

normativa con impacto de género positivo en la igualdad

TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

- | | |
|--|---|
| 0 Unidad de igualdad y género | 5 Indicadores de género. Guía práctica |
| 1 Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica | 6 Guía para identificar la pertinencia de género |
| 2 Presupuestos públicos con perspectiva de género | 7 Lenguaje administrativo no sexista |
| 3 Género y salud | 8 La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión |
| 4 Urbanismo con perspectiva de género | |

9



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

normativa con impacto de género positivo en la igualdad



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

NORMATIVA CON IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO EN LA IGUALDAD

CÓMO ELABORAR UNA NORMA CON IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



©Instituto Andaluz de la Mujer
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Autoras: Ángeles González González, Isabel Alonso Cuervo

Diseño de cubiertas: Pepa Robles

Maquetación: María Sabater

Imprime: Egondi Artes Gráficas

ISBN: 978-84-690-5517-5

DL: SE-2408-07

NORMATIVA CON IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO EN LA IGUALDAD

CÓMO ELABORAR UNA NORMA CON IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

PRESENTACIÓN	7
1 INTRODUCCIÓN	8
2 LA NORMATIVA Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	11
3 CONTEXTO DE LA NORMATIVA DE IMPACTO DE GÉNERO	14
4 ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS	18
5 EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO DE LA NORMATIVA	20
5.1 Principios básicos	20
5.2 El procedimiento	22
6 JUSTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA SENSIBLE AL GÉNERO	33
7 BIBLIOGRAFÍA	35
8 NORMATIVA ANDALUZA	37

PRESENTACIÓN

Desde la Junta de Andalucía, venimos impulsando la transversalidad del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas. A ello ha contribuido la Unidad de Igualdad y Género, como herramienta de apoyo y asesoramiento permanente para la integración del enfoque de género en la administración andaluza.

En este marco, la colección de publicaciones de la Unidad edita esta nueva Guía nº 9 “Normativa con Impacto de Género Positivo en la Igualdad” que trata de facilitar algunas pautas y herramientas para la elaboración de las normas con impacto positivo en la integración del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

Sabiendo que un primer paso para la efectividad es el amparo de la Ley, el Instituto Andaluz de la Mujer ha demandado la necesidad de que todos los proyectos normativos incorporasen en su tramitación una Evaluación del Impacto de género, como instrumento que analice y valore la repercusión de los mismos en la consecución de la igualdad y la no discriminación. Ya la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas, recoge en su artículo 139 la obligatoriedad de que todas las leyes y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno tengan en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género.

En efecto, las normas no son neutras y, por ello, la nueva producción normativa de la Junta de Andalucía, como garante del mandato constitucional de la no discriminación por razón de sexo, contempla de forma reglamentaria este enfoque y su evaluación. Así se recoge, en efecto, en el artículo 114 del texto reformado de nuestro Estatuto de Autonomía y en el articulado de la ya inminente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Creemos que con esta nueva Guía, podemos facilitar a los órganos directivos de la Administración, entidades y personas interesadas, un instrumento para ilustrar de forma clara y concisa esta tarea. Esperamos que les sea de ayuda e interés.

Soledad Ruiz Seguí
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer



1 INTRODUCCIÓN

El presente manual constituye un instrumento técnico que pretende proporcionar las pautas y orientaciones básicas sobre el procedimiento para la elaboración de normativa (Leyes, Decretos, Órdenes, Reglamentos) con impacto de género positivo en la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres.

En este sentido, la elaboración de este manual se fundamenta tanto en el contexto jurídico que se reseña a continuación como en las intervenciones que la Junta de Andalucía ha desarrollado con cargo al Programa Operativo Integrado de Andalucía en el periodo de Programación del Marco Comunitario de apoyo 2000-2006.

1. El marco normativo actual en el ámbito europeo, transpuesto a España, y posteriormente a Andalucía.

Desde la Conferencia Mundial de Beijing en 1995, la intervención pública a favor de la igualdad entre mujeres y hombres ha optado por una posición activa. Ha pasado del “no se debe discriminar” al “intervéngase a favor de la igualdad”. Esta nueva óptica de trabajo se materializa en la conversión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una política horizontal y en la aplicación de la estrategia de Mainstreaming de Género¹, recogida como objetivo en el Tratado de Amsterdam (1997), en la Reforma de los Fondos Estructurales de 1999, en las medidas de los Programas Operativos 2000-06 y en el Marco Estratégico Nacional de Referencia para el nuevo período de programación 2007-2013.

2. Marco normativo estatal. Esta compuesto por la 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, y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que recoge la transversalidad de género como estrategia de intervención de la Administración Pública y establece, también, que los Reglamentos deberán ir acompañados de un informe de impacto de género de las medidas que se establecen en los mismos.

¹ En el número 1 de esta colección, Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica, se puede consultar un glosario.

3. El marco normativo en Andalucía. También en el año 2003 se promulga la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza, y en su capítulo VIII, artículos 139 y 140, se recoge:

- La obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de género de todos los Anteproyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
- La creación de una Comisión para analizar los presupuestos y su impacto de género.
- La necesidad de que los órganos consultivos tengan una composición paritaria, exceptuando de la misma aquellos puestos que lo sean por razón de su cargo.

Esta Ley se desarrolla mediante el Decreto 93/2004, de 4 de marzo, por el que se regula el Informe de Evaluación del Impacto de Género en los Proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno y se completa con otras normas ya existentes (Orden 24 de noviembre de 1992) o con otras disposiciones (Instrucción de 16 de marzo de 2005 sobre lenguaje no sexista). En el desarrollo de este documento se explicitan con mayor detalle los aspectos que debe abordar el informe de impacto de género y el procedimiento a seguir para su emisión.

Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en sus artículos 43.2 y 45, contempla la necesidad de efectuar una memoria sobre el impacto por razón de género en la fase inicial de elaboración de disposiciones normativas legales y reglamentarias.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, asume un importante compromiso para propiciar la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, entre otros: Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, artículo 10. Prohibición de discriminación, artículo 14. Igualdad de género, artículo 15. Paridad, artículos 105, 2, 107 y 135. Impacto de género, artículo 114.

Este contexto normativo, se complementará en un futuro próximo con la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, cuyo acuerdo de inicio para su tramitación fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de mayo de 2006. En el Anteproyecto de Ley se recoge la transversalidad como principio rector y como estrategia de intervención y la obligatoriedad de emitir la evaluación del impacto de género del contenido de las leyes, disposiciones reglamentarias y planes que se aprueben por el Consejo de Gobierno. Esta Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

4. La intervención directa de la Junta de Andalucía para implantar la estrategia de Mainstreaming de género en el período de programación actual se ha desarrollado a través de las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha y desarrollo (2001-2006) de una experiencia piloto, pionera en España, que es la Unidad de Igualdad y Género, constituida como un proyecto que ha posibilitado la experimentación de un modelo³ de implantación de la estrategia.

Desde esta estructura se desarrolló un proceso de diagnóstico, formación, asesoramiento y acompañamiento de una serie de órganos gestores, considerados claves por su incidencia horizontal, para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de trabajo, dotando además, a los empleados y a las empleadas públicas, de un conjunto de herramientas que posibiliten su tarea diaria de integración de la dimensión de género en su actividad profesional.

