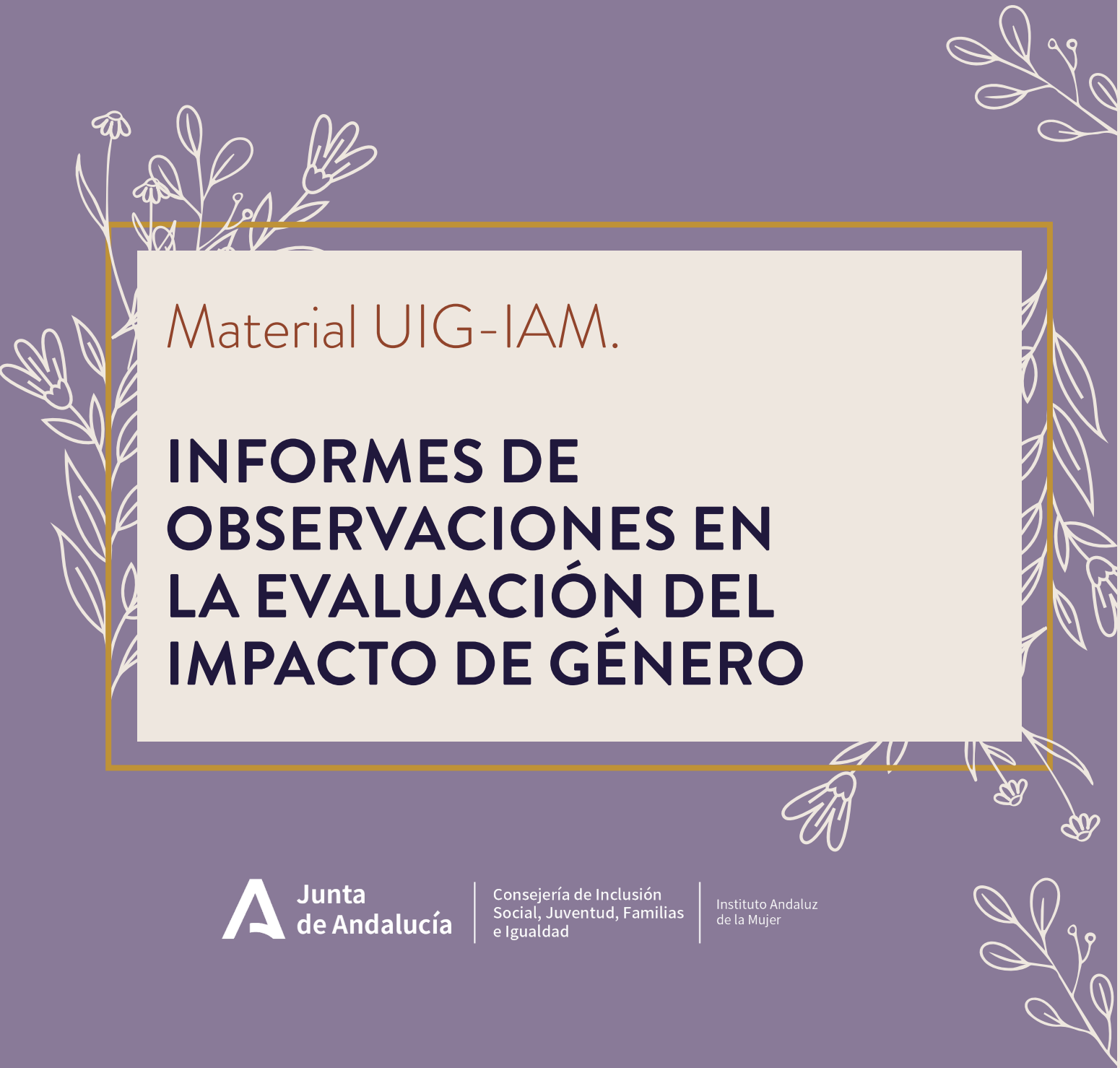




Material UIG-IAM.

INFORMES DE OBSERVACIONES EN LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO



Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Inclusión Social, Juventud,
Familias e Igualdad. Junta de Andalucía.

Informes de Observaciones en el Informe de Evaluación de Impacto de Género.

Elaborado por: Absolute Experiencias de Comunicación S.L. (AB SO LU TE)

Año: 2026

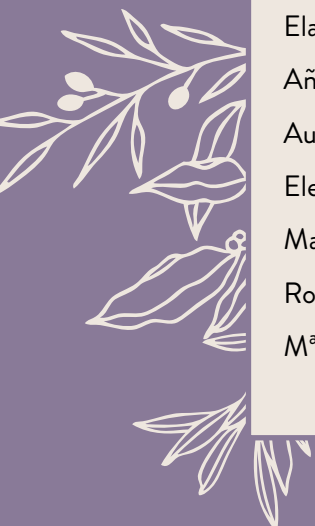
Autoras:

Elena Ferrer Tesoro

Margarita Betanzos Sotelo

Rosario Cinta Carrasco Tristancho

M^a Carmen Navarro Solano.



ÍNDICE



1.- Antecedentes

2.- El Informe de Evaluación de Impacto de Género: marco general y función

3.- El informe de Observaciones

3.1.- Definición y propósito del informe de observaciones.

3.2.- Impacto del informe de observaciones en la corrección de desigualdades de género.

4.- Procedimiento para la elaboración del informe de observaciones

4.1.- Fases de revisión y análisis del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

4.2.-Pautas para valorar la pertinencia y el impacto de género en el IEIG

5.- ¿Cómo realizar el informe de observaciones? Elementos clave para una estructura efectiva

6.- Aplicación de la Metodología 3R en los Informes de Observación

6.1.- Metodología de las 3R

6.2.- Cómo conectar la metodología de las 3R a través de los indicadores de la herramienta andaluza de seguimiento de IEIG.

7.- Las Medidas Compensatorias.

7.1.- Clasificación de Medidas Compensatorias

7.2.- Ejemplos prácticos

8.- Conclusiones

Bibliografía

Anexo 1



1

ANTECEDENTES





1.- Antecedentes

La Junta de Andalucía ha consolidado a lo largo de los años un marco estable para garantizar la transversalidad de género en la elaboración normativa. Este esfuerzo se ha materializado en herramientas clave como el *Manual para la Elaboración de Informes de Evaluación de Impacto de Género* (2018) y el *Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación de impacto de género*¹ (s.f.), ambos desarrollados por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Estas guías han proporcionado pautas metodológicas, fundamentos legislativos y recursos técnicos que han permitido profesionalizar y sistematizar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la normativa pública.

En este contexto, el modelo andaluz de “doble check” —basado en la implicación coordinada de los centros directivos, las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de las consejerías y el IAM— ha sido reconocido como uno de los más avanzados del Estado. No obstante, la experiencia acumulada ha puesto de manifiesto la necesidad de seguir reforzando la comprensión técnica y la aplicación práctica del enfoque de género, especialmente en fases clave como la formulación de observaciones a los Informes de Evaluación de Impacto de Género (IEIG).

Quizás el logro más profundo del sistema andaluz, según la perspectiva de Manuela Mora Ruiz (2010), es su capacidad para transformar el rol de la Administración pública. El marco normativo y procedimental, con su carácter constructivo y su exigencia de medidas proactivas, otorga a la Administración un papel destacado en la toma de decisiones orientadas a garantizar de manera efectiva la igualdad, asumiendo un rol activo en su promoción. El informe de evaluación de impacto de género (IEIG) se convierte, así, en el instrumento que materializa el mandato del

Estatuto de Autonomía, permitiendo a la Administración ir más allá de la no discriminación para convertirse en un agente promotor y constructor de una igualdad real y efectiva.

Este manual se inscribe en esta lógica de mejora continua. Sirve como actualización y complemento de los manuales anteriormente citados, con un enfoque específico en el análisis y propuesta de medidas compensatorias dentro de los Informes de Observaciones a los Informes de Evaluación de Impacto de Género. A través de claves metodológicas renovadas y adaptadas a los distintos sectores de intervención de la Administración andaluza, este documento pretende reforzar la calidad técnica y transformadora de las intervenciones normativas con perspectiva de género.

Cada bloque combina **fundamentos normativos, criterios técnicos y ejemplos prácticos**, con el fin de dotar a las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de herramientas claras, aplicables y alineadas con la normativa vigente.

Este material está dirigido principalmente al personal técnico de las UIG de las diferentes consejerías, así como a responsables de planificación normativa que requieran integrar de forma rigurosa la perspectiva de género en sus procesos.

¹ Para ampliar más información se puede consultar [Manual para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género](#) y [Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas](#).

2

EL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO: MARCO GENERAL Y FUNCIÓN





2.- El Informe de Evaluación de Impacto de Género: marco general y función

El Informe de Evaluación de Impacto de Género en Andalucía es un instrumento técnico de carácter preceptivo que se integra en el procedimiento de elaboración normativa con el fin de analizar, de manera anticipada (*ex ante*), los efectos que una disposición, plan o actuación pública puede generar sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Su finalidad no es meramente formal, sino preventiva y transformadora: identificar posibles impactos diferenciados, detectar desigualdades estructurales y proponer medidas correctoras que garanticen un efecto positivo en términos de igualdad. Como señala el Instituto Andaluz de la Mujer (2018), el Informe constituye una herramienta clave para incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en la acción normativa de la Administración autonómica.

El modelo andaluz se caracteriza por la aplicación del denominado sistema de “doble check”, que refuerza la calidad y el rigor del análisis. Este sistema implica una doble responsabilidad institucional: por un lado, el centro directivo promotor de la norma debe elaborar el Informe integrando la perspectiva de género desde la fase inicial del diseño normativo; por otro, las Unidades de Igualdad de Género, junto con el Instituto Andaluz de la Mujer, realizan una revisión técnica especializada que verifica la adecuación metodológica y la coherencia del análisis. Este mecanismo de contraste garantiza que la evaluación no quede limitada a una declaración formal, sino que se configure como un verdadero instrumento de control de calidad normativa y de transversalización efectiva de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer, 2018).

La Administración pública de la Junta de Andalucía ha consolidado el desarrollo normativo de esta estrategia de transversalización que se fundamenta en la exigencia de la integración de la igualdad de género en la planificación, ejecución y evaluación de todas las intervenciones públicas.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, supuso un hito en la legislación española al introducir la obligatoriedad de realizar un **informe de evaluación del impacto de género** en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno. Esta ley pionera buscaba integrar la perspectiva de género de manera transversal en todo el proceso legislativo.

En Andalucía, el pilar de esta estructura es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la cual estableció la transversalización del principio de igualdad de género como una estrategia clave para la Junta de Andalucía. Un mandato fundamental de esta ley, específicamente en su artículo 6, es la obligación de que todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporen un informe de evaluación del impacto de género. Este requisito legal subraya la imperativa de analizar las implicaciones de género en la formulación de políticas públicas.

Para coordinar y asegurar este proceso de transversalización, el Decreto 275/2010, de 27 de abril, reguló la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. En su Artículo 2 establece que las unidades fueron definidas con la finalidad explícita de “impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la respectiva Consejería”. Su establecimiento marcó un paso decisivo en la institucionalización de la igualdad de género.

Posteriormente, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, vino a regular de forma específica la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. Este decreto no solo reiteró la competencia de los centros directivos para elaborar dicho informe, sino que, de manera crucial, asignó

a las Unidades de Igualdad de Género la responsabilidad de asesorar y formular observaciones y valoraciones sobre los informes emitidos por los centros directivos. Esta disposición formalizó el rol de supervisión y apoyo técnico de las Unidades de Igualdad.

La evolución legislativa, desde leyes generales de igualdad hasta decretos específicos que regulan los informes de impacto y las observaciones, demuestra una progresiva institucionalización y refinamiento de la transversalización de género. Se observa un movimiento desde un compromiso conceptual hacia un imperativo procedimental que lleva la teoría a la acción. Las leyes iniciales, como la Ley 12/2007, establecen el principio de integración transversal y la obligación de realizar evaluaciones de impacto de género. Sin embargo, un principio por sí solo no garantiza la implementación efectiva. Los decretos posteriores, como el 275/2010 y el 17/2012, traducen este compromiso abstracto en procedimientos administrativos concretos y accionables. Estos documentos definen claramente quiénes son los responsables (las Unidades de Igualdad de Género), cuáles son sus funciones (asesorar, formular observaciones) y cómo debe desarrollarse el proceso (fases de elaboración y supervisión). Esta formalización de los procedimientos indica una maduración de la política, donde el objetivo de la igualdad de género se transforma en requisitos administrativos exigibles. Ello refleja el reconocimiento de que una implementación efectiva requiere directrices operativas detalladas y un apoyo institucional dedicado, más allá de la mera voluntad política. En última instancia, esta institucionalización subraya un compromiso a largo plazo y la comprensión de que lograr una igualdad sustantiva exige herramientas administrativas sólidas, personal capacitado y procesos sistemáticos de revisión y corrección, integrando la igualdad de género como una práctica operativa estándar dentro de la administración pública.

