

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN ARAGÓN

INTRODUCCIÓN

La desigualdad entre mujeres y hombre existente en nuestra sociedad es un hecho indiscutible. Un modelo de sociedad de base patriarcal: los roles de género, los estereotipos y patrones socioculturales de conducta diferenciados en función del sexo existentes en nuestra sociedad, que asignan a las mujeres la responsabilidad en el ámbito privado y doméstico y a los hombres el ámbito público, generan una jerarquización en las relaciones y en la posición social de las mujeres y los hombres.

2

Es el substrato de un desigual reconocimiento social y económico. También de la desigual participación social, cultural, económica, laboral y de representación política. Las mujeres siguen siendo objeto de múltiples discriminaciones que atentan contra el principio de igualdad y la dignidad humana. Por ello, los poderes públicos y Administraciones aragonesas tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta con el objetivo de conseguir la igualdad plena. La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y constituye máxima preocupación de los poderes públicos en hacerlo efectivo.

Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que recogen los tratados internacionales, la normativa comunitaria, la Constitución Española, así como las disposiciones legales y reglamentarias internas. La presente Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva de ese derecho a la igualdad en Aragón.

Aragón es una de las Comunidades Autónomas del Estado Español que más ha avanzado en su compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Muestra de ello se refleja en la reciente aprobación de **la Ley Autonómica 7/2018 de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón que junto a la que ya teníamos de la Ley 3/2009 de 11 de mayo del Presidente y del Gobierno de Aragón, y la Ley estatal L.O. 3/2007 de 22 de marzo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, en particular mediante la eliminación de

la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La evaluación del impacto de género sigue esta senda alcanzando el compromiso por parte de los poderes públicos de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y generalmente aceptada la igualdad de género como un principio irrenunciable de una sociedad democrática, es preciso que dentro de la Administración Pública los pasos se sigan dando hacia la aplicación de la transversalidad de género. En un Estado de Derecho, la Administración Pública debe ser referente de la regeneración democrática, y la apuesta por la igualdad efectiva es, sin duda, uno de sus pilares.

3

Todo compromiso se hace real cuando se traslada de la palabra a los hechos. Materializar los hechos en el terreno de la igualdad de género implica respaldar y poner en práctica los instrumentos que permiten hacer transversal el principio de igualdad en la administración. Es necesario que el enfoque de género se traslade a la práctica de trabajo de las personas que forman y mantienen en funcionamiento la administración, especialmente de aquellas que participan en el proceso de elaboración de normativa.

Uno de estos instrumentos es el que ocupa el objeto de esta guía: el Informe de Impacto en Función del Género. Ahora bien, siendo este informe una herramienta imprescindible para la incorporación del principio de igualdad en las políticas públicas, no puede considerarse, como todo instrumento, más que un medio para conseguir un fin: la evaluación de las disposiciones normativas de tal modo que no reproduzcan ni refuercen las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que contribuyan al logro de la igualdad.

¿PARA QUÉ INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO?

Para orientar a las Secretarías Técnicas de los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón, así como cualquier unidad con competencia en materia de igualdad de género, sobre la manera de realizar de una forma útil, sencilla y adecuada la aplicación y evaluación de la Perspectiva de Género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Aragón.

¿QUIÉN O QUIÉNES REALIZAN LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO?

El Informe se elabora por el órgano o centro directivo impulsor y responsable de la propuesta normativa. Cuando se trate de una propuesta conjunta, la elaboración y actualización del Informe será responsabilidad del órgano o centro directivo de quien parta la iniciativa.

¿CUÁNDO DEBE HACERSE EL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO?

Queda establecido por la Ley 7/2018 de Igualdad de Oportunidades de Aragón, la **obligatoriedad** de elaborar informes de impacto de género. En el Artículo 18. Evaluación del impacto de género. Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

☐ Algunos apuntes para trabajar con impacto

La evaluación de impacto es una actividad compleja y requiere el análisis de información, encuestas y análisis estadísticos en muchas ocasiones, sin embargo, pudiera simplificarse utilizando óptimamente el análisis de información y el criterio de expertos que como resultado pudieran aportarnos resultados válidos en el ejercicio de evaluación

5

☐ Impacto de género. Definición y tipología

La finalidad última de valorar el impacto de género es comprobar si las normas o planes tendrán resultados equivalentes para mujeres y hombres, reduciendo las desigualdades, o si, por el contrario, contribuirán a reproducir o aumentar las mismas.

PASOS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO.

ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Paso 1. Análisis de la pertinencia de género

Para medir el impacto de género es necesario identificar las diferencias sociales y las causas que las producen, así como investigar sobre las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición que ocupan mujeres y hombres en la sociedad, y las oportunidades que unas y otros tienen de obtener beneficios y disfrutar de derechos en el ámbito de intervención que se esté analizando.

6

¿Cuándo saber si una intervención es pertinente al género?

Una intervención es pertinente al género cuando:

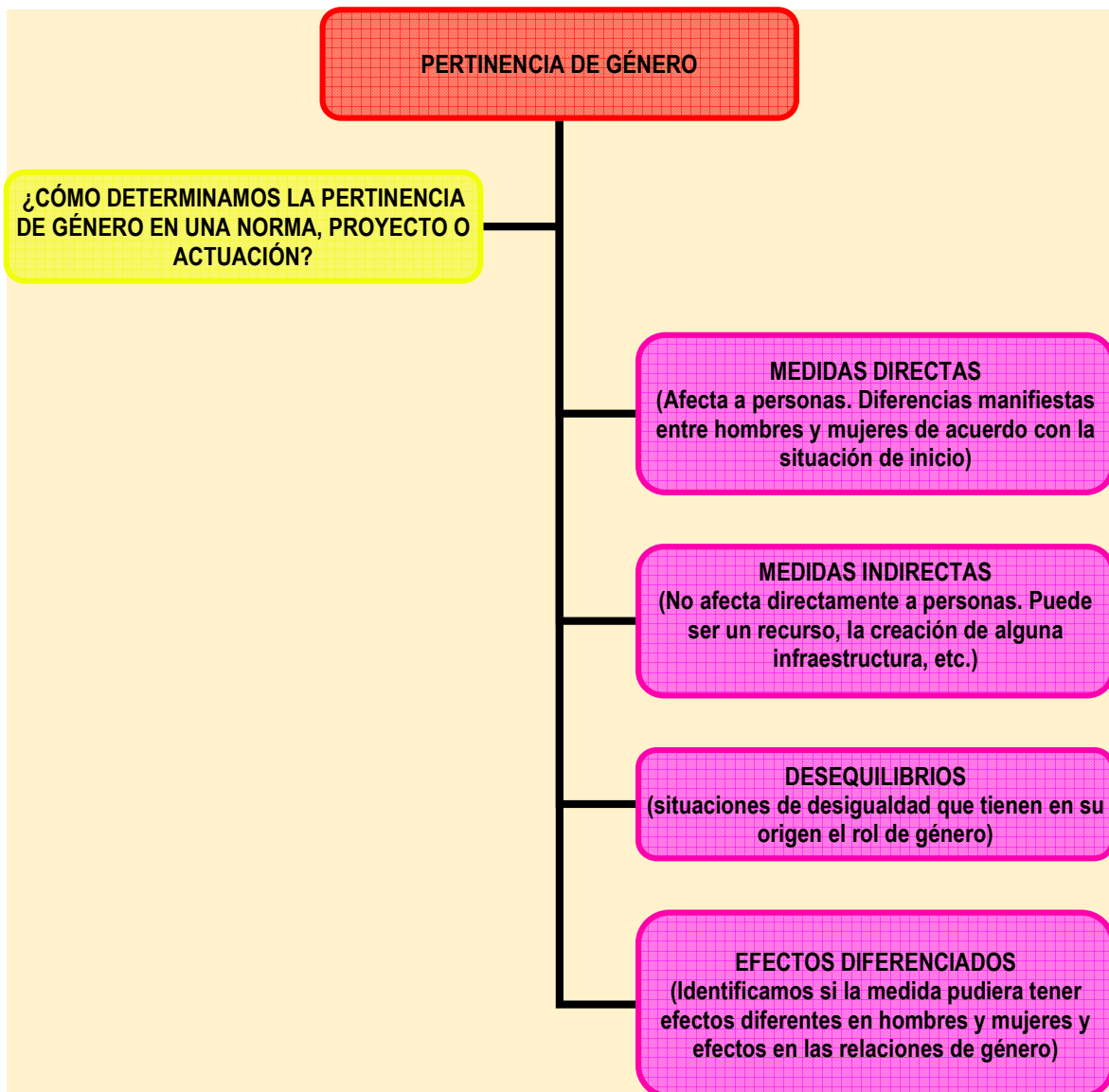
- Afecta de manera directa o indirecta a mujeres y hombres, aumentando o manteniendo las brechas de género.
- Afecta a los modelos estereotipados que el rol de género impone a mujeres y hombres en la sociedad.

Preguntas:

- ¿Existen diferencias entre hombres y mujeres respecto a su situación dentro de la medida que se plantea?
- ¿Existe una situación de desventaja entre hombres y mujeres dentro del ámbito al que se refiere la actuación?
- ¿Presentan los hombres y las mujeres en este momento diferencias en el ámbito que se plantea?
- ¿Puede incidir en el aumento o reducción de las brechas de género?

Pertinencia de género

Siempre que una norma sea pertinente al género, continuaremos con el procedimiento de análisis para trabajar con el contexto de intervención



SÍNTESIS

La pertinencia de género es un concepto que nos permitirá visibilizar en una primera aproximación si nuestras actuaciones o proyectos pueden tener efectos tanto positivos como negativos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Para analizar si una medida es pertinente al género debemos fijarnos:
1. En si afecta directa o indirectamente a hombres y mujeres.
 2. Si reduce o elimina brechas respecto a su situación o posición.
 3. Efectos que tendría en su desarrollo para la igualdad de oportunidades.

ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Paso 2. Situación de partida

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

Una vez hayamos determinado que la medida o actuación es pertinente al género, es necesario identificar, claramente, esas diferencias sociales y las causas que las producen. Además, es necesario investigar sobre las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición social de mujeres y hombres y las oportunidades que unas y otros tienen de obtener beneficios y disfrutar de derechos, en el ámbito de intervención que se está analizando.

El objetivo de este análisis es comprobar si hombres y mujeres obtienen, de la aplicación de las políticas, las normas y el desarrollo de la actividad pública, en general, un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación.

Para la elaboración de esta parte, se comprobará si se ha trabajado con **INDICADORES DE GÉNERO**, que son unidades de información que permiten medir el alcance de los objetivos del proyecto o programa.

Paso 2. Situación de partida

CRITERIOS DE MÍNIMO CUMPLIMIENTO EN LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES

1. Que sea válido
2. Que sea fiable
3. Que sea sensible (capaz de reflejar los cambios)
4. Que sea comprensible
5. Que sea accesible

Indicadores que identifiquen desequilibrios: De la misma forma, para identificar el impacto de género es necesario conocer de antemano las brechas de género que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de intervención.

