Incidencia sobre los roles y estereotipos de género:** Es necesario prever si se espera que de la aplicación de la norma se producirá alguna incidencia sobre el conjunto de roles y estereotipos de género que operan en el ámbito de aplicación de la norma. Resultaría también interesante realizar una valoración temporal sobre este tipo de resultados (corto, medio o largo plazo).
- **Contribución al desarrollo de los objetivos de igualdad de oportunidades:** Relación que tienen los resultados previstos con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades que se han identificado como pertinentes en el bloque de contenidos anterior.

Los tres apartados deberán recoger información coherente y comparable con la situación de partida recogida en el primer bloque de contenidos.

La forma de presentar los resultados de esta segunda parte de los informes de impacto de género, de acuerdo con lo expuesto, podría adecuarse al siguiente esquema:

2ª Parte del informe: Previsión de resultados	
<p>Apartado a: Resultados directos de la aplicación de la norma</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de aplicación de la norma. - Características de la participación de mujeres y hombres, identificando, en su caso, las diferencias. - Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada.
<p>Apartado b: Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios que se esperan, como consecuencia del desarrollo de la norma, sobre el sistema de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que operan en el ámbito de aplicación de la norma. - Valoración del plazo (corto, medio, largo) en el que se prevén estos cambios. - Consecuencias que estos cambios producirán sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.
<p>Apartado c: Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos.

3. Valoración del impacto de género:

Es la parte del informe en la que se realiza la valoración sobre los efectos de la norma, en relación con su contribución a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades.

Habitualmente, se ha identificado el término “neutralidad” como una situación en la que una norma no produce efectos discriminatorios y, por lo tanto, no dificulta el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha identificado esta situación como la calificación ideal de la norma. No obstante, con el procedimiento propuesto, esta valoración resulta claramente insuficiente e, incluso, inadecuada.

La valoración del impacto que se propone es de dos tipos:

- **En sentido negativo:** Cuando la norma no disminuye las desigualdades de género identificadas, ni se prevé que, como consecuencia de su aplicación, se dé cumplimiento a ningún objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades.
- **En sentido positivo:** Cuando se prevé que la aplicación de la norma va a conseguir, de alguna forma, la eliminación de las desigualdades de género y, por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

La valoración del impacto, sea éste negativo o positivo, puede subdividirse en diferentes niveles, tal y como queda recogido en la tabla de grados de impacto de género, que se desarrolla en el capítulo 3 de esta guía.

El contenido de este apartado debe estar fundamentado en la comparación de datos de la primera y segunda parte del informe. Del contraste entre la situación de partida y el análisis de los resultados previstos, se establecerá la valoración del impacto de género.

Es importante volver a recordar que, para poder hacer esta valoración, es necesario que, en la elaboración de la situación de partida y de la previsión de resultados, se haya respetado la coherencia interna entre ambos bloques de contenidos.

3ª parte del informe: Valoración del impacto de género

Apartado único:

Valoración del Impacto de Género.

- Calificación de los resultados previstos, en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad:
 - En sentido negativo.
 - En sentido positivo.

4. Recomendaciones y propuestas de mejora:

Es la parte final del informe. En ella se deben recoger las conclusiones a las que se haya llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo. Estas conclusiones estarán referidas, fundamentalmente, a dos aspectos:

- **Modificaciones que deban realizarse en el texto** y los contenidos de la norma, dirigidos a evitar un impacto negativo de género o a fortalecer los aspectos positivos contenidos en la norma.
- **Recomendaciones sobre la aplicación de la norma** y para el desarrollo de medidas complementarias que pudieran evitar el impacto negativo o que puedan garantizar y/o fortalecer el impacto positivo de género.

El primer apartado son **modificaciones directas al texto** de la norma y su contenido estará referido a:

- Propuesta de nuevo articulado o modificación del existente. Las propuestas que se realicen, en este sentido, deberán estar fundamentadas en el contenido del informe y deben tener como objetivo la mejora de los resultados previstos y el refuerzo de un impacto positivo de género de la norma.
- Resultados de la revisión de lenguaje, para evitar una redacción sexista de la norma.

Por su parte, las **recomendaciones** no tienen por qué suponer una modificación del texto de la norma. Pueden estar referidas a la implementación de las medidas que contiene, su complementariedad con otras líneas de intervención pública o la necesidad de modificar el funcionamiento, recogida de datos, etc. de los departamentos competentes en la puesta en marcha de la medida.

En cualquier caso, las recomendaciones estarán, también, basadas en los contenidos del informe y su objetivo será, igualmente, la mejora y el refuerzo del impacto positivo de género de la norma.

4ª Parte del informe: Propuestas de mejora y recomendaciones

<p>Apartado a: Propuestas de mejora</p>	<ul style="list-style-type: none">- Introducción de nuevas medidas que mejoren el impacto de género.- Modificación de medidas existentes para mejorar el impacto de género.- Cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje.
<p>Apartado b: Recomendaciones</p>	<ul style="list-style-type: none">- Sugerencias sobre medidas complementarias, en la actuación pública, que apoyen el impacto positivo.- Propuestas dirigidas a otros departamentos y otras normas, para mejorar el impacto positivo de género.- Sugerencias y precauciones, respecto al seguimiento y evaluación del impacto de género de la norma.

A la hora de elaborar un informe de impacto de género, el departamento y las personas encargadas de su elaboración deben plantearse que:

- Para que los informes de impacto de género puedan contribuir a sus objetivos, es necesario que contengan la información mínima recomendada.
- Es necesario que los diferentes apartados guarden una rigurosa coherencia interna.
- La forma concreta que debe darse al informe de impacto de género dependerá, nuevamente, del tipo de norma y del departamento encargado de su elaboración. No tiene por qué existir un modelo estándar de informe, siempre y cuando se respeten los contenidos mínimos propuestos.

La primera y segunda parte del informe constituirían, desde un punto de vista metodológico, la implementación de técnicas prospectivas de las normas, es decir, la realización de una **evaluación ex ante** de las disposiciones normativas.

Es necesario que los contenidos de la primera parte sean coherentes con el proyecto normativo. Esta coherencia interna debe manifestarse en los tres tipos de contenidos propuestos para la elaboración del diagnóstico, es decir:

- Los indicadores y datos que se seleccionen para definir la situación de partida de mujeres y hombres deben guardar una relación directa con la finalidad, objeto y ámbito de aplicación de la norma.
- Las relaciones de género que se identifiquen deben guardar relación con la realidad de relaciones de género que se desarrollen en el contexto de aplicación de la norma.
- Los objetivos de las políticas de igualdad que se identifiquen deben ser pertinentes respecto a la finalidad y objeto de la norma.

Por su parte, **los resultados esperados se deberán formular considerando los efectos de la norma sobre la situación de partida definida.** Esto afecta tanto a los datos de participación como a las relaciones de género y a los objetivos de las políticas de igualdad identificados.

Finalmente, los dos últimos apartados del informe deben guardar coherencia con los resultados de la evaluación ex-ante:

- La valoración del impacto de género deberá estar fundamentada en los resultados esperados y las conclusiones relacionadas con la modificación de la situación de partida definida.
- Las recomendaciones y propuestas de mejora deben ir encaminadas a reforzar los aspectos de impacto positivo de la norma.

RESUMEN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO



En este apartado, se desarrolla, paso a paso, un ejemplo práctico de cuáles podrían ser los contenidos que deberían recogerse en la elaboración de un informe de impacto de género, en relación con un supuesto de un anteproyecto de Ley, cuya elaboración está bajo la competencia del Ministerio de Defensa.

La Ley de Soldados y Marineros incorpora un conjunto de nuevas medidas que pretenden cambiar los aspectos básicos del actual modelo de profesionalización de tropa y marinería, a fin de asegurar el reclutamiento y permanencia en las Fuerzas Armadas de las personas que los ejércitos necesitan para garantizar su funcionamiento.

La finalidad principal de esta Ley es consolidar la plena profesionalización de la tropa y marinería, proporcionándoles estabilidad y apoyos de diversa naturaleza, que tengan en cuenta sus necesidades reales. Los cambios que se proponen pretenden que el ejercicio profesional, en las Fuerzas Armadas, pueda desarrollar un proyecto profesional, a través de un vínculo más duradero, a través de:

- Mayor flexibilidad para elegir tanto el tipo de enseñanza como el tipo de relación con el servicio.
- Mejorar la estabilidad profesional.
- Mejorar las salidas profesionales y la reincorporación al mundo civil.

