

MANUAL

PER A LA REALITZACIÓ DELS INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE A L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
IGUALTAT I POLÍTQUES DE GÈNERE I LGTBI

DESEMBRE 2020



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
IGUALTAT I POLÍTIQUES DE GÈNERE I LGTBI

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

Redacció: FOLIA CONSULTORES S.L.

Amb la col·laboració de:

LAS NAVES

INTRODUCCIÓ I AGRAÏMENTS 5

ELS INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE EN LA PRÀCTICA: ASPECTES GENERALS 6

QUÈ SON I PER A QUÈ SERVEIXEN 6

QUINS SÓN ELS ÀMBITS SOBRE ELS QUALS CAL FER INFORMES
D'IMPACTE DE GÈNERE 6

QUI ELS FA I QUI ELS VALIDA 7

COM ES FAN: ESQUEMA GENERAL 7

PAS A PAS 9

- **PAS 1:** Definició clara de la proposta 9
- **PAS 2:** Anàlisi de pertinència de gènere 11
- **PAS 3:** Diagnòstic del context amb perspectiva feminista 14
- **PAS 4:** Valoració de l'impacte de gènere de la proposta 21
- **PAS 5:** Recomanacions 21

ANNEXOS 22

ANNEX 1: CONTEXT 22

- Planificació de les polítiques locals amb enfocament de gènere 22
- Què és l'impacte de gènere 22

ANNEX 2: NORMATIVA A ESPAÑA 25

- La legislació estatal sobre impacte de gènere 25
- La legislació de la Comunitat Valenciana 26

ANNEX 3: PLANTILLA PER A REALITZAR INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE	28
• PAS 1: Descripció general del Projecte o Norma	28
• PAS 2: Anàlisi de la pertinença de gènere	29
• PAS 3: Diagnòstic del context	29
• PAS 4: Valoració de l'impacte de gènere	30
• PAS 5: Recomanacions de modificacions	31
ANNEX 4: MATERIAL COMPLEMENTARI	32
• Documents i Guies	32
• Documents i Normes Municipals rellevants	33

INTRODUCCIÓ I AGRAÏMENTS

Aquest document s'ha redactat en el marc del **projecte per a elaborar materials d'acompanyament per l'elaboració d'informes d'impacte de gènere pels serveis municipals de l'Ajuntament de València**.

Al seu torn, aquest projecte té relació amb el fet que en el Pla Marc d'Igualtat entre dones i homes de la ciutat de València, aprovat per acord plenari en sessió celebrada el dia 27 de setembre de 2018, s'estableix dins dels objectius previstos "Potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere entre totes les àrees municipals" i la mesura 8.1.2 contempla "Millorar la formació del personal municipal en matèria d'igualtat de totes les àrees municipals mitjançant un Itinerari Formatiu per a la Igualtat de Gènere".

Els informes d'impacte de gènere són una important eina per a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere. Suposa que les normes, projectes, plans, etc., hagen d'observar-se i analitzar-se sota la perspectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. Ajuden al fet que qualsevol actor rellevant per a la implantació de mesures legals i operatives s'assegure que, dins d'allò possible, es produisca un impuls cap a la igualtat real.

El principal objectiu d'aquest document és avançar en la implantació de la realització d'informes d'impacte de gènere a l'Ajuntament de València i, per a això, es

proposa una guia de treball que ha de ser útil per a les diferents àrees, delegacions i serveis.

Per a comprovar la seua idoneïtat, el document esborrador d'aquesta Guia va ser sotmès al contrast amb diferents **serveis municipals** durant 2020. Per aqueixa raó, s'agraeix especialment la col·laboració de:

- ▶ Servei de Benestar Social..
 - ▷ Secció planificació i innovació.
 - ▷ Secció de promoció de l'autonomia i prestacions socials.
 - ▷ Secció d'atenció a la diversitat funcional.
- ▶ Servei de Transparència i Govern Obert.
- ▶ Servei de Cultura Festiva.

ELS INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE EN LA PRÀCTICA: ASPECTES GENERALS

QUÈ SÓN I PER A QUÈ SERVEIXEN

Els informes d'impacte de gènere són documents administratius que han d'acompanyar els projectes de normes, ordenances i reglaments municipals, així com a plans, programes i projectes, amb l'objectiu d'argumentar i analitzar mitjançant dades objectives quins són els seus efectes en la igualtat real de dones i homes.

La seua utilitat és triple:

1. Són instruments útils per a facilitar la integració del principi d'igualtat en l'elaboració de les disposicions normatives, plans, programes i projectes.
2. Permeten de conèixer si les normes, plans o programes provoquen una repercussió cap a la igualtat de dones i homes o, per contra, reproduïxen desigualtats.
3. Proposen, en el seu cas, millores viables per a avançar cap a la igualtat.

QUINS SÓN ELS ÀMBITS SOBRE ELS QUALS CAL FER INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE

En principi, la normativa, plans, programes i projectes de qualsevol àmbit municipal són susceptibles de comptar amb informes d'impacte de gènere. L'Ajuntament de València l'estableix, ara per ara, per a ordenances i reglaments en **la seua Circular 2020-11-12 Procediment per a la tramitació disposicions normatives municipals: ordenances i reglament.**

En altres municipis l'experiència és diversa, tot i que el pressupost i els plans generals d'ordenació urbanística són els temes sobre els quals es contempla en més ocasions l'exigència de realitzar el corresponent informe d'impacte de gènere. Com s'indica en l'Annex 1, aquesta Guia aposta per la realització d'informes d'impacte de gènere en els projectes de normes, plans, convenis, subvencions, o programes municipals atès el que assenyala l'article 4 bis de la Llei 9/2003 per a la igualtat de Dones i Homes de la Generalitat Valenciana.

QUI ELS FA I QUI ELS VALIDA

Coneguda l'experiència d'altres municipis, pendent de l'aprovació d'una ordenança o un reglament, aquesta Guia proposa que la competència d'elaboració dels informes d'impacte de gènere siga de cada servei gestor comptant amb l'assessorament del Servei de l'Ajuntament amb competències en Igualtat entre dones i homes.

Per tant, cada servei ha de comptar amb personal tècnic amb prou formació per tal d'elaborar informes d'impacte de gènere de les seues normes, plans, programes o projectes.

Serà el Servei amb competències en Igualtat qui valide els informes realitzats i decideisca sobre la seua idoneïtat. Les recomanacions que realitze seran contrastades i, en el seu cas, assumides pel servei gestor corresponent.