El **Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero** por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, ha introducido una serie de modificaciones en el marco normativo de la Junta de Andalucía con el objetivo de **simplificar y racionalizar los procedimientos administrativos**, especialmente aquellos relacionados con la elaboración normativa y la mejora de la relación con la ciudadanía.

Entre los cambios más relevantes se encuentran los que afectan al procedimiento de evaluación del impacto de género. En concreto, se modifica el **artículo 6.2 de la Ley 12/2007** y los **artículos 4.2 y 6 del Decreto 17/2012**, integrando el análisis de impacto de género dentro de la **Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN)**. Esto supone un cambio en la forma de presentación

del informe, que pasa a formar parte de un documento más amplio que analiza los impactos normativos desde múltiples perspectivas (económica, presupuestaria, social, etc.).

Además, se redefine el procedimiento de remisión al Instituto Andaluz de la Mujer, que pasa a recibir la MAIN completa en lugar de un documento específico. Estas modificaciones buscan **simplificar los trámites normativos** y favorecer una visión más integrada de los distintos impactos de las políticas públicas.

Este nuevo enfoque plantea una reorganización del trabajo técnico de las Unidades de Igualdad de Género, que deberán adaptar sus funciones a este marco renovado, garantizando la incorporación de la perspectiva de género dentro de la nueva estructura procedimental.

Así, si como se ha señalado anteriormente, el Informe de Evaluación del Impacto de Género (IEIG) se define como un documento administrativo que acompaña a los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, con el fin de mostrar de forma razonada los efectos que la norma, de ser aprobada, tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su utilidad principal radica en prever si las medidas beneficiarán equitativamente o, por el contrario, generarán o reproducirán desigualdades entre mujeres y hombres, el Informe de Observaciones (IO) emerge como el mecanismo de supervisión crucial, asegurando la calidad y la sensibilidad de género tanto del IEIG como del propio texto normativo. Es, de hecho, el “resultado principal” del proceso de revisión de la Unidad de Igualdad como unidad administrativa encargada de velar por el principio de igualdad en la administración pública.





3

EL INFORME DE OBSERVACIONES

3.- El Informe de Observaciones

El Informe de Observaciones (IO) es un documento formal elaborado por las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de cada Consejería. Su función primordial es revisar sistemáticamente tanto el proyecto de disposición normativa como el análisis de impacto de género que lo acompaña, asegurando que se cumplan los mandatos legales de igualdad y que la norma actúe como un catalizador de mejoras sociales.

Aunque el Informe de Observaciones es **preceptivo pero no vinculante**, su autoridad técnica y jurídica lo hace difícil de ignorar sin una justificación sólida. Al quedar registrado en el expediente oficial que llega al Consejo de Gobierno, genera una “responsabilidad a través de la transparencia”, transformando la revisión en un motor pedagógico que fortalece progresivamente las capacidades de toda la administración.

3.1.- Definición y propósito del Informe de observaciones.

El Informe de Observaciones es un documento técnico de carácter evaluativo elaborado por la Unidad de Igualdad de Género de la consejería proponente de una nueva disposición normativa (ley, decreto o plan).

Su naturaleza y propósito se pueden definir a través de las siguientes características clave:

- **Función de asesoramiento y control interno.** Actúa como un mecanismo de control de calidad y asesoramiento técnico dentro de la propia consejería. La Unidad de Igualdad, como órgano especializado, revisa la propuesta de Informe de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) elaborada por el centro directivo correspondiente para garantizar su rigor y adecuación.

- **Contenido evaluativo.** El informe no es el análisis de impacto en sí, sino una valoración sobre el análisis ya realizado. Las observaciones pueden versar sobre la metodología utilizada, la suficiencia de los datos, la correcta identificación de los impactos potenciales o la idoneidad de las medidas correctoras propuestas en el IEIG.
- **Carácter preceptivo en el procedimiento.** Según el procedimiento original del Decreto 17/2012, estas observaciones se incorporaban formalmente al expediente administrativo. El conjunto documental, formado por el IEIG, las observaciones de la Unidad de Igualdad y el proyecto de la norma, será remitido al Instituto Andaluz de la Mujer para su valoración externa antes de continuar con la tramitación, tras la mencionada reforma, se remite a la MAIN.

En resumen, se trata de un **informe de supervisión interna** que acompaña al informe principal de impacto de género, cuya finalidad es fortalecer la calidad técnica del análisis de género antes de que este sea sometido a la fiscalización de los órganos competentes en materia de igualdad de la Junta de Andalucía.



A continuación, se presenta una tabla que resume el marco normativo que sustenta la evaluación del impacto de género y la elaboración de informes de observaciones en Andalucía:

Ley/Decreto	Artículo(s) Relevante(s)	Disposición/Mandato Clave
Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.	Art. 139	Obligatoriedad de incluir informe de evaluación del impacto de género en proyectos de ley y reglamentos del Consejo de Gobierno
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Art. 4, Art. 15, Art. 19	Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de normas; Transversalidad del principio de igualdad; Informes de impacto de género en disposiciones de carácter general y planes de relevancia
Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.	Art. 114	Consideración del impacto de género en la elaboración de leyes y reglamentos de la Comunidad Autónoma
Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	Art. 5, Art. 6.2, Art. 6.3, Art. 10, Art. 11, Art. 12, Art. 13, Art. 54	Transversalidad del principio de igualdad; Obligatoriedad de informes de evaluación de impacto de género; Inclusión de indicadores de género y medidas correctoras; Datos desagregados por sexo; Representación equilibrada; Contratación y subvenciones públicas; Imagen pública y publicidad no sexista
Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica	Art. 8 y Art. 10 (Decreto-ley 3/2024, Tabla 1)	Se establece que todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes del Consejo de Gobierno deberán incorporar de forma efectiva la perspectiva de igualdad de género mediante un informe de evaluación de impacto que se integrará en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN). Dicho informe pasa a ser preceptivo desde el inicio del procedimiento y, junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género, deberá remitirse al Instituto Andaluz de la Mujer antes de la aprobación de la disposición.
Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.	Art. 4	Regula las Unidades de Igualdad de Género y su función de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género
Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.	General, Art. 4	Regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género; Asigna a las Unidades de Igualdad la responsabilidad de asesoramiento y formulación de observaciones
Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.	General	Insta a la utilización de un lenguaje no sexista en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía

Tabla 1: Marco Normativo Fundamental para la Evaluación del Impacto de Género y los Informes de Observaciones en Andalucía. Fuente: Elaboración propia, Instituto Andaluz de la Mujer, 2025.

Una vez elaborado el proyecto normativo y su correspondiente IEIG por el centro directivo competente, ambos documentos son remitidos a la Unidad de Igualdad de la consejería correspondiente, donde el personal técnico realiza el informe de observaciones. Este informe técnico incorpora recomendaciones orientadas a garantizar que el principio de igualdad, o transversalidad de género, se incorpore como eje fundamental en el proyecto normativo. Posteriormente, el informe de observaciones se devuelve al centro directivo responsable junto con el proyecto normativo, con la finalidad de que las recomendaciones sean consideradas en la redacción final de la norma.

En cuanto al objetivo de los informes de observaciones, es doble. Por una parte, asesorar y prestar apoyo técnico a los centros directivos sobre la identificación de la pertinencia de género de la norma y la integración de la perspectiva de género en su planificación, fomentando la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de disposiciones normativas.

Por otra parte, facilitar la realización del seguimiento de los informes de impacto elaborados y de los proyectos normativos aprobados, comprobando hasta qué punto los centros directivos tienen en cuenta las recomendaciones realizadas para incorporar la igualdad de género. (Junta de Andalucía, 2018b).

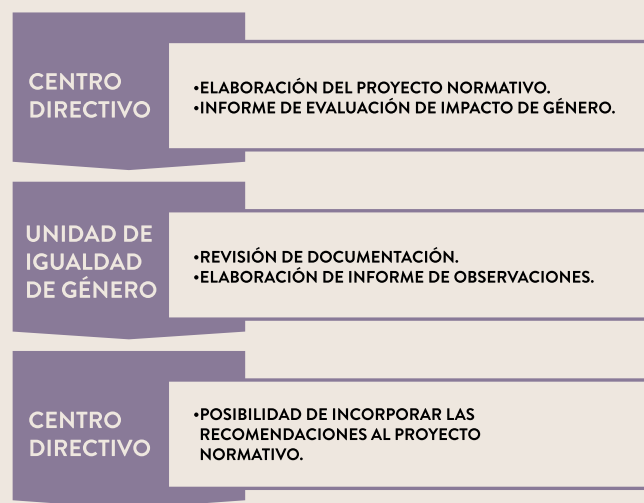


Figura 1: procedimiento del proyecto normativo Fuente: Elaboración propia, IAM, 2025.

3.2.- Impacto del informe de observaciones en la corrección de desigualdades de género.

El “Informe de Observaciones (IO)” contribuye de manera sistemática a la corrección de las desigualdades de género mediante un escrutinio detallado de diversos aspectos del proyecto normativo, desde su concepción fundamental hasta su expresión lingüística.

La contribución inicial y fundamental del IO a la corrección de las desigualdades comienza con su función de verificar si el Informe de Evaluación de Impacto de Género inicial ha identificado correctamente la “pertinencia de género” y el impacto de género una vez aprobada la norma. Este paso es esencial ya que, si las implicaciones de género de una norma no son reconocidas, no pueden ser abordadas.

La pertinencia de género se determina mediante una evaluación multifacética que considera si la norma:

- 1. Afecta directa o indirectamente a personas. Esta incluye a personas, entidades jurídicas u órganos colegiados, asegurando que incluso las regulaciones aparentemente abstractas sean examinadas por su impacto humano.**
- 2. Influye en el acceso y/o control de los recursos. Abarca una amplia gama de recursos como el empleo, la financiación, los servicios o las oportunidades, reconociendo que las políticas pueden alterar la distribución de beneficios y cargas.**
- 3. Influye en la modificación del rol o los estereotipos de género. Este criterio reconoce el impacto social de las normas más allá de los recursos materiales, comprendiendo que la legislación puede reforzar o desafiar las expectativas de género tradicionales.**

La Unidad de Igualdad revisa la conclusión del centro directivo sobre la pertinencia y el impacto de género, expresando explícitamente su acuerdo o desacuerdo y proporcionando una justificación detallada de su postura. Este riguroso proceso de validación previene que posibles impactos de género sean pasados por alto o incorrectamente desestimados.

La inclusión de criterios detallados y amplios para determinar la “pertinencia de género”, que van más allá de los efectos directos para abarcar el control de recursos y los estereotipos, y el papel del IO en la validación de esta evaluación, demuestran una comprensión profunda de

que el impacto de género puede ser sutil e indirecto, requiriendo una lente analítica integral que va más allá de las políticas obvias específicas de género. Por ejemplo, la implantación de un programa de apoyo a pequeños agricultores y agricultoras para la adopción de tecnologías sostenibles podría parecer neutra, pero al revisarse con perspectiva de género se detecta que las mujeres tienen menos acceso a la propiedad de la tierra y al crédito agrícola, lo que limita su participación en el programa. Esto hace necesario diseñar mecanismos específicos que garanticen su inclusión, como la capacitación diferenciada, el acceso equitativo a insumos y la consideración de sus roles en la gestión de recursos naturales. Esta aproximación reconoce el género como una construcción social que influye profundamente en las dinámicas de poder, la distribución de recursos y las expectativas sociales, y que políticas aparentemente neutrales pueden tener impactos diferenciales, a menudo no intencionados, en hombres y mujeres. La etapa de validación del IO asegura que esta comprensión matizada se aplique de manera consistente, evitando así que las políticas perpetúen inadvertidamente las desigualdades al no reconocer sus implicaciones de género más sutiles. Esto se alinea con los principios fundamentales de la transversalización de género, donde el análisis de género se integra en todas las áreas políticas, reconociendo que todas las políticas, incluso aquellas que no tratan explícitamente sobre género, pueden tener resultados diferenciados por género. Este enfoque refleja un compromiso con la transversalización de género que busca activamente prevenir sesgos ocultos.