El objetivo de este informe de impacto de género sería determinar si esta nueva norma va a contribuir a equilibrar la participación de mujeres y hombres en el ejército, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, así como a eliminar estereotipos de género sobre la presencia de mujeres en el ejército, o si, por el contrario, de su aplicación no se producirán variaciones en la situación de partida.

Considerando sólo los elementos mencionados en torno a los contenidos de la norma, un ejemplo de la elaboración, paso a paso, de este informe sería el siguiente:

1ª FASE: Identificación de la situación de partida

Para cumplimentar la primera parte del informe, se deben realizar las siguientes tareas previas:

- Localizar estadísticas que ofrezcan datos, desagregados por sexo, relativas a la composición de las Fuerzas Armadas.
- Buscar estudios o trabajos de investigación sobre igualdad de oportunidades, relaciones de género y defensa.
- Recopilar información sobre hechos que hayan revelado dificultades y obstáculos a la igualdad de oportunidades en el seno de la Fuerzas Armadas.
- Documentos relativos a las políticas de igualdad de oportunidades (Plan de Igualdad, documentos internacionales sobre igualdad y defensa que afecten a nuestro país, medidas específicas sobre igualdad aprobadas por el gobierno, que afecten a defensa).

Con esta información, elaboraríamos el primer apartado del informe, que podría tener una estructura interna ajustada a la siguiente propuesta:

1ª Parte del Informe: Situación de partida

<p>Apartado a: Información estadística</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de mujeres y hombres en el reclutamiento. - Número y porcentajes de mujeres y hombres que participan en las Fuerzas Armadas. - Características principales de la participación de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas: <ul style="list-style-type: none"> - Concentración en determinados puestos. - Concentración en determinadas tareas. - Diferencias significativas en la retribución media. - Diferencias significativas a la salida. - Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.
<p>Apartado b: Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres han estado, tradicionalmente, apartadas de la participación en los ejércitos (referencia desde cuando es posible en nuestro país). - Las mujeres han tenido un papel determinado en las escasas participaciones que han tenido en la FFAA (Asistencia sanitaria). - Los valores que, tradicionalmente, se han identificado con la participación en el ejército pertenecen al ámbito de lo masculino (fuerza, valor, plena disponibilidad...). - La mayor parte de las tareas que se desarrollan dentro del ejército están relacionadas con profesiones en las que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en la vida civil. - Existen creencias sociales de que el ejército no es un lugar para las mujeres, que, en ocasiones, pueden originar situaciones de acoso moral en la convivencia cotidiana (Analizar los elementos de los casos de acoso moral a mujeres que se conocen). - Todas estas cuestiones explican la menor participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas e identifican obstáculos que las mujeres pueden tener para un pleno desarrollo de su carrera, dentro de las Fuerzas Armadas, y un adecuado aprovechamiento futuro de su paso por el ejército o la armada.
<p>Apartado c: Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos de participación sociolaboral de las políticas de igualdad indican que es necesario promover una participación equilibrada, en todas las ramas de actividad y en todos los niveles de responsabilidad (Identificar cuáles de estos objetivos se relacionan con los contenidos del anteproyecto). - Recientemente, se han aprobado medidas que obligan al Ministerio de Defensa en relación con el incremento y mejora de la participación de las mujeres en las FFAA (determinar la relación de estas medidas con el anteproyecto de Ley).

En este momento, se tienen identificadas las diferencias que hombres y mujeres tienen en relación con su participación en las Fuerzas Armadas. Si se ha cumplimentado, adecuadamente, esta primera parte, se dispondrá de una visión general sobre:

- Los niveles de participación de mujeres y hombres en las diferentes áreas de especialidad y diferentes grados de responsabilidad de las Fuerzas Armadas.
- Los estereotipos de género que operan en el ámbito de la tropa y la marinería.
- Las diferencias sobre el beneficio que mujeres y hombres obtienen, de forma separada, de su entrada y permanencia en el ejército, a través de elementos como la retribución media o las oportunidades de empleo, en la vida civil, para unos y otras.

2ª FASE: Previsión de resultados

En primer lugar, en este segundo paso, es necesario ver si las medidas que están previstas en el anteproyecto abordan los desequilibrios y situaciones de desigualdad identificados y, en cualquier caso, cuáles serán los efectos que las medidas previstas tendrán sobre mujeres y hombres.

2ª Parte del Informe: Situación de partida

Apartado a:

Resultados directos de la aplicación de la norma

- Como consecuencia de la medida recogida en el art. XXX, se espera una variación en los niveles de reclutamiento de
- Como consecuencia de la medida ZZZ, recogida en el art. ZZZ, se espera equilibrar / no desequilibrar (según el caso) la participación de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas:
 - En relación con el acceso a diferentes especialidades formativas, una participación de, al menos...
 - En relación con el desarrollo de carrera, un incremento de, al menos....
- Como consecuencia de la medida AAA, recogida en el art. AAA, se espera garantizar que las oportunidades de empleo, en la reincorporación de mujeres y hombres a la vida civil, se equilibren hasta el nivel de
- Como consecuencia de la aplicación de las medidas descritas, la situación relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las Fuerzas Armadas:
 - Mejorará / empeorará / no variará, en relación con la participación absoluta de mujeres y hombres.
 - Mejorará / empeorará / no variará, en relación con la participación de mujeres y hombres en las diferentes especialidades.
 - Se equilibrarán / se desequilibrarán / no variarán las retribuciones medias percibidas por unos y otras y las oportunidades de encontrar empleos adecuados, en la reincorporación a la vida civil.
 - Etc.

<p>Apartado b: Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicar si la norma prevé cambios que afectan a la disponibilidad de las personas y, por lo tanto, permite una mejor organización de la vida familiar y laboral para mujeres y hombres. - Indicar si la norma prevé cambios en las normas de convivencia y/o reglamentarias, que disminuyan el riesgo de exclusión de mujeres y hombres en la convivencia y en el desempeño de determinadas tareas y niveles de responsabilidad.. - Como consecuencia de estas medidas (que deben estar identificadas), se esperan resultados que cambien las relaciones de género, dentro de las Fuerzas Armadas, y eliminen los estereotipos identificados.
<p>Apartado c: Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionar los resultados descritos con los objetivos de las políticas de igualdad identificados: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Se está contribuyendo a mejorar la presencia de las mujeres en las FFAA? - ¿Se está contribuyendo a la diversificación profesional de las mujeres?

En este momento del proceso, está elaborada toda la información necesaria para determinar el impacto de género. También se ha realizado la estimación sobre qué tipo de efectos va a producir la norma sobre la situación de partida. Sólo queda realizar la valoración del impacto de género, de acuerdo con las conclusiones obtenidas.

3ª FASE: Valoración del Impacto de género

La valoración del impacto será **negativa**, si se prevé que, tras la aplicación de esta futura Ley de Soldados y Marineros, las diferencias identificadas entre mujeres y hombres, en las Fuerzas Armadas, permanecen de igual manera o más acentuadas que en el diagnóstico realizado. No es necesario que las medidas contenidas en la norma sean discriminatorias de forma directa (esta opción sería inconstitucional); basta con que no contribuyan al desarrollo del principio de igualdad o que se prevean resultados de discriminación indirecta en su aplicación.

Será **positiva**, si los efectos previstos contribuyen al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad y a equilibrar las relaciones de género, en el marco de la Fuerzas Armadas, en relación con la situación de partida y considerando las relaciones de género que se dan en el contexto.

3ª Parte del Informe: Valoración del impacto de género

Apartado único:

Valoración del Impacto de Género.

- Calificación de los resultados previstos, en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad:
 - En sentido negativo: Ya que se incrementan / no disminuyen las desigualdades entre mujeres y hombres, en relación con los siguientes aspectos ...
 - En sentido positivo: Ya que disminuyen las diferencias y se aportan elementos que intervienen sobre los estereotipos de género, en los siguientes ámbitos...

