

# Informe de Impacto de Género del Presupuesto 2026



## Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Presupuesto con enfoque de género: una herramienta para contribuir a la igualdad y mejorar la gestión pública .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Proceso de integración del enfoque de género en el presupuesto municipal.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Antecedentes y desarrollo de las políticas de igualdad en el municipio de Logroño .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Metodología y fuentes .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño .....</b>	<b>11</b>
<b>Población y edad .....</b>	<b>11</b>
<b>Educación .....</b>	<b>13</b>
<b>Mercado de trabajo, cuidados y corresponsabilidad .....</b>	<b>14</b>
<b>Derechos Sociales .....</b>	<b>19</b>
<b>Salud y Deporte .....</b>	<b>20</b>
<b>La Corporación municipal .....</b>	<b>22</b>
<b>La plantilla municipal.....</b>	<b>24</b>
<b>4. Análisis del gasto en los subprogramas presupuestarios seleccionados.</b>	
<b>Distribución según los ejes del II Plan de Igualdad de la ciudad de Logroño .....</b>	<b>27</b>
<b>4. 1 Eje I: Transversalización de la perspectiva de género.....</b>	<b>28</b>
<b>4.2 Eje II: Participación sociopolítica y cambio de valores .....</b>	<b>30</b>
<b>4.3 Eje III: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación .....</b>	<b>33</b>
<b>4.4 Eje IV: Violencia contra las mujeres .....</b>	<b>37</b>
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>41</b>
<b>5.1 Porcentaje de gasto con impacto de género .....</b>	<b>41</b>
<b>5.2 Reflexión y propuestas a futuro .....</b>	<b>42</b>

## 1. Introducción<sup>1</sup>

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, los poderes públicos desarrollan políticas de igualdad que pivotan en torno a tres estrategias fundamentales:

- 1) El desarrollo del principio de igualdad de oportunidades mediante la eliminación efectiva de la discriminación por razón de sexo en el ordenamiento jurídico.
- 2) La adopción de acciones positivas, que son medidas de carácter temporal encaminadas a paliar desigualdades que impiden la efectiva igualdad de mujeres y hombres.
- 3) La transversalidad del enfoque de género, consistente en la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de análisis, elaboración, implementación y evaluación de las políticas públicas. De hecho, la política económica y su instrumento, el presupuesto, como eje que vertebría el gasto público y materializa las políticas públicas, es uno de los ámbitos en los que dicha transversalidad cobra todo su sentido.

### 1.1 Presupuesto con enfoque de género: una herramienta para contribuir a la igualdad y mejorar la gestión pública

El Ayuntamiento de Logroño viene promoviendo la identificación del impacto de género en el presupuesto, ya que la actividad municipal debe encaminarse decididamente a promover la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva global y transversal.

Avanzar en la implementación de los Presupuestos con Enfoque de Género implica evaluar las diferentes necesidades, intereses y realidades que hombres y mujeres tienen en la sociedad y tomarlos en cuenta a la hora de diseñar los subprogramas presupuestarios con los que se despliegan las políticas públicas.

Existen diversas estrategias para incorporar Presupuestos con Enfoque de Género, pero en términos generales es posible señalar algunos elementos característicos a todas ellas:

---

<sup>1</sup> El informe sigue la estructura y análisis de los anteriores informes de Impacto de género del presupuesto.

- No son experiencias aisladas, sino que se plantean como **parte de una estrategia de transversalización** del enfoque de género en el conjunto de la acción del gobierno.
- Además de **analizar el presupuesto** desde el enfoque de género, buscan también **actuar para modificar su contenido**, incidiendo progresivamente en las diferentes fases del ciclo presupuestario para integrar la perspectiva de género a lo largo del proceso.
- No se enfocan sólo en el contenido del presupuesto sino, también, en las políticas y procesos presupuestarios que están detrás del mismo, promoviendo aspectos como la **transparencia**, el enfoque inclusivo, etc. lo cual promueve una mejor gestión de los recursos públicos.

El Ayuntamiento de Logroño apuesta por la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos mediante un proceso progresivo y sostenido en el tiempo.

En las siguientes páginas se expone el marco normativo que fundamenta este informe, la metodología utilizada que cuenta con la implicación de diversas unidades municipales, y el análisis de las partidas de gasto relacionadas con la igualdad, amparadas en los ejes del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño 2022-2025. De esta forma, la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto municipal es coherente con la implementación de las políticas públicas de igualdad de una manera integral y transversal a toda la acción municipal.

## **1.2 Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos**

La Asamblea General de la ONU aprobó en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En 1984 España la ratificó y se obligó así a adoptar las medidas necesarias, con el objetivo de suprimir la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.

La IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Pekín en 1995 instó a los gobiernos y a otros agentes a “integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones”. España asume en ese momento el compromiso de incorporar la perspectiva de género en el desarrollo y ejecución de los procesos presupuestarios para promover el logro de los objetivos de igualdad.

Las Naciones Unidas adoptan en 2015 la Agenda 2030 expresada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La igualdad de género constituye uno de sus ejes principales (Objetivo 5), lo cual refuerza la eliminación de las formas de discriminación contra mujeres y niñas como un derecho humano básico que tendrá un efecto multiplicador en todas las áreas del desarrollo.

En el ámbito de la Unión Europea (UE), si bien la igualdad ya era un principio fundamental desde el Tratado de Roma de 1957, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el día 1 de mayo de 1999 la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades pasan a consolidarse como objetivos prioritarios en el diseño y desarrollo de las políticas de la UE.

En España, los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978 recogen el principio de igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin discriminación por razón de sexo. La Ley estatal 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introdujo la obligatoriedad de elaborar un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas propuestas en todos los proyectos de ley. No obstante, el principal hito legislativo en este ámbito ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como “Ley de Igualdad”. En concreto, en su artículo 15 sobre “Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”, establece el fundamento jurídico del presente informe:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

La Comunidad Autónoma de La Rioja mediante la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja, incorporó en su artículo 23.1 y 23.2, los siguientes preceptos: “El presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja es el principal instrumento para la consecución efectiva del objetivo de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres”, y el “Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja que el Gobierno remita al Parlamento deberá ir acompañado de un informe de impacto de género que analice las actuaciones para adecuar el gasto a las necesidades específicas de mujeres y hombres, con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades”.

Por otro lado, el 5 de octubre de 2017 el Pleno del Ayuntamiento de Logroño aprobó por unanimidad una moción (05-10-2017/O/005) sobre la realización de informes de evaluación de impacto de género, acordando que “los Presupuestos municipales de 2019 y siguientes vayan acompañados de su informe de impacto de género realizado por técnicos municipales. En su caso, se implantarán las medidas correctoras que deriven de dicho informe”.

## 2. Proceso de integración del enfoque de género en el presupuesto municipal

### 2.1 Antecedentes y desarrollo de las políticas de igualdad en el municipio de Logroño

El Ayuntamiento de Logroño, en el año 2000, lanzó desde el Área de Servicios Sociales el Programa municipal de Promoción de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades, que se concretaba en diversas actuaciones encaminadas al desarrollo y promoción de las mujeres. En 2008 se puso en marcha la “Mesa de la Mujer” como órgano de participación de carácter consultivo, con la pretensión de canalizar la participación de las asociaciones y entidades de mujeres en el desarrollo de las políticas municipales de igualdad.

En 2012 se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2012-2016): “un conjunto ordenado de medidas, planteadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Era la primera vez que se plasmaba el enfoque integrado de género en la gestión de las políticas de igualdad en el municipio.

Durante el primer trimestre de 2021 se llevó a cabo la evaluación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2012-2016) y se diseñó el II Plan Estratégico de Igualdad la ciudad de Logroño (2022-2025), que fue aprobado por unanimidad en el pleno municipal celebrado el 3 de marzo de 2022, vertebrado en 4 ejes:

- Eje I: *Transversalización de la perspectiva de género*, que se dirige a generar las condiciones para incorporar el enfoque de género en todas las políticas y áreas municipales.
- Eje II: *Participación sociopolítica y cambio de valores*, que pretende impulsar procesos colectivos de empoderamiento y la participación de las mujeres en la vida pública de la ciudad.
- Eje III: *Cuidado, corresponsabilidad y conciliación*, cuyo objetivo es contribuir a una mayor calidad de vida de la ciudadanía a través de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable.
- Eje IV: *Violencia contra las mujeres*, de manera que se aborde dicha violencia desde un enfoque multidisciplinar y feminista.

Estos cuatro ejes son los que estructuran la distribución del análisis del gasto en los diferentes subprogramas que han sido seleccionados, puesto que aglutinan todas las acciones que desde el Ayuntamiento de Logroño son susceptibles de tener impacto de género en la sociedad logroñesa.

## 2.2. Metodología y fuentes

Para la elaboración del IdG se ha llevado a cabo una recopilación de datos de diversas fuentes con el objetivo de analizar, por un lado, **el contexto social** en el que se desarrolla la política presupuestaria de Logroño y, por otro, **las partidas de gasto** que están dirigidas a la igualdad de género o mantienen algún tipo de relación con la misma, todas ellas incardinadas en el marco de los ejes del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño.

Con el objetivo de seguir avanzando en el proceso de cambio institucional, se diseña una **Instrucción específica para facilitar a gestoras y gestores presupuestarios la identificación de las partidas** que tienen relación con la igualdad y por ello cierto impacto de género a la hora de diseñar el presupuesto de 2023, criterio y metodología que se ha mantenido en presupuestos posteriores. Además, se identifican las partidas relacionadas con la igualdad, mediante la **incorporación de las siglas PG (Perspectiva de Género)** en la descripción de los programas en el aplicativo de elaboración de los presupuestos.

La progresiva implicación de las distintas unidades municipales en la elaboración del IdG, mediante la identificación de las partidas con PG, el uso de datos desagregados por sexo y/o actualizados, la implantación del uso del lenguaje no sexista, o la propia reflexión acerca del impacto de género que tienen sus decisiones presupuestarias, son pasos imprescindibles en la consolidación de la transversalidad de género en la política municipal.

Los subprogramas presupuestarios que han aportado información de las partidas que tienen Perspectiva de género y así lo han marcado en el aplicativo presupuestario han sido:

- 23100 Servicios Sociales
- 23190 Políticas de Igualdad
- 32310 Guarderías
- 32600 Servicios complementarios de educación
- 33210 Bibliotecas Públicas
- 33420 Casa de las Ciencias
- 33700 Juventud

Otras Unidades o Direcciones Generales que han aportado datos tanto para el contexto social y municipal como para el Análisis de los programas de gasto han sido:

- DG de Contratación
- DG de Transparencia, Estrategia y Evaluación de Políticas Públicas
- DG de Participación ciudadana
- DG de Cultura
- DG de Comercio, Turismo y Promoción de la ciudad
- DG de Conocimiento y Competencias Profesionales
- DG de Políticas de Familia, Servicios Sociales y Discapacidad
- Logroño Deporte

Por otro lado, la recopilación de datos estadísticos sobre el contexto social del municipio de Logroño plantea algunos retos, ya que es difícil encontrar, en fuentes de ámbito nacional o autonómico, datos desagregados de los municipios. En el caso de La Rioja, dada la fuerte impronta de lo rural, el dato global autonómico no siempre responde a la casuística específica de Logroño, por mucho que en este municipio se concentre la mitad de la población riojana. Así, en el presente documento, sólo se hará referencia al dato global riojano cuando éste resulte pertinente para nuestro análisis. Se tratará, en cambio, de utilizar los datos específicos referidos a Logroño, procedentes de fuentes de titularidad municipal si los hubiere y/o de otras como la Encuesta de Población Activa.

Otra de las dificultades detectadas para la realización del análisis de la situación municipal es la dilación en la publicación de datos, o la tardanza en repetir determinadas encuestas. Este es el motivo por el que, en ocasiones, se hace referencia a datos que pueden parecer antiguos, pero que son los únicos disponibles para describir un determinado aspecto. En cualquier caso, se ha tratado siempre de incluir los más recientes.

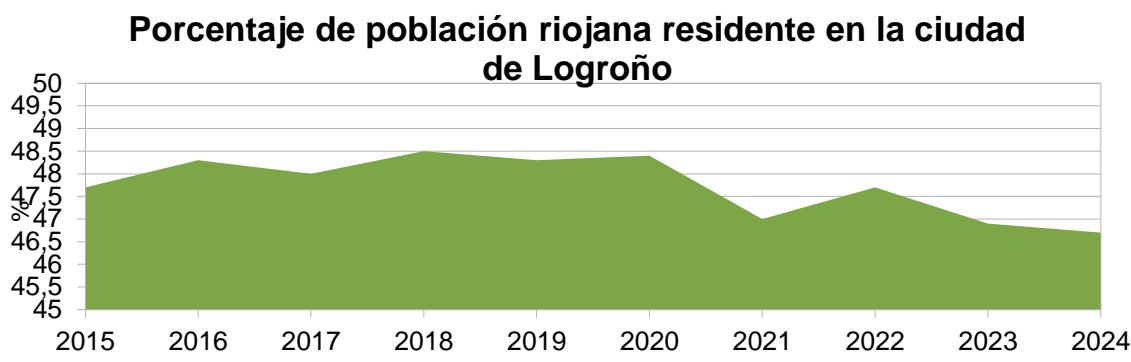
Los principales conjuntos de datos empleados aquí son los proporcionados por:

- Unidad Estadística del Ayuntamiento de Logroño
- Sistema municipal de indicadores
- Datos proporcionados por las diferentes Unidades Municipales: Servicios Sociales, Participación Ciudadana, Conocimiento y Competencias Profesionales, Logroño Deporte.
- Instituto Nacional de Estadística
- Instituto de Estadística de La Rioja
- Servicio Público de Empleo
- Consejería de Cultura, Turismo, Deporte y Juventud
- Comisión de Juegos Deportivos de La Rioja

- Educabase (Ministerio de Educación y FP y Ministerio de Universidades)
- Universidad de La Rioja
- Consejería de Salud
- Informe de EAPN-ES para la comunidad de La Rioja de 2024/2025
- Informe Situación de Igualdad de Género en las Federaciones Deportivas Riojanas (Universidad de La Rioja).
- Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2024. Gobierno de La Rioja
- Informe sobre Discriminación salarial hacia las mujeres (UGT-2025).

### 3. Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño

El diagnóstico del contexto social de la ciudad de Logroño es el punto de partida para la elaboración del informe de IdG del presupuesto municipal. La población de Logroño es el colectivo “diana” al que apuntan los ejes vertebradores de las políticas municipales, por lo que es importante conocer su composición, evolución y sus principales características. La capacidad de atracción de nuestro municipio es notable y su condición de foco receptor de población se mantiene aunque con un ligero descenso (junto a los municipios de su entorno más cercano, se ha consolidado como la principal zona de residencia de La Rioja). Por esta razón, a Logroño se le “demanda” aumentar en prestaciones, infraestructuras y servicios, y ya hay políticas desplegadas en este sentido con relación al “área metropolitana”.



Fte.: Instituto Nacional de estadística de La Rioja

#### Población y edad

En la ciudad de Logroño se observa un aumento en la población, consolidando la racha ascendente de los últimos cuatro años. El porcentaje de mujeres (52,8%) sigue siendo superior al de hombres (47,2%) a 1 de enero de 2025. Esta ratio supera en dos puntos tanto el porcentaje de población femenina en España (50,94%), como el del conjunto de La Rioja (50,7%) según el INE.

	Hombres	Mujeres	TOTAL
1 de enero 2025	71.853	80.409	152.262
1 de enero 2024	71.493	79.801	151.294
1 de enero 2023	71.358	79.422	150.780
1 de enero 2022	71.092	79.119	150.211
1 de enero 2021	71.532	79.489	151.021
1 de enero 2020	72.428	80.299	152.727
1 de enero 2019	71.788	79.555	151.343
1 de enero 2018	72.040	79.532	151.572
1 de enero 2017	71.160	79.501	151.111
1 de enero 2016	71.810	79.239	151.049

Fte.: Padrón municipal de habitantes

Según la Unidad de Estadística del Ayuntamiento de Logroño, por noveno año consecutivo, el crecimiento vegetativo en la ciudad es negativo, puesto que en 2024, el número de fallecimientos superó en 479 al número de nacimientos. El crecimiento de la población se da por un saldo migratorio positivo.

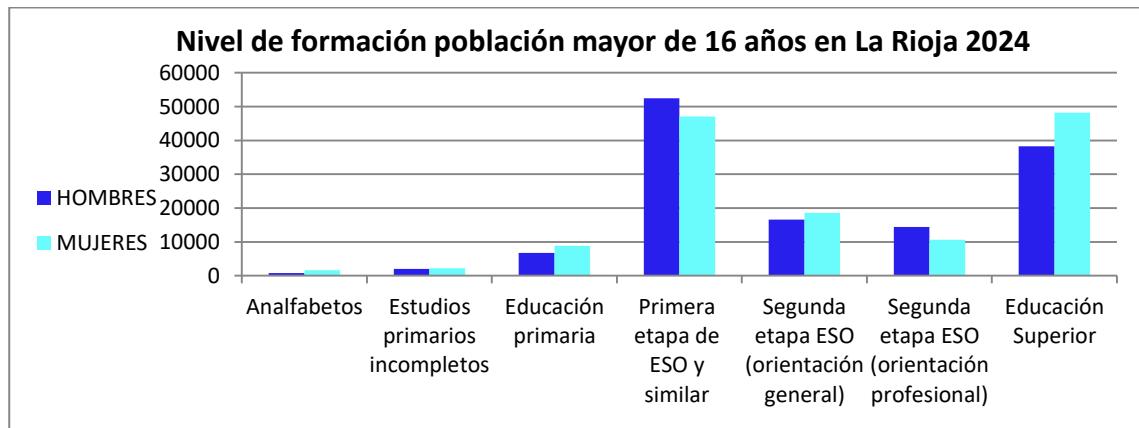
En cuanto a la distribución por edades de la población logroñesa, a 1 de enero de 2025 se constata que el porcentaje de población femenina es más amplio en los tramos de mayor edad excepto en menores de 20 años. En las personas mayores de 60 años, el 57,09 % son mujeres. Si unimos este dato a la esperanza de vida, superior en mujeres que en hombres, la tendencia en los próximos años apunta a un aumento de esa feminización en la población más envejecida de nuestra ciudad.

La feminización de la población de mayor edad es relevante para las políticas municipales, pues plantea retos relacionados con la salud y la autonomía. Como veremos más adelante, la distribución de las responsabilidades domésticas y de los cuidados sigue sin ser equilibrada, ya que recae en su mayoría sobre las mujeres. Esta “doble jornada” supone una sobrecarga de trabajo y un aumento del estrés que se traducen en una peor salud.

Además, la brecha salarial, que se explica en parte por la mayor presencia de mujeres en los puestos de trabajo peor remunerados, tiene consecuencias negativas en las prestaciones sociales que se reciben. Así, las mujeres viven más años que los hombres, pero cuentan con una peor calidad de vida en términos de salud y recursos económicos. Algunas de las causas de esta situación son sociales, por lo que la intervención desde el Ayuntamiento, en el marco de sus competencias, puede impulsar cambios positivos.

## Educación

El nivel educativo de las mujeres y los hombres en La Rioja se observa en el siguiente gráfico:

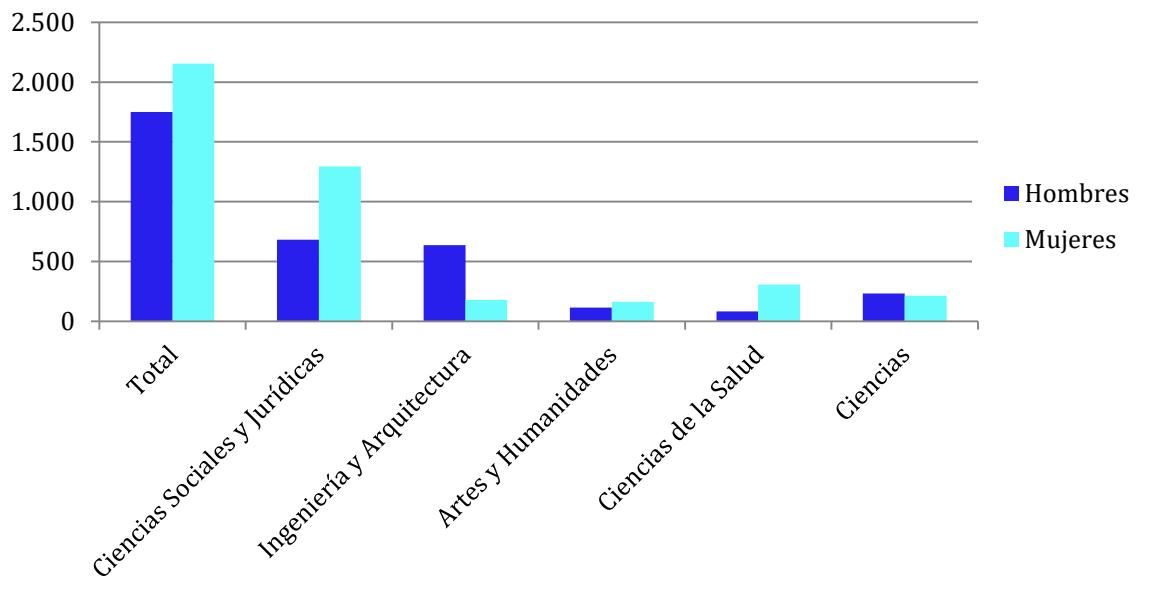


Fte: Encuesta Población Activa (INE)

Los niveles más bajos de formación cada vez obtienen un índice más insignificante a medida que pasan los años, y el nivel educativo de las mujeres es mayor que el de los hombres en la etapa de la educación superior, lo cual no ha supuesto de momento una mayor presencia femenina en puestos de decisión o con mayor retribución salarial.

En el curso 2024-2025 estaban matriculadas en la **Universidad de La Rioja** 2155 mujeres (un 55,18%) frente a 1750 hombres, datos similares en porcentaje a los del curso anterior. Al mismo tiempo, se va avanzando de manera positiva por ejemplo en el ámbito de los **órganos de Gobierno** de la Universidad de La Rioja, donde sí se alcanza el equilibrio de género en los distintos consejos y equipos directivos, incluso en algunos superando el 60% de presencia femenina. Así, en el 2025, un 63,64% de mujeres conforman el Equipo Rectoral, un 44,83% el Consejo de Gobierno, un 55% en Decanatos y Direcciones, y un 56,10 % en Direcciones de Estudio. El Consejo Social es el único órgano donde las mujeres están infrarrepresentadas, con un 28,57%.

**Número de alumnado matriculado total y por ramas en  
 Grados y Ciclos en la UR  
 Curso 2024-2025**



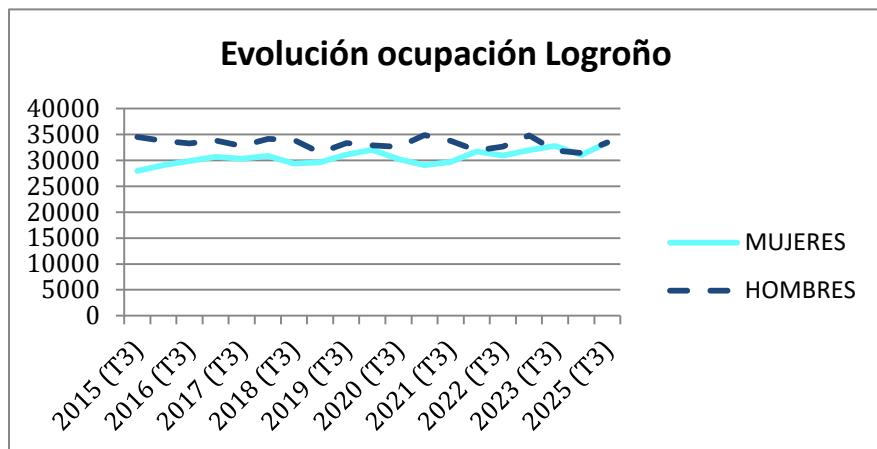
Fte: Educabase

En las ramas de enseñanza se sigue apreciando la habitual segregación por sexos, con apenas avances año tras año: las carreras técnicas cuentan con una mayoría de hombres matriculados, mientras que las de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud están feminizadas. Las disciplinas de Artes y Humanidades y las de Ciencias se mantienen equilibradas.

Es por ello necesario seguir trabajando la sensibilización y la educación en igualdad (coeducación), con el objeto de derribar los “sólidos” estereotipos de género que aún hoy impregnán nuestra sociedad.

### **Mercado de trabajo, cuidados y corresponsabilidad**

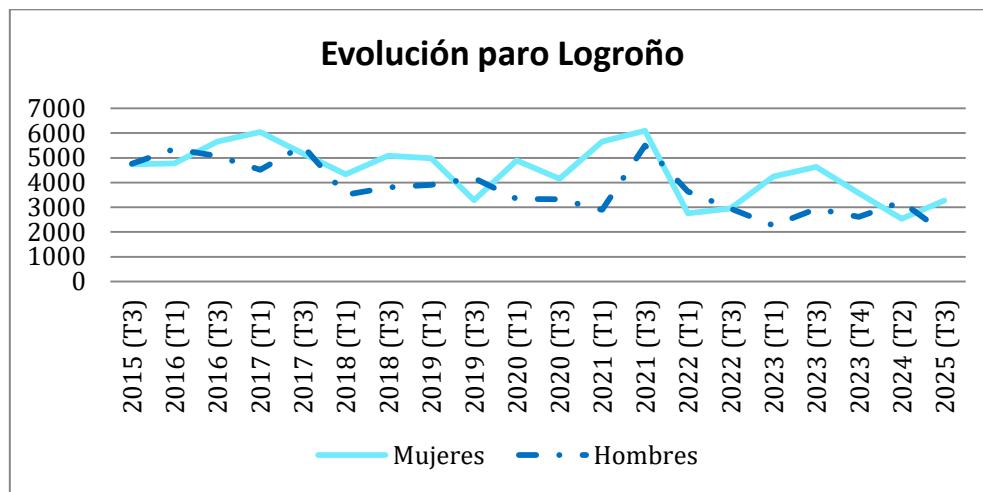
Según la Encuesta de Población Activa para Logroño, los datos del tercer trimestre de 2025 siguen mostrando un número inferior de mujeres ocupadas respecto a los hombres, aunque ya se encuentran de nuevo en un nivel muy similar:



Fte.: Instituto Estadística de La Rioja

En relación al tipo de contrato, según el SEPE la **contratación a tiempo parcial** de las mujeres en La Rioja en 2024, fue del 40,99 %, muy superior a la de los hombres (17,30 %), y muchas de las razones se relacionan con los cuidados en el ámbito familiar, como se detallará más adelante.

En cuanto al **paro**, actualmente el número de personas paradas en Logroño es considerablemente mayor en mujeres que en hombres, volviendo a observarse un cambio de tendencia: el porcentaje de mujeres paradas en Logroño es de 43,89 % (ocho puntos más que el año anterior), frente al 35,78% de los hombres.



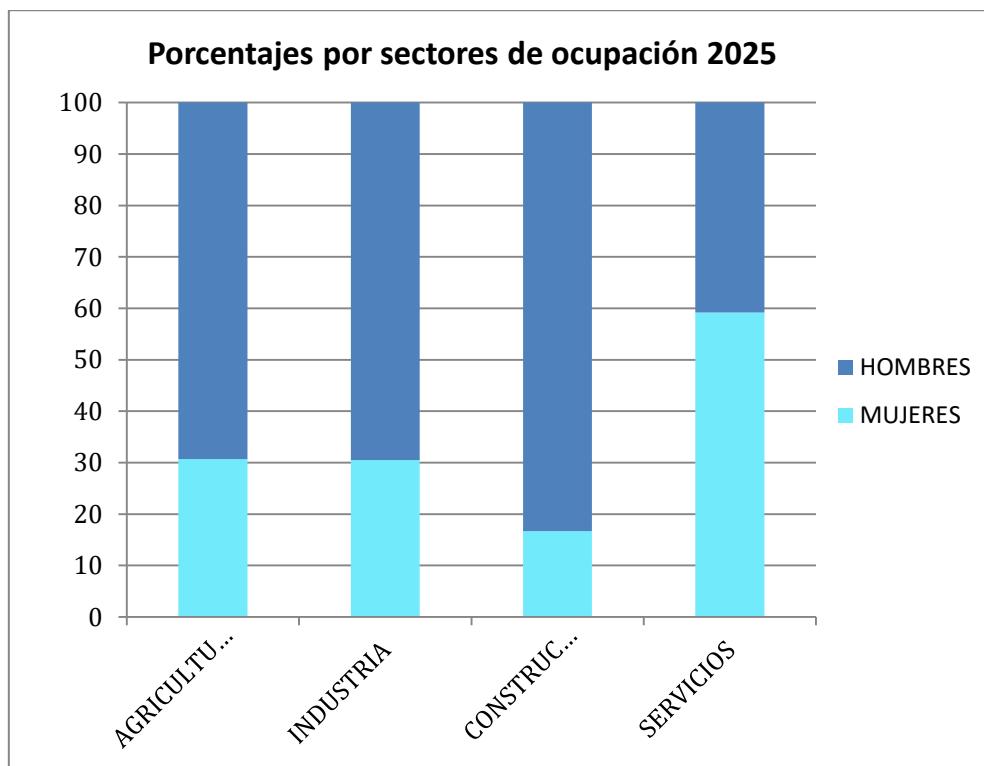
Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

En el resto de la Comunidad Autónoma, las mujeres siguen contando con una menor tasa de empleo y una mayor tasa de paro en relación con los hombres. El siguiente cuadro muestra los datos en porcentajes comparativos en Logroño y en el resto de La Rioja:

	% HOMBRES		% MUJERES	
	Tasa de empleo	Tasa de paro	Tasa de empleo	Tasa de paro
2024 (T2)				
Logroño	56,03	7,63	49,76	8,79
Resto de La Rioja	58,29	8,94	48,49	9,86

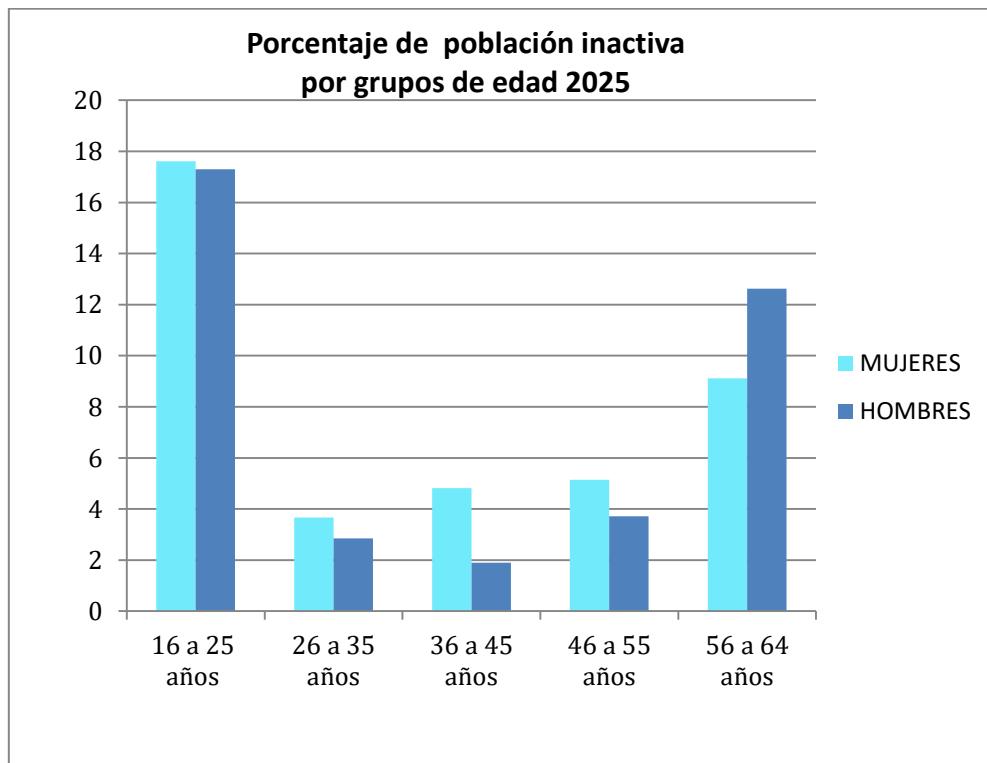
Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

En cuanto a los sectores de ocupación en La Rioja, se observa la segregación por sexo que ya observamos en el apartado de Educación; aumentan progresivamente el porcentaje en construcción y en agricultura, aunque se sigue evidenciando la continuidad de los estereotipos de género a la hora de ocupar puestos de trabajo en los diferentes sectores.



Fte.: Instituto Estadística La Rioja

Respecto a los **cuidados y la corresponsabilidad**, cabe destacar que sigue habiendo más mujeres en situación de inactividad que los hombres a nivel regional. En el siguiente gráfico se observa que actualmente, en todas las franjas de la edad laboral, excepto en la de 56 a 64 años, el nivel inactividad es superior en las mujeres. La diferencia más notable es en la franja de los 36 a los 45 años, si bien la diferencia entre hombres y mujeres ha disminuido en 1 punto respecto a los datos de 2024. .



Fte.: Instituto Estadística de La Rioja

Esta fotografía se relaciona directamente con la **asunción de los cuidados de menores durante la etapa de crianza y de las personas mayores en el núcleo familiar**, los cuales aún recaen mayoritariamente en las mujeres, aunque cabe destacar que los porcentajes se van igualando de manera lenta pero progresiva.

En este mismo sentido, según la encuesta del INE sobre Conciliación, Trabajo y Familia actualizada a 2024, se demuestra un claro desequilibrio de género con relación a las horas semanales dedicadas a los cuidados y tareas domésticas:

- El 33,9% de mujeres trabajadoras dedican **cuatro horas diarias al cuidado y educación de hijos/as o nietos/as**, frente que el 36,7% de hombres que trabajan dedican **dos horas diarias a esta actividad**.

- El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3%) que realizan **tareas domésticas y de cocina** dedican **dos horas diarias** a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican **una hora diaria** a estas mismas tareas.
- Los hombres sin hijos/as con pareja que trabajan, dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres en la misma situación dedican 16,4 horas a estas actividades.

Este mismo elemento es clave a la hora de analizar las razones por las que una persona, la mayoría mujeres, trabajan a **tiempo parcial**. Según la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo difundida por el INE, un 17,4% de mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por cuidados, frente a un 4,2% de los hombres.

Respecto a la **brecha salarial**, según datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, la diferencia entre el salario medio anual de mujeres y hombres es de 4.857 € al año, a pesar de haber conseguido estrechar la diferencia, estos últimos tres años (2022-2024) la brecha salarial se ha estancado y en 2024 ha repuntado 0,6 puntos hasta situarse en el 19,6%. A su vez, según el Informe de Mujeres y hombres de La Rioja 2024, la media de salarios en La Rioja muestra una diferencia salarial de más de 5.478€. La brecha regional, según UGT La Rioja<sup>2</sup>, se sitúa en el del 19,74%, y se debe entre otras razones al hecho de que las mujeres trabajan en sectores con menor remuneración, a que el 25% de las mujeres en La Rioja tuvo un salario inferior al SMI, frente a un 10% de los hombres, y a que en un mayor porcentaje ellas trabajan a tiempo parcial. También las excedencias penalizan los ingresos salariales, siendo la mayoría de las mismas solicitadas por mujeres para el cuidado de menores y de personas dependientes (un 88% son solicitadas por mujeres frente a un 11% que lo son por hombres).

Además, **la maternidad** es otro de los elementos de este ámbito de los cuidados, que afecta a la carrera profesional, mientras que la paternidad no tiene de momento el mismo efecto.

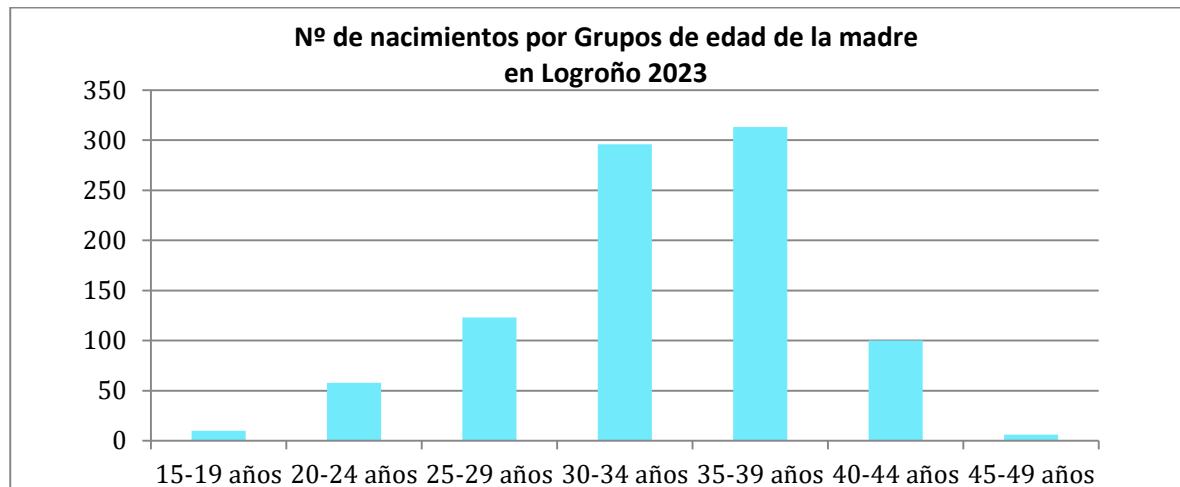
Según el INE, la tasa de empleo en España en 2024 de los hombres de 25 a 49 años sin hijos/as menores de 12 años fue de 79,3% (6 puntos menos que en 2023), y con hijas/os en ese grupo de edad fue más alta (90,4%). En el caso de las mujeres de 25 a 49 años sin hijos/as menores de 12 años la tasa de empleo es la misma que la de los hombres (79,3%), sin embargo cuando tienen hijos/as, la tasa es de 71,8%, casi 20 puntos menor a la de los hombres. A medida que aumenta el número de hijas/os esta tasa disminuye, hasta el 50,3% de tasa de empleo en mujeres con 3 o más hijas/os menores de 12 años.

---

<sup>2</sup> UGT La Rioja (2025) *Informe sobre Discriminación salarial hacia las mujeres*

Si bien es cierto que los porcentajes van mejorando levemente año tras año, esta descompensación se apunta como una de las razones por las que la **edad de inicio de la maternidad** se ha retrasado y el número de hijos e hijas por mujer se ha reducido. La edad media en la que las mujeres logroñesas son madres por primera vez fue en 2023 de 32,79 años, creciendo en casi un año en la última década.

Según datos del 2023, los nacimientos en Logroño han ido disminuyendo año tras año, y por grupo de edades, el mayor número de nacimientos se concentraron en el tramo de edad de la madre entre los 30 y los 39 años, y un menor porcentaje de las mujeres fueron madres antes de los 30 años.



Fte.: Instituto de Estadística de La Rioja

En cuanto a la tasa global de fecundidad en la capital (nº de nacimientos por cada 1000 mujeres) en Logroño fue en 2023 de 28,20 disminuyendo también año tras año. El indicador coyuntural de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer) en Logroño es de 1,07, sensiblemente menor que el del 2022 (1,17).

## Derechos Sociales

La brecha de género en nuestra región respecto a la **tasa de riesgo de pobreza** sigue presente; según el informe de EAPN-ES para la comunidad de La Rioja de 2024/2025, la tasa femenina continúa siendo más alta que la masculina (20,8 frente a 18).

Según datos facilitados por la **Unidad de Servicios Sociales**, en 2024 un 77,67% de las ayudas de emergencia social, y un 69% de las de suministro energético se dirigieron a mujeres, aumentando levemente ambos porcentajes respecto al año anterior. En lo que va de 2025, los porcentajes son similares (78% y 68% de mujeres respectivamente).

Además, las ayudas a personas mayores de 85 años se conceden a un 63,63% de mujeres, y en los convenios con Cruz Roja y Cáritas, un 73,30% de las beneficiarias son mujeres.

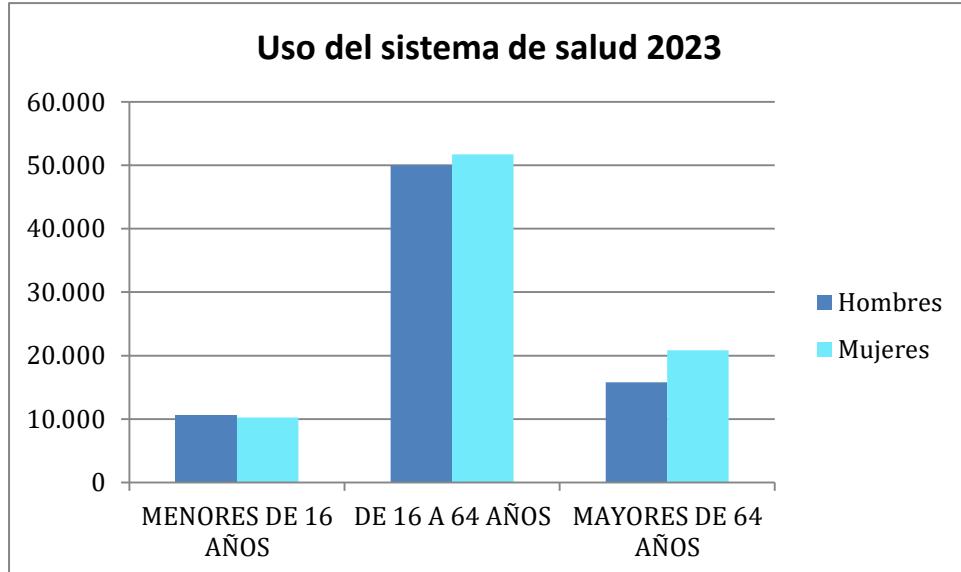
Sumado a ello, debido a sus menores rentas, existe un mayor **riesgo de exclusión** en las mujeres mayores que en los hombres, por la existencia de la brecha de género en las pensiones. Las mujeres disponen de pensiones menores que las de los hombres: a nivel regional, la media de la pensión en los hombres es 477€ mensuales superior a la media de la pensión de las mujeres (Datos Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2023).

Respecto a la **dependencia**, se observa que en La Rioja hay un mayor número de mujeres dependientes en el nivel “Muy grave”, mientras que en los niveles “Grave y Moderado”, es mayor el número de hombres, debido en parte a la mayor esperanza de vida femenina. Nuevamente según datos facilitados por la Unidad de Servicios Sociales, el Servicio de Ayuda a Domicilio municipal en 2024 atendió a un 65,3% mujeres, porcentaje similar al año anterior.

### **Salud y Deporte**

Muy relacionado con el epígrafe anterior, cabe anotar que a pesar de que la esperanza de vida en mujeres y hombres en Logroño muestra una diferencia de 5,50 años entre ellas y ellos (86,94 y 81,44 respectivamente, según el INE) debido a sus mejores hábitos de vida, ellas mantienen una **peor autopercepción de su estado de salud** en relación con los hombres, según la Encuesta de Condiciones de vida del 2023 del INE.

Los datos de la Consejería de Salud, en relación con el **uso del sistema de salud** en la ciudad, nos confirman que existe un mayor número de mujeres que acuden a las consultas del sistema de salud, a partir de los 16 años:



Fte.: Consejería de Salud

En cuanto a la especificación del tipo de consultas médicas, no disponemos de datos desagregados del Servicio Riojano de Salud.

El **deporte** juega un papel clave en la mejora de la salud de las personas. Según la última Encuesta de hábitos deportivos en España de 2022, “por sexo se observan diferencias que muestran que la práctica deportiva continúa siendo superior en los hombres que en las mujeres independientemente de la frecuencia, situándose en términos anuales en 63,1% y 59,8% respectivamente. Estas cifras suponen incrementos respecto a 2015, de mayor intensidad en las mujeres, por lo que se ha producido un ligero descenso en la brecha observada en las tasas anuales, que continúa siendo alta, 11,3 puntos porcentuales.” No obstante, aunque la encuesta está planificada para años posteriores (2023-2024) según el Plan Estadístico Nacional, **no se dispone aún de un informe con datos definitivos desagregados por sexo para esos años.**

Si miramos la participación en **los Juegos Deportivos**, según datos de la Comisión de Juegos Deportivos del Gobierno de La Rioja y la Federación Riojana de Fútbol, la participación global de ambos性es en los Juegos Deportivos sigue siendo superior en los chicos (64,68% participación masculina y 35,31% femenina).

Así mismo, si hacemos el ejercicio de sacar el fútbol y el fútbol sala de los datos, el porcentaje se revierte, superando en algo más de 7 puntos la participación de las chicas a la de los chicos.

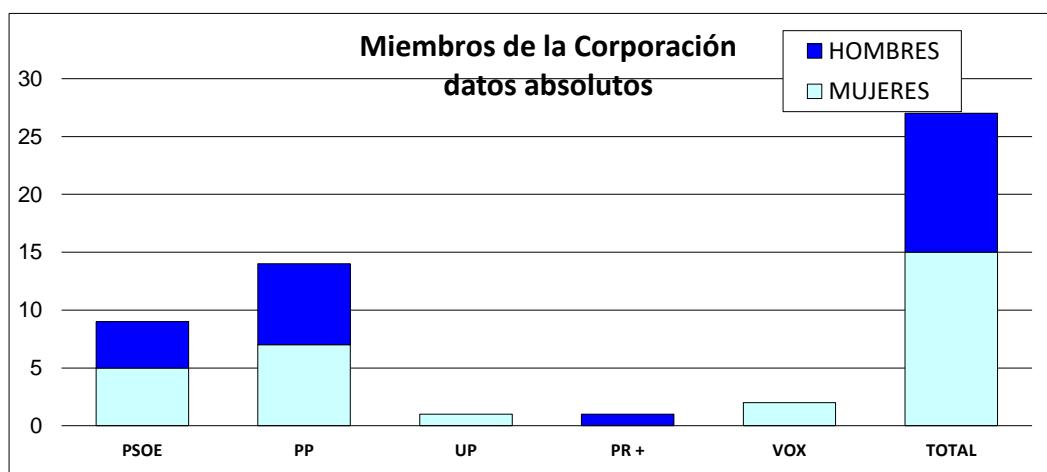
En este sentido, además existe una marcada **segregación debido a los roles de género** en algunos deportes, desfavorable para uno u otro sexo, como es el caso del voleibol (6% de chicos), pelota a mano (95% chicos), gimnasia rítmica (98,8% chicas), fútbol (92,6% chicos), judo (30% chicas), o boxeo (71% chicos), entre otros deportes.

Respecto a la presencia de **mujeres directivas en las federaciones deportivas riojanas**, según datos de un Informe elaborado por la Universidad de La Rioja, solo un 13% de las federaciones cuentan con una presidenta. En un 14% hay vicepresidentas frente a un 66% de vicepresidentes, y es en los cargos de las secretarías donde hay una participación equilibrada, con un 47% de mujeres.

Por último, se debe trabajar en la mejora de las condiciones de salud de la población general y en especial de las mujeres en todas las etapas de la vida, mediante políticas y programas que favorezcan el deporte y la actividad física. En este sentido, se va avanzando de manera gradual. En **Logroño Deporte**, según datos de 2024, el 51,41% de los abonos son de mujeres, aumentando de forma gradual en la franja de edad de los 30 años en adelante.

### La Corporación municipal

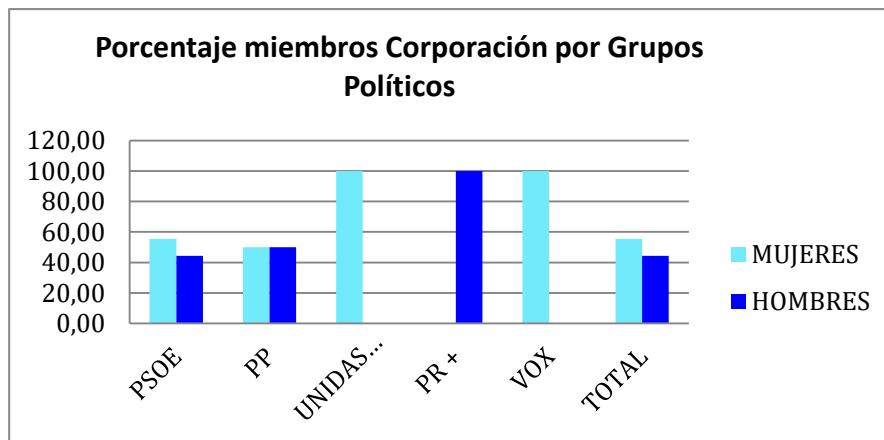
En estos momentos la **Corporación** está formada por 4 grupos políticos: PP, PSOE, VOX y Grupo Mixto (con un concejal del PR+ y una concejala de Unidas Podemos). Suman un total de 27 concejalías que se distribuyen así: 12 hombres y 15 mujeres, lo que supone un 55% de representación femenina y por tanto, cumple con el principio de presencia equilibrada estipulado en la Ley de Igualdad<sup>3</sup>.



Fte.: DG de Transparencia, estrategia y evaluación. Ayuntamiento de Logroño

<sup>3</sup> En la Disposición Adicional Primera de la L.O. 3/2007 ("Ley de Igualdad) se indica: "Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

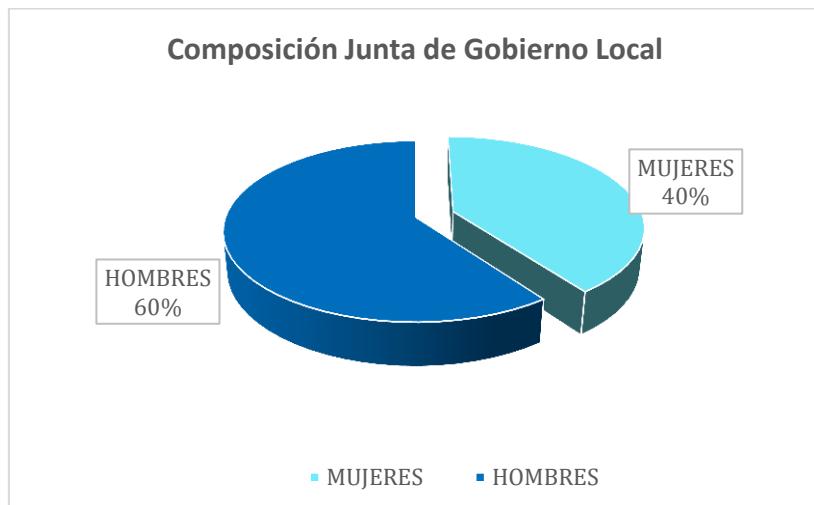
Si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres por grupos políticos existe una composición equilibrada en todos los grupos, salvo en Vox, con una representación 100% femenina.



Fte.: DG de Transparencia, estrategia y evaluación. Ayuntamiento de Logroño

Por otro lado, el **Pleno Municipal** está presidido por una mujer, y tres de las cinco portavocías de los grupos municipales son mujeres.

La **Junta de Gobierno Local**, tal y como se puede ver en el gráfico, se atiene en la actualidad al principio de presencia equilibrada.



Fte.: DG de Transparencia, estrategia y evaluación. Ayuntamiento de Logroño

En el caso de las **Comisiones Informativas** todas menos dos cuentan con presencia equilibrada, y las que no la tienen son por un lado la referente a Políticas de Familia, Servicios Sociales e Igualdad, con un 81% de mujeres, y la de Urbanismo con casi un 70% de hombres, ámbitos que aún están marcados por la segregación ocupacional existente entre mujeres y hombres:

- C.I. de Administración pública y participación: 50% de mujeres y 50% de hombres
- C.I. de Familia, Servicios Sociales e Igualdad: 81% de mujeres y 19% de hombres
- C.I. de Promoción de la ciudad y emprendimiento: 57% de mujeres y 43% de hombres
- C.I. de Urbanismo, espacio público y ciudad circular: 30,77 % de mujeres y 69,23 % de hombres
- Comisión Informativa de Pleno: 50 % de mujeres y 50 % de hombres
- Comisión Permanente de Política General: 45,45 % de mujeres y 54,55 % de hombres

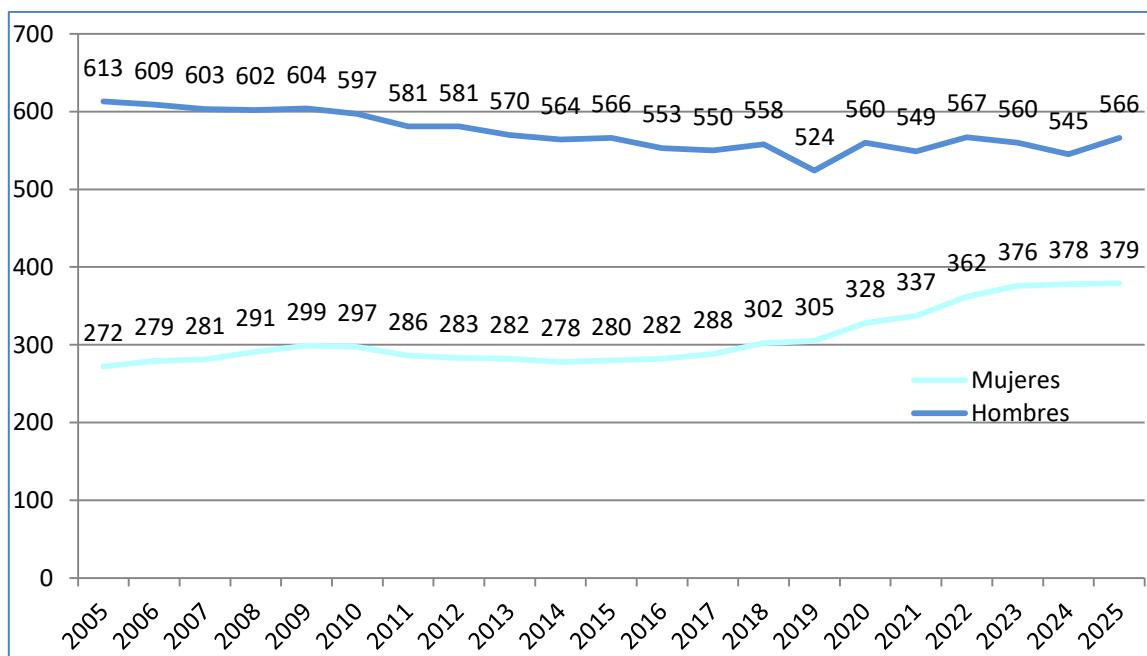
La Corporación municipal dispone de **personal eventual**, de confianza, cuya composición es paritaria. Existe un 50% de cada sexo tanto en Alcaldía, como en Prensa y Comunicación.

**Otros órganos municipales** cuentan con la siguiente distribución de mujeres y hombres:

- El **Consejo Social de la Ciudad** está integrado por representantes de las organizaciones vecinales, económicas, sociales y profesionales más representativas de Logroño. Este órgano está presidido por el Alcalde, y en la actualidad cuenta con 11 mujeres de un total de 29 personas, constituyendo un 37,93% y manteniéndose como el pasado año.
- Respecto a las **Juntas de Distrito**, de 105 personas titulares, 51 son mujeres (48,57%), disminuyendo levemente respecto al año anterior. Tres hombres y dos mujeres las presiden, lo que implica también una presencia equilibrada.
- El **Tribunal económico-administrativo**, que resuelve las reclamaciones económico-administrativas, está formado por 3 personas: dos mujeres y un hombre, y este último es quien ejerce la presidencia.

### **La plantilla municipal**

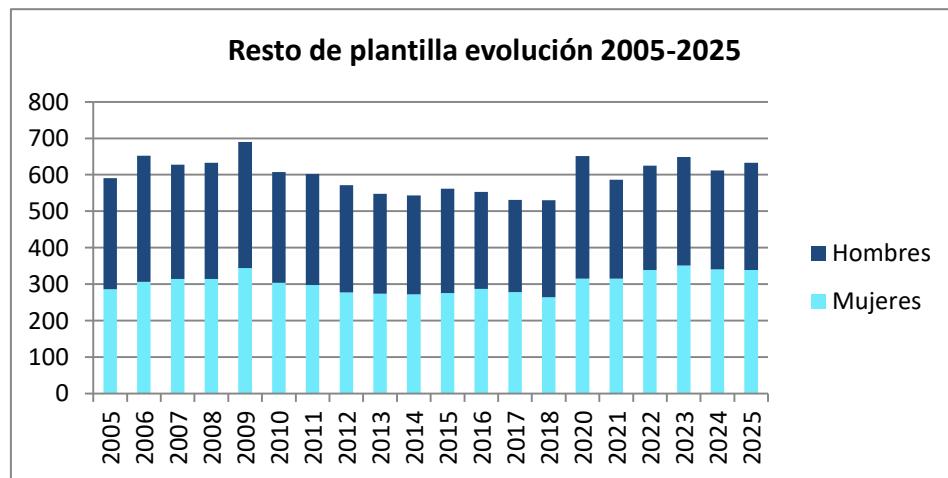
La plantilla del Ayuntamiento de Logroño está compuesta a fecha de julio de 2025 por 945 personas, de las que 379 son mujeres (40,1%) y 566 hombres (59,9%), estancándose el número de mujeres respecto a la totalidad de la plantilla.

**Evolución plantilla Ayuntamiento 2005-2025**


Fte.: DG de Conocimiento y Competencias Profesionales. Ayuntamiento de Logroño

En este sentido, es importante subrayar que las plantillas de Policía Local y del Cuerpo de Bomberos siguen estando fuertemente masculinizadas. A fecha julio de 2025, contamos con 38 mujeres en Policía Local de un total de 238 efectivos, lo cual sigue suponiendo un porcentaje muy pequeño de mujeres en este ámbito (15,96%), aumentando menos de 1 punto respecto al año anterior. Respecto al Cuerpo de Bomberos, sigue sin haber ninguna mujer bombera, únicamente dos mujeres como personal administrativo.

Si hacemos el ejercicio de excluir a estos dos grupos (Policía Local y Cuerpo de Bomberos), se plasma un mayor equilibrio por sexos en la plantilla municipal:



Fte.: DG de Conocimiento y Competencias Profesionales. Ayuntamiento de Logroño

Sin embargo, sigue existiendo **una segregación horizontal**, como se ha mostrado en los ejemplos de Policía y Bomberos; en el personal de oficios un 4% son mujeres, y al contrario, en el Área de Servicios Sociales, lo son un 81% del personal de esta Unidad.

En relación a la **segregación vertical**, no existe en cuanto a la clasificación de los grupos. En el grupo A1, hay mayor proporción de mujeres que de hombres (12% frente al 4%), en el A2 la diferencia es aún mayor (24% mujeres y 8% hombres), siendo muy similar en el caso del nivel C1. Es en el grupo E donde los hombres tienen una proporción mayor (19% de hombres frente a un 1% de mujeres). Sin embargo, en lo que respecta a altos cargos municipales, entre el funcionariado con habilitación nacional, contamos con cuatro hombres (Interventor, Tesorero, Secretario de Pleno, Asesoría Jurídica) y solo una mujer (Órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local).

Las Direcciones Generales está ocupadas mayoritariamente por hombres: de las catorce direcciones que están cubiertas, un 64% las ocupan hombres. De 19 Adjuntías, el 52% están ocupadas por mujeres; por último, las Jefaturas de Unidad, de Negociado y de Sección, cuentan con un 59% de mujeres.

En cuanto a la plantilla de la empresa municipal Logroño Deporte, está conformada por 28 personas, de las que 17 son hombres (60,71%) y 11 mujeres (39,29%). La distribución por áreas muestra datos relevantes en cuanto a la segregación vertical y horizontal por género, ya que un 83% de los puestos de dirección los ocupan hombres, el 100% de las administrativas son mujeres, y estas no ocupan ningún puesto como encargadas de mantenimiento u operarias; en el caso de las coordinaciones deportivas, un 66% están ocupadas por hombres.

## 4. Análisis del gasto en los subprogramas presupuestarios seleccionados.

### Distribución según los ejes del II Plan de Igualdad de la ciudad de Logroño

Un Informe de Impacto de Género (IdG) del presupuesto es una herramienta para la integración de los objetivos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de acción de las administraciones<sup>4</sup>. Su finalidad es determinar cómo contribuye cada uno de los programas de gasto a la eliminación de la desigualdad por razón de sexo, según las directrices de las políticas de igualdad municipales.

Para poder seleccionar las partidas de aquellos subprogramas que se considera tienen impacto de género en su aplicación, se diseñó una Instrucción específica para que gestoras y gestores presupuestarios dispusieran de pautas en la identificación de las partidas que tienen relación con la igualdad. Se muestran aquí algunas nociones básicas de la instrucción:

*Para identificar las partidas o programas relacionados con la igualdad, es importante saber que dichas partidas, pueden ser:*

- a. Partidas que directa o indirectamente favorecen la igualdad de mujeres y hombres.*
- b. Partidas que impulsan la transversalidad de género en la gestión municipal de todas las unidades.*

Además, cabe reseñar que este IdG presta atención a las líneas de trabajo enfocadas específicamente en la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres y en la erradicación de los obstáculos que aún persisten en esta lucha; dichas líneas, como el año anterior, han sido distribuidas en cada uno de los cuatro ejes que componen el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño que fue aprobado por unanimidad en el pleno celebrado el 3 de marzo de 2022 y que tiene vigencia hasta el año 2025. De esta manera, conseguimos articular y dar coherencia a todas las acciones que se llevan a cabo desde el equipo de gobierno en esta materia.

Los ejes del II Plan de Igualdad son los siguientes:

- Eje I: Transversalización de la perspectiva de género
- Eje II: Participación sociopolítica y cambio de valores

<sup>4</sup> Fundación Mujeres, *Guía para la elaboración del Informe de Impacto de Género en los PGE*.

- Eje III: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación
- Eje IV: Violencia contra las mujeres

#### 4. 1 Eje I: Transversalización de la perspectiva de género

La transversalización de la perspectiva de género pretende generar las condiciones necesarias para incorporar la mirada de género en todas las políticas y áreas municipales, de manera que las políticas públicas que se pongan en marcha incidan en favorecer la igualdad y en eliminar los obstáculos que impiden su consecución.

En este apartado estaría la propia organización de la estructura de Gobierno, las herramientas que guían la implementación de las políticas de igualdad y los elementos que permiten la integración transversal del enfoque de género. Se mantiene desde 2019 una concejalía de Igualdad en el ámbito municipal, cuestión ineludible si queremos generar las condiciones necesarias para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género.

Esta concejalía, en el subprograma 23190 **Políticas de Igualdad**, cuenta en 2026 con un presupuesto de 281.538,79€, si contabilizamos una nueva Agente de Igualdad que se incorporará a la ya existente.

También, el Pleno del Ayuntamiento acordó en mayo de 2020 su adhesión a la **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres**, y cabe destacar que se ha cumplido con los compromisos expresados en dicha Carta, ya que tras la firma, disponemos de un plan de acción para la igualdad, materializado en el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño 2022-2025. Dicho Plan será evaluado en 2026, y se diseñará un nuevo Plan de Igualdad para la ciudad.

La estrategia de transversalidad de género impregna a todas las Unidades Municipales sin excepción, mediante la incorporación de elementos sobre los que en los últimos años se ha incidido de manera más exhaustiva:

- *Diseño de herramientas de recogida de datos que proporcionen datos desagregados por sexo, para un mejor conocimiento del impacto de género que tienen las acciones llevadas a cabo por cada una de las áreas del Ayuntamiento.* Hay un progresivo aumento de unidades que incorporan el análisis desagregado por sexo.
- *Mantenimiento de la metodología para la incorporación del enfoque de género en la planificación y gestión del presupuesto municipal.*

- *Inclusión de la perspectiva de género en el ámbito municipal: contratos, subvenciones y convenios:* el Plan de mejora de Responsabilidad Social y criterios de contratación, aprobado por JGL de 18 de septiembre de 2015, marcó el inicio de la inclusión de condiciones y criterios para la contratación

pública que promovieran la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. La nueva Ley de Contratos del Sector Público profundiza más en este ámbito.

Es destacable el hecho de que desde la Dirección General de Contratación, en 2025 se ha incorporado a los pliegos de contratación la siguiente cláusula: *En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, además deberán cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres. El incumplimiento de estos requisitos se tendrá en cuenta a los efectos de su consideración como prohibiciones para contratar previstas en el art. 71 de la LCSP.*

Respecto a las subvenciones, a fecha de noviembre de 2025, de 22 subvenciones, en 13 de ellas se incorporan cláusulas (59%), doblando el porcentaje del pasado año.

Además, existen criterios de adjudicación específicos para familias monoparentales (mayoritariamente encabezadas por mujeres) y víctimas de violencia de género en el acceso a ayudas económicas y servicios de las Unidades de Infancia y Juventud (ludotecas y campamentos) y de Educación (ayudas escolares, ayudas para menores de 0-3 años, acceso a Escuelas Infantiles).

Respecto a la inclusión de **cláusulas en las convocatorias de subvenciones**, se añaden las siguientes Unidades:

- Participación Ciudadana: 123.500€
- Logroño Deporte cuenta con cláusulas de igualdad en diversas convocatorias con un monto de 135.000€.

- *Consolidación de una línea de subvenciones anual en materia de igualdad de mujeres y hombres, dirigida al tejido asociativo, centros educativos, entre otros destinatarios, que permita promover una cultura de igualdad en nuestra ciudad:* por quinto año consecutivo, se lanza la línea de subvención en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de impulsar esta materia, también, desde la sociedad civil. Para 2026 la dotación se mantiene en 25.000€.
- *Uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación externa e interna del Ayuntamiento:* de manera progresiva se va generando conciencia a través de la revisión de formularios utilizados desde las unidades municipales, de las páginas web de los diversos servicios, o de las memorias elaboradas por los mismos.

En el 2026, se ha reservado una partida de 8.000€ para el trabajo de empresas externas, en relación a la Evaluación del II Plan de Igualdad de la ciudad de Logroño y diseño de un nuevo plan, así como otras acciones relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en la administración.

## 4.2 Eje II: Participación sociopolítica y cambio de valores

Con este eje se pretende impulsar procesos de empoderamiento y participación de las mujeres en la vida pública de la ciudad para promover la igualdad en la participación ciudadana, junto con la promoción de actividades de sensibilización y formación en valores igualitarios y de visibilización de la contribución social e histórica de las mujeres.

Acciones para la igualdad en el ámbito de la **participación ciudadana**:

- *Grupo “Logroño por la Igualdad”* de la concejalía de Igualdad: formado por más de 70 entidades sociales, empresariales, profesionales, sindicales, deportivas o vecinales, que de forma voluntaria y activa participan en el seguimiento de diversas medidas del II Plan de Igualdad de la ciudad de Logroño, como forma de interlocución directa entre el tejido social y el ámbito político municipal en materia de igualdad. Cuenta con 3.000€ para actividades de formación o sensibilización dentro del grupo en 2026.
- Proyectos de Atención Educativa e Intervención socioeducativa con menores de la Unidad de Servicios Sociales, en los que se trabajan valores igualitarios a nivel grupal y familiar, y se consideran las necesidades de niñas y jóvenes a la hora de favorecer su participación en espacios de ocio educativo y desarrollo personal. Estos proyectos cuentan con un presupuesto para 2026 de 588.746,68€.
- La estrategia de *“Logroño Intercultural”* también de la Unidad de Servicios Sociales, favorece la convivencia y la diversidad en la ciudad, y en su plan estratégico ha incorporado la perspectiva de género en la línea de actuación que se refiere a garantizar la igualdad de oportunidades de la población con diversidad cultural o de origen. En concreto, se pretende impulsar medidas para favorecer el empoderamiento de las mujeres, niñas y jóvenes mediante la visibilización de sus aportaciones, o la formación y la prevención de situaciones de discriminación en el ámbito deportivo, laboral, o social. En el 2026 este subprograma posee un presupuesto de 132.333,94€.

Acciones para la **sensibilización en materia de igualdad y visibilización de la contribución de las mujeres**:

Desde la **concejalía de Igualdad** se promueven otras acciones diversas que entran dentro del ámbito de la sensibilización y la visibilización de las mujeres:

- *Rutas de Igualdad*: rutas teatralizadas por diversas calles de Logroño con nombres de mujer, con el fin de que la sociedad conozca la vida de mujeres relevantes que han hecho mucho por la historia, y así descubrirlas como modelos femeninos a seguir. En el 2025 se ha firmado nuevo contrato hasta 2027. En el 2026 se contará con un presupuesto de 25.286,91€.
- Conciertos y exposiciones de sensibilización en igualdad cuentan con un presupuesto de 5.000€ para el 2026.
- Los numerosos talleres y actividades de sensibilización con motivo de fechas significativas como el Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo), Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia; Día internacional de las niñas en las TIC, Día internacional de las escritoras, Día internacional para la Eliminación de la violencia contra las mujeres (25 noviembre), entre otras, cuentan con un presupuesto para 2026 de 5.900€.
- El premio *“Logroño por la Igualdad”* que reconoce públicamente la actuación de personas físicas o jurídicas, que se hayan distinguido por su labor en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, contará en 2026 con un presupuesto de 1000€.
- Jornadas y publicaciones centradas en las mujeres, cuenta con 3.000€ de presupuesto.
- Se dispone de una cantidad de 1600€ para materiales necesarios en la implementación de estas actividades.

La **concejalía de Cultura** suma además esfuerzos en este ámbito, programando para 2026 acciones que también inciden en la visibilización de las contribuciones de las mujeres:

- En el caso de la **Casa de las Ciencias** (subprograma 334.20) se destina presupuesto a la visibilización de mujeres científicas: 17.000€ para la exposición sobre Margarita Salas€. Además, en los ciclos de conferencias y en diversas actividades, se tiene en cuenta la elección de expertas, con un presupuesto en este caso de 4.200,60€.
- La **Biblioteca Rafael Azcona** (subprograma 332.10) cuenta con “Una Habitación Propia”, un espacio dedicado a la lectura y consulta en temas relacionados con la igualdad y la prevención de la violencia machista, además de ser un punto de encuentro y de intercambio de conocimiento acerca de las mujeres, las masculinidades, la diversidad o la violencia contra las mujeres, entre otros muchos temas. En este espacio se llevan a cabo encuentros de clubs de lectura con temática feminista, existentes también en otros puntos de lectura de la ciudad. Además, tanto en este como en otros espacios de la Biblioteca, se promueven exposiciones y actividades diversas dirigidas a la sensibilización y la visibilización de autoras, ilustradoras, etc., y se tiene en cuenta la perspectiva de género en la adquisición de fondos bibliográficos. De manera específica, de cara a 2026 son 6.920,58€ dedicados a la organización de actividades algunas de ellas en materia de igualdad y

contra la violencia de género, 17.553,6€ para la adquisición de fondo bibliográfico (una parte va dirigida a Una Habitación Propia), y 6.007,02€ de videogramaciones.

- En cuanto al subprograma 334.00 de **CULTURA**, contamos con Mujeres en el Arte, la producción de una exposición en la sala de exposiciones del Ayuntamiento; no contamos con el presupuesto concreto, pero el presupuesto total de las exposiciones es de 65.000€ para 2026. De manera transversal, se intenta que las diversas propuestas artísticas que se llevan a cabo, como el Festival de Narrativas Cuéntalo y las exposiciones de todo tipo, entre otras, cuenten con una participación equilibrada de mujeres y hombres. En este apartado, el presupuesto para 2026 es de 142.323,37€. Además, las convocatorias de subvenciones a proyectos culturales, en los criterios de puntuación en el apartado de impacto y difusión, valoran la igualdad de género como uno de los puntos considerados, y su presupuesto para 2026 es de 124.400€. Respecto al Festival Concéntrico, cuenta con 112.000€ de presupuesto, se incluye dado que en ocasiones el Festival incluye la perspectiva de género en sus intervenciones urbanísticas.
- En el subprograma 334.10 **CULTURAL RIOJA**, en concreto en la Sala Amós Salvador se incide en trabajar paritariamente, con mujeres artistas y comisarias. Todo ello se extiende también a la Semana de Música Antigua, Mayo Jazzea o al Festival de Marionetas, con un presupuesto total para todos los eventos en 2026 de 280.577,60€.
- En las programaciones del año 2026, el **Teatro Bretón** continuará incluyendo espectáculos creados por mujeres, protagonizados por ellas o en las que tienen una presencia notable. También se favorece la inclusión de espectáculos de calidad con temáticas que abordan cuestiones que defienden la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la deconstrucción de estereotipos sexistas, y cuya oferta es cada vez más numerosa. Es difícil establecer una valoración económica del importe de contratación de espectáculos de estas características puesto que la programación de 2026 no está aún cerrada, pero se estima que el presupuesto del Teatro Bretón que puede tener un impacto de género, esté en torno a los 500.000€.

La **Unidad Infancia y Juventud**, y en concreto desde el ámbito de Juventud, propone acciones diversas que dirigidas a la población joven, pretenden de manera transversal romper con los estereotipos de género y promover valores igualitarios mediante la participación equilibrada de chicas y chicos. Para la visibilización de las chicas jóvenes en este caso, en el mundo artístico, contamos con el Festival de Cultura Joven Artefacto, el Barullo Fest, Desenchufados, Parrilla, con 63.300€ de presupuesto para 2026. También se incorporan en la Gota de Leche actuaciones de Jóvenes artistas y de cultura joven con un monto de 5.000€. Además, en materia de participación infantil, juvenil y fomento de valores igualitarios, el Consejo de Infancia y Adolescencia de Logroño, cuenta con 31.042,31€.

Además, mediante el Servicio de Información Juvenil, Infojoven y las becas de la Red de puntos de información juvenil, con un presupuesto de 176.316,2€ se brinda información sobre recursos de interés para la juventud y se favorece la participación de jóvenes de manera igualitaria; a su vez, se desarrollan cursos y talleres para jóvenes con 5.000€ y se cuida en las ponencias de jornadas que haya presencia equilibrada, contando con 5.000€ para el 2026. El Observatorio Joven que también organiza jornadas con materias en ocasiones relacionadas con la igualdad, dispone de 5.200€ de presupuesto.

Los Servicios auxiliares de dinamización de la Gota de Leche, y su Unidad de sonorización, que facilitan este tipo de acciones se consideran actividades con perspectiva de género, y cuentan con un presupuesto de 215.112,24€.

Las subvenciones en la unidad de Juventud cuentan con cláusulas de igualdad en sus bases, con un presupuesto de 31.000€.

#### **4.3 Eje III: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación**

Para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es fundamental desarrollar una organización de los usos del tiempo que ponga en el centro a los cuidados, y para ello es necesario fomentar la plena corresponsabilidad, de forma que consigamos una conciliación de las facetas personal, profesional y familiar en mujeres y hombres.

En el apartado de datos sobre el contexto social de Logroño, se indicaba que aún existe desigualdad de género en cuanto al empleo: las mujeres cuentan con una mayor tasa de contratos temporales, de contratos a media jornada, acceden a empleos de menor calidad, cuentan con peores salarios y pensiones, y todo lo anterior está directamente relacionado con la brecha de género en los cuidados, que siguen recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres.

Por ello, es clave incidir en la distribución de las responsabilidades de los cuidados y los tiempos de la vida, ya que esta distribución incide en las oportunidades de las mujeres. Una mayor o menor disponibilidad de tiempo implica el acceso a distintos derechos de ciudadanía.

En este sentido, se incluyen en este eje las líneas de acción municipales en estos ámbitos para dar respuesta a los retos planteados.

##### **En el ámbito del Empleo:**

Desde la **concejalía de Servicios Sociales y su Unidad de Empleo**, se impulsa el Servicio de Orientación Laboral con un presupuesto de 253.288,08€ cuyas acciones formativas incorporan criterios de acceso prioritarios para mujeres y cuyas participantes son en su mayoría mujeres tanto en los cursos de formación como en el servicio de orientación. Además, en la contratación de equipo docente para cursos durante el 2026, se busca además de la acreditación de dicho equipo docente, la ruptura de estereotipos de género en su conformación, es decir, promover que haya mujeres formadoras en ámbitos masculinizados y viceversa, y buscar equilibrio de sexo en el número de docentes.

Además el Ayuntamiento cuenta con una línea de ayudas a **la creación de microempresas**. En total, durante el 2025 se destinaron 130.950€ para financiar parcialmente proyectos emprendedores y microempresas que inicien su actividad económica y se instalen en el término municipal de Logroño. Si bien las ayudas están dirigidas tanto a mujeres como a hombres, desde su inicio en 2012 han sido una importante herramienta de creación de empleo femenino.

#### **En el ámbito de la conciliación y los cuidados:**

La **Unidad de Educación**, cuenta con diversas partidas dedicadas a favorecer la conciliación y la promoción de un ocio educativo y saludable en menores:

- Las Escuelas Infantiles (EIPCs Casa Cuna, El Arco, El Cubo y Chispita), cuentan con un presupuesto en bonos infantiles total de 761.747,71€; 53.554,94€ en el contrato de gestión del EIPC Chispita, y las charlas educativas para familias cuentan con 100€, y el material didáctico 4.734,34€.
- El Primer Ciclo de educación infantil cuenta con unas ayudas específicas de acceso de 156.600€.
- La Escuela Municipal de Música, es un espacio educativo que desde edades tempranas contribuye a la labor de conciliación y promoción de un ocio positivo, y cuenta con un coste de gestión de 205.021,82€ y una subvención de 25.000€.
- El Parque Infantil de Tráfico dispone de un servicio de ludoteca con un presupuesto de material de 1.000€.
- Además, las subvenciones a asociaciones educativas que cuentan con cláusulas con perspectiva de género, tienen un presupuesto de 50.000€.

**Logroño Deporte**, dentro de su Programa Concilia, organiza actividades deportivas en las que las personas adultas y sus menores pueden realizar en el mismo horario y en el mismo centro deportivo, actividad específica a su edad. Estas actividades están cuantificadas en 173.429,30€. Además, cuenta con las siguientes acciones de conciliación:

- Campus “Miniheroes”: 30.492€

- Convenio de colaboración con los organizadores de la "Carrera de La Mujer", aportando una cantidad de 6.000€.

La **Unidad de Servicios Sociales** impulsa:

- El Programa Concilia destinado a familias con especiales dificultades para el apoyo en la atención de las y los menores durante el horario laboral de sus progenitores, cuenta con un presupuesto de 130.748,47€.
- El Servicio de Ayuda a Domicilio con una previsión de 10.328.313,8€, favorece la disminución de la carga de trabajo no remunerado que mayoritariamente realizan mujeres, facilitando así su acceso al empleo y la conciliación, y además en la actualidad la mayoría de las personas beneficiarias del servicio son mujeres.
- Atención e intervención con soledad no deseada (Programa Logroño Acompaña), que favorece los cuidados y la consecución del bienestar de las mujeres que son atendidas, y el de sus familias: 143.121,84€.
- Ayudas a personas mayores de 85 años (mayoría de beneficiarias son mujeres): 110.000€

La **Unidad de Infancia y Juventud**, dispone también de una amplia oferta de espacios y actividades que siguen la línea planteada en este eje de acción, es decir, promover la conciliación de la vida personal, familiar y personal mediante el cuidado y la atención de menores, y al mismo tiempo brindar oportunidades de ocio educativo para su desarrollo personal. Los programas y acciones son los que siguen, junto con el presupuesto con el que cuentan para 2026:

- Campamentos infantiles: 86.520€
- Campamento infantil medioambiental: 76.838€
- Campamentos para adolescentes: 72.100€ con 2.000€ para materiales.
- Ludotecas municipales: 654.044,69€ y 6.000 € para fondos lúdicos y bibliográficos.
- Centros jóvenes: 216.256,1€ con 4.000€ para materiales.
- Servicios relacionados con la gestión y dinamización de la Atalaya (Centro Infanto-Juvenil del barrio de Valdegastea): 240.517,15€ y 1.600€ para fondos lúdicos y bibliográficos.

**En el ámbito de las acciones focalizadas en trabajar con mujeres a lo largo de su ciclo vital, o en las que una mayoría o un buen número de beneficiarias y participantes son mujeres**, y que sirven para mejorar su bienestar, sus oportunidades y el ejercicio de sus derechos, contamos con diversas actividades o programas.

La **Unidad de Servicios Sociales** cuenta con diversos programas en este sentido:

- Servicios diversos de apoyo emocional, formados mayoritariamente por participantes mujeres o que favorecen el bienestar de jóvenes, adolescentes con enfoque de desarrollo personal y promoción del cuidado:
  - Talleres cuidado emocional 2.100€.
  - Talleres de aumento de autoestima para mujeres jóvenes, 7.780,78€.
  - Servicio de Apoyo Psicológico, 80.056€, ayudas para tratamiento psicológico, 27.860€ y atención al cuidado emocional, 16.269,65€.
- Programa de Intervención Familiar, en el que se atiende a familias con situaciones de vulnerabilidad y a sus menores, con un monto de 406.480,11€.
- Programa Vida Sana, dirigido a mayores de 65 años, cuyos objetivos son facilitar la expresión, la autoconfianza, realizar entrenamiento físico y mental y favorecer las relaciones: 128.676,55€.
- Bailando en Plata: 26.000€.
- Ayudas a la Autonomía Personal: 43.000€.
- La iniciativa de Logroño Comunitario cuenta con acciones de salud comunitaria, de bienestar emocional y físico, en las que buena parte de las participantes son mujeres, y en la medida de lo posible se promueve que otras actividades que se organizan, favorezcan la asistencia y participación de mujeres. El presupuesto global de este programa para 2026 es de 181.495,35€.
- Ayudas de Emergencia Social (la mayoría de las beneficiarias son mujeres con menores a su cargo): 1.630.000€ y ayudas para la luz y el gas: 180.000€.
- Programa Ciudades Amigables: 1.784€.

Otro espacio de esta misma unidad es el Programa de Alojamiento Alternativo Temporal con un presupuesto de 194.152,20€, dirigido a la atención a las personas a lo largo de su ciclo vital, y que aunque no está específicamente dirigido a mujeres, se atiende a familias y a mujeres considerando sus necesidades específicas. Junto al mismo, el Proyecto de vivienda para personas y familias vulnerables cuenta con 45.000€.

**Logroño Deporte** realiza las siguientes actividades dirigidas a mujeres:

- Programación de actividades de pádel dirigidas exclusivamente a mujeres, cuantificado en 3.500€.
- Programación de actividades de natación para embarazadas, 826€.
- Programación de actividades de gimnasia de mantenimiento dirigido a mujeres mastectomizadas, 1.391€.

Respecto al ámbito de **la corresponsabilidad**, la promoción de la eliminación de los estereotipos y roles de género en los cuidados, así como la construcción de una masculinidad más igualitaria, se cuenta con las siguientes acciones:

- El **Área de Igualdad** llevará a cabo acciones de sensibilización para infancia y familias, con un presupuesto de 2.900€.
- La **Unidad de Servicios Sociales** impulsa talleres de:
  - Apoyo psicosocial a hombres y mujeres, fomentando la autonomía y crecimiento personal, cuyo presupuesto es de: 38.473,16€
  - Parentalidad positiva: 16.114,30€

Se incorporan en este eje diversas acciones del **ámbito de la prevención y la promoción de la salud comunitaria**, en las que de manera indirecta se favorece la transformación de estereotipos de género y se apoya a las familias en la tarea educativa durante la etapa infantil y adolescente, siendo la mayoría madres quienes participan en dichas formaciones. Las acciones comprendidas en este epígrafe y que son impulsadas por la **Unidad de Servicios Sociales** son:

- Prevención y reducción riesgos consumo alcohol: 20.373,90 €.
- Prevención de Adicciones: 106.516,10€.
- Subvenciones a Asociaciones de salud, que incorporan cláusulas con perspectiva de género: 50.000€.

Respecto a las subvenciones que concede la Unidad de servicios Sociales, y que contemplan cláusulas con perspectiva de género, cuentan con un monto de 809.990€.

Por último, se incluye en este eje lo referente a **Espacios públicos**: sus nuevas ordenaciones pondrán el foco en configurarse como espacios públicos accesibles, cuidados y agradables, lo cual contribuye a la mejora de dichos lugares para el acceso de la infancia, mayores y de las mujeres, quienes asumen en su mayoría los cuidados. En las reurbanizaciones previstas, existe un conjunto de intervenciones que asciende a más de 2.000.000€ ampliables.

También se sigue visibilizando lo femenino en el espacio público, tal y como se ha comentado en el eje anterior, se ha logrado consolidar la iniciativa “Rutas de Igualdad”, con recorridos divulgativos para dar a conocer la vida de mujeres relevantes del callejero logroñés.

#### 4.4 Eje IV: Violencia contra las mujeres

La violencia machista es la máxima expresión de la desigualdad por razón de sexo que aún persiste en nuestra sociedad, y su erradicación exige medidas específicas que aborden esta lacra social, desde un enfoque integral y multidisciplinar.

A nivel municipal se pueden distinguir dos tipos de medidas: las que se dirigen a ofrecer atención a las mujeres y menores víctimas de violencia machista, y las que tienen como objetivo la sensibilización y su prevención.

Las **medidas de atención a las víctimas de violencia machista** se ubican dentro de dos áreas clave que comparten un objetivo común: la atención y seguridad de las víctimas de violencia machista. Se trata de los Servicios Sociales y la Unidad de Convivencia e Intermediación de la Policía Local:

Desde los **Servicios Sociales**:

- Servicio de Urgencias Sociales: servicio de atención a mujeres víctimas de malos tratos y otras urgencias sociales. Disponen de un teléfono gratuito 24 horas, atendido por trabajadoras sociales formadas en la escucha, la atención en crisis y valoración del riesgo. Ofrece apoyo, información y asesoramiento, movilizando los recursos oportunos ante situaciones de emergencia. Se dirige a todas las mujeres de Logroño que son víctimas de maltrato, han sufrido una agresión sexual, o que creen estar en situación de riesgo de recibir cualquier tipo de agresión. El importe destinado para el próximo año es de 356.950€.
- Centros de Servicios Sociales: estos centros, a través de sus equipos multidisciplinares, detectan, tratan, apoyan y hacen seguimiento de las mujeres víctimas de violencia machista, facilitando su proceso de recuperación.

**Unidad de Convivencia en Intermediación de la Policía Local:**

La Unidad fue creada en abril de 2008 y está formada actualmente por una inspectora, dos subinspectores, tres oficiales y dieciséis agentes que se dedican a la intervención y atención en el ámbito de la violencia de género. Además, el Grupo de Atención Social y Menores apoya siempre que sea necesario, con dos subinspectores, siete oficiales y seis 6 agentes más.

Una de sus funciones principales es la de mantener contacto permanente con las víctimas, y detectar y controlar las posibles situaciones de riesgo, haciendo un análisis individualizado y en contacto con la autoridad judicial.

Cualquier unidad de la Policía Local da un trato preferente a las víctimas de violencia de género (incluyendo a menores a su cargo) recibiendo el apoyo de la Unidad Especializada hasta que esta se hace cargo directamente del caso.

Esta Unidad desarrolla su labor en coordinación con otros servicios municipales y con otras entidades regionales y nacionales. En cuanto al presupuesto de 2026, se dedican anualmente una cantidad estimada de 12.000€ para arrendamiento de cuatro vehículos destinados a este servicio de violencia de género de Policía Local.

En octubre de 2020 se suscribió un convenio con el Ministerio del Interior para la incorporación de los cuerpos de policía locales al “Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género”.

Las **acciones de sensibilización y prevención**, que desde la concejalía de Igualdad se desarrollan para visibilizar esta violencia y concienciar sobre la importancia de la implicación social para su erradicación, son las siguientes:

- Acciones de sensibilización en torno al día **25 de noviembre** y otro tipo de actividades relacionadas con la prevención de la violencia contra las mujeres cuentan con 9.000€, que se han mencionado ya en el Eje II.
- **Protocolo de duelo en materia de violencia machista de la ciudad de Logroño.**
- **Campaña contra las agresiones sexistas y Puntos Violeta** en las fiestas locales y en otros momentos puntuales, como puntos de referencia para las mujeres y la detección precoz de comportamientos violentos. La intención es sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género, contra las agresiones sexistas e incidir en la tolerancia cero hacia cualquier comportamiento violento contra las mujeres. Dichas acciones cuentan para el 2026 con un presupuesto de 21.911,94€.
- **Programa coeducativo de prevención de la violencia de género “Quiérete bien, quiéreme bien”**, que se imparte en centros de educativos para alumnado de 5º y 6º de Primaria, ESO y Bachillerato y Ciclos Formativos y cuyo presupuesto en 2026 es de 41.618,62€. El programa, aunque no es nuevo, ha incorporado el enfoque de género al incluir en el pliego de contratación, entre otros puntos, la necesidad de que el personal responsable de su ejecución tenga formación en igualdad, o la concreción de los contenidos a desarrollar en función de las edades del alumnado. Está diseñado en consonancia con lo previsto en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que, en el “Eje 1. La ruptura del silencio: sensibilización y prevención”, dedica su primer punto a la educación y promueve la adopción de medidas desde las políticas públicas para cambiar el machismo.
- **Masculinidades Igualitarias:** la lucha por la igualdad y contra la violencia de género no es solo cosa de mujeres. También los hombres deben implicarse y reflexionar sobre su papel en el camino hacia una sociedad igualitaria. Se continuará trabajando en este ámbito, dentro de las actividades de sensibilización mencionadas en ejes anteriores.

Por último, dentro de la **Unidad de Servicios Sociales**, mencionamos que hay dos servicios que han incorporado la Perspectiva de Género en el enfoque, desarrollo y organización, como son el Servicio de **Acogida para Temporeros** y el **Servicio de Acogida y Atención a Personas sin hogar**. De esta manera, se consideran las necesidades de las mujeres que hacen uso de estos servicios, para que sean espacios seguros para ellas. Cuentan con un presupuesto de 1.446.738,78€.

## 5. Conclusiones

### 5.1 Porcentaje de gasto con impacto de género

Tras la recopilación de la información de los programas de gastos y su posterior análisis, un total de siete subprogramas diferentes, que corresponden a dos Direcciones Generales Municipales, han marcado en la descripción de gasto de la aplicación presupuestaria, las siglas PG (Perspectiva de Género) para indicar que ese gasto tiene impacto de género en la población a la que va dirigida, manteniéndose el mismo número respecto a años anteriores. Un total de **80 anotaciones** del presupuesto tenían dichas siglas, ya que un mismo subprograma puede incluir distintas partidas o gastos que se considera poseen impacto de género. Son el doble de anotaciones que el año anterior y superior a los años previos, por lo que se está consiguiendo incidir en la mejora de la implicación de las Unidades en este sentido.

Los gestores y gestoras presupuestarias que han marcado con las siglas PG algunos de sus gastos han sido los de los subprogramas:

- 23100 Servicios Sociales
- 23190 Políticas de Igualdad
- 32310 Guarderías
- 32600 Servicios complementarios de educación
- 33210 Bibliotecas Públicas
- 33420 Casa de las Ciencias
- 33700 Juventud

La mayoría, en las **áreas de gasto 2-Actuaciones de protección y promoción social y 3- Producción de bienes públicos de carácter preferente**.

Se han obtenido datos e información de otras actividades, además, de la DG de Contratación, la DG de Transparencia, Estrategia y Evaluación de Políticas Públicas, DG de Participación ciudadana, DG de Cultura, DG de Comercio, Turismo y Promoción de la ciudad, DG de Conocimiento y Competencias Profesionales y DG de Políticas de Familia, Servicios Sociales y Discapacidad, y Logroño Deporte.

Para la obtención de la cantidad total del presupuesto considerado con impacto de género, se han contabilizado otros programas, actividades y proyectos aunque no estuvieran marcados con las siglas PG.

La suma total de todos los subprogramas considerados en este informe da un resultado de **24.831.479,1€**, que respecto al total del presupuesto del Ayuntamiento de Logroño (**197.250.000€**), supone un porcentaje de **12,58%** del presupuesto, que de manera directa o indirecta tiene impacto en materia de igualdad, lo que supone un punto y medio más respecto al presupuesto de 2025.

Cabe reseñar que para la realización del cálculo del porcentaje, no se ha contabilizado el gasto de personal del Ayuntamiento que desempeña la gestión y atención en los programas, servicios, o actividades que se han incorporado en este informe, exceptuando las dos figuras de Agente de Igualdad.

## 5.2 Reflexión y propuestas a futuro

Un Informe de Impacto de Género (IdG) del presupuesto es una herramienta muy útil para valorar si las políticas de igualdad de una administración son algo más que una mera declaración de intenciones. Por ello, uno de sus fines de comprobar en qué medida la distribución del gasto público responde a los objetivos de igualdad. Asimismo, es un buen elemento de reflexión y valoración de lo conseguido, de cara a seguir mejorando en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Tal y como se indica en la Guía para la elaboración del Informe de Impacto de Género de los PGR de Fundación Mujeres:

“La elaboración de este tipo de herramientas requiere de competencia y conocimientos en materia de análisis de género y de políticas de igualdad. Es necesario considerar el proceso de elaboración del informe como una oportunidad en sí misma para incrementar el nivel de conocimiento de esta materia por parte de los diferentes agentes implicados en su elaboración” (2010, p.3).

La oportunidad de la que habla la Fundación Mujeres se ha traducido en que el IdG de los presupuestos de 2026, nos brinda una fotografía actual y bastante rigurosa del grado en el que el consistorio implementa políticas de igualdad, y en este sentido, se observa que:

- Se ha recuperado la senda positiva de años anteriores en cuanto a la recopilación cuantitativa de los datos, **doblando la cantidad de subprogramas que han aportado las siglas PG** en el instrumento del presupuesto, lo que refleja un mayor compromiso con la transversalidad de género por parte de las Unidades Municipales.
- Además, **ha aumentado el porcentaje del presupuesto** que tiene impacto de género en un punto y medio, ya que se han incorporado algunos elementos a este informe:

- Subvenciones de diversas Unidades, que contienen cláusulas de igualdad en sus bases, como son: Servicios Sociales, Educación, Juventud, Participación Ciudadana o Logroño Deporte.
- Servicios que incorporan la mirada feminista o la perspectiva de género, al empezar a considerar las necesidades específicas de las mujeres a la hora de crear espacios seguros, como son el Servicio de Acogida a Temporeros y el Servicio de Acogida e Intervención con personas sin hogar.
- Programas de Conciliación de Logroño Deporte.
- Por último, el Programa de Intervención Familiar, que cuenta con familias, mujeres y menores como principales personas beneficiarias.
- Toda esta información nos servirá para tomarlo como referencia en el proceso de implementación de las políticas públicas de igualdad en los años venideros.
- El proceso participado facilita que exista una mayor implicación por parte de las Unidades Municipales, ya que varias de ellas siguen siendo proactivas e incorporan las siglas PG en sus gastos.
- La estructura del informe muestra de que existe una relación directa entre las políticas públicas de igualdad municipales y el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres la Ciudad de Logroño, lo cual demuestra el hilo conductor que da coherencia al conjunto de las acciones del consistorio en materia de igualdad.
- Se dispone de una metodología válida para identificar las partidas que tiene impacto de género. Se trabajará para que más unidades se vayan incorporando en años venideros y para que aquellas que no lo han realizado, lo retomen.

El cambio de cultura organizacional no es fácil, y a pesar de los importantes avances ya descritos en cuanto a la implicación por parte de algunas Unidades municipales, es necesario que todas y cada una de ellas asuman el logro de la igualdad de género como un compromiso propio. En este sentido, quedan retos por conseguir y en los que hay que seguir incidiendo, como por ejemplo la incorporación de los datos desagregados por sexo como herramienta para implementar los análisis de género, la elaboración de informes de impacto de género en los programas y proyectos impulsados por el Ayuntamiento, o la elaboración de un plan anual de formación en igualdad para el funcionariado.

Se mantienen líneas consolidadas, con vocación permanente, como las “Rutas de Igualdad”, los Puntos Violeta como espacios de prevención contra las agresiones sexistas, el programa coeducativo “Quiéreme bien, quiérete bien”, o el proceso “Grupo Logroño por la Igualdad” que crece año tras año en número de organizaciones y en su compromiso de participación.

Además, actividades como los Talleres Crecemos en Igualdad dirigidos a familias, o los conciertos del Parrilla Equal en San Mateo, se asientan como acciones referentes dentro de la Concejalía.

Teniendo en cuenta lo señalado en este informe, apostamos porque aquellos que se elaboren en el futuro, sean vistos como una herramienta útil y necesaria para ayudar a la administración municipal a identificar la desigualdad de género, y a plantear o reorientar objetivos, desplegando políticas que palien la situación de partida.