- Creación de la Comisión de Presupuestos encargada de emitir el informe de evaluación de impacto de género de los mismos y que ha desarrollado durante 2005 y 2006 su tarea de análisis y emisión del citado informe⁴.
- Elaboración de los informes de impacto de género de cada una de las normas aprobadas por el Consejo de Gobierno. Estos informes están constituyendo una herramienta importante para la sensibilización del funcionariado que, ante la obligatoriedad de su emisión, ha demandado formación específica para su elaboración y ha iniciado un proceso de incorporación de la dimensión de género en la normativa, dando como resultado que un porcentaje importante de la misma incorpore medidas de igualdad.

Como consecuencia de esta realidad, someramente descrita, se ha generado la necesidad de que el conjunto de las personas empleadas públicas disponga de un instrumento claro y sencillo que le facilite la elaboración de normativa con impacto positivo en la igualdad y dé respuesta al planteamiento, ya claramente intencional de la Administración de la Junta de Andalucía, de avanzar de forma sistemática hacia el logro de la igualdad real, alejándose de la meramente formal. Este instrumento es el manual que se presenta a continuación.

³ Ver Módulo 0 de la colección de manuales de la Unidad de Igualdad y Género. (www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer).

⁴ Disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Economía y Hacienda (www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda).



2 LA NORMATIVA Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Uno de los principios rectores de las democracias se basa en el planteamiento de que una persona difícilmente puede gozar del derecho de libertad si no dispone de los recursos tangibles (vivienda, por ejemplo) e intangibles (educación, salud, por ejemplo) que se lo permitan y éstos, en muchos casos, sólo los puede lograr si el Estado y la sociedad en la que vive se los garantizan. Acceder y controlar los recursos con las mismas posibilidades que el resto de la población constituye la base de la igualdad entre las personas.

Como consecuencia, la igualdad se articula, en nuestra sociedad a través de un ordenamiento jurídico dirigido a garantizarla y en el cual, el hecho de que las diferentes normas que lo componen integren la dimensión de género constituye un paso fundamental para que sus efectos sean positivos en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El contenido de la normativa, tendente a la extensión de los derechos sociales de la ciudadanía, que se promulga en los estados democráticos, es, siguiendo a Rawls⁵, el resultado de una elección colectiva de principios de justicia. Esta elección no se sustenta en la existencia de una esfera de verdades morales previas sino en la posibilidad de ser acordada siguiendo un procedimiento que recoge los acuerdos entre personas racionales libres e iguales, como resultado de una especie de entendimiento común, en la que la idea de equidad es la idea fundamental de la justicia.

La evolución de las sociedades democráticas ha demostrado que las desigualdades son arbitrarias a no ser que pueda esperarse de ellas que redunden en provecho de toda la población, como ocurre en el caso de la discriminación inversa o positiva.

En un planteamiento liberal, basado en el sistema de libertad natural smithiano, el reparto de bienes sociales se produce en condiciones de igualdad formal entre personas que, sin embargo, parten de una dotación de recursos de salida desigual. Si en esta realidad no se introducen medidas compensatorias de la desigualdad de partida, el

⁵ Rawls, John. Justicia como equidad. Tecnos. Madrid. 2002.

resultado será un aumento de la misma o su perpetuación en el mejor de los casos, ya que la inercia social provoca que quien más recursos posee más posibilidades tiene de incrementarlos y viceversa, en el caso de falta de recursos las posibilidades de llegar a la extrema pobreza aumentan.

Esta realidad tiende a corregirse mediante la promulgación de un conjunto de normas que, cada vez más, pretenden garantizar un reparto más justo y equitativo de los recursos, propiciando que obtenga más quien menos tiene. En este sentido, la normativa juega un papel muy importante en la generalización de los derechos sociales e individuales de la población. En los estados democráticos, estos derechos van avanzando a través de la promulgación de normas que articulan un marco jurídico con una doble vertiente: la prohibición expresa de todo tipo de discriminaciones y la obligación de actuar para lograr la igualdad. Esta última vertiente, claramente proactiva, dirigida a remover obstáculos que impiden el logro de la igualdad, implica la necesidad también de intervenir intencionadamente hacia su logro, recogiendo en las normas la obligatoriedad, por parte del personal o entidades ejecutoras de los contenidos normativos, de implementar medidas, acciones o actuaciones dirigidas expresamente a eliminar barreras estructurales, por un lado, y establecer nuevos mecanismos de actuación que hagan mejorar la situación y posición de los grupos discriminados, por otro, compensando y corrigiendo las desigualdades.

En resumen, resulta evidente que cualquier norma, independientemente de su rango, tiene capacidad de obligar, a quien la desarrolla o ejecuta, a regirse por determinados aspectos o principios y a incidir sobre la realidad de una forma determinada, encauzando así los potenciales efectos hacia el logro de un resultado concreto e intencional. En el caso de las relaciones entre mujeres y hombres, marcadas claramente por el rol de género, se puede observar cómo las estadísticas muestran el menor acceso y control de los recursos por parte de las mujeres, lo que conlleva la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico normas y contenidos que subsanen esa situación de desigualdad.

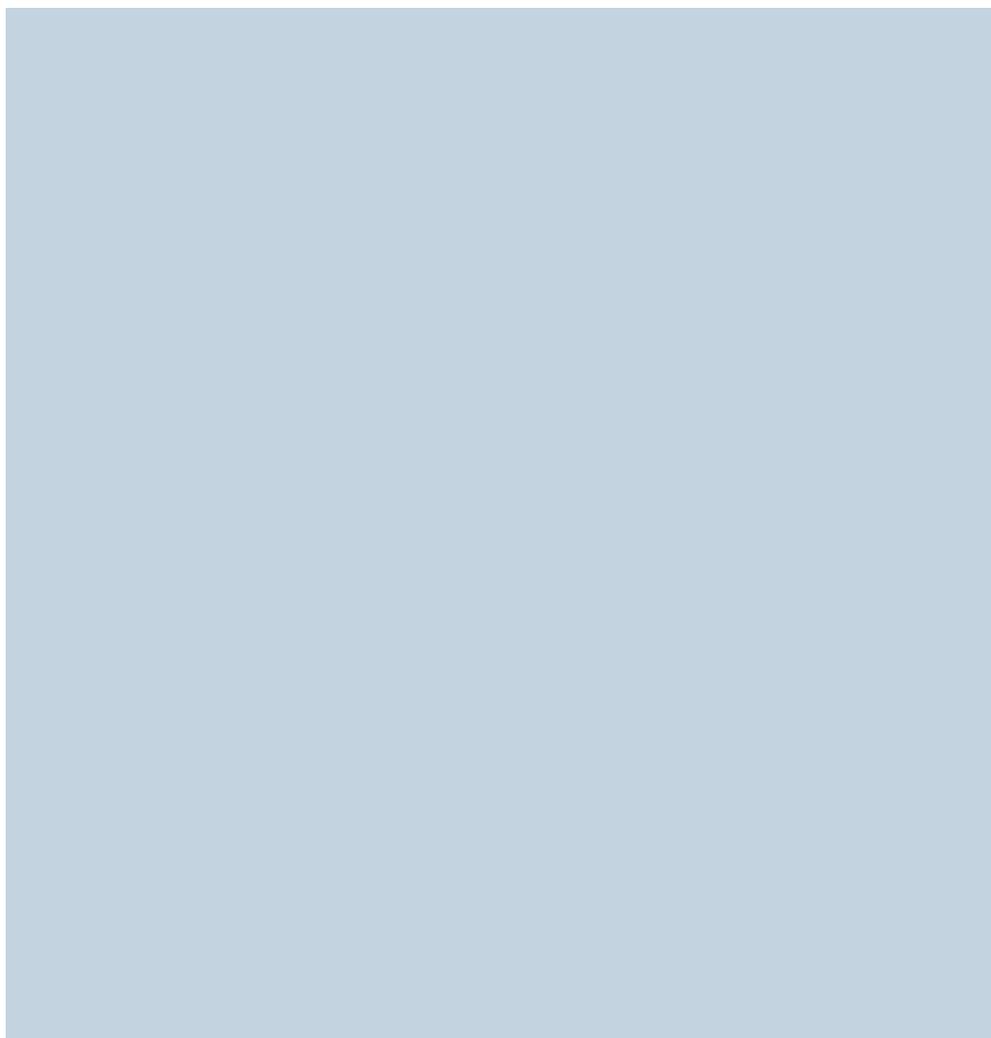
En este sentido, el papel que la normativa juega en el avance hacia la igualdad plena entre mujeres y hombres resulta relevante y es uno de los instrumentos que en Andalucía está alcanzando mayor importancia y requiriendo una especialización y capacitación técnica del personal.