En este momento, el informe de impacto de género está completo, se cuenta ya con una visión detallada de cuáles serán, previsiblemente, los efectos de la norma sobre la igualdad de oportunidades; en este caso, dentro de la gestión de recursos humanos del Ejército y la Armada. Sólo nos queda recoger y recopilar las recomendaciones y observaciones que se hayan recogido a lo largo de todo el proceso de elaboración del informe.

4ª FASE: Propuestas de mejora y recomendaciones

Estas recomendaciones y propuestas de mejora se deben haber recogido a lo largo de todo el proceso y deben ser presentadas al órgano competente de la toma de decisiones, con el fin de que sean incorporadas o tenidas en cuenta en momento de la aprobación del Anteproyecto de Ley. Un ejemplo de cómo quedaría la estructura de esta última parte del informe podría ser la siguiente:

4ª Parte del Informe: Propuestas de mejora y recomendaciones

<p>Apartado a: Propuestas de mejora</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si no las hubiera en el texto, introducir medidas que faciliten el acceso y promoción del sexo menos representado en las diferentes especialidades y niveles de responsabilidad. - Si no las hubiera, introducción de medidas para apoyar las oportunidades de empleo, en la reincorporación a la vida civil, para el sexo con mayores dificultades de aprovechamiento de la especialización obtenida. - Sustitución de la terminología de “soldados y marineros” por una denominación que no sea excluyente con las mujeres. Se recomienda “tropa y marinería”.
<p>Apartado b: Recomendaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La utilización de imágenes de mujeres y hombres, compartiendo trabajo, en las Fuerzas Armadas, en los documentos de difusión, puede contribuir a generar una opinión social sobre la presencia de mujeres y hombres en igualdad. - Establecimiento de plazos e indicadores para el seguimiento del impacto de género de las medidas puestas en marcha.

3

CLAVES PARA

LA ELABORACIÓN

DE LOS

INFORMES

El proceso de elaboración del informe de impacto de género está, necesariamente, unido a la elaboración del propio proyecto normativo al que se refiere. Por lo tanto, ambos procesos deben ser paralelos.

Sólo respetando esta relación entre la elaboración del proyecto normativo y el propio informe de impacto de género se cumplirán los objetivos previstos y se contribuirá a incrementar la eficacia de los resultados de las propuestas normativas.

El recorrido y las herramientas que se ofrecen a lo largo de este capítulo pretenden dar respuesta a las diferentes dificultades que pueden encontrarse a lo largo de la elaboración del informe de impacto de género.

Sin embargo, dada la complejidad del contexto y la enorme variedad de ámbitos a los que están referidos las normas que componen nuestro ordenamiento jurídico, ofrecer una receta válida para todos los casos es una tarea poco menos que imposible.

No hay fórmulas mágicas. Cada informe de impacto de género que se redacte requerirá de una adaptación, tanto en sus contenidos como en su proceso de elaboración, a la realidad del contexto de la norma para la cual se está realizando y de los departamentos responsables de su elaboración y posterior gestión, una vez aprobada. Entendida la finalidad y los contenidos mínimos de los informes de impacto de género, lo normal será que cada uno de los departamentos y ámbitos competenciales implicados desarrollen sus propias estrategias y normas para la elaboración de los informes.

El proceso que se describe, por lo tanto, es una referencia de partida, que, necesariamente, deberá ser adaptada y mejorada a partir de su aplicación práctica en los diferentes contextos de intervención.

¿Quién elabora el informe?

Para garantizar la eficacia de los informes de impacto de género, su elaboración debe ser responsabilidad del mismo equipo que elabore la norma.

De esta forma, se garantiza que el análisis y las conclusiones a las que se llegue, a lo largo de la elaboración del informe de impacto de género, se incorporan y enriquecen el texto del proyecto normativo.

Sin embargo, en ocasiones, será necesario recurrir a la supervisión y colaboración de profesionales con competencia en materia de relaciones de género y políticas de igualdad.

¿Cuándo se elabora el informe?

El proceso de elaboración de los informes de impacto de género debe desarrollarse complementaria y paralelamente al proceso de elaboración de la propuesta normativa, de tal forma que los esfuerzos realizados en la elaboración del primero enriquezcan el contenido de la futura norma.

De igual manera que la elaboración de las propuestas normativas, el informe no se elabora de una sola vez. Es recomendable que los diferentes pasos del informe se elaboren a medida que avanza la elaboración de la futura norma.

EJEMPLO DE ITINERARIO DE ELABORACIÓN DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CON EL CASO DE PROYECTOS DE LEY ELABORADOS POR EL GOBIERNO

PROCESO NORMATIVO CON RANGO DE LEY

	Ideación del Proyecto normativo	Redacción de la norma	Visto bueno del Ministro/a Proponente	Consultas: Sociedad Civil, Comunidades Autónomas, Interlocución social	Reunión de Subsecretarios/as	Consejo de Ministros/as	Congreso / Senado
1ª Parte Situación de partida de mujeres y hombres	Elaboración del diagnóstico	Elaboración de previsión de resultados		Introducción de elementos de diagnóstico	Si hay cambios, revisión del diagnóstico	Si hay cambios, revisión del diagnóstico	
2ª Parte Previsión de resultados	Valoración del impacto			Revisión de resultados con la información recogida	Si hay cambios, revisión de resultados	Si hay cambios, revisión de resultados	
3ª Parte Valoración del impacto de género				Revisión del impacto con la nueva información	En su caso, nueva valoración de impacto	En su caso, nueva valoración de impacto	
4ª Parte Recomendaciones y propuestas de mejora	Observaciones de la elaboración del diagnóstico	Observaciones de la previsión de resultados y valoración de impacto. Propuestas de mejora del texto		Observaciones de la previsión de resultados y valoración de impacto. Propuestas de mejora del texto	Observaciones procedentes del debate generado en la reunión de Subsecretarios/as	Observaciones procedentes del debate generado en el Consejo de Ministros/as	

ELABORACIÓN DE LAS PARTES DE UN INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

- El primer paso del informe, la elaboración de la información de diagnóstico, deberá realizarse antes de la redacción del texto, una vez definida la finalidad de la futura norma.
- La previsión de resultados y la valoración del impacto deberán elaborarse una vez redactada la norma, antes de iniciarse la ronda de consultas y dictámenes que estén previstos en la Ley. No obstante, si se realizan modificaciones posteriores en el texto, será necesario revisar si las modificaciones introducidas afectan a la previsión de resultados y, por lo tanto, a la valoración del impacto realizado.
- El capítulo de recomendaciones se construye a lo largo de todo el proceso y puede seguir enriqueciéndose a lo largo de los procesos de consultas, hasta su definitiva aprobación.

¿Para qué sirve el informe, una vez aprobada la norma?

Aunque la Ley 30/2003 no concreta una utilidad para el informe, una vez que se ha culminado el proceso legislativo, la información recogida puede tener una gran utilidad tras la aprobación de la norma.

- Para el departamento implicado:

- Información para futuros informes de impacto de género.
- Orientaciones para el seguimiento y evaluación de las normas.
- Orientaciones para la elaboración de otras normas y para el funcionamiento de los departamentos administrativos.

- Para las políticas de igualdad de oportunidades:

- Información sobre cumplimiento de sus objetivos.
- Detección de necesidades en los diferentes ámbitos competenciales.
- Información para el seguimiento de los planes y programas de igualdad.

La complejidad en la elaboración de este diagnóstico dependerá de la envergadura de la norma para la que se realiza el informe. No obstante, dependiendo del tipo de norma con el que se esté trabajando, de cuál sea su finalidad, su objeto y su ámbito de aplicación, pueden encontrarse dificultades específicas, derivadas de la ausencia de información y de las dudas sobre cómo establecer relaciones entre estos elementos de la norma y las cuestiones relacionadas con el género y los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

Cuando estemos ante proyectos normativos referidos a cuestiones directamente vinculadas a las relaciones sociales de las personas (*salario mínimo, regularización de inmigrantes, pensiones, educación, por ejemplo*), el proceso de diagnóstico de la situación será más fácil y existirá más información disponible. Sucederá al contrario cuando el objeto de la norma esté referido a aspectos que no están vinculados, de forma directa, con las relaciones sociales de las personas (*tasas de aterrizaje en aeropuertos, prevención de incendios en rascacielos, telefonía móvil, por ejemplo*).

