

Guia per a l'elaboració  
d'**INFORMES D'IMPACTE  
DE GÈNERE** en la redacció  
de normatives a la UdL



**Universitat de Lleida**  
Centre d'Igualtat  
d'Oportunitats i Promoció  
de les Dones Dolors Piera

# ÍNDEX

EL PERQUÈ DE LA GUIA	pàg. 3
QUÈ ÉS UN INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE?	4
Quina finalitat té?	4
Qui elabora l'informe?	4
Quan s'elabora l'informe?	4
PREGUNTES PRÈVIES A L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE	5
ANÀLISI DE L'IMPACTE	6
1. Situació de partida	6
2. Previsió de resultats	7
3. Valoració de l'impacte de gènere	8
4. Formulació de propostes de millora	8
ORIENTACIONS PRÀCTIQUES	9
Model d'informe	9
Cas pràctic	12

# EL PERQUÈ DE LA GUIA

La transversalització de gènere (o *gender mainstreaming*) va ser assumida explícitament per la Plataforma d'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona que va tenir lloc a Beijing l'any 1995, on es va convidar els governs i la resta d'agents a integrar la perspectiva de gènere a totes les polítiques i els programes per analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

La Llei catalana 4/2001, de 9 d'abril, introduïa un seguit de modificacions a la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, entre elles: la d'adjuntar *d) un informe interdepartamental d'impacte de gènere de les mesures que estableix la disposició. l*, en el mateix sentit, en l'àmbit estatal, es va aprovar la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

La Universitat de Lleida (UdL) disposa des del 2006 d'una unitat orgànica, el *CENTRE D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PROMOCIÓ DE LES DONES Dolors Piera*, que promou les polítiques d'igualtat universitàries. Des de llavors, s'han aprovat 2 plans d'igualtat que han donat lloc a la implementació d'iniciatives pel foment de la plena incorporació de la perspectiva de gènere, i els valors d'igualtat i no discriminació tant en la docència, com en la recerca i en la gestió.

Aquesta Guia s'emmarca en el II Pla d'Igualtat entre dones i homes a la UdL (2016-2019). Concretament, dins l'objectiu general de *vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat en què s'hi estableix la mesura A.1.1.3. Implantar progressivament la realització d'informes d'impacte de gènere en les disposicions de caràcter general pròpies de la universitat.*

Per tal de garantir-ne el compliment i facilitar aquesta tasca a les persones responsables d'elaborar les normatives universitàries, s'ha dissenyat aquesta Guia que conté informació bàsica per conèixer què és un informe d'impacte de gènere, quina finalitat té, com es redacta i què suposa el resultat de l'informe (en funció de si és positiu o negatiu). Per acabar, s'ofereix un model d'informe amb orientacions pràctiques amb un exemple concret que pretén mostrar com s'aplica la mesura durant el procés d'elaboració d'una norma.

# QUÈ ÉS UN INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE?

És un document que s'elabora abans de l'aprovació d'una normativa o programa, i on es recull una avaluació prèvia sobre els efectes de la disposició normativa en dones i homes i la valoració d'aquests efectes en relació amb la igualtat de gènere. És una eina fonamental per promoure la transversalitat de gènere i aplicar la perspectiva de gènere en totes les disposicions de caràcter general pròpies en una organització.

Cal tenir en compte que les normes no són neutres: poden tenir diferents resultats segons les persones que en resultin afectades i, el que és més greu, poden generar desigualtats encara que no es pretengui d'inici. Per això, en la mesura que puguem preveure aquestes implicacions negatives podrem introduir modificacions que contribueixin a eliminar desigualtats.

## Quina finalitat té?

La seva finalitat és generar informació necessària sobre les necessitats i expectatives d'ambdós sexes, les diferents situacions de partida i els potencials efectes diferencials que es poden derivar de l'aplicació de la normativa. Procura que s'adopti un procés de presa de decisions informat i amb perspectiva de gènere.

**L'objectiu de l'informe és determinar si la normativa que es pretén aprovar contribuirà a una transformació social favorable a l'equitat, és a dir, a equilibrar la situació entre dones i homes i a eliminar estereotips de gènere.**

## Qui elabora l'informe?

Per garantir l'eficàcia dels informes d'impacte de gènere, **la seva elaboració ha de ser responsabilitat del mateix equip que elabori la norma o disposició, amb la col·laboració de professionals en matèria de gènere i polítiques d'igualtat.**

## Quan s'elabora l'informe?

El procés d'elaboració d'un informe d'impacte de gènere **s'ha de desenvolupar complementàriament i paral·lelament al procés d'elaboració de la proposta de disposició**, de tal manera que els esforços realitzats en l'elaboració del primer enriqueixin el contingut de la futura disposició. És recomanable que els diferents passos necessaris per a la redacció de l'informe es realitzin a mesura que avança l'elaboració de la futura disposició.