COM ES FAN: ESQUEMA GENERAL

Hi ha guies de l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE per les seues sigles en anglès), de l'Institut de la Dona, de comunitats autònomes, etc. (veure annexos 1 i 3) que expliquen en cada cas com realitzen els informes i, tenen en comú que preveuen que qualsevol informe d'impacte de ha de respondre a una **sèrie de preguntes**:

1. Quins són específicament els papers d'homes i dones en el context de l'activitat, programa, norma, etc., que es vol posar en marxa?
2. Existeixen en aqueix context diferències rellevants entre dones i homes en relació amb el gaudi dels drets, l'accés als recursos, la participació i els valors vinculats a l'un o l'altre sexe?
3. S'enfronten les dones i els homes a limitacions diferents per a participar o obtindre beneficis de la proposta que s'està realitzant, d'acord amb les posicions de partida identificades?
4. De quina manera incideix la proposta en els rols individuals de gènere? És consistent amb l'objectiu de generar una relació més equitativa entre tots dos o reforça els papers tradicionalment negatius?

Aquestes preguntes estan incorporades als passos metodològics que, com assenyala l'EIGE en el seu web, garantiran el rigor de l'informe.

- ▶ **PAS 1:** *En aquest pas només és necessari comptar com a documentació amb l'esborrany de la proposta de la intervenció (proposta de llei, esborrany del pla, programa, projecte, etc.). L'objectiu és definir amb claredat quina és la proposta que s'avaluarà. Ha de ser una definició precisa del que pretén la política o intervenció prevista.*
- ▶ **PAS 2:** *Conèixer quina és la seua rellevància respecte a l'eliminació dels obstacles derivats dels estereotips i relacions de gènere: anàlisi de pertinència de gènere. Això implica analitzar si és o no susceptible de tindre alguna incidència sobre la igualtat entre dones i homes. També en aquest pas, només es necessita com a documentació, l'esborrany de la proposta de la intervenció.*
- ▶ **PAS 3:** *Realitzar una anàlisi sobre la relació del projecte i l'avanç cap a la igualtat de dones i homes. Amb un doble enfocament. Per una part, ha de tindre per objecte comprendre la situació actual dels grups afectats per la intervenció pública i com aquesta situació evolucionaria sense intervenció pública. D'altra banda, l'anàlisi ha d'incloure, en la mesura d'allò possible en termes mesurables, una dimensió prospectiva: com s'espera que la intervenció prevista canvie la situació existent. Com a documentació en aquest pas*

caldrà comptar amb un diagnòstic de la realitat i el context de la intervenció proposada que pot ser que ja estiga inclòs en aquesta.

- ▶ **PAS 4:** *Ponderar i valorar l'impacte i la contribució de la proposta sobre la igualtat d'homes i dones.*
- ▶ **PAS 5:** *Realitzar recomanacions i propostes. En aquest últim pas, s'han de presentar els resultats de l'anàlisi i es destaquen els impactes (positius o negatius) de la iniciativa polític/legislativa. També es proporcionen recomanacions quant l'eliminació dels impactes negatius i quant la millora dels positius.*

En el següent apartat es desenvolupa cadascun d'aquests passos.

PAS A PAS

PAS 1: DEFINICIÓ CLARA DE LA PROPOSTA

Per la seua pròpia definició, els informes d'impacte de gènere es realitzen abans de l'aprovació d'una norma, d'un projecte, d'un pla, d'un programa, etc. En el cas de la norma, és clar el que diu la Llei: l'informe d'impacte de gènere *“haurà d'acompanyar la proposta des de l'inici del procés de tramitació”*, així que, es pressuposa que s'ha d'actuar de la mateixa manera respecte a plans, programes o projectes. És a dir, serà necessari acompanyar-los d'un informe d'impacte de gènere des de l'inici del procés de tramitació.

En aquest pas, en principi, **es compta només amb la informació de la pròpia proposta ja siga de norma, un pla, un projecte, etc.** En un primer moment, l'informe explica quin és el propòsit de la proposta i si té alguna cosa a veure a priori amb la igualtat entre homes i dones.

Les següents preguntes poden ajudar a concretar l'informe en aquest pas:

- ▶ Quin problema està sent abordat amb la proposta?
- ▶ Per què es considera aquesta proposta per a aquesta situació particular?
- ▶ La proposta té la intenció de contribuir a la igualtat de gènere?
- ▶ Com es pretén que la proposta contribueixca a la igualtat de gènere?

Fins ací, la font principal d'informació és la pròpia proposta. Es tracta de llegir-la atentament i anar responnent a cada pregunta. No obstant això, hi ha una última qüestió que requereix utilitzar altres fonts:

- ▶ Quins són els objectius d'igualtat d'homes i dones existents en aquest camp? Existeix cap norma o pla vinculant (per exemple, els que es nomenen en l'Annex 2 o uns altres més específics) en relació amb la igualtat d'homes i dones que afecte aquesta proposta?

Per a respondre a això, caldrà analitzar normes o plans d'àmbits superiors que puguen emmarcar el principi d'igualtat que afecte la norma, el pla, programa o projecte concret sobre el qual s'està realitzant l'informe d'impacte. Aqueixa anàlisi facilitarà la posterior anàlisi de pertinència de gènere.

PER EXEMPLE ▶

Qualsevol projecte cultural hauria de considerar que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 26 assenyala el següent:

ARTICLE 26. La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual.

1. Les autoritats públiques, en l'àmbit de les seues competències, vetllaran per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tot allò relatiu a la creació i producció artística i intel·lectual i a la difusió d'aquesta.

2. Els diferents organismes, agències, ens i altres estructures de les administracions públiques que de manera directa o indirecta configuren el sistema de gestió cultural, desenvoluparan les següents actuacions:

- ▷ **A)** Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre la seua discriminació estructural i/o difusa.
- ▷ **B)** Polítiques actives d'ajuda a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina, traduïdes en incentius de naturalesa econòmica, a fi de crear les condicions perquè es produïska una efectiva igualtat d'oportunitats.
- ▷ **C)** Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública.
- ▷ **D)** Que es respecte i es garantisca la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.
- ▷ **E)** Adoptar mesures d'acció positiva a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones, propiciant l'intercanvi cultural, intel·lectual i artístic, tant nacional com internacional, i la subscripció de convenis amb els organismes competents.
- ▷ **F)** En general i a l'empara del article 11 de la present Llei, totes les accions positives necessàries per a corregir les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual artística i cultural de les dones.

PAS 2: ANÀLISI DE PERTINÈNCIA DE GÈNERE

Una vegada presentada la proposta i les línies generals relacionades amb la igualtat entre dones i homes, cal valorar si és pertinent al gènere. És a dir, si el seu desenvolupament repercutirà de manera diferent en homes i en dones.

L'argumentació que es facilite en aquest pas definirà si la proposta analitzada és respecte al gènere, positiva, transformadora o neutral. Si s'argumenta que és neutral al gènere, no seria necessari seguir amb l'informe.

L'argumentació ha de ser resultat de l'anàlisi de la **pertinència de gènere**.