La mayor parte de dificultades que pueden surgir a lo largo de la elaboración del informe de impacto de género, seguramente, van a tener relación con la localización de la información oportuna y el establecimiento de las relaciones entre la finalidad de la norma y las relaciones de género.

¿Cómo buscar la información?

Se debe realizar un trabajo previo de búsqueda documental, al inicio del informe, tanto de la información cuantitativa como cualitativa. Básicamente, se necesitan tres tipos de fuentes de información:

- Estadísticas oficiales sobre el ámbito de intervención.
- Estudios de género relativos al ámbito al que se refiere la norma y encuestas de opinión sobre relaciones de género.
- Documentos en los que se encuentran recogidos los objetivos de las políticas de igualdad.

El Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuenta con un centro de documentación que puede orientar en la búsqueda de información.

¿Cómo se selecciona la información pertinente?

La información que ofrezca el informe debe ser la adecuada para poder valorar si el desarrollo de la norma va a tener incidencia sobre las relaciones de género. Sobre todo, deben ser coherentes con la finalidad y las medidas previstas en la norma. Por ejemplo, si la finalidad de la norma es regular el funcionamiento de un colegio profesional, deberá seleccionarse la información que plasme cuál es la actual participación de mujeres y hombres en el funcionamiento de ese colegio y qué medidas de las previstas van a tener incidencia o van a verse afectadas por la situación de partida, tal y como se ha plasmado en el capítulo 2. No bastará con hacer constar que de alguna de las medidas puede deducirse una mejor participación de las mujeres o una mejor conciliación de la vida familiar y profesional.

Pero ... ¿Qué hacer cuando no hay información?

Puede haber casos en los que no se tenga información para poder elaborar los informes. Esta situación puede deberse a dos supuestos:

4ª Parte del Informe: Propuestas de mejora y recomendaciones

La norma hace referencia a las personas, pero no existen fuentes que ofrezcan datos desagregados por sexo.

Deberían incluirse, en el texto de la norma o entre las recomendaciones para su implementación, la necesidad de realizar una recogida de datos desagregados por sexo.

La norma tiene un alto contenido técnico y no se relaciona, fácilmente, con la vida social de las personas.

Pese a la dificultad de este tipo de casos, debería realizarse un esfuerzo para determinar cuál es el nivel de participación y acceso a los recursos de mujeres y hombres, en el ámbito de intervención al que se refiere, y preguntarse si la regulación que se está elaborando tiene alguna relación con la forma en que unas y otros participan.

Si esta relación no puede establecerse, la valoración del impacto de estas normas será siempre negativo, ya que no contribuirán al desarrollo de los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El supuesto de impacto negativo de género, que recibe la calificación de neutral en la tabla que se desarrolla en el apartado siguiente, será la que se utilice en estos supuestos.

¿Cómo valorar el impacto de género?

Siempre, estableciendo una relación entre la situación de partida y los resultados esperados y basándose en la información recogida en el informe sobre los efectos previstos de la futura ley sobre la situación de mujeres y hombres.

Aunque se han ofrecido sólo dos opciones de valoración, positivo y negativo, se puede establecer una graduación de ambos valores.

De forma orientativa y realizando una adaptación de la escala de valoración denominada Continuum, de A. Eckman,³ podemos establecer cinco niveles de valoración del impacto de género, en función de los efectos que produzca la aplicación de la norma.

Grados negativos del impacto de género

Impacto negativo de género	Las desigualdades de género se refuerzan a través de la aplicación de la norma	Se trata de normas que, en el desarrollo de sus medidas, usan conceptos, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades. Los resultados de estas normas no sólo están basados en la diferente posición social de mujeres y hombres, sino que profundiza e incrementa estas diferentes posiciones. Produce resultados que contradicen los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.
Impacto neutral de género	El género no es relevante para el desarrollo y aplicación de la norma	Los roles y las relaciones de género no son afectadas por el desarrollo de la norma. Son disposiciones normativas que no incorporan la perspectiva de género. Las situaciones de desigualdad no mejoran ni empeoran tras su aplicación. Se trata de normas que no contribuyen al desarrollo de la igualdad de oportunidades y que, aunque no empeoran la situación, no cumplen con el compromiso de contribuir al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, se trata de un grado de valoración con connotaciones negativas. Esta valoración sólo es admitida como positiva en aquellas situaciones en las que las posiciones de partida están equilibradas y son equitativas y justas para mujeres y hombres.

3. Adaptación sobre Eckman, A. (2002), en Pan-American Health Organization Gender and Health Unit, Annotated Bibliography on Gender Mainstreaming and Analysis Resources for Health Programmers, Agosto 2003.

Grados positivos de impacto de género

Impacto sensible al género	El enfoque de género está presente en el desarrollo de la norma	<p>En la norma, se abordan los roles y las relaciones de género en la medida necesaria para facilitar una correcta aplicación de la norma.</p> <p>Se trata de normas que no producen grandes cambios en la situación de partida, pero que incluyen elementos correctores relativos a cambio de actitudes y mentalidades que faciliten el inicio de un cambio a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en relación con las medidas y contenidos de la propia norma.</p>
Impacto positivo de género	La perspectiva de género es uno de los elementos fundamentales de la norma	<p>Se trata de normas que modifican los roles y estereotipos de género e intervienen sobre las causas que dificultan un equilibrado acceso a los recursos, por parte de mujeres y hombres, en relación con su finalidad, objeto y ámbito de aplicación.</p> <p>Contiene medidas y persigue resultados que facilitarán un mejor impacto de otras disposiciones normativas en el ámbito de aplicación.</p>
Impacto transformador de género	La perspectiva de género es el eje central de la norma, que tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<p>Son normas que tienen como finalidad principal una transformación en las relaciones de género y las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollan los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades que persiguen una redistribución equitativa del poder y un acceso equilibrado a los recursos, por parte de mujeres y hombres. Son normas que apoyan el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social y política y su presencia en los procesos de toma de decisiones.</p>

Es necesario recordar que:

La elaboración del informe de impacto de género es un proceso de reflexión que acompaña a la elaboración de las normas.

La propuesta de elaboración de informes de impacto de género pretende mejorar el proceso de decisión política y legislativa, facilitando más información sobre los efectos que producen las normas sobre la vida de mujeres y hombres.

Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la producción normativa.

La elaboración de los informes de impacto de género pretende dar contenido al principio de transversalidad e integración de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades en las políticas generales. Son una forma de desarrollo de la obligación que establece, para los poderes públicos, el art. 9.2 de la Constitución Española, sobre la eliminación de los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva.

Sin embargo, la integración de la igualdad de oportunidades no se resuelve con la sola elaboración de los informes. La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres requiere de compromiso político, que debe quedar plasmado en las prioridades del propio departamento y, también, en los métodos de trabajo y en los valores y opiniones de las personas que participan en su desarrollo.

En ocasiones, será necesario abordar procesos de sensibilización dirigidos a las personas que intervienen en estos procesos, incluso de las personas responsables finales de la toma de decisiones, con el objetivo de incorporar a los valores de los equipos de trabajo y de decisión política, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios rectores de la finalidad de su intervención

Resulta imprescindible, para la elaboración de los informes, conocimiento en materia de género y políticas de igualdad de oportunidades.

En realidad, resulta imprescindible unir dos tipos de conocimientos: sobre materia de género y políticas de igualdad, por un lado, y sobre el fondo de la materia que se está regulando, por otro. La fórmula más eficaz para conseguirlo será, probablemente, la incorporación de la

experiencia y conocimientos, en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género, a los equipos de redacción de las propuestas normativas, integrando en estos equipos personas expertas en igualdad de oportunidades, o bien solicitando la colaboración de expertas externas.

No obstante, en el medio-largo plazo el objetivo debe ser incorporar los conocimientos básicos, en materia de igualdad, a los conocimientos y competencias de los equipos responsables de la redacción de los proyectos normativos.

La elaboración de un informe de impacto de género es un proceso que aporta mejoras a la elaboración de las propuestas normativas. Debe, por lo tanto, ser abordado desde el convencimiento de que resulta una herramienta útil que proporciona más información y un mejor análisis de los efectos que produce la aplicación de las normas sobre la población, sobre las mujeres y los hombres.

Se trata, pues, de una herramienta para un mejor gobierno y su elaboración debe abordarse con el objetivo de contribuir al mismo.