En cualquier caso, para que la dimensión de género esté presente en una norma, y con ello en el conjunto del ordenamiento jurídico, es fundamental que desde la concepción de la misma esté presente la igualdad. Si ello ocurre, la normativa se convierte en un elemento básico, en un instrumento de avance sustancial hacia la igualdad real porque

marca la actuación tanto del personal de la Administración Pública como de las entidades externas a la misma, ya que las normas deben cumplirse tanto cuando obligan como cuando prohíben hacer algo.

Esto significa que, a través de la inclusión del principio de igualdad en las normas, se puede incidir en que éstas tengan un efecto positivo en la igualdad mediante:

- La prohibición de discriminaciones.
- La incorporación explícita en los enunciados de las mismas de acciones compensatorias de las desigualdades.





3 CONTEXTO DE LA NORMATIVA DE IMPACTO DE GÉNERO

Durante los siglos XIX y XX, el desarrollo del estado constitucional y de derecho, presionado por las reivindicaciones de los grupos con menores posibilidades de acceso al poder (clase obrera, negros y negras, etnias, mujeres, personas con discapacidad, etc.), generó y articuló un ordenamiento jurídico constitucional que garantiza la igualdad formal entre toda la ciudadanía y prohíbe las discriminaciones.

El paso de la igualdad formal (la contenida en las leyes) a la igualdad real (el uso y disfrute de recursos y derechos, así como la realización de obligaciones por todas las personas, sin que estén coartados por la pertenencia a ningún grupo o clase) constituye, en España, uno de los hitos históricos al que estamos asistiendo en las tres últimas décadas, una vez finalizada la dictadura.

En este tránsito adquiere especial relevancia el recorrido entre la igualdad formal y real entre los sexos. Recorrido que es considerado como una revolución “silenciosa” en el sentido de que está logrando cambios, en algunos casos de carácter estructural, sin recurrir a la violencia como ha sucedido en el caso de otras conquistas sociales, logradas a través de procesos revolucionarios.

En España, el tema del impacto de género de la normativa se ha abordado desde diferentes tipos de normas, todas ellas con rango de ley.

- Leyes de igualdad, algunas de las cuales incluyen explícitamente la obligatoriedad de evaluar el impacto de género de la normativa.
- Leyes específicas de evaluación de impacto de género como ocurre con la Ley estatal (30/2003, de 13 de octubre).
- Leyes de modificación de procedimiento, organización, de gobierno y administración (Cataluña, Extremadura, Navarra) o de Medidas Fiscales y Administrativas (Andalucía).

En el caso de Andalucía, como ya se ha dicho en otro capítulo, se ha desarrollado la ley mediante la publicación del Decreto 93/2004 en el que se señalan los aspectos mínimos que debe contener el informe de evaluación del impacto de género que acompaña a los Anteproyectos de Ley y Reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno.

El análisis de la normativa sobre esta materia, existente en el Estado y en las Comunidades Autónomas, muestra que:

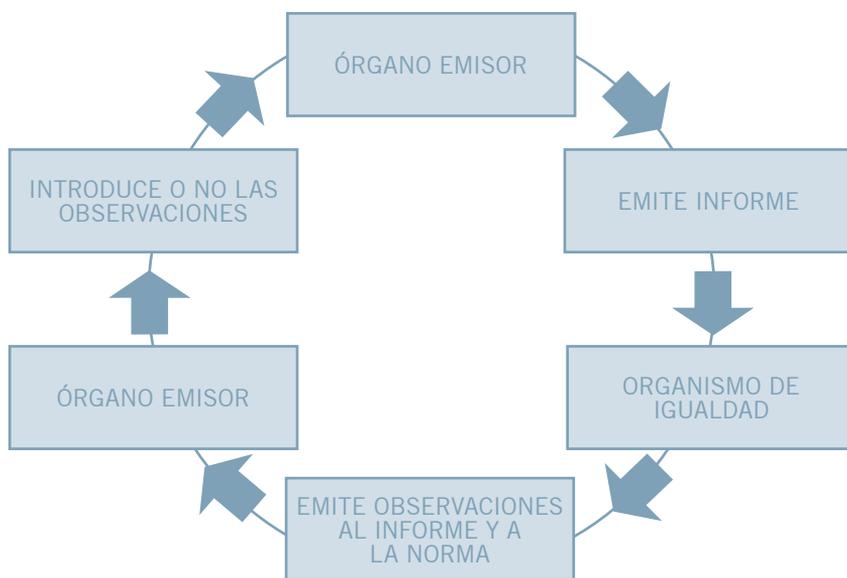
1. El procedimiento de elaboración de leyes y reglamentos se modifica al tener que incluir un informe sobre el impacto de género o el resultado que tendrá la norma sobre la igualdad de género
2. Por otro lado, el informe, tiene carácter preceptivo, es decir es obligatorio pero su contenido no es vinculante.
3. Sobre la evaluación del impacto de género, existen dos procedimientos diferentes para dar cuenta del efecto de la norma sobre la igualdad de género y la diferencia entre ambos, reside en el organismo al que se atribuye la responsabilidad de identificar y dar cuenta del impacto de género de la norma a través del preceptivo informe. A continuación se explican someramente ambos.

1. IMPACTO POR EL ÓRGANO EMISOR. Procedimiento que atribuye la **responsabilidad** de emitir el informe de evaluación de impacto de género al **órgano emisor de la norma**. La **identificación** del impacto de género debe ser realizada por el **órgano** encargado de elaborar la misma y este impacto queda reflejado en un informe, sobre el que el organismo de igualdad correspondiente emitirá las observaciones oportunas para velar por la presencia del principio de igualdad en el contenido de la norma.