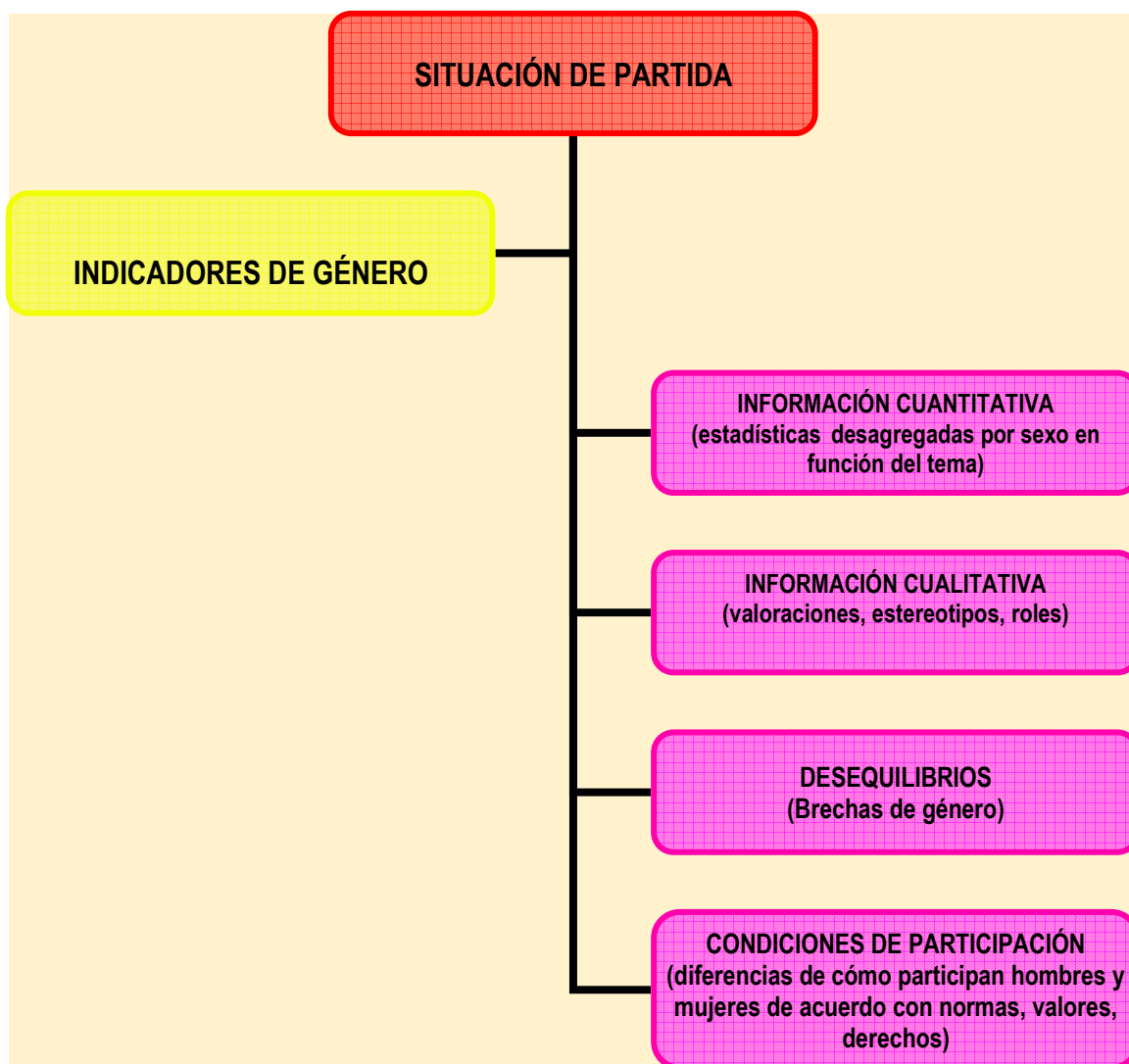
Indicadores que recojan información sobre las condiciones de participación: Las diferencias que existen entre hombres y mujeres debidas a su rol de género e impuestas históricamente por el predominio de la sociedad patriarcal que atribuye normas sociales, valores, derechos, etc. distintas a unos y otras, supone que ambos sexos no participen en igualdad de condiciones de los servicios o recursos que existen.

Paso 2. Situación de partida

Información estadística: Datos que definan el nivel de participación y las características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación del proyecto. Toda la información estadística debe estar desagregada por sexo.

Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género: Identificación, a partir de estudios especializados en la materia, de valores, costumbres, opiniones sociales que puedan incidir sobre los niveles o características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación del proyecto.

- Número y porcentajes de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación.
- Características principales de la afectación de mujeres y hombres, expresadas de forma cuantitativa.
- Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.



ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Paso 3. Resultados previstos

Se trataría de realizar un ejercicio de **prospección** sobre la aplicación del proyecto, de acuerdo con la realidad que hemos caracterizado en la primera parte, esto es, identificar los cambios que puede originar la implementación de dicho proyecto, sobre las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres.