ANEXOS

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

Publicada en e BOE el 14 de octubre de 2003

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo
vengo en sancionar la siguiente Ley

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín (Beijing) en 1995 renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad entre los géneros, así como el desarrollo y la paz para todas las mujeres. En la misma se invitó a los gobiernos y a los demás agentes a «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones».

Los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas y la sociedad civil han ido realizando considerables esfuerzos a fin de lograr la equidad entre los géneros en todos los ámbitos. No obstante, el proceso ha sido lento y errático, las preocupaciones de la mujer aún tienen una prioridad secundaria en algunas partes del mundo.

Por ello, del 5 al 9 de junio de 2000, se llevó a cabo un período extraordinario de sesiones de la Asamblea General a fin de hacer una evaluación quinquenal, conocida como Beijing+5, cuyo tema fue «La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI», y durante la misma se analizaron los mecanismos para incrementar la responsabilidad de los gobiernos en el cumplimiento del mandato que figura en la Plataforma de Acción, reiterando la necesidad de aplicar de manera completa y rápida dicha Plataforma.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituye una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea.

Posteriormente, la proclamación solemne por el Parlamento, el Consejo y la Comisión de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con ocasión de la Cumbre Europea que tuvo lugar en Niza, supuso un avance más en la consecución de la igualdad respecto al Tratado de Amsterdam.

En el seno de la Unión Europea y como complemento a los objetivos de la acción comunitaria prevista para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se aprobó la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), destacando que en la misma se articula la evaluación del impacto en función del sexo en distintos ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria (vida económica, social, vida civil, roles, etc.), como una de las acciones a emprender para el logro de los objetivos mencionados en el referido programa.

Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara, aprobó una comunicación sobre la transversalidad «mainstreaming» como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

Artículo primero. *Modificación del artículo 22.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que quedará redactado de la siguiente forma:

«2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.

En todo caso, los anteproyectos de ley habrán de ser informados por la Secretaría General Técnica.»

Artículo segundo. *Modificación del artículo 24.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*

Se añade un segundo párrafo en el apartado 1.b) del artículo 24 de la Ley 50/1997, del Gobierno, con la siguiente redacción:

«En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.»

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley.

Disposición final única.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 13 de octubre de 2003.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

I. Naciones Unidas

Desarrollo de Instrumentos legales y de promoción legislativa

- **Carta de las Naciones Unidas (1945).** Se establecen los derechos de las mujeres como un principio básico de NN.UU.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948),** que manifiesta: "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo".
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Mujeres (1979),** que establece, claramente, que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad. A partir de este momento, la ONU insta a los gobiernos a establecer, formalmente, la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades, garantizando, de esta manera, el ejercicio de todos los derechos y libertades para cualquier persona.

Conferencias Mundiales sobre las Mujeres

La sucesión de las **4 Conferencias mundiales** sobre las mujeres, a lo largo de 30 años, supone un afianzamiento, a nivel internacional de la importancia de trabajar desde una perspectiva de género, una toma de conciencia sobre los aportes de las mujeres al conjunto de la sociedad y un desarrollo de instrumentos para la eliminación de las discriminaciones. Equidad, desarrollo y paz son los temas de las cuatro conferencias sobre la que se asientan las aspiraciones del sistema de la ONU, sus Estados miembros y sus pueblos.

- **I Conferencia Mundial sobre las mujeres (México, 1975).** El año 1975 es declarado el año internacional sobre las Mujeres y se proclama el primer decenio para la mujer: igualdad, desarrollo y paz.
- **II Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Copenhague, 1980).** Para la revisión intermedia del progreso de los objetivos del decenio.
- **III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi, 1985).** Para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio en Nairobi. Los 157 países representados en la Conferencia aprobaron por consenso el texto del informe "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, 1986-2000", que consta de 372 medidas para mejorar la situación de las mujeres en el mundo.

- **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín, 1995).** Se adopta la Plataforma para la Acción, que se concentra en temas clave identificados como los principales obstáculos para el adelanto de la mayoría de las mujeres del mundo: desigualdad en el acceso al poder, en la adopción de decisiones, la alfabetización, enseñanza y empleo; pobreza, respeto a los derechos humanos de las mujeres, salud y derechos reproductivos, violencia y tecnología.
- **Beijing +5.** Fue un período extraordinario de la Asamblea General, titulado “Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI”, que se celebró del 5 al 9 de junio de 2000, en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York. En él, se revisó y evaluó el progreso alcanzado tras la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, aprobadas en 1985, y la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, en 1995.
- **Beijing + 10.** En las sesiones de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, con motivo de Beijing + 10, en la ciudad de Nueva York, se da seguimiento al objetivo de evaluar el estado de aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing según proceda, diez años después de la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. En las sesiones, se determinaron los logros alcanzados, las deficiencias y los retos que se presentan, proporcionando una indicación de las esferas en que es más urgente adoptar medidas e iniciativas para proseguir la labor de la aplicación. En el momento en el cual se elabora el presente documento, se desconocen los resultados; no obstante, las **áreas prioritarias en tema de igualdad de géneros y educación fijadas por el Equipo de Tareas del Proyecto del Milenio son:** 1) el aumento del acceso de las niñas a la educación primaria y secundaria; 2) Garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos; 3) Invertir en infraestructura, a fin de reducir las limitaciones de tiempo que se imponen a las mujeres y las niñas; 4) Garantizar los derechos de propiedad y herencia de las mujeres y las niñas; 5) Eliminar las desigualdades de género en el empleo; 6) Aumentar el número de escaños que ocupan las mujeres en los parlamentos nacionales y el gobierno local; 7) Redoblar los esfuerzos para luchar contra la violencia contra las niñas y mujeres.

Otras Conferencias y Cumbres de Naciones Unidas que incorporan la igualdad de oportunidades

En los primeros años de la década de los 90, tienen lugar una serie de Conferencias y Cumbres Mundiales sobre distintos temas, que abordan e incorporan, en sus documentos y debates, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Cumbre sobre Medio Ambiente (Río de Janeiro, 1992):** reconoce el papel esencial de las mujeres en la preservación y gestión del medio ambiente.

- **Conferencia de Derechos Humanos (Viena , 1993).** La violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan a la agenda y a las actividades globales de Naciones Unidas.
- **Conferencia de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).** El empoderamiento de las mujeres es considerado como parte integrante del desarrollo.
- **Cumbre de Desarrollo Social (Copenhague, 1995).** Compromiso de asegurar la plena igualdad.

Organismos específicos para promover la igualdad

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Se crea en 1946.
- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (**INSTRAW**). Se crea en 1976, desde las recomendaciones aprobadas en la I Conferencia mundial de las mujeres.
- Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Se crea en 1976, desde las recomendaciones aprobadas en la I Conferencia mundial de las mujeres.
- División para el Progreso de la Mujer (DAW). Se crea en 1988.

Organismos de Naciones Unidas con departamentos o programas para favorecer la igualdad

- División Especial de la Mujer del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Dependencia especial de la Mujer en el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP)
- Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), destacada por el trabajo que vienen desarrollando para promocionar a las mujeres desde diferentes organismos, creados, específicamente, para tal fin y por el desarrollo de instrumentos y herramientas prácticas para la igualdad de las mujeres, en este sector.
- Organismos con programas específicos relacionados con el avance de las mujeres: Organización de NNUU para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), el Banco Mundial, etc.

II. La Unión Europea

Desarrollo de medidas normativas

Los principales hitos de la evolución normativa y política europea puede resumirse en los siguientes puntos:

- **Tratado de Roma** (1957), Art. 119. Obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo
- A partir de 1974, como desarrollo de la **Cumbre de París** (1972), en la que se aprueba el Programa de Acción Social que plantea el objetivo de "Crear una situación en la que se asegure la Igualdad entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad, mejorando las condiciones económicas y psicológicas, así como la infraestructura social y pedagógica," se suceden una serie de Directivas, Decisiones y Resoluciones del Consejo y del Parlamento Europeo, que hacen avanzar la normativa Comunitaria para asegurar la igualdad de oportunidades.
- En 1996, la Comisión Europea aprueba una **Comunicación** "Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas", suponiendo un paso definitivo para la movilización de todas las acciones y las políticas generales, de forma explícita, para promover la igualdad.
- **Tratado de Ámsterdam** (1997). Contiene artículos específicos, en los que se establece, formalmente, el compromiso de la Comunidad con la integración de la igualdad en el conjunto de las políticas.