La pertinència de gènere és una manera d'aproximar-se i analitzar una realitat (econòmica, política, social, ...) en la qual la variable " sexe " i la categoria " gènere " són rellevants. Es tracta de comprovar si tant la variable com la categoria són significatives en la intervenció a desenvolupar : és a dir, si afecta homes i dones o als rols femenins i masculins en aqueixa societat en aqueix moment. Serveix per a determinar si la norma, el programa, el projecte, etc., no afecta a la igualtat, avança cap a la igualtat o perpetua (i fins i tot aprofundeix) la desigualtat en la situació i la posició dels homes i de les dones.¹

Per tant, amb aquesta anàlisi es pot comprovar si, tot i que l'actuació pugui semblar

neutra a priori quant als seus efectes sobre dones i homes, pot tindre o no efectes no previstos o conseqüències desiguals i negatives per a homes i per a dones o per a la millora de les relacions de gènere.

Finalment, si té efectes d'aqueixes característiques, sí que caldrà avançar en l'informe d'impacte de gènere.

ALGUNS EXEMPLES

1. Un projecte per a millorar la freqüència de les línies de transport és pertinent al gènere perquè:

- ▶ El transport públic l'utilitzen homes i dones.
- ▶ Pot facilitar que les dones accediquen de manera segura, per exemple, a les seues ocupacions, als espais d'oci, a espais educatius als seus domicilis.
- ▶ Pot millorar l'accés a serveis de cura (centres sanitaris ,escoles, mercats, etc.).

2. Una ordenança per a regular embarcadors i navegació en un llac serà pertinent al gènere perquè:

- ▶ És una regulació que afecta homes i a dones.
- ▶ Pot influir en la situació social o econòmica de les dones de la zona.
- ▶ Hi ha una diferència històrica en

¹ Veure per a més informació: LIKaDI. Institut Andalús de la Dona (2005) **Guia per a Identificar la Pertinència de Gènere**.

la situació de dones i homes en l'accés i ús d'aqueixes infraestructures.

L'anàlisi de la pertinència de gènere es fonamenta en les següents preguntes:

1. És una proposta dirigida a la població?, afectarà la vida d'una o diverses parts de la població? Afecta directa o indirectament a dones i a homes?

La incidència sobre les persones pot ser directa (per exemple, ocupació, activitats culturals, ajuts econòmics, millores urbanístiques, etc., que incidisquen directament sobre els grups destinataris de la norma, pla, programa o projecte) o indirecta perquè influeix en les persones que realitzen la gestió o produeixen els recursos o serveis necessaris (per exemple, elaboració d'ordenances o reglaments, regulacions, concessions, contractacions, etc.).

La resposta a aquesta pregunta assenyalarà si les mesures afecten directa o indirectament a homes i dones o a grups determinats d'ells o elles.

2. En aqueix àmbit d'actuació hi ha diferències entre homes i dones quant a drets, participació, normes, valors vinculats a la pertinença a l'un o l'altre sexe?

Encara que la proposta siga teòricament neutral, aquesta pregunta es refereix a si existeix una cultura prèvia de desigualtat entre dones i homes. Es tracta de conèixer els condicionants que poden influir en la participació en igualtat d'oportunitats i els desequilibris que poden estar presents.

3. Pot influir en l'accés o el control dels recursos (econòmics, laborals, etc.)?

Esta nova pregunta indaga sobre els efectes de la proposta en l'accés i el control dels recursos de tota mena que es relacionen amb la proposta (per exemple, econòmics -subvencions, ajudes, contractacions, etc.-, socials, laborals, etc.).

Pot ser que la norma, el pla, programa o projecte tinga efectes sobre la presència d'homes i dones (per exemple, quin perfil de persones es contractaran, quins recursos es repartiran, els qui es beneficiaran de les ajudes, etc.) i, també, poden ser efectes sobre els rols de gènere² (en la mesura que poden influir, perpetuar o ajudar a modificar les funcions tradicionals d'homes i dones).

Si la resposta és que, a priori, les conseqüències són diferents per a homes i dones o que pot crear o consolidar desigualtats, es considerarà que la proposta és pertinent al gènere.

² Els rols de gènere són el conjunt de normes socials i de comportament generalment percebuts com apropiats per als homes i les dones en un moment històric i en un grup o sistema social dau, en funció de la construcció social de la masculinitat i la feminitat en aqueix moment històric i en aqueixa societat.

Neutral?

Si es considera que, a partir d'argumentacions ben fonamentades, la proposta no afecta a homes i a dones, ni hi ha diferències de drets, ni té influència en l'accés o el control dels recursos, la resposta serà que la proposta no és pertinent al gènere perquè és neutral. En aqueix cas, no és necessari avançar en l'informe d'impacte de gènere.

En qualsevol cas, en l'informe es recomanarà l'ús del llenguatge no sexista per a totes les comunicacions de la proposta.

Però, així i tot, hi ha una última pregunta bàsica que ha de fer-se per a comprovar aquesta neutralitat: **Aquesta proposta podria millorar en alguna cosa la igualtat entre dones i homes, encara que no estiga previst?** (Per exemple, cal pensar que si hi ha contractacions, es poden incloure en els plecs clàusules específiques que afavorisquen la igualtat, o també, conseqüències no previstes en la proposta que afecten dones i a homes, etc.).

Si la resposta és afirmativa cal repensar la seua pertinència de gènere.

PER EXEMPLE

Una **ordenança sobre neteja urbana** pot semblar a simple vista, neutral al gènere, podria dir-se que afecta igual homes i dones, no sembla que hi haja drets diferents ni tampoc que siguin diferents l'accés i el control dels recursos, però una anàlisi més argumentada pot donar una altra resposta:

Es podrien analitzar aspectes com: són sobretot dones les que fan servir els parcs públics o les platges per a l'oci de xiquetes i xiquets?, les que realitzen activitats que poden embrutar la via pública com ara, espolsar catifes per les finestres, traure a passejar les mascotes, etc.?, les que seleccionen objectes reciclables als domicilis (roba, vidre, etc.)? Llavors, la norma sí que pot influir sobre allò que fan específicament les dones i els homes. Més preguntes: a l'ocupació que es genera en l'Administració o en empreses que subcontracten per a la neteja urbana (neteja de vials, recollida de residus, gestió de residus, etc.), accedeixen en igual mesura dones i homes?, aquestes empreses tenen mesures d'igualtat?

La resposta a aquestes preguntes pot concloure que la norma és pertinent al gènere i, en conseqüència, cal un informe d'impacte de gènere.

PAS 3: DIAGNÒSTIC DEL CONTEXT

· La informació necessària

En aquest punt, els passos 1 i 2 ja han assenyalat que la proposta que s'està analitzant és pertinent al gènere i que, per tant, és necessari valorar quines conseqüències pot tindre sobre la igualtat de dones i homes en el seu àmbit.

Per això cal conèixer amb més rigor la situació de partida, és a dir, en aquest cas la pregunta a respondre és **quina és la situació d'homes i dones i dels estereotips de gènere en aqueix àmbit?**, és a dir, es tracta de realitzar una investigació diagnòstica sobre la igualtat entre dones i homes centrada en la realitat sobre la qual incideix la proposta. Aquest diagnòstic pot estar fet perquè acompanye la proposta però, en alguns casos, caldrà realitzar-ho o aprofundir en el que existisca.

Per a objectivar la informació que s'obté i, també, per a comparar-la amb els resultats que s'esperen de la proposta, convé utilitzar **indicadors de gènere**.

Els indicadors de gènere són eines que serveixen per a mesurar els canvis produïts cap a la igualtat d'homes i dones. Permeten evidenciar, caracteritzar o quantificar les desigualtats existents entre homes i dones, així com verificar les seues transformacions, en un context sociohistòric determinat.

En construir un sistema d'indicadors de gènere es compta amb una eina per a observar la situació d'homes i dones en un camp determinat. En aquest cas, són rellevants els indicadors referits als estereotips i concepcions tradicionals de la població sobre els rols de gènere i com aquests van modificant-se. El sistema ha de permetre:

- ▶ Evidenciar, caracteritzar i quantificar les desigualtats entre dones i homes i com aquestes afecten a qualsevol dels dos sexes.
- ▶ Descriure la situació i la posició relativa de les dones en relació als homes.
- ▶ Visibilitzar i mesurar la magnitud del fenomen de la desigualtat i aproximar les seues causes.
- ▶ Verificar les transformacions en un context sociohistòric determinat.
- ▶ Oferir un instrument estandarditzat de vigilància i de seguiment de les accions i mesures encaminades a suprimir les desigualtats entre dones i homes.
- ▶ Permetre la comparabilitat.

La necessitat d'un sistema d'indicadors de gènere posa en evidència la necessitat d'obtenir les dades sobre la realitat desagregats per sexe. Així i tot, aquesta és una condició inexcusable però insuficient, perquè:

- ▶ Les dades desagregades per si mateixes no ofereixen informació rellevant des de la perspectiva de gènere, ja que no caracteritzen la situació i posició social de dones i homes.
- ▶ No serveixen per a identificar situacions de desigualtat entre homes i dones. Per exemple, poden mostrar una realitat sols aparentment igualitària o, fins i tot, de fals avantatge per a les dones.
- ▶ Poden introduir biaixos per a caracteritzar la realitat d'homes i dones perquè utilitzen definicions estadístiques tradicionals que no arriben a incloure o infravaloren les funcions o les activitats tradicionalment assignades a les dones.

Per això, és necessari construir un **sistema d'indicadors de gènere** que estiga compost per indicadors generals i específics amb dades desagregades per sexe que permeten l'anàlisi comparada de la situació i de la posició de les dones i els homes.

Es poden utilitzar, entre altres, els índexs següents que es defineixen més endavant: **de concentració, de feminització, de distribució i l'esclatxa de gènere**, com en l'exemple

de la taula que ve a continuació i que ofereix dades sobre la plantilla de l'Ajuntament de València en 2019:

INDICADORS DE GÈNERE (ÍNDEXS)							
ÀREES	DONES	HOMES	TOTAL	CONCENTRACIÓ	FEMINITZACIÓ	DISTRIBUCIÓ DONES	ESCLATXA SALARIAL
ALCALDIA	312	152	464	7,7	2,1	0,7	-20,6
GOVERN INTERIOR	207	227	434	0,7	0,9	0,5	17,1
PROTECCIÓ CIUTADANA	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
MEDI AMBIENT I CANVI CLIMÀTIC	96	118	214	-0,1	0,8	0,4	-8,5
DESRNVOLUPAMENT URBANO I HABITATGE	181	107	288	3,8	1,7	0,6	-10,4
DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I SOSTENIBLE	173	99	272	3,7	1,7	0,6	4,5
PARTICIPACIÓ, DRETS I INNOVACIÓ DEMOCRÀTICA	183	68	251	5,2	2,7	0,7	3,6
DESENVOLUPAMENT HUMÀ	300	116	416	8,4	2,6	0,7	-1,3
MOBILITAT, SOSTENIBILITAT I ESPACI PÚBLIC	113	80	193	1,9	1,4	0,6	-9,4
EDUCACIÓ, JOVENTUT I ESPORTS	293	142	435	7,2	2,1	0,7	-2,4
PLE	62	24	86	1,7	4,7	0,7	-37,4
TOTAL	2.418	2.902	5.320		0,1	0,5	-10,9

TAULA 1. Indicadors de gènere aplicats a les dades de la plantilla de l'Ajuntament de València . Font: Informe "La significació del gènere, descripció de la variable sexe en els fitxers de personal municipal". Oficina d'Estadística. *Ajuntament de València . 23/06/2020.

La definició i el càlcul dels índexs utilitzats en la taula anterior són els següents:

· **Índex de concentració:**

percentatge en relació amb el seu grup sexual o percentatge intrasexes (prenent com a referència cadascun dels sexes per separat). Quan el resultat és positiu dona informació intrasexes (útil per a veure la distribució de cada sexe entre les categories d'una variable). En el cas de ser negatiu, no informa sobre la relació entre sexes. Un valor equitatiu és un índex de concentració similar per a tots dos sexes.

PER EXEMPLE ▶

En la plantilla de l'Ajuntament de València en 2019 hi havia un total de 2.418 dones i 2.902 homes. Prenent per exemple, l'àrea de Desenvolupament Humà hi havia en ella 300 dones i 116 homes. L'índex de concentració de dones en aqueixa àrea era del 12,4% ($300/2.418 \cdot 100$) i l'índex de concentració d'homes era del 4% ($=116/2.902 \cdot 100$). Per tant, la diferència és un índex de concentració major per a les dones del 8,4%. No obstant això, com pot veure's en la taula anterior, tant l'àrea de Medi Ambient com l'àrea de Protecció ciutadana tenen índexs negatius perquè es concentren més els homes que les dones en aqueixes àrees.

· **Índex de feminització:**

representació de les dones en relació amb els homes en la categoria d'una variable. Es calcula dividint el nombre de dones entre el d'homes. Per la seua definició matemàtica, si l'índex és menor de 1, les dones estan infrarrepresentades; si és major d'1 és una situació de feminització; i si és igual a 1, és una situació d'equitat.

PER EXEMPLE ▶

Seguint amb el mateix exemple, en el conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de 2019 hi havia un índex de feminització del 0,8 ($=2.418/2.902$), la qual cosa assenyala que encara que les dones estan infrarrepresentades, la xifra és propera a la igualtat. No obstant això, per àrees, n'hi ha feminitzades com l'àrea de Participació, Drets i Innovació Democràtica que té un índex 2,7 de feminització ($=183/68$); mentre que on les dones estan menys representades és en l'àrea de Protecció Ciutadana amb un 0,2 d'índex de feminització ($=274/1.674$), lluny de l'1 que seria la dada més igualitària.

· Índex de distribució:

refleixen la distribució per sexe dins d'una mateixa categoria. El valor de 0,5 suposa la mateixa distribució per sexe. Es calcula dividint un dels sexes entre en total de tots dos.

PER EXEMPLE ▶

En la plantilla municipal de 2019, el 45% eren dones. Per aqueixa raó, l'índex de distribució de les dones és 0,5. Com pot veure's en la graella, és un índex prou estable en totes les àrees i només es descompensa per efecte de l'àrea de Protecció Ciutadana (índex 0,1).

A més, es pot utilitzar un quart indicador: **escletxa de gènere**, que es defineix com la diferència de taxes o percentatges femenins i masculins en la categoria d'una variable. Serveix per a detectar una distribució desigual per sexe en un determinat context. El valor d'equitat és 0.

PER EXEMPLE ▶

En la plantilla municipal de 2019, es produïa una escletxa salarial de -10,9. És a dir, les dones tenien, en general, un salari quasi un 11% inferior al dels homes. Hi ha tres àrees on l'escletxa de gènere cursa a favor de les dones (Desenvolupament Econòmic Sostenible, Participació, Drets i Innovació Democràtica i Govern Interior). No obstant això, no succeeix el mateix en la resta i fins i tot hi ha àrees on

l'escletxa salarial a favor dels homes és major del 20%, com en Alcaldia (20,6%) o en Ple (37,4%), i això ocorre perquè els homes ocupen espais millor remunerats que les dones.

En resum, **una situació ideal** (i pel mateix, poc freqüent) seria en aquella en la qual en una categoria:

- ▶ Hi haguera un percentatge similar d'homes sobre el total d'homes i de dones sobre el total de dones (índex de concentració 0);
- ▶ On per cada home estiguera representada també una dona (índex de feminització 1);
- ▶ Que en conjunt, suposara que hi ha la meitat d'homes i de dones (índex de distribució 0,5);
- ▶ I on no es produïra cap diferència entre les taxes d'un i un altre sexe (bretxa de gènere 0).

PER EXEMPLE ▶

Veient el conjunt d'indicadors de l'exemple anterior, es pot dir que a l'Ajuntament de València en 2019, l'àrea amb índexs de gènere més equitatius seria Medi Ambient i Canvi Climàtic, però així i tot, té una escletxa salarial del -8,5%. Les dades sobre la bretxa salarial són els més negatius i assenyalen que on es produeix més desigualtat és en la mena de càrrecs (i de remuneració, per

tant) que ocupen homes i dones, ja que excepte en tres àrees, les dones tenen salaris inferiors als dels homes. És a dir, seria necessari revisar més que la desigualtat horitzontal, la que es produeix verticalment en l'estructura municipal.

Un sistema d'indicadors de gènere pot utilitzar els anteriors índexs específics o construir uns altres que reunisquen els requisits necessaris per a visibilitzar, comprendre, analitzar i fer previsions sobre la situació i posició de dones i homes i les relacions de gènere.

L'anàlisi final ha de comportar la previsió d'objectius concrets d'igualtat en relació a la realitat diagnosticada.

PER EXEMPLE

L'informe d'impacte de gènere d'un Reglament d'Honors i Distincions d'àmbit municipal podria utilitzar com un dels seus indicadors, un d'específic: l'índex de distribució dels honors i distincions atorgats fins hui (o en un període pre-determinat). Llavors hauria de conèixer quants d'ells han estat concedits a dones i quants a homes. El quocient adient en dividir el nombre d'homes o el de dones entre el total seria entre 0,4 i 0,6; és a dir, que entre el 40% i el 60% dels premis s'hagueren concedit a dones o a homes. Si no fora així, es podria conside-

rar un objectiu d'igualtat a incorporar en la norma.

L'informe d'impacte de gènere d'un Reglament de Formació i Gestió del coneixement d'àmbit municipal podria considerar, entre altres, l'índex de concentració d'homes i de dones en la formació ja realitzada sobre diferents matèries. És a dir, de totes les dones amb possibilitat de formar-se, quin percentatge es forma en cada matèria; i el mateix càlcul per als homes. La diferència entre tots dos percentatges en les diferents matèries indica que hi ha activitats formatives a les quals accedeixen relativament més dones que homes i viceversa. L'anàlisi de esta informació, de les seues causes i conseqüències, pot donar lloc a objectius d'igualtat.

• Les fonts i els mètodes

Per a aconseguir les dades que es preveuen en el sistema d'indicadors es necessita comptar amb les fonts d'aquestes dades i utilitzar els mitjans apropiats per a accedir a ells.

Respecte a les fonts, si les dades són estadístiques és possible que estiguen disponibles en fonts estadístiques oficials. Per exemple, l'Ajuntament de València té, en virtut de la *Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern*, un portal de transparència (<http://gobiernoabierto.valencia.es/va/>) que ofereix un catàleg de dades elabo-

rades pel propi Ajuntament i, a més a més, compta amb una Oficina Estadística (<http://www.valencia.es/ayuntamiento/estadistica.nsf>).

Sempre és desitjable per a l'anàlisi poder contextualitzar la informació amb una altra d'àmbit major. Així, si l'anàlisi és sobre un barri, convé contextualitzar-lo en el municipi; i la informació del municipi en la comunitat autònoma i la d'aquesta amb la resta de l'Estat i així successivament. Per aqueixa raó, és freqüent utilitzar dades estadístiques que solen estar disponibles en la web de diferents organismes oficials com el Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana (<http://www.pegv.gva.es/es>), on pot trobar-se, entre una altra informació, una fitxa del municipi de València; l'Institut Nacional d'Estadística³ (<https://www.ine.es/>); el Centre d' Investigacions Sociològiques (<http://www.cis.es/cis/opencms/EN/index.html>), o les pròpies de cada ministeri, com ara la de Treball i Economia Social sobre el mercat laboral (<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>).

Per descomptat, una possibilitat és comptar amb estadístiques pròpies de l'àrea que elabora la proposta, del propi projecte o del seu àmbit d'actuació.

Una altra qüestió és que, a més de les dades quantitatives, calga informació qualitativa. En eixe cas, s'utilitzaran tècniques

qualitatives d'investigació social. Poden ser tècniques de lectura i documentació, d'observació, entrevistes en profunditat, grups de discussió, etc. No és objecte d'aquesta Guia explicar una metodologia rigorosa sobre cadascuna d'elles, per la qual cosa es remet al fet que aquest treball el realitzen persones expertes en investigació qualitativa. En qualsevol cas, hi ha diversos manuals que poden ser útils i fàcils d'aconseguir⁴.

PER EXEMPLE

Per a realitzar l'informe d'impacte de gènere d'una ordenança que regule el servei de menjar a domicili per a persones vulnerables serà necessari comptar amb informació estadística relacionada amb el nombre de persones que atén (o vol atendre) i les seues característiques sociodemogràfiques. Seran indicadors quantitatius que permetran comparar diferències entre dones i homes. Però, podria ser necessari comptar amb informació qualitativa relacionada, per exemple, amb opinions expertes sobre les característiques dels menús en funció de la seua adequació a les necessitats nutricionals de les dones i dels homes. O, un altre exemple, la satisfacció mostrada per eixe servei per part de les persones que l'utilitzen. Pot ser que ja existisca una avaluació amb dades (ja siga ex-ante, intermèdia o final) i, en aqueix cas, caldrà utilitzar-la com a font si recull informació significativa so-

³ En l'INE es pot trobar, a més de les dades generals, estudis específics amb dades comparatives de la situació de les dones i els homes a Espanya: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INE_Publicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

⁴ Un exemple és el manual de Miguel S. Valls (1997) "Tècniques qualitatives d'investigació social" Ed. Síntesi.

bre la situació i la posició d'homes i dones. Si no fora així, es podria plantejar, per exemple, la realització d'un grup de treball de nutricionistes o planificar i realitzar entrevistes a una mostra de persones usuàries. L'objectiu, no s'oblidi, és identificar bé si hi ha una necessitat diferenciada d'homes i dones per a comprovar que l'ordenança la recull.

PAS 4: VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE DE LA PROPOSTA

Amb aquest pas es tracta d'arribar a conclusions sobre com la proposta afectarà la realitat d'homes i dones en funció del diagnòstic realitzat. Es tracta de comparar la proposta i les seues objectius d'igualtat amb el diagnòstic anterior i avaluar els seus efectes sobre la igualtat. En resum, és una valoració de la idoneïtat de la proposta de cara a avançar en la igualtat entre dones i homes.

Finalment, la valoració d'impacte previsible sobre la igualtat es qualificarà com a positiu o negatiu:

- ▶ **POSITIU:** Si en la proposta s'ha integrat el principi d'igualtat de manera transversal, desenvolupant les mesures compensatòries necessàries per a reduir i eliminar les desigualtats existents i a les quals s'ha fet referència en el diagnòstic del pas anterior. Això vol dir que contribuirà a reduir o eradicar les desigualtats entre dones i homes en el context d'intervenció.

- ▶ **NEGATIU:** Si la proposta no fa referència al principi d'igualtat en el seu contingut i no desenvolupa cap mesura per a reduir les desigualtats de partida, l'impacte previsible serà negatiu. Atès que la proposta no actua intencionadament per a eradicar aquestes desigualtats, el resultat serà la reproducció o augment d'aquestes.

PAS 5: RECOMANACIONS

L'anàlisi realitzada en el pas anterior, comparant el diagnòstic amb la proposta, donarà lloc a una sistematització dels impactes positius i negatius, si n'hi haguera, i a recomanacions per a millorar la proposta.

Aquestes recomanacions poden estar relacionades amb correccions, per exemple, basades en requeriments de la normativa en la matèria; o millores que la proposta pot introduir per a augmentar la seua eficàcia en relació amb la igualtat de dones i homes.

ANNEXOS

ANNEX 1: CONTEXT

PLANIFICACIÓ DE LES POLÍTIQUES LOCALS AMB ENFOCAMENT DE GÈNERE

Des de les seues competències, les polítiques locals tracten de millorar la vida d'una ciutat. Una cosa tan òbvia té connotacions importants en la mesura en què s'accepta la diversitat i que no hi ha un subjecte homogeni per a aquestes polítiques.

El fet de considerar que la ciutat és l'espai propi de persones amb discapacitat, per exemple, porta a pensar en polítiques públiques més inclusives. Però també hi ha xiquets i xiquetes, persones majors, estrangeres, etc. I com a teló de fons: hi ha homes i dones.

Cap política és aliena a la distribució tradicional de rols en les tasques productives i reproductives, als desequilibris que produeixen o a les diferents situacions i posicions socials d'homes i dones. Per aqueixa raó, les polítiques no solen ser neutres respecte al gènere⁵, sinó, com a molt, "cegues". Aquesta ceguesa porta com a conseqüència una menor probabilitat que la política local redunde en benefici de la meitat de la població: les dones. Per això cal analitzar el seu impacte de gènere.

⁵ En aquest document s'entén gènere com la construcció cultural que reflecteix els *sos i expectatives socials que signifiquen a cada sexe en cada temps i en cada cultura.

Mirar les polítiques locals des d'eixa perspectiva condiona la planificació: en el seu diagnòstic, en els seus objectius, en els seus continguts, en el seu desenvolupament i, per descomptat, en la previsió de criteris per avaluar-la.

QUÈ ÉS L'IMPACTE DE GÈNERE

En origen, l'impacte de gènere s'aplica a l'anàlisi **ex-ante** d'un projecte normatiu amb l'objectiu de verificar si, en el moment de planificar les mesures contingudes en una disposició, s'han tingut en compte els efectes que produiran en els homes i en les dones, advertint quins poden ser les conseqüències desitjades i no desitjades, i proposant, en el seu cas, modificacions. És a dir, l'impacte de gènere s'està analitzant, sobretot, sobre normes i lleis.

No obstant això, com assenyalen els documents de l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere, ja el Consell d'Europa va assenyalar que aquesta és una lectura massa limitada del potencial d'aquest instrument:

“L'avaluació d'impacte de gènere es pot aplicar a la legislació, els plans de polítiques, els programes de polítiques, els pressupostos, les accions concretes, les factures i els informes o les convocatòries d'investigació. Els mètodes d'avaluació d'impacte de gènere no sols han d'aplicar-se a la formulació de polítiques, sinó que també poden aplicar-se

a les polítiques existents. Es poden usar tant en l'administració com en els actors externs; en tots dos casos es requereix d'una quantitat considerable de coneixements sobre qüestions de gènere”.

L'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE per les seues sigles en anglès), assenjala en el seu web que “L'Avaluació d'Impacte de Gènere (GIA) és una avaluació, anàlisi o avaluació ex-ante d'una llei, política o programa que permet estimar de manera preventiva la probabilitat que una determinada decisió tinga conseqüències positives, negatives o neutrals per a l'estat d'igualtat entre dones i homes. **La qüestió central del GIA és: Una llei, política o programa redueix, manté o augmenta les desigualtats de gènere entre dones i homes?”.**

Com se cita en l'Exposició de motius de la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern, en el seu moment, la Comissió Europea va assenyalar que “Decisions polítiques que semblen no sexistes poden tindre un diferent impacte en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència ni estiguera prevista ni es desitjara. Es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere per a evitar conseqüències negatives no intencionals i per a millorar la qualitat i l'eficàcia de les polítiques”.

Per aqueixa raó, va aprovar una comunicació sobre la transversalitat com un primer pas cap a la realització del compromís de la Unió Europea d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques comunitàries

i va elaborar una “**Guia per a l'Avaluació de l'Impacte en Funció del Gènere**” dissenyada per a projectar-se en el si de la Comissió a fi d'evitar conseqüències negatives no intencionals que afavorisquen situacions de discriminació i per a millorar la qualitat i l'eficàcia de les polítiques comunitàries. En aquesta Guia, es defineix així l'avaluació de l'impacte de gènere:

“Avaluar l'impacte en funció del gènere significa comparar i apreciar, en funció de criteris pertinents respecte al gènere, la situació i la tendència actual amb l'evolució que caldria esperar com a resultat de la introducció de la política proposada”.

I en un altre document, assenjala que:

“L'avaluació de l'impacte de gènere és l'estimació dels diferents efectes (positius, negatius o neutrals) de qualsevol política o activitat implementada en elements específics en termes d'igualtat de gènere”.

L'impacte de gènere ha de comprovar, com sembla lògic, que no es produeix cap discriminació per raó de sexe. La Llei Orgànica 3/2007, reconeix **dos tipus de discriminació**:

- ▶ **DIRECTA**: situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- ▶ **INDIRECTA**: situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posen a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

A aquests dos tipus es pot afegir el de la discriminació oculta, que és una discriminació indirecta l'efecte perjudicial de la qual per al grup discriminat és conegut i buscat, però tracta d'encobrir-se la causa real.

ANNEX 2: NORMATIVA A ESPAÑA

LA LEGISLACIÓ ESTATAL SOBRE IMPACTE DE GÈNERE

El Govern d'Espanya en l'Informe sobre l'aplicació de la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín (1995) i els resultats del vint-i-tresè període extraordinari de sessions de l'Assemblea General (2000) en el context de 25è aniversari de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona i l'aprovació de la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín presentada l'1 de gener de 2019, assenyalava que Espanya havia anat avançant en metodologies d'intervenció des d'una perspectiva feminista encara que era necessari continuar aprofundint amb tots els departaments ministerials en els pressupostos amb impacte de gènere i en l'avaluació de polítiques públiques des d'una dimensió de gènere.

La principal normativa a Espanya sobre els informes d'impacte de gènere és:

- ▶ La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a *incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.*
- ▶ L'article 19 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* va ampliar aquesta obligació als plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres.

- ▶ En desenvolupament del que s'estableix en tots dos textos, el Ministeri de la Presidència va aprovar el *Reial decret 1083/2009, de 3 de juliol, pel qual es regula la realització de la Memòria de la Anàlisi d'Impacte Normatiu*, que té per finalitat "(...) garantir que quant l'elaboració i aprovació d'un projecte es compte amb la informació necessària per a estimar l'impacte que la norma suposarà per als seus destinataris i agents."
- ▶ Aquest Reial decret va ser substituït pel *Reial decret 931/2017, de 27 d'octubre, pel qual es regula la Memòria de l'Anàlisi d'Impacte Normatiu*, on s'especifica que ha de establir l'impacte per raó de gènere, en la infància i adolescència i en la família i "l'impacte de gènere analitzarà i valorarà els resultats que es puguin seguir de l'aprovació del projecte des de la perspectiva de l'eliminació de desigualtats i de la seua contribució a la consecució dels objectius d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, a partir dels indicadors de situació de partida, de previsió de resultats i de previsió d'impacte recollits en la Guia Metodològica." Existeix una Guia metodològica per a l'elaboració de la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu anterior a aquest decret (2009), editada pel Ministeri d'Hisenda.

LA LEGISLACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Quasi totes les comunitats autònomes han dictat normes relacionades amb aquest tema. Quasi sempre l'obligatorietat de realitzar un informe d'impacte de gènere normatiu queda recollida en un article de la llei d'igualtat corresponent. En el cas de la Comunitat Valenciana, l'impacte de gènere es regula en **l'article 4 bis de la Llei 9/2003 per a la igualtat de Dones i Homes de la Generalitat Valenciana** dins dels principis rectoris de l'acció administrativa que inclou un epígraf sobre "Informes d'impacte de gènere" i estableix que:

“Els projectes normatius hauran d'incorporar un informe d'impacte per raó de gènere que s'elaborarà pel departament o centre directiu que proposa l'avantprojecte de llei o projecte de norma, pla o programa d'acord amb les instruccions i directrius que dicte l'òrgan competent en la matèria, i haurà d'acompanyar la proposta des de l'inici del procés de tramitació”.

És a dir, en aquest cas, el preceptiu informe d'impacte de gènere va més enllà de la norma i s'estén a plans i programes que desenvolupen llurs polítiques.

Al costat de la Llei 9/2003, existeixen la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana i, la posterior, Llei 6/2013, de 26 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat, on s'estableix l'obligació de l'elaboració d'informes d'impacte de gènere.

Està vigent, a més, **el Decret 154/2014, de 26 de setembre, del Consell, pel que es crea la Comissió de l'Informe d'Impacte de Gènere en els Pressupostos de la Generalitat** (2014/8778) i aquesta Comissió va elaborar, per exemple, l'Informe d'Impacte de gènere en els pressupostos de 2019 de la Generalitat.

I, se suma que, en algunes lleis sectorials, està recollida l'obligació específica de realitzar un informe d'impacte de gènere com ocorre amb **la Llei 5/2014, de 25 de juliol, d'Ordenació del Territori, Urbanisme i Paisatge, de la Comunitat Valenciana** en l'ANNEX de la qual XII. Criteris i regles per a la planificació amb perspectiva de gènere, s'especifica les característiques d'un informe d'impacte de gènere en aquesta matèria.

L'Ajuntament de València assumeix l'obligació de realitzar els preceptius informes d'impacte de gènere en el desenvolupament de les seues competències.

S'està treballant ja en el pressupost amb enfocament de gènere i recentment s'ha publicat la **Circular 2020-11-12 Procediment per a la tramitació disposicions normatives municipals: ordenances i reglament** que estableix l'obligació d'incloure, entre els documents que formen part preparatòria de la norma, un informe d'avaluació de l'impacte de la nova regulació sobre la igualtat entre dones i homes.

Així mateix, s'han desenvolupat accions formatives per al personal i elaborat la Guia de bones pràctiques en transversalitat de gènere en les polítiques i pressupostos de l'Ajuntament de València , que inclou un capítol 4 sobre Elaboració d'informes d'impacte de gènere.

A això cal afegir que “Contribuir a l'aplicació de l'enfocament de gènere en el conjunt de les polítiques públiques de l'Ajuntament de València ” és un dels objectius del seu Pla Marc d'Igualtat entre dones i homes.

En conseqüència, aquesta Guia pren com a referent **l'article 4 bis de la Llei 9/2003 per a la igualtat de Dones i Homes de la Generalitat Valenciana** i proposa que, fins que l'Ajuntament approve una ordenança o reglament que regule la realització d'informes d'impacte de gènere, aquests es realitzen no sols en ordenances i reglaments com estableix la Circular 2020-11-12 , sinó també en el cas de plans, programes i projectes municipals i en quants documents administratius es considere necessari o oportú.

ANNEX 3: PLANTILLA PER REALITZAR INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE

PAS 1: DESCRIPCIÓ GENERAL DEL PROJECTE O NORMA

Denominació del projecte o norma

Òrgan administratiu que la promou

Context o àmbit d'actuació de la norma

Objectius generals del projecte

Objectius previstos per a promoure la igualtat entre dones i homes

PAS 2: ANÀLISI DE LA PERTINÈNCIA DE GÈNERE

(Justificació de la resposta afirmativa o negativa. Cal tindre en compte si la proposta s'adreçarà a un o més grups objectius, si afectarà la seua vida diària, i si existeixen en eixe àmbit diferències entre homes i dones en els àmbits econòmic, social, educatiu, de participació i representació en òrgans de decisió, i cultural).

PAS 3: DIAGNÒSTIC DEL CONTEXT

A) ANÀLISI DE LA SITUACIÓ

(Descripció de la situació de partida utilitzant indicadors de gènere qualitius i quantitius respecte a la situació i posició d'homes i dones en l'àmbit d'actuació mitjançant estadístiques oficials desagregades per sexe, així com estudis, investigacions, enquestes d'opinió sobre les relacions de gènere en l'àmbit. És recomanable la inclusió d'una breu conclusió de l'anàlisi).

B) PREVISIÓ D'EFECTES SOBRE LA IGUALTAT

(Descripció de la previsió de resultats positius o negatius per a la igualtat de dones i homes).

PAS 4: VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

A) Presència de dones i homes

Impacte i Justificació

B) Accés als recursos

Impacte i Justificació

C) Participació en la presa de decisions

Impacte i Justificació

D) Normes socials i valors

Impacte i Justificació

E) Compliment de la normativa en matèria d'igualtat

Impacte i Justificació

F) Valoració final de l'impacte de gènere (Es marca el que es considere convenient)

Argumentació

Positiu

Negatiu

PAS 5: RECOMANACIONS

En la mateixa norma o política

(Descripció de modificacions a incloure en el text i continguts)

Altres actuacions o futures normes

(Propostes d'adopció de mesures dirigides a complementar o millorar l'eficàcia de la norma o política)

ANNEX 4: MATERIAL COMPLEMENTARI

DOCUMENTS I GUIES

Comissió Europea. Direcció General d'Ocupació, Relacions Laborals i Assumptes Socials (1997). [Guia per a l'evaluació de l'impacte en funció del gènere.](#)

Consell d'Europa. [Estratègia de Igualtat de Gènere 2018-2023.](#)

Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus associats (2006). [Carta Europea per a la Igualtat de Dones i HOMes en la vida local.](#)

Emakunde (2002). [Pressupostos públics en clau de gènere.](#)

Emakunde (2006) [Pressupostos locals amb enfocament de gènere.](#)

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

Eudel/Emakunde (2018) [Avaluacions prèvies de l'impacte en funció del gènere. Guia explicativa del procés i eines dissenyades per a la seua implantació en les entitats locals.](#)

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

Generalitat Valenciana (2019). [Informe d'Impacte de gènere en els pressupostos de 2019 de la Generalitat.](#)

Junta d'Andalusia (2009). [Programa G+. Una metodologia para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos.](#)

Likadi Formació i ocupació S.L (2010). [Protocol para identificar el efecto de las intervenciones públicas en la igualdad de género. Ayuntamiento de Granada.](#)

Likadi Formació i ocupació S.L. (2017) [Aplicació de les directrius per a l'elaboració de l'informe d'impacte de gènere. Guia Metodològica.](#) Institut Canari d'Igualtat. Govern de Canàries.

María Eugenia González Sanjuán i Rosario Fernández-Coronado Gonzáles (coord.) (2017). [Guia de bones pràctiques en transversalitat de gènere en les polítiques i pressupostos de l'Ajuntament de València.](#) Ajuntamento de València

Ministeri d'Hisenda. [Guia metodològica per a l'elaboració de la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu.](#)

Paloma Villota; Yolanda Jubeto; Ignacio Ferrari (2009) [Estratègies per a la integració de la perspectiva de gènere en els pressupostos públics.](#) Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat).

Parlament Europeu. Comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere. [Informe sobre la integració de la perspectiva de gènere en el Parlament Europeu \(2018/2162\(INI\)\)](#)

Red2Red amb la col·laboració de la unitat administrativa d'igualtat del departament de Medi Ambient, Planificació Territorial i Habitatge del Govern Basc (2017) [L'Avaluació d'Impacte en funció del gènere en la planificació territorial i l'urbanisme.](#) Emakunde-Institut Basc de la Dona.

Swedish Association of Local Authorities and Regions. Igualtat sostenible. [Una pel·lícula sobre la integració de la perspectiva de gènere en la pràctica.](#)

Unitat d'Igualtat de Gènere-Likadi Formació i ocupació S.L. (2006) [GGuia per a identificar la pertinència de gènere.](#) Mòdul 6 de la col·lecció de materials de la Unitat d'Igualtat de Gènere de l'Institut Andalus de la Dona.

VVAA (2017) [Gènere i política urbana. Arquitectura i urbanisme des de la perspectiva de gènere.](#) Institut Valencià de l'Edificació. Generalitat Valenciana.

DOCUMENTS I NORMES MUNICIPALS RELLEVANTS

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

Pla per a la Justícia de Gènere. Seguiment del programa d'actuació 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 Transversalidade de Xénero do Concello da Coruña

Ajuntament de A Coruña

Estratègia municipal per a la igualtat de gènere. II Pla transversal del gènere 2019-2022

Ajuntament de Córdoba

Protocol per a identificar l'efecte de les intervencions públiques en la igualtat de gènere (2010)

Ajuntament de Granada

Acord pel qual s'aproven les directrius per a l'aplicació de la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Madrid

Ajuntament de Madrid

Ordenança d'Igualtat

Ajuntament de Pamplona

Avaluacions prèvies de l'impacte en funció del gènere en les entitats locals

Emakunde i Eudel

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

Pendent de publicació. Ajuntament de Barcelona

MANUAL

**PER A LA REALITZACIÓ DELS
INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

DESEMBRE 2020