Incluso para las normas consideradas “no pertinentes” al género, el IO establece un compromiso básico con la igualdad. Esto incluye una revisión del lenguaje no sexista en el texto y la garantía de que cualquier registro creado por la norma recopile datos desagregados por sexo. Esto demuestra un compromiso fundamental con prácticas inclusivas en todos los productos legislativos.

Además de lo anterior, el IO refuerza la obligación legal, establecida en el Artículo 6.3 de la Ley 12/2007, de que los informes de evaluación de impacto de género incluyan “indicadores pertinentes en género” y “datos desagregados por sexo”. Esta exigencia asegura que las evaluaciones se basen en evidencias empíricas sólidas.

Cuando los datos son insuficientes o irrelevantes, el IO recomienda explícitamente puntos de datos específicos y relevantes que deben recopilarse para revelar las desigualdades subyacentes, buscando romper este ciclo negativo al exigir y facilitar la mejora de las prácticas de datos,

y al mismo tiempo, resalta que una transversalización de género efectiva requiere derribar los silos administrativos tradicionales para asegurar el flujo y la utilización de los datos entre los distintos departamentos. Por ejemplo, en el diseño de un plan de empleo juvenil, los datos iniciales podían mostrar solo tasas globales de desempleo, sin diferenciar por sexo. La intervención del IO obliga a solicitar información desagregada por sexo que revela mayores dificultades de inserción para las mujeres jóvenes, por ejemplo, en sectores tecnológicos, lo que permite ajustar las medidas con acciones formativas específicas y dirigidas. Esto marca un avance hacia la formulación de políticas basadas en evidencia en el ámbito de la igualdad de género, reconociendo que las soluciones efectivas requieren un diagnóstico preciso del problema, el cual solo puede obtenerse a partir de datos granulares y desagregados por sexo. Además, subraya la importancia de un enfoque holístico e integrado en la gestión de la información para alcanzar objetivos políticos transversales.

El informe de observaciones tiene carácter preceptivo y no vinculante, lo que significa que su función principal es proporcionar un conjunto de recomendaciones, sugerencias y observaciones orientadas a mejorar la incorporación efectiva del enfoque de transversalidad de género en la normativa o política pública objeto de análisis. Aunque no obliga a incorporar todas las recomendaciones, la consideración y eventual adopción de estas observaciones por parte del centro directivo responsable constituye una oportunidad estratégica para la corrección de desigualdades de género.

En este sentido, la voluntad institucional de atender y aplicar las recomendaciones contenidas en el informe de observaciones tiene un impacto positivo significativo en la calidad y eficacia de las medidas normativas, promoviendo la eliminación de barreras estructurales y encaminándose hacia la garantía de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Así, el informe contribuye a fortalecer la transversalidad de género como principio rector en el diseño y desarrollo de políticas públicas.



4

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE OBSERVACIONES:

4.- Procedimiento para la elaboración del informe de observaciones:

4.1.- Fases de revisión y análisis del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

Las fases de revisión y análisis corresponden a la revisión del texto normativo y del informe de evaluación emitido por el centro directivo. Tal como se ha indicado anteriormente esta fase corresponde realizarla a la Unidad de Igualdad de la Consejería competente. La primera acción de la UIG es una **revisión dual**: un análisis simultáneo y comparativo de ambos documentos.

Esta fase preliminar persigue varios objetivos estratégicos:

- **Verificar la coherencia interna.** Se comprueba si las afirmaciones y conclusiones del informe de impacto se corresponden fielmente con el contenido, el alcance y las disposiciones del texto normativo.
- **Identificar omisiones relevantes.** Se detecta si el informe de impacto ha ignorado o minimizado el análisis de artículos, disposiciones o anexos del proyecto que son claramente pertinentes desde una perspectiva de género.
- **Evaluar el lenguaje.** Se realiza una primera lectura del borrador normativo para identificar el uso de lenguaje sexista, androcéntrico o excluyente, que deberá ser objeto de una observación específica.
- **Realizar un diagnóstico preliminar.** A través de esta revisión, la UIG se forma una primera impresión sobre la profundidad del análisis realizado por el centro directivo. Se valora si el informe es el resultado de un análisis genuino y riguroso o si, por el contrario, constituye un mero trámite formal para cumplir con el expediente.

Esta revisión dual permite a la UIG utilizar el informe de impacto como una herramienta de diagnóstico sobre la cultura de igualdad del centro directivo proponente. Las discrepancias, omisio-

nes o análisis superficiales no son meros errores técnicos, sino indicadores del nivel de “ceguera al género” o de las resistencias existentes para integrar la perspectiva de igualdad de manera transversal. Por ejemplo, si un proyecto de decreto regula los criterios de acceso a subvenciones para la modernización tecnológica de explotaciones agrícolas —un ámbito con una conocida brecha de género tanto en la titularidad como en el acceso a la tecnología—, pero su informe de impacto lo califica como de impacto neutro sin aportar datos desagregados, la UIG detecta una incoherencia fundamental. Esta inconsistencia revela que el análisis ha sido superficial o inexistente. En consecuencia, la observación de la UIG no se limitará a corregir la conclusión, sino que, implícitamente, señalará una deficiencia metodológica y conceptual en el órgano proponente, convirtiendo el acto de supervisión en una forma de capacitación indirecta y de mejora continua para la Administración.

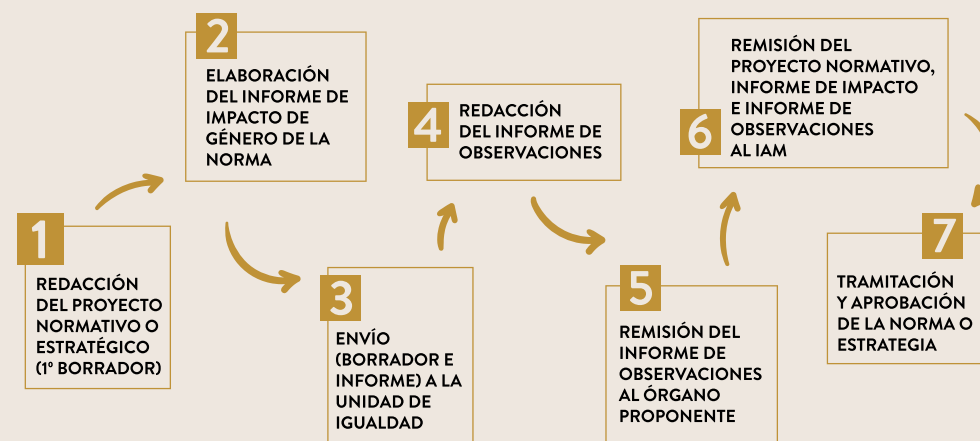


Figura 2. Proceso de evaluación previa de la norma o estrategia Fuente: Elaboración propia, IAM, 2025.

4.2.-Pautas para valorar la pertinencia y el impacto de género en el IEIG

Una vez completada la revisión preliminar, el primer paso analítico formal del informe de observaciones es valorar la conclusión del centro directivo sobre la **pertinencia de género** de la norma. Una disposición es pertinente al género cuando la variable “sexo” y la categoría “género” son relevantes para el análisis de su ámbito de aplicación y sus potenciales efectos.² Es un concepto amplio que parte de la premisa de que la gran mayoría de las normas y planes que afectan a la ciudadanía tienen, de una forma u otra, una dimensión de género.²

El análisis de la pertinencia y del impacto de género constituye un instrumento fundamental para asegurar la incorporación efectiva del principio de transversalidad de género en el diseño de las políticas públicas en Andalucía. Esta perspectiva permite que se evite reproducir desigualdades existentes y contribuir de forma activa a eliminarla. En este sentido, el **Informe de Evaluación de Impacto de Género** (IEIG) es una herramienta técnica que permite detectar y corregir posibles actos discriminatorios de los proyectos normativos.

La **pertinencia de género**² se refiere al criterio que permite identificar si una política, acción, normativa o intervención debe incorporar el enfoque de género, porque afecta de manera diferente a mujeres y hombres debido a las desigualdades existentes entre ambos. Implica analizar si la variable sexo es relevante para entender y prever los impactos diferenciados que una misma medida puede tener sobre grupos con condiciones de partida desiguales, con el fin de evitar consecuencias no deseadas o discriminatorias, especialmente para las mujeres (Instituto Andaluz de la Mujer, s.f.-a).

Por su parte, el **impacto de género** es el efecto que una política, norma o intervención produce sobre mujeres, hombres y sobre las relaciones de género entre ambos. Este impacto puede ser positivo, cuando contribuye a reducir las desigualdades y avanzar hacia la igualdad efectiva, o

negativo, si refuerza o amplía las brechas de género existentes, perpetuando situaciones de discriminación estructural (Instituto Andaluz de la Mujer, s.f.-b).

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, en su artículo 5, establece el contenido mínimo del informe, aludiendo a pautas claves para valorar la pertinencia y el impacto de género.

A) Análisis del contexto social de partida con enfoque de género.

- 1. Identificar las desigualdades estructurales de género.** Examinar la posición de partida diferencial de mujeres y hombres en el ámbito específico que regula la norma. Además, de tener en cuenta factores estructurales que afectan al género como pueden ser los roles de género, brechas salariales o la feminización de la pobreza. Brecha de género: diferencia entre la tasa masculina y la tasa femenina en una determinada categoría de una variable (Instituto Andaluz de la Mujer, s. f.)
- 2. Usar datos estadísticos desagregados por sexo y otras variables relevantes.** Recabar indicadores de género actualizado, preferentemente de fuentes oficiales (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Instituto Nacional de Estadística, Observatorio Andaluz de Igualdad de Género). Aplicar un enfoque interseccional con variables como edad, etnia, raza, discapacidad, etc.
- 3. Aplicar indicadores de género alineados con los objetivos de la norma.** Incorporar indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan identificar si la norma reduce desigualdades o las perpetúa.

² [Guía para identificar la pertinencia de género - Instituto Andaluz de la Mujer](#)

B) Análisis del impacto potencial de las medidas reguladas.

1. **Valorar el efecto diferencial de las medidas en mujeres y hombres.** Analizar si las medidas propuestas pueden beneficiar o perjudicar de forma diferencial a mujeres y hombres. Es importante analizar los factores como disponibilidad de tiempo, recursos, movilidad, etc
2. **Detectar efecto indirecto de género.** Examinar los impactos colaterales que, aunque no deriven directamente de la norma pueden surgir en su aplicación, por ejemplo, una norma sobre tecnología que no contemple la brecha digital puede afectar a las mujeres mayores
3. **Estimar el potencial transformador de la norma.** Evaluar este potencial para diferenciar si la norma contribuye de manera efectiva a superar las desigualdades o si por el contrario las mantiene. Para ello, se puede analizar los intereses estratégicos que promueven las medidas redistribución equitativa de roles en los espacios de poder, autonomía económica y toma de decisiones, etc.

En definitiva, tener en cuenta este tipo de pautas, permite que el Informe de Evaluación de Impacto de Género sea una estrategia eficaz para combatir las desigualdades estructurales y orientar las políticas públicas hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Se establece así un proceso lógico y sistemático de tres pasos para determinar la pertinencia, que la UIG utiliza como guía para su propia evaluación y para revisar la del centro directivo:

- **Paso 1. Incidencia en personas:** La primera pregunta es si la norma afecta, directa o indirectamente, a personas, ya sean físicas o jurídicas. Este es un umbral muy amplio que prácticamente todas las normas superan.
- **Paso 2. Influencia en recursos:** La segunda cuestión, de carácter crucial, es si la norma influye en el acceso y/o control de los recursos. El concepto de “recurso” se interpreta de manera extensiva, abarcando no solo recursos económicos (subvenciones, prestaciones), sino también recursos de poder, tiempo, formativos, tecnológicos, sanitarios, espaciales, etc..
- **Paso 3. Modificación de roles y estereotipos:** La tercera pregunta analiza si la norma influye en la modificación, perpetuación o incluso agravamiento de los roles y estereotipos de género tradicionales en la sociedad.



Figura 3: Identificación de la pertinencia de género. Fuente: Elaboración propia, IAM, 2025.

Una respuesta afirmativa a la pregunta del Paso 2 o del Paso 3 es suficiente para determinar que la norma es pertinente al género y, por lo tanto, debe ser sometida a una valoración completa de su impacto.

En su informe, la UIG debe manifestar explícitamente su acuerdo o desacuerdo con la conclusión de pertinencia del centro directivo, argumentando su posición con base en el análisis de los tres pasos mencionados. Si se confirma la pertinencia, el informe de observaciones procederá al análisis detallado del impacto. Si se concluye que no es pertinente, el informe se centrará únicamente en la revisión del lenguaje y, si aplica, en la desagregación de datos en registros, finalizando en ese punto el análisis de fondo.

El carácter deliberadamente amplio de estos criterios de pertinencia funciona como un mecanismo jurídico estratégico para combatir la “neutralidad aparente” de muchas regulaciones. Obliga a realizar un análisis de género en ámbitos tradicionalmente considerados como puramente técnicos o económicos, donde los impactos diferenciales suelen estar más ocultos. Por ejemplo, una norma que establece especificaciones técnicas para el transporte público podría parecer neutra. Sin embargo, la UIG, aplicando el método, determinaría su pertinencia: afecta a personas (usuarias), distribuye un recurso (movilidad) y puede afectar a los roles de género (los patrones de movilidad de mujeres y hombres suelen ser distintos, a menudo ligados a las responsabilidades de cuidado). Al declarar la norma “pertinente”, la UIG obliga al centro directivo a considerar si el diseño de las rutas, los horarios o la seguridad de las paradas responde de manera equitativa a las necesidades de mujeres y hombres, desvelando así los impactos de género ocultos en decisiones aparentemente técnicas.

5

**¿CÓMO REALIZAR
EL INFORME DE
OBSERVACIONES?
ELEMENTOS CLAVE
PARA UNA ESTRUCTURA
EFECTIVA**



5.- ¿Cómo realizar el informe de observaciones? Elementos clave para una estructura efectiva

El núcleo de la evaluación del impacto de género reside en un análisis riguroso que parte de la evidencia. El Artículo 6.3 de la Ley 12/2007 exige que el informe de evaluación vaya acompañado de “indicadores pertinentes en género” que permitan conocer la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito afectado por la norma.

La función de la UIG en este punto es eminentemente cualitativa: debe evaluar si los datos aportados por el centro directivo son **suficientes y relevantes** para el análisis.

Esta actuación demuestra el rol proactivo de la UIG, que no se limita a señalar una carencia, sino que orienta al centro directivo sobre qué datos son necesarios y dónde pueden obtenerse, recomendando la coordinación con el Departamento de Estadística de la Consejería o con el Instituto de Estadística de Andalucía. Esta recomendación fomenta una cultura de colaboración interdepartamental y refuerza la obligación de todos los órganos de la Administración de producir y utilizar datos desagregados por sexo.

Una vez analizada la realidad de partida, la UIG debe verificar si el proyecto normativo da una respuesta adecuada a las desigualdades detectadas. Esto implica comprobar si el principio de igualdad se ha integrado de forma transversal y efectiva, y no como una mera declaración retórica. Los principales puntos de verificación son:

- **Preámbulo o exposición de motivos.** Se comprueba si existe una mención explícita a la Ley 12/2007 y al principio de transversalidad como marco de elaboración de la norma.
- **Objeto y objetivos.** Se revisa si el articulado que define el objeto de la norma o sus objetivos generales incluye explícitamente la promoción de la igualdad de género.
- **Articulado.** Se busca la existencia de artículos que contengan medidas específicas, acciones positivas o mecanismos concretos destinados a promover la igualdad.

La formulación de medidas correctoras y acciones positivas. Esta es la fase más propositiva y de mayor valor añadido del informe de observaciones. La UIG, desde su especialización técnica,

debe identificar las lagunas del proyecto normativo y proponer modificaciones concretas en su articulado para neutralizar posibles impactos negativos y garantizar un impacto positivo.

Las áreas clave donde la UIG suele formular recomendaciones incluyen:

- **Representación equilibrada.** En la composición de órganos colegiados, comisiones de valoración, tribunales o jurados, se debe recordar y exigir el cumplimiento del principio de presencia equilibrada (mínimo 40% de cada sexo), reforzado ahora por la Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **Contratación pública y subvenciones.** Se proponen cláusulas específicas para los pliegos y bases reguladoras, como dar preferencia en la adjudicación a empresas que cuenten con planes de igualdad, que hayan sido reconocidas con el distintivo “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad” o que implementen medidas de conciliación. Asimismo, se recomienda incluir como prohibición de contratar, la existencia de sanciones firmes por discriminación por razón de sexo.
- **Criterios de acceso a recursos.** En la regulación de ayudas, becas o acceso a servicios, se recomienda introducir en los baremos de valoración criterios que puntúen positivamente las actuaciones en favor de la igualdad o que establezcan medidas de acción positiva para corregir desigualdades de partida documentadas.
- **Formación y contenidos.** En normas que regulen planes de estudio, temarios de oposiciones o formación continua del personal, se propone la inclusión explícita de módulos sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género.
- **Adaptación a la normativa sectorial.** Se verifica que la norma recoja las obligaciones específicas que la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece para su sector de intervención concreto (por ejemplo, en materia de empleo, urbanismo, cultura, deporte o nuevas tecnologías).

La siguiente tabla sistematiza este proceso, sirviendo como matriz de verificación y guía para la formulación de observaciones por parte de la UIG.

Punto de Verificación	Base Jurídica Relevante	Ejemplo de Observación (Detectando la Carencia)	Ejemplo de Recomendación (Propuesta de Redacción)
Representación equilibrada en órganos colegiados	Art. 11 Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres	Se observa que el Artículo X, que regula la composición de la Comisión de Seguimiento, no establece el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.	Se recomienda modificar el Artículo X para que su redacción sea: “En la composición de la Comisión de Seguimiento se garantizará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.
Cláusulas de igualdad en contratación pública	Art. 12 Ley 12/2007; Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público	El proyecto de orden que aprueba las bases reguladoras de subvenciones no incluye criterios de igualdad como preferencia en la adjudicación.	Se recomienda añadir un apartado en las bases que establezca: “Se dará preferencia en la adjudicación, en caso de empate en la puntuación, a aquellas entidades que acrediten disponer de un plan de igualdad registrado y en vigor”.
Uso de lenguaje no sexista	Art. 9 Ley 12/2007; Instrucción de 16/03/2005 de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía	A lo largo del texto normativo se utiliza el masculino genérico para referirse a colectivos mixtos (p. ej., “los beneficiarios”, “los interesados”).	Se recomienda sustituir los términos androcéntricos por formas inclusivas, tales como “las personas beneficiarias” o “quienes resulten interesados”, o bien utilizar desdoblamientos como “los beneficiarios y las beneficiarias”.
Datos desagregados en registros	Art. 10 Ley 12/2007	El Artículo Y, que crea el Registro de Profesionales del sector, no especifica que los datos deban recogerse desagregados por sexo.	Se recomienda añadir un apartado al Artículo Y que indique: “Todos los datos referidos a personas que se recojan en este Registro deberán incluir la variable sexo, a fin de permitir la realización de estadísticas con perspectiva de género”.

Tabla 2: Matriz de verificación para la formulación de observaciones. Fuente: Elaboración propia, Instituto Andaluz de la Mujer, 2025.

La formulación de estas propuestas de redacción concretas transforma el rol de la UIG. No se limita a ser un órgano supervisor, sino que actúa como un “co-legislador” técnico, aportando su pericia jurídica en materia de igualdad para mejorar la calidad de la norma. El centro directivo, experto en su materia sectorial, puede carecer de los conocimientos específicos para redactar cláusulas de igualdad que sean efectivas y legalmente robustas. Al proporcionar un texto articulado, la UIG no solo asegura la inclusión del principio, sino que garantiza su correcta formulación, previniendo ambigüedades o futuras impugnaciones.

Asimismo, este análisis profundo revela que la calificación del impacto no es un mero ejercicio binario (positivo/negativo). Un impacto se considera negativo no solo cuando una norma crea activamente nuevas desigualdades, sino también, y de forma más habitual, cuando, siendo formalmente neutra, no introduce medidas para corregir las desigualdades de partida, contribuyendo así a su perpetuación y legitimación. La inacción intencionada frente a una desigualdad documentada es, en sí misma, una causa de impacto de género negativo.

El resultado de todo el proceso de análisis se plasma en un documento formal, el informe de observaciones, cuya estructura está estandarizada para garantizar su claridad y rigor. Basándose en los modelos proporcionados en el protocolo de actuación, el informe se articula en las siguientes secciones:

El tono y enfoque del informe. Es fundamental que el informe de observaciones adopte un tono constructivo y de asesoramiento técnico. El objetivo no es meramente fiscalizar o censurar la labor del centro directivo, sino facilitar la incorporación de mejoras sustantivas en la norma. Para ello, se emplean fórmulas como “se recomienda”, “se sugiere” o “sería conveniente”, siempre acompañadas de una justificación jurídica y técnica precisa.

Este enfoque convierte el informe de observaciones en un documento eminentemente pedagógico. No es solo un acto de control, sino un instrumento de capacitación. Al justificar cada recomendación con su base legal específica, el informe educa al personal técnico y jurídico del centro directivo en la compleja normativa de igualdad. Por ejemplo, cuando la UIG recomienda una cláusula sobre contratación pública y cita el Artículo 12 de la Ley 12/2007 y la Ley de Contratos del Sector Público, está transfiriendo conocimiento especializado. Es previsible que, en la

elaboración de futuras normas, ese centro directivo sea más propenso a recordar e incorporar dicho requisito de forma autónoma. De este modo, cada informe de observaciones contribuye a la consolidación progresiva de una cultura de igualdad más sólida y capilar dentro de la Administración andaluza.

A pesar de la robustez del marco normativo y procedimental, la implementación efectiva de la evaluación del impacto de género en Andalucía enfrenta desafíos significativos. Entre los principales obstáculos se encuentran la persistencia de resistencias culturales al cambio en ciertos sectores de la Administración, la frecuente insuficiencia de recursos humanos y presupuestarios asignados a las Unidades de Igualdad de Género, y la carencia de personal con formación específica en género en los centros directivos proponentes de las normas. La dificultad para obtener datos estadísticos desagregados por sexo que sean fiables, actualizados y pertinentes para cada ámbito normativo sigue siendo una barrera estructural. Sin embargo, el desafío más profundo es la “insuficiente concienciación sobre la desigualdad de género en los niveles decisorios”, que puede llevar a que este procedimiento sea percibido como un mero trámite burocrático en lugar de una herramienta estratégica para la mejora de las políticas públicas.

Un informe de observaciones técnicamente correcto puede no ser necesariamente un informe efectivo. La efectividad se mide por su capacidad para generar cambios reales en la norma. Para lograrlo, es preciso combinar el rigor metodológico con una serie de elementos estratégicos.

Como se ha mencionado, cada observación debe estar sólidamente anclada en un precepto legal. Este enfoque no solo dota al informe de una autoridad irrefutable, sino que también facilita su aceptación por parte del centro directivo. La estructura ideal para cada observación es un silogismo claro:

- 1. Premisa mayor (La Ley):** “El establece que [cita del precepto legal relevante]”.
- 2. Premisa menor (El Hecho):** “Se observa que el [artículo Z del proyecto de norma] regula [aspecto concreto] sin tener en cuenta dicha obligación, ya que [descripción de la deficiencia]”.
- 3. Conclusión (La Recomendación):** “Por tanto, para dar cumplimiento al mandato legal, se recomienda [propuesta de modificación concreta]”.

La siguiente tabla mapea las principales obligaciones legales con las acciones de revisión concretas que debe emprender el analista, sirviendo como una lista de verificación de cumplimiento normativo.

Obligación Legal (Ley 12/2007, etc.)	Precepto Clave	Acción Concreta en el Informe de Observaciones
Transversalidad del Principio de Igualdad	Art. 5, Ley 12/2007	Verificar que el preámbulo y el objeto de la norma citen y adopten este principio.
Evaluación de Impacto de Género	Art. 6, Ley 12/2007	Comprobar que el análisis de impacto es riguroso y que se proponen medidas para neutralizar impactos negativos.
Datos Desagregados y Estadísticas	Art. 10, Ley 12/2007	Exigir el uso de datos desagregados por sexo y, si no existen, recomendar su recopilación futura.
Representación Equilibrada	Art. 11, Ley 12/2007	Revisar la composición de todos los órganos colegiados, comisiones o tribunales que cree la norma (objetivo 60-40%).
Contratación Pública y Subvenciones	Arts. 12 y 13, Ley 12/2007	Asegurar que los pliegos y bases reguladoras incluyan cláusulas de igualdad como criterio de valoración o preferencia.
Lenguaje e Imagen No Sexista	Art. 9, Ley 12/2007	Realizar una revisión exhaustiva del texto y proponer redacciones alternativas. Verificar las disposiciones sobre comunicación.
Violencia de Género	Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género	Analizar si la norma debe incorporar medidas específicas de prevención o de apoyo a las víctimas, según su ámbito.