El Artículo 2 hace referencia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la Comunidad Europea. Es en el Artículo 3 donde se establece que todas las actividades de la Comunidad deberían contribuir a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 141, que modifica el ámbito de actuación del antiguo artículo 119, con la introducción del concepto de "igual salario para un trabajo de igual valor", y añade dos apartados: el apartado 3, que prevé que el Consejo proponga medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral, y el apartado 4, que plantea a los Estados miembros la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva, en aquellas situaciones donde uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado profesionalmente.

- **La Constitución Europea:** La Constitución europea representa un avance muy importante con respecto a los Tratados anteriores, al convertir la Igualdad entre hombres y mujeres

en un valor y en un objetivo en la Unión Europea. La protección de la Igualdad de género se concreta por que, en su articulado:

- Incorpora la Igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores de la Unión (Art. I-2)
- Promueve la Igualdad entre el hombre y la mujer y la impone como objetivo de la Unión (Art. I-3)
- Establece, en su Parte II, la “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”: la dignidad; las libertades; la igualdad; la solidaridad; la ciudadanía; la justicia.
- Reconoce el derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres (Art. II-80, Art. II-81 y Art. II-83).
- Protege la maternidad frente al despido (Art. II-93).
- Fomenta, en todas las políticas y en el funcionamiento de la Unión, la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (Art. III-116).
- Consolida los principios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Art. III-210 y Art. III-214).
- Combate la trata de seres humanos y su explotación sexual, así como la violencia de género en todas sus formas (Art. III-267 y Art. III-271 y Art. 116, respectivamente).

Los Programas de acción comunitaria de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

- **I Programa**, 1982-1985, que refuerza la adopción de medidas jurídicas para incluir la igualdad en las legislaciones de los Estados miembros.
- **II Programa**, 1986-1990, que establece medidas específicas en siete áreas de actuación, con especial incidencia en la actuación en el ámbito laboral y a favor del reparto equitativo de las responsabilidades sociales, familiares y profesionales.
- **III Programa**, 1991-1995, cuyos objetivos principales son el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la mejora de la calidad del empleo de las mujeres, el fomento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales.
- **IV Programa**, 1996-2000, que promueve un cambio estructural en la sociedad y la economía desde la perspectiva de género y que plantea la necesidad de poner en marcha la estrategia de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y actuaciones (mainstreaming de género).
- **Estrategia marco y V Programa de acción**, 2001-2006. Por primera vez, se ha elaborado la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres, en la que se encuadra el V Programa de acción comunitaria, diferenciando, de esta manera, las orientaciones políticas de la operativa de intervención social propuesta. Para este periodo, se promueve un enfoque dual, acciones específicas e integración en políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades.

La Estrategia marco

La Estrategia marco se constituye como marco común, organizador de las distintas políticas y actuaciones, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, los cinco ámbitos de intervención, con sus respectivos objetivos propuestos por la Estrategia, constituyen el marco referencial al que deben vincularse todas las actuaciones comunitarias:

- Igualdad de género en la vida económica. El segundo objetivo operativo de este ámbito es el de mejorar la utilización de los Fondos estructurales para promover la igualdad.
- Igualdad en la participación y la representación.
- Igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y aprovechamiento de los derechos sociales.
- Igualdad de género en la vida civil.
- Cambios de los estereotipos y roles.

Se indican, a continuación, los mecanismos que plantea la Estrategia para la consecución de sus objetivos y que, como puede observarse, se basan, principalmente, en el desarrollo de la coordinación y cooperación, así como en el establecimiento de criterios y herramientas de seguimiento y evaluación.

- Refuerzo de la cooperación con los organismos de igualdad de los Estados miembros, así como de la coordinación de las actividades. El Comité consultivo de la Comisión para la igualdad de oportunidades, formado, entre otros, por los organismos de igualdad de los Estados miembros, se encargará del seguimiento de la Estrategia.
- Refuerzo de las estructuras de la Comisión, tales como el Grupo de comisarias y comisarios para la igualdad de oportunidades y el Grupo interdepartamental de igualdad de género, que llevarán a cabo las tareas de coordinación entre departamentos y servicios.
- Refuerzo de la cooperación entre las instituciones comunitarias y organismos de estudio e investigación.
- Cooperación con agentes sociales, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales.
- Establecimiento de indicadores y de referencias.
- Actividades de información, realización de informes periódicos y evaluación interna.

Desarrollo de la igualdad de oportunidades en diferentes áreas políticas

- **Políticas de Investigación y Ciencia.** En 1999, la Comisión aprueba un Comunicado sobre Mujeres y Ciencia y pone en marcha diferentes estudios, con el fin último de fomentar la participación de las mujeres en los programas de Ciencia e Investigación.
- **En las Políticas de Investigación y Educación** (Leonardo, Sócrates, Juventud con Europa), fundamentalmente en su última fase, se hace especial mención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **En las Políticas de Cooperación al Desarrollo**, con partidas presupuestarias específicas para la integración de las cuestiones de igualdad, en los países de América Latina, los países ACP y los de la Cuenca Mediterránea.
- **Política de personal:** la Comisión aplica desde hace años, una política de igualdad de oportunidades en su política de personal, a través de programas de acciones positivas.
- **La violencia a través del programa Daphne** (97-99), que contiene medidas para combatir la violencia contra las niñas, las adolescentes y las mujeres
- **La Estrategia Europea para el Empleo.** Las Directrices que presenta la Comisión en 1998 a los Estados miembros incluye, como 4º pilar, la "Igualdad de Oportunidades o potenciación de las políticas de género". La Comisión insiste en el mismo sentido, en las Directrices de 2001.

III. España

Los principales hitos relacionados con el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en España, se pueden resumir en los siguientes puntos:

Desarrollo Normativo

- **Constitución española (1978):** A partir de los artículos 9 y 14 de esta Constitución, se procede a la eliminación de todas las formas de discriminación que existen en la legislación vigente, adecuándola, también, a los compromisos internacionales contraídos.
- **A partir de la Constitución Española, se suceden una serie de reformas de la legislación civil, laboral y penal, que tiene por objetivo la eliminación de la discriminación por razón de sexo del ordenamiento jurídico.**

- **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 Integral contra la violencia de género.** La LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aborda la temática de la violencia, entendiéndola como una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Abarca tanto aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia, donde, principalmente, se producen las agresiones.

Planes específicos de Igualdad

En el estado español, ha habido 3 Planes de Igualdad de Oportunidades para la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades, más un cuarto, actualmente en vigencia . Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres tienen como objetivo impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para mejorar la situación de las mujeres.

- I Plan de Igualdad (1988-90). Se centra en el establecimiento de reformas legislativas.
- II Plan de Igualdad (1993-1995). Se centra en actuaciones específicas que favorezcan la participación de las mujeres en la vida económica y social.
- III Plan de Igualdad (1997-2000). Aunque se basa en actuaciones específicas, por primera vez, se introduce la estrategia del mainstreaming.
- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006).

Los gobiernos autonómicos y locales también han puesto en marcha Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006

Este Plan se basa en el compromiso de la Plataforma para la acción de la IV Conferencia mundial de las mujeres 1995 y en la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005, así como en las conclusiones de la evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades.

El objetivo principal del Plan es eliminar la discriminación todavía existente y aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que está ausente o infrarrepresentada, a través de políticas específicas y la aplicación del principio del mainstreaming.

Establece 8 áreas estratégicas, desarrolladas en 168 líneas de acción:

- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas
- Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica
- Participación en la toma de decisiones
- Promoción de la calidad de vida de las mujeres
- Fomento de la igualdad en la vida civil
- Transmisión de valores y actitudes igualitarias
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Cooperación

Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Medidas del gobierno, 8 de marzo de 2005

Mediante la ORDEN PRE/525/2005 de 7 de marzo, a la que se refiere el mencionado acuerdo, se adoptan un conjunto importante de medidas para avanzar en las distintas líneas de actuación que contribuyen, día a día, a que disminuya la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana. El acuerdo contempla 8 áreas estratégicas de actuación: 1) el Empleo; 2) la Empresa; 3) la Conciliación de la vida laboral y familiar; 4) la Investigación; 5) la Solidaridad; 6) Deporte; 7) Otras medidas para la igualdad; 8) la Lucha contra la violencia de género.

