

Informe de Impacto de Género del Presupuesto 2024



Contenido

1. Introducción.....	3
1.1 Presupuesto con enfoque de género: una herramienta para contribuir a la igualdad y mejorar la gestión pública.....	3
1.2 Marco normativo municipal: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos	4
2. Proceso de integración del enfoque de género en el presupuesto municipal.....	6
2.1 Antecedentes y desarrollo de las políticas de igualdad en el municipio de Logroño	6
2.2. Metodología y fuentes	7
3. Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño	9
Población y edad	10
Educación	12
Mercado de trabajo, cuidados y corresponsabilidad	13
Derechos Sociales	18
Salud y Deporte	19
La Corporación municipal	21
La plantilla municipal.....	24
4. Análisis del gasto en los subprogramas presupuestarios seleccionados. Distribución según los ejes del II Plan de Igualdad de la ciudad de Logroño	26
4. 1 Eje I: Transversalización de la perspectiva de género.....	27
4.2 Eje II: Participación sociopolítica y cambio de valores	29
4.3 Eje III: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación.....	32
4.4 Eje IV: Violencia contra las mujeres	35
5. Conclusiones	38
5.1 Porcentaje de gasto con impacto de género	38
5.2 Reflexión y propuestas a futuro	39

1. Introducción¹

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 vertebra 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 de género 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:

¹ El informe ha seguido la estructura y análisis del anterior informe de Impacto de género del presupuesto 2023.

- 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 ha contado con la implicación de nuevas 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. 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 municipal: 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 1953, 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”.

Si bien la Comunidad Autónoma de La Rioja no es una de las que ha regulado la obligatoriedad de emitir un Informe de Impacto de Género en las disposiciones que apruebe, el 10 de marzo de 2005 el Pleno del Parlamento de La Rioja adoptó una Resolución para “que el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore”. Siguiendo este precepto, la Consejería de Hacienda introdujo en la Orden de elaboración de los presupuestos para el año 2008 un nuevo criterio para establecer indicadores “que permitan evaluar la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, siendo el de 2009 el primer presupuesto regional acompañado por Informe de Impacto de Género *stricto sensu*.

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 diseñó 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 el presupuesto de 2024. Además, se identifican las partidas relacionadas con la igualdad, mediante la **incorporación de las siglas PG (Perspectiva de Género)** en uno de los apartados del 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:

- 13200 Policía
- 15320 Urbanizaciones y vías públicas
- 23100 Servicios Sociales
- 23190 Políticas de Igualdad
- 24100 Empleo
- 31100 Protección de la salubridad pública
- 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 (Estadística y Participación ciudadana)
- DG de Cultura
- DG de Comercio, Turismo y Promoción de la ciudad

Por otro lado, la recopilación de datos estadísticos sobre el contexto social del municipio de Logroño ha planteado 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.

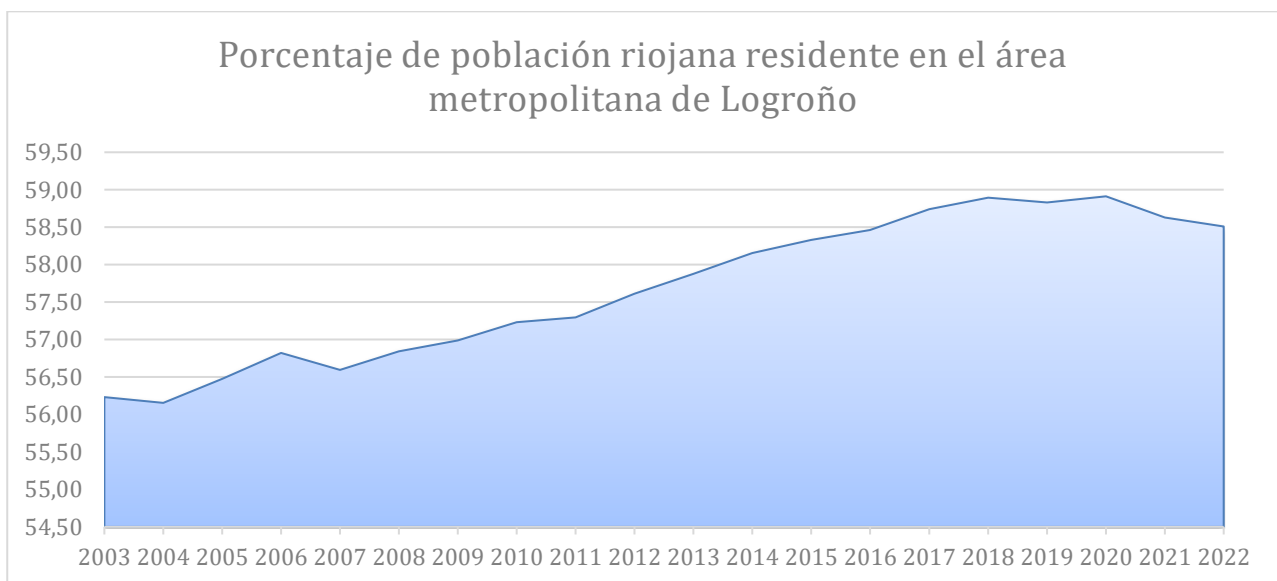
Los principales conjuntos de datos empleados aquí son los proporcionados por:

- Instituto Nacional de Estadística
- Instituto de Estadística de La Rioja
- Memoria 2022 de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Logroño
- Sistema municipal de indicadores
- Datos proporcionados por las diferentes Unidades Municipales
- Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2022. Gobierno de La Rioja
- Informe La Brecha Salarial en La Rioja 2022. UGT La Rioja
- Consejería de Educación y Cultura
- Educabase (Ministerio de Educación y FP y Ministerio de Universidades)
- Universidad de La Rioja
- Consejería de Salud

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

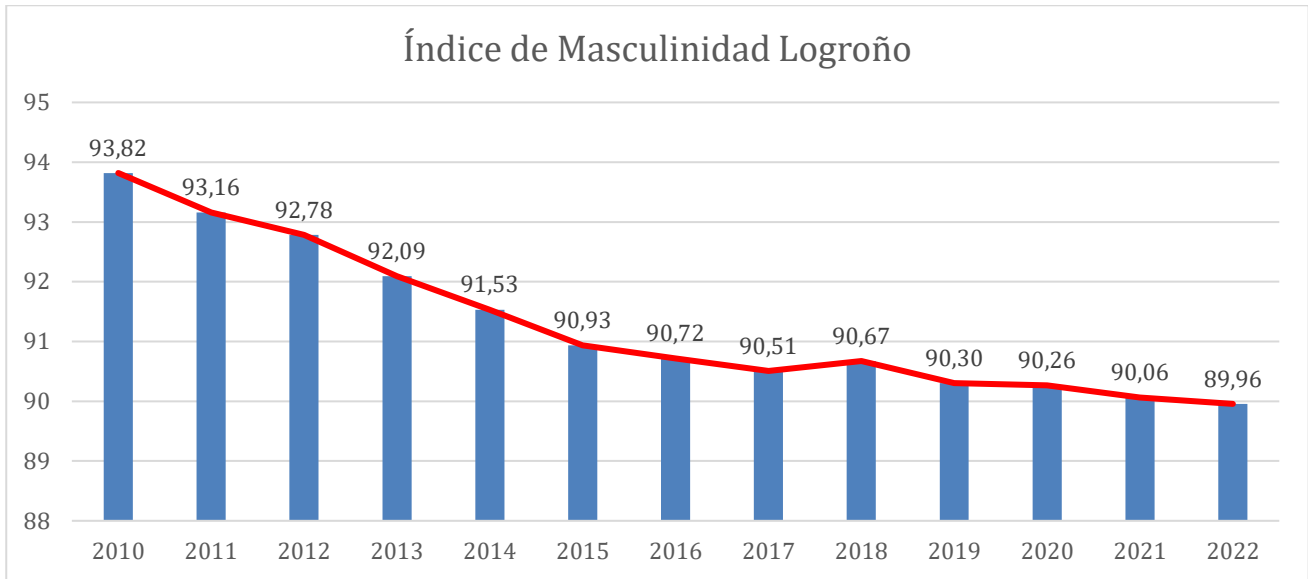
En la ciudad de Logroño se observa un descenso en los datos de población, bajando por segundo año consecutivo de los 151.000 habitantes desde el año 2007. El porcentaje de mujeres (52,70%) es superior al de hombres (47,30%) a 1 de enero de 2023. Esta ratio supera en dos puntos tanto el porcentaje de población femenina en España (%), como el del conjunto de La Rioja (%) según el INE.

	Hombres	Mujeres	TOTAL
1 de enero 2023	71.044	78.976	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
1 de enero 2015	72.081	79.363	151.444

Fte.: Padrón municipal de habitantes

Por séptimo año consecutivo, el crecimiento vegetativo en la ciudad es negativo, puesto que en 2022, el número de fallecimientos superó en 455 al número de nacimientos.