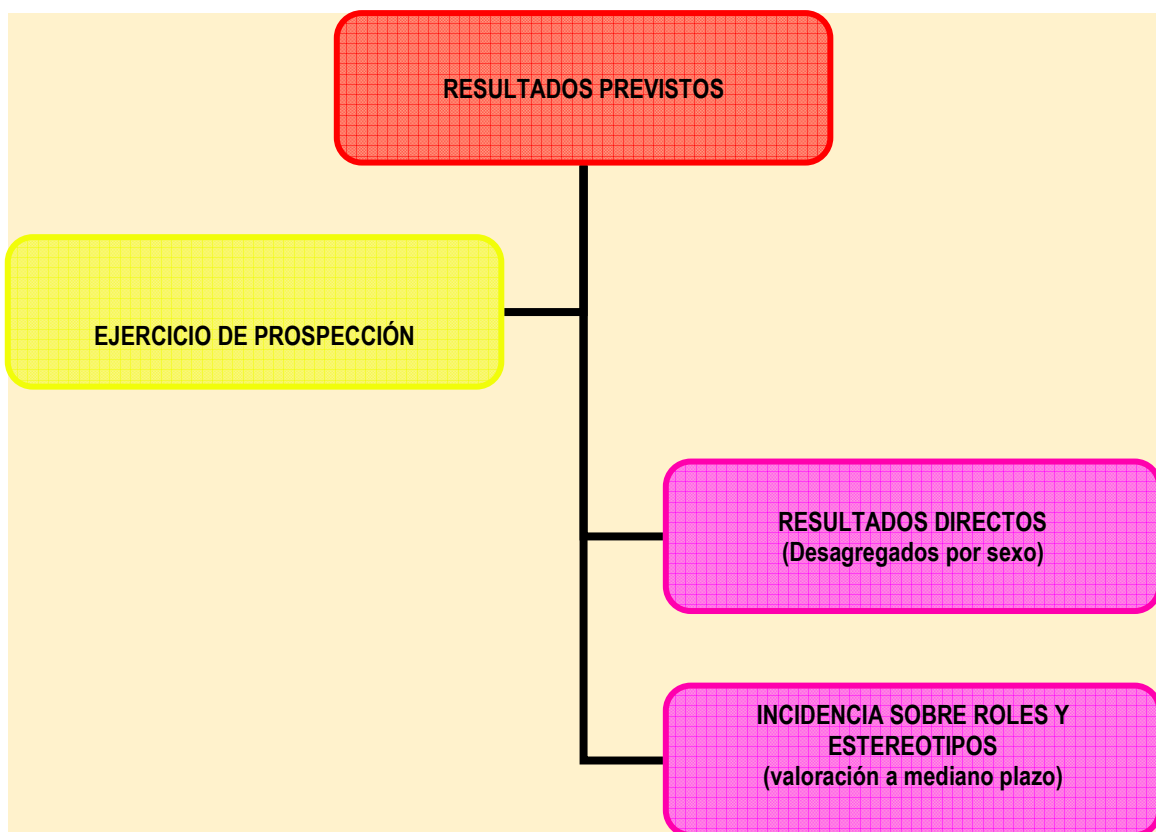
12

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

1. **Resultados directos de su aplicación:** Expresados en términos cuantitativos y desagregados por sexo. Es importante recoger tanto la afectación a mujeres y hombres en los resultados como las diferencias que pueden existir en la forma en que mujeres y hombres participan de los resultados.
2. **Incidencia sobre los roles y estereotipos de género:** Es necesario prever si se espera que de su aplicación se producirá alguna incidencia sobre el conjunto de roles y estereotipos de género que operan en el ámbito de aplicación. Resultaría también interesante realizar una valoración temporal sobre este tipo de resultados (medio plazo).

•**Ejemplo 1:** Las mujeres están mejor posicionadas dentro del ámbito. Los hombres participan en mayor proporción que las mujeres. Las mujeres tienen mayor índice de paro en esta actividad.

•**Ejemplo 2:** Aumentará el paro femenino en esa actividad. Los hombres seguirán sin participar en esa actividad. Las mujeres no aumentarán su cuota de poder en el ámbito propuesto. Se producirá una mayor brecha de género en dicho ámbito.



ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Paso 4. Impactos

•**En sentido negativo:** Cuando se prevé que la aplicación de la actuación no sólo no va a conseguir la eliminación de desigualdades, sino que además las va a aumentar.

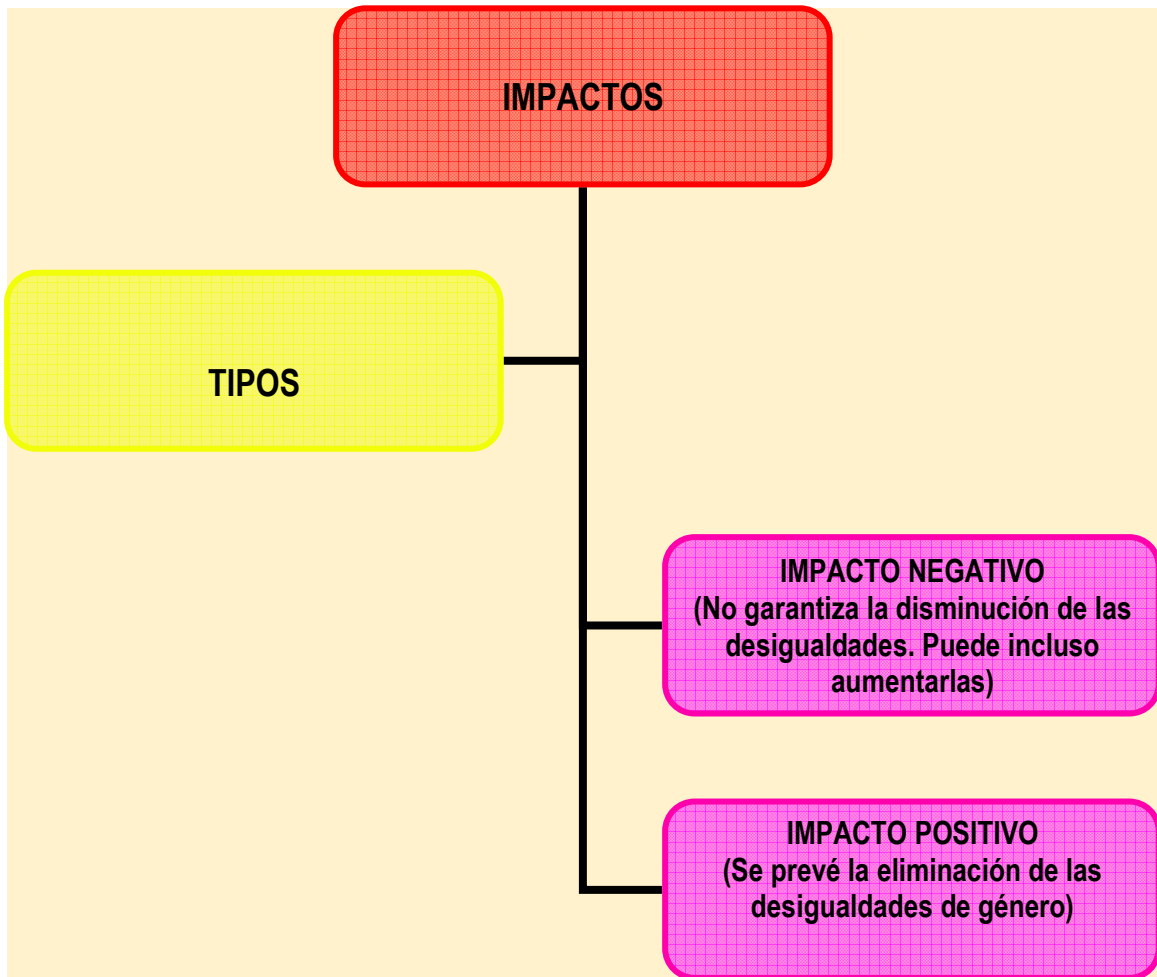
•**En sentido positivo:** Cuando se prevé que la aplicación del proyecto va a conseguir, de alguna forma, la eliminación de las desigualdades de género y, por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades. Por tanto, contribuye a acotar o equilibrar las desigualdades entre hombres y mujeres en el terreno de la intervención.

Cuando el proyecto no disminuye las desigualdades de género identificadas, ni se prevé que, como consecuencia de su aplicación, se dé cumplimiento a ningún objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades deberá replantearse el problema. Para certificar que el proceso sea el adecuado, nos podemos plantear las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se califican los resultados previstos, en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad?
- ¿El impacto es negativo? ¿El impacto es positivo?
- ¿Qué impacto tendrá la medida en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
- ¿La medida supondrá un aumento de las brechas de género en el ámbito de aplicación?
- ¿La actuación provocará una transformación en las relaciones de poder entre ambos sexos en el ámbito al que se refiere?
- ¿Se modificarán estereotipos y roles de género o se perpetuarán éstos?