A este compromiso interministerial, se han ido sumando nuevos acuerdos circunscritos al ámbito competencial exclusivo de algunos ministerios; entre ellos:

- **Ministerio de Administraciones Públicas, ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.**
- **Ministerio de Defensa, mediante la ORDEN DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.**

Comunidad Autónoma**Cataluña****Normativa:**

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 Generalidad de Cataluña.

Texto:**Artículo único.**

Se modifica el 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 Generalidad de Cataluña, que queda redactado de la siguiente forma:

«La propuesta de disposición ha de ir acompañada de una memoria, la cual ha de expresar en primer lugar el marco normativo en el que la propuesta se inserta, ha de justificar su oportunidad y la adecuación de las medidas propuestas a los fines que se persiguen, ha de valorar la perspectiva de igualdad de género y ha de hacer referencia a las consultas que pueden haberse formulado y a otros datos de interés para conocer el proceso de elaboración de la norma. A la propuesta de disposición también se han de adjuntar:

- a) Un estudio económico en términos de coste-benéfico.
- b) Una lista de las disposiciones afectadas por la nueva propuesta.
- c) La tabla de vigencias de disposiciones anteriores sobre la misma materia, en la cual han de consignarse de forma expresa las que han de quedar total o parcialmente derogadas.
- d) Un informe interdepartamental de impacto de género de las medidas establecidas en la disposición.»

Comunidad Autónoma	Extremadura
<p>Normativa:</p> <p>Texto:</p>	<p>Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y Administración de Extremadura.</p> <p>- Título V. De la administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>- Capítulo IV. Del procedimiento de elaboración de reglamentos y anteproyectos de ley.</p> <p>Art. 66.- De la iniciación</p> <p>1. El procedimiento para la elaboración de disposiciones administrativas de carácter general se iniciará en el centro directivo correspondiente o por el órgano al que en su caso se encomiende, mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará un informe sobre la necesidad y oportunidad de aquél, así como los estudios e informes previos que hubieren justificado, en su caso, la resolución o propuesta de la iniciativa. Además, se incorporará, en su caso, una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar, un informe acerca del impacto de género de la totalidad de las medidas contenidas en la disposición, así como la tabla de vigencias de disposiciones anteriores sobre la misma materia y de disposiciones que pudieran resultar afectadas.</p>

Comunidad Autónoma**Andalucía****Normativa:**

Ley 18/2003, de 31 de diciembre de 2003, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

- Capítulo VIII: Medidas en materia de género.

Texto:**Artículo 139. Informe de evaluación de impacto de género.**

1. Todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género, y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas.

2. A los efectos de garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea elemento activo de lo establecido en el punto 1, se constituirá una Comisión dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá el informe de evaluación sobre el citado proyecto. Dicha Comisión impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

3. En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consejo de Gobierno aprobará las normas de desarrollo que regularán dicho informe.

Comunidad Autónoma	Galicia
<p>Normativa:</p> <p>Texto:</p>	<p>Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>- Capítulo II. El principio de transversalidad</p> <p>Artículo 7. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes.</p> <p>A los proyectos de ley presentados en el Parlamento gallego por la Xunta de Galicia se adjuntará un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer. Si no se adjuntara o si se tratara de una proposición de ley presentada en el Parlamento gallego, éste requerirá, antes de la discusión parlamentaria, su remisión a la Xunta de Galicia, quien dictaminará en el plazo de un mes; transcurrido este plazo la proposición seguirá su curso.</p> <p>Artículo 8. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Los reglamentos con repercusión en cuestiones de género elaborados por la Xunta de Galicia también exigirán, antes de su aprobación, la emisión de un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer.2. Dicho informe no será vinculante.

Comunidad Autónoma**País Vasco****Normativa:**

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- Título II: Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas
- Capítulo IV: Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa

Texto:

Artículo 19.– Evaluación previa del impacto en función del género.

1.– Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2.– 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 en función del género referida en el párrafo anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en los artículos siguientes.

I. Estudios e investigaciones

Impact evaluation of the EES. Equal opportunities for women and men.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/equ_opp_en.pdf.

Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos número 28. Instituto de la Mujer. 1999.

III Seminario europeo ‘La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los fondos estructurales’, Santander, 14 y 15 de junio de 2002. <http://www.mtas.es/mujer/santa.doc>.

Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001 – 2005. Comisión Europea. Serie Documentos, número 33. Instituto de la Mujer. 2001.

Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres. Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico, OCDE. Serie documentos, número 13. Instituto de la Mujer. 1993.

Pan-American Health Organization Gender and Health Unit, Eckman, A. (2002), Annotated Bibliography on Gender Mainstreaming and Analysis Resources for Health Programmers, Agosto 2003.

Gender pay equity. Resultados del Observatorio de la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html>.

Folleto ‘Participación de las mujeres en el desarrollo rural. Un futuro cierto para la Europa rural’. DG Agricultura, 2000. http://www.europa.eu.int/comm/agriculture/publi/women/broch_es.pdf.

The life of women and men in Europe. Eurostat, 2002.

Recopilación de normativa nacional e internacional sobre igualdad de género. <http://mujeres.universia.es/derechosmujer/derechosmujer.htm>.

II. Guías y manuales

Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales. Instituto de la Mujer, 2002. <http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc>.

El nuevo período de programación 2000-2006. Documento de trabajo metodológico nº 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas. Comisión europea. http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf.

The new programming period 2000-2006. Technical paper by theme number 3. Mainstreaming equal opportunities for women and men in structural fund programmes and projects. Comisión Europea. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/equ_opp_en.pdf.

Líneas directrices para la integración y la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las propuestas de los programas del FSE. Mary Braithwaite, Nathalie Wuiame, Asbl Engender. DG V. Comisión Europea.

Guía para la evaluación del impacto de género. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf.

Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia. http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/manualrecomendaciones_cas.pdf.

Incorporación de la perspectiva de género en el programa del Departamento de agricultura de la Diputación Foral de Bizkaia. http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/servicio_sustitucion_s.pdf.

Making mainstreaming work. Rona Fitzgerald, mayo 2002. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/pgm_external_en.pdf

Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género. Fundación Mujeres, 2001

Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres, 1999

Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género. Fundación Mujeres, 2003. Proyecto EQUAL 'La igualdad crea empleo'.

Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi, 2002. Instituto Asturiano de la Mujer.

Guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en los análisis y las actuaciones de las agencias de empleo y desarrollo local. Patricia García Ojeda, 2000. Mancomunidad del Norte de Tenerife.

Perspectiva de género en el desarrollo local y regional. Emakunde.
http://www.emakunde.es/indice_c.htm.

Guía para un enfoque de género en el desarrollo rural. Proyecto mujeres Lider@s del desarrollo rural (Leader II), 2001.

La perspectiva de género: guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos e investigación de acciones públicas y civiles. D. Cazés, M. Lagarde y B. Lagarde. Méjico, 1999.

Guía 'Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea'. Diálogo con los ciudadanos y las empresas. <http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/be/giindex.htm>.

III. Presupuestos y financiación desde la perspectiva de género

Presupuestos públicos en clave de género. Emakunde.
http://www.emakunde.es/images/upload/ppcg_S.pdf.

Resolución del Parlamento Europeo sobre el gender budgeting (integración de la perspectiva de género en el presupuesto), elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/2198(INI). Texto aprobado en la sesión del 3 de julio de 2003.

Opinion on gender budgeting. Informe del Comité Consultivo de igualdad de oportunidades para la Comisión europea, mayo 2003.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/eq_opp/strategy/opinion_on_gender_budgting_en.pdf.

Gender mainstreaming and gender budgeting.
Informe de Diane Elson a la conferencia 'Igualdad de género y el futuro de Europa' de la Comisión europea, DG Educación y cultura y proyecto Jean Monnet, celebrada el 4 de marzo de 2003.
<http://europa.eu.int/comm/education/programmes/ajm/equality/contributions/elson.pdf>.

General Issues and Concerns in Financing for Development. INSTRAW, mayo 2003.
http://www.un-instraw.org/docs/gfd/financing_working_draft.pdf.

Financing for Development Gender Policy Briefing Kit. <http://www.wedo.org/ffd/kit.htm>.

Fuentes en la WEB

I. Unión Europea

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm. Unidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la DG empleo y asuntos sociales.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html. Estadísticas de género en la Unión Europea.

http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_en.htm. Programa Daphne contra la violencia a la infancia, personas jóvenes y mujeres.

<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02205.htm>. Resúmenes de legislación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm>. Espacio de la DG Empresa sobre actividades dirigidas a mujeres empresarias.

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/ega/index_en.html. Espacio para la igualdad de oportunidades de la DG Educación y cultura.

http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm. Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo.

http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_7_en.htm. Fichas técnicas sobre igualdad entre hombres y mujeres del Parlamento Europeo.

<http://www.humanrights.coe.int/equality/>. Página del Consejo de Europa sobre Igualdad entre mujeres y hombres.

<http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>. Programa 'Mujeres y ciencia' de la Comisión Europea, DG Investigación.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com_group_en.html. Grupo de comisarios/as sobre igualdad de género.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html. Comité consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/isg.html. Grupo interdepartamental sobre igualdad de género.

II. Organizaciones internacionales

<http://www.gender-budgets.org/>. Presupuestos desde una perspectiva de género.

<http://www.a-i.es/temas/mujeres/default.shtm>. Espacio de género en Amnistía Internacional.

<http://www1.oecd.org/dac/Gender/index.htm>. Grupo de trabajo sobre género de la OCDE.

http://www.iom.int/en/who/main_policies_gender.shtml. Grupo de trabajo sobre género de la Organización Internacional de Migración.

<http://www.sdn.undp.org/gender/>. Página de género y desarrollo del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas.

<http://www.unifem.org/>. Página de UNIFEM, Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas.

<http://www.un-instraw.org/>. INSTRAW, Instituto internacional de las Naciones Unidas de formación e investigación para el progreso de las mujeres.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

<http://www.unece.org/oes/gender/Welcome.html>. Página de género en UNECE (Comisión económica para Europa de las Naciones Unidas).

<http://www.worldbank.org/gender/>. Página sobre género en el Banco Mundial.

<http://www.who.int/gender/en/>. Página del Departamento de género y salud de las mujeres de la Organización Mundial de la Salud.

<http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home>. Página sobre género de la OIT.

<http://www.cinterfor.org.uy/mujer>. Página sobre género de la CINTERFOR (OIT).

<http://www.iadb.org/exr/topics/qwomen.htm>. Espacio para el tema mujer del BID, Banco Interamericano de Desarrollo.

<http://www.thecommonwealth.org/gender/content.htm>. Página de género de la Commonwealth.

III. Organismos de igualdad españoles (Administración central y regional)

<http://www.mtas.es/mujer/>. Instituto de la mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/entrada.htm>. Instituto Andaluz de la Mujer

<http://portal.aragob.es/>. Departamento de servicios sociales y familia, Instituto Aragonés de la Mujer

<http://www.caib.es/>. Consejería de presidencia y deportes, Instituto Balear de la Mujer

<http://www.icmujer.org/>. Instituto Canario de la Mujer.

<http://www.mujerextremadura.com/>. Instituto extremeño de la mujer.

<http://www.emakunde.es/>. Instituto Vasco de la Mujer

<http://www.xunta.es/auto/sgi/>. Servicio Gallego de Igualdad.

<http://www.carm.es/cpre/mujer/>. Secretaría sectorial de la mujer y juventud de Murcia.

<http://www.cfnavarra.es/inam/INDEX.HTM>. Instituto Navarro de la Mujer.

<http://www.gencat.es/icdona/>. Instituto Catalán de la Mujer.

<http://www.jccm.es/social/prog.htm>. Dirección general de la mujer de Castilla la Mancha.

<http://www.mujerdecantabria.com/>. Dirección general de la mujer de Cantabria.

<http://www.tra.gva.es/espa/home/framemujer.htm>. Dirección general de la mujer de la Comunidad Valenciana.

<http://www.larioja.org/plan/mujer1.htm>. Plan Integral de la Mujer de La Rioja.

<http://www.jcyl.es/>. Consejería de familia e igualdad de oportunidades, Dirección General de la Mujer.

<http://www.comadrid.es/>. Consejería de trabajo, Viceconsejería de trabajo, Dirección General de la Mujer.

<http://www.ciceuta.es/consejerias/csj-biensocial/cam/cam.htm>. Centro asesor de la mujer de la Ciudad autónoma de Ceuta.

El Instituto asturiano de la mujer y la Viceconsejería de la mujer de la Ciudad autónoma de Melilla no disponen de espacios propios.

IV. Otros organismos públicos españoles

<http://www.aeci.es>. Programa de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Agencia española de Cooperación Internacional.

http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/ca_igual.htm. Unidad para la igualdad de oportunidades y políticas de género de la Diputación Foral de Bizkaia.

<http://www.unidadgenero.com>. Unidad de género de la Junta de Andalucía.

<http://www.dipgra.es/cpmujer.htm>. Área de mujer de la Diputación Provincial de Granada.

<http://i2.dipalme.org/mujer/>. Área de la mujer de la Diputación Provincial de Almería.

<http://www.dipucordoba.es/mujer/>. Área de la mujer de la Diputación Provincial de Córdoba.

<http://www.dpm-mujer.org/>. Servicio provincial de la mujer de la Diputación Provincial de Málaga.

<http://www.dip-alicante.es/mujer/>. Área de la mujer de la Diputación Provincial de Alicante.

<http://www.cird.bcn.es/castella/einfor/einfor8.htm>. Red de centros de documentación y bibliotecas de mujeres. Centro municipal de información y recursos para las mujeres del Ayuntamiento de Barcelona.

V. Sindicatos

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>. Secretaría Confederal de la Mujer, Comisiones Obreras.

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>. Mujer trabajadora, Unión General de Trabajadores.

<http://www.cgt.es/index.php>. Temas: mujer, Confederación General del Trabajo.

<http://www.etuc.org/>. Confederación europea de sindicatos; aunque no tienen un espacio específico de género, disponen de un Plan de igualdad de oportunidades, entre otras actividades.

VI. Asociaciones y otras entidades privadas

<http://www.womenlobby.org/index2.htm>. Lobby europeo de mujeres.

<http://www.celem.org/>. Coordinadora española del Lobby europeo de mujeres.

<http://www.ewla.org/>. Asociación europea de mujeres abogadas.

<http://themis.matriz.net/>. Asociación de mujeres juristas.

<http://www.lamujerconstruye.org/>. Mujeres en la arquitectura y la construcción.

<http://www.nodo50.org/mujeresurbanistas/>. Mujeres urbanistas.

<http://www.generourban.org/>. Portal del Departamento Género y Urbanismo de la E.T.S.A. de Madrid.

<http://www.witec.net/>. Asociación europea de mujeres en la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

<http://www.equalitec.com/index.php>. Contratación y promoción de mujeres en la tecnología de la información y las industrias de la comunicación y la electrónica.

<http://www.unizar.es/mutem/>. Asociación de mujeres científicas y técnicas.

<http://www.ls.fi.upm.es/wie-spain/index.html>. Asociación de mujeres españolas en la ciencia y en la tecnología

<http://www.adabyron.org/>. Organización española para la coeducación matemática.

<http://www.mujereseempresarias.org/>. Organización de mujeres empresarias y gerencia activa.

<http://www.amecoop.org/>. Asociación de mujeres empresarias de cooperativas.

<http://usuarios.iponet.es/fedepe/index.htm>. Federación española de mujeres directivas, ejecutivas, profesionales y empresarias.

<http://www.servicom.es/WWB/>. Banco mundial de la mujer.

<http://www.femur.es/>. FEMUR, Federación nacional de la mujer rural.

<http://www.mujerrural.com/>. AMFAR, Federación de mujeres y familias del ámbito rural.

<http://www.mujeresvecinales.org/portada.htm>. Mujeres en las asociaciones de vecinos.

<http://www.nodo50.org/mujeresred/>. Portal de género.

<http://www.europrofem.org>. Red de hombres profeministas en Europa.

<http://www.hombresigualdad.com>. Hombres por la igualdad.

<http://www.fundacionmujeres.es>. Fundación Mujeres