# PREGUNTES PRÈVIES A L'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

*a) Estem redactant la disposició/  
normativa perquè s'afavoreixi la  
igualtat de gènere?*

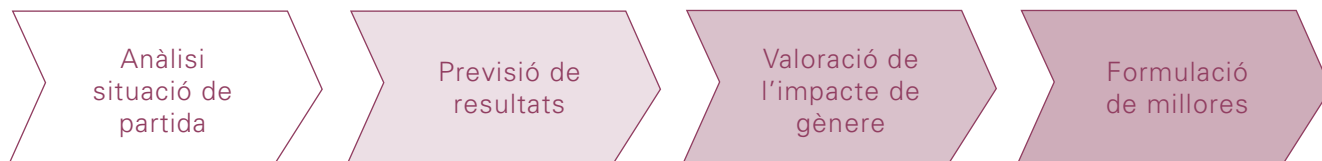
*b) Afecta a persones de  
forma directa o indirecta?*

*c) Influeix en el seu accés i  
control de recursos, en les seves  
condicions de vida, en els seus  
drets?*

Si és que sí és que **el gènere és pertinent** i per tant serà necessari elaborar un informe d'impacte de gènere.

# ANÀLISI DE L'IMPACTE

Blocs de continguts per als informes d'impacte de gènere<sup>1</sup>



## SITUACIÓ DE PARTIDA:

Aquesta primera part de l'informe recull la informació sobre el context social en què es desenvolupa l'aplicació de la norma. Les dades hauran d'estar desagregades per sexe. Es tracta d'identificar les 'bretxes de gènere' és a dir, constatar si les diferències observades, deriven en desigualtats i, també, com l'objecte de la disposició es relaciona amb els objectius de les polítiques d'igualtat.

SITUACIÓ DE PARTIDA	
Informació estadística	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre i percentatge de dones i homes en l'objecte i àmbit d'aplicació de la disposició.</li><li>• Característiques principals de la situació i posició de dones i homes, expressades de forma quantitativa. (Ex: Quins llocs ocupen, retribucions, com participen, etc.)</li><li>• Principals diferències detectades i conseqüències sobre la posició social de dones i homes. Existeixen limitacions?</li></ul>
Informació qualitativa de rols i estereotips de gènere	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificació de creences, valors, costums i opinions socials, relacionades amb el gènere, que puguin influir en l'àmbit d'aplicació de la disposició.</li><li>• Relació d'aquestes amb les diferències de participació detectades.</li></ul>
Identificació dels objectius de les polítiques d'igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"><li>• Objectius relacionats amb les situacions de desigualtat identificades.</li><li>• Objectius que tenen relació amb els continguts del futur text.</li><li>• Objectius que afecten al departament que té encomanada la responsabilitat d'elaborar la disposició.</li></ul>

<sup>1</sup> Delgado, Flor; García, Cristina y Soletto, María. (2007). *Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la ley 30/2003*. Madrid: Instituto de la Mujer. Disponible en línea a: <http://www.inmujer.gob.es> [Consulta: 1 de juny de 2020]

## PREVISIÓ DE RESULTATS:

En aquest apartat es tracta de preveure com incidirà l'aplicació de la disposició sobre la situació de partida identificada des d'una perspectiva de gènere.

PREVISIÓ DE RESULTATS	
Resultats directes de l'aplicació de la norma	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporció de dones i homes que participaran dels resultats directes d'aplicació de la disposició. Qui se'n beneficiarà?</li><li>• Característiques de la participació de dones i homes, tot identificant, si és el cas, les diferències.</li><li>• Incidència prevista sobre la situació de partida diagnosticada.</li></ul>
Incidència sobre els rols i estereotips de gènere	<ul style="list-style-type: none"><li>• Canvis que s'esperen, a conseqüència del desenvolupament de la disposició, sobre el sistema de creences, valors, costums i opinions socials, relacionades amb el gènere, que operen en l'àmbit d'aplicació de la norma.</li><li>• En quin termini (curt, mitjà, llarg) es preveuen aquests canvis?</li><li>• Conseqüències que aquests canvis produiran sobre la igualtat d'oportunitats i la situació de dones i homes en l'àmbit d'actuació.</li></ul>
Contribució als objectius de les polítiques d'igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"><li>• A quins objectius en matèria de polítiques d'igualtat es dona compliment a través dels resultats previstos.</li></ul>

Amb les conclusions d'aquest apartat se sabrà si calen introduir modificacions a la mesura que es vol aprovar per tal de reduir les desigualtats detectades, ja sigui en la situació de partida o en la previsió de resultats d'aplicació de la mesura, per exemple, mitjançant una mesura d'acció positiva.

Ara ja es pot procedir a valorar l'impacte de la disposició o normativa.

## VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE:

En la darrera part de l'informe es realitza la valoració sobre els efectes de la disposició, en relació amb la seva contribució a l'eliminació de les desigualtats entre dones i homes i el compliment de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

El contingut d'aquest apartat ha d'estar fonamentat en la comparació de dades de les dues primeres parts de l'informe. És a dir, **del contrast entre la situació de partida i l'anàlisi dels resultats previstos s'establirà la valoració de l'impacte de gènere.**

VALORACIÓ D'IMPACTE DE GÈNERE	
Qualificació de l'impacte	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>En sentit negatiu</u>: quan la disposició no disminueix les desigualtats de gènere identificades, ni es preveu que, a conseqüència de la seva aplicació, es doni compliment a cap objectiu de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.</li><li>• <u>En sentit positiu</u>: quan es preveu que l'aplicació de la disposició aconseguirà, d'alguna manera, reduir desigualtats de gènere i, per tant, els resultats previstos contribuiran al desenvolupament dels objectius de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.</li></ul>

## FORMULACIÓ DE PROPOSTES DE MILLORA:

Quines mesures es poden proposar abans de l'aprovació de la disposició o normativa, perquè l'impacte sigui positiu? A continuació es proporcionen suggeriments de cara a pensar modificacions del text o recomanacions d'aplicació, per garantir o millorar els resultats de la disposició en relació amb el seu impacte de gènere.

PROPOSTES DE MILLORA I RECOMANACIONS	
Propostes de millora del text	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modificar o introduint nou articulat. Per exemple, es pot explicitar en l'exposició de motius el compromís en la igualtat i no discriminació.</li><li>• Canvis en la redacció que evitin un ús sexista i androcèntric del llenguatge.</li></ul>
Recomanacions en l'aplicació	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposar mesures per pal·liar el dèficit de dades desagregades per sexe.</li><li>• Suggestir mesures complementàries o modificar les que s'havien previst perquè afavoreixin un impacte positiu.</li><li>• Suggestir propostes dirigides a altres departaments per a que afavoreixin un impacte positiu.</li><li>• Suggestiments i precaucions respecte al seguiment i avaluació de l'impacte de gènere de la disposició.</li></ul>



# ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

## MODEL D'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

NÚM. INFORME: \_\_\_\_\_

### DADES GENERALS:

UNITAT:

INFORME ELABORAT PER:

DATA:

### INTRODUCCIÓ:

(Breu resum de la norma a aprovar i justificació de la mateixa.)

### JUSTIFICACIÓ de l'INFORME:

En el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a la UdL (2016-2019), dins l'objectiu general de *vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat* s'hi estableix la mesura *A.1.1.3. Implantar progressivament la realització d'informes d'impacte de gènere en les disposicions de caràcter general pròpies de la universitat*. Per tal de garantir-ne el seu compliment i facilitar aquesta tasca a les persones responsables d'elaborar les normatives universitàries, s'ha dissenyat aquesta eina que complementa la Guia per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere i que té per objectiu la redacció final de l'informe corresponent.

### ANÀLISI DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA

		SÍ	NO
1	Existeixen dades sobre la situació i posició de les dones i homes a qui afecta l'àmbit de la norma? (llocs de treball que ocupen, nivell professional, sou, promocions...)		
2	Es detecten diferències de gènere?		
3	Aquestes diferències donen lloc a desigualtats? En cas afirmatiu, descriure-les en l'espai de sota.		
4	Existeixen rols i estereotips entorn l'àmbit d'aplicació de la norma?		
5	S'han tingut en compte aquestes dades en la preparació de la norma?		

**Descripció de la situació de partida:**

--

	<b>PREVISIÓ DE RESULTATS</b>	SÍ	NO
6	Aquesta nova disposició millorarà la situació de partida de les dones?		
	En cas afirmatiu, de quina manera? (Anotar a l'espai de sota)		
6.1	En fomentarà la paritat?		
6.2	Es millorarà la concentració en determinats llocs?		
6.3	En millorarà les condicions de vida?		
6.4	Es reduiran les diferències de retribució?		
6.5	Altres (anomena'ls en l'apartat de descripció dels resultats que s'esperen obtenir)		
7	Es fomentarà la disminució dels estereotips de gènere?		
8	La disposició disminueix les desigualtats de gènere detectades		
9	La disposició disminueix possibles situacions discriminatòries		
10	Amb l'aplicació de la disposició es donarà compliment a alguna mesura del pla d'igualtat.		