Tabla 3: Lista de verificación. Fuente: Elaboración propia, Instituto Andaluz de la Mujer, 2025.

Los datos no son un fin en sí mismos; son la evidencia que justifica la acción. En el informe de observaciones, los datos cumplen una doble función estratégica. Primero, sirven para **diagnosticar la magnitud de una desigualdad de partida**, demostrando que no se trata de una percepción, sino de una realidad objetiva. Segundo, y más importante, son el **argumento más sólido para justificar la necesidad de medidas de acción positiva**.

La forma en que se comunican las observaciones es tan importante como su contenido. Para maximizar la receptividad y la probabilidad de que las recomendaciones sean adoptadas, la redacción debe ser:

- **Precisa.** Se deben evitar las generalidades y las afirmaciones vagas. En lugar de decir “la norma no es suficientemente inclusiva”, es mucho más efectivo señalar: “El Artículo 5, apartado 2, utiliza el término ‘los beneficiarios’; se recomienda sustituirlo por ‘las personas beneficiarias’ para dar cumplimiento al Artículo 9 de la Ley 12/2007”.
- **Clara.** La estructura del informe debe seguir rigurosamente las etapas del protocolo, utilizando encabezados claros, numeración y párrafos bien definidos. Esto facilita la lectura y la comprensión por parte del centro directivo.
- **Constructiva.** Aunque se trata de un informe de supervisión que señala errores y omisiones, su objetivo final es el asesoramiento y la mejora. Por ello, es una buena práctica reconocer los esfuerzos positivos realizados por el centro directivo (“se felicita al centro por haber incorporado...”) antes de señalar las áreas de mejora. Este tono de colaboración técnica, en lugar de uno puramente fiscalizador, fomenta una relación de trabajo más productiva.

Para la elaboración de los Informes de observaciones se realizará en primer lugar, la fase previa realizada en el apartado anterior, y tras esta las que se indican a continuación.

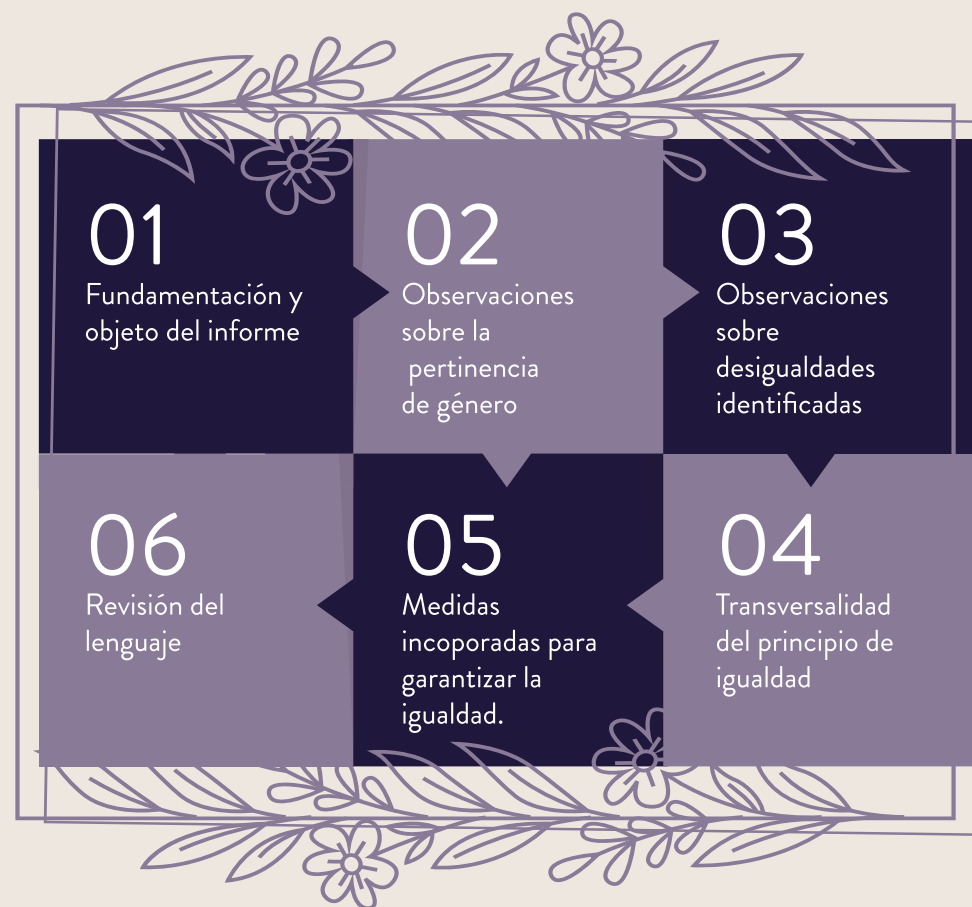


Figura 4. Fases de elaboración del informe de observaciones: Fuente: Elaboración propia, IAM, 2025.

Etapas 1. Fundamentación y objeto del Informe.

- Título del Informe “Observaciones de (nombre del organismo verificador) al informe de evaluación de impacto de proyecto normativo.
- Contexto legislativo que justifique la obligatoriedad de la elaboración de los informes de impacto de género y delimite las funciones de las Unidades de Igualdad en la elaboración de dichos informes.
- Objeto del informe de observaciones.

Etapas 2. Observaciones sobre la pertinencia de género en la norma.

- Comprobar la pertinencia de género en la norma.
- Mostrar acuerdo o desacuerdo con la conclusión que se plasma en el informe de impacto de género.
- Realizar las observaciones oportunas.

Etapas 3. Observaciones sobre desigualdades identificadas.

- Mencionar artículo concreto sobre incorporación de datos en el informe.
- Comprobar si en el informe se recogen suficientes datos desagregados por sexo e indicadores de género.
- Dar orientaciones para conseguir los datos señalados.

Etapas 4. Transversalidad del principio de igualdad de inclusión en objeto y objetivos.

- Mencionar el artículo concreto sobre la integración de la transversalidad de género.
- Comprobar si en el preámbulo y objeto de la norma se visualiza el compromiso con la igualdad de género.
- Comprobar si es necesario explicitar el objetivo de erradicar la violencia de género.

Etapas 5. Medidas incorporadas para garantizar la igualdad.

- Especificar artículo concreto sobre mención de medidas en el informe.
- Comprobar si se incorporan medidas para fomentar la igualdad.
- Indicar que medidas son necesarias incluir.

Etapas 6. Revisión del lenguaje.

- Mencionar el articulado concreto sobre lenguaje no sexista.
- Comprobar si se utiliza lenguaje no sexista y proponer redacción alternativa.
- Comprobar si se incluyen instrucciones para utilizar lenguaje no sexista en campañas de información y divulgación.

Para ampliar la información detallada de cada una de las fases de puede consultar el [Protocolo asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.](#)



6

APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA 3R EN LOS INFORMES DE OBSERVACIÓN:

6.- Aplicación de la Metodología 3R en los Informes de Observación:

6.1.- Metodología de las 3R:

Suecia es reconocida mundialmente por su compromiso con la igualdad de género, considerándola no solo un derecho humano fundamental, sino también un pilar para la democracia y el desarrollo sostenible. En 2014, se convirtió en el primer país en adoptar una política exterior feminista con el objetivo de fortalecer los derechos, la representación y los recursos para todas las mujeres y niñas. Este compromiso se refleja en una robusta política nacional que busca garantizar que mujeres y hombres tengan el mismo poder para dar forma a la sociedad y a sus propias vidas (Embajada de Suecia La Paz, 2020; Gobierno de Suecia, 2014; Informationsverige.se, 2025).

Para traducir esta ambiciosa visión en acciones concretas, Suecia adoptó la estrategia de transversalización de género (*gender mainstreaming*) en 1994. Este enfoque busca integrar la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas y programas, en todos los niveles.⁵ Sin embargo, la implementación de una estrategia tan ambiciosa requería una herramienta práctica y sistemática. En respuesta a esta necesidad, a finales de la década de 1990, se desarrolló la metodología de las 3R (Representación, Recursos y Realía), una colaboración entre la experta en igualdad de género Gertrud Åström y la Asociación Sueca de Autoridades Locales y Regiones (SALAR, hoy SKR) (Comisión Europea, 2011; Gobierno de Suecia, 2014; Parlamento Europeo, 2015).

La metodología 3R es una herramienta analítica diseñada para responder a una pregunta fundamental: “¿Quién recibe qué y en qué términos?”. Este enfoque descompone la complejidad de la desigualdad de género en tres fases de análisis secuenciales, que van de lo cuantitativo a lo cualitativo para construir un diagnóstico completo (Sida, 2023).

Gertrud Åström, una de las principales expertas en igualdad de género de Suecia, fue una figura clave en el desarrollo de la estrategia de transversalización de género en el país y en la formulación de la postura sueca ante la conferencia de Beijing. Su contribución aportó el rigor teórico y

la perspectiva crítica, insistiendo en que la desigualdad es un problema estructural que requiere una redistribución de los recursos y el poder. Por otro lado, SALAR/SKR, como organización que representa a todos los municipios y regiones de Suecia, proporcionó la legitimidad institucional, la red de contactos y los canales de implementación necesarios para que la metodología llegara a quienes debían aplicarla (Folke Bernadotte Academy 2020; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, s. f.).

El propósito explícito de la metodología 3R era, por tanto, ofrecer un marco analítico sencillo pero potente para que los municipios pudieran examinar sus propias actividades y servicios a través de una lente de género (Observatorio de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, s. f.). La herramienta fue diseñada para responder a una pregunta fundamental y aparentemente simple, pero de profundas implicaciones:

“¿Quién recibe qué y en qué términos?”. Al estructurar el análisis en torno a las tres “R” —Representación, Recursos y Realía³—, la metodología proporcionaba un proceso paso a paso para que el funcionariado y personal político local pudieran diagnosticar las desigualdades de género en sus propias organizaciones y, a partir de ahí, iniciar un proceso de cambio. Este enfoque pragmático, nacido de la colaboración entre la academia/activismo y la administración, fue crucial para anclar la elevada estrategia nacional de transversalización de género en la realidad cotidiana de la gobernanza local sueca (Sida, 2003).

3 Referido a las normas sociales, roles y prácticas culturales que configuran las relaciones de género en un contexto determinado.



Qué son las 3R

1. Representación

La primera fase de la metodología sueca de las 3R se enfoca en la Representación, con el fin de auditar la cantidad de mujeres y hombres en una organización, política o servicio. Esto implica recopilar y analizar estadísticas desagregadas por sexo para entender la distribución de género en la toma de decisiones, el personal y las personas beneficiarias. Este paso es fundamental, ya que proporciona datos concretos para evidenciar los desequilibrios numéricos y trasladar el debate sobre la desigualdad del terreno de la percepción al de la evidencia.

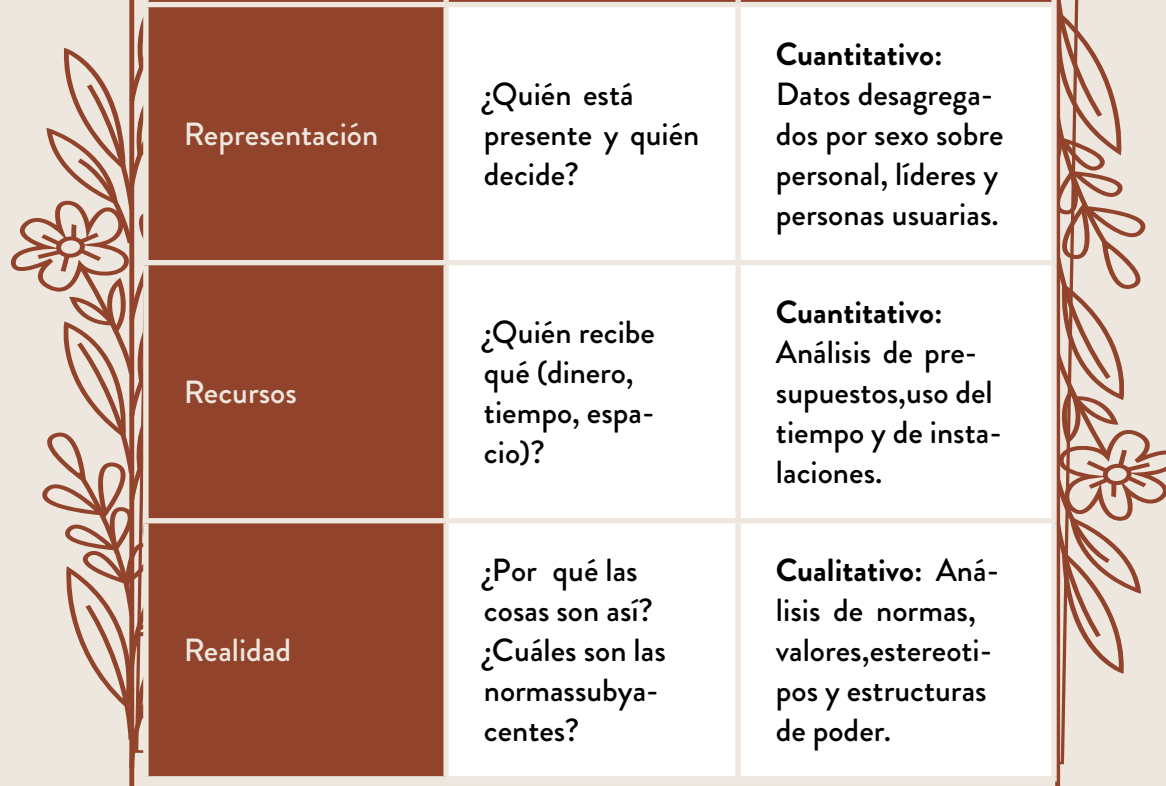
Cuánto y cómo están representadas las mujeres y los hombres en diferentes espacios de decisión, profesionales, niveles jerárquicos, etc. Es un análisis cuantitativo de la participación. Incluye tanto personal encargado como posibles beneficiarias de políticas.

2. Recursos

La fase de Recursos de la metodología sueca de las 3R analiza cómo se distribuyen los recursos clave, como dinero, tiempo y espacio, entre mujeres y hombres. Esta fase va más allá del recuento de personas para identificar las prioridades reales de una organización y revelar sesgos de género ocultos. Por ejemplo, el Proyecto Jämkom demostró que los programas de estudio dominados por hombres recibían significativamente más financiación por estudiantes que los dominados por mujeres, evidenciando una desigualdad en la asignación de recursos económicos. Análisis también cuantitativo de cómo se distribuyen los recursos, que incluyen tiempo, dinero, infraestructura, espacios, apoyos institucionales... entre mujeres y hombres. También mirar quién tiene acceso a qué recursos (Instituto de la Mujer, 2007; Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022).

3. Realidad

Esta parte es más cualitativa. Se trata de examinar los valores, normas, prácticas institucionales, hábitos, creencias culturales que sustentan las desigualdades encontradas en los dos primeros ámbitos. Analizar por qué las brechas de representación o de recursos persisten, qué barreras invisibles hay, cómo se construyen roles de género, estereotipos, etc.



Componente(R)	Pregunta Clave	Tipo de Análisis
Representación	¿Quién está presente y quién decide?	Cuantitativo: Datos desagregados por sexo sobre personal, líderes y personas usuarias.
Recursos	¿Quién recibe qué (dinero, tiempo, espacio)?	Cuantitativo: Análisis de presupuestos, uso del tiempo y de instalaciones.
Realidad	¿Por qué las cosas son así? ¿Cuáles son las normas subyacentes?	Cualitativo: Análisis de normas, valores, estereotipos y estructuras de poder.

Generalmente, la aplicación del método 3R sigue estas etapas:

1. **Recolección de datos desagregados por sexo/género.** Cuantificar la presencia de mujeres/hombres en los distintos niveles, categorías, espacios de decisión, etc. Esto es necesario para “Representación”.
2. **Evaluación de la distribución de recursos.** Estimar cuánto se invierte, cuánto tiempo se dedica, qué espacios se ocupan, cómo se distribuyen presupuestos públicos, que servicios se prestan, etc.
3. **Análisis cualitativo de las realidades normativas, culturales y estructurales.** Estudio de barreras invisibles, roles de género, estereotipos, prácticas institucionales que perpetúan desigualdades. Aquí también entra la percepción de las personas implicadas.
4. **Formulación de conclusiones y medidas.** Con base en lo anterior, proponer acciones concretas para corregir desigualdades: acciones afirmativas, cambios organizativos, políticas públicas, asignación presupuestaria, capacitación, campañas culturales, etc.
5. **Seguimiento y evaluación.** Establecer indicadores para medir los avances (por ejemplo, cambios en representación, equidad en recursos, reducción de discriminaciones culturales), monitorear y ajustar.

La metodología sueca de las 3R, representa un esfuerzo pionero para traducir la estrategia de transversalización de género en una herramienta práctica y aplicable. Su principal fortaleza reside en su progresión lógica: comienza con una auditoría cuantitativa de la presencia (Representación) y la asignación de bienes (Recursos), para luego forzar una confrontación cualitativa con las normas y estructuras sistémicas que perpetúan la desigualdad (Realidad).

Este enfoque estructurado permite a las organizaciones, especialmente a nivel municipal, analizar sus propias operaciones con una lente de género, desmantelando el mito de la neutralidad en las políticas públicas. Al hacer visibles los sesgos de género invisibles, la metodología 3R/4R proporciona una base sólida para iniciar un trabajo de cambio significativo y avanzar hacia los ambiciosos objetivos de igualdad de género que Suecia y otras naciones se han propuesto alcanzar.

6.2 Cómo conectar la metodología de las 3R a través de los indicadores de la herramienta andaluza de seguimiento de IEIG:

Aunque la herramienta de seguimiento de los Informes de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) de Andalucía no fue explícitamente diseñada bajo la “Metodología de las 3R”, su estructura y los datos que recopila se alinean de manera notable con los principios de este marco analítico.

1. Representación: ¿Quiénes participan y a quiénes se dirige la norma?

La primera “R” se refiere al análisis de la **Representación** de mujeres y hombres en las estructuras organizativas y como personas beneficiarias de una política pública. Se pregunta quién está presente, quién toma las decisiones y quién es el público objetivo de la acción administrativa.

La herramienta de seguimiento andaluza aborda esta dimensión de manera directa a través de varios de sus indicadores:

- **Recomendaciones de la Unidad de Igualdad de Género (UIG):** En la Fase 1 del seguimiento, la herramienta registra si la UIG recomienda explícitamente “incluir medidas sobre representación equilibrada de mujeres y hombres” en los órganos de gobierno o comités que la norma pueda crear.
- **Verificación en la Norma Publicada:** En la Fase 2, la herramienta verifica si esta recomendación se ha materializado. La columna incluye representación equilibrada en la hoja de seguimiento de la publicación final confirma si el texto del BOJA incorpora esta medida.

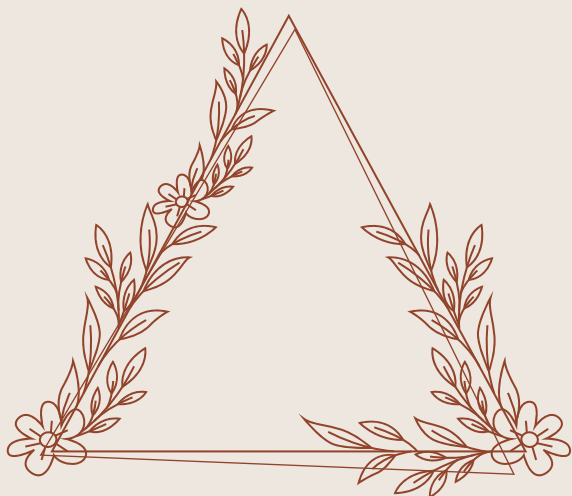
De este modo, la herramienta no solo evalúa si se ha considerado la representación, sino que también mide la efectividad de la recomendación, creando un ciclo de rendición de cuentas.

2. Recursos: ¿Cómo se distribuyen los beneficios y las obligaciones?

La segunda “R” analiza la distribución de **Recursos**, que incluye no solo los económicos, sino también el tiempo y el espacio. Esta dimensión busca determinar si una política distribuye de manera equitativa las cargas y los beneficios entre mujeres y hombres.

La herramienta de seguimiento andaluza captura esta dimensión a través de:

- **Cláusulas de igualdad.** La herramienta monitoriza si se recomienda la inclusión de “Cláusulas de igualdad en materia de contratación” y “Cláusulas de igualdad en subvenciones”. Estas cláusulas son un mecanismo directo para orientar los recursos económicos del gobierno hacia la promoción de la igualdad.
- **Medidas de conciliación.** Al registrar si se recomiendan e integran “medidas de conciliación”, la herramienta aborda la distribución de un recurso fundamental: el tiempo. Las políticas de conciliación son clave para redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, que históricamente ha recaído de forma desproporcionada en las mujeres.
- **Seguimiento de la implementación.** Nuevamente, la Fase 2 de la herramienta verifica si estas cláusulas y medidas han sido finalmente incluidas en la normativa publicada, permitiendo evaluar el impacto real en la asignación de recursos.



3. Realidades: ¿Por qué existen las desigualdades y cómo se abordan?

La tercera “R” se adentra en las **Realidades**, un análisis más cualitativo sobre las normas, valores y estereotipos culturales que sustentan las desigualdades detectadas en las dos fases anteriores. Se pregunta *por qué* la representación y la distribución de recursos son desiguales y qué se hace para cambiar esa realidad subyacente.

La herramienta andaluza integra esta dimensión a través de varios mecanismos:

- **Análisis del contexto.** La Fase 1 del seguimiento exige que el centro directivo aporte datos y que estos estén “Desagregados por sexo”. Este requisito obliga a la administración a analizar la “realidad” social de partida antes de legislar, visibilizando brechas de género que de otro modo permanecerían ocultas.
- **Lenguaje inclusivo.** La recomendación de “Modificar el lenguaje” para que sea inclusivo y no sexista es una intervención directa sobre las “realidades” culturales. El lenguaje construye y perpetúa normas sociales, y su modificación es un paso fundamental para transformar los estereotipos de género.
- **Medidas contra la violencia de género.** Al monitorizar la inclusión de medidas específicas en materia de “Violencia de género”, la herramienta aborda una de las manifestaciones más brutales de la desigualdad estructural y las normas de género discriminatorias.
- **Evidencia cualitativa.** La columna final de la Fase 2, MEDIDAS DE IGUALDAD INTEGRADA EN LA NORMA, proporciona la evidencia cualitativa definitiva. Al extraer el texto exacto de la ley, se puede analizar cómo la norma articula y justifica las medidas de igualdad, reflejando un cambio en la “realidad” normativa y cultural de la administración.



7

LAS MEDIDAS COMPENSATORIAS:

7. Las medidas compensatorias:

El informe de observaciones, en el marco de la evaluación del impacto de género, trasciende la mera fiscalización para convertirse en una herramienta de mejora legislativa activa. Su componente más estratégico y de mayor valor añadido reside en la formulación de **medidas compensatorias y correctoras**. Esta no es una etapa opcional, sino el núcleo propositivo del análisis, donde la detección de desigualdades y potenciales impactos negativos se transforma en propuestas concretas y accionables para fortalecer la norma.

El objetivo de esta fase es doble: en primer lugar, **neutralizar los posibles impactos negativos** que la redacción original de la norma pudiera causar sobre la igualdad de género. En segundo lugar, y de forma más ambiciosa, **promover activamente la igualdad**, introduciendo mecanismos que corrijan los desequilibrios de partida identificados en el diagnóstico previo. Por tanto, estas medidas son la materialización del principio de transversalidad, asegurando que la legislación no solo evite la discriminación, sino que se convierta en un motor para la igualdad efectiva.

La exigencia de incorporar medidas compensatorias no es una sugerencia técnica, sino un mandato legal explícito. El informe de observaciones debe fundamentar sólidamente esta etapa en la normativa vigente, principalmente en el **Artículo 6.3 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**. Este precepto establece que el informe de evaluación de impacto de género debe ir acompañado de “mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas”.