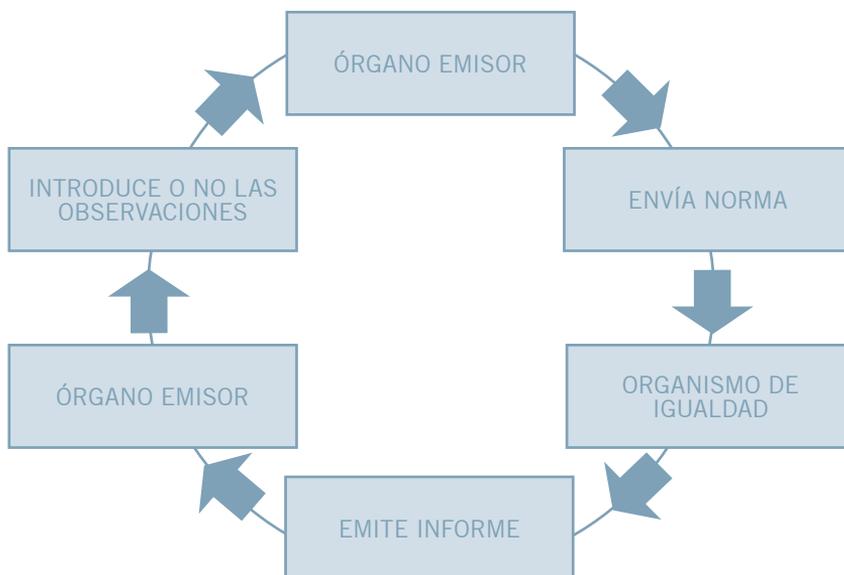
Esta concepción implica que la responsabilidad de hacer avanzar la igualdad es de toda la administración y, en concreto, de cada órgano gestor. Muestra una clara intencionalidad de implicar a la totalidad de la Administración Pública y requiere capacitación técnica, así como que la concepción de la norma se haga desde una óptica igualitaria y no neutra al género.

Implica modificaciones sustanciales en los procedimientos y en los resultados a medio y largo plazo al hacer recaer la responsabilidad en el conjunto del funcionariado encargado de redactar y supervisar la normativa y no en personas expertas en igualdad. Tiene, por lo tanto, un carácter mucho más estructural y sigue en mayor medida los planteamientos del **mainstreaming** de género, en el sentido de integrar esta dimensión en todas las realidades. Resulta evidente que este procedimiento contribuye en mayor

medida, que el que se describe a continuación, a extender la igualdad de género en el quehacer cotidiano de las y los profesionales de la Administración. Este es el procedimiento que se sigue en la Administración de la Junta de Andalucía y recorre los pasos que se representan en el gráfico siguiente:



2. IMPACTO DE GÉNERO POR EL ORGANISMO DE IGUALDAD. La elaboración del informe de evaluación de impacto de género es responsabilidad del **organismo de igualdad** (Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc.) quien recibe la norma del centro directivo, la analiza y emite un informe mostrando en qué aspectos del contenido la dimensión de género es relevante y dónde debe integrarse para que tenga un resultado positivo en la igualdad. La responsabilidad recae, por lo tanto, en el organismo de igualdad y el órgano emisor no necesita desarrollar capacidad técnica específica, sólo decidir si introduce o no los cambios que se le sugieren. Es evidente que este procedimiento está más ligado a una visión de la igualdad como mera responsabilidad de los órganos específicos encargados de velar por la misma y, por ello, tiene un carácter positivo pero de menor efecto sobre la modificación de las estructuras. Como en el caso anterior, los pasos que recorre el procedimiento se muestran en el gráfico siguiente.



A pesar de que el resultado del procedimiento puede ser el mismo, la obligación de que el organismo emisor elabore un informe de impacto de género de la norma que ha hecho tiene un carácter más pedagógico ya que obliga al menos a pensar qué debería tener en cuenta o cómo afecta la norma a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, del análisis de diversos informes de impacto de género, e independientemente de su procedimiento, se desprende que, para la mayoría del funcionariado encargado de redactar y supervisar la normativa, ésta es percibida como neutra al género y, en el mejor de los casos, como no discriminatoria, no siendo consciente de que el tratar igual a quien es desigual perpetúa o aumenta la desigualdad. Se pone, por lo tanto, en evidencia, la necesidad de capacitar técnicamente a este personal.



4 ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

Para elaborar una norma que sea sensible al género y, por lo tanto, contenga medidas correctoras de desigualdades y medidas de igualdad, es necesario tener claros algunos conceptos básicos que se enumeran y definen a continuación.

Brecha de género. Es la distancia que existe entre un sexo y otro en relación con el acceso o uso de un recurso. Permite medir cuantitativamente el grado de desequilibrio y desigualdad existente.

Por ejemplo, si comparamos la tasa de actividad de las mujeres (43,25) y la de los hombres (67,64) en el 2º trimestre del 2006 en Andalucía, podemos decir que la brecha de género es de 24,39 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Opaca al género. Es la manera de ver, analizar, interpretar una realidad o concebir una actuación sin tener en cuenta las relaciones de género y las desigualdades que existen entre mujeres y hombres. Implica una mirada androcéntrica que invisibiliza a las mujeres y no tiene en cuenta sus necesidades. Conlleva una visión parcial de la realidad.

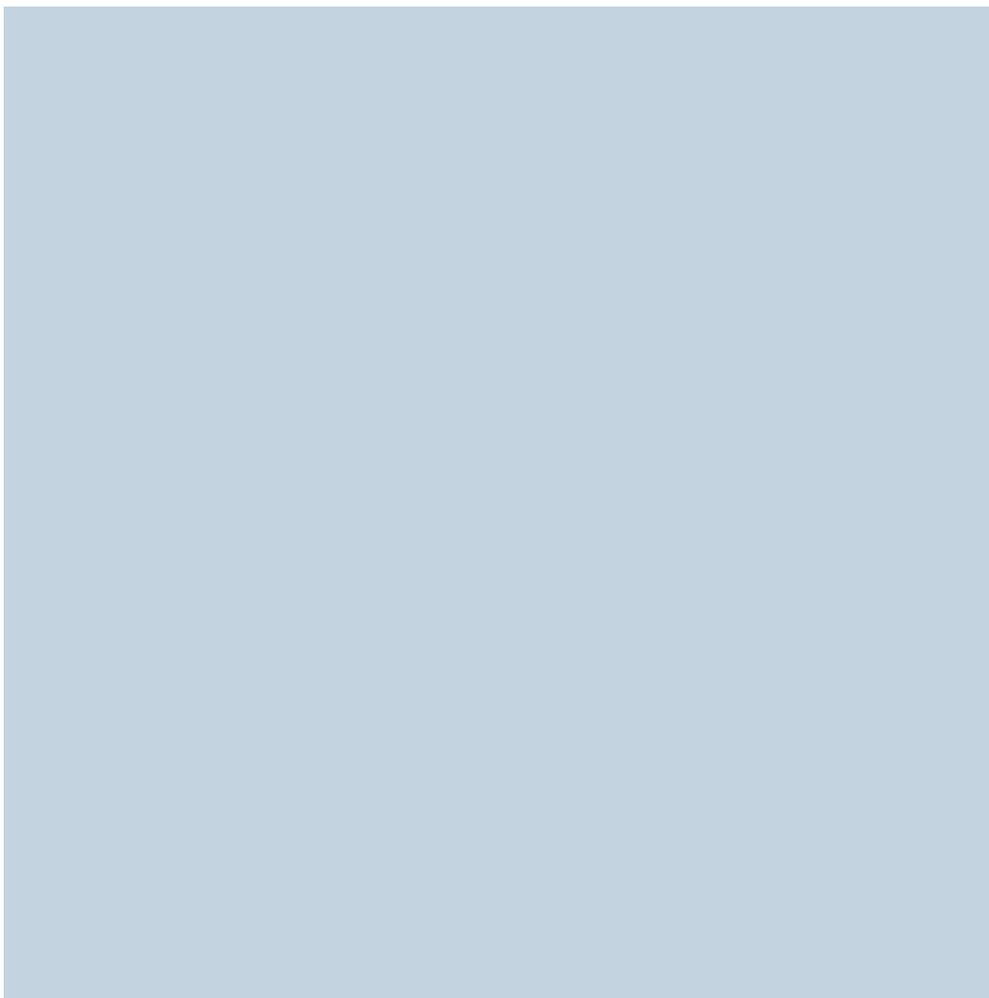
Por ejemplo hablar de una tasa de desempleo en Andalucía del 12,67 en el 2º trimestre del año 2006 está invisibilizando la desigualdad entre mujeres (17,81) y hombres (9,26). Esta ceguera puede conllevar que no se articulen medidas tendentes a disminuir la brecha de género y que, con ello, se aumente la desigualdad.

Pertinencia de género. Es la situación en la que resulta relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la vida de mujeres y de hombres, ya sea en el análisis de un hecho o de una realidad, en la planificación o ejecución de una intervención o en el desarrollo de un procedimiento administrativo.

Por ejemplo, no conocer la diferente forma de moverse por el espacio urbano de las mujeres y hombres como consecuencia de la función que les marca el rol de género puede conllevar que la frecuencia del transporte público esté pensada favoreciendo cómo se mueven los hombres por no considerar relevante el género. En consecuencia se está discriminando a las mujeres.

Impacto de género. Es el resultado que tiene en mujeres, en hombres y en la igualdad entre ambos una política, una norma, una intervención, etc. Puede ser positivo si disminuye la brecha de género y contribuye al logro de la igualdad o negativo si perpetúa o aumenta la brecha de género y con ello la desigualdad.

Por ejemplo, si en el acceso a la dirección de los centros docentes, donde los hombres son mayoría, se establece como criterio el haber desempeñado previamente el cargo, se está promoviendo que el impacto sea negativo en la igualdad ya que hay muchas menos mujeres que puedan cumplir ese requisito. Por el contrario, si se introduce un criterio que permita seleccionar a mujeres o aumentar sus candidaturas se está incidiendo positivamente en la igualdad.





5 EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA NORMATIVA

Para que la normativa tenga un impacto positivo sobre la igualdad y sea percibida como un elemento no neutro, sino con efectos en la vida de mujeres y de hombres, y por ello en sus relaciones, es necesario introducir un cambio sustancial en la concepción y posterior elaboración de cada norma. Este cambio requiere e implica:

- Tener presentes una serie de principios rectores directamente vinculados a la perspectiva de género como marco de intervención.
- Estructurar un procedimiento de elaboración en el que se transversalice de forma sistemática el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Principios básicos

La Junta de Andalucía, desde la óptica de implicar al conjunto de la Administración Pública y no sólo al organismo de igualdad, en la normativa de aplicación, establece un procedimiento de elaboración del informe de evaluación del impacto de género, que obliga a que en la elaboración de la normativa se tengan en cuenta los siguientes aspectos o principios:

1. **Superar el espejismo de la igualdad.** Requiere partir de una posición personal favorable hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo conscientes de la existencia de las profundas desigualdades de género que aún perviven. Significa, por lo tanto, alejarse de las posiciones que consideran este tema como algo ya superado.
2. **Disponer de conocimientos teóricos y prácticos básicos** para comprender la realidad desde la óptica de género, saber detectar las discriminaciones indirectas, cada vez más sutiles, y poder integrar la igualdad en el quehacer cotidiano.

3. Ser conscientes de la paradoja de lo neutro. Toda la normativa, cuando se elabora desde una visión opaca al género (o lo que es lo mismo, androcéntrica, en el sentido de que los valores y necesidades que imperan y se visualizan son los de los hombres) invisibiliza y no tiene en cuenta los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, por ello tiende claramente a aumentar las desigualdades entre ambos, o, en el mejor de los casos, a perpetuarlas. Esta realidad (la paradoja de lo neutro) responde, como se sabe, a las inercias sociales imperantes que facilitan la acumulación de recursos y de poder por parte de los grupos dominantes si no se establecen medidas correctoras.
4. Tener claro que el logro de la igualdad es el resultado de un acto intencional porque, como se ha dicho, la inercia social tiende a aumentar o perpetuar las desigualdades. Esto implica que toda intervención debe adoptar una posición claramente activa, dirigida al logro de la igualdad, introduciendo e incorporando los mecanismos y medidas necesarias para:
 - a. Compensar desigualdades.
 - b. Prohibir prácticas discriminatorias
 - c. Evitar la generación de nuevas desigualdades.
5. Partir del presupuesto de que la práctica totalidad de la normativa es pertinente al género, salvo demostración contraria fehaciente, ya que los contenidos que regula, en la mayor parte de los casos, tienen impacto directo o indirecto en personas. El análisis de la normativa muestra que ésta posee efectos directos o indirectos en la población y, por tanto, en la vida de mujeres y de hombres, así como en las brechas de género existentes entre ambos sexos.
6. Conocer y asumir la idea de que los poderes públicos son los encargados de introducir las medidas correctoras para equilibrar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y esto afecta al conjunto del funcionariado como encargado de llevar a la práctica las políticas públicas. Uno de los instrumentos con los que cuenta para ello es con la posibilidad de iniciar el procedimiento de elaboración de normativa, que será de obligado cumplimiento por el conjunto de la ciudadanía y del funcionariado que ejecuta las políticas promovidas por los y las gobernantes.

ELABORACIÓN DE NORMAS CON IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO EN LA IGUALDAD

PRINCIPIOS RECTORES

- Superar el espejismo de la igualdad formal
- Disponer de conocimientos teórico-prácticos básicos
- Ser conscientes de la paradoja de lo neutro
- Tener claro que la igualdad es el resultado de un acto intencional
- La práctica totalidad de la normativa es pertinente al género
- Los poderes públicos, la Administración, tienen responsabilidad en el logro de la igualdad

El procedimiento

Elaborar una norma sensible al género y que, por lo tanto, tenga un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres requiere tener presente este principio desde el mismo instante de la concepción de la norma e ir integrándolo paulatinamente en todas y cada una de las fases de su elaboración. El procedimiento para hacerlo puede ser el siguiente:

Paso 1 Fundamentación de la norma

Este paso se organiza en torno a la obtención y uso de información que justifique la necesidad de normativizar una realidad social, económica, procedimental, organizacional, etc. Para ello se debe abordar la búsqueda y selección de dos tipos de información:

- La legislativa.
- La estadística y analítica que muestre la situación y posición de mujeres y hombres en relación con el contenido que la norma va a regular.

Esto supone:

1. Elegir, analizar y mencionar, en su caso, explícitamente la legislación vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres que ampara los objetivos contenidos en la norma. En este caso y, hasta la promulgación de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se hará mención a la normativa que afecte directamente al objeto y contenido de la norma que se está elaborando y que se adjunta en el apartado de Normativa Andaluza.
2. Analizar la realidad, mostrando las desigualdades entre mujeres y hombres. Se trata de enumerar y describir las desiguales situaciones de ambos sexos, en el ámbito concreto de actuación de la norma, para poder justificar las medidas correctoras, si son necesarias. También para justificar la no presencia de las mismas porque se esté dando una situación de equilibrio, o porque no sea pertinente tener en cuenta la dimensión de género. Esto requiere:
 - 2.1 Obtener información desagregada por sexo sobre el contenido que se está regulando, acotando la información a los aspectos que resultan relevantes para el objeto de la norma. Por ejemplo, en un decreto para la selección y nombramiento de la dirección de centros docentes, se deberían, al menos, aportar datos sobre número de mujeres y hombres que ocupan cargos directivos por nivel de enseñanza, el número de mujeres y hombres susceptibles de ocupar esos cargos por nivel de enseñanza también, así como la evolución en los últimos años de ambos ítems.
 - 2.2 Identificar la brecha de género. Con los datos obtenidos se deben detectar los desequilibrios numéricos en la presencia de mujeres y de hombres y, en consecuencia la brecha de género y las desigualdades en el acceso al recurso.

Siguiendo en el ámbito educativo, la visualización de la realidad actual en Andalucía muestra que aproximadamente el 75% de los puestos de dirección están ocupados por hombres, incluso en el nivel de la educación infantil, donde la presencia de mujeres es abrumadoramente mayoritaria. Eso significa que la brecha de género está en torno al 50% de mayor presencia de hombres que mujeres. Si, además, se tiene en cuenta que ocupar la dirección tiene compensaciones económicas y de reconocimiento y prestigio, resulta evidente que el acceso al recurso está beneficiando claramente a un sexo y empobreciendo a otro.

2.3 Inventariar los factores o situaciones de desigualdad mediante el análisis de los datos y la identificación de las causas que generan la brecha de género. Supone interpretar los datos desagregados por sexo obtenidos aplicando la teoría de género, de modo que los desequilibrios identificados puedan ser comprendidos no como resultado del azar y de las inexorables leyes de la naturaleza sino como resultado de las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres en un sistema androcéntrico. Se trata de averiguar el porqué de las desigualdades, dónde están las claves explicativas de la desigual presencia y posición de mujeres y hombres en el tema objeto de regulación para poder, a partir de ahí, adaptar la norma tanto hacia la reducción de desequilibrios como a la intervención en las causas que los originan, en la medida que sea posible desde el objeto de la misma.

Así, en el ejemplo señalado se deben analizar los porqués de la menor presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones de los centros docentes (menor disponibilidad por sus responsabilidades domésticas, existencia de barreras “invisibles” en criterios de acceso y selección que pueden suponer barreras de entrada, percepción de menores posibilidades de éxito ante la alta disponibilidad de sus compañeros varones...).

3. Una vez determinadas las desigualdades y sus causas es necesario “imaginarse”, desde el objeto y ámbito de influencia de la norma que se va a redactar, qué sucederá si ante esas desigualdades no se toman medidas correctoras. Se trata, en definitiva de prever, de pronosticar qué sucederá si no se actúa. Continuando con el ejemplo, si se regula la selección y acceso a la dirección de los centros de una manera aparentemente neutra (no se prohíbe el acceso de las mujeres, no se revisan los criterios de selección, no se promueve una mayor presencia de mujeres, etc.), el resultado será, como vimos, negativo en la igualdad. Esta proyección en el futuro, a partir de unos datos objetivos, es lo que permite prever el impacto que la norma tendrá en la igualdad, el efecto en la reducción, aumento o perpetuación de la brecha de género identificada. Por otro lado permitirá orientar qué tipo de acciones compensatorias deberá contener la norma.

A partir de los resultados del paso anterior, y en el marco estricto de lo regulado por la norma que se está elaborando, se eligen las medidas o acciones compensatorias que posibiliten la corrección de desigualdades para que el efecto sea positivo en la igualdad. Además, para que la norma tenga una incidencia social y se extienda fuera del ámbito de la Administración se debe de prever que las entidades operadoras a las que afecte se conviertan, a su vez, en promotoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito de intervención. El principio de igualdad de oportunidades deberá recogerse, explícitamente, bajo las fórmulas más adecuadas en:

1. **Fundamentos jurídicos, económicos, sociales...** o lo que es lo mismo en la exposición de motivos, preámbulo, justificación o introducción. El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres estará presente en dos niveles: uno citando la normativa existente sobre la misma y que ampara su presencia en esa norma, y dos, mostrando los desequilibrios identificados que obligan a actuar intencionalmente sobre la desigualdad entre mujeres y hombres para contribuir a erradicarla. Esto en concreto significa nombrar la legislación autonómica existente, y hacer mención de la brecha de género entre mujeres y hombres en el contenido objeto de regulación, así como los factores de desigualdad que generan esa brecha de género.

En el ejemplo que se está siguiendo implicaría nombrar el Art. 139 de la Ley 18/2003, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas para 2004 y mostrar que la brecha de género en la dirección de los centros docentes está cercana al 50% y por ello será necesario que la norma contemple acciones para reducir las desigualdades.

2. **El objeto de la norma.** El principio de igualdad debe estar también explícitamente nombrado en el objeto (siempre de forma coherente con el contenido) y en cada uno de los fines de la norma, con la misión de que todos los agentes implicados por la misma se vean obligados a respetarla y a intervenir para lograr dicha igualdad. Sin embargo, la igualdad no ha de ser un fin más sino que tiene que estar presente en todos y cada uno de los fines. Por ejemplo “el objeto del presente decreto es regular la selección, formación y nombramiento de la dirección de los centros docentes públicos de Andalucía, teniendo en cuenta como principio rector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.
3. **Articulado.** Se deberán analizar detalladamente qué artículos inciden directa o indirectamente en el logro de la igualdad o pueden evitar discriminaciones. En

ellos se deben introducir las acciones compensatorias para reducir desequilibrios y desigualdades, así como las prohibiciones y sanciones, en caso necesario, que eviten que se produzcan.

Las acciones compensatorias o medidas correctoras de los desequilibrios pueden ser de diverso tipo en función de la norma: obligatoriedad de la representación equilibrada⁶ en la composición de comisiones, tribunales, jurados, etc.; reserva de plazas para el sexo menos representado siempre que eso no signifique aumentar las desigualdades globales entre los sexos; introducir en las funciones de un órgano que se esté creando, la de velar por el cumplimiento de la legislación sobre igualdad y la obligatoriedad de promoverla; obligar a desagregar la información por sexo tanto en los registros como en los informes, etc.; introducir cláusulas que favorezcan en las contrataciones y subvenciones públicas a las empresas o entidades sin ánimo de lucro que tengan una política igualitaria; incluir entre las razones para la exclusión en la contratación u otorgamiento de ayudas y subvenciones, el hecho de adoptar posturas y actitudes contrarias a la igualdad o la existencia de condenas firmes por ese motivo; obligar a utilizar un lenguaje escrito y audiovisual no sexista en el caso de que la regulación afecte a publicaciones, campañas, creaciones de medios de comunicación; integración de contenidos de igualdad en los planes de estudio, temarios de oposiciones...

En el ejemplo que se viene siguiendo sería una acción compensatoria la modificación del baremo, eliminando la exigencia de experiencia previa en la dirección, que sólo perpetuará la realidad existente, puesto que hay más hombres con experiencia que mujeres. Se podría decir: "... se establecerá el baremo a aplicar en la selección de las Direcciones de los centros, que contendrá criterios que compensen las desigualdades entre mujeres y hombres". La igualdad se propicia:

- Eliminando la referencia a la experiencia que en este caso es claramente discriminatoria para las mujeres. Exigiendo como requisito para el acceso el compromiso claro con la igualdad o que al menos no se haya incurrido en opiniones o hechos contrarios a la igualdad.
- Obligando a que en los proyectos de dirección que se presenten esté presente la igualdad como contenido baremable.
- Exigiendo que toda la información que se genere esté desagregada por sexo.

⁶ Se entiende por representación equilibrada que ningún sexo tenga más del 60% de representación ni menos del 40%.

- Incorporando medidas que permitan compatibilizar la vida personal y profesional.
 - Introduciendo una representación equilibrada en función del sexo de la comisión de selección, etc.
4. **Disposiciones derogatorias.** Puede ocurrir que al integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres otras normas se vean afectadas en la forma (es el caso del lenguaje sexista, cuando se modifica sólo algún artículo de una ley o un decreto), o en la sustancia (la regulación de cómo hacer un informe integrando la dimensión de género puede afectar a la realidad o hecho al que responde el informe) y para afrontar esta situación se puede introducir una cláusula derogatoria de todo aquello que no se adecue a la normativa elaborada con perspectiva de género.

Paso 3 La comprobación de la norma

Una vez se haya redactado la norma, es necesario verificar que esté integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus partes ya que con ello el impacto de género será positivo en la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica revisar:

1. El **lenguaje** utilizado, identificando si se ha seguido y aplicado la normativa existente sobre **lenguaje no sexista** (Orden de 24 de noviembre de 1992 e Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros).
2. La **documentación de base empleada** para la elaboración de la norma con el fin de comprobar si se ha utilizado **información desagregada por sexo** y se han **identificado desequilibrios y desigualdades**, de los que se hace mención expresa en la parte justificativa o introductoria de la norma.
3. La **presencia del principio de igualdad en la fundamentación (justificación, exposición de motivos, etc.)**, objeto y fines de la norma para comprobar: primero, si hay una **mención expresa de la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres y el principio de igualdad está integrado en los fines; y segundo, si se hace **referencia a la legislación vigente** sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que afecte a lo regulado.
4. El **articulado de la norma o parte dispositiva** verificando que se han **incluido acciones correctoras o compensatorias** de los desequilibrios identificados. Esto implica comprobar si:

- Se incluyen criterios para alcanzar la paridad en las comisiones, si las hubiere.
 - Se introducen acciones positivas compensando desigualdades en el acceso al recurso regulado (criterios de selección, dotación de recursos, cuotas, formación del funcionariado, etc.).
 - Se introduce la obligación de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las funciones de los órganos de dirección (presidencia, vicepresidencia, secretaría, etc.) que se regulen o en los estatutos y reglamentos de las nuevas entidades.
 - Se obliga a generar información desagregada por sexo en el caso de regular la creación y funcionamiento de algún registro o en el plan estadístico anual.
 - Se obliga a dar cuenta de cómo se ha incluido la dimensión de género en una intervención, informe, evaluación, etc.
 - Se prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo y se penalizan las actitudes, opiniones, etc., sexistas o contrarias a la igualdad, utilizando estos hechos como causa de no promoción o nombramiento para la ocupación de cargos.
5. **La existencia de una disposición derogatoria** de la normativa que contravenga la nueva regulación respecto a la igualdad, si es necesario.
6. **Redacción definitiva** y envío al organismo correspondiente.

ESQUEMA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN Y COMPROBACIÓN DE LA NORMA

PROCEDIMIENTO	TAREAS
Obtener información e identificar desequilibrios	Seleccionar la legislación sobre igualdad de oportunidades, relacionada con el objeto de la norma y que la obliga.
	Información desagregada por sexo, comparando situación de mujeres y de hombres.
	Identificación y enumeración de las brechas de género.
Analizar y obtener conclusiones	Análisis de género.
	Identificación de desigualdades y necesidades de mujeres y de hombres en relación con lo que se está regulando.
Proyectarse en el futuro	Previsión de impacto de la norma en la igualdad si no se actúa sobre los desequilibrios. Pronóstico de lo que ocurrirá.
Redactar	Fundamentación. Relacionar con los desequilibrios identificados, incluir párrafo con la intencionalidad sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Citar normativa de igualdad que ampara la norma.
	Objeto y fines, mención específica de la igualdad.
	Articulado, acciones compensatorias transversalizadas.
	Disposiciones derogatorias, transitorias, etc., velando porque se derogue lo que se oponga a lo regulado en el ámbito de la igualdad.
Verificar	Uso del lenguaje no sexista.
	Comprobación de que se han señalado las brechas de género que se pretenden corregir.
	Mención expresa de la normativa sobre igualdad.
	Integración explícita de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la justificación, objeto y fines.
	Inclusión, en el articulado, de acciones correctoras de los desequilibrios o brechas de género enumeradas.
	Disposiciones derogatorias de la normativa que contravenga lo regulado en la norma respecto a la igualdad.
IMPACTO DE GÉNERO: solo puede ser positivo si se han seguido todos los pasos e instrucciones.	

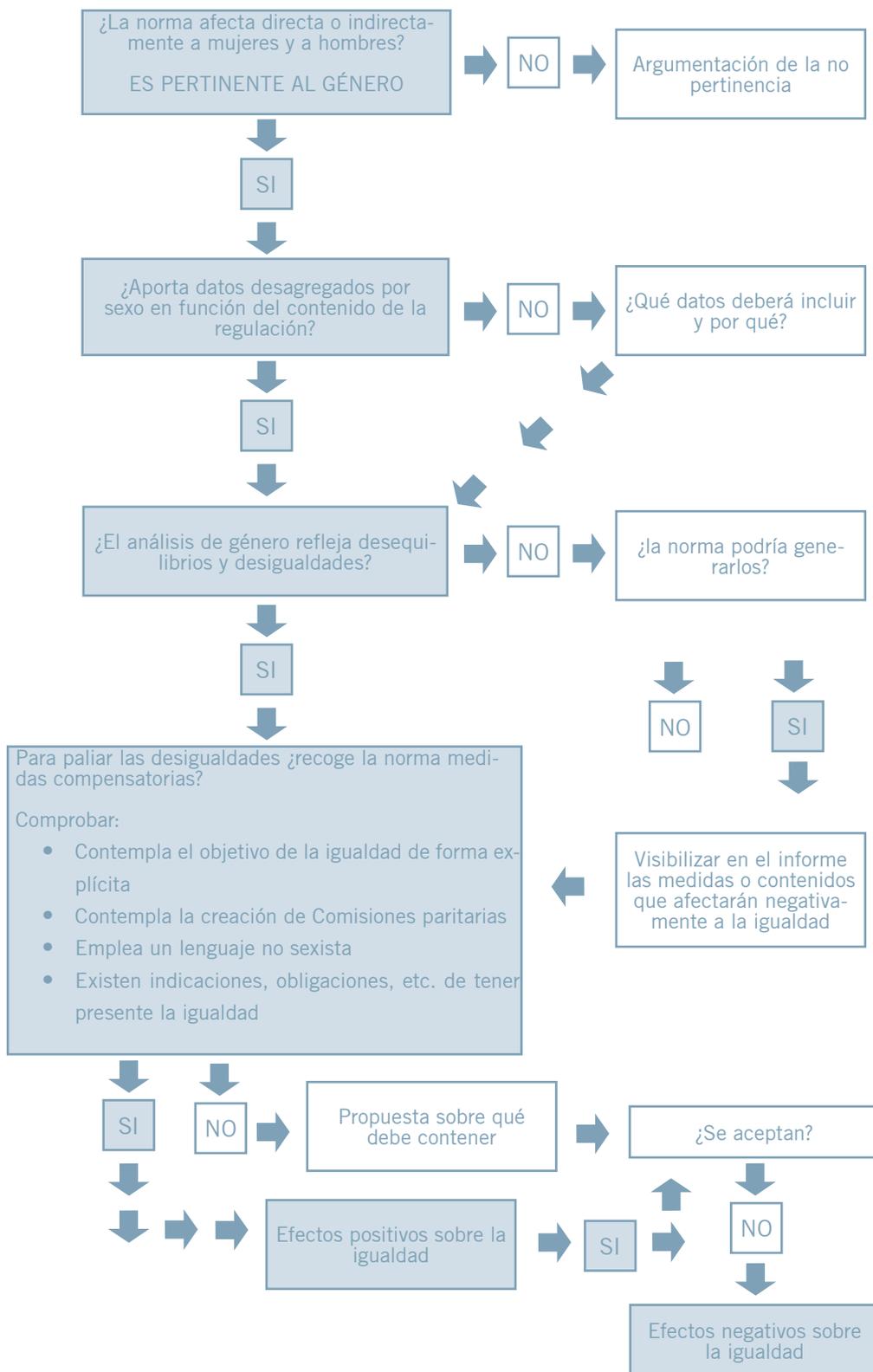
El análisis del esquema anterior muestra que la comprobación de la norma constituye un procedimiento que es el reflejo del proceso de elaboración de la misma.

Esto supone que cuanto mayor sea la atención prestada a las pautas proporcionadas para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración de la normativa, más sencillo y rápido será el trabajo de verificación.

EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA Y EL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

El análisis de diferentes informes de evaluación de impacto de género emitidos como respuesta a la normativa existente en el estado español y en diferentes autonomías pone de manifiesto que existe, entre el funcionariado encargado de elaborar estos informes, un gran desconocimiento de la teoría de género y de la aplicación práctica de la estrategia del enfoque integrado de género. Por ello, se dan múltiples situaciones con un denominador común: considerar que la norma, sea cual sea su contenido no tiene efecto sobre las desigualdades, en especial cuando no se prohíbe el acceso a los recursos a ningún sexo. Ello implica que en la mayor parte de los informes se resuelva el tema del impacto de género con afirmaciones del tipo: “es neutra”, “no discrimina”, “tendrá efectos iguales”, “no tendrá efectos en ningún sexo”, etc.

Justamente para evitar este error se adjunta a continuación un diagrama de flujo que muestra el recorrido que es necesario hacer para analizar una norma y comprobar si ha integrado el principio de igualdad. A partir de esa comprobación se elaborará el informe de evaluación de impacto de género que debe partir de la identificación de la pertinencia de género y dar cuenta del resultado previsible en la igualdad.



En resumen se propone que el informe contenga los siguientes apartados y contenidos.

1. Enumeración de la legislación vigente en materia de igualdad, citando expresamente las leyes, decretos, órdenes que afectan a la norma tanto en su forma como en su contenido.
2. Descripción de los desequilibrios y las desigualdades entre mujeres y hombres, aportando, en primer lugar los datos desagregados por sexo acotados al objeto de la norma, señalando, en segundo lugar la brecha de género que exista y mostrando las desigualdades y factores de desigualdad, producto de un análisis de género, en tercer lugar.
3. Justificación de la pertinencia o no pertinencia al género de la norma. En el caso de que no sea pertinente se deberá justificar objetivamente, mostrando con hechos que no tendrá efectos sobre mujeres ni hombres directa o indirectamente.
4. Enumeración de las desigualdades concretas que se van a abordar a través del contenido de la norma. Se trata de señalar los aspectos identificados en el punto 2 que el contenido de la norma posibilita abordar.
5. Medidas, acciones o menciones concretas que la norma introduce para corregir las desigualdades identificadas, señalando los artículos o partes de la norma donde se recogen.
6. Resultados de la norma sobre la reducción de las brechas de género detectadas e impacto previsible sobre la igualdad.



6 JUSTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA SENSIBLE AL GÉNERO

Elaborar normativa que incluya la dimensión de género y tenga un impacto positivo en la igualdad responde a:

1. La aplicación del principio de justicia y equidad, base de nuestro ordenamiento jurídico que sostienen que no es posible disfrutar de libertad si no se ha garantizado la igualdad en el acceso y disfrute de los recursos.
2. La articulación de sociedades más equilibradas y con mayor potencial de desarrollo, como muestra que los países con un mayor nivel de desarrollo son los países con mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres mientras los menos desarrollados tienen las mayores cotas de desigualdad (Informe de Desarrollo Humano 2005 de la ONU).
3. El cumplimiento de la legislación sobre la materia vigente en el contexto jurídico, internacional, estatal y autonómico que resulta de obligado cumplimiento por las Administraciones Públicas y, en consecuencia por todas las entidades y operadores que ejecutan las políticas públicas.
4. La optimización de todos los recursos disponibles. Garantizar el acceso y control de los recursos de las mujeres en pie de igualdad con los hombres es rentabilizar el alto grado de preparación que en este momento poseen las mujeres en España, y esto redundará no sólo en el desarrollo del país, sino también en un mejor clima de entendimiento en las unidades de convivencia y en una mejora de la calidad de vida de la población en general.
5. La introducción de ópticas innovadoras en los procedimientos y resultados. El hecho de que las mujeres hayan estado durante siglos apartadas de los circuitos de la toma de decisiones, hace que aporten ante los problemas nuevas soluciones, que, muchas veces, ponen además a las personas en primer lugar.

6. La eficacia de la gestión pública. El hecho de que la normativa responda a la realidad social y tenga en cuenta las necesidades de la totalidad de la población desde una óptica equitativa, obliga a realizar planificaciones detalladas, redundando en mejores resultados y en el uso eficiente de los recursos.



7 BIBLIOGRAFÍA

Autoras Varias. 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino. 1998

Bobbio, Norberto. Teoría general de la política. Trotta. 1999

Bustelo Ruesta, María. La evaluación de las políticas de género en España. Catarata. Madrid. 2004

Comisión Europea. 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos sociales. Dirección General V. 1998

Comisión Europea. Evaluación de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos Estructurales. D.G.XVI. Cuadernos MEANS. Bruselas. 1998

Comisión Europea. Guía para evaluar el impacto de género. D.G. V. Bruselas 1997

De la Cruz, Carmen. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde. Vitoria. 1998

Diputación Foral de Bizkaia. ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género? 2003. www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/pdf/ca_evaluacion.pdf

Engender. Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. Emakunde. Vitoria. 1997

Fundación Mujeres. 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. 2005

Gil Ruiz, Juana María. Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos. Universidad de Granada. Granada. 1996

González González, Ángeles; Dávila Díaz, Mónica; Alonso Cuervo, Isabel. Guía para identificar la pertinencia de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 2004

Instituto de la Mujer. Serie de Indicadores sobre la Situación Social de la Mujer. Madrid. 1990

LIKADI. Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Madrid. 2003

Mary Braithwaite, Natalie Wuiame, Asbl Engender. 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. DG V. Comisión Europea. 1997

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

Rawls, John. Justicia como equidad. Tecnos. Madrid. 2002



8 NORMATIVA ANDALUZA

Estatuto de Autonomía para Andalucía

Objetivo Igualdad de Género:

Art. 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Composición Paritaria de órganos:

Art. 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza. Y artículo 18.3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Datos desagregados por sexo:

Art. 22 de la Ley 8/2002, de 17 de diciembre, del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006.

Lenguaje administrativo no sexista:

Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos.

Lenguaje administrativo no sexista:

Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para

evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Información y publicidad no sexista:

Ley 6/2005, de 8 de abril, relativa a la actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía y Orden de 19 febrero 1993, de la Consejería de la Presidencia, relativa a normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la de la Junta de Andalucía.

Evaluación del Impacto de género:

Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el Informe de Evaluación de Impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Art. 43 y 45 de la ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Prioridad presupuestaria de las políticas de Igualdad:

Orden de 25 de mayo de 2005, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2006.

Ley 16/2005, de 28 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el 2006.

Orden de 22 de mayo de 2006, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2007.

Ley 11/2006, de 27 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2007.