EJEMPLO Valoración del impacto

La Ley 11/2007 y el Real Decreto 1671/2009 apuestan por una reducción de las desigualdades en el acceso electrónico de la ciudadanía a los servicios públicos, por lo que, en principio, el impacto sería positivo. Sin embargo, a la luz de la ausencia de medidas específicamente dirigidas a corregir la brecha digital existente en el acceso entre mujeres y hombres, la valoración debería ser Negativa



ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Paso 5. Propuestas de mejora

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

Modificaciones directas: Son modificaciones directas al texto y su contenido estará referido a:

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

Recomendaciones:

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

Paso 5. Propuestas de mejora (Interrogantes)

- ¿Se deben introducir nuevas medidas que mejoren el impacto de género?
- ¿Se deben modificar las medidas existentes para mejorar el impacto de género?
- ¿Es necesario introducir cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje?
- ¿Qué medidas complementarias pueden introducirse, en la actuación, que apoyen el impacto positivo?

- ¿Qué propuestas pueden diseñarse que vayan dirigidas a otros departamentos y que mejoren el impacto positivo de género?
- ¿Qué otras sugerencias y precauciones deben tenerse en cuenta respecto al seguimiento y evaluación del impacto de género en la implementación de la actuación?



ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Uso del lenguaje en la redacción de los informes de impacto de género.

- El lenguaje es una herramienta que nos permite expresar nuestros sentimientos y las percepciones que nos produce todo lo que nos rodea. La lengua es un instrumento vivo y como tal tiene que ir modificándose a medida que avanzan los tiempos.



• **Artículo 22. Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.**

De conformidad con el artículo 3.11 de la ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón 7/2018, los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares.



Alternativa	Ejemplo	Ventajas	Condiciones de uso
Colectivos, nombres abstractos y genéricos	<i>El profesorado ha diseñado el Plan de estudios actual</i> (en lugar de <i>Los profesores han diseñado el Plan de estudios actual</i>)	Económico	Sustituye grupos pero no referentes individuales
Desdoblamientos completos	<i>Las profesoras y profesores han diseñado el Plan de estudios actual</i> (en lugar de <i>Los profesores han diseñado el Plan de estudios actual</i>)	Visibiliza a mujeres y hombres de forma igualitaria	Su repetición excesiva puede resultar poco natural en textos largos
Desdoblamientos abreviados (alternativas gráficas)	<i>Estimado/a profesor/a:</i> (en lugar de <i>Estimado profesor:</i>)	Económico	Puede presentar dificultades de lectura y plantear problemas de repetición y concordancia en el resto de palabras
Construcciones genéricas y de impersonalización	<i>Nacimiento</i> (en lugar de <i>Nacido en</i>) <i>Os invitamos a la inauguración del curso</i> (en lugar de <i>Le/la invitamos a la inauguración del curso</i>)	Generaliza, por tanto, no se excluye a las mujeres en el masculino	Puede no ser exactamente equivalente a la forma sustituida

Fuente: Guía del uso del lenguaje. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

RECOMENDACIONES	USO HABITUAL	USO NO SEXISTA
Utilizar simétricamente el femenino y el masculino en las formas de tratamiento, sin mencionar innecesariamente su relación de parentesco	El señor García y su esposa	El Señor García y la Señora López
	Benito Pérez Galdós y la Pardo Bazán	Benito Pérez Galdós y Emilia Pardo Bazán
	El señor García y la Srta. María	El Señor García y la Señora María
Utilizar el femenino para cargos y profesiones	El Vicerrector	La Vicerrectora o el Vicerrector
	El Decano	El Decano o la Decana
	El Rector	La Rectora o el Rector
	Director de tesis	Director o Directora de tesis
	Presidente	Presidenta o Presidente
	Catedrático	Catedrática / Catedrático
	Profesor titular	Profesor o Profesora Titular

Fuente: Guía del uso del lenguaje. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

RECOMENDACIONES	USO HABITUAL	USO NO SEXISTA
Evitar el uso del género gramatical masculino para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres	Los alumnos	Las y los estudiantes; el alumnado
	El interesado	La persona interesada
	El solicitante	La/ el solicitante; la persona solicitante
	Los administrativos	El personal administrativo; el personal de administración; los/las administrativos/as
	Ser español	Tener nacionalidad española; ser español o española
	Los investigadores	Las investigadoras y los investigadores; personal investigador
	Los discapacitados	Las personas con discapacidad
	Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores

Fuente: Guía del uso del lenguaje. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

RECOMENDACIONES	USO HABITUAL	USO NO SEXISTA
Es aconsejable elegir un sustantivo genérico para evitar el uso excesivo de barras, arrobas y otras fórmulas	Los/las investigadores/as	El personal investigador
	El Director/a	La Dirección
	Los/las profesores/as y los/las alumnos/as	El profesorado y el alumnado
Alternar el orden de procedencia en el caso del uso de la doble fórmula	Los hombres y las mujeres	Las mujeres y los hombres; los hombres y las mujeres
Omisión de referencia directa al sujeto que provoquen ambigüedad	Los beneficiarios de la beca	Se beneficiarán de la beca; quienes se beneficien de la beca
	El alumno deberá contestar	Se deberá contestar
Omisión o sustitución de pronombres o artículos	Los titulares de las plazas	Titulares de las plazas

Fuente: Guía del uso del lenguaje. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

NORMAS DE ESTILO

- Denominar las titulaciones en femenino.
Doctora
Graduada
- Concordar el determinante con el sustantivo más cercano.
Las y los estudiantes seleccionados
Las profesoras y los profesores no asociados
- Cuando citamos parte de una ley o un reglamento el mejor recurso es entrecorillar, se acude a la palabra exacta usada por la legislación.
"El Estatuto de los trabajadores"
- Al nombrar a mujeres y a hombres, alterna a unas y otros en tu orden de precedencia.
Las mujeres y los hombres; los hombres y las mujeres
- No deberán ser utilizados signos de arrobas para designar masculinos y femenino, en cuanto impronunciable.

Fuente: Guía del uso del lenguaje. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

- ¿Cómo presentamos los resultados en un informe de impacto de género?

ANEXO 2. PLANTILLA DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

Nombre del proyecto:
Entidad que lo promueve:
Otras entidades implicadas:
Fecha del informe:

1. INTRODUCCIÓN

- Breve resumen de la norma, proyecto o actuación a analizar
- Identificar y contextualizar el ámbito de la intervención

2. PERTINENCIA DE GÉNERO.

- Argumentación de la pertinencia o no de género, en función de las situaciones diferentes de mujeres y hombres en el ámbito en cuestión
- Fundamentación sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en el plan en el que se integra.

3. SITUACION DE PARTIDA.

Información básica para visibilizar la situación de diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito de la intervención.

- Información cuantitativa
- Información cualitativa
- Desequilibrios (brechas de género)
- Condiciones de participación

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.

- Resultados directos de su aplicación: Expresados en términos cuantitativos y desagregados por sexo. Es importante recoger tanto la afectación a mujeres y hombres en los resultados como las diferencias que pueden existir en la forma en que mujeres y hombres participan de los resultados.
- Incidencia sobre los roles y estereotipos de género: Es necesario prever si se espera que de su aplicación se producirá alguna incidencia sobre el conjunto de roles y estereotipos de género que operan en el ámbito de aplicación. Resultaría también interesante realizar una valoración temporal sobre este tipo de resultados (medio plazo).

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

- Valoración del impacto como negativo
- Valoración del impacto como positivo

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

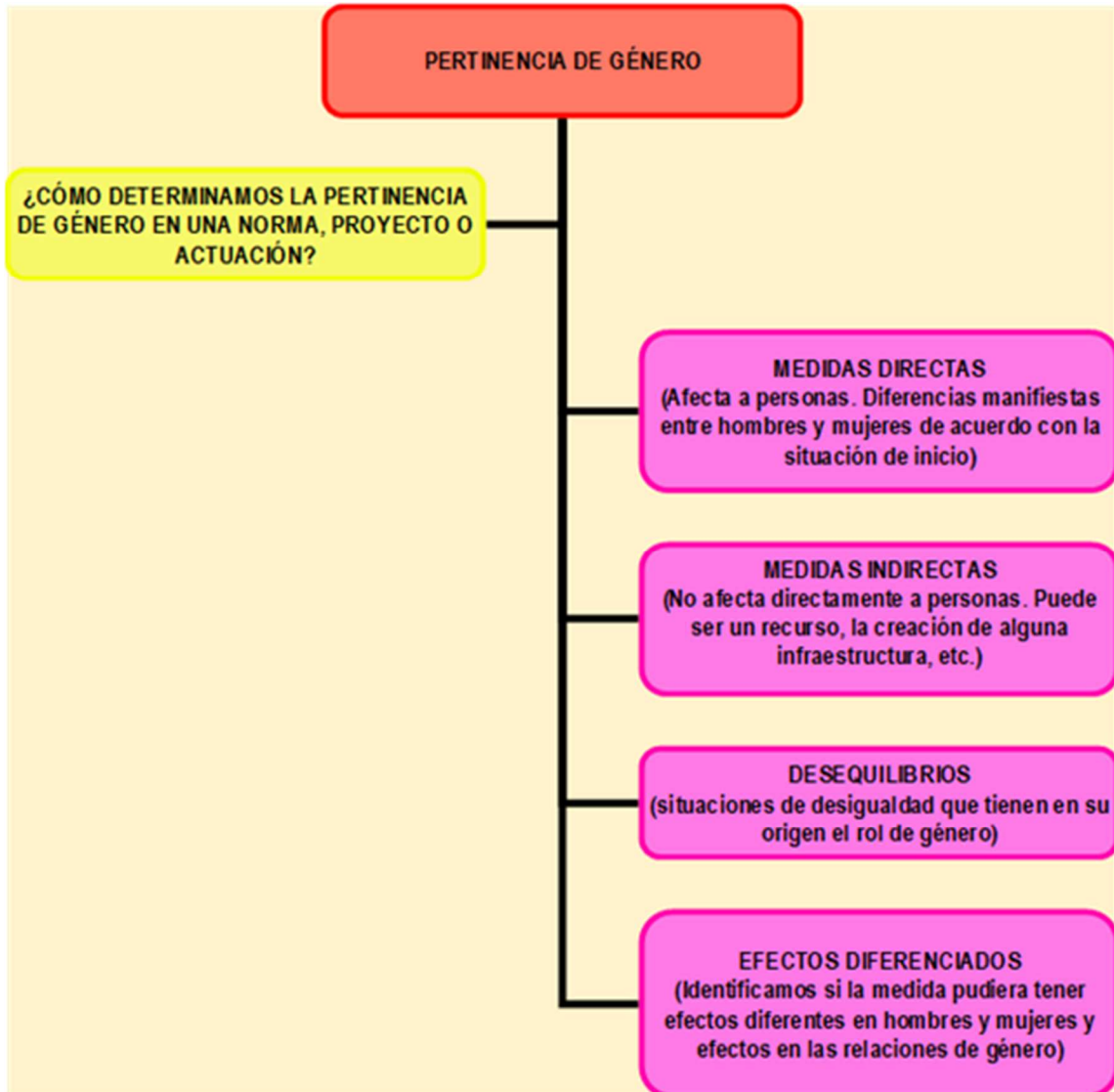
- Modificaciones que deban realizarse en el texto y los contenidos dirigidos a evitar un impacto negativo de género o a fortalecer los aspectos positivos contenidos en el mismo.
- Recomendaciones sobre la aplicación del proyecto y para el desarrollo de medidas complementarias que pudieran evitar el impacto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

LISTA DE VERIFICACIÓN

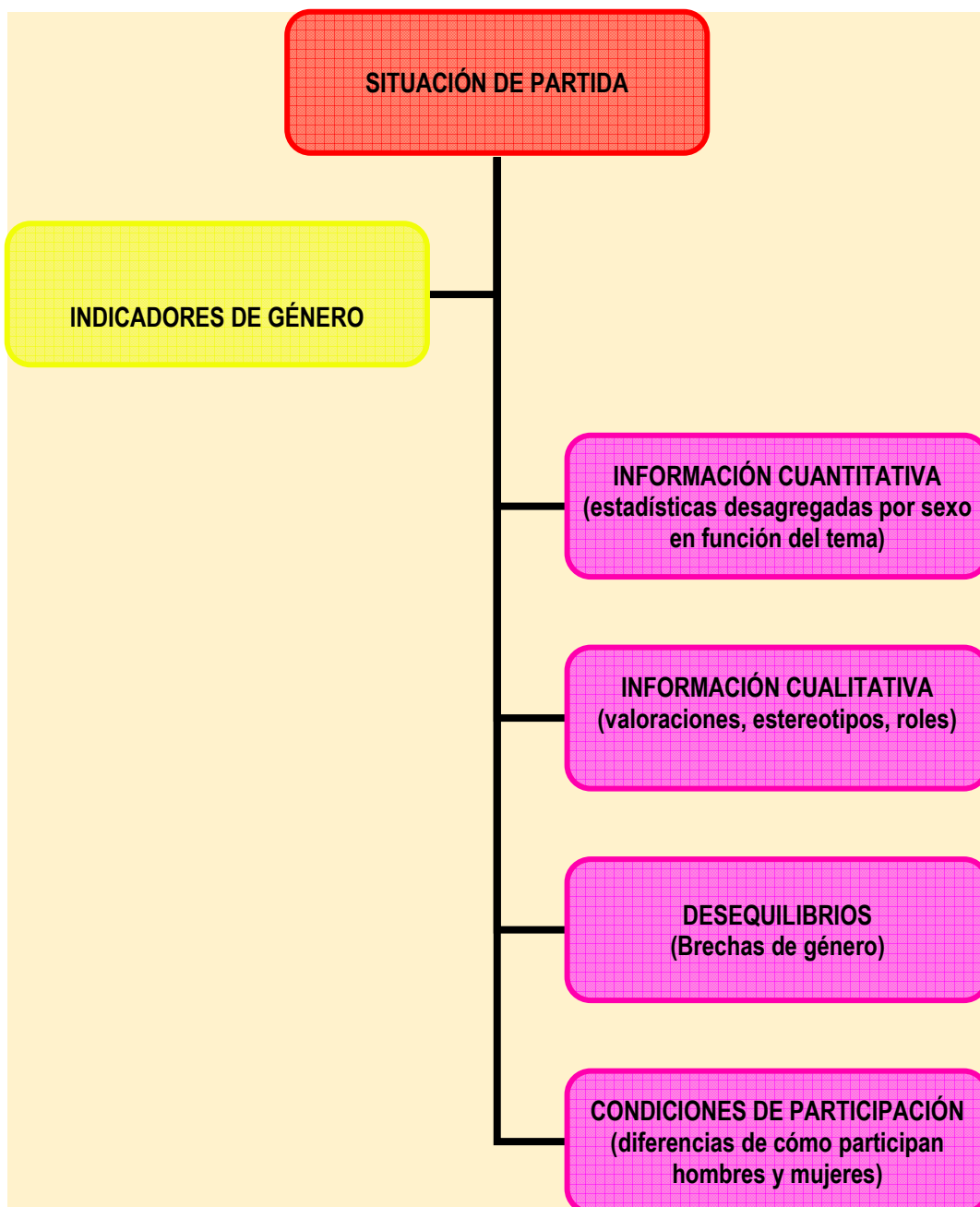
	Sí	No	N/P
PREVIO			
0.- Se han identificado los mandatos normativos relacionados con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que afectan al ámbito de intervención de la norma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.-Se ha realizado un diagnóstico previo identificando la situación y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención de la norma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS O PREÁMBULO DE LA NORMA			
2.-Se menciona la necesidad de reducir las desigualdades de género existentes en el ámbito de intervención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.-Se mencionan los mandatos de género (leyes, planes, programas, etc.) que afectan al ámbito de la norma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBJETO			
4.-Se especifica la integración transversal del principio de igualdad en el objeto de la norma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARTICULADO			
5.-Se recogen medidas correctoras (acciones positivas) de las desigualdades identificadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.-Se fomenta la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.-Se regulan criterios de acceso a recursos, subvenciones, ayudas, etc. especificando la igualdad de género como criterio de baremación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.-Se regulan procesos de contratación y/o convenios incluyendo cláusulas que garanticen la promoción de la igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.-Se regulan registros públicos en los que se especifica se recogerá la variable sexo siempre que se manejen datos referidos a personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.-Se regula algún tipo de procedimiento para la realización de diagnósticos, planes, informes, etc. señalando la incorporación de la dimensión de género en los mismos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.-En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el control de la igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.-En los sistemas de seguimiento y evaluación de la norma se incluyen indicadores de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.-Se regula la creación o desarrollo de campañas divulgativas, explicitando que se hará un uso no sexista del lenguaje e imagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.- Se regulan planes de estudio, temarios de oposiciones o formación continua del personal al servicio de la administración, explicitando la integración del principio de igualdad en los contenidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DISPOSICIONES DEROGATORIAS			
15.-Se incluyen cláusulas que anulan normativa o referencias legislativas anteriores que no se adecuen a lo estipulado sobre igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LENGUAJE			
16.-Se usa un lenguaje no sexista en su totalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PROCESO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

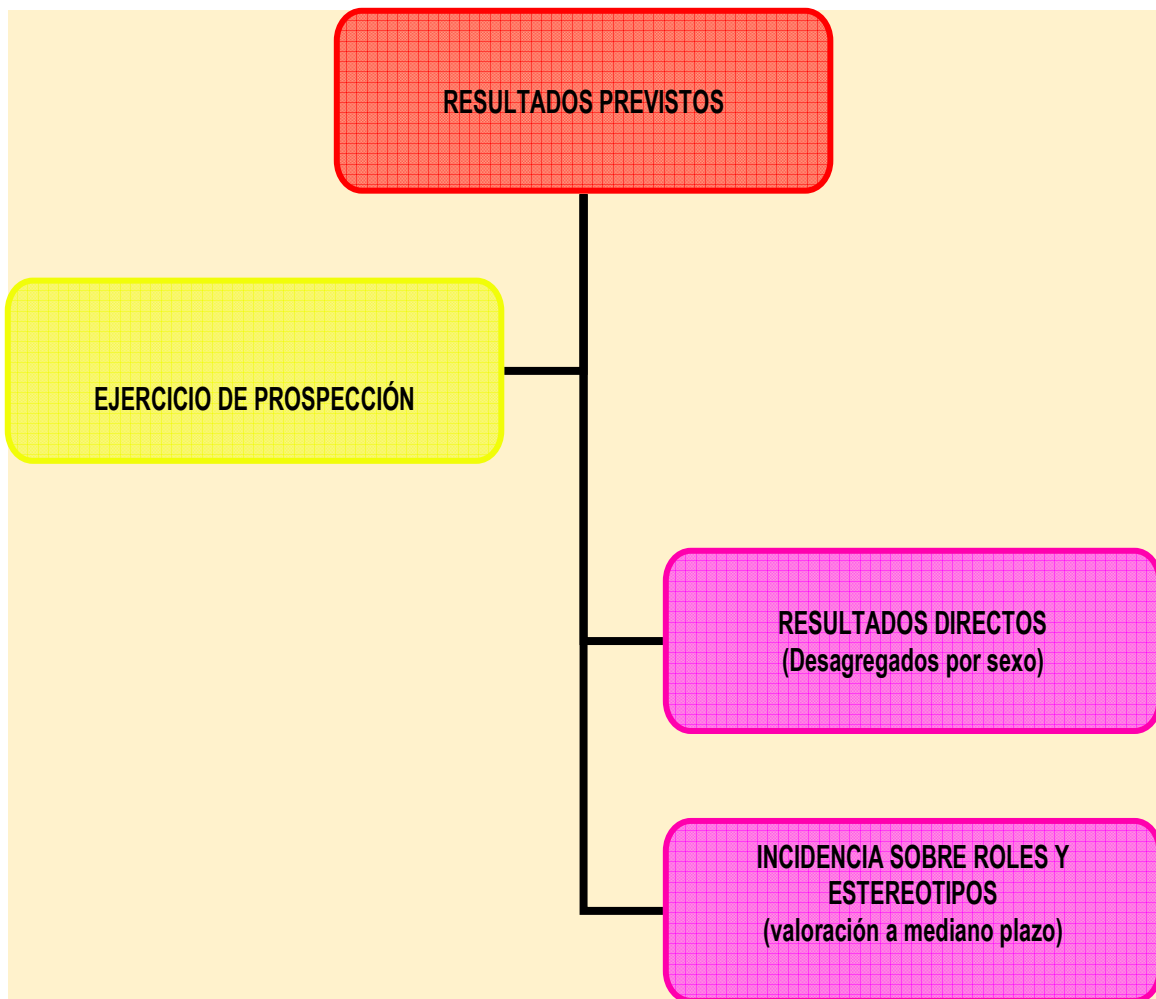
Paso 1. Pertinencia de género



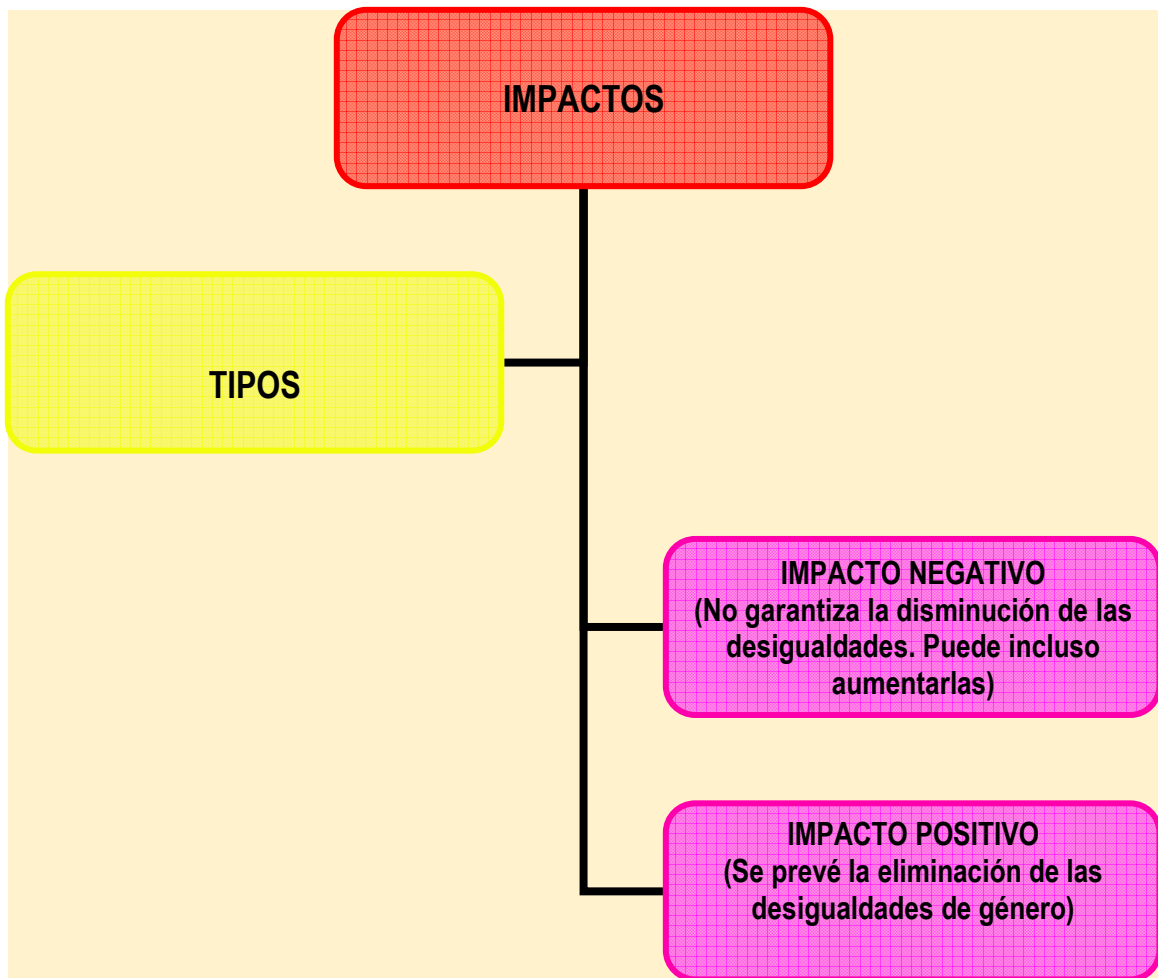
Paso 2. Situación de partida



Paso 3. Resultados previstos



Paso 4. Impactos



Paso 5. Propuestas de mejora