**Descripció dels resultats que s'esperen obtenir:**

--

<b>VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE</b>			
A	No és possible valorar l'impacte per falta de dades		Impacte no avaluable
B	Accentua desigualtats i/o situacions de discriminació		Impacte molt negatiu
C	Perpetua (encara que no accentua) desigualtats o situacions de discriminació		Impacte negatiu
D	Té en compte qüestions de gènere, però incideix escassament en les situacions de desigualtat i/o discriminació.		Impacte sensible al gènere
E	Redueix desigualtats i/o situacions de discriminació		Impacte positiu
F	Promou canvis transformadors quant a les relacions de gènere, de mentalitat, etc.		Impacte transformador

Observacions sobre les conclusions de la valoració de l'impacte feta:

### **PROPOSTES DE MILLORA**

(Aporteu suggeriments en el cas que l'impacte hagi estat valorat com A, B, C, D o E en l'apartat anterior. Consulteu la Guia, apartat "Orientacions pràctiques".)

## MODEL D'INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

NÚM. INFORME: **exemple**

### DADES GENERALS:

UNITAT: Secretaria General

INFORME EMÈS PER:

### INTRODUCCIÓ:

El doctorat *honoris causa* suposa el reconeixement més preuat per la Universitat de Lleida amb què es distingeixen a persones mereixedores d'aquesta distinció per la seva rellevància en l'àmbit científic, acadèmic, artístic, cultural o social. La normativa per a la concessió de la distinció del títol de doctor/a *honoris causa* va ser aprovada en l'Acord de Junta de Govern de 21 de març de 1997 (BOU de 4 de juny de 1997) i modificada per Consell de Govern en sessió ordinària de 24 de juliol de 2009.

Del 1998 al 2015 es van nomenar 37 *doctors/es honoris causa* (89,2% homes; 10,8% dones). Amb l'aprovació del II Pla d'Igualtat i la mesura A.1.1.3. d'augmentar les doctores *honoris causa*, la xifra ha augmentat fins al 14,58%. El 2020 es proposa aquesta modificació de la normativa pertinent per tal d'aconseguir un augment més significatiu.

### JUSTIFICACIÓ de l'INFORME:

En el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a la UdL (2016-2019), dins l'objectiu general de *vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat* s'hi estableix la mesura A.1.1.3. *Implantar progressivament la realització d'informes d'impacte de gènere en les disposicions de caràcter general pròpies de la universitat*. Per tal de garantir-ne el seu compliment i facilitar aquesta tasca a les persones responsables d'elaborar les normatives universitàries s'ha dissenyat aquesta eina que complementa la Guia per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere i que té per objectiu la redacció final de l'informe corresponent.

### ANÀLISI DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA

		SÍ	NO
1	Existeixen dades sobre la situació i posició de les dones i homes a qui afecta l'àmbit de la norma? (llocs de treball que ocupen, nivell professional, sou, promocions...)	X	
2	Es detecten diferències de gènere?	X	
3	Aquestes diferències donen lloc a desigualtats? En cas afirmatiu, descriure-les en l'espai de sota.	X	
4	Existeixen rols i estereotips entorn l'àmbit d'aplicació de la norma?	X	
5	S'han tingut en compte aquestes dades en la preparació de la norma?	X	

### Descripció de la situació de partida:

La UdL ha nomenat un total de 48 doctors/es *honoris causa*.

El percentatge de les distincions per sexe, en tot el seu període (de 1998-2019), ha estat de: 83,34% homes; 14,58% dones; 2,08 mencions col·lectives.

Mancarien dades de quantes candidatures hi ha hagut, desagregades per sexe i àmbit d'especialització.

Les persones nomenades corresponien a les següents àrees: científica 7, acadèmica 18, artística 3, cultural 10 i social 10. Per sexe, les àrees reconegudes en homes han estat: 6 en l'àrea de ciències, 17 en l'acadèmica, 1 en l'artística, 10 en la cultural i 6 en la social. I en dones: 1 en l'àrea de ciències, 1 en l'acadèmica, 2 en l'artística, cap en la cultural i 3 en la social. El col·lectiu guardonat s'ha classificat dins l'àrea social (Exili català).

Les dades reflecteixen una clara distinció per àrees en relació amb els rols i estereotips de gènere tradicionals.

### PREVISIÓ DE RESULTATS

		SÍ	NO
6	Aquesta nova disposició, millorarà la situació de partida de les dones? En cas afirmatiu, de quina manera? (Anotar a l'espai de sota)	X	
6.1	En fomentarà la paritat?	X	
6.2	Es millorarà la concentració en determinats llocs?	X	
6.3	En millorarà les condicions de vida?		X
6.4	Es reduiran les diferències de retribució?		X
6.5	Altres (anomena'ls en l'apartat de descripció dels resultats que s'esperen obtenir)		
7	Es fomentarà la disminució dels estereotips de gènere?	X	
8	La disposició disminueix les desigualtats de gènere detectades	X	
9	La disposició disminueix possibles situacions discriminatòries	X	
10	Amb l'aplicació de la disposició es donarà compliment a alguna mesura del pla d'igualtat.	X	

### Descripció dels resultats que s'esperen obtenir:

La modificació de la normativa parteix de la informació de dades desagregades per sexe que informen del desequilibri del nombre de dones i homes que han rebut la distinció de doctors/es *honoris causa* per part de la UdL. Tot i que s'aprecia un increment de les distincions de doctores *honoris causa* en els últims anys, el canvi no és prou profund ni ràpid. Aquesta proposta de modificació de la normativa afavorirà que hi hagi més candidatures femenines i, per tant, tinguin més probabilitat de ser reconegudes amb la distinció.

<b>VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE</b>			
A	No és possible valorar l'impacte per falta de dades		Impacte no avaluable
B	Accentua desigualtats i/o situacions de discriminació		Impacte molt negatiu
C	Perpetua (encara que no accentua) desigualtats o situacions de discriminació		Impacte negatiu
D	Té en compte qüestions de gènere, però incideix escassament en les situacions de desigualtat i/o discriminació.		Impacte sensible al gènere
E	Redueix desigualtats i/o situacions de discriminació	X	Impacte positiu
F	Promou canvis transformadors quant a les relacions de gènere, de mentalitat, etc.		Impacte transformador

#### **Observacions sobre les conclusions de la valoració de l'impacte feta:**

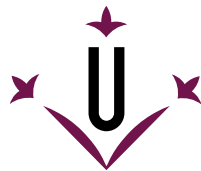
La mesura reduirà el desequilibri en les candidatures i els nomenaments en els doctorats *honoris causa*. En fomentarà la paritat i el reconeixement públic, visibilitzarà professionals destacades i les seves aportacions i resultaran referents per a la comunitat, en general, i per a la universitària, en particular.

#### **PROPOSTES DE MILLORA**

A l'article 11 de la *Normativa per a la concessió de la distinció del títol de Doctor/a "Honoris Causa" per la Universitat de Lleida* s'hi indica que "no es poden nomenar més de tres doctors/es *honoris causa* per curs acadèmic. Cas que es presentin més de tres candidatures i sempre respectant el nivell d'excel·lència exigint en la concessió d'aquesta distinció es tindran en compte els criteris de paritat entre homes i dones."

Es proposa que en la redacció de la normativa es faci menció al respecte de la normativa d'igualtat i, de forma més explícita, a l'obligatorietat del criteri de paritat amb la voluntat de revertir la situació actual de desigualtat en els nomenaments dels doctorats *honoris causa*. En el cas que siguin 3 els nomenaments i tenint en compte que l'objectiu és revertir la situació en el menor temps possible, l'acció positiva resultaria eficaç i eficient. En aquest sentit, es podria acordar una ratio de 2 dones per cada home nomenat doctor *honoris causa*. Atès que l'acció positiva és temporal fins que s'ha assolit l'objectiu que es perseguia, quedaria sense efecte en el moment en què el nombre de doctores i doctors *honoris causa* s'haguessin equilibrat.

També, cal fer suggeriments a qui correspongui proposar les candidatures perquè reconeguin personalitats destacades femenines, alhora que personalitats que hagin destacat en un àmbit tradicionalment ocupat per l'altre sexe (feminitzat o masculinitzat).



**Universitat de Lleida**  
Centre d'Igualtat  
d'Oportunitats i Promoció  
de les Dones Dolors Piera

Campus de Cappont  
C. de Jaume II, 71  
Edifici Polivalent (despatx 0.20)  
25001 Lleida (Catalunya)  
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

[cdp@udl.cat](mailto:cdp@udl.cat)  
[www.cdp.udl.cat](http://www.cdp.udl.cat)

**Segueix-nos!**

 [centredolorspiera](https://www.facebook.com/centredolorspiera)

 [@centrecdp](https://twitter.com/centrecdp)

 [dolorspiera](https://www.youtube.com/dolorspiera)



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES