

**GUÍA PARA LA  
ELABORACIÓN  
DE INFORMES  
DE  
IMPACTO  
DE  
GÉNERO  
EN LA  
UNIVERSIDA  
D DE  
SEVILLA**



Universidad de Sevilla  
**Guía para la Elaboración de Informes de  
Impacto De Género en la Universidad**

Dirección, Coordinación:  
Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla

Elabora:  
Asociación Internacional de Juristas  
Interiuris

Autoría:  
Pilar Gila Ordóñez  
Eva M<sup>a</sup> de la Peña Palacios

Diseño:  
Félix de la Peña Palacios

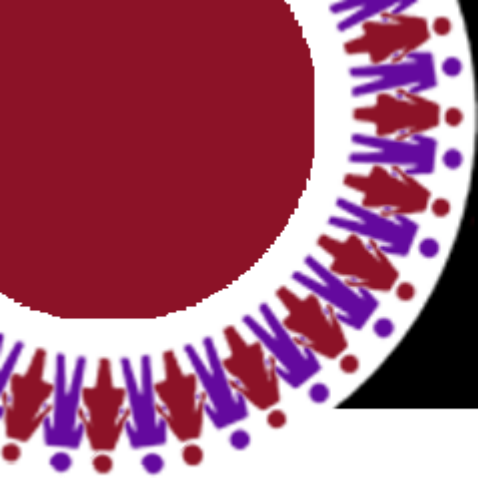
Edita:  
Universidad de Sevilla .2015





## TABLA DE CONTENIDOS

- 4 **Presentación**
- 5 ***¿Porqué* hacer **Informes de Impacto de género** en la US?**
- 9 ***¿Impacto de Género?*  
Aclarando Conceptos**
- 12 ***Informe Impacto I ¿Qué es?*  
*¿Para qué? ¿Quién? ¿Cuándo?***
- 17 ***Informe Impacto III ¿Cómo?*  
Fases y Procedimiento**
- 26 ***Unidad de Igualdad* de la US.  
Asesoramiento y Formación**
- 28 **Bibliografía**



# PRESENTACIÓN

La **Universidad de Sevilla**, en adelante US, inició el reto de incorporar transversalmente las políticas de igualdad de oportunidades como principio informador de la actuación universitaria, con la aprobación del I Plan de Igualdad de género 2009-2012. Este primer Plan, supuso un importante motor de cambio para eliminar las barreras discriminatorias existentes en el ámbito universitario y reflejó el **compromiso de la Institución con Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.

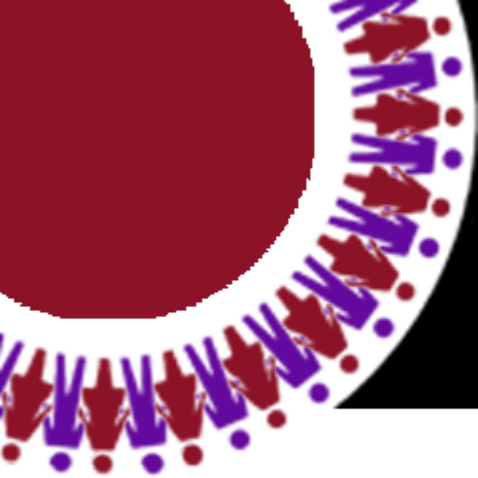
La necesidad de seguir avanzando en la línea de incluir la perspectiva de género como categoría transversal en la labor universitaria, figura entre los retos a afrontar por el II Plan para la Igualdad,(2014-2018), que constituye el elemento marco específico que deberá guiar la actuación de la Universidad en relación con el objetivo de igualdad de género en estos años.

Para llevar a cabo esta labor, el Plan vigente recoge entre sus objetivos y medidas la elaboración de **informes de impacto de género** de la normativa universitaria, reglamentos, planes propios, convocatorias públicas de empleo y presupuestos universitarios, con el objetivo de prever el efecto que puedan tener en mujeres y hombres, analizar si contribuye a la igualdad o si por el contrario el resultado es negativo y, en su caso, incorporar las medidas necesarias para corregir los posibles desequilibrios.

Para facilitar esta tarea el II Plan prevé la elaboración de una guía de informes de impacto de género que facilite la tarea de quienes han de elaborarlos. Es en este compromiso donde se enmarca la presente guía, que ofrece una propuesta metodológica dirigida a las personas implicadas en la elaboración de los informes de impacto de género en la Universidad de Sevilla, con el fin de orientar y facilitar su trabajo.

A través de este documento, se pretende comprender en qué consiste la herramienta para la **evaluación del impacto** en función del género y, sobre todo, cómo se realiza el **Informe de impacto**, para que se convierta en un instrumento eficaz al servicio de la consecución de la igualdad real en la US.





# ¿Porqué hacer informes de impacto de género en la US?

## Porque tenemos una normativa...

### Estatal

- ✦ **Ley 30/ 2003,13 de octubre**, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto en las disposiciones normativas, establece la obligatoriedad de acompañar anteproyectos de ley y reglamentos normativos de un informe sobre impacto por razón de género en las medidas establecidas en el mismo.
- ✦ **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**. Esta norma es de aplicación a las Universidades en tanto que de ellas dimanar obligaciones jurídicas en su calidad de Administraciones públicas, centros de trabajo y como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación.
  - Art. 4 Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.
  - Art.15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - Art.16 Informes de impacto de género.
  - Art.51 Criterios de Actuación de las administraciones públicas.

### Autonómica

- ✦ En Andalucía la **Ley 18/2003, de 29 de diciembre**, de medidas fiscales y administrativas 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, así como la necesidad de que los órganos consultivos.
  - Art 139 informe de evaluación de impacto de género
- ✦ **Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo**, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Andaluza y principio rector de los poderes de nuestra comunidad, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, la incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.
  - Art. 114 procesos de elaboración normativo





# Porque tenemos una normativa...

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía , tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género,

Art. 6 poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias,

- **Decreto 17/2012, de 7 de febrero**, por el que se regula la elaboración de los informes de evaluación de género.

## Universitaria

- La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril 7 , por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU) establece que :



La Universidad debe ser “transmisora esencial de valores ante el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres”.

## Otra normativa Universitaria.

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral**, que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. La ley afectó a las Universidades en su condición de administraciones públicas
- **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

## Normativa de la US

- Acuerdo 5/CU 22-10-07- de aprobación del Proyecto de adaptación del Estatuto de la Universidad de Sevilla a la Ley Orgánica 4/2007.
- Acuerdo 1/CU 19-5-11 por el que se aprueba el Reglamento General de Investigación
- I Plan para la igualdad US (2009-2013)
- II Plan para la igualdad de la US (2014-2018)



# Porque en la US creemos en la igualdad...

- ✦ **Porque la US** es una universidad **comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres** que ha asumido el compromiso que posibilitará su transformación en una institución más igualitaria, con la responsabilidad que le corresponde en el avance de conocimientos de este principio de igualdad, en la formación de la comunidad universitaria y en la transmisión a toda la sociedad.
- ✦ **Porque** es lógico que la US, que **tiene entre sus misiones la defensa del principio de igualdad**, el logro de una institución de calidad, la promoción de la motivación y el compromiso con el trabajo del personal y el fomento de las capacidades de todo el personal que la compone, entre otras, ponga en marcha las estrategias necesarias para lograr la igualdad de género no sólo formal sino real. Y esas estrategias pasan de forma ineludible por la redacción de Informes de Impacto de Género en la US.
- ✦ **Porque** facilita la **introducción de normas y formas de trabajo más flexibles** de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la US aumentando su rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
- ✦ **Porque** representa un **avance y modernización de la gestión de la US** al mejorar los niveles de eficacia en la labor normativa, pues con los informes de impacto se cuenta con una valoración previa de los posibles efectos que la misma puede tener.
- ✦ **Porque** garantiza que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios que consoliden la responsabilidad social de la US .



IMPORTANTE

La US tiene entre sus misiones la defensa del principio de igualdad, por lo que pone en marcha las estrategias necesarias para lograr tal fin, y esas estrategias pasan por incorporar, entre otras, la redacción de informes de impacto en la normativa.



# ¿Impacto de Género? Aclarando conceptos

## ¿Qué es el impacto de género en la universidad?

Analizar el **impacto de género en la universidad** hace referencia al **análisis sobre los resultados y efectos que tanto la normativa general como de la normativa académica de la universidad** tiene o tendría en la vida de mujeres y hombres que forman parte de la universidad, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

La evaluación del impacto de género en la US cuestiona y estudia la neutralidad de las normativas universitarias respecto de su influencia en la posición de los hombres y mujeres que forman parte de la universidad, tanto en la gestión de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria (PAS, PDI y alumnado) , de los recursos humanos de la universidad , de las actuaciones docentes y de investigación universitarias y , en general , respecto al funcionamiento integral de toda la universidad.

**Es un método que permite a la Universidad de Sevilla:**

- Neutralizar los efectos discriminatorios de la normativa universitaria .
- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Prever las repercusiones que una determinada medida o acuerdo administrativo tiene sobre las relaciones de género en toda la comunidad universitaria.
- Vigilar el impacto que una propuesta normativa tendrá sobre las relaciones de género en toda la comunidad universitaria.
- Entender la incidencia de la normativa universitaria en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa, de mujeres y hombres.

**IMPORTANTE**



# Aclarando conceptos ...

Para redactar un **informe de impacto de género** en la universidad o 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 otros conceptos básicos:

## Perspectiva de Género.

Análisis de la realidad que parte de las diferencias sociales existentes entre mujeres y hombres, identificando los desequilibrios y las desigualdades de género entre ambos sexos. Visibiliza las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y las consecuencias de las mismas en la posición de mujeres y hombres.

## 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, de los 130 departamentos de los que consta la US el 20,0% están dirigidos por mujeres y el 80,0% por hombres. Esto implica que existe una brecha de género del 60%.

## Segregación Horizontal.

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por trabajos o carreras universitarias típicamente femeninos (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) o masculinos (mecánicos, conductores, etc.). Por ejemplo, En Ciencias de la Salud y en Ciencias Sociales y Jurídicas de la US las mujeres sobrepasan el 60%, y en la rama de Ingeniería y Arquitectura las mujeres tan sólo constituyen el 29% de estudiantes. Por tanto, encontramos todavía una clara segregación horizontal entre alumnas y alumnos en las distintas ramas de enseñanza.

## Segregación vertical.

Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección. Por ejemplo por ejemplo, mientras que la US sólo un 3,21% de las mujeres del PAS funcionario llegan a categoría Nivel A, en el caso de los hombres ocurre en el 7,14% de los casos.



## Aclarando conceptos ...

### Representación equilibrada:

Hace referencia a que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor del 60% ni menor del 40%.

### Pertinencia de género.

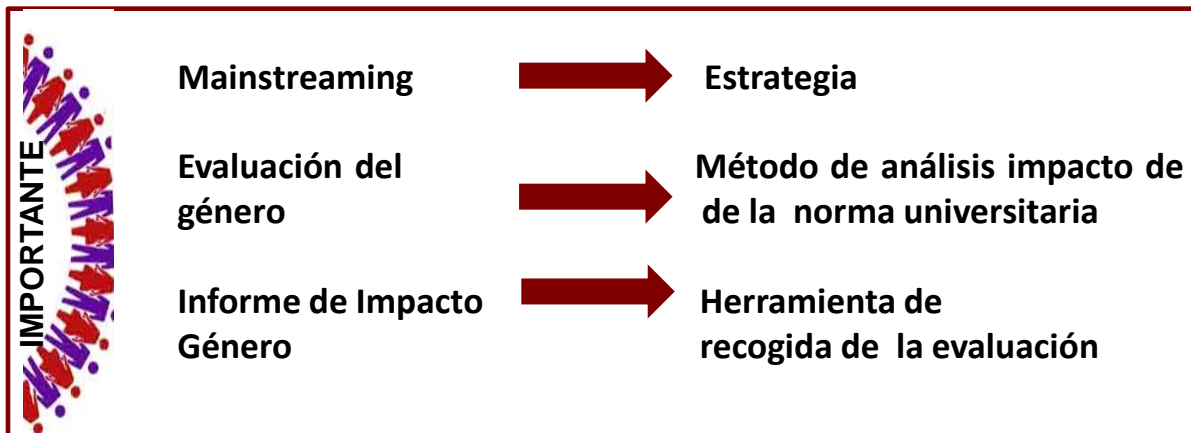
La pertinencia de género es una forma de analizar la realidad teniendo en cuenta la variable sexo, determinando si ésta es relevante o significativa para la actuación que se va a emprender. En el apartado de Cómo elaborar un Informe de impacto de Género en la Universidad nos detendremos con mas detalle en este concepto.

### Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una actuación pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

### El mainstreaming o 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.





# Informe de impacto en la US

## ¿Qué es ? ¿Para qué ?

### ¿Qué es ?

Los informes de impacto de género son documentos que acompañan a las disposiciones normativas en su procedimiento de elaboración.

En él se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos que esa norma de ser aprobada pueda tener sobre mujeres y hombres, así como la valoración de estos resultados en relación con la igualdad de oportunidades y su contribución a los objetivos de las políticas de igualdad.



**Los informes de impacto de género en la US son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades . Son una forma de implantar y desarrollar la estrategia del mainstreaming de género en la**

### ¿Para qué sirve ?

- Garantiza que toda norma universitaria que se apruebe beneficiara por igual a hombres y a mujeres.
- Identificará y se anticipará a los posibles efectos que va a producir la medida sobre mujeres y hombres en la universidad.
- Contribuye a la mejora de la calidad de las iniciativas, pues facilita una toma de decisiones basada en una mejor información
- Advierte previamente a quienes proponen dicha medida sobre sus consecuencias, ya sean deseadas o no deseadas.
- Permite proponer, en caso necesario, modificaciones al proyecto normativo que eviten impactos negativos o refuercen los impactos positivos en el contexto universitario.
- Supone una toma de conciencia de quien tiene que elaborar la norma universitaria en temas de género.
- Se logra, en definitiva, una mejora en la calidad de la producción normativa universitaria.
- Permite ofrecer opciones informadas y equitativas sobre si las normas o las políticas son o no discriminatorias en la Universidad y/o promocionan el avance hacia la igualdad real.
- Muestra la no neutralidad de muchas de las normas universitarias.





# Informe de impacto en la US

## ¿Quién? ¿Cuándo?

### ¿Quién lo Elabora ?

Para garantizar la eficacia de los informes de impacto de género en la universidad, **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 universitario.

### ¿Cuándo ?

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

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 en la universidad, 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 universitaria.



# Informe de Impacto en la US Procedimiento y Fases

## ¿Cómo ?

Siendo conscientes de la “paradoja de lo neutro”. Toda la normativa, incluida la universitaria, cuando se elabora desde una visión opaca al género, sin la perspectiva de género que hemos visto en el apartado de “aclarando conceptos” de la guía, invisibiliza y no tiene en cuenta los posibles desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en la universidad, por ello tiende claramente a aumentar las desigualdades entre ambos, o, en el mejor de los casos, a perpetuarlas.

El proceso de elaboración de los **informes de impacto de género** en la universidad puede iniciarse formulándose cuestiones como las siguientes:

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

#### PREGUNTAS

- *¿Cuáles son, específicamente, los papeles que desempeñan mujeres y hombres en la universidad dentro del contexto específico 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?*

# Proceso de elaboración del informe de impacto de género

La elaboración del informe responde a un proceso que se refleja en el siguiente diagrama y que será descrito detalladamente fase por fase a continuación:

## Diagrama del proceso de las fases de elaboración del Informe de Impacto de Género

1

### Identificación de la Norma y marco legal

- Denominación de la norma universitaria.
- Órgano promotor de la Universidad.
- Contexto normativo vinculado.

2

### Análisis de pertinencia

- Si incide en las personas
- Influye en el acceso a los recursos.
- Influye en la modificación de estereotipos de género.

3

### Valoración del Impacto

- Reflejar situación de partida : aportación de datos estadísticos y valorando desigualdades
- Valoración del grado de respuesta que da la norma y su impacto previsible.

4

### Propuesta de resultado

- Incorporar las modificaciones y mejoras necesarias en la norma universitaria.

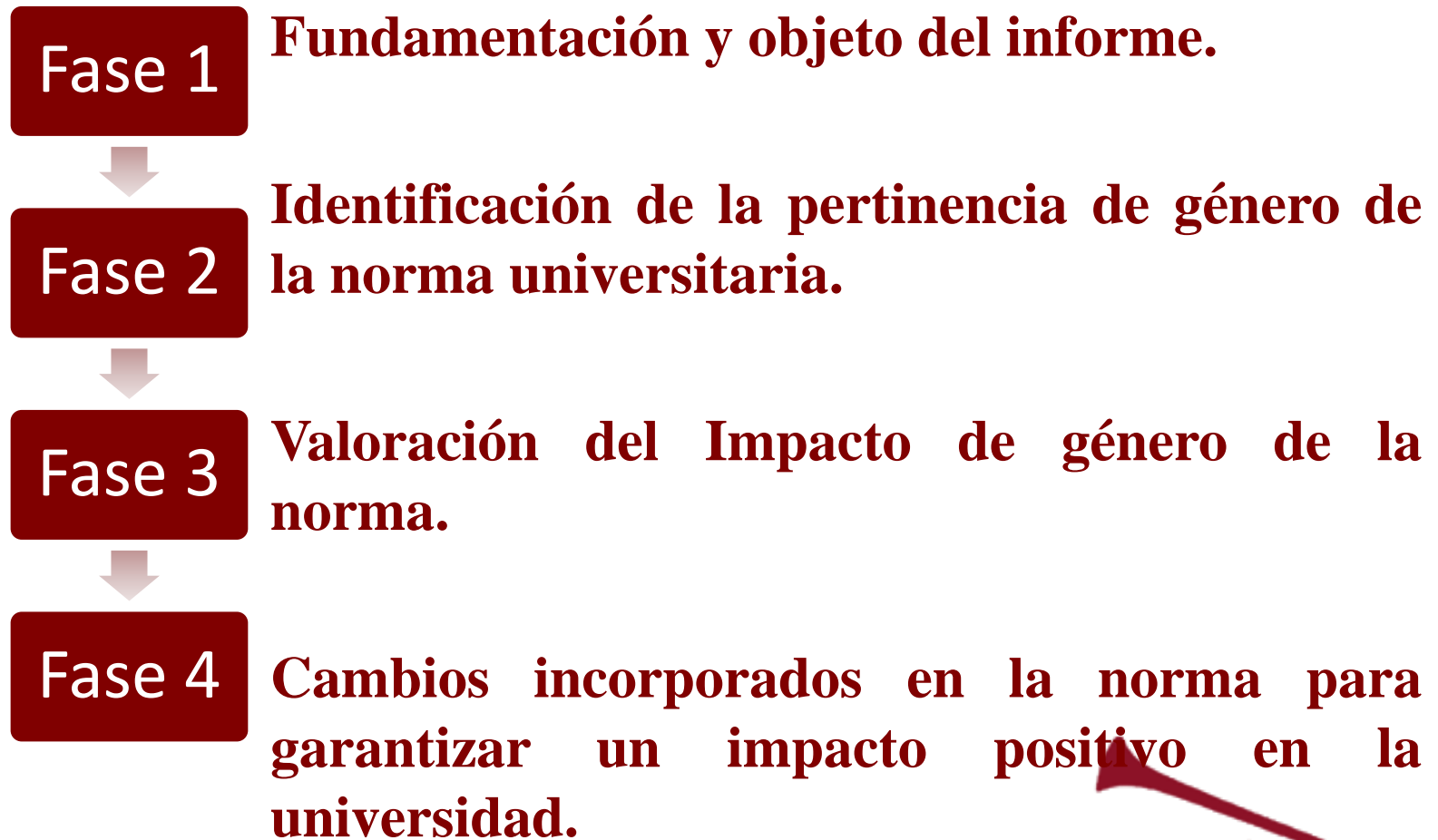


# Informe de Impacto en la US

## Fases de elaboración

### Fases

En general, para elaborar y redactar un informe de impacto de género en la normativa universitaria , los pasos o fases son los siguientes:



# Fase 1. Fundamentación y objetivo del informe...

Para simplificar la comprensión del proceso de elaboración del informe de impacto, se especifica a continuación en cada una de las cuatro fases, los siguientes apartados, además de una ejemplificación específica en el ámbito universitario:

- 1.** Definición
- 2.** Para qué sirve.
- 3.** Pasos a seguir.

## Fase 1

### Definición

Lo primero que debe contener el informe es información básica de la norma que sirva como pórtico de entrada, contextualizando su elaboración.

## Fase 2

### Para qué sirve

Su función es la contextualizar y, justificar su realización

## Fase 3

### Pasos a seguir

1. Denominación o título de la norma jurídica.
2. Contexto legislativo que prescribe su obligatoriedad
3. Objeto del informe y órgano a quien va dirigido

## Fase 4



# Fase 2. Identificación de la pertinencia de género de la norma

## Definición

Es valorar si una intervención pueda incidir en las condiciones de vida de mujeres y de hombres, y tenga la capacidad de influir en la reducción dentro de la universidad de desigualdades de género o no.

Fase 1

## Para qué sirve

Para hacer un primer acercamiento y decidir si se debe seguir todo el procedimiento hasta valorar el impacto de género y la posible reformulación de la norma.

Fase 2

## Pasos a seguir

**Paso 1** Primero ha de fijarse la mirada en el grupo de destinatarios de la norma y formular la siguiente pregunta:

*¿Afecta de forma directa como indirecta a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados?*

Prácticamente la totalidad de las normas van a incidir directa o indirectamente en mujeres y hombres, por lo que no es un criterio suficiente para determinar su pertinencia de género.

**Paso 2** Una vez identificada si la norma afecta directa o indirectamente a las personas, la siguiente pregunta es *¿influye en el acceso o/y control de los recursos universitarios?*, es decir ...

*¿Están en igualdad de condiciones mujeres y hombres en la universidad? ¿Quién genera el derecho? ¿Quiénes tienen mayor probabilidad de beneficiarse de dicha normativa, ellas o ellos?*

**Paso 3** Si la respuesta es afirmativa, **LA NORMA ES PERTINENTE**. La siguiente pregunta es *¿Influye en la modificación de rol o estereotipos?* Para saber si influye en las modificación de rol o estereotipos algunas preguntas son

*Hay distinta accesibilidad de recursos que limiten la participación de mujeres u hombres?*

*¿Hay imágenes, contenidos o lenguaje que reproducen o transforman el rol de género*

Si la respuesta es afirmativa, **LA NORMA ES PERTINENTE Y HAY QUE PASAR A VALORAR EL IMPACTO.**



# Identificación de la pertinencia de género de la norma.

## EJEMPLO 1



### Ejemplo en la universidad de una NORMA PERTINENTE AL GÉNERO:

Proyecto de norma por el que se regula la formación permanente para el personal PDI y PAS .

- **Grupo destinatario:** incidencia directa en personas (profesorado, personal investigador, personal de administración y servicios...etc.
- **Acceso y/o control de los recursos:** la norma afecta al acceso del recursos formativos por lo que puede influir en la modificación de la situación y/o posición social.
- **Modificación del rol de género:** puede modificar roles en tanto contribuya a fomentar la participación de las mujeres y establezca medidas para para evitar el sesgo de género en la misma.

Una norma no será pertinente cuando no influya en el acceso de ningún recurso, ni en la situación o posición social ocupada por mujeres y hombres.

## EJEMPLO 2



### Ejemplo en la universidad de una NORMA NO PERTINENTE AL GÉNERO:

Proyecto de norma por el que se regula el manual de inventario de mobiliario de la Universidad

- **Grupo destinatario:** en este caso se trata de recopilar e inventariar mobiliario por lo que no afecta a mujeres ni hombres.
- **Acceso y/o control de los recursos:** no afecta al control ni uso de ningún recurso , puesto de lo que se trata es de inventariar muebles.
- **Modificación del rol de género:** No afecta en absoluto en la posición social de mujeres y hombres ni en los roles de género .

Si la norma no es pertinente, se justifica el por qué no lo es y se finaliza el análisis de impacto de género de la norma teniendo en cuenta que se haga mención a la utilización del lenguaje inclusivo y que, si se crea registro, que este venga desagregado por sexo.



# Fase 3. Valoración del Impacto de la norma universitaria...

## Definición

Valorar el impacto de género significa valorar los efectos que las normas tendrán sobre hombres y mujeres.

Etapa 1



Etapa 2



Etapa 3



Etapa 4

## Para qué sirve

La finalidad es valorar las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar, si de las actuaciones planificadas, pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género.

## Pasos a seguir

**Paso 1 Reflejar la situación de hombres y mujeres.** Es crucial que el análisis de situación sea completo y adecuado a la realidad, ya que dicho análisis es la base para evaluar el impacto y para hacer posteriormente una adecuada propuesta de medidas. Este análisis **se realizará mediante datos desagregados por sexo e indicadores de género.**

La US de Sevilla cuenta con un anuario estadístico donde se reflejan los datos desagregados por sexo. Igualmente se pueden utilizar otras Estadísticas oficiales desagregadas así como Estudios, investigaciones o encuestas de opinión sobre la relaciones de género.

**Los datos aportados nos permitirán identificar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, en relación a la presencia, acceso de los recursos, participación equilibrada, conciliación, eliminación de estereotipos...etc**

EJEMPLO

En una convocatoria de plazas de profesorado funcionario y profesorado contratado de carácter indefinido en las que tengamos que acompañar el informe de impacto, habrá de tenerse en cuenta los indicadores sobre la estructura de género del Personal Docente e Investigador, es decir, cuántas mujeres y hombres hay en las diferentes áreas de conocimiento (diferencias horizontales) y posiciones laborales (diferencias verticales), para tener una estadística de la realidad, identificando las posibles desiguales de partida. Una vez localizadas, habrán de incorporarse las medidas que compensen y equilibren esta situación.



# Fase 3. Valoración del Impacto de género de la norma...

Etapa 1

Etapa 2

Etapa 3

Etapa 4

**Paso 2** Grado de respuesta que la norma da a las desigualdades. Un vez detectados los desequilibrios existentes hay que valorar el grado de respuesta que la norma ofrece para garantizar la igualdad así como la mención de los artículos donde se incluyan medidas compensatorias.

Para ello es importante valorar :

- las referencias a mandatos normativos y programáticos en materia de igualdad, que se hagan en exposición de motivos o preámbulo,
  - 🚩 *Las referencias al principio de igualdad en el objeto de la norma.*
  - 🚩 *Las medidas compensatorias que se han incluido*
  - 🚩 *Las referencias explícitas al principio de igualdad en articulado y disposiciones derogatorias.*
  - 🚩 *La utilización de un lenguaje no sexista.*

EJEMPLO

En la convocatoria de plazas de profesorado funcionario y profesorado contratado de carácter indefinido en las que tengamos que acompañar informe tendremos que valorar si en su preámbulo se recoge el marco general normativo de igualdad, es decir la ley 3/2007, de 22 de marzo, la Disposición Adicional Octava de la ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público donde se determina que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este objetivo, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la ley 12/2007 de 26 de noviembre...etc

Igualmente valorar si la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres se recoge expresamente formulado en el objetivo de la norma

## Paso 3 : IMPACTO DE LA NORMA

### 🚩 POSITIVO:

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

### 🚩 NEGATIVO:

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



# Fase 4. Cambios la norma para garantizar un impacto positivo.

## Definición

Si en el proyecto de revisión de la norma el impacto es positivo se argumenta en el informe y se adjunta con la norma universitaria.

Si el **impacto es negativo** es el momento de introducir las medidas y correcciones que se crean necesarias.

Etapa 1

### Para qué sirve

Con este proceso, el equipo de redacción de la norma universitaria toma conciencia de las necesidades que tiene que incorporar en el texto antes de que el mismo se apruebe, para que las normas tengan un impacto positivo en la universidad.

Etapa 2

### Pasos a seguir

Para la incorporación de las medidas, análisis y la evaluación previa del impacto en función del género ha de hacerse en base a los datos estadísticos desagregados y detectando las desigualdades en función de criterios como:

Etapa 3

#### **Paso 1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES:**

Se han de analizar las posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en el ámbito del proyecto

Etapa 4

Se entenderá que **UN IMPACTO ES POSITIVO**, tras el análisis estadístico y la constatación de desigualdades e infrarrepresentación de mujeres, cuando:

- se prevea una representación equilibrada de hombres y mujeres, o mayor, del sexo que parte de una situación de desigualdad.

EJEMPLO

Un proyecto que quiera promover la realización por parte de la Universidad de prácticas en empresas de jóvenes que recientemente se hayan graduado en un determinado tipo de estudios académicos donde las mujeres están infrarrepresentadas, como es la Escuela de Ingeniería Técnica la norma deberá garantizar para tener un impacto positivo una presencia de mujeres, al menos, equivalente a su representación en el ámbito académico.

## Fase 4. Cambios incorporados en la norma universitaria

EJEMPLOS

✓ Por ejemplo Un proyecto de norma sobre investigación científica deberá incorporar para tener impacto positivo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas así como se dotará de mayor presupuesto a los grupos en los que haya responsables mujeres de estos proyectos

✓ Por ejemplo para garantizar una presencia lo más equilibrada posible de la producción científica y docente de profesoras y profesores y que el plan o programa puesto en marcha garantice un impacto positivo hay que exigir equilibrar las bibliografías básicas, los manuales y dossier de lecturas, así como las bibliografías específicas.

Etapa 1



Etapa 2



Etapa 3



Etapa 4

### Paso 2 ACCESO A LOS RECURSOS:

Analiza la distribución entre mujeres y hombres de los recursos en esa materia, (el tiempo, el espacio, el dinero, la formación, el empleo y la carrera profesional, el trabajo doméstico o reproductivo, las nuevas tecnologías) y analizarlo teniendo en cuenta: quién hace qué, quién tiene acceso a qué, qué diferencias existen y por qué, cuáles son los factores claves que influyen en esas diferencias.

Se considerará que **UN IMPACTO ES POSITIVO CUANDO:**

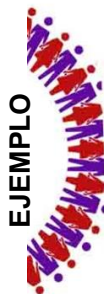
- ✦ se prevea la eliminación de las diferencias detectadas (de la brecha entre mujeres y hombres) o, al menos, una reducción de las mismas, siempre y cuando esa reducción lo sea en el sentido de ampliar la autonomía de mujeres (y de hombres, según el caso)



✦ **Por ejemplo.** Un proyecto normativo que aprueben los Departamentos o Facultades, para tener un impacto positivo deberán establezcan mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI.

✦ **Por ejemplo:** un proyecto normativo de formación del PDI y PAS, para tener un impacto positivo deberá contemplar el desarrollo de actividades de formación en horarios que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral. Especialmente los cursos de promoción, que permitan nivelar las brechas de género .

## Fase 4. Cambios incorporados en la norma



Por ejemplo un proyecto de norma tendrá impacto positivo si establece una preferencia de elección horarios o tener en cuenta para esto o para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad.

Etapa 1

### Paso 3 PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES:

Se trata de hacer un análisis de la participación de las mujeres y hombres, en el proceso de elaboración y ejecución de la norma y en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito que pretende regular el proyecto.

Etapa 2

- Se considerará que UN IMPACTO ES POSITIVO CUANDO: se prevea una representación equilibrada de mujeres y hombres, o, al menos, una presencia de mujeres y hombres similar a la de su presencia en el ámbito que aborda el proyecto.

Etapa 3



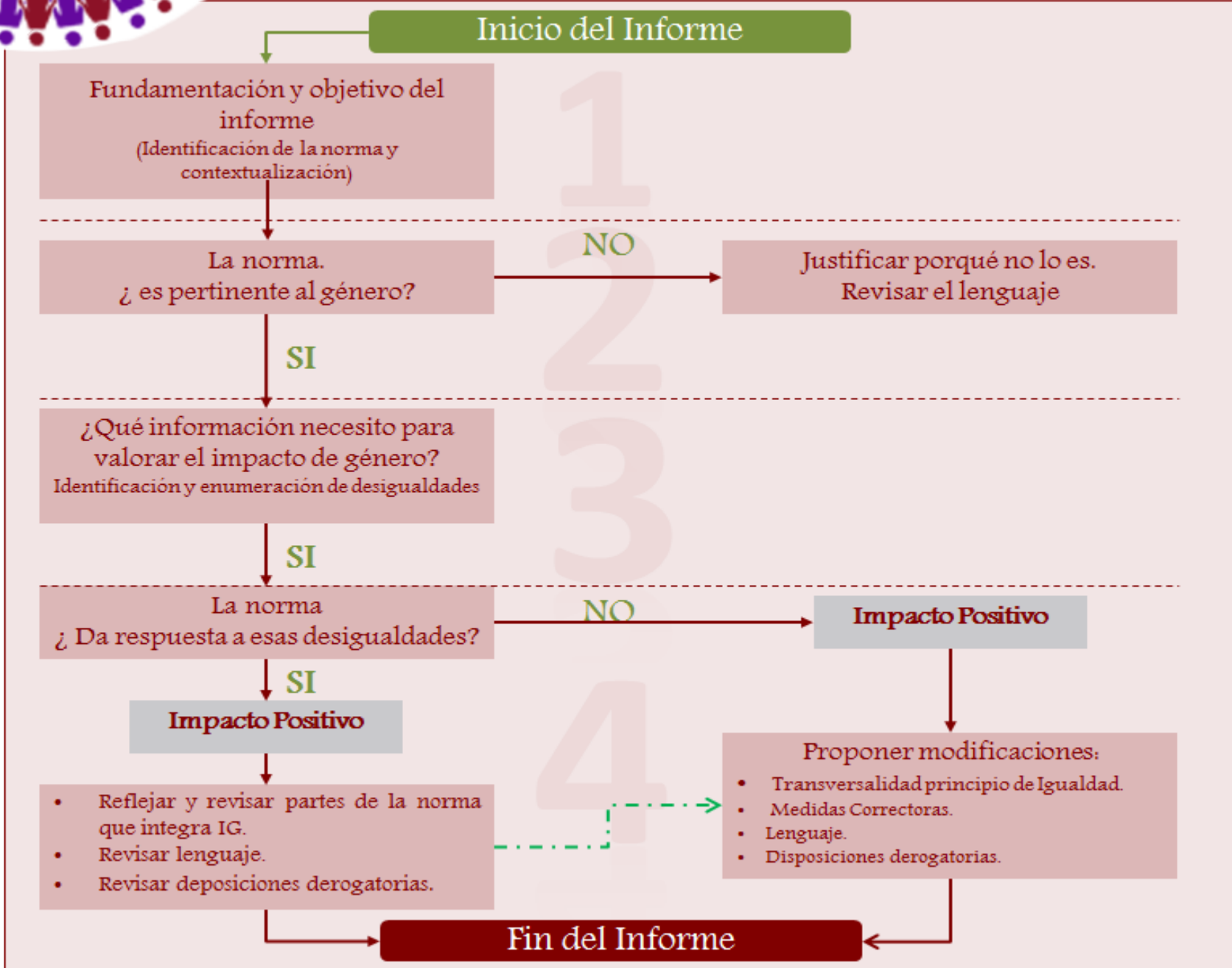
Un proyecto normativo tendrá un impacto positivo en relación a la composición de los órganos cuando en el reglamento general electoral , además de la exigencia de la representación equilibrada de los órganos colegiados, en la votación se exija que cada elector/a no pueda votar más del 70% de personas candidatas de un mismo sexo , con el fin de garantizar siempre un porcentaje de representación de mujeres.

Etapa 4



Tendrán un impacto positivo la norma estatales que regulen la organización de los Comités Asesores de la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora (CNEAI) para otorgar los sexenio se garantice la incorporación de mujeres de forma equilibrada a los mismos.

# Diagrama de flujo del proceso de elaboración





# Modelo de informe propuesto

## 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. TÍTULO DE LA NORMA UNIVERSITARIA. (...)

1.2. CONTEXTO LEGISLATIVO.

1.3. CENTRO EMISOR, OBJETO DEL INFORME : En respuesta a lo dispuesto en la normativa (Nombre del órgano o centro emisor norma) se emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto tendrá y garantizar que las medidas en él contenidas garantizan la igualdad. Y reducen las desigualdades.

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

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

## 3. LA VALORACIÓN DEL IMPACTO

3.1. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: Datos desagregados por sexo e indicadores de género.

En base a estos datos, se identifican las siguientes desigualdades de género respecto al ámbito de intervención de la norma, en base a las cuales quedaría justificada la incorporación de medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres:...

3.2. GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO INICIAL A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS:

–Referencias legislativas y programáticas en exposición de motivos o preámbulo: ...

–Especificación de la integración transversal del principio de igualdad en el objeto:...

–Referencias al principio de igualdad y medidas incluidas en el articulado y disposiciones adicionales, finales y/o derogatorias:

–Referencias a la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de la norma:

3.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO:

En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes, el centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente:

• *Positivo: porque ...*

• *Negativo: porque ...*

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

## 4.-CAMBIOS INCORPORADOS TRAS LA VALORACIÓN DEL IMPACTO:

No obstante, puesto que del análisis realizado sobre el proyecto normativo, el presente equipo de redacción de la norma universitaria se ha dado cuenta de que la norma podría contribuir a producir un impacto negativo en la igualdad de género en la universidad, tras llegar a esta conclusión se introducen los siguientes cambios.






# Asesoramiento y Formación. La Unidad de Igualdad de la

Desde su creación en 2008, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla ha puesto en marcha un gran número de actuaciones para cumplir el objetivo de incorporar de forma transversal la igualdad entre hombres y mujeres así como de promover, en el marco de sus competencias, todas las actuaciones y herramientas necesarias para conseguir este logro, incorporando las medidas correctoras necesarias a tal fin.

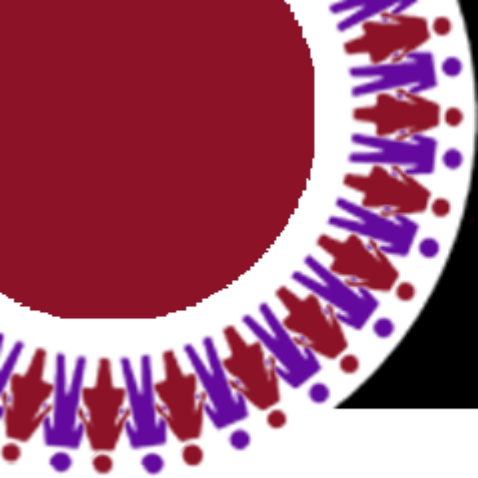
Con este objetivo, uno de los retos que se persigue, y que ha quedado reflejado en los planes de acción puestos en marcha, es que la Universidad incorpore el enfoque integrado de género, es decir, incorporar la igualdad en todas las actuaciones, normativas, planes y programas que pongan en marcha y además en todas las fases (diseño, elaboración e implementación y evaluación), a través entre otros instrumentos, de los informes de impacto de género.

Para su elaboración, la Unidad de igualdad, en virtud de las funciones atribuidas en el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria en tanto que unidad funcional encargada de desarrollar las actuaciones relacionadas con la promoción y salvaguardia del principio de igualdad entre mujeres y hombres, realizará , a petición de los respectivos centros:

- 
- Asesoramiento y apoyo técnico en relación a la identificación de la pertinencia de género en la norma.
  - Asesoramiento y propuesta de fuentes e informes donde se reflejen datos desagregados por sexo y estadísticas relevantes para la planificación de la norma desde la perspectiva de género.
  - Asesoramiento y propuesta de medidas de mejora a incorporar para conseguir un impacto positivo de la norma.
  - Revisión del lenguaje y recomendaciones para que la norma visibilice tanto a mujeres como a hombres en todos los apartados.







# Asesoramiento y Formación. La Unidad de Igualdad de la

La Unidad de Igualdad de Sevilla , a medio plazo tendrá entre sus objetivos igualmente :

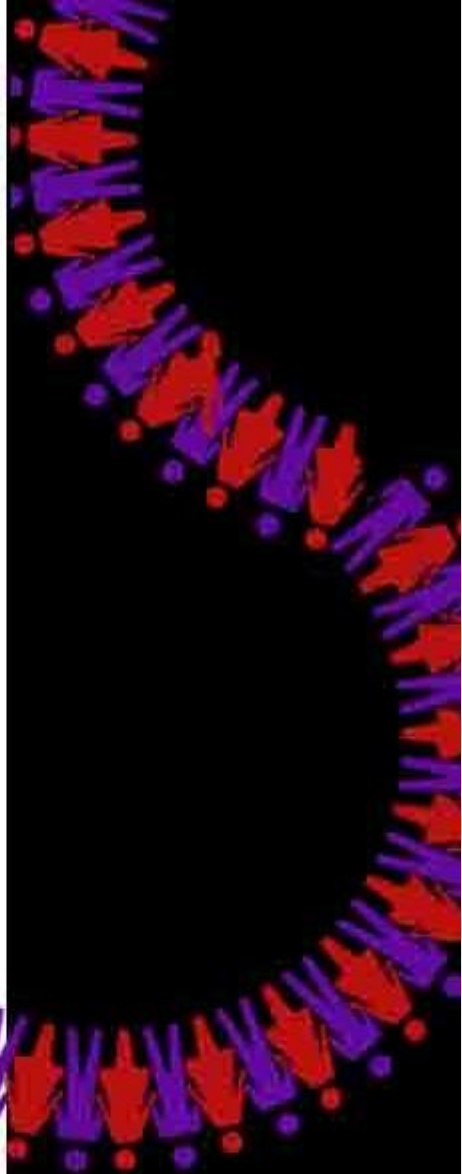
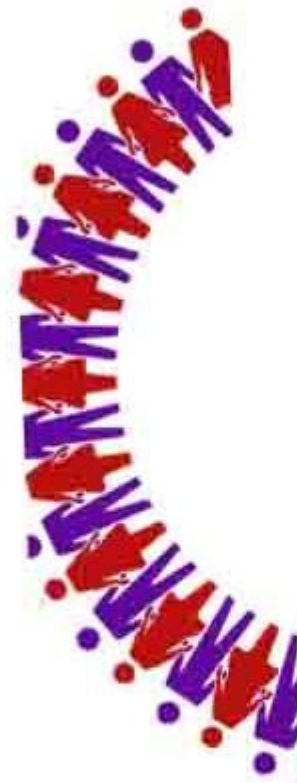
- **Seguimiento** de los informes de impacto elaborados por la Universidad y de los asesoramientos realizado para valorar la incorporación del principio de igualdad de oportunidades y de la perspectiva de género en las disposiciones normativas aprobadas por la misma .
- **Formación y Capacitación** a los equipos de redacción de los proyectos normativos universitarios para que incorporen los conocimientos y competencias básicas en materia de igualdad de oportunidades.





# Bibliografía

- Directrices para la elaboración de Informes de evaluación impacto de género de las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Gipuzkoa de la Dirección de Cooperación, Derechos Humanos e Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Guía de evaluación del impacto de género del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Guía para la evaluación del impacto de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Mario Salas Galán.
- Orientaciones para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la evaluación de impacto de género e las disposiciones normativas del Servicio de Planificación y Programas del Instituto Canario de la Mujer.
- Informes de impacto de género del Institut Català de les Dones la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad” instituto andaluz de la mujer 2011
- 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](http://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



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE  
IMPACTO DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

