

MANUAL

# PARA LA REALIZACIÓN DE LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**  
IGUALTAT I POLÍTQUES DE GÈNERE I LGTBI

**DICIEMBRE 2020**



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**  
IGUALTAT I POLÍTQUES DE GÈNERE I LGTBI

**Edita:** Ajuntament de València - Regidoria d'Igualtat i  
Polítiques de Gènere i LGTB

**Redacció:** FOLIA CONSULTORES S.L.

**Con la col·laboració de:**

**LAS NAVES**

## INTRODUCCIÓN Y AGRADECIMIENTOS 5

## LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA: ASPECTOS GENERALES 6

QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN 6

CUÁLES SON LOS ÁMBITOS SOBRE LOS QUE ES NECESARIO HACER INFORMES DE  
IMPACTO DE GÉNERO 6

QUIÉN LOS HACE Y QUIÉN LOS VALIDA 7

CÓMO SE HACEN: ESQUEMA GENERAL 7

PASO A PASO 9

- **PASO 1:** Definición clara de la propuesta 9
- **PASO 2:** Análisis de pertinencia de género 11
- **PASO 3:** Diagnóstico del contexto con perspectiva feminista 14
- **PASO 4:** Valoración del impacto de género de la propuesta 21
- **PASO 5:** Recomendaciones 21

## ANEXOS 22

ANEXO 1: CONTEXTO 22

- Planificación de las políticas locales con enfoque de género 22
- Qué es el impacto de género 22

ANEXO 2: NORMATIVA EN ESPAÑA 25

- La legislación estatal sobre impacto de género 25
- La legislación de la Comunitat Valenciana 26

ANEXO 3: PLANTILLA PARA REALIZAR INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO	28
• <b>PASO 1:</b> Descripción general del Proyecto o Norma	28
• <b>PASO 2:</b> Análisis de la pertenencia de género	29
• <b>PASO 3:</b> Diagnóstico del contexto	29
• <b>PASO 4:</b> Valoración del impacto de género	30
• <b>PASO 5:</b> Recomendaciones de modificaciones	31
ANEXO 4: MATERIAL COMPLEMENTARIO	32
• Documentos y Guías	32
• Documentos y Normas Municipales relevantes	33

# INTRODUCCIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Este documento se ha redactado en el marco del **proyecto para elaborar materiales de acompañamiento para la elaboración de informes de impacto de género por los servicios municipales del Ayuntamiento de València**.

A su vez, este proyecto tiene relación con el hecho de que en el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres de la ciudad de València, aprobado por acuerdo plenario en sesión celebrada el día 27 de septiembre de 2018, se establece dentro de los objetivos previstos “Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales” y la medida 8.1.2 contempla “Mejorar la formación del personal municipal en materia de igualdad de todas las áreas municipales mediante un “Itinerario Formativo para la Igualdad de Género”.

Los informes de impacto de género son una importante herramienta para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género. Suponen que las normas, proyectos, planes, etc., deban observarse y analizarse bajo la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Ayudan a que cualquier actor relevante para la implantación de medidas legales y operativas se asegure de que, en la medida de sus posibilidades, se produzca un impulso hacia la igualdad real.

El principal objetivo de este documento es avanzar en la implantación de la realización de informes de impacto de género en el Ayuntamiento de València y, para ello, se propone una guía de trabajo que ha de ser útil para las distintas áreas, delegaciones y servicios.

Para comprobar su idoneidad, el documento borrador de esta Guía fue sometido al contraste con distintos **servicios municipales** durante 2020. Por esa razón, se agradece especialmente la colaboración de:

- ▶ Servicio de Bienestar Social.
  - ▷ Sección planificación e innovación.
  - ▷ Sección de promoción de la autonomía y prestaciones sociales.
  - ▷ Sección de atención a la diversidad funcional.
  
- ▶ Servicio de Transparencia y Gobierno Abierto.
  
- ▶ Servicio de Cultura Festiva.

# LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA: ASPECTOS GENERALES

## QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN

Los informes de impacto de género son documentos administrativos que deben acompañar los proyectos de normas, ordenanzas y reglamentos municipales, así como a planes, programas y proyectos, con el objetivo de argumentar y analizar mediante datos objetivos cuáles son sus efectos en la igualdad real de mujeres y hombres.

Su utilidad es triple:

1. Son instrumentos útiles para facilitar la integración del principio de igualdad en la elaboración de las disposiciones normativas, planes, programas y proyectos.
2. Permiten conocer si las normas, planes o programas provocan una repercusión hacia la igualdad de mujeres y hombres o, por el contrario, reproducen desigualdades.
3. Proponen, en su caso, mejoras viables para avanzar hacia la igualdad.

## CUÁLES SON LOS ÁMBITOS SOBRE LOS QUE ES NECESARIO HACER INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

En principio, la normativa, planes, programas y proyectos de cualquier ámbito municipal son susceptibles de contar con informes de impacto de género. El Ayuntamiento de València lo define, de momento, para ordenanzas y reglamentos en su **Circular 2020-11-12 Procedimiento para la tramitación disposiciones normativas municipales: ordenanzas y reglamento.**

En otros municipios la experiencia es diversa, aunque el presupuesto y los planes generales de ordenación urbanística son los temas sobre los que se contempla en más ocasiones la exigencia de realizar el correspondiente informe de impacto de género. Como se indica en el Anexo 1, esta Guía apuesta por la realización de informes de impacto de género en los proyectos de normas, planes, convenios, subvenciones, o programas municipales siguiendo lo que señala el artículo 4 bis. de la Ley 9/2003 para la igualdad de Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana.

## QUIÉN LOS HACE Y QUIÉN LOS VALIDA

Conociendo la experiencia de otros municipios, pendiente de la aprobación de una ordenanza o un reglamento, esta Guía propone que la competencia de elaboración de los informes de impacto de género sea de cada servicio gestor contando con el asesoramiento del Servicio del Ayuntamiento con competencias en Igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, cada servicio debe contar con personal técnico con formación suficiente para la elaboración de los informes de impacto de género de sus normas, planes, programas o proyectos.

Será el Servicio con competencias en Igualdad quien valide los informes realizados y decida sobre su idoneidad. Las recomendaciones que realice serán contrastadas y, en su caso, asumidas por el servicio gestor correspondiente.

## CÓMO SE HACEN: ESQUEMA GENERAL

Hay guías del Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), del Instituto de la Mujer, de comunidades autónomas, etc. (ver anexos 1 y 3) que explican en cada caso cómo realizar los informes y, tienen en común que prevén que cualquier informe de impacto de género responda a una **serie de preguntas**:

1. ¿Cuáles son específicamente los papeles de hombres y mujeres en el contexto de la actividad, programa, norma, etc., que se quiere poner en marcha?
2. ¿Existen en ese 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?
3. ¿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?
4. ¿De qué manera incide la propuesta en los roles individuales de género? ¿Es consistente con el objetivo de generar una relación más equitativa entre ambos o refuerza los papeles tradicionales negativos?

Estas preguntas están incorporadas a los pasos metodológicos que, como señala el EIGE en su web, garantizarán el rigor del informe:

- ▶ **PASO 1:** *En este paso solo es necesario contar como documentación con el borrador de la propuesta de la intervención (propuesta de ley, borrador del plan, programa, proyecto, etc.). El objetivo es definir con claridad cuál es la propuesta que se va a evaluar. Ha de ser una definición precisa de lo que pretende la política o intervención prevista.*
  
- ▶ **PASO 2:** *Conocer cuál es su relevancia respecto a la eliminación de los obstáculos derivados de los estereotipos y relaciones de género: análisis de pertinencia de género. Esto implica analizar si es o no susceptible de tener alguna incidencia sobre la igualdad entre mujeres y hombres. También en este paso sólo se necesita como documentación, el borrador de la propuesta de la intervención.*
  
- ▶ **PASO 3:** *Realizar un análisis sobre la relación del proyecto y el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres. Con un doble enfoque. Por una parte, debe tener por objeto comprender la situación actual de los grupos afectados por la intervención pública y cómo esta situación evolucionaría sin intervención pública. Por otra parte, el análisis debe incluir, en la medida de lo posible en términos medibles, una dimensión prospectiva: cómo se espera que la intervención prevista cambie la situa-*

*ción existente. Como documentación en este paso será necesario contar con un diagnóstico de la realidad y el contexto de la intervención propuesta que puede que ya esté incluido en la misma.*

- ▶ **PASO 4:** *Ponderar y valorar el impacto y la contribución de la propuesta sobre la igualdad de hombres y mujeres.*
  
- ▶ **PASO 5:** *Realizar recomendaciones y propuestas. En este último paso, se deben presentar los resultados del análisis y se destacan los impactos (positivos o negativos) de la iniciativa política/legislativa. También se proporcionan recomendaciones sobre cómo eliminar los impactos negativos y sobre cómo mejorar los positivos.*

En el siguiente apartado se desarrolla cada uno de estos pasos.



## PASO A PASO

### PASO 1: DEFINICIÓN CLARA DE LA PROPUESTA

Por su propia definición, los informes de impacto de género se realizan antes de la aprobación de una norma, de un proyecto, de un plan, de un programa, etc. En el caso de la norma, está claro lo que dice la Ley: el informe de impacto de género “*tendrá que acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación*”, así que, se presume que se debe actuar del mismo modo respecto a planes, programas o proyectos. Es decir, será necesario acompañarlos de un informe de impacto de género desde el inicio del proceso de tramitación.

En este paso, en principio, **se cuenta sólo con la información de la propia propuesta ya sea de norma, un plan, un proyecto, etc.** En un primer momento, el informe explica cuál es el propósito de la propuesta y si tiene algo que ver a priori con la igualdad entre hombres y mujeres.

Las siguientes preguntas pueden ayudar a concretar el informe en este paso:

- ▶ ¿Cuál es el marco normativo o competencial que avala esta propuesta?
- ▶ ¿Qué problema está siendo abordado con la propuesta?
- ▶ ¿Por qué se considera esta propuesta para esta situación particular?
- ▶ ¿La propuesta tiene la intención de contribuir a la igualdad de género?

- ▶ ¿Cómo se pretende que la propuesta contribuya a la igualdad de género?

Hasta aquí, la fuente principal de información es la propia propuesta. Se trata de leerla atentamente e ir respondiendo a cada pregunta. Sin embargo, hay una última cuestión que precisa utilizar otras fuentes:

- ▶ ¿Cuáles son los objetivos de igualdad de hombres y mujeres existentes en este campo? ¿Existe alguna norma o plan vinculante (por ejemplo, los que se nombran en el Anexo 2 u otros más específicos) en relación con la igualdad de hombres y mujeres que afecte a esta propuesta?

Para responder a ello, será necesario analizar normas o planes de ámbitos superiores que puedan enmarcar el principio de igualdad que afecte a la norma concreta sobre la que se está realizando el informe de impacto. Ese análisis facilitará el posterior análisis de pertinencia de género.

## POR EJEMPLO ▶

**Cualquier proyecto cultural** debería considerar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 26 señala lo siguiente:

### **ARTÍCULO 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.**

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
  - ▷ **A)** Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
  - ▷ **B)** Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
  - ▷ **C)** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
  - ▷ **D)** Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
  - ▷ **E)** Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
  - ▷ **F)** En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

## PASO 2: ANÁLISIS DE PERTINENCIA DE GÉNERO

Una vez presentada la propuesta y las líneas generales relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, es preciso valorar si es pertinente al género. Es decir, si su desarrollo va a repercutir de forma distinta en hombres y en mujeres.

La argumentación que se facilite en este paso definirá si la propuesta analizada es respecto al género, positiva, transformadora o neutral. Si se argumenta que es neutral al género, no sería necesario seguir con el informe.

La argumentación ha de ser resultado del análisis de la **pertinencia de género**.

La pertinencia de género es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, política, social, ...) en la que la variable “sexo” y la categoría “género” son relevantes. Se trata de comprobar si tanto la variable como la categoría son significativas en la intervención a desarrollar: es decir, si afecta a hombres y mujeres o a los roles femeninos y masculinos en esa sociedad en ese momento. Sirve para determinar si la norma, el programa, el proyecto, etc., no afecta a la igualdad, avanza hacia la igualdad o perpetúa (e incluso profundiza) la desigualdad en la situación y la posición de los hombres y de las mujeres.<sup>1</sup>

Por lo tanto, con este análisis se puede comprobar si, aunque la actuación pueda

parecer neutra a priori en cuanto a sus efectos sobre mujeres y hombres, puedes tener o no efectos no previstos o consecuencias desiguales y negativas para hombres y para mujeres o para la mejora de las relaciones de género.

Finalmente, si tiene efectos de esas características, sí será preciso avanzar en el informe de impacto de género.

## ALGUNOS EJEMPLOS

### 1. Un proyecto para mejorar la frecuencia de las líneas de transporte es pertinente al género porque:

- ▶ El transporte público lo utilizan hombres y mujeres.
- ▶ Puede facilitar que las mujeres accedan de forma segura, por ejemplo, a sus empleos, a los espacios de ocio, a espacios educativos o a sus domicilios.
- ▶ Puede mejorar el acceso a servicios de cuidado (centros sanitarios, escuelas, mercados, etc.).

### 2. Una ordenanza para regular embarcaderos y navegación en un lago será pertinente al género porque:

- ▶ Es una regulación que afecta a hombres y a mujeres.
- ▶ Puede influir en la situación social o económica de las mujeres de la zona.

<sup>1</sup> Ver para más información: LIKaDI. Instituto Andaluz de la Mujer (2005) **Guía para Identificar la Pertinencia de Género**.

► Hay una diferencia histórica en la situación de mujeres y hombres en el acceso y uso de esas infraestructuras.

El análisis de la pertinencia de género se fundamenta en las siguientes preguntas:

**1. ¿Es una propuesta dirigida a la población?, ¿afectará a la vida de una o varias partes de la población? ¿Afecta directa o indirectamente a mujeres y a hombres?**

La incidencia sobre las personas puede ser directa (por ejemplo, empleo, actividades culturales, ayudas económicas, mejoras urbanísticas, etc., que incidan directamente sobre los grupos destinatarios de la norma, plan, programa o proyecto) o indirecta porque influya en las personas que realizan la gestión o producen los recursos o servicios necesarios (por ejemplo, elaboración de ordenanzas o reglamentos, regulaciones, concesiones, contrataciones, etc.).

La respuesta a esta pregunta señalará si las medidas afectan directa o indirectamente a hombres y mujeres o a grupos determinados de ellos o ellas.

**2. ¿En ese ámbito de actuación hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, participación, normas, valores vinculados a la pertenencia a uno u otro sexo?**

Aunque la propuesta sea teóricamente neutral, esta pregunta se refiere a si existe una cultura previa de desigualdad entre mujeres y hombres. Se trata de conocer los condicionantes que pueden influir en la participación en igualdad de oportunidades y los desequilibrios que pueden estar presentes.

**3. ¿Puede influir en el acceso o el control de los recursos (económicos, laborales, etc.)?**

Esta nueva pregunta indaga sobre los efectos de la propuesta en el acceso y el control de los recursos de todo tipo que se relacionan con la propuesta (por ejemplo, económicos -subvenciones, ayudas, contrataciones, etc.-, sociales, laborales, etc.).

Puede que la norma, el plan, programa o proyecto tenga efectos sobre la presencia de hombres y mujeres (por ejemplo, qué perfil de personas se contratarán, qué recursos se repartirán, quienes se beneficiarán de las ayudas, etc.) y, también, pueden ser efectos sobre los roles de género<sup>2</sup> (en la medida en que pueden influir, perpetuar o ayudar a modificar las funciones tradicionales de hombres y mujeres).

Si la respuesta es que, a priori, las consecuencias son distintas para hombres y mujeres o que puede crear o consolidar desigualdades, se considerará que la propuesta es pertinente al género.

---

<sup>2</sup> Los roles de género son el conjunto de normas sociales y de comportamiento generalmente percibidos como apropiados para los hombres y las mujeres en un momento histórico y en un grupo o sistema social dado, en función de la construcción social de la masculinidad y la femineidad en ese momento histórico y en esa sociedad.

## ¿Neutral?

Si se considera que, a partir de argumentaciones bien fundamentadas, la propuesta no afecta a hombres y a mujeres, ni hay diferencias de derechos, ni tiene influencia en el acceso o el control de los recursos, la respuesta será que la propuesta no es pertinente al género porque es neutral. En ese caso, no es necesario avanzar en el informe de impacto de género.

En cualquier caso, en el informe se recomendará el uso del lenguaje no sexista para todas las comunicaciones de la propuesta.

Pero, aun así, hay una última pregunta básica que debe hacerse para comprobar dicha neutralidad: **¿Esta propuesta podría mejorar en algo la igualdad entre mujeres y hombres, aunque no esté previsto?** (Por ejemplo, hay que pensar que si hay contrataciones, se pueden incluir en los pliegos cláusulas específicas que favorezcan la igualdad, o también, consecuencias no previstas en la propuesta que afecten a mujeres y a hombres, etc.).

Si la respuesta es afirmativa hay que repensar su pertinencia de género.

## POR EJEMPLO

Una **ordenanza sobre limpieza urbana** puede parecer a simple vista, neutral al género, podría decirse que afecta igual a hombres y mujeres, no parece que haya derechos diferentes ni tampoco que sean distintos el acceso y el control de los recursos, pero un análisis más argumentado puede dar otra respuesta:

Se podrían analizar aspectos como: ¿son sobre todo mujeres quienes utilizan los parques públicos o las playas para el ocio de niñas y niños?, ¿quienes realizan actividades que pueden ensuciar la vía pública como, por ejemplo, sacudir alfombras por las ventanas, sacar de paseo a las mascotas, etc.?, ¿quiénes seleccionan objetos reciclables en los domicilios (ropa, vidrio, etc.)? Entonces, la norma sí puede influir sobre lo que hacen específicamente las mujeres y los hombres. Más preguntas: ¿al empleo que se genera en la Administración o en empresas que subcontrata para la limpieza urbana (limpieza de viales, recogida de residuos, gestión de residuos, etc.), acceden en igual medida mujeres y hombres?, ¿estas empresas tienen medidas de igualdad?

La respuesta a estas preguntas puede concluir que la norma es pertinente al género y, en consecuencia, necesita un informe de impacto de género.

### PASO 3: DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO CON PERSPECTIVA FEMINISTA

#### · La información necesaria

En este punto, los pasos 1 y 2 ya han señalado que la propuesta que se está analizando es pertinente al género y que, por lo tanto, es necesario valorar qué consecuencias puede tener sobre la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito.

Para ello es preciso conocer con más rigor la situación de partida, es decir, en este caso la pregunta a responder es **¿cuál es la situación de hombres y mujeres y de los estereotipos de género en ese ámbito?**, es decir, se trata de realizar una investigación diagnóstica sobre la igualdad entre mujeres y hombres centrada en la realidad sobre la que incide la propuesta. Este diagnóstico puede estar hecho porque acompañe a la propuesta pero, en algunos casos, será necesario realizarlo o profundizar en el que exista.

Para objetivar la información que se obtiene y, también, para compararla con los resultados que se esperan de la propuesta, conviene utilizar **indicadores de género**.

Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos hacia la igualdad de hombres y mujeres. Permiten evidenciar, caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto sociohistórico determinado.

Cuando se construye un sistema de indicadores de género se cuenta con una herramienta para observar la situación de hombres y mujeres en un campo determinado. En este caso, son relevantes los indicadores referidos a los estereotipos y concepciones tradicionales de la población sobre los roles de género y cómo estos van modificándose. El sistema debe permitir:

- ▶ Evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades entre mujeres y hombres y cómo éstas afectan a cualquiera de los dos sexos.
- ▶ Describir la situación y la posición relativa de las mujeres en relación a los hombres
- ▶ Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad y aproximar sus causas.
- ▶ Verificar las transformaciones en un contexto sociohistórico determinado.
- ▶ Ofrecer un instrumento estandarizado de vigilancia y de seguimiento de las acciones y medidas encaminadas a suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres.
- ▶ Permitir la comparabilidad.

La necesidad de un sistema de indicadores de género pone en evidencia la necesidad de obtener los datos sobre la realidad desagregados por sexo. Aun así, esta es una condición inexcusable pero insuficiente, porque:

- ▶ Los datos desagregados por sí mismos no ofrecen información relevante desde la perspectiva de género, ya que no caracterizan la situación y posición social de mujeres y hombres.
- ▶ No sirven para identificar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, pueden mostrar una realidad solo aparentemente igualitaria o, incluso, de falsa ventaja para las mujeres.
- ▶ Pueden introducir sesgos para caracterizar la realidad de hombres y mujeres porque utilicen definiciones estadísticas tradicionales que no reconozcan o infravaloren las funciones o las actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres.

Por ello, es necesario construir un **sistema de indicadores de género** que esté compuesto por indicadores generales y específicos con datos desagregados por sexo que permitan el análisis comparado de la situación y de la posición de las mujeres y los hombres.

Se pueden utilizar, entre otros, los índices siguientes que se definen más adelante: **de concentración, de feminización, de distribución y la brecha de género**, como en el

ejemplo de la tabla que viene a continuación y que ofrece datos sobre la plantilla del Ayuntamiento de València en 2019:

INDICADORES DE GÉNERO (ÍNDICES)							
ÁREAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	CONCENTRACIÓN	FEMINIZACIÓN	DISTRIBUCIÓN MUJERES	BRECHA SALARIAL
ALCALDÍA	312	152	464	7,7	2,1	0,7	-20,6
GOBIERNO INTERIOR	207	227	434	0,7	0,9	0,5	17,1
PROTECCIÓN CIUDADANA	274	1.674	1.948	-46,4	0,2	0,1	-11,0
CULTURA	224	241	465	1,0	0,9	0,5	-18,8
MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO	96	118	214	-0,1	0,8	0,4	-8,5
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	181	107	288	3,8	1,7	0,6	-10,4
DESARROLLO ECONÓMICO Y SOSTENIBLE	173	99	272	3,7	1,7	0,6	4,5
PARTICIPACIÓN, DERECHOS E INNOVACIÓN DEMOCRÁTICA	183	68	251	5,2	2,7	0,7	3,6
DESARROLLO HUMANO	300	116	416	8,4	2,6	0,7	-1,3
MOVILIDAD, SOSTENIBILIDAD Y ESPACIO PÚBLICO	113	80	193	1,9	1,4	0,6	-9,4
EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES	293	142	435	7,2	2,1	0,7	-2,4
PLENO	62	24	86	1,7	4,7	0,7	-37,4
<b>TOTAL</b>	<b>2.418</b>	<b>2.902</b>	<b>5.320</b>		<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>-10,9</b>

TABLA 1. Indicadores de género aplicados a los datos de la plantilla del Ayuntamiento de València. Fuente: Informe "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal". Oficina d'Estadística. Ajuntament de València. 23/06/2020.



La definición y el cálculo de los índices utilizados en la tabla anterior son los siguientes:

· **Índice de concentración:**

Porcentaje con relación a su grupo sexual o porcentaje intrasexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado). Cuando el resultado es positivo da información intrasexos (útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable). En el caso de ser negativo, no informa sobre la relación entre sexos. Un valor equitativo es un índice de concentración similar para ambos sexos.

**POR EJEMPLO** ▶

En la plantilla del Ayuntamiento de Valencia en 2019 había un total de 2.418 mujeres y 2.902 hombres. Tomando por ejemplo, el área de Desarrollo Humano había en ella 300 mujeres y 116 hombres. El índice de concentración de mujeres en esa área era del 12,4% ( $300/2.418 \cdot 100$ ) y el índice de concentración de hombres era del 4% ( $=116/2.902 \cdot 100$ ). Por lo tanto, la diferencia es un índice de concentración mayor para las mujeres del 8,4%. Sin embargo, como puede verse en la tabla anterior, tanto el área de Medio Ambiente como el área de Protección ciudadana tienen índices negativos porque se concentran más los hombres que las mujeres en esas áreas.

· **Índice de feminización:**

Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el de hombres. Por su definición matemática, si el índice es menor de 1, las mujeres están infrarrepresentadas; si es mayor de 1 es una situación de feminización; y si es igual a 1, es una situación de equidad.

**POR EJEMPLO** ▶

Siguiendo con el mismo ejemplo, en el conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de 2019 había un índice de feminización del 0,8 ( $=2.418/2.902$ ), lo que señala que aunque aún las mujeres están infrarrepresentadas, la cifra es cercana a la igualdad. Sin embargo, por áreas, las hay feminizadas como el área de Participación, Derechos e Innovación Democrática que tiene un índice 2,7 de feminización ( $=183/68$ ); mientras que donde las mujeres están menos representadas es en el área de Protección Ciudadana con un 0,2 de índice de feminización ( $=274/1.674$ ), lejos del 1 que sería el dato más igualitario.

### · Índice de distribución:

Refleja la distribución por sexo dentro de una misma categoría. El valor de 0,5 supone la misma distribución por sexo. Se calcula dividiendo uno de los sexos entre el total de ambos.

#### POR EJEMPLO ▶

En la plantilla municipal de 2019, el 45% eran mujeres. Por esa razón, el índice de distribución de las mujeres es 0,5. Como puede verse en la tabla, es un índice bastante estable en todas las áreas y sólo se descompensa por efecto del área de Protección Ciudadana (índice 0,1).

Además, se puede utilizar un cuarto indicador: **brecha de género**, que se define como la diferencia de tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable. Sirve para detectar una distribución desigual por sexo en un determinado contexto. El valor de equidad es 0.

#### POR EJEMPLO ▶

En la plantilla municipal de 2019, se producía una brecha salarial de -10,9. Es decir, las mujeres tenían, en general, un salario casi un 11% inferior al de los hombres. Hay tres áreas donde la brecha de género cursa a favor de las mujeres (Desarrollo Económico Sostenible, Participación, Derechos e Innovación Democrática y Gobierno Interior). Sin embargo, no ocurre lo mismo en el res-

to e incluso hay áreas donde la brecha salarial a favor de los hombres es mayor del 20%, como en Alcaldía (20,6%) o en Pleno (37,4%), y esto ocurre porque los hombres ocupan espacios mejor remunerados que las mujeres.

En resumen, una **situación ideal** (y por lo mismo, poco frecuente) sería en aquella en la que en una categoría:

- ▶ Hubiera un porcentaje similar de hombres sobre el total de hombres y de mujeres sobre el total de mujeres (índice de concentración 0);
- ▶ Donde por cada hombre estuviera representada también una mujer (índice de feminización 1);
- ▶ Que en conjunto, supusiera que hay la mitad de hombres y de mujeres (índice de distribución 0,5);
- ▶ Y donde no se produjera ninguna diferencia entre las tasas de uno y otro sexo (brecha de género 0).

#### POR EJEMPLO ▶

Viendo el conjunto de indicadores del ejemplo anterior, se puede decir que en el Ayuntamiento de València en 2019, el área con índices de género más equitativos sería Medio Ambiente y Cambio Climático, pero aun así, tiene una brecha salarial del -8,5%. Los datos sobre la brecha salarial son los más negativos y señalan que donde se produce más desigualdad es en el tipo de cargos (y

de remuneración, por tanto) que ocupan hombres y mujeres, ya que salvo en tres áreas, las mujeres tienen salarios inferiores a los de los hombres. Es decir, sería necesario revisar más que la desigualdad horizontal, la que se produce verticalmente en la estructura municipal.

Un sistema de indicadores de género puede utilizar los anteriores índices específicos o construir otros que reúnan los requisitos necesarios para visibilizar, comprender, analizar y hacer previsiones sobre la situación y posición de mujeres y hombres y las relaciones de género.

El análisis final debe conllevar la previsión de objetivos concretos de igualdad en relación a la realidad diagnosticada.

## POR EJEMPLO

El informe de impacto de género de un Reglamento de Honores y Distinciones de ámbito municipal podría utilizar como uno de sus indicadores, uno específico: el índice de distribución de los honores y distinciones otorgados hasta la fecha (o en un periodo predefinido). Debería entonces conocer cuántos de ellos han sido concedidos a mujeres y cuántos a hombres. El cociente deseable al dividir el número de hombres o el de mujeres entre el total sería entre 0,4 y 0,6; es decir, que entre el 40% y el 60% de los premios se hubieran concedido a muje-

res o a hombres. Si no fuera así, se podría considerar un objetivo de igualdad a incorporar en la norma.

El informe de impacto de género de un Reglamento de Formación y Gestión del conocimiento de ámbito municipal podría considerar, entre otros, el índice de concentración de hombres y de mujeres en la formación ya realizada sobre distintas materias. Es decir, de todas las mujeres con posibilidad de formarse, qué porcentaje se forma en cada materia; y el mismo cálculo para los hombres. La diferencia entre ambos porcentajes en las distintas materias indica que hay actividades formativas a las que acceden relativamente más mujeres que hombres y viceversa. El análisis de esta información, de sus causas y consecuencias, puede dar lugar a objetivos de igualdad.

### • Las fuentes y los métodos

Para conseguir los datos que se prevén en el sistema de indicadores se necesita contar con las fuentes de dichos datos y utilizar los medios apropiados para acceder a ellos.

Respecto a las fuentes, si los datos son estadísticos es posible que estén disponibles en fuentes estadísticas oficiales. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Valencia tiene en virtud de la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*, un portal de transparencia (<http://gobiernoabierto.valencia.es/va/>) que ofrece un catálogo de datos elaborados por el propio Ayuntamiento y,

además, cuenta con una Oficina Estadística (<http://www.valencia.es/ayuntamiento/estadistica.nsf>).

Siempre es deseable para el análisis poder contextualizar la información con otra de ámbito mayor. Así, si el análisis es sobre un barrio, conviene contextualizarlo en el municipio; y la información del municipio en la comunidad autónoma y la de esta con el resto del Estado y así sucesivamente. Por esa razón, es frecuente utilizar datos estadísticos que suelen estar disponibles en la web de diferentes organismos oficiales como el Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana (<http://www.pegv.gva.es/es>), donde puede encontrarse, entre otra información, una ficha del municipio de Valencia; el Instituto Nacional de Estadística<sup>3</sup> (<https://www.ine.es/>); el Centro de Investigaciones Sociológicas (<http://www.cis.es/cis/opencms/EN/index.html>), o las propias de cada ministerio, como, por ejemplo, el de Trabajo y Economía Social sobre el mercado laboral (<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>).

Por supuesto, una posibilidad es contar con estadísticas propias del área que elabora la propuesta, del propio proyecto o de su ámbito de actuación.

Otra cuestión es que, además de datos cuantitativos, se precise de **información cualitativa**. En ese caso, se utilizarán téc-

nicas cualitativas de investigación social. Pueden ser técnicas de lectura y documentación, de observación, entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc. No es objeto de esta Guía explicar una metodología rigurosa sobre cada una de ellas, por lo que se remite a que este trabajo lo realicen personas expertas en investigación cualitativa. En cualquier caso, hay diversos manuales que pueden ser útiles y fáciles de conseguir<sup>4</sup>.

## POR EJEMPLO

Para realizar el informe de impacto de género de una ordenanza que regule el servicio de comida a domicilio para personas vulnerables será necesario contar con información estadística relacionada con el número de personas que atiende (o busca atender) y sus características sociodemográficas. Serán indicadores cuantitativos que permitirán comparar diferencias entre mujeres y hombres. Pero, podría ser necesario contar con información cualitativa relacionada, por ejemplo, con opiniones expertas sobre las características de los menús en función de su adecuación a las necesidades nutricionales de las mujeres y de los hombres. O, otro ejemplo, la satisfacción mostrada por ese servicio por parte de las personas que lo utilizan. Puede que ya exista una evaluación con datos (ya sea ex ante, intermedia o final) y, en ese caso, habrá que utilizarla como fuente si recoge información significativa sobre la

<sup>3</sup> En el INE se puede encontrar, además de los datos generales, estudios específicos con datos comparativos de la situación de las mujeres y los hombres en España: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLaYout&param1=PYSDetalleGratis](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLaYout&param1=PYSDetalleGratis)

<sup>4</sup> Un ejemplo es el manual de Miguel S. Valles (1997) "Técnicas cualitativas de investigación social" Ed. Síntesis.

situación y la posición de hombres y mujeres. Si no fuera así, se podría plantear, por ejemplo, la realización de un grupo de trabajo de nutricionistas o planificar y realizar entrevistas a una muestra de personas usuarias. El objetivo, no se olvide, es identificar bien si hay una necesidad diferenciada de hombres y mujeres para comprobar que la ordenanza la recoge.

#### PASO 4: VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA PROPUESTA

Con este paso se trata de llegar a conclusiones sobre cómo la propuesta va a afectar a la realidad de hombres y mujeres en función del diagnóstico realizado. Se trata de comparar la propuesta y sus objetivos de igualdad con el diagnóstico anterior y evaluar sus efectos sobre la igualdad. En resumen, es una valoración de la idoneidad de la propuesta de cara a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, la valoración del impacto previsible sobre la igualdad se calificará como positivo o negativo:

► **POSITIVO:** Si en la propuesta se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes y a las que se ha hecho referencia en el diagnóstico del paso anterior. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.

► **NEGATIVO:** Si la propuesta no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la propuesta no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de estas.

#### PASO 5: RECOMENDACIONES

El análisis realizado en el paso anterior, comparando el diagnóstico con la propuesta, dará lugar a una sistematización de los impactos positivos y negativos, si los hubiera, y a recomendaciones para mejorar la propuesta.

Dichas recomendaciones pueden estar relacionadas con correcciones, por ejemplo, basadas en requerimientos de la normativa en la materia; o mejoras que la propuesta puede introducir para aumentar su eficacia en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

# ANEXOS

## ANEXO 1: CONTEXTO

### PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS LOCALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Desde sus competencias, las políticas locales tratan de mejorar la vida de una ciudad. Algo tan obvio tiene connotaciones importantes en la medida en que se acepta la diversidad y que no hay un sujeto homogéneo para dichas políticas.

El hecho de considerar que la ciudad es el espacio propio de personas con discapacidad, por ejemplo, lleva a pensar en políticas públicas más inclusivas. Pero también hay niños y niñas, personas mayores, extranjeras, etc. Y como telón de fondo: hay hombres y mujeres.

Ninguna política es ajena a la distribución tradicional de roles en las tareas productivas y reproductivas, a los desequilibrios que producen o a las distintas situaciones y posiciones sociales de hombres y mujeres. Por esa razón, las políticas no suelen ser neutras respecto al género<sup>5</sup>, sino, como mucho, “ciegas”. Esa ceguera trae como consecuencia una menor probabilidad de que la política local redunde en beneficio de la mitad de la población: las mujeres. Por eso es necesario analizar su impacto de género.

---

<sup>5</sup> En este documento se entiende género como la construcción cultural que refleja los usos y expectativas sociales que significan a cada sexo en cada tiempo y en cada cultura.

Mirar las políticas locales desde esa perspectiva condiciona la planificación: en su diagnóstico, en sus objetivos, en sus contenidos, en su desarrollo y, por supuesto, en la previsión de criterios para evaluarla.

### QUÉ ES EL IMPACTO DE GÉNERO

En origen, el impacto de género se aplica a **análisis ex ante** de un proyecto normativo con el objetivo de verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en una disposición, se han tenido en cuenta los efectos que producirán en los hombres y en las mujeres, advirtiendo cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, y proponiendo, en su caso, modificaciones. Es decir, el impacto de género se está analizando, sobre todo, sobre normas y leyes.

Sin embargo, como señalan los documentos del Instituto Europeo por la Igualdad de Género, ya el Consejo de Europa señaló que esta es una lectura demasiado limitada del potencial de este instrumento:

***“La evaluación de impacto de género se puede aplicar a la legislación, los planes de políticas, los programas de políticas, los presupuestos, las acciones concretas, las facturas y los informes o las convocatorias de investigación. Los métodos de evaluación de impacto de género no solo deben aplicarse a la formulación de políticas, sino que también pueden***

***aplicarse a las políticas existentes. Se pueden usar tanto en la Administración como en los actores externos; en ambos casos se requiere de una cantidad considerable de conocimientos sobre cuestiones de género”.***

El Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), señala en su web que *“La Evaluación de Impacto de Género (GIA) es una evaluación, análisis o evaluación ex ante de una ley, política o programa que permite estimar de manera preventiva la probabilidad de que una determinada decisión tenga consecuencias positivas, negativas o neutras para el estado de igualdad entre mujeres y hombres. La cuestión central del GIA es: ¿Una ley, política o programa reduce, mantiene o aumenta las desigualdades de género entre mujeres y hombres?”.*

Como se cita en la Exposición de motivos de 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, en su momento, la Comisión Europea señaló que *“Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas”.*

Por esa razón, aprobó una comunicación sobre la transversalidad como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una **“Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género”** diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias. En dicha Guía, se define así la evaluación del impacto de género:

***“Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta”.***

Y en otro documento, señala que:

***“La evaluación del impacto de género es la estimación de los diferentes efectos (positivos, negativos o neutros) de cualquier política o actividad implementada en elementos específicos en términos de igualdad de género”.***

El impacto de género tiene que comprobar, como parece lógico, que no se produce ninguna discriminación por razón de sexo. La ley Orgánica 3/2007, reconoce dos **tipos de discriminación**:

- ▶ **DIRECTA**: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
  
- ▶ **INDIRECTA**: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

A estos dos tipos se puede añadir el de la discriminación oculta, que es una discriminación indirecta cuyo efecto perjudicial para el grupo discriminado es conocido y buscado, pero trata de encubrirse la causa real.



## ANEXO 2: NORMATIVA EN ESPAÑA

### LA LEGISLACIÓN ESTATAL SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

El Gobierno de España en el Informe sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto de 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing presentado el 1 de enero de 2019, señalaba que España había ido avanzando en metodologías de intervención desde una perspectiva feminista aunque era necesario seguir profundizando con todos los departamentos ministeriales en los presupuestos con impacto de género y en la evaluación de políticas públicas desde una dimensión de género.

La principal normativa en España sobre los informes de impacto de género es:

- ▶ 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.*
- ▶ El artículo 19 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* amplió esta obligación a los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometían a la aprobación del Consejo de Ministros.

- ▶ En desarrollo de lo establecido en ambos textos, el Ministerio de la Presidencia aprobó el *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la realización de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo*, que tiene por finalidad “(...) garantizar que a la hora de elaborar y aprobar un proyecto se cuente con la información necesaria para estimar el impacto que la norma supondrá para sus destinatarios y agentes.”
- ▶ Este Real Decreto fue sustituido por el *Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo*, donde se especifica que ha de establecerse el impacto por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia y “el impacto de género analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la Guía Metodológica.” Existe una Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo anterior a este decreto (2009), editada por el Ministerio de Hacienda.

## LA LEGISLACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Casi todas las comunidades autónomas han dictado normas relacionadas con este tema. Casi siempre la obligatoriedad de realizar un informe de impacto de género normativo queda recogida en un artículo de la ley de igualdad correspondiente. En el caso de la Comunitat Valenciana, el impacto de género se regula en el **artículo 4 bis de la Ley 9/2003 para la igualdad de Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana** dentro de los principios rectores de la acción administrativa que incluye un epígrafe sobre “Informes de impacto de género” y establece que:

**“Los proyectos normativos tendrán que incorporar un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y tendrá que acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación”.**

Es decir, en este caso, el preceptivo informe de impacto de género va más allá de la norma y se extiende a planes y programas que desarrollen las políticas consiguientes.

Junto a la Ley 9/2003, existen la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana y, la posterior, Ley 6/2013, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat, donde se establece la obligación de la elaboración de informes de impacto de género.

Está vigente, además, el **Decret 154/2014, de 26 de setembre, del Consell, pel qual es crea la Comissió de l'Informe d'Impacte de Gènere en els Pressupostos de la Generalitat** (2014/8778) y dicha Comisión elaboró, por ejemplo, el Informe de Impacto de género en los presupuestos de 2019 de la Generalitat.

Y, se suma que, en algunas leyes sectoriales, está recogida la obligación específica de realizar un informe de impacto de género como ocurre con la **Ley 5/2014, de 25 de julio, de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Paisaje, de la Comunitat Valenciana** en cuyo ANEXO XII. *Criterios y reglas para la planificación con perspectiva de género*, se especifica las características de un informe de impacto de género en esta materia.

El Ayuntamiento de València asume la obligación de realizar los preceptivos informes de impacto de género en el desarrollo de sus competencias.

Se está trabajando ya en el presupuesto con enfoque de género y recientemente se ha publicado la **Circular 2020-11-12 Procedimiento para la tramitación disposiciones normativas municipales: ordenanzas y reglamento** que establece la obligación de incluir, entre los documentos que forman parte preparatoria de la norma, un informe de evaluación del impacto de la nueva regulación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo, se han desarrollado acciones formativas para el personal y elaborado la Guía de buenas prácticas en transversalidad de género en las políticas y presu-

puestos del Ayuntamiento de València, que incluye un capítulo 4 sobre Elaboración de informes de impacto de género.

A ello se añade que “Contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas del Ayuntamiento de València” es uno de los objetivos de su Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres.

En consecuencia, esta Guía toma como referente el **artículo 4 bis de la Ley 9/2003 para la igualdad de Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana** y propone que, hasta que el Ayuntamiento apruebe una ordenanza o reglamento que regule la realización de informes de impacto de género, estos se realicen en el caso de *proyectos de normas, planes o programas municipales* y en cuantos documentos administrativos se considere necesario u oportuno.

## ANEXO 3: PLANTILLA PARA REALIZAR INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

### PASO 1: DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO O NORMA

Denominación del proyecto o norma

Órgano administrativo que la promueve

Contexto o ámbito de actuación de la norma

Objetivos generales del proyecto

Objetivos previstos para promover la igualdad entre mujeres y hombres

## **PASO 2: ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO**

(Justificación de la respuesta afirmativa o negativa. Hay que tener en cuenta si la propuesta va dirigida a uno o más grupos objetivos, si afectará su vida diaria, y si existen en ese ámbito diferencias entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, social, educativo, de participación y representación en órganos de decisión, y cultural).

## **PASO 3: DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO**

### **A) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

(Descripción de la situación de partida utilizando indicadores de género cualitativos y cuantitativos con respecto a la situación y posición de hombres y mujeres en el ámbito de actuación mediante estadísticas oficiales desagregadas por sexo, así como estudios, investigaciones, encuestas de opinión sobre las relaciones de género en el ámbito. Es recomendable la inclusión de una breve conclusión del análisis).

### **B) PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD**

(Descripción de la previsión de resultados positivos o negativos para la igualdad de mujeres y hombres).

**PASO 4: VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

**A) Presencia de mujeres y hombres**

**Impacto y Justificación**

**B) Acceso a los recursos**

**Impacto y justificación**

**C) Participación en la toma de decisiones**

**Impacto y justificación**

**D) Normas sociales y valores**

**Impacto y justificación**

**E) Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad**

**Impacto y justificación**

F) Valoración final del impacto de género (Se marca lo que se considere conveniente)

**Argumentación**

Positivo

Negativo

**PASO 5: RECOMENDACIONES**

En la misma norma o política

(Descripción de modificaciones a incluir en el texto y contenidos)

Otras actuaciones o futuras normas

(Propuestas de adopción de medidas dirigidas a complementar o mejorar la eficacia de la norma o política)

## ANEXO 4: MATERIAL COMPLEMENTARIO

### DOCUMENTOS Y GUÍAS

Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales (1997). [Guía para la evaluación del impacto en función del género.](#)

Consejo de Europa. [Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023.](#)

Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados (2006). [Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local.](#)

Emakunde (2002). [Presupuestos públicos en clave de género.](#)

Emakunde (2006) [Presupuestos locales con enfoque de género.](#)

Emakunde. Materiales sectoriales <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluacion-impacto/>

Eudel/Emakunde (2018) [Evaluaciones previas del impacto en función del género. Guía explicativa del proceso y herramientas diseñadas para su implantación en las entidades locales.](#)

European Institute for Gender Equality (2016). [Institutional Transformation. Gender Mainstreaming Toolkit.](#)

Generalitat Valenciana (2019). [Informe de Impacto de género en los presupuestos de 2019 de la Generalitat](#)

Junta de Andalucía (2009). [Programa G+. Una metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos.](#)

Likadi Formación y empleo S.L (2010). [Protocolo para identificar el efecto de las intervenciones públicas en la igualdad de género. Ayuntamiento de Granada.](#)

Likadi Formación y empleo S.L. (2017) [Aplicación de las directrices para la elaboración del informe de impacto de género. Guía Metodológica.](#) Instituto Canario de Igualdad. Gobierno de Canarias.

María Eugenia González Sanjuán y Rosario Fernández-Coronado Gonzáles (coord.) (2017). [Guía de buenas prácticas en transversalidad de género en las políticas y presupuestos del Ayuntamiento de Valencia.](#) Ayuntamiento de Valencia

Ministerio de Hacienda. [Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo.](#)

Paloma Villota; Yolanda Jubeto; Ignacio Ferrari (2009) [Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.](#) Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. [Informe sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo](#) (2018/2162(INI))

Red2Red Consultores con la colaboración de la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco (2017) [La Evaluación de Impacto en función del género en la planificación territorial y el urbanismo.](#) Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Swedish Association of Local Authorities and Regions. Igualdad sostenible. [Una película sobre la integración de la perspectiva de género en la práctica.](#)

Unidad de Igualdad de Género-Likadi Formación y empleo S.L. (2006) [Guía para identificar la pertinencia de género.](#) Módulo 6 de la colección de materiales de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.

VVAA (2017) [Género y política urbana. Arquitectura y urbanismo desde la perspectiva de género.](#) Instituto Valenciano de la Edificación. Generalitat Valenciana.



## DOCUMENTOS Y NORMAS MUNICIPALES RELEVANTES

### Informe d'impacte de gènere del pressupost 2020

Ajuntament de Barcelona

### Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona

Ajuntament de Barcelona. Plenari del Consell Municipal, en sessió del dia 21 de desembre de 2018.

### Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020 (Barcelona)

Ajuntament de Barcelona. Regidoria de Feminismes i LGTBI. Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència. Julio 2016

### Plan para la Justicia de Género. Seguimiento del programa de actuación 2018-2020 (CAT)

Ajuntament de Barcelona. Regidoria de Feminismes i LGTBI. Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència Gerència de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència. Octubre 2019

### Reglament de les polítiques municipals d'igualtat de gènere (2016).

Ajuntament de Girona

### Avaluació dels informes d'impacte de gènere de 2018

Ajuntament de Girona

### Instrucción para a Transversalidad de Xénero do Concello da Coruña

Ayuntamiento de A Coruña

### Estrategia municipal para la igualdad de género. II Plan transversal del género 2019-2022

Ayuntamiento de Córdoba

### Protocolo para identificar el efecto de las intervenciones públicas en la igualdad de género (2010)

Ayuntamiento de Granada

### Acuerdo por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

Ayuntamiento de Madrid

### Ordenanza de Igualdad

Ayuntamiento de Pamplona

### Evaluaciones previas del impacto en función del género en las entidades locales

Emakunde y Eudel

### Guia metodològica per a l'avaluació d'impacte de gènere de política econòmica

Pendiente de publicación. Ajuntament de Barcelona

MANUAL

**PARA LA REALIZACIÓN DE LOS  
INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO  
EN EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA**

DICIEMBRE 2020