El índice de masculinidad (número de hombres por cada cien mujeres) proporcionado por el INE amplía el rango cronológico de los datos e indica una evolución constante a la baja durante la última década, si bien con un ligerísimo repunte en 2018 para volver a recuperar la tendencia bajista en 2019.



Fte.: Instituto Nacional de Estadística

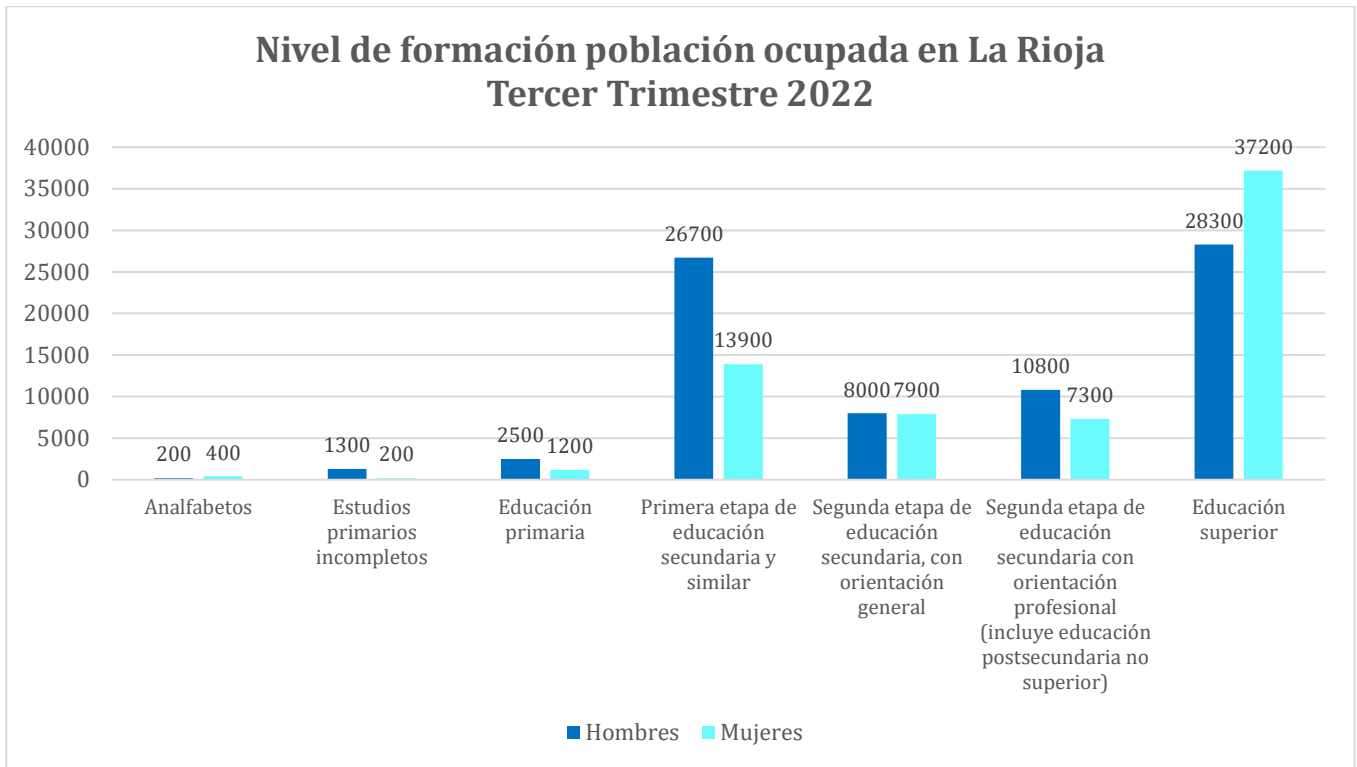
En cuanto a la distribución por edades de la población logroñesa, a 1 de enero de 2023 se constata que el porcentaje de población femenina es más amplio en los tramos de mayor edad. De hecho, de las personas mayores de 60 años, el 57,08 % son mujeres. Si unimos este dato a la esperanza de vida, superior 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:

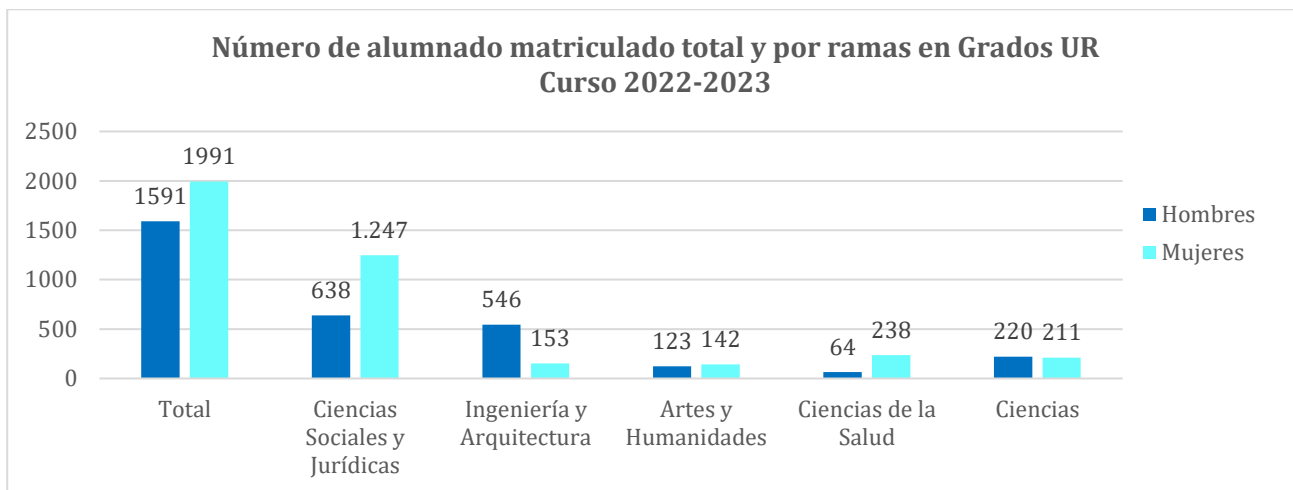


Fte: Encuesta Población Activa (INE)

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.

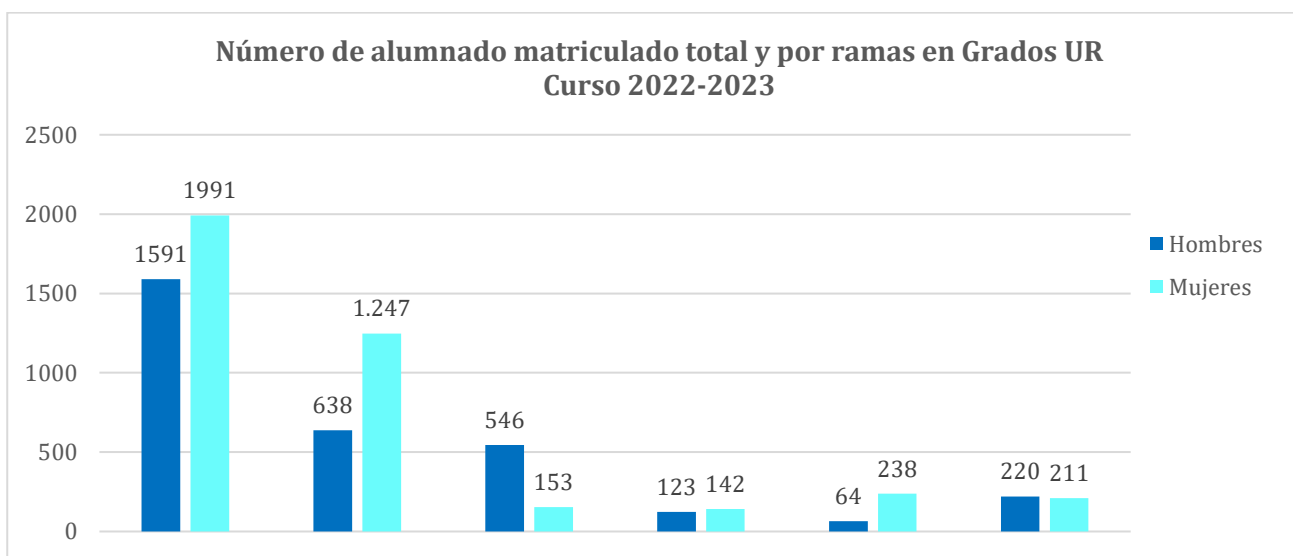
En el curso 2022-2023 estaban matriculadas en la Universidad de La Rioja 1991 mujeres (un 55,58%) frente a 1591 hombres, datos similares en número y porcentaje a los del curso anterior. Al mismo tiempo, se va avanzando de manera positiva por ejemplo en el ámbito de los órganos de Gobierno de la Universidad de La Rioja, donde sí se alcanza el equilibrio de género en los distintos consejos y equipos directivos. Así, en el 2023, un 50% de mujeres conforman el Consejo de Dirección, un 53% el Consejo de Gobierno y un 39% forman parte del equipo Decanal y de la Dirección de Facultades y Escuelas.

En las ramas de enseñanza se sigue apreciando la habitual segregación por sexos, con leves 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.



Fte.: Educabase

En cuanto al alumnado de nuevo ingreso, trasladado a porcentaje, reseñar que el 54,2% han sido mujeres, y se puede observar que la elección de los diferentes Grados por parte de mujeres y hombres sigue estando dividida por sexos de manera similar a lo mostrado en el gráfico anterior.



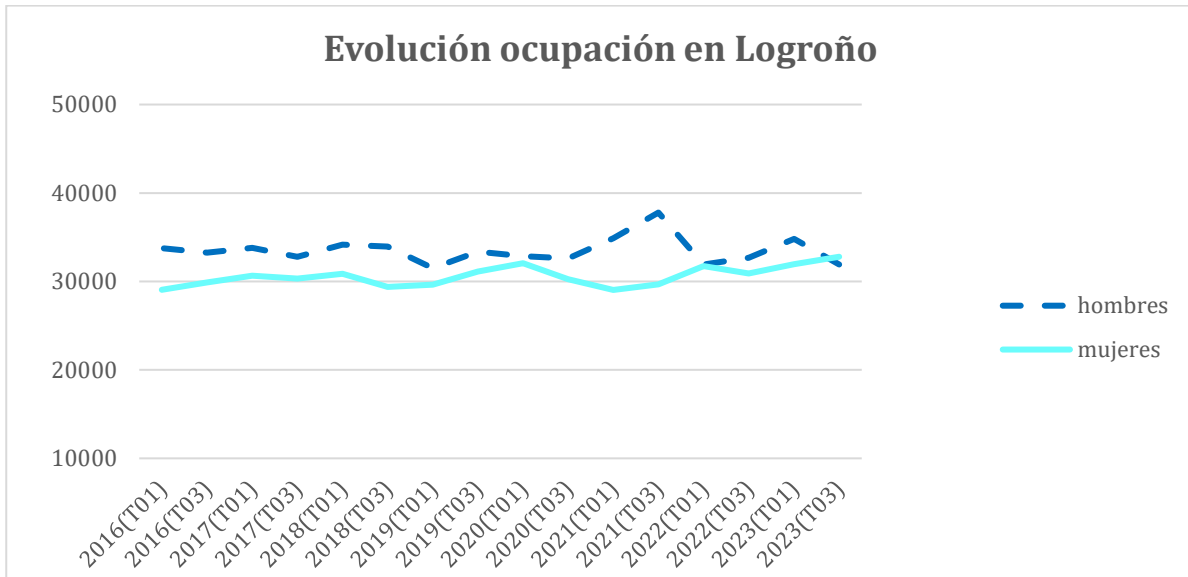
Fte.: Educabase

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 impregnan nuestra sociedad.

Mercado de trabajo, cuidados y corresponsabilidad

Los datos de la Encuesta de Población Activa para Logroño sobre la evolución del empleo de las mujeres en los últimos años muestran en general que el número de mujeres ocupadas es menor al de los hombres, salvo en el cuarto trimestre de 2019 y en el segundo trimestre de 2022 en el que el número de mujeres ocupadas

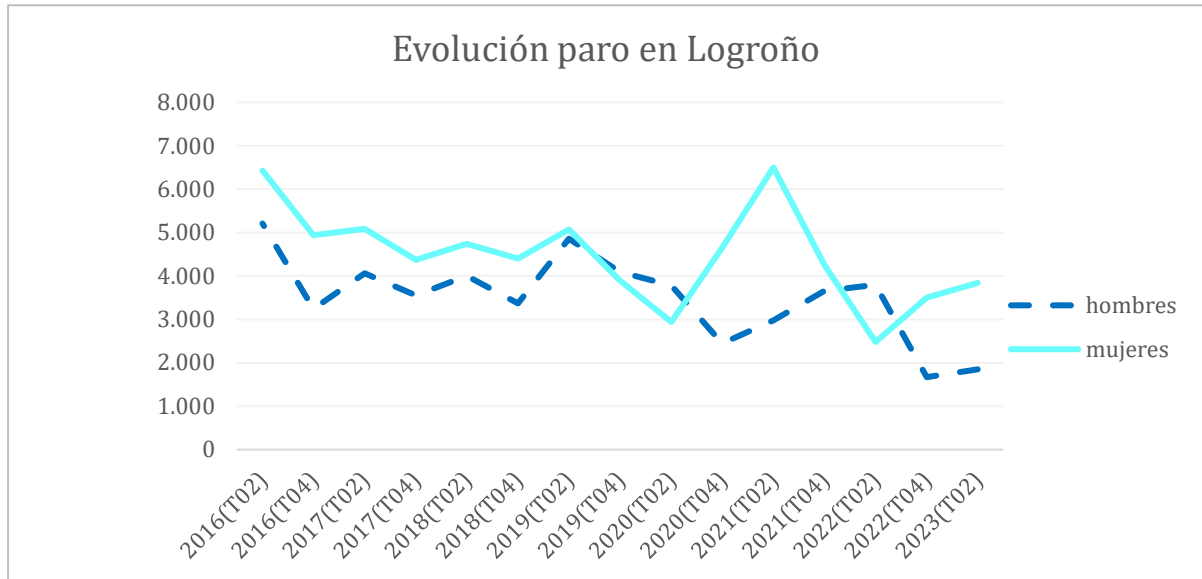
fue superior. Según los datos del tercer trimestre de 2023, el desempleo vuelve a tener un cambio de tendencia siendo el número de mujeres ocupadas superior al de hombres, tendencia que deberá seguir siendo objeto de análisis en los siguientes trimestres al objeto de comprobar si estamos ante un nuevo punto de inflexión o retrocede como en el año 2020(T01) y en el año 2022 (T03), tal y como se puede observar en el gráfico:



Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

Además, los tipos de contrato en nuestra región nos muestran que aún persiste una mayor tasa de contratos temporales en el caso de las mujeres, con una diferencia de 2,78 puntos (48,61% de contratos temporales en hombres y 51,39% en mujeres).

En cuanto al paro, actualmente el número de personas paradas en Logroño es mayor en mujeres que en hombres. Durante la primera mitad de 2022 el número de mujeres paradas había disminuido notablemente, pero a partir tercer trimestre de 2022 el paro en mujeres ha aumentado situándose en el tercer trimestre de 2023 en los siguientes porcentajes: 61% de mujeres paradas frente a un 39 % de hombres en la misma situación.



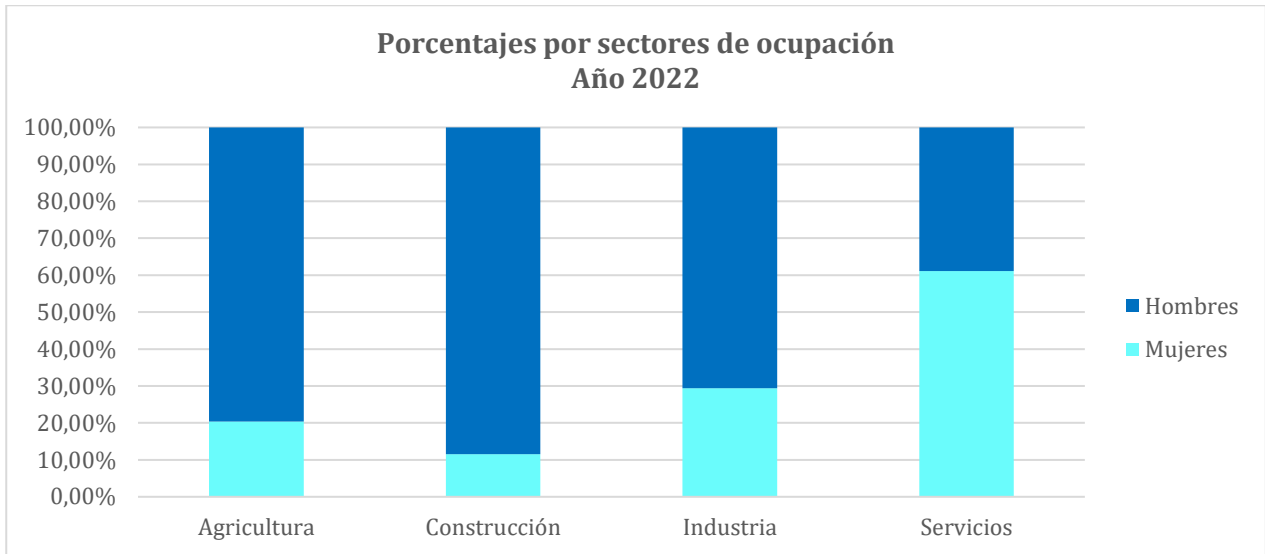
Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

En el resto de la Comunidad Autónoma, las mujeres también tienen una menor tasa de empleo y 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
2023 (T3)				
Logroño	55,60	8,43	50,83	12,38
Resto de La Rioja	61,96	8,07	49,18	11,94

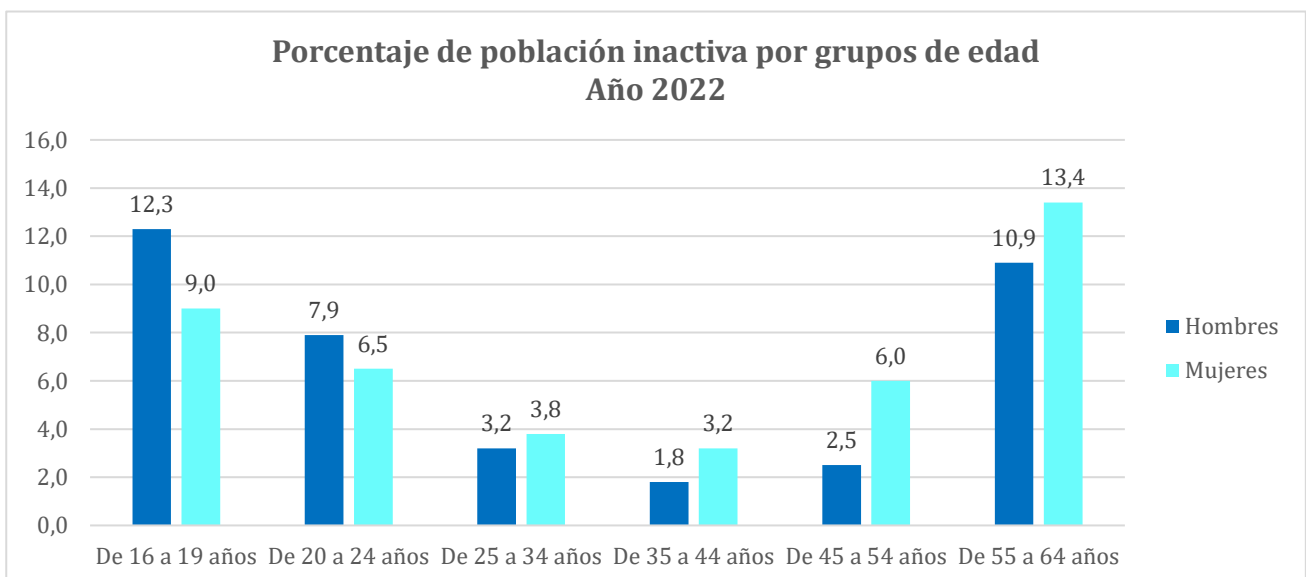
Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

En cuanto a los sectores de ocupación en La Rioja, se observa la segregación por sexo que ya observamos en el apartado de Educación, lo cual evidencia la continuidad de los estereotipos de género a la hora de ocupar puestos de trabajo en los diferentes sectores.



Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

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 el inicio de la etapa laboral, el nivel de inactividad es superior en los hombres, igualándose con el de las mujeres en la etapa de los 26 a los 35 años. Es a partir de los 36 años, cuando el porcentaje de mujeres que dejan de estar activas en el mercado laboral es notablemente superior al de los hombres, y se mantiene hasta la edad de la jubilación.



Fte.: Encuesta de Población Activa (INE)

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. En este mismo sentido, la última Encuesta del Empleo del Tiempo publicada por el INE ofrece datos

de 2010, y muestra un claro desequilibrio de género con relación a las horas dedicadas al empleo y a dichos cuidados. Los hombres utilizan casi 8 horas al día para el trabajo remunerado, mientras que las mujeres dedican casi una hora menos. En cambio, éstas emplean más de 4 horas en actividades relacionadas con el hogar y la familia, frente a las escasas 2 horas y media de los hombres.

Cuadro 46. Usos del tiempo de hombres y mujeres (España, 2010)

Duración media diaria dedicada a la actividad, según actividad principal y sexo						
	Trabajo voluntario	Trabajo remunerado	Estudios	Hogar y familia	Vida social y diversión	Deporte y actividades al aire libre
H	--	7 h y 59'	4 h y 49'	2 h y 28'	2 h y 15'	2 h y 22'
M	1 h y 35'	6 h y 52'	4 h y 10'	4 h y 5'	1 h y 51'	1 h y 31'

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. INE.

La **brecha salarial** existente en nuestra región según UGT La Rioja², es del 19,59%, y se ha reducido más de 3 puntos en los últimos años. Algunos factores clave en dicha brecha, son la diferencia de más de 70 puntos en el porcentaje de mujeres trabajadoras que tienen una jornada parcial en La Rioja (un 86,45% frente a un 13,55% de hombres), y el hecho de que según el Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2021, en el año 2020 las mujeres asumieron el 92,7% de las excedencias por cuidado de menores y el 84,4% de las mismas por cuidado familiar.

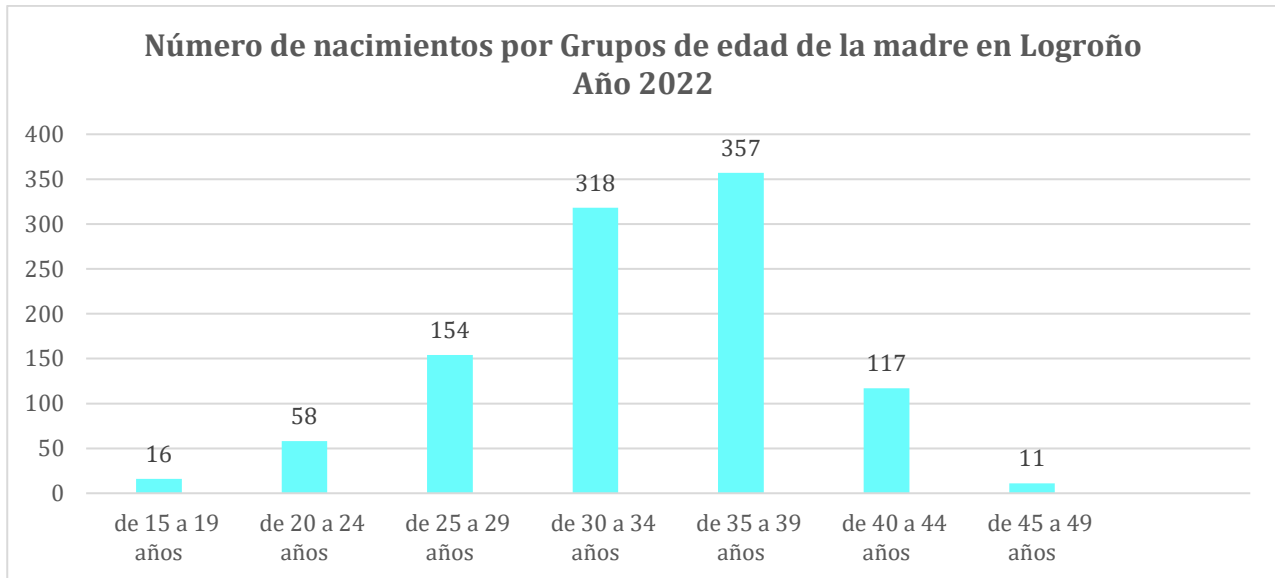
Además, **la maternidad** es otro de los elementos de este ámbito de los cuidados, que afecta a la carrera profesional, mientras que la paternidad no tiene de momento el mismo efecto.

Según el INE, la tasa de empleo en España en 2022 de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años fue de 85,3%, y con hijos en ese grupo de edad fue más alta (90,2%), con un hijo el valor de la tasa ascendió al 91,0%, el valor más alto, con dos 90,4%, y con 3 hijos o más fue del 81,5%.

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad la tasa en 2022 fue de 76,9% y de 70,4% en el caso de tener hijos menores de 12 años (72,4% las que tienen un hijo, 70,1% en el caso de dos hijos y de 52,0% el de las mujeres con tres o más hijos).

² UGT La Rioja (2022) *Informe la Brecha Salarial en La Rioja. La subida del SMI acorta la brecha salarial*. Vicesecretaría General de UGT Confederal y UGT La Rioja

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. Según datos del 2022, en Logroño el mayor número de nacimientos se concentraron en el tramo de edad de la madre entre los 30 y los 39 años, y solo un % de las mujeres fueron madres antes de los 30 años.



Fte.: Instituto de Estadística de La Rioja

A su vez, la edad media en la que las mujeres logroñesas son madres por primera vez es de 32,64 años, creciendo en 13 décimas desde el año 2020 (32,51), y se sitúa por encima de la media en La Rioja (31,72 años) y de la media nacional (31,54 años). (Datos INE 2021 y 2020).

En cuanto a la tasa global de fecundidad en la capital (nº de nacimientos por cada 1000 mujeres) fue de 31,54, disminuyendo año tras año. El indicador coyuntural de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer) en Logroño es de 1,17; es un dato sensiblemente menor que el del pasado año (1,21) y también inferior al dato a nivel nacional (1,18) y regional (1,22). (Datos INE 2021 y 2020).

Derechos Sociales

La brecha de género en nuestra región respecto a la **tasa de riesgo de pobreza** ha aumentado, ya que dicha tasa ha disminuido en el caso de los hombres aumentado en las mujeres, superando en este caso la tasa femenina a la masculina (17 frente a 15,3), según el Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2022. Sin embargo, según datos facilitados por la Unidad de Servicios Sociales, en lo que va de 2023, del total de ayudas gestionadas de emergencia social y de apoyo al suministro energético, un 77,38% y un 67,23% respectivamente, fueron destinadas a mujeres, en cifras al alza respecto al año anterior.

Además, 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 nacional, la pensión media que cobran las mujeres constituye el 67,9% de la de los hombres, según datos del Instituto de las Mujeres, y en el caso de La Rioja, la media de la pensión en los hombres es 489 € mensuales superior a la media de la pensión de las mujeres (Datos Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2022).

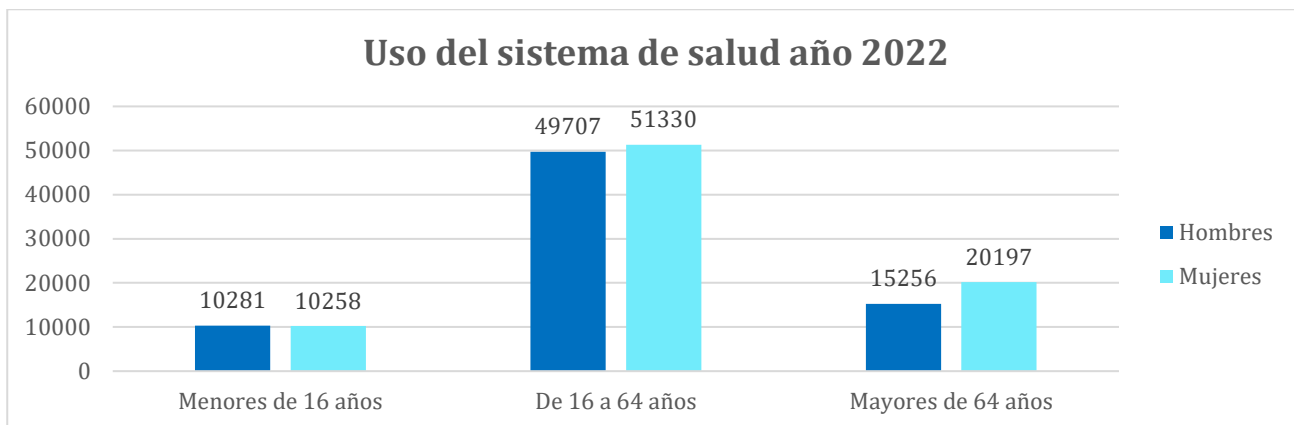
Respecto a la **dependencia**, se observa que en La Rioja hay un mayor número de mujeres dependientes en el nivel “Muy grave”, mientras que en los niveles “Grave y Moderado”, es mayor el número de hombres. Nuevamente según datos facilitados por la Unidad de Servicios Sociales, en lo que va de 2023, en el Servicio de Ayuda a Domicilio municipal el 66,5% de las personas atendidas son mujeres, lo que implica una minoración de 3,5 puntos con respecto 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 en 2021 muestra una diferencia de 5,62 años entre ellas y ellos (85,77 y 80,15 respectivamente, según el INE) debido a sus mejores hábitos de vida, ellas tienen una peor autopercepción de su estado de salud en relación con los hombres, según la Encuesta de Condiciones de vida del 2022 del INE.

Los datos que facilita 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:

2022	MENORES DE 16 AÑOS		DE 16 A 64 AÑOS		MAYORES DE 64 AÑOS	
Logroño	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	10.821	10.285	49.707	51.330	15.256	20.197

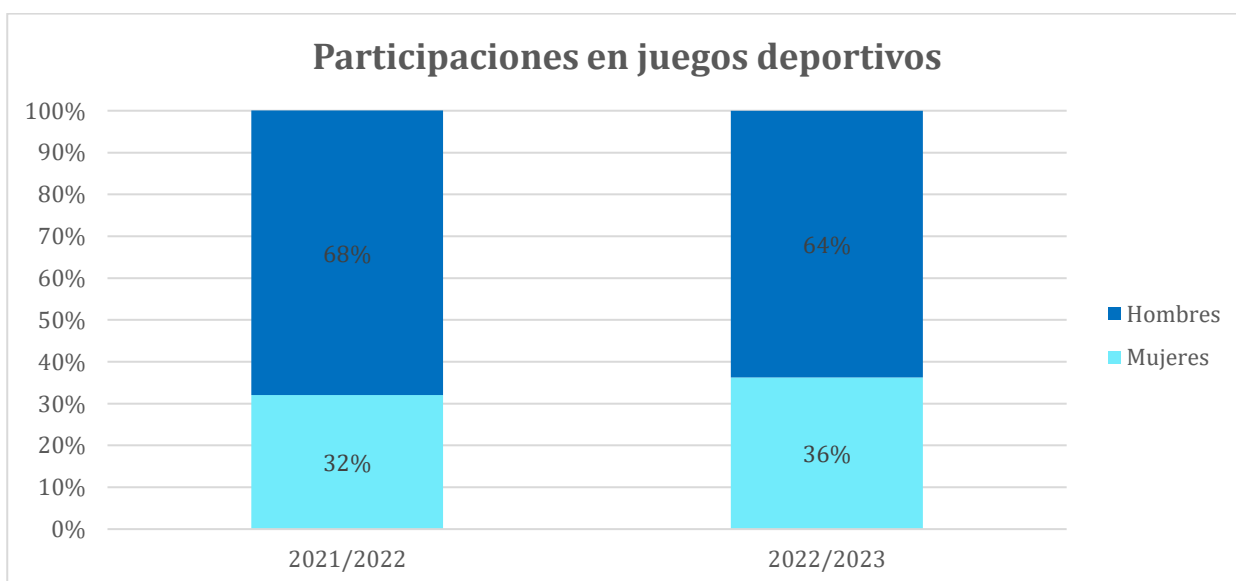


Fte.: Consejería de Salud

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.”

Si miramos la participación en los Juegos Deportivos en nuestra región, según la última memoria disponible del 2022, la participación de los chicos es notablemente superior a la de las chicas, lo cual demuestra que la brecha de género continúa siendo destacada en este ámbito, tal y como se puede observar en el gráfico:

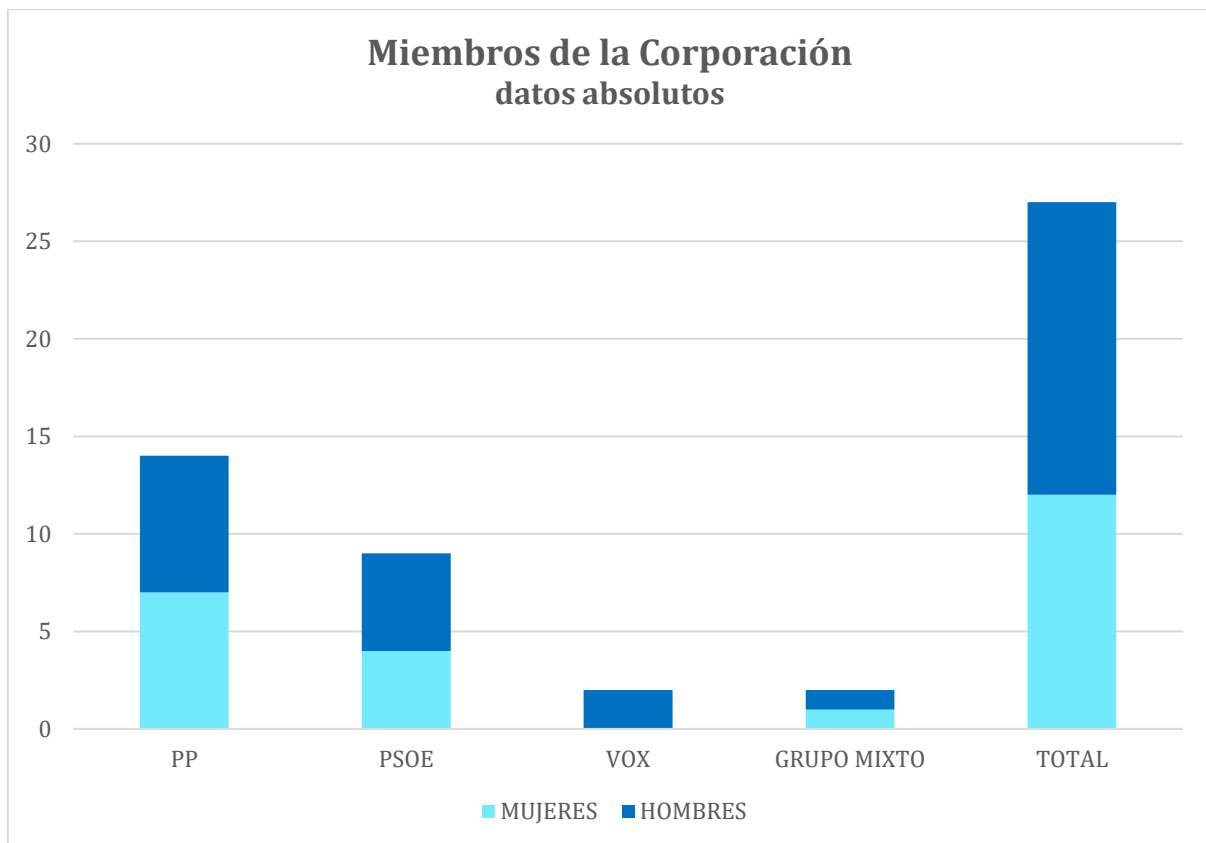


Fte.: Consejería de Educación y Cultura

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.

La Corporación municipal

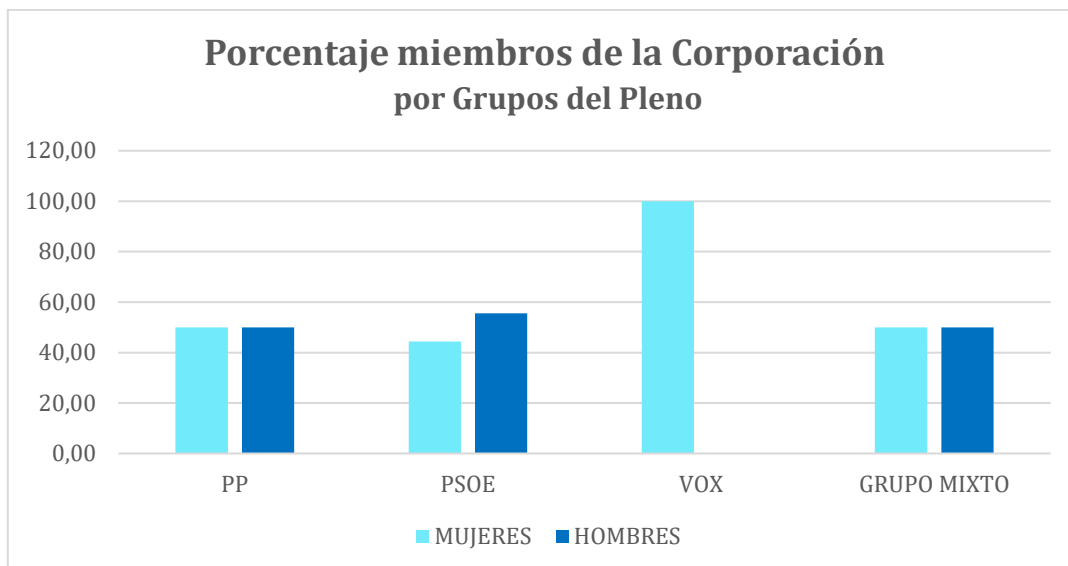
En estos momentos la Corporación está formada por 4 grupos políticos: PP, PSOE, VOX y Grupo Mixto (con un concejal del PR+ y una concejal de Unidas Podemos). Suman un total de 27 concejalías que se distribuyen así: 13 hombres y 14 mujeres, lo que supone un 51,85 % de representación femenina y por tanto, cumple con el principio de presencia equilibrada estipulado en la Ley de Igualdad³. Es la primera vez que hay más mujeres que hombres en el pleno municipal.



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

³ 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".

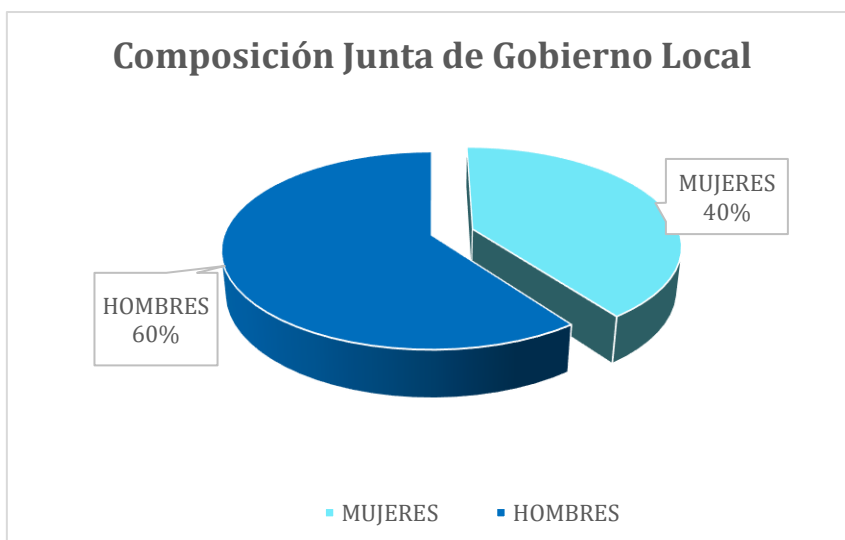
Si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres por grupos políticos existe una composición equilibrada en todos los grupos, salvo en Vox, con una representación 100% femenina.



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

Por otro lado, el Pleno Municipal está presidido por una mujer, y sólo una de las cuatro portavocías de los grupos municipales es mujer, situándose el valor en este caso en un 25%.

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 hay tres con presencia equilibrada; todas menos una alcanzan el 40% de mujeres entre sus componentes, alcanzando en dos de ellas un 69,23% de presencia. Los hombres, por contra tienen una representación inferior al 40% en dos de ellas y solo en una alcanzan el 69,23 %.

- Comisión Informativa de Pleno: 46,15 % de mujeres y 53,84 % de hombres
- Comisión Permanente de Política General: 46,15 % de mujeres y 53,84 % de hombres
- C.I. de Administración pública y participación: 53,84 % de mujeres y 46,15 % de hombres
- C.I. de Familia, Servicios sociales e igualdad: 69,23 % de mujeres y 30,77 % de hombres
- C.I. de Promoción de la ciudad y emprendimiento: 69,23 % de mujeres y 30,77 % de hombres
- C.I. de Urbanismo, espacio público y ciudad circular: 30,77 % de mujeres y 69,23 % de hombres

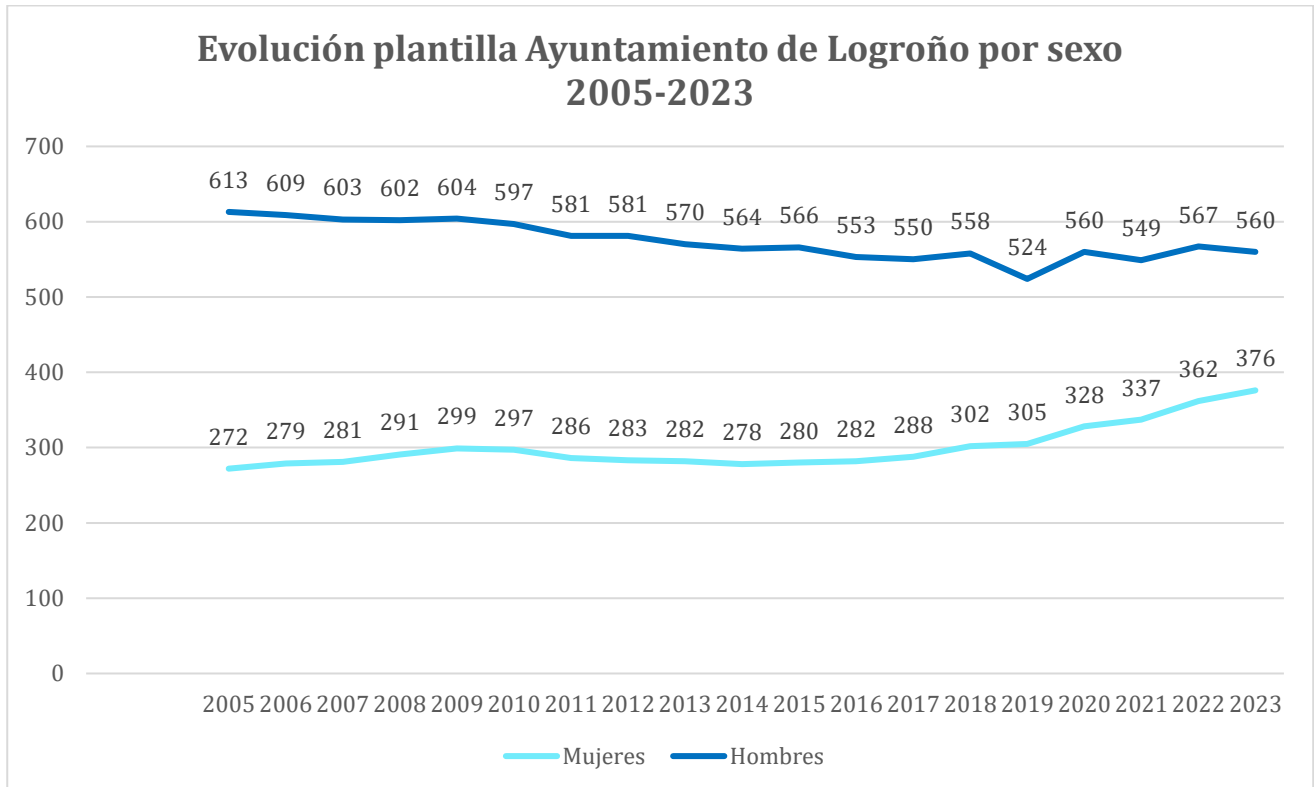
La Corporación municipal dispone de personal eventual, de confianza. Aquí es mayoritaria la presencia de mujeres en el personal de los grupos, el 80%, mientras en Alcaldía, prensa y comunicación la representación es equilibrada, con un 45,45 % de mujeres. A nivel global, 9 de las 16 personas empleadas de forma eventual son mujeres, por lo que el porcentaje asciende al 56,25%, con lo que la presencia queda equilibrada, a diferencia de años anteriores en los que su composición era mayoritariamente femenina.

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 ha incrementado el porcentaje de mujeres que lo componen llegando a 11, lo que supone un 39,29 %, muy próximo a la presencia equilibrada.
- Respecto a las Juntas de Distrito, de 106 personas titulares, 44 son mujeres (41,51%) cumpliendo por tanto el principio de presencia equilibrada. 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

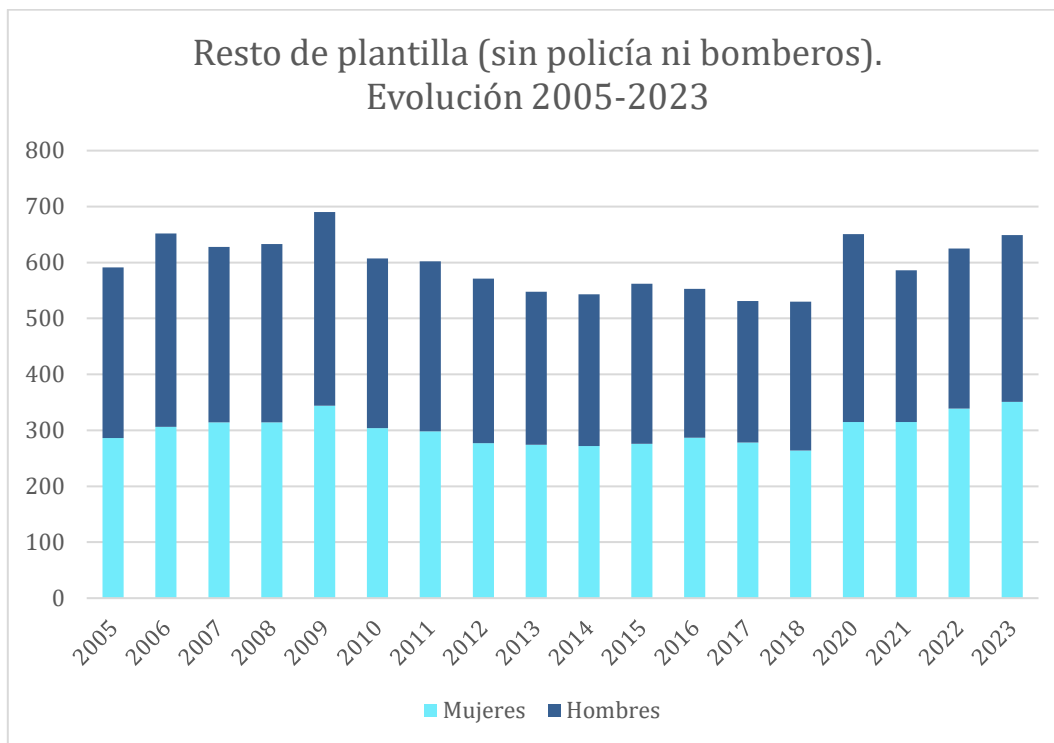
La plantilla del Ayuntamiento de Logroño está compuesta a fecha de noviembre de 2023 por 936 personas, de las que 376 son mujeres (40,17%) y 560 hombres (59,83%). Este año se alcanza una composición equilibrada en los datos globales, con una creciente feminización de la plantilla.



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 noviembre de 2023, contamos con 24 mujeres en Policía Local de un total de 217 efectivos, lo cual sigue suponiendo un porcentaje muy pequeño de mujeres en este ámbito (11,05%) con un leve crecimiento con respecto al año anterior. Respecto al Cuerpo de Bomberos, de momento no hay ninguna mujer en dicho cuerpo, aunque sí personal administrativo.

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



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

Sin embargo, sigue existiendo una segregación horizontal, por ejemplo, un elevado porcentaje del personal de la Escala de Administración General son mujeres, mientras que únicamente constituyen en torno al 25% de la Escala Especial y menos de un 7% en el personal de oficios.

En lo que respecta a altos cargos municipales, entre el funcionariado con habilitación nacional, contamos con tres hombres (Interventor, Tesorero, Secretario de Pleno) y una mujer (Órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local).

En cuanto a las Direcciones Generales (incluyendo Jefatura de Asesoría Jurídica), seis de las dieciséis existentes están ocupadas por mujeres (37,5%); en el caso de las Adjuntías sí se alcanza el equilibrio al representar las mujeres Adjuntas el 52,63 % de la totalidad de dichos puestos; por último las Jefaturas de Unidad y asimilados cuentan con un 40% de mujeres en dichos puestos.

En cuanto a la plantilla de la empresa municipal Logroño Deporte, está conformada por 29 personas, de las que 18 son hombres (62%) y 11 mujeres (38%). 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, operarias, o como gestoras y coordinadoras deportivas.

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 administraciones⁴. Su finalidad es determinar cómo contribuye cada uno de los programas de gasto a la eliminación de la desigualdad de género, 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*

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

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

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 2024 con un presupuesto (sin incluir capítulo 1) de 158.336,72 €.

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 tres años después de 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.

La estrategia de transversalidad de género impregna a todas las Unidades Municipales sin excepción, mediante la incorporación de elementos sobre las que este año se ha comenzado a incidir 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. Así, y según datos a fecha 27 de noviembre proporcionados por la DG de Contratación del ayuntamiento, a lo largo de 2023:

- En cuanto a Criterios de Adjudicación de tipo social el porcentaje de contratos es de un 1,33%, lo cual significa un incremento de 1,6% con respecto a 2022.
- En cuanto a Condiciones Especiales de Ejecución de tipo social el porcentaje es del 59,30% (8,30 puntos más que en 2022). No obstante, y si nos ceñimos estrictamente a condiciones que se puede entender que afectan más claramente a la perspectiva de género (lenguaje no sexista, fomento de la contratación de mujeres, no discriminación por género...) el porcentaje baja al 20,93%, casi un punto superior al año anterior.

El cálculo se ha realizado tomando como base todos los contratos tramitados, incluidos los contratos menores que no incluyen criterios de adjudicación, pero sí condiciones especiales de ejecución.

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).

- *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 segundo año consecutivo, se ha lanzado la línea de subvención en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de impulsar esta materia, también, desde la sociedad civil. Para 2024 la dotación será de 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.

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**:

- Iniciativa *“Logroño Igual Participa”* de la concejalía de Igualdad: desde 2020, un proceso de empoderamiento personal y colectivo con un grupo piloto de personas representantes de diferentes entidades, asociaciones y colectivos de la ciudad.

Los objetivos principales de esta iniciativa son dos: por un lado adquirir conocimientos en materia de igualdad de género y por otro, crear un mecanismo de interlocución entre la sociedad y la administración pública en el ámbito de las políticas públicas de igualdad. Este año dispone de un presupuesto de 3916,19€.

- Proyectos de Intervención 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 2024 de 588.746,66€.
- 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 2024 este subprograma posee un presupuesto de 128.333,33€.

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:

- *“Logroño Referente. Conversaciones con...”*, un espacio que nació con vocación anual para reflexionar y debatir en materia de igualdad con personas referentes en este ámbito. La cuarta edición está contemplada en el presupuesto de igualdad de 2024 con 4000€.

- Conciertos de verano “*Jueves Feministas*” cuentan con un presupuesto de 3.500€ para el 2024.
- 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 2024 de 12.000€.
- La primera edición del 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 2024 con un presupuesto de 2000€. El nuevo contrato establecido para estabilizar las rutas teatralizadas del programa *Logroño con otra mirada* dispone de un presupuesto de 25.006€ para 2024.
- Se dispone de una cantidad de 5893,23€ para líneas que puedan surgir a lo largo del año.

La **concejalía de Cultura** suma además esfuerzos en este ámbito, programando para 2024 acciones que también inciden en la visibilización de las contribuciones de las mujeres:

- En el caso de la **Casa de las Ciencias** (subprograma 33420) se destinan 2640€ a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres y la visibilización de mujeres científicas mediante la partida Cursos y conferencias y mediante la exposición “Proyecto Hipatia” la cual tiene un valor aproximado de 2000€. Además, en los ciclos de conferencias se incluirán algunas sobre mujeres científicas y en la elección paritaria de las personas expertas, con un presupuesto en este caso de 3000€.
- 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 conocimientos acerca de las mujeres, las nuevas 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 2024 son 8000€ dedicados a la organización de actividades en materia de igualdad y contra la violencia de género. También la adquisición de fondo bibliográfico, con 50.000€, se asume el compromiso de incrementar un 2% la dotación bibliográfica de “Una Habitación Propia”.
- En cuanto al subprograma **334.00 de CULTURA**, contamos con la participación de todos los años en Mujeres en el Arte con la producción de una exposición en la sala de exposiciones del Ayuntamiento,

con un presupuesto de 15.000€ para 2024. 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 2024 es de 70.000 €. 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 2024 es de 136.000€.

- 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 2024 de 300.000€.
- En las programaciones del año 2024, **el Teatro Bretón** continuará incluyendo espectáculos creados por mujeres, a la vez que se favorece la inclusión de espectáculos de calidad con temáticas que abordan cuestiones de género que defienden la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya oferta es cada vez más numerosa. Las actrices cuentan con una presencia constante y equitativa en relación con los actores en todos los montajes teatrales. Sin embargo, la presencia de creadoras, autoras y directoras de escena en las programaciones de los teatros aún no es equilibrada. En los últimos años esa dinámica ha ido cambiando de manera evidente, se publica una mayor cantidad de textos teatrales creados por mujeres y aumenta el número de directoras de escena, con producciones de todo tipo y de gran calidad.

Es difícil establecer una valoración económica del importe de contratación de espectáculos de estas características puesto que la programación de enero a junio de 2024 no está aún cerrada. Además, gran parte de los espectáculos que compondrán las programaciones del segundo semestre de 2024 y el 45 Festival de Teatro de Logroño, aún no se han estrenado o están en período de gestación. Es previsible que el importe de contrataciones de espectáculos dirigidos o escritos por mujeres, así como aquellos que abordan temáticas de igualdad, esté en torno a los 120.000 €.

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, y la visibilización de las chicas jóvenes en este caso, en el mundo artístico. En este sentido, el Festival de Cultura Joven Artefacto o el Barullo Fest, cuentan con 40.000€ de presupuesto para 2024. También se incorporan en la Gota de Leche actuaciones de Jóvenes artistas con un monto de 18.000 €.

Por último, mediante el Servicio de información Juvenil que cuenta con un presupuesto de 125.974,91€ se brinda información sobre recursos de interés para la juventud; a su vez, se desarrollan diversas actividades como ciclos de cine, charlas, etc. en La Gota de Leche, las cuales disponen de 9000 € para 2024; a nivel general, se favorece la participación de jóvenes de manera igualitaria en estos espacios y se abordan en ocasiones temáticas relacionadas con la igualdad.

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 cuando al empleo: las mujeres cuentan con una mayor tasa de paro, 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 238.107€ 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 2024, se buscará 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 género en el número de docentes.

Además el Ayuntamiento cuenta con una línea de ayudas a **la creación de microempresas**. En total, durante el 2022 destinaron 205.500€ 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. Según datos de la DG de Comercio, Turismo y Promoción de la ciudad, en 2022 se crearon 32 puestos de trabajo femenino por 17 de trabajo masculino. Para 2024, la cantidad presupuestada asciende a 200.000€.

En el ámbito de la conciliación:

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 773.000€, y en sus contratos de concesión 343.836,90€.
- Las ayudas económicas para el primer ciclo de educación infantil, destinadas a que las familias puedan mantener al alumnado en las escuelas y centros de educación infantil en el mes de julio, disponen de un presupuesto de 200.000€.
- Las ayudas a la conciliación pretender conciliar la vida familiar y laboral, con un importe presupuestado de 100.000€.

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 es de 123.721,60€.
- El Servicio de Ayuda a Domicilio con una previsión de 10.666.873,93€, 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.

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 2024:

- Campamentos infantiles: 85.000€.
- Campamentos para adolescentes: 70.000€.
- Campamento infantil medioambiental: 75.000€.
- Ludotecas municipales: 776.044,70€.
- Centros jóvenes: 251.075,97€.
- Servicios relacionados con la gestión y dinamización de la Atalaya (Centro Infanto-Juvenil del barrio de Valdegastea): 229.280,05€.
- Alternativas para adolescentes "Por fin es Sábado": 30.000€.
- Talleres y cursos para jóvenes: 9000€.

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

Desde la **concejalía de igualdad** se impulsa:

- Programa Atención a la Diversidad Afectivo Sexual en el que se trabajan valores de igualdad: 7500 €

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

- Talleres cuidado emocional, duelo y respiro: actividad grupal formada mayoritariamente por participantes mujeres, pues son las principales cuidadoras de personas en situación de dependencia. El objetivo es favorecer el autocuidado y obtener conocimientos y herramientas para cuidar mejor a la persona dependiente: 18.077,38€.
- 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: 129.796,56€
- Talleres de aumento de autoestima para mujeres jóvenes, 7123,15€.
- Atención e intervención con soledad no deseada (Programa Siempre Acompañados), del que aunque no se dispone de datos desagregados, favorece la consecución del bienestar de las mujeres que son atendidas: 136.697,44 €.
- La iniciativa de Logroño Comunitario cuenta con acciones de salud comunitaria, de bienestar emocional y físico, en las que la mayoría de 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 2024 es de 217.666,67€.

Por último, otro espacio de esta misma unidad es el Programa Alojamiento Alternativo Temporal con un presupuesto de 191.558,55€, 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.

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 Formación en “Nuevas Masculinidades” en 2024, con un presupuesto de 3000€.
- La **Unidad de Servicios Sociales** impulsa talleres de apoyo psicosocial, autonomía y crecimiento personal con mujeres y con hombres, cuyo presupuesto es de 37.308,34 €.

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 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: 26.536,02 €.
- Prevención de Adicciones: 89.686,28€.

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, y así se ha considerado en las reurbanizaciones previstas, un conjunto de intervenciones que asciende a 1.250.000€ 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 “Logroño con otra mirada”, con recorridos divulgativos para dar a conocer a las mujeres en el espacio público.

4.4 Eje IV: Violencia contra las mujeres

La violencia machista es la máxima expresión de la desigualdad de género 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 ratos 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 287.523,2€.
- 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 dos subinspectores, cuatro oficiales y diecisiete agentes que se dedican a la intervención y atención en el ámbito de la violencia de género.

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 2024, se van a destinar 11.142,99 € 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 violencia contra las mujeres cuentan con 12.000€, que se han mencionado ya en el Eje I.
- **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 2024 con un presupuesto de 21.390,20€.
- **Programa coeducativo de prevención de la violencia de género “Quiérete bien, quíereme 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 2024 es de 37.973,10€. 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.
- **Formación en “Nuevas Masculinidades”:** 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, con un presupuesto de 3000€, que comparte con el ya mencionado en el Eje III correspondiente al espacio de corresponsabilidad.
- **Cursos y talleres de prevención contra la violencia machista,** que cuentan con un presupuesto de 5000€.

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, cabe destacar que un total de once subprogramas diferentes, que corresponden a cuatro 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. Además, un total de 65 anotaciones del presupuesto tenían dichas siglas, ya que un mismo subprograma puede incluir distintas partidas o gastos que se considera poseen impacto de género.

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

- 13200 Policía Local
- 15320 Urbanizaciones y vías públicas
- 23100 Servicios Sociales
- 23190 Políticas de Igualdad
- 24100 Empleo
- 31100 Protección de la salubridad pública
- 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, además, de actividades desarrolladas por la DG de Comercio, Turismo y Promoción de la ciudad y por la DG de Cultura.

La suma total de todos los subprogramas considerados en este informe da como resultado **18.346.930,35€**, que respecto al total del presupuesto del Ayuntamiento de Logroño (202.859.326,65€) supone un porcentaje del **9,04 %**, un **porcentaje ligeramente superior al de 2023** (en un cuarto de punto).

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.

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 es 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 de género.

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 2024, 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 mantiene la mejora cuantitativa en la recopilación de la información. Toda ella nos servirá para tomarlo como referencia en el proceso de implementación de las políticas públicas de igualdad en los años venideros.
- El proceso participado ha facilitado que exista una mayor implicación por parte de las Unidades Municipales, ya que varias de ellas han sido proactivas y han incorporado las siglas PG en sus gastos.
- La estructura del informe es 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 que existe un 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, como de hecho así ha acontecido.

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 incorporación de cláusulas de género en los instrumentos de contratación, o la elaboración de un plan anual de formación en igualdad para el funcionariado.

Se han mantenido líneas consolidadas, con vocación permanente, como “Logroño con otra mirada”, los Puntos Violeta como espacios de prevención contras las agresiones sexistas, el programa coeducativo “Quiéreme bien, quiérete bien”, o el proceso “Logroño Igual participa”.

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.