Al anclar cada propuesta en este y otros mandatos legales, el informe de observaciones dota a sus recomendaciones de una autoridad irrefutable. La discusión se traslada del plano de la opinión técnica al del cumplimiento normativo, facilitando la aceptación e integración de las propuestas por parte del centro directivo que elabora la norma.

La formulación de medidas compensatorias sigue un proceso analítico riguroso que se desarrolla en dos pasos fundamentales:

- **Paso 1. Evaluar las medidas existentes.** El primer análisis consiste en revisar si el proyecto normativo y su informe de impacto inicial ya incorporan medidas para fomentar la igualdad. Si existen, se debe evaluar si son suficientes y adecuadas para corregir las desigualdades detectadas en la fase de diagnóstico. Es una buena práctica reconocer y valorar positivamente los esfuerzos ya realizados por el centro directivo, fomentando un clima de colaboración técnica.
- **Paso 2. Proponer nuevas medidas o modificaciones.** Si las medidas existentes son insuficientes o inexistentes, el informe de observaciones debe indicar de forma precisa y detallada qué medidas es necesario incluir y en qué partes específicas de la norma. No basta con señalar una deficiencia; es imperativo proponer una redacción alternativa, la adición de un nuevo párrafo o la modificación de un artículo concreto. Esta labor requiere un conocimiento profundo de la legislación de igualdad y del contenido específico de la norma que se está evaluando.

Las medidas compensatorias es lo que dota al informe de observaciones de su verdadero poder transformador. Un informe efectivo no se limita a identificar problemas, sino que ofrece soluciones claras, jurídicamente fundamentadas y prácticas. Al proponer modificaciones concretas en el articulado, el informe se convierte en una guía precisa para el centro directivo, facilitando la mejora de la calidad normativa y asegurando que cada nueva ley, decreto o plan no sea un mero texto legal, sino un instrumento activo en la construcción de una sociedad más igualitaria.



7.1. Clasificación de medidas compensatorias:

Las medidas correctoras pueden ser de diversa índole, dependiendo del ámbito y contenido de la norma. A continuación, se presenta una tipología de las actuaciones más comunes que un informe de observaciones puede proponer, basada en la legislación vigente:

Tipo de Medida	Descripción y Justificación Legal	Ejemplo de Aplicación Práctica
Representación Equilibrada	Garantizar una presencia de mujeres y hombres en la que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40% en la composición de órganos colegiados, comisiones, tribunales o jurados. (Art. 11, Ley 12/2007).	Proponer la modificación de un artículo que crea una comisión de valoración para que su redacción incluya: “Su composición responderá al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres”.
Contratación Pública y Subvenciones	Incluir cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación y bases de subvenciones. Esto puede implicar dar preferencia a empresas con planes de igualdad o excluir a aquellas sancionadas por discriminación. (Arts. 12 y 13, Ley 12/2007).	Recomendar que en las bases reguladoras de una línea de ayudas se añada como criterio de valoración puntuable “disponer de un plan de igualdad registrado y en vigor”.
Igualdad en el Empleo y la Formación	Asegurar que los temarios de oposiciones, los planes de formación para el personal y los materiales curriculares incluyan contenidos en materia de igualdad y estén libres de estereotipos sexistas.	Sugerir la inclusión de un módulo sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género en el plan de formación continua para el personal de la administración.
Ayudas y Prestaciones	En la regulación de ayudas a personas o colectivos, introducir factores de corrección que compensen desigualdades de partida, como un poder adquisitivo desigual o mayores cargas familiares, que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.	En una norma que regula becas de transporte, proponer que se valore la situación de monoparentalidad como criterio para la adjudicación, para apoyar la conciliación.
Recopilación de Datos y Estadísticas	Garantizar que todos los registros públicos que recojan datos sobre personas lo hagan de forma sistemáticamente desagregada por sexo, para generar la evidencia necesaria para futuros análisis de impacto de género. (Art. 10, Ley 12/2007).	En un decreto que crea un registro de profesionales de un sector, añadir un apartado que especifique: “Todos los datos referidos a personas se recogerán y publicarán desagregados por sexo”.
Medidas Específicas sobre Violencia de Género	Incorporar, cuando la materia de la norma lo requiera, medidas específicas de prevención, protección o apoyo a las víctimas de violencia de género, en línea con lo dispuesto en la Ley 13/2007.	En una norma sobre vivienda pública, proponer la inclusión de las mujeres víctimas de violencia de género como colectivo de acceso prioritario.
Coherencia Normativa	Si la nueva norma, al integrar el principio de igualdad, entra en conflicto con regulaciones anteriores, se debe proponer la inclusión de una disposición derogatoria que anule explícitamente toda normativa de igual o inferior rango que se oponga a lo dispuesto.	Añadir una disposición final: “Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Decreto en materia de igualdad de oportunidades”.

Tabla 4: Medidas correctoras comunes. Fuente: Elaboración propia, Instituto Andaluz de la Mujer, 2025.

7.2 Ejemplos prácticos.

Subsección 1: Representación - Corrigiendo Desequilibrios en la Participación y la Toma de Decisiones				
Disposición Analizada / Contexto	Desigualdad Detectada o Riesgo Identificado	Medida Correctora Propuesta	Clasificación 3R	Análisis, Relevancia y Vínculo entre las 3R
Decreto de la Comisión de Seguimiento del Plan de Doñana y normativa general de órganos colegiados.	Omisión de la obligación legal de paridad en un órgano colegiado, al considerar la norma como “no pertinente” al género.	Indicar la pertinencia de la norma y garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres (ningún sexo por debajo del 40%) en comisiones de valoración y órganos colegiados.	Representación	Es una medida fundamental que interviene directamente en la composición numérica y la estructura de poder de los órganos de decisión para mitigar sesgos y asegurar perspectivas diversas. Es el primer paso para corregir la exclusión.
Orden sobre Política de Seguridad de la Información (Comité de Seguridad TIC).	Creación de un comité técnico en un sector masculinizado, con designación discrecional de suplentes que podría eludir la paridad.	Exigir que en la designación de personas sustitutas para el Comité se aplique un criterio de paridad entre mujeres y hombres ¹ .	Representación	Acción preventiva clave que evita que los mecanismos de suplencia perpetúen la infrarrepresentación femenina en espacios de decisión técnica, combatiendo la segregación vertical.
Decreto de Oferta de Empleo Público para Estabilización.	Subrepresentación histórica de mujeres en ciertos cuerpos o categorías profesionales.	Incluir una disposición de “acción positiva” que permita favorecer a las aspirantes del sexo femenino en las convocatorias para dichos cuerpos.	Representación	Medida clásica de acción afirmativa cuyo objetivo es corregir un desequilibrio numérico en la composición de la plantilla. La UIG añade que se aplique también a hombres donde estén subrepresentados.
Programas formativos.	Segregación de género en la formación profesional.	Fomentar la participación equilibrada en programas formativos, asegurando que los procesos de selección del alumnado sean equitativos.	Representación	Extiende el principio de representación a los beneficiarios finales, buscando corregir un factor clave en la desigualdad del mercado laboral.
Decreto sobre Guardias Localizadas.	Acceso desigual a guardias remuneradas debido a la segregación profesional existente.	Establecer un reparto paritario o, en su defecto, equilibrado (mínimo 40% para el sexo menos representado) en la asignación de guardias.	Representación y Recursos	Aborda directamente quién participa en la actividad (Representación) y quién recibe el complemento económico (Recursos), demostrando que corregir la representación es el mecanismo para redistribuir los recursos.

Representación - Quién participa en las guardias. **Recursos** - Quién recibe el complemento económico. **Realia** - Segregación ocupacional de base.

Subsección 2: Recursos - Reorientando la Asignación de Fondos y Activos Públicos

Disposición Analizada / Contexto	Desigualdad Detectada o Riesgo Identificado	Medida Correctora Propuesta	Clasificación 3R	Análisis, Relevancia y Vínculo entre las 3R
Normativa general de subvenciones.	Falta de incentivos para la contratación de mujeres.	Incrementar la cuantía de una subvención cuando la persona contratada sea mujer, creando un incentivo financiero directo.	Recursos	Es una intervención directa y potente que utiliza el dinero público para orientar el comportamiento de los empleadores y modelar activamente los incentivos del mercado hacia la igualdad.
Normativa general de subvenciones a entidades locales.	Falta de compromiso institucional con la igualdad por parte de las entidades solicitantes.	Incluir la posesión de un Plan de Igualdad local/municipal como criterio de valoración positivo para las entidades solicitantes.	Recursos	Vincula la asignación de recursos al compromiso institucional del solicitante, creando un "efecto cascada" que fomenta la transversalización de género a nivel local.
Normativa general de subvenciones.	Riesgo de que colectivos vulnerables sean penalizados económicamente al recibir ayudas.	Asegurar la compatibilidad de las subvenciones con otras ayudas destinadas a mujeres víctimas de violencia, evitando penalizaciones.	Recursos	Corrige un posible fallo sistémico donde recibir una ayuda podría descalificar para otra, asegurando que los recursos lleguen eficazmente a sus destinatarias.
Normativa general de subvenciones.	Falta de incentivos para la contratación de mujeres.	Incrementar la cuantía de una subvención cuando la persona contratada sea mujer, creando un incentivo financiero directo.	Recursos	Es una intervención directa y potente que utiliza el dinero público para orientar el comportamiento de los empleadores y modelar activamente los incentivos del mercado hacia la igualdad.
Normativa general de subvenciones a entidades locales.	Falta de compromiso institucional con la igualdad por parte de las entidades solicitantes.	Incluir la posesión de un Plan de Igualdad local/municipal como criterio de valoración positivo para las entidades solicitantes.	Recursos	Vincula la asignación de recursos al compromiso institucional del solicitante, creando un "efecto cascada" que fomenta la transversalización de género a nivel local.
Normativa general de subvenciones.	Riesgo de que colectivos vulnerables sean penalizados económicamente al recibir ayudas.	Asegurar la compatibilidad de las subvenciones con otras ayudas destinadas a mujeres víctimas de violencia, evitando penalizaciones.	Recursos	Corrige un posible fallo sistémico donde recibir una ayuda podría descalificar para otra, asegurando que los recursos lleguen eficazmente a sus destinatarias.

Representación - No aplica directamente. **Recursos** - Quién recibe y mantiene las ayudas. **Realia** - Fallo sistémico en el diseño normativo.

Subsección 3: Realia - Remodelando Normas, Valores y Conocimiento

Disposición Analizada / Contexto	Desigualdad Detectada o Riesgo Identificado	Medida Correctora Propuesta	Clasificación 3R	Análisis, Relevancia y Vínculo entre las 3R
Todos los textos normativos y documentos oficiales.	Uso del masculino genérico (“los trabajadores”, “el responsable”) que invisibiliza a las mujeres.	Exigir el uso sistemático de un lenguaje inclusivo y no sexista (“las personas trabajadoras”, “la persona responsable”).	Realia (Lenguaje/Símbolos)	Intervención fundamental que desafía el sesgo androcéntrico en el lenguaje jurídico, visibilizando a las mujeres y cambiando la cultura institucional.
Decretos sobre registros y formularios (Protección de Menores en el Juego, Oficina del Contribuyente) y normativa general.	La ausencia de la variable “sexo” en los registros impide conocer las realidades diferenciadas de mujeres y hombres.	Requerir la recopilación sistemática de datos desagregados por sexo en todos los registros, formularios e informes estadísticos.	Realia (Conocimiento/Datos)	Cambia la “realidad informacional” de la administración, haciendo las desigualdades visibles y medibles. Es una precondition para que las políticas de igualdad no operen a ciegas.
Decreto del Consejo Andaluz de Personas Mayores.	Nombramientos discrecionales sin garantías de paridad ni de enfoque de género en las funciones del Consejo.	1. Exigir representación equilibrada. 2. Requerir formación en igualdad para los miembros. 3. Incluir la perspectiva de género como criterio para seleccionar a las entidades sociales participantes.	Representación y Realia	Estrategia integral que corrige la presencia numérica (Representación), pero interviene profundamente en la cultura del órgano (Realia) al exigir un conocimiento específico y cambiar los criterios de selección para valorar a quienes ya integran la igualdad.
Decreto sobre Estatutos de la Agencia TRADE.	Graves desequilibrios de género en las plantillas de las agencias fusionadas (Dirección 80% hombres, Administrativo/a 81% mujeres).	Introducir en las atribuciones de la Gerencia la obligación de procurar la paridad, arbitrando medidas para favorecer al sexo subrepresentado en cada categoría.	Representación y Realia	Busca un reequilibrio de la plantilla (Representación), pero al convertir la paridad en un objetivo explícito en los estatutos, modifica las normas y prioridades de la organización, interviniendo en la cultura institucional (Realia).
Normativa general.	La igualdad de género es considerada una cuestión secundaria o un anexo a la política principal.	Integrar el principio de igualdad de género y transversalidad directamente en el “objeto” o “preámbulo” de la regulación.	Realia (Normas/Valores)	Intervención estratégica que eleva la igualdad de género de consideración secundaria a objetivo central de la política, proporcionando una base jurídica para todas las acciones posteriores.
Normativa sobre prevención de riesgos.	El análisis de riesgos y causas de accidentes laborales no tiene en cuenta las diferencias de género.	Incorporar la perspectiva de género en la investigación de los accidentes laborales.	Realia (Conocimiento/Metodología)	Medida sofisticada que modifica el marco analítico. Reconoce que los riesgos pueden estar generizados y exige un cambio en la metodología de investigación para lograr estrategias de prevención más eficaces y equitativas.

Representación - No aplica directamente. **Recursos** - No aplica directamente. **Realia** - Normas y metodologías de análisis de riesgos.



8

CONCLUSIONES



8. Conclusiones

Este manual consolida la madurez del sistema de transversalización de género de la Junta de Andalucía, un modelo que ha evolucionado desde la declaración de principios hasta la articulación de procedimientos administrativos robustos y exigibles. La institucionalización de mecanismos como el Informe de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) y, de manera crucial, el **Informe de Observaciones (IO)**, demuestra un compromiso sostenido por convertir la igualdad en una práctica operativa estándar y no en un mero trámite formal.

El análisis detallado a lo largo de estas páginas reafirma el papel central de las **Unidades**

de Igualdad de Género (UIG) no solo como órganos de supervisión, sino como agentes de mejora continua y capacitación interna. El Informe de Observaciones se erige como su herramienta más potente: un instrumento de asesoramiento técnico con un enfoque constructivo y pedagógico, que transforma el control de calidad en una oportunidad para transferir conocimiento especializado y fortalecer la cultura de la igualdad en todos los centros directivos.

La eficacia de este proceso reside en la aplicación rigurosa de una metodología que va más allá de la detección de sesgos evidentes. Conceptos estratégicos como la **pertinencia de género** obligan a dismantelar la “neutralidad aparente” de las normas, mientras que la exigencia de datos desagregados por sexo ancla el análisis en la evidencia empírica. En este marco, la formulación de **medidas compensatorias** se revela como la fase de mayor valor añadido, donde la UIG ejerce una

función cuasi-legislativa al proponer redacciones concretas que neutralizan impactos negativos y promueven activamente la igualdad.

La incorporación de marcos analíticos avanzados, como la **Metodología 3R**, enriquece aún más este proceso, permitiendo conectar la distribución de la **Representación** y los **Recursos** con las normas y valores subyacentes que conforman la **Realidad** de la desigualdad.

Finalmente, el sistema andaluz se enfrenta al desafío constante de la adaptación, como evidencia la reciente reforma que integra el análisis de género en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

En definitiva, este manual dota al personal técnico de las herramientas necesarias para garantizar que cada nueva norma no solo evite la discriminación, sino que se convierta en un instrumento proactivo en la construcción de una igualdad real y efectiva para la ciudadanía andaluza.





BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Comisión Europea. (2011). *Intercambio de buenas prácticas en igualdad de género: Integración de la perspectiva de género en Suecia – Documento de debate*. Bruselas: Comisión Europea.

Embajada de Suecia La Paz. “Día Internacional de la Mujer — Generación Igualdad.” *Sweden Abroad — Embajada de Suecia en La Paz, Bolivia*, 4 mar. 2020,

Folke Bernadotte Academy. (2020, 4 de marzo). *Baja participación de las mujeres en la toma de decisiones, uno de los principales desafíos de la igualdad de género*.

Informationsverige.se. (2025, 7 de mayo). *Derechos de la mujer e igualdad de género*. *Informationsverige.se*.

Instituto Andaluz de la Mujer. (s.f.). *Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas*.

Instituto Andaluz de la Mujer. (2018). *Manual para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género. Claves para su aplicación en sus diferentes ámbitos de actuación*.

Instituto de la Mujer. (2007). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Gobierno de España.

Gobierno de Suecia. (2024). *Política de igualdad de género en Suecia*. *Government.se*.

Mora Ruiz, Manuela. (2010). *El informe de impacto de género en las disposiciones administrativas de carácter general: ¿Una garantía efectiva de la igualdad desde el derecho administrativo?* En Dolors Canals Ametller (Ed.), *La evaluación de impacto normativ*

Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2022). *Presupuestos con perspectiva de género: Metodología de las 3R*. Secretaría General de Presupuestos y Gastos.

Observatorio de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. (s. f.). *Métodos*.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s. f.).

Ciudades y regiones de derechos humanos en fase embrionaria: el caso sueco. Parlamento Europeo. (2015). *La política de igualdad de género en Suecia*. Parlamento Europeo.

Sida. (2003). *Analizando el género* (Art. No. SIDA2913en).





ANEXO 1

Anexo 1

Anexo I. Infografía sobre el procedimiento de elaboración del Informe de Observaciones al Informe de Evaluación de Impacto de Género

El presente anexo incorpora una infografía elaborada por las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía, en la que se sintetiza de manera visual y esquemática el procedimiento de elaboración del Informe de Observaciones al Informe de Evaluación de Impacto de Género.

Este material tiene un carácter complementario y pretende facilitar la comprensión del proceso, así como servir de apoyo práctico para la aplicación de los contenidos desarrollados en el manual.

1 INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

PASOS PARA SU ELABORACIÓN

[Legislación vigente](#)

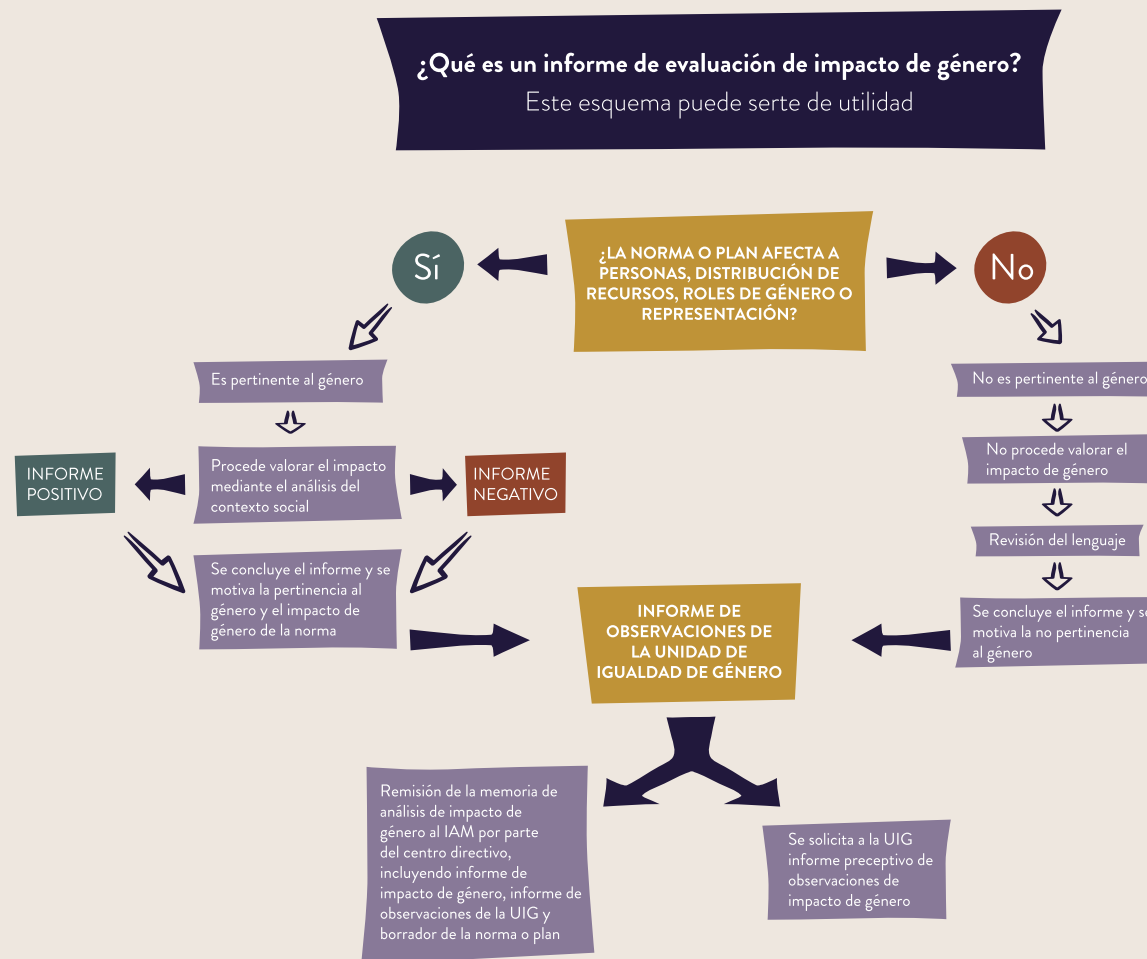
[Rincón autodidacta](#)

[La Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género](#)

[Guía para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género](#)

2. El informe debe contener como mínimo una serie de puntos

3. Algunos conceptos es mejor tenerlos claros



2. El informe debe contener como mínimo una serie de puntos

CONTENIDOS CLAVE

De conformidad con el artículo 5 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, el Informe de Evaluación del Impacto de Género debe contener, como mínimo, los siguientes extremos:

1. Enumeración de la **legislación vigente** en materia de igualdad de género, citando expresamente las normas que afectan a la disposición.
2. **Identificación y análisis del contexto social** de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexos recogidos preferentemente en estadísticas oficiales y acotados al objeto de la norma.
3. **Análisis del impacto potencial** que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.
4. Incorporación de **mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos** que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.

En el caso en que la disposición no produzca efectos, ni positivos ni negativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se reflejará esta circunstancia en el informe del impacto de género, siendo en todo caso necesario revisar el lenguaje del proyecto para evitar sesgos sexistas.

BIBLIOGRAFÍA Y LEGISLACIÓN

- [Manual para la elaboración de informes de impacto de género](#)
- [La Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género](#)
- **Legislación vigente:** En la web del Instituto Andaluz de la Mujer puedes encontrar legislación de utilidad
- [Rincón autodidacta](#)



3. Algunos conceptos es mejor tenerlos claros

CONCEPTOS CLAVE

¿Qué es un informe de impacto de género? Documento preceptivo que recoge una evaluación previa de los resultados y efectos que una norma o plan puedan tener sobre hombres y mujeres, así como la incidencia de sus resultados con la igualdad de oportunidades. Su emisión corresponde al centro directivo competente para la elaboración de la disposición (Artículos 2, 3 y 4 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero).

Pertinencia de género. Una norma es pertinente al género siempre que afecte a personas, a la distribución de los recursos o a la representación. Por este motivo, la gran mayoría de normas de nuestra Consejería serán pertinentes al género.



Evaluación del Impacto de Género. Valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. Implica un proceso de análisis delimitado por los siguientes pasos:

1. Reflejar la situación y posición de partida de mujeres y hombres. Este análisis previo requiere el siguiente procedimiento:
 - Aportación de datos desagregados por sexo e indicadores de género respecto al objeto y contenido de la norma.
 - Los datos aportados deberán permitir identificar los desequilibrios y desigualdades existentes (Art. 10 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).
2. Reflejar el grado en que la norma da respuesta a las desigualdades. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en los informes de evaluación de impacto de género deben mencionarse las medidas que incorpora el proyecto normativo para fomentar la igualdad de género.
3. Valoración del impacto de género previsible:
 - Impacto positivo. Cuando la norma o plan integra el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir o eliminar las desigualdades existentes. En otras palabras, cuando contribuye al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Impacto negativo. Cuando la norma o plan no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla medidas encaminadas a reducir las desigualdades de partida entre mujeres y hombres. Es decir, cuando reproduce o incluso incrementa las desigualdades de género en su ámbito de aplicación.



Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer